T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ MALİYETLERİNE YÖNELİK SÜBVANSİYONLAR

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Gökçen Emre SUNAL

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. İsmail ELAGÖZ

Çanakkale – 2012

TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi/Projesi olarak sunduğum "Türkiye'de İşgücü Maliyetlerine Yönelik Sübvansiyonlar" adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

26/04/2012

Gökçen Emre SUNAL

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Gökçen Emre SUNAL'a ait **TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ MALİYETLERİNE YÖNELİK SÜBVANSİYONLAR** adlı çalışma, jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı,

YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.

Üye Doç. Dr. Mikail EROL

Üye Yrd. Doç. Dr. İsmail ELAGÖZ

(Danışman)

Üye Yrd. Doç. Dr. Suat UĞUR

Tez No : 428432

Tez Savunma Tarihi : 12/03/2012

ONAY

Yrd.Doç.Dr. İbrahim Hakkı Öztürk

Enstitü Müdürü

24/04/2012

ÖZET

TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ MALİYETLERİNE YÖNELİK SÜBVANSİYONLAR

İşletmelerin hızlı ve bürokrasiden uzak yapılanma içine girmeleri dinamik bir çevrede kararların hızlı bir şekilde alınıp, hızlı bir şekilde uygulanmasını gerektirmektedir. Yaşanan bu değişimler ve tırmanan yoğun rekabet, işletmelere maliyet ve verimliliğin önemini güçlü bir şekilde fark ettirmiştir. İşletmelerde bu noktadan sonra nasıl daha ucuz üretim yapılabileceği sorusuna cevap aramaya başlamışlardır.

Dünyada küreselleşmeye bağlı oluşan teknolojik gelişmeler, artan rekabet ve bunların sonucunda meydana gelen hızlı değişim işsizliği arttırırken, bu işsiz kitlelerden yararlanmak isteyen ileri ülkeler, sanayi alt yapısının büyük bir bölümünü gelişmekte olan ülkelerdeki ucuz emek merkezlerine kaydırmışlardır. Bu gelişmeler işçilik maliyetlerinin düşürülmesi açısından ucuz emek kullanımını yaygın hale getirmiştir. Endüstri ilişkileri sisteminin merkezinden uzaklaşma, istihdam şartlarında farklılaşma ve esneklik gibi eğilimlerin güçlenmesine katkıda bulunurken, işgücü piyasasındaki katılıklar (istihdam koruma yasaları, sosyal yardımlar ve işsizlik yardımları), işsizliği artıran bir kaynak olarak görülmeye başlanmıştır.

Çalışmada; Türkiye'de nüfus artış hızının yüksek fakat işgücünün nitelik olarak yetersiz olması, gelişmemiş ve birçok gelişmekte olan ülkeye oranla yüksek işgücü maliyetine sahip olması, sermaye birikiminin ve yatırımların istenilen düzeyde gerçekleştirilememesi ile siyasi ve ekonomik istikrarsızlıkların sonucunda devletin uyguladığı sübvansiyonlar değerlendirilmektedir.

ABSTRACT

SUBVENTIONS INTENDED FOR MANPOWER COSTS IN TURKEY

Speed and the bureaucracy away of restructuring enterprises require that decisions be taken quickly and also require rapid implementation. These changes and increasingly intense competition have maintained the importance of cost and efficiency. At this point businesses have started searching for an answer as to how they could produce cheaper goods.

While technological developments caused by globalization , increasing competition and rapid changes are increasing unemployment, the countries that want to take advantage of the unemployed masses have moved their industrial production to the developing countries which have cheaper labor. These developments have led to widespread use of cheap labor in order to reduce labor costs. While industrial relations are contributing to a divergence from a centralized system, differentiation in employment conditions and flexibility, the rigidities in the labor market (employment protection laws, social assistance and unemployment benefits) are regarded as a source of increasing unemployment.

In this master's thesis the following conditions were found in Turkey: poor quality of the labor force, high population growth, higher labor costs than that of many of the developing and underdeveloped countries, lack of investment and capital accumulation, and as a result of political and economic instabilities, the absence of subsidies applied by the state.

ÖNSÖZ

Hazırlanan yüksek lisans tezinde, Türkiye'de işgücü maliyetlerinin istihdam üzerindeki etkisi ve buna bağlı uygulanan sübvansiyon politikaları incelenmektedir. Çalışmada çeşitli kitaplardan, akademik makalelerden ve internet sitelerinden yararlanılmıştır. İlk bölümde İşgücü Maliyeti, ücret ve sübvansiyon kavramlarını ve önemini incelemektedir. İkinci bölümde doğrudan işgücü maliyetlerinin ücret ve rekabet ile olan ilişkisini değerlendirmiştir. Üçüncü bölüm ise Türkiye'de sübvansiyon uygulamalarının istihdam üzerindeki etkisi, uygulanan vergi politikaları ve sübvansiyon uygulamalarının olası zararlarını kapsamaktadır.

Tezin biçimsel ve teknik yapısının oluşması sırasında, yönlendiricilikleri ile değerli görüşlerini esirgemeyen danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. İsmail ELAGÖZ'e, tez konumu belirlememde desteklerini esirgemeyen Sayın Yrd. Doç. Dr. Mahir GÜMÜŞ ve Yrd. Doç. Dr. Bünyamin BACAK'a ve Memur olarak görev yaptığım süre içerisinde tezime zaman ayırabilmem için destek olan Çanakkale Milli Eğitim Müdürlüğü'nde görev yapan Şube Müdürü Sayın Ali ÇALIŞKAN'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Lisans ve Yüksek Lisans eğitimlerim boyunca maddi ve manevi desteğini esirgemeyen babam Bülent SUNAL'a, tezimi yazdığım süre boyunca hep yanımda olan annem Nimet SUNAL'a, kardeşim Ebru SUNAL'a ve nişanlım Eda UZUNTEPE'ye sonsuz teşekkürlerimi iletiyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....i

ABSTRACT.....ii

ÖNSÖZ.....iii

İÇİNDEKİLER.....iv

KISALTMALAR CETVELİ ix

TABLOLAR LİSTESİ.....xi

GRAFİKLER ve ŞEKİLLER LİSTESİ…….....xiii

GİRİŞ.....1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞGÜCÜ MALİYETİ ve SÜBVANSİYON KAVRAMI

1. İşgücü Maliyetleri……. 4

1. 1. İşgücü Maliyeti Kavramı……..……... 4

1. 1. 1. Ücret Kavramı……..……. 5

1. 1. 1. 1. Ücretin Tanımı...…...……. 5

1. 1. 1. 2. Ücretin Önemi…… 6

1. 1. 2. Ücretle İlgili Kavramlar…… 7

1. 1. 2. 1. Ücret Haddi ve Ücret Geliri……...…… 7

1. 1. 2. 2. Brüt ve Net Ücret…….....……... 8

1. 1. 2. 3. Reel ve Nominal Ücret……... 8

1. 1. 2. 4. Asgari Ücret……... 9

1. 1. 3. Ücret Sistemleri……...…….. 10

1. 1. 3. 1. Ücret Sistemlerinin Tanımı ve Önemi ……. 10

1. 1. 3. 2. Ücret Sistemleri Verimlilik Maliyet İlişkisi …… 11

2. Sübvansiyon Tanımı ve Unsurları…… 13

2. 1. Sübvansiyon Tanımı……..…….. 13

2. 2. Sübvansiyon Unsurları……. 14

II. BÖLÜM

İŞGÜCÜ MALİYETİNİN ÜCRET VE REKABET İLE İLİŞKİSİ

1. İşgücü Maliyetlerini Oluşturan Ücret ve Ücret Dışı Ödemeler……. 15

1. 1. İşgücü Maliyetlerini Oluşturan Ücretler, Ücrete İlişkin Sosyal Güvenlik Katkıları, Vergiler ve Yan Ödemeler…… 15

1. 1. 1. Çalışan ve İşveren Açısından Asgari Ücret..…… 15

1. 1. 2. Ortalama Ücret, İşçi ve İşveren Sosyal Güvenlik Katkıları ve Vergiler….. 17

1. 1. 3. İşten Çıkarma Maliyeti, Türkiye ve Diğer Ülkelerle Mukayesesi…… 19

1. 1. 4. Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamasında Son Durum…….. 19

1. 2. Ücretler, Ücrete İlişkin Sosyal Güvenlik Katkıları, Vergiler ve Yan Ödemeler Arasındaki İlişki……... 28

1. 3. Ücretler Üzerinden Alınan Vergilerin İstihdam ve Rekabete Açısından Önemi. 29

2. İşgücü Maliyetleri ve Rekabet İlişkisi..... 30

2. 1. Toplam ve Birim İşgücü Maliyetlerindeki Değişmeler ve Rekabete Etkisi…… 30

2. 1. 1. Toplam İşgücü Maliyetleri…… 31

2. 1. 2. Birim İşgücü Maliyetleri……... 32

2. 2. İşgücü Maliyetlerindeki Değişimin Rekabete Olan Etkisi…….. 37

2. 2. 1. İşgücü Maliyetlerindeki Değişime İşveren ve İşçilerin Tepkisi…… 37

2. 2. 2. İşgücü Maliyetlerinin İhracata Olan Etkisi…… 39

2. 2. 3. Yaratılan Katma Değer Açısından İşgücü Maliyetlerinin Diğer Ülkelerle Mukayesesi…… 41

3. Türkiye'de 2009 Yılı ve Öncesinde İşgücü Maliyetlerinin İstihdam Üzerindeki Etkisi Üzerine Araştırma……... 45

3. 1. Araştırma Kapsamı…….. 45

3. 2. İstihdamın Seyri…….. 46

3. 3. Çalışanların Kıdemleri……. 48

3. 4. Sendikalaşma…… 50

3. 5. İşgücü Maliyetinin Bölünüşü…….. 52

3. 6. Yan Ödemeler……. 54

3. 7. Sosyal Ödemelerin Bölünüşü…….. 56

3. 8. İşçilerin Medeni Hali ve Çocuk Sayısı…… 57

3. 9. İşçilerin Öğrenim Durumu……. 58

3. 10. Personel Giriş – Çıkışları…… 59

3. 11. Zorunlu İstihdam……. 60

3. 12. 2009 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyetinin Değerlendirilmesi…….. 62

3. 13. Ana Sonuçlar……... 86

III. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SÜBVANSİYON UYGULAMALARININ İSTİHDAMA ETKİSİ

1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonu Türleri ve Uygulama Esasları……..... 88

1. 1. Sübvansiyon Türleri…… 88

1. 2. Uygulama Esasları…….. 89

2. Türkiye'de İstihdamı Artırmaya Yönelik Olarak Uygulanan Sübvansiyonlar… 90

2. 1. İstihdam Destekleri…….. 90

2. 1. 1. 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"/"İstihdam Paketi" ile Getirilen Teşvikler……... 90

2. 1. 2. 31.07.2008 tarih ve 5797 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile Getirilen Teşvikler……. 92

2. 1. 3. 18.02.2009 tarih ve 5838 sayılı "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile Getirilen Teşvikler……. 92

2. 1. 4. 11.08.2009 tarih ve 5921 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile Getirilen Teşvikler……. 93

2. 1. 5. 19.06.2009 tarih ve 27263 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile Getirilen Düzenlemeler…… 94

3. Türkiye'de Yatırım Teşvik Aracı Olarak Vergi Politikaları……. 95

3. 1. Yatırım Aşamasında Uygulanan Teşvikler……. 95

3. 1. 1. Gümrük Vergisi ve Fon Muafiyeti…….. 95

3. 1. 2. Makine ve Teçhisat Alımında Katma Değer Vergisi İstisnası……. 96

3. 1. 3. Bina İnşaat Harcı İstisnası…… 97

3. 2. İşletme Aşamasında Uygulanan Vergisel Teşvikler…… 97

3. 2. 1. Finansman Fonu…… 97

3. 2. 2. Yatırım Kredilerine Vergi, Resim ve Harç İstisnası……. 98

3. 2. 3. Hızlandırılmış Amortisman…….. 100

3. 2. 4. Turizm Hasılatı İstisnası……... 100

3. 3. Teknoloji Geliştirme Bölgeleri ve Serbest Bölgeler……... 100

4. Gümrük Tarifeleri Genel Anlaşması'nda Devlet Yardımlarına İlişkin Düzenlemeler……..... 103

4. 1. Gümrük Tarifeleri Genel Anlaşması'nda Amaç, İlke ve Kurallar.……... 104

4. 2. Genel Anlaşma Hükümleri…….. 107

4. 3. Sübvansiyonlar ve Telafi Edici Önlemler……... 108

5. Sübvansiyon Uygulamasının Muhtemel Zararları……. 109

5. 1. Damgalanma Etkisi……. 109

5. 2. Diğer Etkiler…… 110

SONUÇ..... 112

KAYNAKÇA……..... 116

KISALTMALAR CETVELİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
DTÖ	: Dünya Ticaret Örgütü
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
GATT	: (General Agreement on Tariffs and Trade) - Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması
GSYH	: Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
ILO	: (Internationel Labour Organization) - Uluslar Arası Çalışma Örgütü
IMD	: (International Institü For Management Development) - Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyonu
KKTC	: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
OECD	: (Organisation Of Environmental Standards Organisation For Economic Co – Operation And Development) - Ekonomik İşbirliği Kalkınma Teşkilatı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TİSK	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türkiye Sanayici İş Adamları Derneği

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1. OECD Ülkelerinde (Asgari Ücretlilerin) Asgari İşgücü Maliyetleri…….…….. 16

Tablo 2. 2. İşgücü Maliyetleri ve İşgücünün ve İşverenlerin Sosyal Güvenlik Katkıları İle Gelir Vergileri…… 18

Tablo 2. 3. Türkiye'de Ücretler ve İşgücü Maliyetleri (Bir İşçinin – Bin TL/Ay)…….... 32

Tablo 2. 4. Ekonomi Genelinde Birim İşgücü Maliyetlerindeki Değişim…… 35

Tablo 2. 5. İşgücü Maliyetleri ve Mukayesesi (Her Bir Çalışan İçin Dolar Üzerinden)…….. 43

Tablo 2. 6. İşkolları İtibariyle Araştırma Kapsamındaki İşyerleri Sayısı, 2009……... 46

Tablo 2. 7. İşkolları İtibariyle Ortalama İstihdam, 2009…… 46

Tablo 2. 8. 2009 Yılı Aralık Ayı İtibariyle Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı 48

Tablo 2. 9. 2009 Yılı Sonunda Çalışanların Kıdem Yılları İtibariyle Bölünüşü (%)……. 49

Tablo 2. 10. 2009 Aralık Ayı İtibariyle Çalışanların Sendikalaşması……. 50

Tablo 2. 11. 2009 Aralık Ayı İtibariyle Sendikalı Personel ve İşçi Konfederasyonları…. 51

Tablo 2. 12. 2009 Yılında İşgücü Maliyetinin Bölünüşü Çalışılan Saat Başına İşgücü Maliyeti……. 52

Tablo 2. 13. 2009 Yılında Fiilen Çalışılan Sat Başına İşgücü Maliyeti (TL/Saat)……... 54

Tablo 2. 14. 2009 Yılı Çıplak Ücret ve Yan Ödemelerin Karşılaştırılması (%) …….. 55

Tablo 2. 15. 2009 Yılında Sosyal Ödemelerin Bölünüşü…….. 56

Tablo 2. 16. 2009 Yılı Sonunda İşçilerin Medeni Hal ve Çocuk Sayısı İtibariyle Bölünüşü (%)……...……...…… 57

Tablo 2. 17. 2009 Yılı Sonunda İşçilerin Öğrenim Durumu İtibariyle Bölünüşü (%)..…. 58

Tablo 2. 18. 2009 Yılında Personel Giriş-Çıkışları ve İlgili Oranlar…….. 60

Tablo 2. 19. 2009 Yılı Sonunda Zorunlu İstihdam……. 61

Tablo 2. 20. 2009 Yılında Ortalama İşgücü Maliyeti ve Ortalama Ücretlerdeki Artışlar... 62

Tablo 2. 21. 2009 Yılında İşgücü Maliyeti ve Ücretlerdeki Reel Değişim……. 63

Tablo 2. 22. Ortalama İşgücü Maliyetindeki Gelişmeler…… 63

Tablo 2. 23. Seçilmiş OECD Ülkelerinde Kişi Başına GSYH, İşgücü Verimliliği ve Brüt Giydirilmiş Ücret…… 70

Tablo 2. 24. Türkiye'de Çalışan Başına Ortalama Kıdem Tazminatı yükü (1990 – 2010 Temmuz)……...……. 74

Tablo 2. 25. 2009 Yılında Çalışılan Saatler Esasına Göre İşgücü Maliyetinin İşçi Geliri ve Devlete Yapılan Ödemeler Açısından Dağılımı…… 80

Tablo 2. 26. İşgücü Maliyeti, Ücretler ve Kesintiler……... 81

GRAFİKLER ve ŞEKİLLER LİSTESİ

Grafik 2. 1. Türkiye'de ve Ülke Gruplarında Kıdem Tazminatı Yükü (20 Yıllık Hizmet Karşılığı Kaç Aylık Ücret Tutarında Ödendiği)……..... 26

Grafik 2. 2. OECD ve AB Ülkelerinde İşten Çıkarma Maliyeti……. 27

Grafik 2. 3. Amerika'da, OECD'de ve Avro Alanında Ekonominin Genelinde Birim İşgücü Maliyetlerindeki Değişimler……. 37

Grafik 2. 4. 2005 Yılı İmalat Sanayinde Dolar Cinsinden Birim İşgücü Maliyetlerindeki Değişim, (Bir Önceki Yıla Göre)…….…….. 41

Grafik 2. 5. 1995-2004 Yılları Arasında Her Bir İşçinin Katma Değeri ve Her Bir İşçiye Yapılan Ödemeler…… 44

Grafik 2. 6. 1995'ten 2004'e Birim İşgücü Maliyeti Değişim Oranları……..... 44

Grafik 2. 7. 2009 Yılında İstihdamın Seyri (Ocak=100)…… 47

Grafik 2. 8. 2009 Yılında İşgücü Maliyetinin Yüzdeli Bölünüşü…….. 53

Grafik 2. 9. 2009 Yılında Çıplak Ücret ve Yan Ödemeler……..... 55

Grafik 2. 10. 2009 Yılı Sonunda İşçilerin Medeni Hali ve Çocuk Sayısı…… 57

Grafik 2. 11. 2009 Yılında İstihdamın Yeri……. 65

Grafik 2. 12. İmalat Sanayinde Dolar Cinsinden Birim İşgücü Maliyetlerindeki Değişim, (Bir Önceki Yıla Göre, %), 2009…… 67

Grafik 2. 13. Sanayide Dolar Cinsinden Birim İşgücü Maliyetindeki Değişim, (%) 1996-2009……. 68

Grafik 2. 14. Seçilmiş Ülkelerde İmalat Sanayiinde Sat Başına İşgücü Maliyeti Seviyeleri ABD Doları, 2008……. 69

Grafik 2. 15. Çalışılan Süreye İlişkin Ücretin Toplam İşgücü Maliyetindeki Payı (%)

2008…… 73

Grafik 2. 16. Seçilmiş Ülkelerde Kıdem Tazminatı Yükü (20 yıllık hizmet karşılığı kaç haftalık ücret ödendiği), 2010…… 77

Grafik 2. 17. Seçilmiş Ülkelerde İşten Çıkarma Maliyeti (20 Yıllık Kıdem Karşılığında Çalışana Yapılan Ödemede Esas Alınan Hafta Sayısı), 2010……. 78

Grafik 2. 18. OECD Ülkelerinde İstihdam Vergilerinin Yükü (Ücretten alınan vergiler ile işçi ve işveren sosyal güvenlik primleri toplamının işgücü maliyetine oranı, %) – Ailevi Vergi Destekleri Dahil -2009……... 83

Grafik 2. 19. İşverenin İstihdama İlişkin Yasal Yükümlülüklerinin Toplam İşgücü Maliyeti İçindeki Payı, 2008 (%) (İşçi Adına Ödenen Vergi ve Primler……. 84

Grafik 2. 20. İşletmelerin Prim Yükü: Sosyal Güvenlik Primlerinin Net Ücrete Oranı, Yüzde…….. 86

Şekil 2. 1. 2009 Yılında İşgücü Maliyetinin İşçi Geliri Açısından Dağılımı…….. 79

GİRİŞ

Çağdaş gelişmiş ülkelerin refah seviyesine ulaşma çabası içerisinde olan ülkeler, ekonomik, siyasal ve kültürel reform süreci içinde bulunan ülkelerdir. Bu ülkelerin küçük ve fakir olması gibi bir zorunluluk yoktur. Zengin doğal kaynaklar, geniş bir coğrafi alan ve nitelikli ucuz işgücüne sahip bazı ülkeler de gelişmekte olan ülke olarak görülebilmektedir.

2010 yılının son çeyreğinde AB içinde en yüksek işgücü maliyeti artışı yüzde 7,6 ile Bulgaristan'da kaydedilirken, bu oran Çek Cumhuriyetinde yüzde 4,2, Danimarka'da yüzde 3,2, Almanya'da ise yüzde 1,5 olarak belirtilmektedir. Aynı dönemde AB üyesi ülkelerden İrlanda'da saat başına nominal işgücü maliyetinde yüzde 1,2, Macaristan'da yüzde 2,3, Yunanistan'da ise yüzde 6,5 oranında düşüş meydana gelmiştir. Aynı dönemde Türkiye'de ise çalışılan saat başına işgücü maliyeti yüzde 10,3 artmıştır. (http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=3261)

Şirketlerin aradıkları nitelikte eleman bulmakta zorlanmaları, başta başlangıç ücretleri olmak üzere maaşları arttırmalarına neden olmaktadır. Yetenekli çalışanları başka şirketlere kaptırmak istemeyen şirketlerin uyguladıkları ilk yöntem, ücretleri yukarı çekmek olmaktadır. TÜİK'in 2011 yılı ilk çeyreğine ilişkin İşgücü Maliyet Endeksi de bu yönelime paralel sonuçlar içeriyor. TÜİK verilerine göre 2011 yılı birinci döneminde (Ocak, Şubat, Mart), bir önceki yılın aynı dönemine göre, saatlik işgücü maliyeti endeksi yüzde 8.3, saatlik kazanç endeksi yüzde 8.5 arttı. Sektörel ayrımda incelendiğinde endeks değerlerindeki yıllık artış oranlarının, sanayi sektöründe yüzde 8.2, inşaat sektöründe yüzde 9.4 ve hizmet sektöründe de yüzde 8.1 olduğu görülmektedir. Saatlik işgücü maliyeti endeksinde 2011 yılı ilk çeyreğinde bir önceki yılın aynı dönemine göre en yüksek artış yüzde 13.7 ile enerji sektöründe gerçekleşmektedir.

Bir ülkedeki işgücü maliyetlerini etkileyen önemli unsurlardan bir tanesi de yabancı yatırımlardır. Küreselleşme dışında, pazar büyüklüğü ve ev sahibi ülke ile ilgili büyüme beklentileri, yerel işçilerin maliyetinden çok işçilerin ücret-ayarlı verimliliği, altyapının mevcudiyeti, yabancı yatırımlar için uygulanan vergi teşvikleri doğrudan yabancı yatırımcıların bir ülkede yatırım yapmasında önemli rol oynayan faktörlerdir.

Bu çalışmanın ortaya koyduğu en önemli nokta işgücü maliyetlerinin düşük olduğu ülkelerin, küresel rekabet gücü sıralamalarında en üst sıralara yerleşmekte olduğudur.

Türkiye için ise durum tam tersidir. Türk ekonomisi, işgücü maliyetinin düzeyi ve yapısı nedeniyle önemli sorunlarla karşı karşıyadır. Bu durum ciddi ihracat kayıplarına, ithal malların iç piyasada giderek ağırlık kazanmasına, olası yabancı sermaye yatırımlarının Türkiye'nin rakip ülkelerine yönelmesine , yerli yatırımların kısıtlanmasına, işsizliğin ve kayıt dışı ekonominin büyümesine neden olmaktadır. Bunun sonucunda ülkemiz, küresel rekabet gücü sıralamalarında hak ettiği yere gelememekte; işveren, işçi ve toplumun diğer kesimleri bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

Tüm bunlara bağlı olarak işgücü maliyetlerini doğrudan ya da dolaylı yoldan etkileyen sübvansiyonlar genellikle işletmenin hükümet tarafından desteklenmesi şeklinde uygulanır. Bu destek ihracat veya üretim safhasında özel kredilerin verilmesiyle ya da dolaysız vergilendirmeden bazı ihracatçı firmaların ayrı tutulması şeklinde olabilmektedir.

Bu çalışmada, Türkiye'de işgücünün devlete, işverene ve işçiye olan maliyeti; buna bağlı sübvansiyon uygulamaları ve vergi teşvikleri açıklanmıştır. Türkiye'de işgücü maliyetlerinin rekabet ile olan ilişkisi ve istihdam üzerindeki etkisi ve buna bağlı uygulanan sübvansiyonların literatür taraması yapılarak günümüzdeki uygulamalarının açıklanması amaçlanmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; işgücü maliyeti kavramı, işgücü maliyetleri ile yakın ilişkisi olan ücret kavramının tanımı ve önemi üzerinde durulmuş; ücretle ilgili kavramlara yer verilmiştir. Bununla birlikte ücret sistemlerinin tanımı ve önemi incelenerek ücret sistemlerinin verimlilik ve maliyetle olan ilişkisi irdelenmiştir. Birinci bölümün ikinci kısmında ise sübvansiyon kavramının tanımı ve unsurları incelenmiştir.

İkinci bölümde; İşgücü maliyetlerini oluşturan ücret ve ücret dışı ödemeler, buna bağlı vergi ödemeleri ve alınan vergilerin istihdam ve rekabet açısından önemi anlatılmıştır. Bununla birlikte işgücü maliyetlerinin rekabet ile olan ilişkisi irdelenmiş son olarak ise 2009 yılı ve öncesinde işgücü maliyetlerinin istihdam üzerindeki etkisi üzerine, Türkiye İşçi Sendikaları ve Konfederasyonu'na bağlı bazı kurumlar üzerinde yapılan istatistiksel bir araştırmaya yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde; Türkiye'de sübvansiyon uygulamalarının istihdam üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Buna bağlı olarak ücret ve istihdam sübvansiyonu türleri ve uygulama esasları incelenerek Türkiye'de yatırım teşvik aracı olarak vergi politikaları anlatılmıştır.

Ayrıca Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması'nda devlet yardımlarına ilişkin ne gibi düzenlemeler yapıldığı ve sübvansiyon uygulamasından doğacak muhtemel zararlar anlatılmıştır.

Sonuç başlığı altında tezin konusu ile ilgili değerlendirme ve önerilere yer verilmiştir.

I. BÖLÜM

İŞGÜCÜ MALİYETİ ve SÜBVANSİYON KAVRAMI

1. İŞGÜCÜ MALİYETLERİ

1.1. İşgücü Maliyeti Kavramı

Sanayileşme sürecinin beraberinde getirdiği olumsuzlukların, işçiler açısından bertaraf edilmesi gerekli hale gelmiştir. İşletmeler, işveren olmanın doğurduğu ödeme ve yardım yükümlülüklerini tek başlarına üstlenmek yerine, sigorta ya da fon ilkesine dayalı programlarla dağıtma gereğini duymuşlardır (Kapar, 2005:81). Günümüzde de geçerli olan bu süreçte sosyal risklerin (hastalık, iş kazası, sakatlık, işsizlik, ailevi yükler gibi) ortadan kaldırılması, sosyal yardımlar ve ekonomik bir güvence sağlanması işverenler üzerinde bir işgücü maliyeti oluşturmuştur (Güzel ve Okur, 2004:4-5).

İşgücü maliyetleri istatistikleri incelendiğinde, bu istatistiklerin olaya çalışanların kazançlarının açısından ziyade, işverenler için maliyet olarak, emeğin konsepti üzerinde durdukları görülür. İşgücü maliyetleri konsepti işçilerin ücretlerinden daha geniş bir anlama sahiptir. İşgücü maliyetleri ücretlerin yanında sağlık, emeklilik ve eğitim harcamaları, istihdam üstündeki vergiler ve çalışma elbiseleri gibi diğer muhtelif maliyetleri içine alır (http://www.oecd.org/pages/0,3417).

İşgücü maliyetleri, işgücünün istihdam edilmesinde işveren tarafından katlanılan maliyetlerdir. Uluslar Arası Çalışma Örgütü'nün 11. emek istatistik uzmanları uluslararası konferansında yapılan tanımlama da işgücü maliyeti, yapılan işin karşılığı olan ödeme, çalışılmayan zamanlara ödenen ücretler, ikramiye ve bahşişler, yiyecek, içecek maliyetleri ve işverenler tarafından çalışanların ev yardımı diğer bir ifade ile kira yardımı maliyeti, işverenlerin sosyal güvenlik maliyetleri, işverenlerin çalışanlarına yönelik mesleki eğitim maliyetleri, sağlık hizmetleri ve çalışanların iş-ev arasında taşınması, iş elbiseleri ve işe alma maliyeti gibi muhtelif kalemler, beraberinde işgücü maliyeti olarak kabul edilen vergilerdir şeklinde yapılmıştır (http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download).

Uluslar Arası Çalışma Örgütü'nün yapmış olduğu tanımlamadan da görüleceği gibi işgücü maliyetleri işçinin gelirini teşkil eden ücretler ve bu ücretlerle birlikte işverenin ilave olarak ödemek zorunda kaldığı yukarıda açıklanan diğer maliyetlerden oluşmaktadır.

Bu yönüyle ücret, ücrete ilişkin sosyal güvenlik katkıları, vergiler ve yan ödemeler olmak üzere işgücü maliyetleri ayrılabilir (Altuğ, 2006:163).

1.1.1. Ücret Kavramı

Ücret kavramı tanımlanmadan önce ücretin hak edilmesi için sarf edilen emeğin tanımlanmasında yarar vardır. Emeğin tanımlanması çeşitli şekillerde yapılabilir. Ekonomistler için emek, üretime sarf edilen bir değerdir. Neo klasik ekonomistlere göre ise emek, üretim faktörüdür. Buna karşın Karl Marx'a göre emek, üretendir, üretim için tasarlayandır, artı değer yaratandır (Standing, 1999:5). Daha genel bir ifadeyle emek, insanların gereksinimlerini gidermek ve bu yolla da gelir elde etmek amacıyla, beyin ya da bedeni faaliyetler harcayarak yapılan çalışmalar olarak tanımlanabilir. Emeğin düzeyi emeğin süresine, fikri ve bedeni olarak yapılan çalışmanın yoğunluğuna bağlıdır.

Genel ekonomi açısından, emeğin bir bedel karşılığı devredilmesi, yada bir bedel karşılığında değiş-tokuş edilmesiyle ücret ortaya çıkar. Ücret geniş anlamıyla insan emeğinin karşılığıdır. Bu emek, bedensel, düşünsel (fikri) ya da her ikisinin birleştiği bir çalışma olarak ortaya çıkar (Altuğ, 2006:157). Ücretin işgücü maliyetleri içinde katlanılan önemli bir maliyet unsuru olması, onun tanımlanmasını gerekli kılmaktadır.

1.1.1.1. Ücretin Tanımı

Ücret, sözlük anlamıyla işgücünün karşılığı olan para ya da mal olarak tanımlanırken, bir diğer tanımlamada ise ücret, emeğin karşılığıdır. Ücret, istihdam etmenin bir sonucu olarak, işçiye ödenen bedeldir ve bu süreçte ücret kişisel hizmetleri için bir işçiye ödenen karşılıklar olarak tanımlanır (Türk Dil Kurumu, 2005:2053).

Çalışanların yaşamlarını günden güne doğrudan etkileyen ücret, çalışanlar açısından farklı, işverenler açısından farklı anlamlar ifade etmektedir. Ücret, işverenler için çalışanları motive etme yönü dışında, asıl olarak bir maliyettir. Çalışanlar için ücret onların yaşam standartlarını temsil ederken, çalışma tatmini için bir kaynak ve vasıflı hale gelmek için bir teşvik unsurudur (http://www-ilo mirror.cornell.edu).

Ücretin değişik biçimlerde tanımlandığı görülmektedir. İş Kanununun 32. maddesine göre, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar. İşçi ücreti en geç ayda bir, ülkede geçerli bir para ile ödenir. Toplu sözleşmeler veya hizmet akitleri ile bu ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. Gelir Vergisi Kanunu 61. maddesinde ise ücret şöyle

tanımlanmaktadır: Ücret, işverene tabi veya belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para veya ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir (http://mevzuat.basbakanlık.gov.tr/mevzuat).

Bu iki tanım incelendiğinde ücretin unsurları şu şekilde sayılabilir:

- İşi yapan kişi, işverene bağımlı olmalıdır.
- İşi yapan kişi, belli bir işyerine bağlı olarak çalışmalıdır.
- Ödeme bir hizmetin karşılığı olmalıdır (Altuğ, 2006:158).

1.1.1.2. Ücretin Önemi

Ücret çok yönlü bir kavram olması nedeniyle ekonomik ve toplumsal yaşamın hemen hemen tüm yönlerini etkilemektedir. Ücretler, gerek emeği karşılığında çalışan insanların gelirini ve yaşam düzeyini belirleyen bir öğe olarak, gerek sanayinin gelişmesine etki eden önemli bir maliyet öğesi olarak, gerekse ulusal gelirin çeşitli kesimleri arasındaki dağılış biçimini ve o toplumdaki sosyal adaletin gerçekleştirilme derecesini gösteren bir ölçüt olarak önem taşır (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001:240).

İşçinin yegane gelir kaynağı olan ücret, çalışanların satın alma gücünü tayin eder. Bu sebeple sanayileşen toplumlarda sınai gelişmeyle paralel olarak, ücret karşılığı çalışan insanların toplamı hem genel nüfus içinde, hem de iktisaden faal nüfus içinde, nispet ve miktar bakımından gittikçe artan bir önem kazanmaktadır. Bu durum yalnızca maaş ve ücretliler açısından önemi artan bir unsur değildir. Aynı zamanda toplumun genel iktisadi yapısı açısından da artan bir öneme sahiptir. İleri sanayileşme hallerinde gelirin en az üçte ikisi ücretle ilgilidir. Dünyadaki bir çok buhranlar yapılan üretimin o toplum içinde ve dışında yeteri kadar tüketim imkanı bulmayışından ileri gelmektedir. Bu nedenle satın alma gücü önemli bir noktadır. Satın alma gücünü etkileyen ise ücret seviyeleridir. Ücretler yüksekse, emeği karşılığı çalışanlar ve ailelerinin hayat seviyeleri yükselecek buna paralel olarak satın alma güçleri artacaktır. Aksi takdirde bu durum azalma eğilimi gösterecektir.

Konu işletmeler açısından ele alınırsa, ücretlerin maliyetlerin tespitinde önemli bir unsur olduğu görülür. Maliyete olan etkileriyle ücretler, işletmeler arası ve işkolları arası ve uluslararası rekabeti etkiler. Konu milli ekonomi açısından ele alındığında, ödenen ücretlerin yıllık toplamı, emeğin milli gelirdeki payını gösterir. Milli gelir, işkolları ve gelir gruplarına göre incelendiği zaman, yıllık ücret tutarı, ücret karşılığı çalışan insanların yaşadığı toplumun geliri içinde ne oranda yeri olduğunu ortaya çıkarır. Ücret konusu,

işletme açısından, işçi ve onun ailesi yönünden ve milli gelir bakımından önemlidir (Zaim, 1997:195-196).

1.1.2. Ücretle İlgili Kavramlar

Ücret, daha öncede tanımlandığı gibi üretim maliyetlerinin hesaplanmasında ve işletme kar ya da zararın belirlenmesinde etkileyici olan ve üretimin önemli bir unsurunu oluşturan emeğin, bir bedeli olarak tanımlanır. Bunun yanında, ücret haddi ve ücret geliri, reel ve nominal ücret, asgari ücret, giydirilmiş ücret kavramlarının da tanımlanması gerekir.

1.1.2.1. Ücret Haddi ve Ücret Geliri

Emeğin belirli bir zaman birimi içerisinde üretim birimi başına elde ettiği para miktarı "ücret haddini" oluşturur (Zaim, 1997:196). Diğer bir deyişle, teşebbüsün kar veya zararına bağlı olmayan ve müteşebbis tarafından emek sahibine, üretilen malın satışı beklenmeden ödenen, miktarı önceden belirlenmiş bir gelirdir (Zaim, 1997:197). Ücret haddi saat başına ya da üretilen parça başına belirlenebilir.

Öte yandan ücret geliri ise, temel olarak iş süresi (saat) ile ücret haddi çarpımı sonucunda ifade edilir. İşçi açısından işin seçiminde bir ölçü olduğu gibi, işveren açısından da üretim birimi başına maliyetlerin saptanmasında hareket noktalarından birini oluşturur (Üstün, 1996:148). İşçi ailesi ve işçinin satın alma gücü bakımından önem ifade eden husus, yine ücret geliridir.

Bu ayırımda ücret geliri genellikle gündelik ücret geliri, haftalık ücret geliri, aylık ücret geliri ve hatta yıllık ücret geliri olarak dikkate alınır. İşçi ailesi için önemli olan, yıllık ücret geliridir. Yalnız ücret haddini bilmek ile yıllık ücret geliri hakkında tam fikir edinmek mümkün değildir. Çünkü ücret hadleri dışında ücret gelirine tesir eden, fazla mesai ücreti, çalışılmayan zamanlar için ücret ödenmesi, yıllık çalışma günleri toplamının ücret gelirine tesiri, ikramiyeler, primler ve sosyal yardımlar gibi unsurlar da vardır (Zaim, 1997:197).

1.1.2.2. Brüt ve Net Ücret

Herhangi bir kesinti yapılmadan işveren tarafından işçiye ücret olarak ödenilmek üzere ayrılan bedel brüt ücrettir (Altan, 1996:152). İşverenin ödediği ücret brüt (gayrisafi) ücrettir. İşletme tarafından belirli bir devre için (haftalık, onbeş günlük, aylık) ödenen ücret gelirlerinden, vergi, sosyal sigorta primleri, sendika aidatı (şu an kalkmış durumdadır), gibi kesintiler yapıldıktan sonra işçinin üzerinde tasarruf edebileceği ücret net (safi) ücrettir. Bir başka ifadeyle brüt ücret, işletmenin kasasından çıkan para miktarıdır. Net ücret ise işçinin kesintilerden sonra eline geçen ücrettir.

İşçi için önemli olan ve satın alma gücünü tayin eden net ücrettir. İşveren için önemli olan, işçilik masraflarının ve işçilik maliyetlerinin hesabında dikkate alınan brüt ücrettir. Toplu sözleşmelerde ve ücret istatistiklerinde belirtilen de bu brüt ücrettir. Brüt ücretten yapılan kesintiler arttıkça net ücret düşer. En önemli ücret kesintileri gelir vergisi ile SGK primleri olup, devletin genel ve sosyal siyaseti ve mevzuatıyla yakından ilgilidir.

Brüt ve net ücret farkını meydana getiren kesintilerin azalmasında işçi ile işveren menfaatleri müşterektir. Çünkü işveren kasasından çıkan paranın mümkün mertebe az farkla işçinin cebine girmesini ister. Fakat bu imkan işverenin tutumundan ziyade devletin tutumuna bağlıdır. Burada önemli olan işçinin hayat seviyesinin ölçümünde net ücretin ön plana çıkartılmasıdır. Buna karşın işçilik masrafı ile işçilik maliyetinin hesaplanması durumunda brüt ücretlerin ön plana alınması gerekir (Zaim, 1997:202-204).

1.1.2.3. Reel ve Nominal Ücret

Ücretin para olarak ödendiği kabul edildiğinde, paranın satın alma gücündeki değişmelere bağlı olarak işçilere ödenen nominal ücretin öteki mallarla değiştirilme (mübadele) oranı değişebilir. Belirli bir zaman içinde, işçinin nominal ücretindeki bir artış, paranın satın alma gücündeki azalıştan oransal olarak az olduğunda, reel ücret düşer. Öte yandan nominal ücret aynı düzeyde iken paranın satın alma gücü arttığında, reel ücret artar (Üstün, 1996:149).

Olaya bir başka açıdan, Türkiye'nin son 15 yıl göz önünde tutularak bakılırsa, bu anlamda, mal ve hizmet fiyatları artarken, üretim faktörlerinin -özellikle emeğin- fiyatının artması doğaldır. Elbette ücret artışları nominal olarak artarken, reel olarak artıp artmadığının araştırılması, enflasyonist ekonomilerde önem kazanmaktadır. Daha öncede ifade edildiği üzere, ücret, kişinin emeğinin fiyatı, diğer bir deyişle geliridir. Nominal

ücret, hizmet karşılığı yapılan ödemedir. Reel ücret ise, kişinin geliri ile satın alabileceği mal ve hizmet miktarıdır. Gelir, fiyatlar genel seviyesinin bir fonksiyonudur ve aralarında pozitif bir ilişki vardır. Çalışanın refah düzeyi reel ücretine bağlıdır. Fiyatlar yükselirse reel ücretler düşer. Reel ücretlerin artması için, nominal ücretlerdeki artışın fiyatlar genel seviyesinin artış oranı olan enflasyondan, daha yüksek olması gerekir (Kıvılcım ve Üçdoğruk, 1998:279).

1.1.2.4. Asgari Ücret

Asgari ücret seviyeleri belirlenirken göz önünde tutulması gereken bir takım unsurlar vardır. Bu unsurlar, ülkedeki genel ücret seviyesi dikkate alınarak çalışanlar ve ailelerin gereksinimleri, yaşam maliyeti, diğer sosyal grupların yaşam standartlarının ilişkili olduğu sosyal güvenlik yararlarıdır. Ekonomik faktörler olarak ise, yüksek seviyede sürdürülebilir istihdam seviyesine ulaşma arzusu, verimlilik seviyesi ve ekonomik gelişme gereklerinin ön planda tutulmasıdır (http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C131).

Çoğu gelişmiş ülkeler, düşük vasıflı çalışanların, temel gereksinimlerini karşılayacak yeterli seviyedeki bir ücreti, prensipte garanti altına alan asgari ücret yasalarına sahiptir (Jones, 1998:1). 4857 Sayılı İş Kanununda da bu konu ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Bu yönetmeliğe göre asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek miktarda olan ücrettir

(http://www.alomaliye.com/ asgari_ ucret_yonetmeligi.htm).

Bu durumun oluşumunda sosyal siyaset açısından verime göre ücret ve ihtiyaca göre ücret kavramları ön plana çıkmaktadır. Verime göre ücret, iktisadi bir kavramdır ve herkesin yaptığı işin değerine ve zahmetine göre ücret almasını ifade eder. Halbuki ihtiyaca göre ücret sosyal bir kavramdır. Burada ücret, çalışanların verimliliklerinden çok, çalışanların ihtiyaçlarına göre belirlenmektedir. Ancak işletmeler kar gayesi güden müesseseler olduğu için kendiliklerinden ihtiyaca göre ücret kavramını kabul etmemektedir (Zaim, 1997:217-220).

Asgari ücret hassas bir dengeleme faaliyetidir. Bir taraftan sosyal olarak kabul edilmiş yaşam standardını güvence altına alacak kadar gereksinim duyulan ücreti sağlamak, diğer taraftan istihdam edilen kesimde düşük verimle çalışanların değerlerinin çok yüksek tutmamaktır. Asgari ücret uygulamasıyla güdülen amaç, düşük ücretle

çalışanlar ve özellikle çalışan aileler arasında fakirliği hafifletmek için kabul edilebilir bir minimum yaşam standardını sağlamak, adil bir ücret yapısına kavuşturmak ve işverenler tarafından çalışanların sömürülmesini önlemekti (Rutkowski, 2003:2-3).

ILO denetçileri ücretlerin belirlenmesi noktasında, ücret anlaşmalarında belirli şartların dahil olduğu etkileyici ve yasaklayıcı kalıcı bir düzenleme açısından hükümetlerin gösterdikleri gayretleri ILO standartlarıyla uyuşmadığı için eleştirmektedir. Ekonomik istikrar politikalarının bir bölümü olarak, ücret anlaşmaları üzerinde makul sınırlamalar, çalışanların yaşam standardını korumak için gereklidir. Çalışanların yaşam standardı ekonomik anlamda garanti altına alınması ve uygun bir dönemde aşırıya kaçmaksızın geçici önlemlerin, bir istisna olarak dayatılmasıdır (Shaheed, 1994:52).

1.1.3. Ücret Sistemleri

1.1.3.1. Ücret Sistemlerinin Tanımı ve Önemi

İşletmeler, organizasyon çapında etkili ve tutarlı bir ödemeler politikası belirlemek ve bir ücretlendirme ödüllendirme sistemi kurmak durumundadırlar. Bu politikanın temel amacı organizasyonun ve çalışanların parasal amaçlarını birlikte gerçekleştirmeleri olmalıdır. Bu noktada organizasyonun ve çalışanların amaç ve beklentilerinin iyi analiz edilmesi gerekir (Barutçugil, 2004:444).

Ücretlendirme sistemi, ücretlendirmeye ilişkin tüm unsurların belirli bir amaç ve tanımlı kural ve araçlar doğrultusunda bir bütün olarak işletilmesini sağlayan sistemi ifade etmektedir. İşletmeler, ücret sistemleriyle birlikte hangi pozisyonlardaki çalışanlarına, hangi kıstaslar doğrultusunda, ne ücret vereceklerini belirlemek durumundadırlar (Yalım, 2005:130-131).

İşletme çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanabileceği bir ortam sağlar. Her çalışan, sağlanan bu ortamda işletmeye yetenekleri, bilgisi ve becerisiyle belli katkılarda bulunur. Bunun karşılığında ise adil ücret ister. Aynı işi yapan çalışanlar arasında çalışanların işe olan katkılarına göre, diğer bir deyişle iş verimlerine göre ödenecek olan ücretin hesaplanması yöntemlerine "Ücret Sistemleri" denir. Ödenecek ücretlerin, işletmeye bulunulan katkı derecesine göre adil olması gerekir. Çünkü her çalışan kendi durumunu benzer konumdaki diğer çalışanlarla kıyaslama eğiliminde olup kendi katkısına bir değer biçecektir. Çalışanlar arasında adil olması gerektiği kadar, işveren

açısından da adil olmalıdır. Çünkü ücret, yapılmış olan işin karşılığından fazla bir değerde olduğunda, işvereni olumsuz etkileyecek, az olduğunda ise çalışanı etkileyecektir.

İşte bu nedenle işletmelerde sağlıklı ve hakça bir ücret sisteminin kurulabilmesi o işletmede esnek yapıya sahip ücretlerle olasıdır. Yani ödenen ücret düzeyinde verim farklarının veya çalışanların işe olan katkılarının göz önüne alınması ve dolayısıyla da artan verime artan ücret, azalan verime azalan ücret verilmelidir. Bu durumda işletmelerde çalışma başarısına ve işe olan katkısına göre eşit ve hakça ücretlendirmeyle çalışanların işten ayrılmasının önüne geçilebileceği gibi vasıflı çalışanların da işletmeye çekilmesi söz konusudur. Bu sayede artan verim işletmenin maliyetlerini aşağı çekecektir. Bu durum rekabetin yüksek olduğu çevrelerde işletmeler için bir avantajdır (Aldemir, Ataol ve Budak, 1996:233).

Çalışanın işletmelerden elde ettiği gelirler çeşitli olduğundan ücret kompleks bir kavramdır. Bu çeşitlilik içinde ilk olarak verimliliğe göre alınan ücret vardır. Bu ücret çalışanın üretime katkısına göre hesaplanmaktadır. Verimliliğe bağlı ücret bireyseldir. Çalışanın sosyal ve özel durumları dikkate alınmamaktadır. İkinci olarak, aylık, haftalık ve günlük ücretlerden bahsedilebilir. Bu tür ücretler genelde verimliliğe bağlı değildir. Üçüncü olarak, parça başı ücrette, ücret fiziki verimliliğe göre ödenir. Böyle bir ücret sisteminde çok çalışan çok kazanacağından, sistem çalışmayı özendirir. Dördüncü olarak, çalışan çoğu defa prim sistemiyle özendirilir. Bu ücret zaman kriterine göre ödenen ücretle, parça başına ödenen ücretin avantajlarını içerir. Günümüzde ise, sosyal ücretten bahsedilir. Verimlilikten tamamen bağımsız olan sosyal ücret, insanın sosyal ve ailevi durumu dikkate alınarak hesaplanır. Örneğin çocuk yardımı, hastalık, doğum ve ölüm halinde yardımlar, bu ücretin önemli unsurlarıdır. Ücretli izin ve annelik halindeki ödemeler sosyal ücret olarak görülebilir. Bu nedenlerle, maliyet unsuru ücretlerle sosyal ücretler toplanır ve bundan sosyal kesintiler ve vergiler düşülerek ücret geliri bulunur (Unay, 1997:195).

1.1.3.2. Ücret Sistemleri Verimlilik Maliyet İlişkisi

Zaman esasına göre ücret sistemleri tarihi seyri itibariyle en eski ücret sistemleri olup, zaman birimi olarak saat, gün, hafta, ay ve yıllık zaman dilimleri baz alınarak, ücret hesaplanması yapılmaktadır. Diğer bir deyişle sistemde çalışmanın karşılığı, belli bir zaman standardı ile hesaplanarak ödenir. Zamana dayalı ücret sisteminde, birim mamulde harcanan zaman artıkça, birim işgücü maliyeti artar. Bunun sebebi ücret tutarı ile yapılan işin miktarı ve verimi arasında değişen bir ilişki olmayışıdır. Bu sistemde ödenen ücret

belirlenmiş olduğundan onun ölçülmesi işin niteliğine göre olur. Verimin az veya çok olması ödenecek ücrette bir değişiklik yapılmasını gerektirmemektedir (Kishalı ve Işıkçılar, 1999:178).

Zaman esasına göre ücret sisteminde iki nokta önemlidir. İlk olarak, işi yapanın zaman birimi başına aldığı ücret sabittir. Buna göre de tüm ücret işin süresine göre doğru orantılı olarak artar. Bu süre içinde verim düzeyinin az ya da çok olması ücreti etkilememektedir. İkinci olarak, verim birimi başına düşen ücret maliyetleri işçilikte sarf edilen zamana göre ters orantılı olarak değişmektedir. Başka bir deyişle, verim yükseldiğinde birim işçilik gideri düşerken, verim düştüğünde birim işçilik gideri yükselir (Üstün, 1996:150).

Akord esasına göre ücret sistemi, zaman esasına göre ücret sisteminin tam tersi olup, verime bağlı olan ücret türüdür. Bu sistemde ücret geçen zamana göre ödenmeyip, belirli bir zaman içinde fiilen üretilen mamul miktarına göre ödenir (Bursal ve Ercan, 2002:136). Akord sisteminin en belirgin özelliğini yapılan işin sonucu ile ödenen ücret arasında doğrudan bir ilişkinin bulunması oluşturur. İşçi üretim miktarını artırdığı ölçüde, ücretinin de artacağını bilerek hareket eder. Birim başına işçilik maliyeti sabit olduğundan, çalışma veriminin düşmesi direkt işçilik maliyetlerini yükseltmemektedir. Bu durum giderlerin hesaplanmasını kolaylaştırdığı gibi, işçiler de gelirlerinin artmasını kolayca izleyip kontrol edebilir (Üstün, 1996:151).

İşgörenin verimliliğini ödüllendirme esasına dayanan primli ücret sistemleri çok değişik şekillerde uygulanabilmektedir. İşgörene zaman ya da parça başı esasına dayanan ücret verilmekte, ardından ise üretimdeki artışları ödüllendiren primler dağıtılmaktadır. Diğer bir deyişle işçiye önce sabit ücret verilmekte daha sonra ek ücret dağıtılmaktadır (Gürüz ve Gürel, 2006:260). Prim ücretinin düzenlenmesinde yapılacak ilk işlemi kök ücretin saptanması oluşturur. Kök ücret, asgari ücretin altında belirlenemez. Kök ücret toplu sözleşme sonucu artırılabilir. Prim ücretlerinin düzenlenmesinde temel sorunu prim ödemelerine temel olan prim ölçüsünün ya da faktörünün saptanması oluşturur. Burada seçilen ölçülerin işçiler tarafından etkilenebilmesi, en önemli noktayı oluşturmaktadır. Verim, kalite, randıman, hammadde ve malzemenin kullanım etkinliği gibi unsurlar ölçü olarak kullanılabilir. Prim, genellikle kök ücretin bir yüzdesi olarak belirtilir. Primin başlangıç noktasının, normal koşullar altında ulaşılabilir bir nokta olarak saptanması ve prim bitim noktasının da, en etkin koşullarda ancak ulaşılabilir olması gerekir. İşte bu iki

nokta arasında kalan alan, primin etkinlik alanı olarak adlandırılır. Bu alanın belirlenebilmesi için özel araştırmalar yapmak gerekir. Prim bitiş noktasının işçiyi teşvik edecek ölçüde büyük maliyetlerde elde edilecek tasarruflardan da küçük olmasına dikkat edilmesi gerekir (Üstün, 1996:155-156).

2. Sübvansiyon Tanımı ve Unsurları

2.1. Sübvansiyon Tanımı

En geniş anlamda sübvansiyon, mal veya hizmetlerin üretimini destekleme amacı güden devlet yardımları veya devlet harcamalarıdır (O'Brien, 1997:17-18). Ancak, bu geniş tanıma itibar edilmesi halinde sübvansiyon kavramı, klasikleşmiş devlet fonksiyonları da dahil, çok geniş bir yelpazeye yayılan devlet faaliyetlerini kapsar. Bu açıdan bakıldığında, yangın söndürme ve emniyeti sağlama gibi geleneksel devlet görevlerinin dahi sübvansiyon teşkil ettiğini ileri sürmek mümkün olabilir. Bu anlamda, örneğin, etkin bir polis teşkilâtının varlığı, ülke içerisinde faaliyet gösteren firmaların güvenlik risklerini azaltacağından, onların maliyetleri üzerinde de olumlu etkide bulunacak ve sübvansiyon sayılabilecektir. Aynı şekilde, devletin iyi bir eğitim sistemine sahip olması da, işletmelere nitelikli personel istihdam etme olanağı sağlayacağından, sübvansiyon gibi görülebilir (Jackson, 1969:366).

Ancak, uluslararası ticaret hukuku açısından böyle geniş bir tanım esas alınsa ve devletlerin her türlü sübvansiyona karşı telafi edici tedbir uygulamalarına izin verilse idi, II. Dünya Savaşı'nı müteakip GATT zemininde dünya ticaretini serbestleştirmek yönünde atılan adımların bir sonuca ulaşması mümkün olmazdı (Jackson, 1991:261-262). Dolayısıyla, uluslararası ticaret hukuku alanında kullanılmak üzere sübvansiyonun farklı bir tanımının yapılması gereklidir (Kubilay, 1994:13). En azından bazı sübvansiyon türlerinin haksız olduğu kanaati yaklaşık bir asırdan beri uluslararası ticaret politikası alanında hakim olmasına rağmen (Jackson, 2000:94), 1947-1995 arasını kapsayan GATT döneminde bu kavramın bir tanımı yapılmamıştır (Mock, 1996:135). Bu durum, bir ölçüde, konunun karmaşıklığından ve haklı devlet uygulamaları ile uluslar arası ticareti engelleyen sübvansiyonların birbirinden ayırt edilmesindeki güçlükten kaynaklanmıştır (Jackson, 1969:367). Sübvansiyonun tanımı konusunda bir görüş birliğinin oluşamamasının bir başka nedeni ise, sübvansiyon verilmesinden rahatsız olan vergi yükümlülerinin tepkilerine neden olmamak için sübvansiyon kavramı yerine geçecek başka sözcüklerin kullanıla gelmiş olmasıdır (Kesim, 1981:15). Sübvansiyonun tanımına ilk olarak Dünya Ticaret

Örgütü Kuruluş Anlaşması'nın ekinde yer alan ve başlıca hukukî dayanağını teşkil eden Sübvansiyonlar ve Telafi Edici Tedbirler Anlaşması'nın 1.1. maddesinde yer verilmiştir. Bu maddeye göre, devletin temin ettiği ve yararlanana fayda sağlayan bir malî katkının ya da GATT 1994'ün XVI. Maddesi anlamında bir gelir veya fiyat desteğinin bulunduğu hallerde sübvansiyonun varlığından söz edilebilecektir (Horlick ve Clarke, 1994:42).

2.2. Sübvansiyon Unsurları

Gümrük Tarifeleri Ticaret Genel Anlaşması 1.1. maddesindeki tanım uyarınca, sübvansiyon iki ana unsurdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki, devlet tarafından sağlanan bir "malî katkı" veya "gelir ya da fiyat desteği" bulunması; ikincisi, devletin sağladığı bu malî katkı veya gelir ya da fiyat desteğinin yararlanana bir fayda sağlamasıdır.

Diğer bir ifadeyle, malî katkı ve fayda temini birlikte bulunması gereken iki unsur olup, ancak bu ikisinin bir arada bulunması halinde bir sübvansiyondan söz edilebilir (Kleinfeld, 1994:45).

II. BÖLÜM

İŞGÜCÜ MALİYETİNİN ÜCRET VE REKABET İLE İLİŞKİSİ

1. İşgücü Maliyetlerini Oluşturan Ücret ve Ücret Dışı Ödemeler

İşgücü Maliyetlerini oluşturan ücret ve ücret dışı ödemeler işveren açısından maliyetlerin önemli bir kısmını oluşturmaktadır.

1.1. İşgücü Maliyetlerini Oluşturan Ücretler, Ücrete İlişkin Sosyal Güvenlik Katkıları, Vergiler ve Yan Ödemeler

İşçilik maliyetlerini oluşturan, ücrete ilişkin sosyal güvenlik katkıları, vergiler ve yan ödemeler konusuna girmeden önce bu konuyla alakalı bir kısım kavramları belirtmekte fayda vardır. "İşgücü maliyeti-labour costs" kavramı; işçiye ödenen brüt ücretle, işveren sosyal güvenlik katkı paylarının toplamından oluşmaktadır. Eğer varsa, işveren tarafından ödenen ve doğrudan sosyal güvenlik sistemine aktarılmayan bordro vergileri (payroll taxes) de bu tutara eklenmektedir. "İşçinin eline geçen tutar(net take-home pay) kavramı; brüt ücretten, gelir vergisi ve işçi sigorta payı düşüldükten ve varsa işçiye yapılan nakit destek ödemeleri eklendikten sonra kalan tutardır. "Vergi yükü (tax burden)" kavramı; brüt ücretin yüzdesi olarak, işçi sigorta payı ve gelir vergisi toplamını ifade etmektedir. "Vergi makası (tax wedge)" kavramı ise; emek maliyetinin yüzdesi olarak, gelir vergisi ve işçi işveren sosyal sigorta katkı payları ve varsa bordro vergilerinden oluşmaktadır. Diğer bir deyişle toplam işgücü maliyetine toplam işgücü vergilerinin oranıdır (http://siteresources.worldbank.org).

Bu kavramlar işgücü maliyetlerini oluşturan ücrete ilişkin sosyal güvenlik katkıları, vergiler ve yan ödemelerin nelerden oluştuğunun belirlenmesi açısında önemlidir.

1.1.1. Çalışan ve İşveren Açısından Asgari Ücret

Yasal istihdamın yüksek maliyeti, asgari ücretin yüksek seviyesinden de kaynaklanabilmektedir. 2005 yılında aylık asgari ücret İspanyada 491 € iken, Türkiye'de asgari ücret İspanya'dan daha düşük 364 € olarak uygulanmıştır. Ancak Türkiye (364 €), bu noktada, Polonya (183 €), Slovakya (167 €), Estonya (159 €), Bulgaristan (120 €) ve Romanya'dan (69 €), daha yüksek bir asgari ücrete sahiptir. Resmi kayıtlara göre ortalama ücretinin bir yüzdesi olarak asgari ücret seviyesi, Türkiye'de % 38 iken, bu oran

Slovakya'da % 39, Bulgaristan'da % 40, Macaristan'da % 37, Polonya'da % 35, Estonya'da % 34, İspanya'da % 30 ve Romanya'da % 29'dur. Bu oran, informal sektördeki düşük ücretler dikkate alındığında daha da yükselecektir. Yüksek asgari ücret, düşük hünerli çalışanların formel ücret maliyetleri verimlilik seviyelerini kolaylıkla aştığı gibi formel sektördeki istihdam üzerinde emekten alınan vergi baskısının negatif etkisini büyütür. Tablo 2-1'de görüldüğü gibi, OECD Ülkeleri arasında Türkiye formel sektörde ortalama ücretli çalışanlarla ilgili olarak asgari ücret kazançlarından dolayı ikinci en büyük işgücü maliyetine sahiptir. Bu oran geçen beş yıl boyunca arka arkaya asgari ücretin artmasının bir sonucu olarak çok yükselmiştir. Artan bu oranlar şüphesiz formel sektörde istihdamı düşürürken, rekabet gücünü de olumsuz etkilemiştir (Leibfritz, Göneneç ve Yılmaz, 2007: 30-32). Ayrıca tabloda görüldüğü üzere, Meksika'da asgari ücret maliyetleri 2004'de % 20'nin altında seyrederken, Avusturya, Türkiye ve diğer üç Avrupa ülkesi % 50'nin üzerinde bir asgari ücret maliyetine sahip olarak görülmektedir. Yine tabloya bakıldığında 1997-2004 arası asgari ücretli çalışanların, istihdam maliyet ilişkisinde çok fazla değişme olmadığı görülmektedir (OECD, 2006:87).

Tablo: 2. 1: OECD Ülkelerinde (Asgari Ücretlilerin) Asgari İşgücü Maliyetleri (%)

	1997	**2000**	**2004**
Meksika	23	21	19
Kore	22	23	27
İspanya	33	31	29
A.B.D.	38	36	31
Japonya	31	31	32
Çek Cumhuriyeti	22	30	37
Slovakya	-	43	39
İrlanda	-	40	39
Polonya	45	41	40
Kanada	44	44	41
Portekiz	43	46	44
İngiltere	-	42	44
Macaristan	25	27	45
Belçika	50	48	45
Yeni Zelanda	45	44	47
Yunanistan	52	50	49

Hollanda	48	50	51
Fransa	55	55	54
Türkiye	**42**	**39**	**57**
Avusturya	59	57	58

1.1.2. Ortalama Ücret, İşçi ve İşveren Sosyal Güvenlik Katkıları ve Vergiler

Sosyal koruma olarak adlandırılan bu ödemelerin finansmanı, işçi ve işveren katkıları (primler) ile vergilerden sağlanır. Çalışanların ödemek zorunda oldukları sosyal sigorta katkı miktarı ve gelir vergisi ile işverenlerin işçiler adına ödemek zorunda olduğu sosyal güvenlik katkı miktarının tümü, işgücü maliyetleri içinde yer alır (Kapar, 2005:81). Ücret dışı maliyetler, genel olarak brüt ücretin bir yüzdesi olarak hesaplanır. İşverenler tarafından ülkelerin yasalarınca belirlenmiş sosyal güvenlik kesintilerini de içeren ilave ödemeler şeklinde gerçekleştirilir (Tokman ve Martinez, 1999:53).

Bireysel gelir vergisi ödemeleri içinde işgücünden alınan vergilerin payına Tablo 2. 2'de bakıldığında, Kore ve Meksika'da % 3,1 iken Danimarka'da (30,1) % 30'u aşmıştır. İşgücünün sosyal güvenliğe katkısını gösteren bu oranlar % olarak sırasıyla Avustralya'da % 0, Türkiye'de 12.3, Hollanda'da % 19.7 ve Polonya'da % 21.4 kadar geniş bir alanda değişir. Fransa'da işverenler, sosyal güvenlik katkısı içinde, toplam işgücü maliyetlerinin % 29,7'sini öder. Bu durum Çek Cumhuriyetinde % 25,9, Macaristan'da % 25,8 ve Türkiye'de % 17,7'dir. Bunun tam tersi olarak Yeni Zelanda'da bu vergiler söz konusu olmazken, Danimarka'da işverenlerin katkıları da dikkate alınmayacak kadar düşüktür (% 6). OECD ülkelerinin yarısından daha fazlasında işgücü maliyetlerinin bir yüzdesi olarak işgücünün ve işverenlerin sosyal güvenliğe toplam katkısı % 25'i geçmektedir. Sosyal güvenlik katkısı, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İtalya, Hollanda, Slovakya Cumhuriyeti ve Polonya gibi yedi OECD ülkesinde toplam işgücü maliyetlerinin 1/3'ünü geçmektedir (OECD, 2007:13-14).

İşgücü maliyetlerine bakıldığında, Birleşik Krallık 55.171 dolarla başı çekmektedir. Ancak işçi ve işveren üzerinden sosyal güvenlik kesintileri ve gelir vergisi oranı toplamı % 33,9'dur. Bu diğer ülkelerle karşılaştırıldığında düşük bir orandır. İkinci sırada yer alan Belçika'da ise işgücü maliyeti 54.896 dolardır. Buna karşın işçi ve işveren üzerinden sosyal güvenlik kesintileri ve gelir vergisi oranı toplamı % 54,4 ile en yüksek ülkedir. Almanya'da işgücü maliyetleri ile işçi ve işveren üzerinden sosyal güvenlik

kesintileri ve gelir vergisi oranı Belçika'yla yaklaşık olarak aynıdır. Türkiye'de ise işgücü maliyeti 24.993 dolarken, işçi ve işveren üzerinden sosyal güvenlik kesintileri ve gelir vergisi oranı toplamı % 42,8 seviyesindedir. En düşük işgücü maliyeti yıllık 11.026 dolar ile Meksika'da iken, aynı ülkede işçi ve işveren üzerinden sosyal güvenlik kesintileri ve gelir vergisi oranı toplamı % 15 gibi en düşük orandadır.

Tablo 2. 2: İşgücü Maliyetleri ve İşgücünün ve İşverenlerin Sosyal Güvenlik Katkıları İle Gelir Vergileri (%, Yıl)

Ülkeler	Vergi Makası (%)	Gelir Vergisi (%)	Sosyal Güvenlik Katkıları (%)		İşgücü Maliyetleri ($)/Yıl
			İşgücü	İşveren	
	1	2	3	4	5
Birleşik Krallık	33.9	15.9	8.3	9.7	55.171
Belçika	55.4	21.3	10.7	23.3	54.896
Almanya	52.5	17.5	18	17	54.129
Avusturya	48.1	11.5	14	22.6	51.075
Lüksemburg	36.5	12.3	12.3	11.9	49.944
Fransa	50.2	10.9	9.5	29.7	49.813
Hollanda	44.4	11.7	19.7	13	48.986
İsveç	47.9	18.2	5.3	24.4	46.396
İsviçre	29.7	9.8	10	10	46.196
Finlandiya	44.1	19.3	5.5	19.4	44.693
Japonya	28.8	6.4	10.8	11.6	44.469
Avustralya	28.1	22.4	0	5.7	40.770
Yunanistan	41.2	6.8	12.5	21.9	39.243
Danimarka	41.3	30.1	10.6	0.6	38.956
İzlanda	28.6	23	0.2	5.5	36.775
İtalya	45.2	13.9	7	24.3	36.585
Kanada	32.1	15	6.6	10.4	36.137
İspanya	39.1	10.8	4.9	23.4	35.209
A.B.D.	28.9	14.6	7.1	7.3	35.045
İrlanda	23.1	8.8	4.6	9.7	32.945
Yeni Zelanda	20.9	20.9	0	0	28.346
Portekiz	36.3	8.2	8.9	19.2	25.849
Türkiye	42.8	12.8	12.3	17.7	24.993
Çek Cumhuriyeti	42.6	7.4	9.3	25.9	21.777
Macaristan	51	14.6	10.6	25.8	19.685
Polonya	43.7	5.3	21.4	17	19.130
Slovakya Cumhuriyeti	38.5	7.1	10.6	20.8	16.828
Meksika	15	3.1	1.3	10.6	11.026

1.1.3. İşten Çıkarma Maliyeti, Türkiye ve Diğer Ülkelerle Mukayesesi

Türkiye'deki işletmeler OECD ülkeleri içinde istihdam üzerindeki en ağır vergi ve prim yükünü taşımaktadır. İstihdam üzerindeki vergi ve prim yükü ülkenin rekabet gücünü olumsuz etkilemektedir. Bu kıdem tazminatı içinde geçerli bir durumdur. OECD, Avrupa, Asya, Latin Amerika ülkeleri ortalaması ile Avrupa ve Asya Ülkelerinin ortalaması içinde en yüksek kıdem tazminatı Türkiye'nindir. Grafik 2. 1'de durumu özetleyen Dünya Bankası verilerine bakıldığında, bu şekil en ağır kıdem tazminatı yükünün Türkiye'de olduğunu ortaya koymaktadır.

Grafik 2. 1'de Türkiye'de kıdem tazminatı 20 yıllık hizmet karşılığı 20.1 aylık ücret tutarında ödenmekte, fakat OECD ülkelerinde ortalama 6.1, AB ülkelerinde ortalama 6 aylık ücret esas alınmaktadır. Öte yandan Türkiye'nin kıdem tazminatı ülkemizin yer aldığı bölge (Avrupa ve Orta Asya) ortalamasına kıyasla 5 kat daha fazladır. Bu yönden rekabet gücü açısından, diğer ülkelerle mukayese edildiğinde, Türkiye'nin rekabet gücü üzerinde yüksek kıdem tazminatı ödemelerinin zayıflatıcı bir etkiye sahip olduğu açıktır (TİSK, 2006:139). Dolayısıyla işgücü üzerindeki, kıdem tazminatı ve diğer maliyet unsurlarının, Türkiye'nin rekabet ettiği diğer ülkeler düzeyine indirilmesi veya paralel hale getirilmesi, ülke ekonomisinin rekabetçi kalabilmesi açısından önemlidir. Türkiye'nin uluslararası rekabet gücünün artırılması "kıdem tazminatı müessesesinin yeniden düzenlenmesi, ücret dışı iş gücü maliyetlerinin azaltılması, ücret ve verimlilik ilişkisinin sağlanması" ve en önemlisi esnek çalışmanın yaygınlaştırılması, gibi önlemlerin önemini gözler önüne sermektedir.

1.1.4. Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamasında Son Durum

2011 yılı ile birlikte Türkiye'de hükümetin çalışmaları sonucunda kıdem tazminatında sistem temelden değişmektedir. Konu, "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı" içinde yer alıyor. Taslağın ilk iki bölümü istihdam paketi, üçüncü bölüm (35 - 50'nci maddeleri) ise Kıdem Tazminatı Fonu ile ilgili. 35'inci maddedeki 'tanımlar' bölümünde, 'kıdem tazminatı' ve diğer ilgili kavramlar şöyle tanımlanıyor:

"Kıdem tazminatı: İşveren tarafından yatırılan kıdem tazminatı primlerinin ve bu primlerin yasal kesintilerden sonra emeklilik şirketince yatırıma yönlendirilmesi sonucu sağlanan getirilerinin toplamından oluşan ve (...) işçiye ödenen tutarı,

Kıdem tazminatı fonu: Yetkilendirilmiş emeklilik şirketi tarafından kıdem tazminatı primlerinin yatırıma yönlendirilmesi için oluşturulan kıdem tazminatı yatırım fonunu" ifade ediyor.

- **Tasarı taslağında prim oranı belli değil**

Tasarı taslağında işverenlerden çalıştırdığı her bir işçi için prime esas kazanç üzerinden kesilecek oran belirtilmiyor. Daha önce bu oranın % 3 olacağı belirtilmişti. Tasarı taslağının prim oranı ile ilgili 36'ncı maddesi şöyle:

"Madde 36- Bu kanun hükümlerine göre yapılacak ödemeleri ve bununla ilgili giderleri karşılamak üzere 2'nci maddede belirtilen işverenlerden çalıştırdığı her bir işçi için prime esas kazanç üzerinden % ... oranında kıdem tazminatı primi alınır."

Burada önemli olan prime esas kazanç üzerinden kesilecek kıdem tazminatı priminin oranı!.. Bu oran yüzde kaç olmalı ki çalışanlar yeni sistemde de kayba uğramadan, en azından eski sistemle aynı miktarda kıdem tazminatı alabilsinler? Bu teknik bir hesap ancak oran belirlenirken bunun dikkate alınması gerekiyor.

Bugün tazminat hesabında yıl başına kabaca 1 maaş ödeniyor. Bu da aylıkta yüzde 12'ye geliyor. Yeni sistemde prim oranı yüzde 3 olursa, nemalandırılsa bile sonuçta yüzde 12'ye ulaşıp ulaşmayacağı belirsiz. Mevcut sistemde kullanılmayan izinler ve ihbar tazminatı mekanizması var. Yeni sistemde bunlar nasıl karşılanacak, belirsiz? (http://vergivekanunlar.blogspot.com/2011/09)

- **Prim yatırılmazsa SGK sorumlu değil**

Tasarı taslağının "Prime esas kazanç" başlıklı bölümünde 37 ve 38'inci maddelerde, sistemin nasıl işleyeceği anlatılıyor. Özetle şöyle:

- "İşverenler, işçilerini ve bu işçilerin çalıştıkları aya ait prime esas kazançlarını, (kanunda belirtilen) aylık prim ve hizmet belgesinde ayrıca belirterek bildirir.
- Aylık prim ve hizmet belgesinin kuruma verilmiş olması kıdem tazminatı bildirimi yerine geçer.
- İşverenler bu bildirim ile tahakkuk eden kıdem tazminatı primlerini (kanunda belirtilen süre içerisinde) sosyal sigorta ve işsizlik sigortası primlerinden ayrı olarak kuruma yatırırlar.
- Kurum, yatırılan kıdem tazminatı primlerini yatırılma süresinin dolduğu tarihi tarip eden ayın sonuna kadar işverenin ilgili olduğu bireysel emeklilik şirketine aktarır.
- İşverenler tarafından kıdem tazminatı bakımından işçilerin bildirimlerinin yapılıp yapılmamasından, prim ödeme süresi içinde yatırılmayan prim tutarlarından ya da

primlerin yatırılmamasından veya eksik yatırılmasından kurum (Sosyal Güvenlik Kurumu/SGK) sorumlu tutulamaz.

- Eksik yatırılan veya hiç yatırılmayan primler Emeklilik Gözetim Merkezi tarafın tespit edilerek ilgili işçi ve işverene bildirilir.
- İşverenler kıdem tazminatına ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle işçilerin ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar.
- İşverenlerce ödenen kıdem tazminatı primleri, kazancın tespitinde gider olarak kabul edilir."

Emeklilik şirketini işveren, fonu işçi seçecek. Tasarının 39'uncu maddesi, toplanacak kıdem tazminatı primlerinin emeklilik şirketlerine aktarılmasını ve bu emeklilik şirketlerinin kuracağı özel Kıdem Tazminatı Fonları'nın işleyişini düzenliyor. Bu maddedeki en dikkat çekici unsurlardan biri bireysel emeklilik şirketinin seçiminin işverene, seçilen emeklilik şirketinin değişik kıdem tazminatı fonları arasından seçimin ise işçiye bırakılması.

Yani işveren 'Ben çalışanlarımın kıdem tazminatı primini A şirketine yatıracağım' diyecek. İşçi de kendi adına biriken primlerin değerlendirilmesi için o şirketin kurduğu, farklı yapılardaki fonlardan birini seçecek.

Bilindiği gibi emeklilik şirketleri biriken fonlarını, üyelerinin tercihine göre farklı yatırım enstrümanlarının farklı oranlardaki bileşiminden oluşan yatırım araçlarına yatırım yaparak değerlendiriyorlar. İlgili madde özetle şöyle: "Madde 39- Bu kanun gereği işverenlerden alınan kıdem tazminatı primleri emeklilik şirketlerince kurulan kıdem tazminatı fonlarında yatırıma yönlendirilir.

- Kıdem tazminatı fonlarının kuruluşu, faaliyete geçmesi, saklanması, mal varlığı, yönetimi, birleştirilmesi ve devrine ilişkin hususlarda 2001 tarihli Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu hükümleri kıyasen uygulanır.
- Kıdem tazminatı primlerinin yatırılacağı emeklilik şirketinin seçimi işveren, bu primlerin yatırılacağı fonların seçimi işçiler tarafından yapılır.
- Emeklilik şirketleri, kıdem tazminatı fonlarına ve hesaplarına ilişkin her türlü bilgiyi Emeklilik Gözetim Merkezi'ne bildirir.
- Emeklilik şirketlerinin yetkilendirilmesine, fon varlıkları veya fon gelirleri üzerinden yapılacak kesintilere, emeklilik şirketinin değiştirilmesine, fon değişikliği yapılmasına, yapılacak bildirimlere ve kıdem tazminatı hesaplarına ait benzeri hususlara ilişkin esas ve usuller müsteşarlıkça belirlenir."

- **100'den fazla fon nasıl denetlenecek?**

Taslakta, denetim yetkisini elinde bulunduran 'Emeklilik Gözetim Merkezi'nin yapısı hakkında bir açıklama yok. Tanımlar bölümünde, "Müsteşarlık tarafından emeklilik gözetim merkezi olarak görevlendirilecek tüzel kişi" olarak ifade ediliyor. Bu gözetim merkezinin nasıl denetleneceği konusu da taslakta ifade edilmemiş durumda. Burada devleti de kapsayan kademeli bir denetim mekanizması kurulup kurulmayacağı belli değil.
44'üncü maddede, "Müsteşarlık ve kurul (SPK), bu kanunun uygulanması bakımından kendi kanunlarında belirtilen teftiş, kontrol ve denetleme yetkisine sahiptirler" diyor. Böyle genel bir denetimin yeterli olacağı şüpheli. Çünkü Türkiye'de 10 bireysel emeklik şirketi ve her birinin 10 civarında fonu var. Yeni kurulacaklarla bu sayı artacak. Böylece milyarlarca TL fonu (İşsizlik Fonu'nda 30 milyar TL var!) kapsayan 100'den fazla fonun denetimi söz konusu olacak. Türkiye'de şimdiye kadar kurulmuş benzer fonlar ve kesintilerin akıbetleri ile ilgili deneyimler bu konuda tartışma yaratabilir.

Kayıtsız çalıştırma konusunda ilave bir tedbir getirilmiyor. Uygulamada sigortasız çalışan kişi kıdem tazminatı alamıyor. Taslakta bunu azaltmaya, önlemeye dönük bir ifade yok. Türkiye'de resmi rakamlara göre yaklaşık 10 milyon kişi sigortasız çalışıyor.

- **Denetimde devlet yok, eksik yatırmada ne olacağı belirsiz**

Tasarı taslağında işverenlerin çalışanları adına ödemeleri gereken pirimleri yatırmaması, eksik yatırması durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) her hangi bir yaptırımla yetkilendirilmiyor. Devlet devreden çıkarılıyor. 38'inci maddede "Eksik yatırılan veya hiç yatırılmayan primler Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından tespit edilerek ilgili işçi ve işverene bildirilir" deniliyor. Bildirilmesine rağmen yatırılmaması halinde ne olacağı belirsiz.

42'nci maddede yaptırım yok, ancak çalışanın hak kaybının önlenmesi bakımından büyük önem taşıyan şu ifadeler yer alıyor:

"İşveren, kıdem tazminatı primini eksik yatırması veya hiç yatırmaması halinde, ilgili dönemde en yüksek getiri oranına sahip kıdem tazminatı fonu emsal alınarak hesaplanan tutarı işçinin kıdem tazminatı hesabına ödemekle yükümlüdür."
Burada eksik yatırmanın veya hiç yatırmamanın giderilmesi için önemli bir güvence getiriliyor. Ancak bildirime rağmen işverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi her hangi bir yaptırıma bağlanmıyor. 46'ncı madde uyuşmazlıklarda iş mahkemelerini adres olarak gösteriyor.

- **Eski çalışanın işyerindeki tazminatının hesabı belirsiz**

Tasarı taslağının 40'ıncı maddesi mevcut çalışanlar ile işe yeni başlayanların Kıdem Tazminatı Fonu (ya da fonlarıyla) ilişkisini düzenliyor. İlgili madde şöyle:

"Madde 40- Bu kanun kapsamına girenlerden daha önce işe girmiş ve halen hizmet sözleşmesi devam edenler, kanunun yürürlülük tarihinden, yeni işe alınanlar ise işe başladıkları tarihten itibaren kıdem tazminatı fonları ile ilişkilendirilirler. Bu kanun kapsamında, kıdem tazminatı alındıktan sonra hizmet akdi yapılarak yeniden işe başlanılması halinde, ilişki yeniden ve kendiliğinden doğar." Yani fon kurulduktan sonra, halen çalışmakta olanlar da işe yeni başlayanlar da kıdem tazminatı fonuna bağlanmış olacak. Açıklık gereken en önemli konu şu: Fon kurulduktan sonra, mevcut çalışanların birikmiş kıdem tazminatları ne olacak? Bununla ilgili geçici 1 madde açık değil. Maddede şöyle deniliyor:

"Geçici madde 1- Bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce 36'ncı maddede sayılan kanunlara tabi işyerlerinde çalışmış veya halen çalışmakta olanların yürürlük tarihinden önceki hizmet sürelerine ait kıdem tazminatlarından, bu kanun ile mülga edilen 1475 sayılı kanunun 14'üncü, 854 sayılı kanunun 20'nci ve 5953 sayılı kanunun 6'ncı maddelerindeki esaslara göre doğrudan işverenler sorumludur; yürürlük tarihinden sonraki süreler için bu kanun hükümleri uygulanır."

Burada işverenin sorumlu olduğunu söylemek malumu ilan! Akla gelen soruları sıralayalım:

- Fonlara aktarılan primlerin nasıl nemalandırılacakları, seçilecek fon tipine göre belli olacak. Ancak eski birikmiş tazminatlar, eğer iş yerlerinde kalırlarsa, bu birikimler nasıl nemalandırılacak?
- İşten ayrılma halinde eski çalışan, eskiye ilişkin tazminatını iş yerinden, fon sonrası dönemi için fondan mı alacak?
- Fon öncesine ait tazminatın hesabında, son aylık ücretler mi esas alınacak, yoksa fon kuruluş tarihindeki ücretler mi dikkate alınacak?

Bu konu önemli. Çünkü, fon sistemine geçildiği tarihte 1000 YTL ücreti olan bir çalışan, örnek olarak, 10 yıl da kıdem tazminatı fonunu prim ödedikten sonra iş yerinden ayrıldığında, ücreti geçen 10 yıl içinde zamlanarak artmış olacak. Takribi olarak her yıl yüzde 10 zam hesabıyla ücreti 2000 YTL'yi bulacak. Bu durumda hesap 1000 YTL'ye göre mi, son ücret olan 2000 YTL'ye mi göre hesap edilecek? İşyerinin kapanması halinde birikmiş kıdem tazminatları ile ilgili nasıl bir prosedür işleyecek?

- **Fondan ayrılan birikmiş parasını nasıl alacak?**

Kıdem tazminatı fonlarından, birikmiş tazminatı alma konusu 41'inci maddede düzenleniyor. Madde şöyle:

"Madde 41- Bu kanunun kapsamına giren işçiler,

a) Yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ilgili kuruma veya sandığa başvurması halinde,

b) Ölümleri halinde hak sahipleri, kıdem tazminatına hak kazanırlar.

Yeniden çalışmaya başlayanların iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanırlar."

Ödeme şartları da 42'nci maddede yer alıyor. Madde şöyle:

"Kıdem tazminatının ödenmesi:

Madde 42- Kıdem tazminatı almaya hak kazanan işçi veya hak sahiplerine, kıdem tazminatı emeklilik şirketi tarafından ödenir.

İşveren, kıdem tazminatı primini eksik yatırması veya hiç yatırmaması halinde, ilgili dönemde en yüksek getiri oranına sahip kıdem tazminatı fonu emsal alınarak hesaplanan tutarı işçinin kıdem tazminatı hesabına ödemekle yükümlüdür. Kıdem tazminatının ödenebilmesi için işçinin veya hak sahibinin bu kanunun 10'uncu maddesine göre hak kazandığını kanıtlayan belgelerle emeklilik şirketine başvurması şarttır.

Emeklilik şirketi, başvuru ile ilgili belgelerin kendisine verilmesinden itibaren otuz gün içinde kıdem tazminatı tutarını işçiye veya hak sahiplerine öder. Bu maddeye ilişkin hususlar yönetmelikle düzenlenir." Bu madde kıdem tazminatı ödemelerini düzenlemesine karşın, fon öncesi çalışma dönemlerine ait ödemelerin nasıl yapılacağı konusu belirtilmiyor. Taslakta sadece 'işveren sorumludur' diyor. Birikmiş tazminatların işveren tarafından topluca fona aktarılması öngörülmüyor. Zaten böyle toplu bir ödemeyi şirketlerin kaldırması mümkün değil.

Taslağın tamamında eski döneme ilişkin tazminatların işyerlerinde kalacağı gibi bir kabulden yola çıkıldığı anlaşılıyor. Ancak gerek bu konuya gerekse hesaplama yöntemine açıklık gerekiyor. Çünkü bu konu anlaşmazlık konusu olma potansiyeli taşıyor.

"Madde 46- Bu kanunun uygulanmasından, doğan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde görülür" deniliyor. Ancak burada da çalışanın mı yoksa SPK ve tek denetçi Emeklilik Gözetim Şirketi'nın mi harekete geçeceği, davacı olacağı belirsiz.

- **Meslek okulunun primine beş yıl Hazine teşviki geliyor**

Tasarının 47'nci maddesi, tasarı hükümlerinin, çalışan ve işveren arasındaki özel sözleşmelerle değiştirilemeyeceğini belirtiyor. Madde şöyle: "Bu kanun hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez, aksi yöndeki sözleşme hükümleri geçersizdir." 48'inci madde, bu taslağın yasalaşması halinde kaldırılacak hükümleri kapsıyor.

Geçici 1'inci madde, fon sistemi öncesi ile ilgili birikmiş kıdem tazminatlarla ilgili sorumluluğun işverene ait olduğunu belirtiyor, ancak, hesaplama ile ilgili belirsizlikler taşıyor.

Geçici madde 2, "Sandıklarda kıdem tazminatına tabi çalışanlar için, bu kanunun 39'uncu maddesi gereğince yapılacak her türlü işlem, sandıklar tarafından yerine getirilir" diyor. Başka bir ifade ile sandıklar, işverenler gibi primleri yatırmakla yükümlü tutuluyorlar.

Geçici madde 3, 18 - 29 yaş arası mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile meslek yüksekokullarından mezun olanların primlerinin beş yıl süreyle azalan oranlarda Hazine'ce ödenmesini öngörüyor.

Maddenin metni şöyle:

"506 sayılı kanun kapsamındaki 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük sigortalılardan, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren bir yıl süre ile işe alınan ve fiilen çalıştırılan, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ile meslek yüksekokullarından mezun olanlar bu kanunun yürürlük tarihinden önceki bir yıllık dönemde prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak ve kanunun yürürlük tarihinden önceki altı aylık dönemde prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması şartıyla 506 sayılı kanunun 78'nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin,

a) Birinci yıl için yüzde yüzü,

b) İkinci yıl için yüzde sekseni,

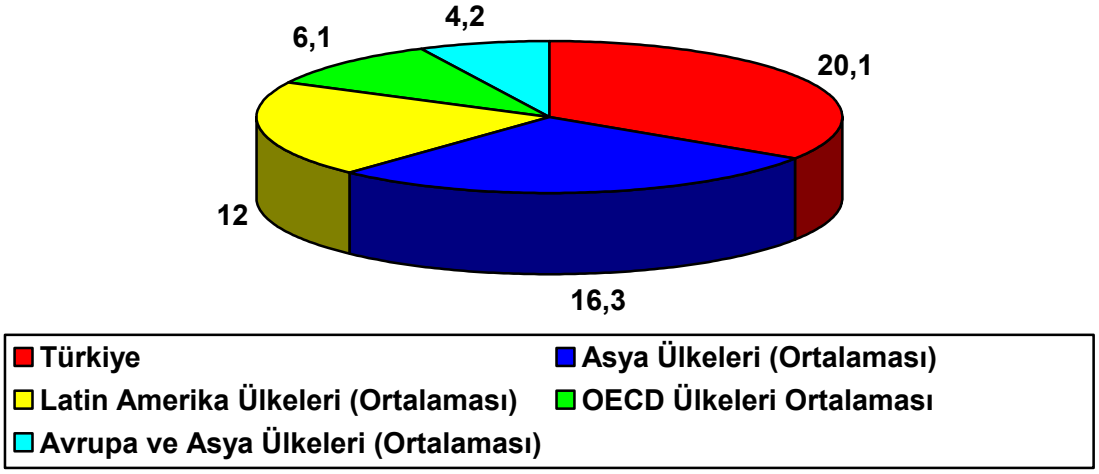
c) Üçüncü yıl için yüzde altmışı,

d) Dördüncü yıl için yüzde kırkı,

e) Beşinci yıl için yüzde yirmisi Hazine'ce karşılanır."

Taslağın 49 ve 50'nci maddeleri yürürlük ve yürütme ile ilgili

Grafik 2. 1: Türkiye'de ve Ülke Gruplarında Kıdem Tazminatı Yükü (20 Yıllık Hizmet Karşılığı Kaç Aylık Ücret Tutarında Ödendiği)



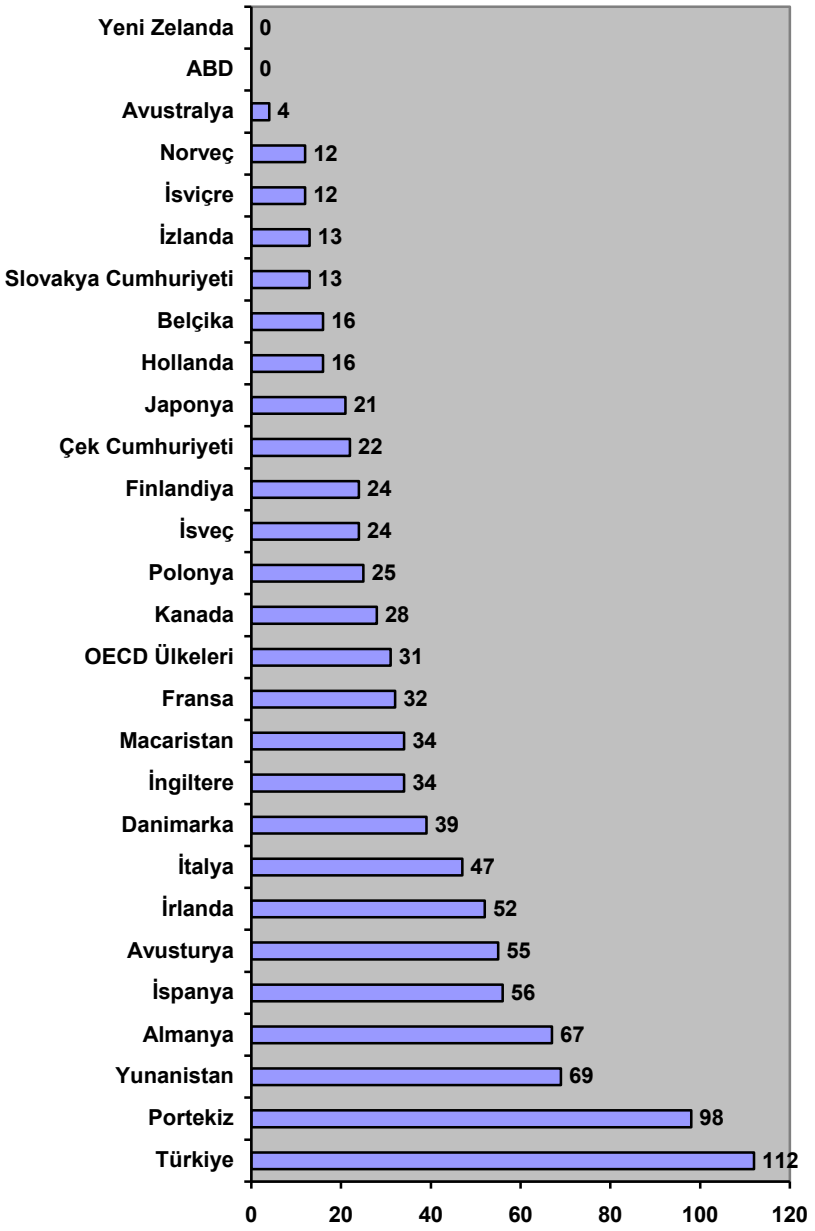
Kaynak :TİSK, **Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde AB Ülkeleri ve Diğer Aday Ülkeler Karşısında Türkiye'nin Durumu (2) TİSK Kıyaslama (Benchmarking) Raporu 2006,** Ankara: Türkiye İşveren Sendiksaları Konfederasyonu Yayın No:274, 2006, s. 139

İşten çıkarma maliyeti, kıdem tazminatıyla sınırlı değildir. İhbar tazminatı, iş güvencesi tazminatı gibi tazminatlar da hesaba katıldığında yapılan uluslar arası kıyaslamada Türkiye birinci sırada çıkmaktadır. Avrupa ülkeleri içinde en ağır işten çıkarma maliyeti Türkiye'dedir. Türkiye dünyada 155 ülke içinde işten çıkarma maliyetinin en yüksek olduğu on ülke arasında yer almaktadır. Bu on ülke içinde Türkiye ile birlikte Mozambik, Zambiya gibi Afrika ülkeleri bulunmaktadır.

Türkiye'de 20 yıllık kıdem itibariyle söz konusu maliyet 112 haftalık ücret iken, ABD'de ve Yeni Zelanda'da sıfır, OECD ülkelerinde ortalama 31 haftadır. Türkiye'de OECD'ye göre 3.6 kat daha yüksek bir maliyet söz konusudur. Türkiye'ye en yakın ülke olan Portekiz'in işten çıkarma maliyeti 98 haftalık ücret iken, bu Yunanistan'da 69 haftadır. İlginç olan Almanya'nın bu grafikte dördüncü sırada yer almasıdır. Almanya'nın pek çok Avrupa ülkesine göre işten çıkarma maliyeti oldukça yüksektir. 20 yıllık kıdem itibariyle söz konusu maliyet Almanya'da 67 haftalık ücrete denk gelmektedir. İşten çıkarmanın zorluk derecesi arttıkça, işe girişin zorluk derecesi artmaktadır.

Grafik 2. 2: OECD ve AB Ülkelerinde İşten Çıkarma Maliyeti

(20 Yıllık Kıdem Karşılığında Çalışana Yapılan Ödemede Esas Alınan Hafta Sayısı)



Kaynak :TİSK, **Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde AB Ülkeleri ve Diğer Aday Ülkeler Karşısında Türkiye'nin Durumu (2) Tisk Kıyaslama (Benchmarking) Raporu** 2006, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:274, 2006, s. 141

1.2. Ücretler, Ücrete İlişkin Sosyal Güvenlik Katkıları, Vergiler ve Yan Ödemeler Arasındaki İlişki

Ücretler, piyasa ekonomilerinde emek bedelinin ana unsuru olmasına rağmen, ücrete ilişkin sosyal güvenlik katkıları, vergiler ve ayni ödemeler (harcanabilir peşin para şeklinde olmayan ödemeler) de önemlidir. Ücrete ilişkin sosyal güvenlik katkıları, vergiler ve yan ödemelerin düzeyindeki farklılıklar, işgücü maliyetlerinde de farklılaşmaya neden olur. Ücrete ilişkin sosyal güvenlik katkıları, vergiler ve yan ödemelerin düzeyi düşükse işgücü maliyetleri azalmaktayken, yüksekse işgücü maliyetlerinin artmasına neden olmaktadır (Kapar, 2005:81).

Toplam bedelin ücret bileşeni, hem özel yan ödemelerin büyümesiyle (ücretli izin, sağlık sigortası ve emeklilik maaşı gibi) ve yasal olarak işverenlerin fonlamasını gerektiren sosyal güvenlik ve işsizlik sigortası gibi zaman içerisinde azalmıştır.

Serbest Piyasa ekonomilerinde işverenler işletme faaliyetlerini sürdürmek için kar etmeleri gerektiğinden, işgücü maliyetlerinin diğer firmaların maliyetleriyle aynı çizgide olması gerekir. Sonuç olarak ücrete ilişkin sosyal güvenlik katkıları, vergiler ve yan ödeme maliyetlerinin yüksek olması, durumun düşük ücret maliyetleriyle dengelenmiş olmasını gerektirir. Yani işçiler, düşük ücrete maruz kalmasıyla beraber daha yüksek sosyal güvenlik katkısına, vergilere ve yan ödemeye sahip olurlar. Ampirik çalışmalarda, işçi kalitesi gibi diğer faktörler sürekliliğini koruduğu zaman ücretler ile sosyal güvenlik katkıları, vergiler ve yan ödemeler arasında bir değiş tokuş öngörüsünü destekleyen eğilim vardır (Flanagan, 1992:108-109).

Vergilerin istihdam üzerindeki etkilerini ölçemeye çalışan bazı ekonometrik çalışmalarda, ortalama bir OECD ülkesi açısından istihdam üzerindeki vergilerde yapılacak 10 puanlık bir indirimin, işsizliği 2,8 puan azaltacağı ve daha yüksek bir işgücüne katılma oranı nedeniyle istihdamı 3,7 puan gibi daha da yüksek bir oranda artırabileceği sonucuna ulaşıldığını belirtmekte fayda vardır (http://paribus.tr.googlepages.com/y_karaca.doc).

Çalışmalarla ortaya çıkan bir başka sonuç ise, 1983-2003 döneminde uygulanan benzer indirimler nedeniyle, çoğu ülkede işsizlik oranlarında önemli azalmalar gerçekleştiğidir. İşsizlik oranlarında ise, İrlanda'da 5 puan ve İngiltere'de 3 puanlık azalmalar özellikle vurgulanmaktadır. Türkiye'ye yönelik yapılan bir çalışma neticesinde imalat sanayinde istihdam üzerindeki vergilerin oluşturduğu maliyetin esnekliği 0,2 olarak tahmin edilmiştir. Bunun anlamı maliyette imalat sanayinde istihdam vergilerinin

oluşturduğu maliyette yapılacak 10 puanlık bir indirimin istihdamda uzun dönemde 2 puanlık artışa yol açacağı anlamına gelmesidir (TÜSİAD, 2004:201).

Emek talebindeki esneklik, yani yükteki azalma sonrası işverenlerin ne kadar yeni işçi çalıştıracakları ve vergi yüküne esasen kimin katlandığı, bir diğer deyişle vergiyi kimin ödediği de önem kazanmaktadır. Söz konusu yapısal özellikler, istihdam üzerindeki yükün azaltılmasının istihdam üzerindeki gerçek etkisi konusunda temel belirleyiciler olmaktadır. Bir örnek vermek gerekirse, işveren sosyal güvenlik katkı paylarındaki artış, daha düşük ücret şeklinde çalışanlara yansıtılabiliyorsa, istihdam üzerindeki vergi yükünün azalması, istihdama ek katkı yerine, bastırılmış ücretlerin yukarıya doğru hareketine de yol açabilecektir. Dolayısıyla, çoğu zaman emek piyasalarının yapısal özellikleri, vergisel yükün ağırlığından daha önemli olabilmektedir. Bir diğer deyişle, emek piyasası yeterince esnek değilse, istihdam üzerindeki vergilerin yarattığı yük tamamıyla işveren üzerinde kalmakta ve bu durumda emek talebi ve istihdam olumsuz olarak etkilediği gibi rekabet gücünü de zayıflatmaktadır.

(http://paribus.tr.googlepages.com/y_karaca.doc)

1.3. Ücretler Üzerinden Alınan Vergilerin İstihdam ve Rekabete Açısından Önemi

Ücretler üzerinden alınan vergilerin istihdam biçimi üzerinde de önemli bir etkisi vardır. Ücretler üzerinden alınan vergilerin yüksek olması formel sektörden ziyade daha fazla informel (kayıtdışı) sektöre bir kaymayla sonuçlanacaktır. Aynı zamanda bu süreç, ücretler üzerinden alınan vergilerdeki değişimler, kayıtdışı istihdamın varlığında, toplam istihdam üzerinde küçük bir etkiye sahipken ücretler üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Elbetteki bu durum istihdamın informel sektörden formel sektöre yön değiştirmesinin potansiyel faydasını ortadan kaldıramamaktadır.

(http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/042005EU8QERPart2of2.pdf).

İşgücü maliyetleri içerisindeki vergi ve sosyal güvenlik primlerinin ağırlığı ve bunun kayıt dışı istihdama yol açtığı bilinen bir gerçektir. Özellikle büyük ölçekli işletmeler, iş gücü maliyetlerini düşürmek amacıyla üretim aşamalarının belirli safhalarında, fason üretim yapmakta ya da taşeron firmaları devreye sokmaktadır. Fason iş yapan işyerleri ise vergi ve sosyal güvenlik mevzuatından, büyük firmalara nazaran daha rahat kaçabilmektedirler. Fason üretim yaptırma ya da taşeron firma ile çalışma büyük firmalara

yarar sağlamakla birlikte, işçilere verilen ücretin düşmesine ve sosyal güvencenin azalmasına neden olarak kayıt dışı ekonominin boyutunu genişletmektedir. Yeterli sermaye birikiminin olmaması ve kredi olarak kullanılacak fonların pahalı olması, küçük ölçekli üreticilerin üretim sürecinde daha önemli bir rol oynamakta, yüksek oranlı sigorta primleri ve sosyal amaçlı fon ödemeleriyle artan işgücü maliyetleri, işverenlerin ek işçi istihdamını engellemekte, yeni yatırımlara ayrılabilecek kaynakları sınırlamakta ve kaçak işçi istihdamını artırarak kayıt dışı sektörü büyütmektedir (http://www.alomaliye.com/2007).

İstihdam üzerindeki vergi ve soysal güvenlik primlerinin yüksek olmasının istihdamı engelleyici bir etkiye sahip olması, işgücü maliyetlerine ilişkin en önemli sorundur. Özellikle asgari ücret üzerinden yapılan vergi, sigorta, fon gibi kesintiler işçinin net ücretini azaltırken, işverenlerin maliyetlerini arttırmakta ve kayıtdışı istihdam uygulamalarının yaygınlaşmasına zemin hazırlamaktadır. İşgücü maliyetlerini daha da artıran ve işletmelerin rakipleri karşısında rekabet gücünü kıran ücretler üzerinden yapılan ödemeler, işletmeleri rekabet güçlerini artırmak ve piyasadaki mevcut konumlarını korumak adına kayıtdışılığa gitmektedir. Sosyal anlamda maliyetleri daha da artırmaktadır. Hemen hemen bütün kesimlerde, kayıtdışı ekonomi olgusunun nedeni formel (kayıt içi) sektörlerdeki istihdam maliyetlerinin yüksekliğidir. İstihdam üzerindeki yükün ağırlaşmasının kayıtdışı istihdam konusunda bir çeşit teşvik niteliği taşıdığı bir gerçektir

(Korkmaz, 2001:283).

2. İşgücü Maliyetleri ve Rekabet İlişkisi

2.1. Toplam ve Birim İşgücü Maliyetlerindeki Değişmeler ve Rekabete Etkisi

İşgücü verimliliği ve nominal ücret, birim işgücü maliyetlerini etkileyen iki unsurdur. Verimlilik, çalıştırılan her bir kişinin çalışılan her bir saatte yarattığı katma değerdir. Birim işgücü maliyeti, nominal emek bedelinin gerçek yaratılan değere bölünmesi biçiminde ifade edilir. Toplam işgücü maliyetine ise, serbest çalışanların işgücü maliyeti, emeklilik kesintileri, sosyal güvenliğe işverenlerin katkıları gibi diğer işgücü maliyetleri ve ücret bedelleri dahil edilir. Birim işgücü maliyeti ise, işçinin, her bir imal edilmiş çıktıya kattığı fayda ve maliyet bedelidir. Eğer emek verimliliği işçinin ücreti değişmeden artarsa, o zaman birim işgücü maliyetleri azalır. Buna karşın işgücü verimliliği sürekli aynı kalırda işçi ücret ve faydası yükselirse o zaman birim maliyetler artar. Nitekim, birim işgücü maliyetlerindeki değişimler, işçi ücret ve verimliliğindeki değişimlerin net etkisini yansıtır (Keyder, Sağlam, Öztürk, 2004:47).

2.1.1. Toplam İşgücü Maliyetleri

İşletmeler, ülkeler arasında toplam işgücü maliyeti farklılıklarının büyüklüğü ile ilgilenir. Çünkü yüksek işgücü maliyetli ülkeler daha az cezbedici yatırım yerleridir (Abraham, 2001:1). Burada dikkat edilmesi gereken nokta, işgücü maliyetlerinin işçiye ödenen günlük, haftalık yada aylık ücretlerden ibaret olmadığıdır. İşçiye ödenen ücretlerin yanında işverenin katlanmak zorunda olduğu pek çok maliyetler vardır (Conrad ve Löschel, 2005:261). Bu maliyetlerin bütünü işverenlerin yatırıma yönelik alacakları kararlarda etkilidir.

Toplam işgücü maliyetleri olarak ifade edilen bu maliyetler, genel ücretlerin meblağı ile işverenler tarafından sosyal güvenlik katkıları ve işçilerin sosyal korumaya yönelik diğer ödemelerden oluşur (Abraham, 2001:3). Bu süreçte işletmelerin yalnızca ücret ya da maaş bileşenlerinden oluşan maliyetleri değil, toplam işgücü maliyetlerini dikkate almaktadırlar.

Toplam işgücü maliyetleri açısından Tablo 2. 3 incelendiğinde Türkiye'de işgücü maliyetlerinin 1999 yılından 20003 yılına kadar yükselmiş olduğu görülmektedir. İşgücü maliyetlerinde yıllar itibariyle en yüksek işgücü maliyetine kamu kesimi sahipken, ikinci sırada özel sektör yer almaktadır. Asgari ücret üzerinden bir işçinin işgücü maliyetlerinin 1999 yılında ortalama 107.689.000 TL'sından 2003 yılına kadar 427.275.000 TL'sine yükseldiği görülmektedir. Özel sektörde verilen ücretler üzerinden bir işçinin işgücü maliyetleri 1999 yılında 406.594.000 TL'sıyken 2003 yılında bu maliyet 1.593.975.000 TL'sına ulaşmıştır. Kamu sektöründe bu maliyet daha da yükselmektedir. 1999 yılında 522.535.000 TL'sı olan işgücü maliyetleri 2003 yılı itibariyle 2.252.133.000 TL'sına yükselmiştir. Bu durum memurlarda bir çalışanın 1999 yılı için 229.708.000 TL'sıyken, 2003 yılında 884.106.000 TL'sına çıkmıştır. Toplam işgücü maliyetiyse 1999 yılı itibariyle 1.266.526.000 TL'sıdır. Bu durum 2003 yılında ise 5.158.106.000 TL'sı olarak görülmektedir (Lebow, Saksy ve Beth, 2003:2).

Tablo 2. 3:Türkiye'de Ücretler ve İşgücü Maliyetleri (Bir İşçinin - BinTL/Ay)

	1999	2000	2001	2002	2003
İşçiler					
Asgari Ücret (Brüt)	85.838	114.300	152.196	236.437	306.000
Net Ücret	63.126	83.502	111.040	173.907	225.999
İşgücü Maliyeti	107.689	149.465	203.823	330510	427.275
Asgari Ücret (Dönem Sonu)	93.600	118.800	167.940	250.875	306.000
Özel Sektör					
Net Ücret	250.349	391.920	482.680	692.667	844.366
İşgücü Maliyeti	406.594	698.631	929.295	1.309.758	1.593.975
Kamu Sektörü					
Net Ücret	339.745	562.815	768.668	1.012.399	1.285.055
İşgücü Maliyeti	522.535	955.607	1.373.371	1.773.210	2.252.133
Memurlar					
Net Ücret	159.429	218.520	324.738	497.849	618.320
İşgücü Maliyeti	229.708	307.082	447.948	691.163	884.723
Toplam İşgücü Maliyeti	**1.266.526**	**2.110.785**	**2.854.437**	**4.104.641**	**5.158.106**

Kaynak : http://www.alomaliye.com/aralik_05/bkk_2005_9808_tablo.htm

2.1.2. Birim İşgücü Maliyetleri

Birim işgücü maliyeti, her birim çıktının emek maliyetini ifade eder (Mbaye ve Golub, 2002:229). Verimlilik (productivity) genel olarak kaynakların ne kadar etkin kullanıldığını ölçer ve çıktının(ürünün) girdiye oranı olarak tanımlanır. Verimlilik toplam faktör verimliliği ve kısmi faktör verimliliği olarak ikiye ayrılır. Toplam Faktör Verimliliği; bir üretim süreci sonucu elde edilen çıktının, bu üretim sürecinde kullanılan girdilere bölünmesiyle sağlanan değerdir.

Toplam Faktör Verimliliği = Toplam üretim / Üretim girdileri (emek+sermaye+hammadde+diğer) eşitliği ile gösterilir.

Kısmi Faktör Verimliliği; üretim faaliyeti sonunda elde edilen toplam çıktının bu üretimde kullanılan girdilerden herhangi birine oranlamasıyla hesaplanır. İşgücü verimliliği, sermaye verimliliği, hammadde verimliliği gibi farklı girdilerin verimliliği bulunabilir. En çok kullanılan kısmi verimlilik, işgücü verimliliğidir ve aksi

belirtilmedikçe verimlilik ifadesi işgücü verimliliğini tanımlar. İşgücü verimliliği toplam üretimin, üretimde kullanılan işgücüne bölünmesiyle hesaplanır.

İşgücü Verimliliği =Toplam üretim (TL) /Toplam işçi ücretleri (TL).

Ülkeler arası işgücü verimliliği karşılaştırıldığında çok geniş farklar vardır. Örneğin Türkiye'deki işgücü verimliliği ABD ve Almanya'daki işgücü verimliliğinin kabaca dörtte biridir. Bu farklar o ülkedeki işçilerin çalışkanlıkları veya tembelliklerinden ziyade ülkelerin ekonomik gelişmişlikleri, teknoloji düzeyleri ve çalışma koşulları ile ilgilidir. Fakir ülkede günlük çalışma saati daha fazla bir işçinin verimliliğinin ve gelirinin zengin ülkede daha az çalışan bir işçiden az olmasının sebebi; teknoloji ve eğitim düzeyi, işkolu, iş süreçleri, yönetim kalitesi (devlet, şirket, üniversite, STK...) siyasi ve ekonomik istikrar, vb. faktörlerdir. Yurdum işçisinin Türkiye'de verimliliği 1 iken Almanya'da 4 olmasının sebebi işte bu sözünü ettiğimiz diğer faktörlerdir.

Birim işgücü maliyet göstergelerinde, işgücünün mukayesesinde, verimlilik farklılıkları göz önünde tutulur. İşgücü maliyetleri verimlilikten daha fazla yükselirse, böyle bir durum rekabetçi firmanın rekabet pozisyonunu düşürür. Bu yüzden birim işgücü maliyetleri, işgücü maliyetlerinin düşük ya da yüksek olmasına göre rekabetteki avantaj ya da dezavantajını gösterir. Trefler, büyük ölçüde ülkeler arasındaki işgücü maliyeti farklılıklarının, verimlilik farklılıklarından kaynaklandığını keşfetmiştir. Ancak uluslararası işgücü maliyetlerindeki sapmaların rekabete olan etkisinin küçük olduğunu iddia eden görüşler de vardır (Abraham, 2001:2).

Ülkelerin birim işgücü maliyetlerine tablo 2-4'ye bakıldığında ülkeler arasındaki belirgin farklar görülebilir. Türkiye 1984'den 2004'e kadar birim işgücü maliyetlerinde tablo 2-4'de en yüksek orana sahiptir. Türkiye'de birim işgücü maliyetlerinin oranı diğer ülkelere kıyasla 1984–1993 arasın da ortalama % 64.2 ve 1994-2003 arasında ise % 60.1 gibi yüksek bir seviyedeyken, 2004'de % 10.6, 2005'de % 8.3 ve 2006'da ise % 3.7'ye gerilemiştir. Birim işgücü maliyetleri yıllar itibariyle sürekli düşmüştür. Bu oran 2007 yılında ise %1.5 olarak öngörülmektedir. Türkiye'nin hemen ardından Meksika gelmektedir. Meksika'da aynı dönemde, 2003 yılına kadar en yüksek birim işgücü maliyetlerine (1984-1993 % 48.3, 1994-2003 %13.1) sahiptir. Fakat 2007 yılına kadar sistemli olarak birim maliyetler düşmüştür. Aynı dönem içinde hemen bu ülkenin ardından yüksek birim işgücü maliyetleriyle İzlanda ve Yunanistan gelmektedir. Ancak

Yunanistan'da birim işgücü maliyetlerinde azalma gözlenirken, İzlanda'da daha dalgalı bir durum söz konusudur.

Birim işgücü maliyetleri açısından Almanya'nın durumuna bakıldığında, Almanya'da, ücretlerdeki artma, birim işgücü maliyetlerindeki azalmanın devam etmesiyle mütevazi bir seviyede kalmıştır. Dış rekabet gücündeki iyileşmeyi daha da artıran bir katkı sağlamıştır. Ayrıca birim işgücü maliyetlerindeki düşmeyle birlikte, 2006 yılındaki enflasyonla olan mücadeleyi de kolaylaştırmıştır (OECD, 2006:64). Ayrıca; Almanya Avro alanı içinde birim işgücü maliyetlerinde en düşük seviyede yer aldığı ve ayrıca birim işgücü maliyetleri artışlarının da en düşük seviyede gerçekleştiği ülke olarak görülmektedir. Örneğin, Alman IG Metal sendikası tarafından 2007 yılı için sektörde saat başına işgücü maliyetlerinde % 2.7'lik bir artış olacağını ifade edilirken, verimlilik büyümesi bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla % 7.1 olarak tahmin edilmiştir. Bu durumun sektörde % 4.2'lik birim işgücü maliyetlerinde keskin bir düşüş olarak kendini göstereceği vurgulanmaktadır (Gewaltig, 2006:20).

İrlanda'da hane halkı gelirindeki sürekli artışlar, yüksek özel tüketime ve perakende satışları hızlanması yönüne dönüşmüştür. Petrol fiyatlarındaki yükseliş ve güçlü tüketime rağmen, tüketici fiyat enflasyonu, geniş anlamda İrlanda'yı meşgul etmiştir. Ancak, Avro alanının ortalamasının üzerindedir ve fiyat baskıları verimliliği yavaşlatmış olsa bile belirgin bir şekilde ücretlerde artma olarak yapılanmıştır. Ücret verimlilik bağının koparılması, birim işgücü maliyetlerinin yüksek kalmasına neden olurken, İrlanda'nın ihracattaki rekabet gücünü yavaş yavaş aşındırmaktadır. Ücret-verimlilik bağının koparılması, birim işgücü maliyetlerinin yüksek kalmasına neden olurken, İrlanda'nın ihracattaki rekabet gücünü yavaş yavaş aşındırmaktadır. Sonuç olarak Tablo 2-4'de bakıldığında İrlanda'nın birim işgücü maliyetlerinin dalgalı bir seyir izlediği ve birim işgücü maliyetlerinin en yüksek olduğu nokta 2005'de % 5.4 olarak görülmektedir.

Tablo 2. 4: Ekonomi Genelinde Birim İşgücü Maliyetlerindeki Değişim

	Ortalama 1984-1993	Ortalama 1994-2003	2004	2005	2006	2007
	Senelik Olarak Yüzde Değişimleri					
Almanya	1.4	0.4	-0.8	-1.5	-0.9	-0.3
A.B.D.	2.9	2.1	1.5	2.9	2.3	2.6
Avustralya	4.2	2.0	3.0	4.5	3.7	2.3
Avusturya	3.3	0.3	-0.1	1.4	1.2	0.8
Belçika	3.0	1.6	0.5	1.9	0.7	0.8
Birleşik Krallık	5.4	2.9	1.9	3.6	2.7	2.5
Kanada	3.5	1.4	1.3	2.4	3.0	3.0
Çek Cumhuriyeti	--	6.2	1.7	1.7	1.6	2.2
Danimarka	3.5	2.3	1.5	0.1	0.8	2.3
Finlandiya	4.3	1.6	1.0	2.3	1.0	1.5
Fransa	2.8	1.5	0.8	1.8	1.4	1.2
Macaristan	--	11.5	0.5	3.1	1.7	1.4
İrlanda	2.8	1.8	2.3	5.4	3.0	2.5
İspanya	7.9	3.3	2.9	2.6	3.1	2.9
İsveç	5.7	2.1	-0.2	1.4	0.8	1.7
İsviçre	3.7	1.0	0.9	0.7	0.9	1.5
İtalya	6.1	2.4	2.5	4.2	0.8	1.7
İzlanda	18.0	5.9	-0.6	4.5	5.7	6.1
Japonya	1.4	-1.2	-3.4	-1.4	-0.8	0.3
Kore	8.8	3.1	3.6	2.6	1.4	1.3
Lüksemburg	2.5	2.3	1.0	2.2	2.0	1.7
Meksika	48.3	13.1	4.8	3.2	3.1	2.7
Hollanda	1.6	2.8	-0.2	0.5	-0.6	0.5
Yeni Zelanda	1.6	1.9	2.7	5.8	4.3	1.9
Norveç	3.7	3.3	1.6	2.3	3.7	3.6
Polonya	--	9.9	-0.1	3.9	3.4	2.4
Portekiz	13.0	3.7	3.8	4.0	2.6	2.2
Slovakya Cumhuriyeti	--	4.7	2.1	2.7	3.2	1.5
Türkiye	64.2	60.1	10.6	8.3	3.7	1.5
Yunanistan	16.7	5.8	7.8	3.5	3.6	3.7
Avro Alanı	2.2	1.6	0.8	1.3	0.7	1.1
Toplam OECD	5.5	3.1	1.1	2.1	1.6	1.8

Kaynak : http://www.alomaliye.com/aralik_05/bkk_2005_9808_tablo12.htm

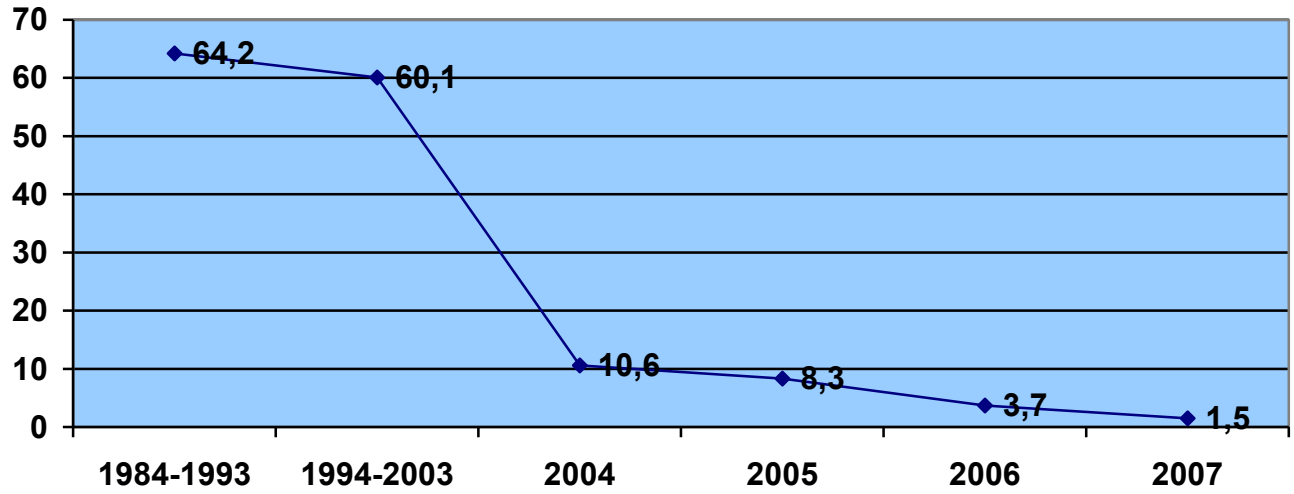
Birleşik Krallığın durumuna bakıldığında, birim işgücü maliyetleri oranı dalgalı bir seyir izlemiştir. Özellikle 2004 yılında birim işgücü maliyetleri belirgin oranda artmış ancak 2005 yılı itibariyle sürekli bir düşüşe geçmiştir. Ücretler, işgücü piyasalarındaki

serbestlik ve istihdamdaki büyümenin yavaşlamasıyla ilgili olarak kabul edilebilir seviyede kalmıştır. Ancak Yeni Avrupa ülkelerinden gelen göç, işgücü maliyetleri üzerindeki yüksek baskıları sınırlamaya yardım etmiştir. Avro alanına bakıldığında birim işgücü maliyetlerinin istikrarlı bir durum izlediği görülür. Nispeten küçük dalgalanmalarla küçük azalışlar mevcuttur. Birim işgücü maliyetleri 1984-93'de % 2.2 oranındayken daha sonraki yıllarda azalışa geçmiş ve 2005 yılında % 1.3'e yükselmiştir. Toplamda OECD'ye bakıldığında, en yüksek seviyesine % 5.5 ile 1984-93 yılında ulaşmış sonrasında küçük seviyelerde oynamalarla nispeten istikrarlı bir devamlılık olmuştur.

Türkiye ile Amerika, OECD ve Avro Alanı Grafik 2. 3 ve 2. 4'de karşılaştırıldığında, Türkiye'nin birim işgücü maliyetlerinin gerçekten çok yüksek olduğu görülür. Türkiye 1984 ve 1993'de % 64.2 gibi bir birim işgücü maliyetine sahipken Amerika'da % 2.9, OECD'de % 5.5 ve Avro Alanında ise % 2.2'dir. Birim işgücü maliyetleri 1994-2003 döneminde de % 60.1 ile yaklaşık aynı seviyededir. Fakat 2004 yılı itibariyle birim işgücü maliyetleri % 10.6 gibi bir seviyeye inmiştir. Bu durum 2006 ve 2007'ye kadar böyle sürmüştür. 2006' da % 3.7 olan bu maliyetler 2007'de 1.5 seviyelerine ulaşmıştır. Bu noktada Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri, OECD ve Avro Alanındaki birim işgücü maliyetleriyle aynı seviyeyi yakalamıştır.

Grafik 2. 3: Amerika'da, OECD'de ve Avro Alanında Ekonominin Genelinde Birim İşgücü Maliyetlerindeki Değişimler

Türkiye



2.2. İşgücü Maliyetlerindeki Değişimin Rekabete Olan Etkisi

İstihdam edilmiş büyük bir işgücü ekonomik refahın bir kaynağı olabilmektedir. Fakat işgücü maliyetleri, geçerli asgari ücretleri aşmışsa, yüksek ücretler, üretim faaliyetleri üzerinde ilave bir yük yaratmaktadır. Bu sonuç beraberinde refah devleti için ek maliyetler ve yüksek harcamalar olarak yerini almaktadır. Dahası, kamu bütçesi, vergiye tabi gelirlerde ve sosyal güvenlik katkılarında azalmaya maruz kalır. Ortaya çıkan bu azalma, alt yapı yatırımlarını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca yüksek ücretler ve yüksek işgücü maliyetleri (ücretler, vergiler ve sosyal güvenlik katkıları), işgücü verimliliğini aşması durumunda işletmelerin rekabet gücünü ve ileriye dönük yatırımlarını olumsuz etkiler (http://tt.europeanideasnetwork.com/index.php?option=com_content&task).

İşgücü maliyetlerinde ortaya çıkan değişime işverenlerin ve işgücünün yaklaşımı farklı tepkilerle gerçekleşir. Ayrıca bu değişim işletmelerin ihracatlarını ve diğer ülkelerdeki rakipleri karşısında rekabet güçlerini de olumlu veya olumsuz etkileyebilmektedir.

2.2.1. İşgücü Maliyetlerindeki Değişime İşveren ve İşçilerin Tepkisi

Bir piyasa ekonomisinde, işgücünün bedeli, her bir işgücü piyasasında, talep ve arzın birbirini etkilemesiyle belirlenir. Ücretler, piyasa ekonomilerinde işgücünü tazmin etmenin ana unsurudur. İşgücüne olan talep, emek tarafından üretilen çıktının değerine bağlıdır. Bu

çıktının değeri, müşterilerin ödemeye gönüllü olduğu piyasa fiyatlarındaki değerdir. Cari ücretlerde, üretilmiş çıktının ilave değeri ek maliyetleri aşması durumunda işverenler, daha fazla ücretli işçi çalıştıracaktır. Herhangi bir anda gerçekleşen yüksek ücret maliyetleri, tam aksine karları azaltır ve beraberinde istihdamı düşürür. İşgücünün maliyeti (fiyatı) olan ücretler ve işgücünün geliri olan ücretler arasında ters bir ilişki olduğu görülür. Böyle bir durumda yüksek ücret, yüksek gelir anlamına gelmesine rağmen, yüksek ücret maliyetlerinden dolayı istihdam azalır.

Devlet müdahalesiyle bir piyasa ücreti oluşmaktan ziyade işverenlerin talebiyle işçilerin arzı arasında yaşanan çatışma sonucunda bu süreç oluşur. Piyasa ücretlerinden hızlı bir sapma söz konusu olabilir. İşverenlerin teklif ettiği ücretler piyasa oranının altında olacaktır. İşten ayrılmaların oranını artırdığı gibi işgücü teminini de güçleştirecektir. İşveren piyasa ücretlerinin üzerinde bir ücret teklifinde bulunması durumunda, yüksek bir işgücü maliyetine sahip olmasının yanında işe olan talepte artacaktır. Belirtilen güçler, işgücünün talep ve arz miktarını dengelendiği piyasa denge ücretine doğru ücretleri hareketlendirir.

İşgücü arz ve talebindeki değişmeler, ücretlerdeki değişimlere de sebep olabilir. Eğer talep bir endüstrideki üretimi artırırsa yani tüketiciler endüstri çıktıları için daha fazla ödemeye gönüllü olurlarsa, yüksek ücret teklifi endüstriye diğer işlerde çalışan işçileri cezbedecektir. Böylece işletmelerin daha fazla işçi çalıştırmasıyla birlikte karları artabilir. Fakat, yapısal değişimlere karşı işgücü kaynaklarının yeniden tahsisini kolaylaştırmak gerekmektedir. İşçilerin büyüyen sektöre hareket etmesi için cesaretlendirildiği bir süreç sektörde azaldığında, işçilerin istihdamı daha az karlı olduğu için ücretleri aşağı çekme baskısıyla sonuçlanacaktır (Flanagan, 1992:107).

Ücretler üzerindeki sosyal diyaloğun, işgücü maliyetleri üzerindeki etkiside önemlidir. İşgücü maliyetleri içinde önemli bir yer tutan ücretlerin belirlenmesi ve belirlenme sürecinin pek çok olumlu veya olumsuz etkileri işletmelerin rekabet gücü üzerinde etkili olacaktır. Ulusal üçlü sosyal diyalogla kombine edilen toplu sözleşme, potansiyel çatışmaların çözümünde ve ücretlerin belirlenmesinde en iyi yoldur. Koordine edilmiş ücret sözleşmeleri, yüksek istihdam ve yüksek rekabet gücü kombinasyonu için etkili bir faktördür. Koordine edilmiş ücret sözleşmeleri, kombinasyonla birlikte düşük enflasyonlu bir süreci başarmak için de önemli bir araçtır.

2.2.2. İşgücü Maliyetlerinin İhracata Olan Etkisi

ILO, verimlilik ve işgücü maliyetlerindeki değişimin temelinde rekabet gücü seviyesindeki değişimleri neden olarak görmektedir. Artan rekabet içerisinde sürdürülebilir rekabet avantajını yakalamada verimlilik ve işgücü maliyetleri önemli faktörlerdir. İşgücü maliyetlerini azaltmak ve verimliliği artırmak, rekabet yarışında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde rekabet gücü kazanma açısından bir avantajdır (Tokman ve Martinez, 1999:52). Örneğin Kore, Çin, İtalya, Amerika ve Almanya'nın ardından dünyada konfeksiyona yönelik mallarda ve tekstilde, beşinci en büyük ihracatçısı konumundadır. Ancak, Kore'nin hem iç piyasasına hem de uluslararası rekabet gücüne katkısını, işgücü maliyetlerindeki artış azaltmaktadır. Kore'de, 2000 yılında işçilere ödenen saat başı ücreti 5.73 dolarken, bu Çin'de 0.41 dolardır ve yaklaşık, 14 katıdır. Düşük işgücü maliyetleri, global piyasalarda, gelişmekte olan ülkeler için bir rekabet aracı niteliğindedir (Jin ve Moon, 2006:195-196).

OECD ülkeleri içerisinde yapılan bir incelemede elde edilen verilere göre, özellikle bir ülkede birim işgücü maliyetlerinde gerçekleşen % 10'luk bir artış, (bölgesel ortalama işgücü maliyetleriyle karşılaştırıldığında) o ülkenin ihracat payında % 2,8'lik bir azalmaya yol açacaktır. Örneğin oldukça şaşırtıcı olan, OECD ülkelerinden elde edilen sonuçların, beş büyük Latin Amerika Ülkesi (Arjantin, Brezilya, Şili, Kolombiya, Meksika) incelendiğinde de çok benzer olmasıdır. Yine aynı şekilde Latin Amerika'da bir ülkede birim işgücü maliyetlerinde göreceli olarak % 10'luk bir artış, ülkenin ihracat piyasasındaki payını % 2,5 oranında azaltmaktadır. Ortalamada 14 endüstriyel ülkenin toplam ihracatının yüzdesi içinde, endüstriyel bir ülkenin piyasa payı % 7 civarında ise birim işgücü maliyetlerindeki azalma endüstriyel bir ülkenin piyasa payını % 0.175 noktasında artıracaktır. Latin Amerika ülkelerinde ortalama piyasa payı % 14,2'dir ve birim işgücü maliyetlerindeki % 10'luk bir azalış, bu payı % 14.6 oranında artıracaktır. İşletmelerin kullandıkları teknolojik alt yapısına ve ortalama ücret seviyelerine göre farklı kategorilerde ele alındığında sonuçlar da değişebilir.

Üretimin ana faktörü olarak emeğin kullanıldığı sektörlerde (emek yoğun üretim) bu etki daha büyüktür. Birim işgücü maliyetlerindeki % 10'luk bir atış, ihracat payını % 7 oranında azaltır. Bu durum emek yoğun sektörlerde yukarıdaki etkilerden üç kez daha fazla bir etkiye sahiptir. Aynı koşullar doğal kaynak yoğun sektörlerde incelendiğinde, birim işgücü maliyetlerindeki % 10'luk bir artışın, ihracattaki payında hemen hemen sıfır etkiye

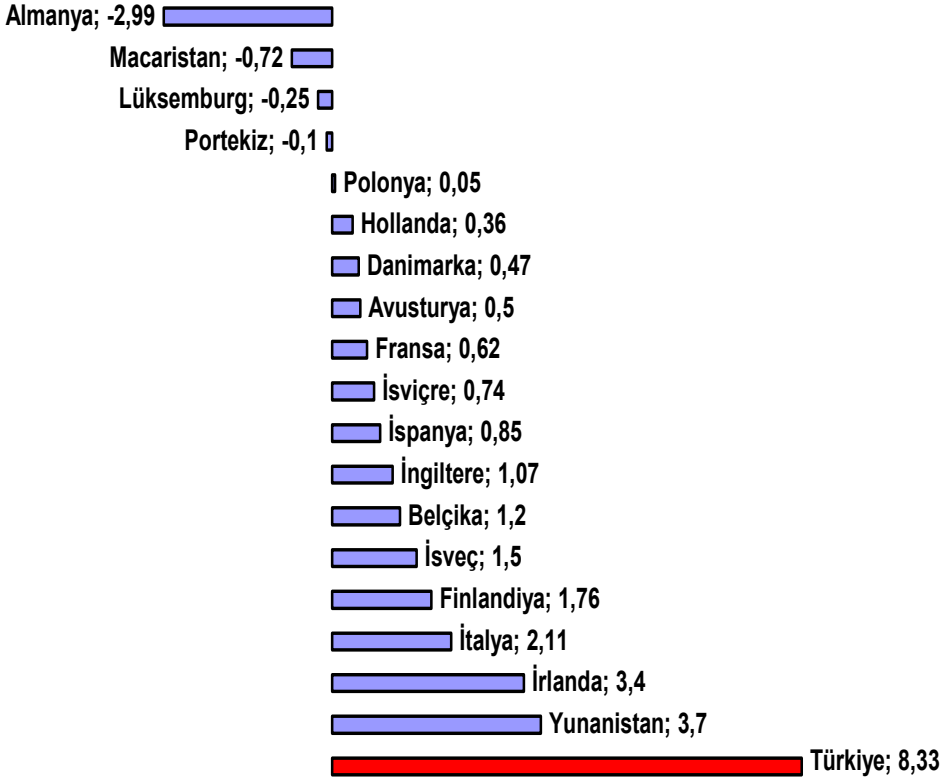
sahip olduğu görülür. Böyle sektörlerde ihracat başarısında mal fiyatı ve nakliye maliyetleri gibi faktörler, birim işgücü maliyetlerinden daha etkilidir. Teknolojiyi benimseyen sektörler içerisinde göze çarpan farklar vardır. Birim işgücü maliyetlerindeki artışın düşük teknolojili endüstrilerde çok büyük etkileri vardır. Bu sektörlerde ağırlıklı olarak düşük vasıflı işgücü çalıştırılır. Böyle endüstrilerde birim işgücü maliyetlerindeki % 10 oranındaki bir artış, ihracat piyasasındaki payını % 2,6 oranında azaltır. Yüksek teknolojiye sahip endüstrilerde bu noktada ortalama etkisi sıfırdır.

(http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubB-2001E_7162.pdf).

İşletmelerin ve ekonomilerin kısa vadede rekabet gücünü kur ve ücret faktörleri belirlemektedir. 2005 yılında reel işgücü maliyeti arttığı gibi, reel kur da yükselmiş ve Avrupalı rakipleri karşısında Türkiye'nin rekabet gücünü önemli ölçüde zayıflatmıştır. Söz konusu bu etki ihracat imkanlarını da azaltmıştır. Grafik 2. 4'e bakıldığında dolar bazında birim işgücü maliyeti artışında 2005 yılında Türkiye'nin % 8.33 ile Avrupa'da ilk sırada yer aldığı görülür. 2005 yılında birim işgücü maliyeti, AB üyesi ülkelerden, Portekiz, Lüksemburg, Macaristan ve Almanya'da azalmıştır. Almanya birim işgücü maliyetlerinde -2.99 ile en yüksek azalışa sahiptir. Diğer taraftan Avrupa ülkelerinin çoğunda birim işgücü maliyetlerindeki artışlar ise çok küçük seviyelerde gerçekleşmiştir. AB'ye üye ülkelerden birim işgücü maliyetlerinden Türkiye'ye en yakın olan ise % 3.70 ile Yunanistan'dır. Türkiye bu noktada Yunanistan'ın bile gerisinde kalmıştır.

Son yıllarda Türkiye'de birim işgücü maliyetinde yaşanan bu önemli artışlara SSK prim yükünün ağırlaşması ve YTL'nin değer kazanması sebep olarak gösterilebilir. Dolarda yaşanan düşüş ve YTL'nin yaklaşık % 78 değer kazanması birim işgücü maliyetlerini yükseltirken, Türkiye'nin uluslararası alanda rakipleri karşısında mücadele etme yeteneğini de zayıflatmış ve ihracatını olumsuz yönde etkilemiştir (Tisk, 2006:122-123).

Grafik 2. 4: 2005 Yılı İmalat Sanayinde Dolar Cinsinden Birim İşgücü Maliyetlerindeki Değişim, (Bir Önceki Yıla Göre)



Kaynak :TİSK, **Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde AB Ülkeleri ve Diğer Aday Ülkeler Karşısında Türkiye'nin Durumu (2) Tisk Kıyaslama (Benchmarking) Raporu 2006,** Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:274, 2006, s. 123.

2.2.3. Yaratılan Katma Değer Açısından İşgücü Maliyetlerinin Diğer Ülkelerle Mukayesesi

Dünya Bankasının Türkiye işgücü piyasasına yönelik incelemesinde ortaya çıkan sonuçlar aşağıdadır. Ülke genelinde yaratılan katma değer için işgücü maliyetlerinin oranı tablo 2-5'de verilmektedir. Türkiye yakın zamanda gerçekleşen 2001 krizine rağmen diğer rakipleriyle mukayese edildiğinde güçlü rekabetçi bir konumdadır. Ekonomik genişleme, Türkiye'de 2004 yılında kişi başına 14.239 dolarlık yaratılan katma değer, kişi başına 3.654 dolarlık işgücü bedeline karşılık nispeten düşüktür. Tablo ve grafiklerde verilen bu iki unsurun hesaplanan oranları, % 26'lık katma değer, her bir birimin işgücü maliyetini

vermektedir. Bu maliyet grup içinde en düşük olmakla birlikte esasen diğer Avrupa ülkelerinden de daha azdır. Türkiye'nin en yakın 103 rakipleri Yunanistan (0.36) ve (0.35) Meksika'dır. Fakat özellikle imalatta Türkiye önemli bir avantaja sahiptir. Ancak Türkiye'nin 1995 yılından 2004 yılına kadar imalatta % 2.8 ve hizmetlerde % 3.7 oranında işgücü maliyetindeki artış, esasen diğer rakiplerinin hepsinden daha yüksek oranda gerçekleşmiştir. Türkiye'nin uygun rekabetçi pozisyonu düşük ücretlerle desteklenir. Bu noktada ortalamada Türkiye'nin en yakın rakibi Meksika olarak görülmektedir.

Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve İş Yasalarına uyma maliyeti yüksektir. Türkiye'nin kıdem tazminatı gibi istihdam koruyucu yasaları, OECD içinde en katı olanları arasındadır. Bu işverenler için bir maliyettir. Aynı zamanda istihdam üzerinden alınan vergiler, uluslararası standartlara göre de yüksektir. Bu kayıt dışılığa doğru bir teşvik yaratır. Türkiye'deki maaş ve ücretler üzerinden kesilen vergilerle, yaşlılık, sakatlık, ölenlerin mal hissesini alma hakkı, kısa dönemli hastalık, analık, iş kazaları ilaç yardımları ve işsizlik sigortasını içeren sosyal sigorta programları finanse edilir. Şu anda, işveren ve işçilerin bu sisteme olan kombine katkıları % 35'den, % 42.8'lere kadar yükselmiştir. % 20'si emeklilik ve sigortayla ilgili; analık ve hastalık için % 11, işsizlik sigortası için % 3 ve iş kazaları için % 1.5 ile % 7 arasıdır. Ancak bu durum endüstrilerdeki iş kazaları risklerine göre değişir. 150 ülkede yapılan bir incelemede Türkiye'nin sosyal sigortaya katkı oranları bölgesel ve ulusal gelir seviyelerine göre karşılaştırılmıştır. Yalnızca, Orta ve Batı Avrupa ülkeleri yüksek bir ortalama vergi oranına sahipken (% 46.5), diğer bütün ülkeler ise Türkiye'den düşük bir orana sahiptir. (Orta Amerika'da ve Karayipte % 14.3 den, OECD ülkelerinde % 28.5 kadar yükselmektedir.). Orta gelirli ülkeler için ortalama katkı %25'dir. Türkiye bu oranı önemli ölçüde aşmış durumdadır

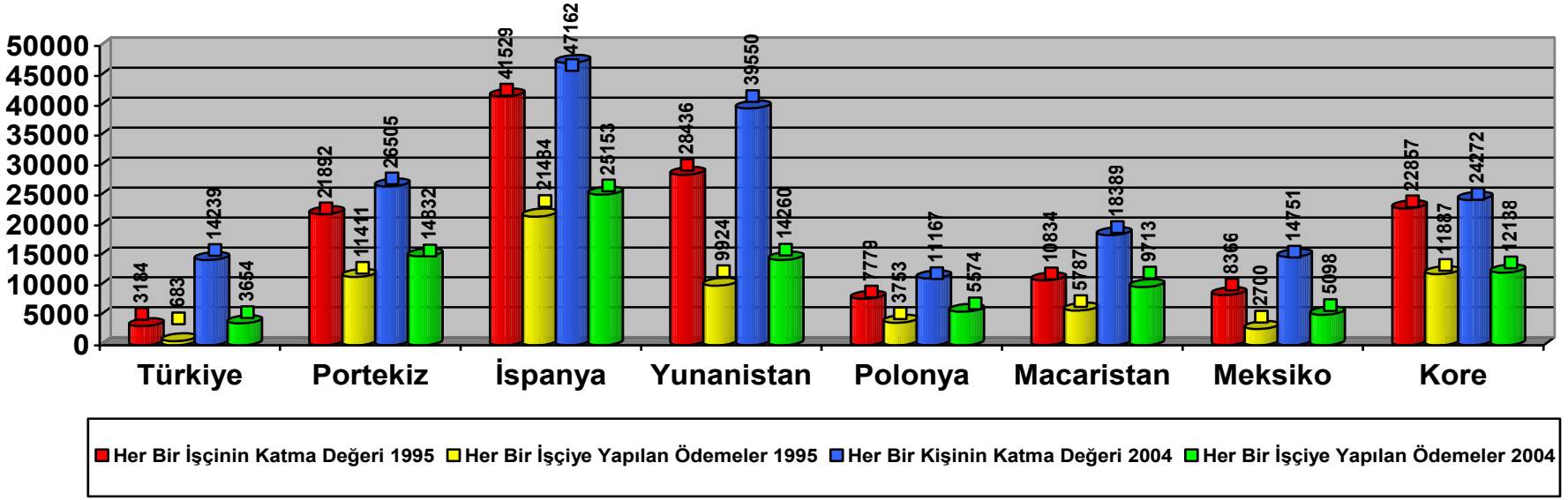
(http://www.alomaliye.com/bkk_9808_tablo27.htm).

Tablo 2. 5: İşgücü Maliyetleri ve Mukayesesi (Her Bir Çalışan İçin Dolar Üzerinden)

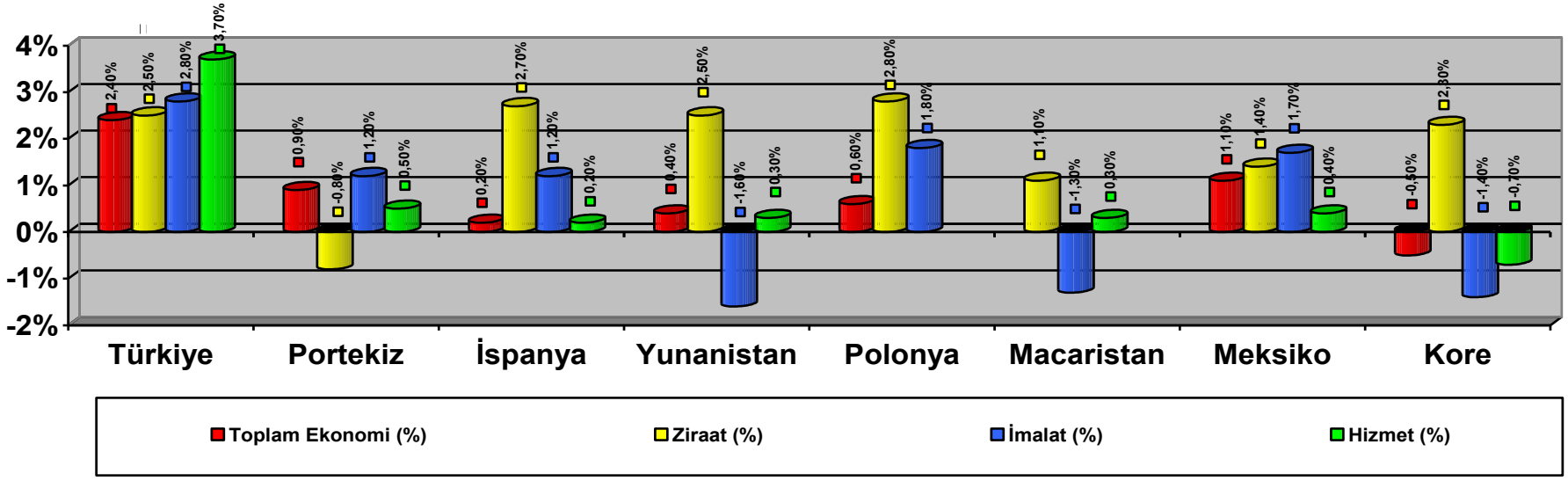
	Her Bir İşçinin Katma Değeri ($)		Her Bir İşçiye Yapılan Ödemeler ($)		Birim İşgücü Maliyetleri (%)											
					Toplam Ekonomi			Ziraat			İmalat			Hizmet		
	1995	2004	1995	2004	1995	2004	%	1995	2004	%	1995	2004	%	1995	2004	%
Türkiye	3.184	14.239	683	3.654	0.21	0.26	2.4	0.08	0.10	2.5	0.21	0.27	2.8	0.23	0.32	3.7
Portekiz	21.892	26.505	11.411	14.832	0.52	0.56	0.9	0.17	0.16	-0.8	0.59	0.65	1.2	0.54	0.56	0.5
İspanya	41.529	47.162	21.484	25.153	0.52	0.53	0.2	0.17	0.21	2.7	0.62	0.68	1.2	0.51	0.52	0.2
Yunanistan	28.436	39.550	9.924	14.260	0.35	0.36	0.4	0.09	0.11	2.5	0.50	0.44	-1.6	0.36	0.37	0.3
Polonya	7.779	11.167	3.753	5.574	0.48	0.50	0.6	0.19	0.23	2.8	0.54	0.61	1.8	0.49	0.49	--
Macaristan	10.834	18.389	5.787	9.713	0.53	0.53	--	0.38	0.41	1.1	0.59	0.54	-1.3	0.52	0.53	0.3
Meksiko	8.366	14.751	2.700	5.098	0.32	0.35	1.1	0.17	0.19	1.4	0.27	0.31	1.7	0.34	0.35	0.4
Kore	22.857	24.272	11.887	12.138	0.52	0.50	-0.5	0.10	0.12	2.3	0.55	0.49	-1.4	0.55	0.52	-0.7

Kaynak: (http://www.alomaliye.com/bkk_9808_tablo27.htm)

Grafik 2. 5: 1995-2004 Yılları Arasında Her Bir İşçinin Katma Değeri ve Her Bir İşçiye Yapılan Ödemeler



Grafik 2. 6: 1995'ten 2004'e Birim İşgücü Maliyeti Değişim Oranları



3. Türkiye'de 2009 Yılı ve Öncesinde İşgücü Maliyetlerinin İstihdam Üzerindeki Etkisi Üzerine Araştırma

ARAŞTIRMA KAPSAMINA GİREN ÜYE İŞVEREN SENDİKALARI		
	İSİM	**İŞKOLU**
1	Türkiye Ağaç Sanayii İşverenleri Sendikası	AĞAÇ
2	Türkiye Cam, Çimento ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası	CAM
3	Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS)	ÇİMENTO
4	Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası (TÜGİS)	GIDA
5	İlaç Endüstrisi İşverenler Sendikası (İEİS)	İLAÇ
6	Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES)	İNŞAAT
7	Türkiye Selüloz, Kağıt ve Kağıt Mamülleri Sanayii İşverenleri Sendikası	KAĞIT
8	Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası (KİPLAS)	KİMYA
9	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)	METAL
10	Mahalli İdareler Kamu İşveren Sendikası (MİKSEN)	YEREL YÖNETİM
11	Mahalli İdareler İşverenleri Sendikası (MİS)	YEREL YÖNETİM
12	Türkiye Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası	ŞEKER
13	Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası	TEKSTİL
14	Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası	TOPRAK

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

3.1. Araştırma Kapsamı

2009 Yılı **"Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti"** araştırması, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonuna bağlı İşveren Sendikaları aracılığıyla 407 üye işyerinde uygulanmıştır. Anket kapsamındaki bu işyerleri, 14 İşveren Sendikası itibariyle (Tablo 2. 6) deki gibi bir dağılım göstermiştir.

Tablo 2.6 : İşkolları İtibariyle Araştırma Kapsamındaki İşyerleri Sayısı, 2009

AĞAÇ	5	KİMYA (KİPLAS)	18
CAM	10	METAL (MESS)	131
ÇİMENTO (ÇEİS)	45	ŞEKER	34
GIDA (TÜGİS)	16	TEKSTİL	43
İLAÇ (İEİS)	13	TOPRAK	8
İNŞAT (İNTES)	9	YEREL YÖNETİM (MİKSEN)	16
KAĞIT	5	YEREL YÖNETİM (MİS)	54
		TOPLAM	**407**

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

3.2. İstihdamın Seyri

Araştırma kapsamına giren 407 işyerinde 2009 yılında ortalama 206.107 kişi çalışmış ve istihdam açısından, işyeri büyüklüğü 506 kişi olmuştur. İşyeri başına düşen ortalama tüm personel sayısı Yerel Yönetim (MİKSEN) işkolunda 1 635 kişiyle en yüksek düzeydedir (Tablo 2. 7).

Tablo 2.7 : İşkolları İtibariyle Ortalama İstihdam, 2009

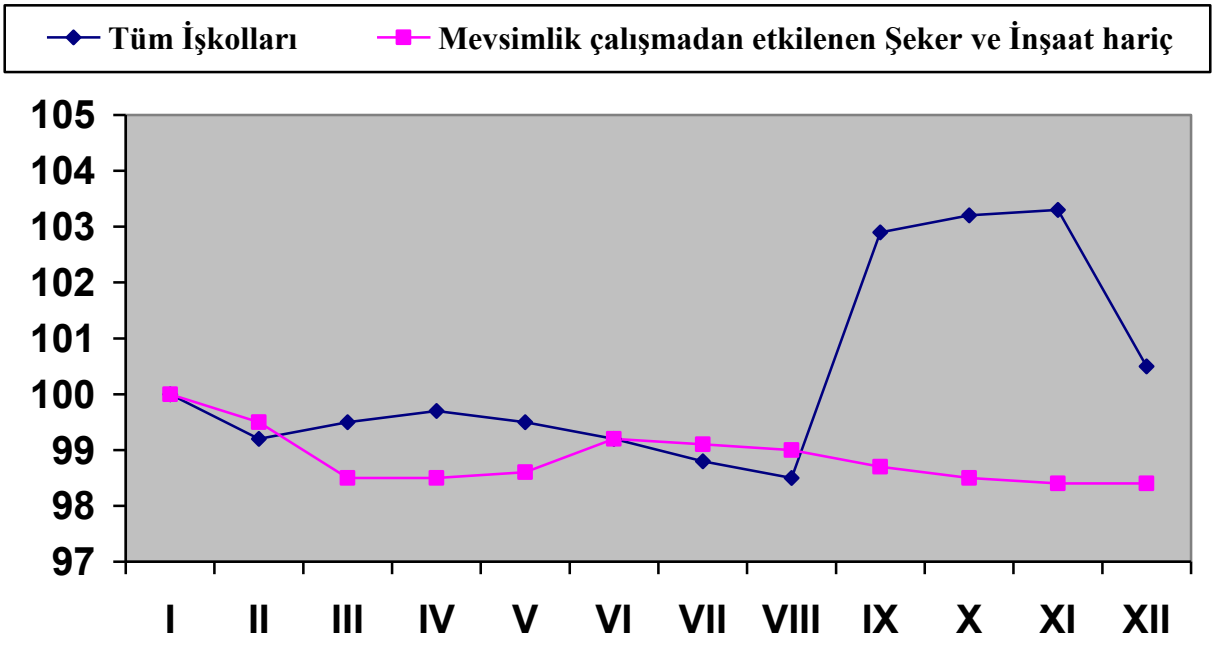
İşkolu	Ortalama Tüm Personel	İşyeri Başına Ortalama Tüm Personel
AĞAÇ	1100	220
CAM	6284	628
ÇİMENTO	9352	208
GIDA (TÜGİS)	7662	479
İLAÇ (İEİS)	4605	354
İNŞAAT (İNTES)	2124	236
KAĞIT	915	183
KİMYA (KİPLAS)	8343	464
METAL (MESS)	97634	745
ŞEKER	14702	432
TEKSTİL	17631	410

TOPRAK	3338	417
YEREL YÖNETİM (MİKSEN)	26160	1635
YEREL YÖNETİM (MİS)	6257	116
TOPLAM	**206107**	**506**

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

Araştırma kapsamındaki işyerlerinde istihdamın 2009 ayları itibariyle gösterdiği seyir (Grafik 2. 7) de belirtilmiştir. (Grafik 2. 7) nin incelenmesinden de anlaşılacağı gibi, 13 işkolunda istihdamın en yüksek olduğu ay Kasım, en düşük olduğu ay ise Ağustos'tur. Şeker işkolundaki, sonbahar aylarına rastlayan pancar işleme kampanyası ile İnşaat işkolundaki mevsimlik çalışmalar, istihdamı etkilemektedir. Söz konusu iki işkolu hariç tutulduğunda, Mayıs ve Haziran ayları istisna olmak üzere, istihdamın yıl içinde gerilediği anlaşılmaktadır.

Grafik 2. 7 : 2009 Yılında İstihdamın Seyri (Ocak=100)



İstihdamın Cinsiyete Göre Yapısı

İşkolları ve Aralık ayı itibariyle çalışan **"işçi"** ve işçi ile birlikte memur, teknik personel ve yöneticilerden oluşan **"tüm personel"** sayıları ve bunların cinsiyetlerine göre ayrımı (Tablo 2. 8) de açıklanmıştır. Nispi olarak, en az kadın personelin çalıştığı işkolu

Cam ve en çok kadın personelin çalıştığı işkolu İlaç'tır. Öte yandan, araştırma kapsamındaki işkolları genelinde **"tüm personel"** içinde kadınların payı, ortalama olarak % 10.7'dir.

Tablo 2.8 : 2009 Yılı Aralık Ayı İtibariyle Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

		İŞÇİ			TÜM PERSONEL				
İşkolu	**İşyeri Sayısı**	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**	**Kadın (%)**	**Erkek (%)**	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**
AĞAÇ	5	29	793	822	8,70	91,30	94	982	1076
CAM	10	22	4791	4813	3,30	96,70	206	6026	6232
ÇİMENTO	45	27	5522	5549	4,50	95,50	418	8852	9270
GIDA (TÜGİS)	16	1184	4747	5931	20,50	79,50	1591	6156	7747
İLAÇ (İEİS)	13	298	819	1117	30,60	69,40	1422	3223	4645
İNŞAAT (İNTES)	9	93	1054	1147	10,60	89,40	224	1887	2111
KAĞIT	5	12	539	551	7,60	92,40	70	848	918
KİMYA (KİPLAS)	18	96	4733	4829	13,30	86,70	1102	7189	8291
METAL (MESS)	131	3974	70236	74210	8,70	91,30	8494	88738	97232
ŞEKER	34	261	12307	12568	4,20	95,80	640	14530	15170
TEKSTİL	43	3104	11893	14997	23,80	76,20	4271	13687	17958
TOPRAK	8	131	2505	2636	8,70	91,30	296	3089	3385
YEREL YÖNETİM (MİKSEN)	16	1761	21167	22928	10,50	89,50	2686	22873	25559
YEREL YÖNETİM (MİS)	54	341	4750	5091	8,30	91,70	506	5578	6084
TOPLAM	**407**	**11333**	**145856**	**157189**	**10,70**	**89,30**	**22020**	**183658**	**205678**

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

3.3. Çalışanların Kıdemleri

Araştırma kapsamındaki işyerlerinde çalışan, işçi dahil, tüm personelin yıllar itibariyle kıdemleri incelendiğinde, 14 işkolunun oluşturduğu genel toplam içinde, 6-10 yıl

kıdemli personelin % 21 ile en yüksek, 26 ve daha fazla kıdemli olanların ise % 2 ile en düşük düzeyde bulunduğu anlaşılmaktadır.

(Tablo 2. 9) te de gözlendiği üzere, çalışanların % 44.6'sının 5 ve daha az yıl kıdeme sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Bir yıldan az kıdemli personeli dikkate almamak suretiyle yapılan hesaplamalarda, 2009 yılı sonunda çalışan 193 225 kişinin toplam kıdemlerinin 1 743 084 yıl olduğu belirlenmiştir. Bu durumda, kişi başına ortalama kıdem süresi, yaklaşık 9 yıldır.

Tablo 2.9 : 2009 Yılı Sonunda Çalışanların Kıdem Yılları İtibariyle Bölünüşü (%)

İşkolu	0-1	1	2	3	4	5	6-10	11-15	16-20	21-25	26+	Çalışanlar Toplamı
AĞAÇ	7,2	14	10,5	7	5,3	8,6	17,8	18,8	7	2,7	1,1	100
CAM	1,2	3,6	8,4	12,2	6,5	3,3	10,9	27,2	12	13,4	1,4	100
ÇİMENTO	3,7	9,2	10	8	9	5,7	21	18,6	7,1	6,5	1,2	100
GIDA (TÜGİS)	9	13,6	8,7	8,5	8	14,5	21,6	11,4	3,1	1,4	0,1	100
İLAÇ (İEİS)	13,1	17	14,6	9,9	5,4	5,6	18,7	10,1	3,8	1,3	0,5	100
İNŞAAT (İNTES)	29,7	18,2	13,4	10,6	8	4	7,1	4	2,1	1,7	1,2	100
KAĞIT	4,2	7,5	6	7,3	3,4	6,2	34,2	15	10,3	5,3	0,4	100
KİMYA (KİPLAS)	11,1	7,3	11,4	8,5	4,5	5,7	13,2	11,8	6,9	10,8	8,8	100
METAL (MESS)	6,2	7	12,5	10,3	7,4	7	22,3	14,9	8,1	3,8	0,6	100
ŞEKER	0,2	0,4	1,1	3,7	2,6	3,2	28,6	22,8	14,2	11,2	12	100
TEKSTİL	12,2	9,3	11,2	12,6	6,6	7,7	19	13,4	5,7	2,1	0,2	100
TOPRAK	12,3	6	8,4	5,6	7,1	7,9	19,9	22,8	8,7	1,2	0	100
YEREL YÖNETİM (MİKSEN)	2	1,5	6	7,4	8,1	3	17,1	29	13,8	10	2,1	100
YEREL YÖNETİM (MİS)	1,1	0,7	1,6	2,4	2,4	3,6	30,6	21,3	22,6	12	1,8	100
TOPLAM	**6,1**	**6,5**	**9,9**	**9,1**	**6,8**	**6,2**	**21**	**17,5**	**9,2**	**5,7**	**2**	**100**

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

Araştırma kapsamındaki işyerlerinde kıdem tazminatı bazı, yılda 30 günlük ücret tutarı olarak alınmış, 14 işkolunda çalışan 193 225 kişinin kıdem yılı toplamı 1 743 084 rakamına dayanarak yapılan hesaplamalar sonucu, araştırma kapsamındaki işverenlerin yükümlü oldukları **"potansiyel kıdem tazminatı"** tutarının, 2009 yılında yaklaşık 4 milyar 22 milyon TL'nı bulduğu saptanmıştır.

Buna göre 2009 yılında, çalışan başına ortalama kıdem tazminatı yükü, yaklaşık 20 bin 813 TL olmaktadır.

3.4. Sendikalaşma

Araştırma kapsamındaki işyerlerinde çalışan tüm personelin % 71.4'ü bir işçi sendikasına üye bulunmaktadır (Tablo 2. 10).

Tablo 2.10 : 2009 Aralık Ayı İtibariyle Çalışanların Sendikalaşması

İşkolu	Tüm Personel	Sendikalı Personel (%)
AĞAÇ	1076	28
CAM	6232	77,2
ÇİMENTO	9270	59,9
GIDA (TÜGİS)	7747	45,2
İNŞAAT (İNTES)	2111	2,3
KAĞIT	918	57,7
KİMYA (KİPLAS)	8291	51,5
METAL (MESS)	97232	73,1
ŞEKER	15170	90
TEKSTİL	17958	65,3
TOPRAK	3385	70
YEREL YÖNETİM(MİKSEN)	25559	80,9
YEREL YÖNETİM (MİS)	6084	80,6
TOPLAM	**201033**	**71,4**

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

2009 Aralık ayında çalışanların üye oldukları işçi sendikalarının hangi işçi konfederasyonlarına bağlı bulundukları (Tablo 2. 11) da belirtilmiştir. (Tablo 2.11) den, araştırma kapsamındaki işyerlerinde çalışan sendikalı personel toplamının % 84.9'unun TÜRK-İŞ'e, % 8.2'sinin HAK-İŞ'e, % 6.8'inin DİSK'e bağlı sendikalara üye olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 2.11 : 2009 Aralık Ayı İtibariyle SendikalıPersonel ve İşçi Konfederasyonları

İşkolu	Sendikalı Toplam Personel	TÜRK-İŞ		HAK-İŞ		DİSK		KAMU-SEN, KESK ve MEMURSEN		BAĞIMSIZ	
		Sendikalı Personel		Sendikalı Personel		Sendikalı Personel		Sendikalı Personel		Sendikalı Personel	
		Sayısı	%	Sayısı	%	Sayısı	%	Sayısı	%	Sayısı	%
AĞAÇ	301	301	100	-	-	-	-	-	-	-	-
CAM	4813	4813	100	-	-	-	-	-	-	-	-
ÇİMENTO	5549	5549	100	-	-	-	-	-	-	-	-
GIDA (TÜGİS)	3503	392	11,2	3111	88,8	-	-	-	-	-	-
İNŞAAT (İNTES)	48	48	100	-	-	-	-	-	-	-	-
KAĞIT	530	530	100	-	-	-	-	-	-	-	-
KİMYA (KİPLAS)	4273	3391	79,4	-	-	882	20,6	-	-	-	-
METAL (MESS)	71125	64434	90,6	331	0,5	6360	8,9	-	-	-	-
ŞEKER	13651	13485	98,8	-	-	-	-	166	1,2	-	-
TEKSTİL	11734	9108	77,6	572	4,9	2054	17,5	-	-	-	-
TOPRAK	2371	2371	100	-	-	-	-	-	-	-	-
YEREL YÖNETİM (MİKSEN)	20687	14744	71,3	5724	27,7	219	1,1	-	-	-	-
YEREL YÖNETİM (MİS)	4905	2648	54	2057	41,9	179	3,6	21	0,4	-	-
TOPLAM	143490	121814	84,9	11795	8,2	9694	6,8	187	0,1	-	-

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

3.5. İşgücü Maliyetinin Bölünüşü

2009 yılında anket kapsamındaki 407 işletmede, işçiler kapsamında (diğer personel hariç) toplam işgücü maliyeti -fazla çalışma ödemeleri hariç- yaklaşık 5 milyar 359 milyon TL'dir.

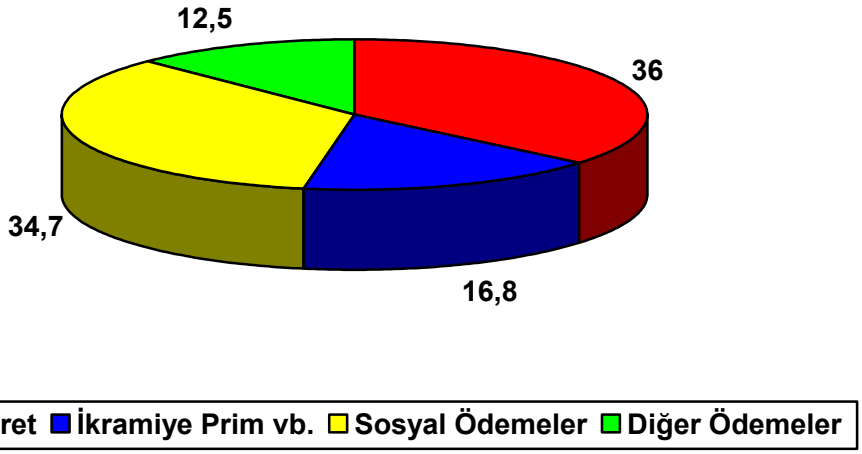
Toplam işgücü maliyetinin % 36'sını **"çıplak ücret"**; % 8.6'sını **"hafta tatili ve genel tatil ücretleri"**; % 3'ünü **"izin ücretleri"**; % 16.8'ini **"ikramiye, prim v.b."**; % 34.7'sini**"sosyal ödemeler"** ve % 0.9'unu **"diğer"** personel giderleri oluşturmaktadır (Tablo 2. 12).

Tablo 2.12 : 2009 Yılında İşgücü Maliyetinin Bölünüşü Çalışılan Saat Başına İşgücü Maliyeti

İşkolu	İşçi Sayısı (Yıllık Ortalama)	Çıplak Ücret	Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücretleri	İzin Ücretleri	İkramiye, Prim vb.	Sosyal Ödemeler	Diğer Giderler	Toplam İşgücü Maliyeti
AĞAÇ	841	38,2	9,2	2,9	12,4	36	1,3	100
CAM	4865	33,5	8,3	3,4	17,4	37	0,4	100
ÇİMENTO (ÇEİS)	5602	35,5	7,7	3,4	17,3	35,6	0,5	100
GIDA (TÜGİS)	5858	34,9	6,9	2,4	17,7	36,8	1,3	100
İLAÇ (İEİS)	1119	37,2	6,3	2,1	18,5	35,5	0,4	100
İNŞAAT (İNTES)	1169	51,2	8,3	1,8	12,6	24,5	1,6	100
KAĞIT	551	40,7	8,9	1,9	16,4	32	0,2	100
KİMYA (KİPLAS)	4832	32,7	7,6	2,1	19,6	37,4	0,6	100
METAL (MESS)	74226	34,3	8,4	2,9	17,3	35,6	1,5	100
ŞEKER	11882	39	10,2	4	17,4	28,4	1	100
TEKSTİL	14681	39,8	9,3	3,8	13,3	33,3	0,5	100
TOPRAK	2579	33,5	7,4	1,8	15	42	0,3	100
YEREL YÖNETİM (MİKSEN)	23364	37,8	9,2	2,8	15,7	34,4	0,1	100
YEREL YÖNETİM (MİS)	5244	36,5	8,1	2,1	15	38,2	0,1	100
TOPLAM	**156813**	**36**	**8,6**	**3**	**16,8**	**34,7**	**0,9**	**100**

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

Grafik 2. 8 : 2009 Yılında İşgücü Maliyetinin Yüzdeli Bölünüşü



Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

Bilindiği gibi, bir yılda **"fiili"** çalışma süresi çeşitli nedenlerle, 365 takvim gününün çok altındadır. Fiilen çalışılan saat başına işçilik maliyetini bulmak için çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödenen 52 gün hafta tatili, ortalama 22 gün yıllık izin, 10 gün ulusal bayram ve genel tatil (bu tatil günlerinden bazılarının hafta tatiline rastladıkları göz önüne alınmaktadır) ve 6 gün hastalık veya diğer mazeret izinlerini düşmek gerekmektedir.

Diğer deyimle, toplam 90 gün tutan çalışılmayan ancak ücret ödemesi yapılan günler, 365 günden düşülmek suretiyle fiilen çalışılan saat başına ortalama işgücü maliyeti yılda (275 gün x 7.5 saat = 2062.5 saat) esası üzerinden hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan çalışılan saat başına ortalama işgücü maliyeti; en az 10.27 TL ile en çok 25.38 TL arasında değişmekte, 14 işkolunda ise ortalama 17.36 TL olmaktadır. Buna göre, fiilen çalışılan gün başına işçilik maliyeti 130.2 TL'dir (Tablo 2. 13).

Tablo 2.13 : 2009 Yılında Fiilen Çalışılan Sat Başına İşgücü Maliyeti (TL/Saat)

İşkolu	İşçi Sayısı (Yıllık Ortalama)	Çıplak Ücret	Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücretleri	İzin Ücretleri	İkramiye, Prim vb.	Sosyal Ödemeler	Diğer Giderler	Toplam İşgücü Maliyeti
AĞAÇ	841	4,73	1,14	0,36	1,53	4,46	0,16	12,38
CAM	4865	7,59	1,88	0,77	3,95	8,38	0,09	22,66
ÇİMENTO (ÇEİS)	5602	5,48	1,2	0,52	2,67	5,5	0,07	15,44
GIDA (TÜGİS)	5858	3,58	0,71	0,25	1,82	3,78	0,13	10,27
İLAÇ (İEİS)	1119	8,67	1,46	0,48	4,3	8,25	0,1	23,27
İNŞAAT (İNTES)	1169	8,41	1,36	0,29	2,07	4,01	0,26	16,41
KAĞIT	551	5,82	1,49	0,32	2,74	5,35	0,03	16,75
KİMYA (KİPLAS)	4832	8,3	1,93	0,53	4,97	9,49	0,15	25,38
METAL (MESS)	74226	5,55	1,35	0,47	2,8	5,75	0,25	16,17
ŞEKER	11882	8,86	2,32	0,91	3,96	6,45	0,23	22,73
TEKSTİL	14681	4,18	0,97	0,39	1,4	3,5	0,06	10,5
TOPRAK	2579	4,43	0,98	0,23	1,99	5,55	0,04	13,22
YEREL YÖNETİM (MİKSEN)	23364	8,77	2,14	0,64	3,65	8	0,02	23,22
YEREL YÖNETİM (MİS)	5244	5,33	1,18	0,31	2,19	5,58	0,02	14,61
(%)	**156813**	**6,24 (36,0)**	**1,5 (8,6)**	**0,52 (3,0)**	**2,91 (16,8)**	**6,03 (34,70)**	**0,16 (0,9)**	**17,36 (100)**

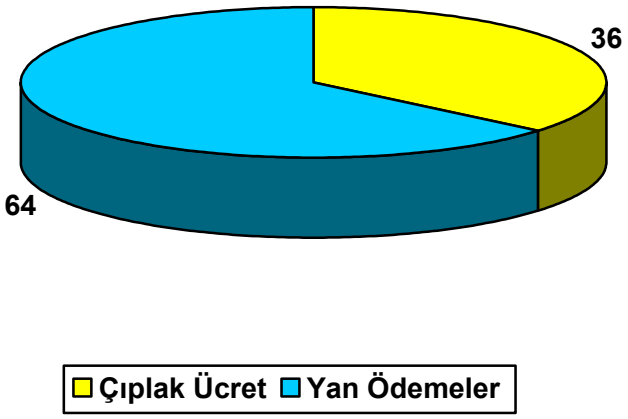
Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

3.6. Yan Ödemeler

Araştırma kapsamındaki 14 işkolunda, toplam işgücü maliyeti içinde ortalama olarak**"Çıplak Ücret"**in % 36 ve **"Yan Ödemeler"**in % 64 olduğu gözlenmektedir (Tablo 2. 14). Bu itibarla, 2009 yılında anılan işkollarında yan ödemelerin tutarı çıplak ücretten fazladır (İnşaat hariç).

(Tablo 2. 14)'un incelenmesinden de anlaşılacağı gibi, toplam işçilik giderleri içinde yan ödemelerin payı Kimya işkolunda en fazladır (% 67.3). Bunu Cam ve Toprak (% 66.5) işkolları izlemektedir.

Grafik 2. 9 : 2009 Yılında Çıplak Ücret ve Yan Ödemeler



Tablo 2. 14 : 2009 Yılı Çıplak Ücret ve Yan Ödemelerin Karşılaştırılması (%)

İşkolu	Çıplak Ücret	Yan Ödemeler
AĞAÇ	38,2	61,8
CAM	33,5	66,5
ÇİMENTO (ÇEİS)	35,5	64,5
GIDA (TÜGİS)	34,9	65,1
İLAÇ (İEİS)	37,2	62,8
İNŞAAT (İNTES)	51,2	48,8
KAĞIT	40,7	59,3
KİMYA (KİPLAS)	32,7	67,3
METAL (MESS)	34,3	65,7
ŞEKER	39	61
TEKSTİL	39,8	60,2
TOPRAK	33,5	66,5
YEREL YÖNETİM (MİKSEN)	37,8	62,2
YEREL YÖNETİM (MİS)	36,5	63,5
TOPLAM	**36**	**64**

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

3.7. Sosyal Ödemelerin Bölünüşü

Çalışanlara doğrudan ödenen sosyal yardımlardan ve çalışanlar hesabına yapılan kanuni ödemelerden oluşan **"sosyal ödemeler"**in 2009 yılındaki bölünüşü (Tablo 2. 15) te belirtilmektedir. (Tablo 2. 15) un incelenmesinden en yüksek harcamanın SGK işveren primleri (% 40.3) için yapıldığı, bunu kıdem tazminatı (% 16), yemek (% 12), ulaştırma (% 8.8) giderlerinin izlediği anlaşılmaktadır.

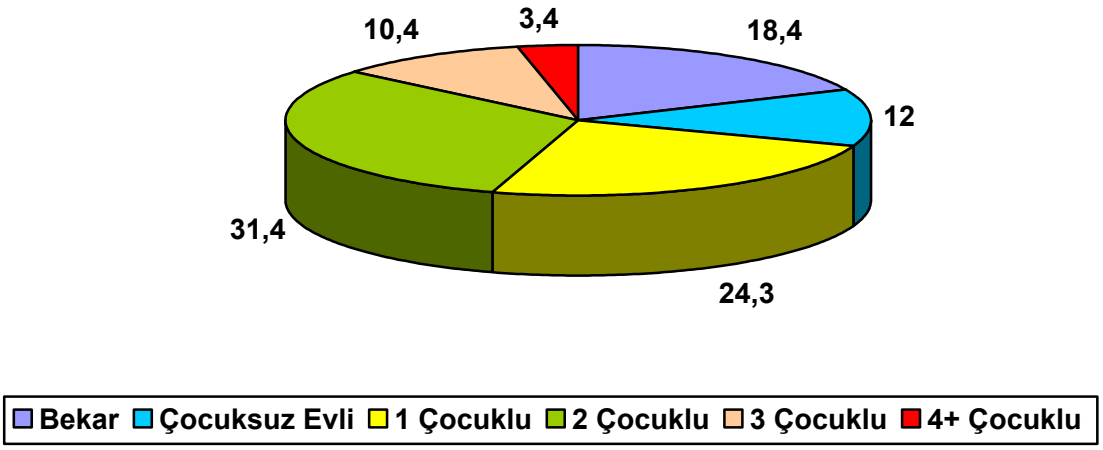
Tablo 2. 15 : 2009 Yılında Sosyal Ödemelerin Bölünüşü

Sosyal Ödemeler	%
SGK İşveren Primleri	40,3
Kıdem Tazminatı	16
Yemek	12
Ulaştırma	8,8
Yakacak	5
İşsizlik Sigortası İşveren Primleri	4,5
İş Elbisesi, Korunma Malzemeleri, vb.	4,2
İzin ve Bayram Harçlıkları	3,3
İhbar Tazminatı	2,4
Aile, Çocuk ve Öğrenim Yardımları	1,1
Özel Sigorta Kuruluşlarına Yapılan Ödemeler	0,4
Diğer Yasal Tazminatlar	0,4
Sağlık Hizmetleri, Kreş, Spor Giderleri ve Spor Tesisleri Yapma Yükümlülüğü	0,4
Doğum, Ölüm, Evlenme Yardımları	0,4
Diğer	0,8
Toplam	**100**

3.8. İşçilerin Medeni Hali ve Çocuk Sayısı

Araştırma kapsamına giren 14 işkolunda, 2009 yılı sonunda çalışan 157 189 işçinin % 18.4'Ü bekâr, % 12'si çocuksuz evlidir (Grafik 2. 10). İşçi ailelerinin geçimini sağladıkları çocuk sayısına bakıldığında, iki çocuklu işçilerin en yüksek düzeyde bulunduğu (% 31.4), bunu bir (% 24.3), üç (% 10.4) ve dört ve daha fazla çocuklu (% 3.4) işçi ailelerinin izlediği anlaşılmaktadır.

Grafik 2. 10 : 2009 Yılı Sonunda İşçilerin Medeni Hali ve Çocuk Sayısı



Tablo 2. 16 : 2009 Yılı Sonunda İşçilerin Medeni Hal ve Çocuk Sayısı İtibariyle Bölünüşü (%)

İşkolu	İşçi Sayısı	Bekar	Çocuksuz Evli	1 Çocuklu	2 Çocuklu	3 Çocuklu	4+ Çocuklu	Toplam
AĞAÇ	822	17,9	8,9	19,3	37,1	14,7	2,1	100
CAM	4813	16,5	7,7	22,9	43	8,6	1,2	100
ÇİMENTO (ÇEİS)	5549	11,6	11,3	24,8	35,6	12,6	4,1	100
GIDA (TÜGİS)	5931	21,3	13,3	27,5	28,5	7,6	1,8	100
İLAÇ (İEİS)	1117	27,5	9,9	31,4	27,3	3,3	0,5	100
İNŞAAT (İNTES)	1147	25,6	13,9	21,1	23,6	10,3	5,5	100
KAĞIT	551	10,9	12,3	26,1	40,7	8,9	1,1	100
KİMYA (KİPLAS)	4829	13,3	13,3	23,6	37,8	9,7	2,2	100

METAL (MESS)	74210	23,9	13,5	28	27,9	5,8	0,9	100
ŞEKER	12568	2,3	7,3	18,2	36	22,6	13,6	100
TEKSTİL	14997	23,2	15,5	23,5	27,3	8,7	1,9	100
TOPRAK	2636	20,9	14,7	27,2	28,9	6,1	2	100
YEREL YÖNETİM (MİKSEN)	22928	10,8	8,4	16,8	37,7	19	7,1	100
YEREL YÖNETİM (MİS)	5091	5,5	8,2	19,8	38,8	19,4	8,2	100
TOPLAM	**157189**	**18,4**	**12**	**24,3**	**31,4**	**10,4**	**3,4**	**100**

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

3.9. İşçilerin Öğrenim Durumu

(Tablo 2. 17)'nin incelenmesinden de anlaşılacağı gibi, okuma-yazma bilmeyen işçilerin sayısı ağırlıklı ortalamaya yansımayacak kadar düşükken sadece okur-yazar işçiler de mevcuttur (% 0.4). Diploma itibariyle en büyük grubu % 57.3 ile lise (genel ve mesleki) mezunları oluşturmakta, bunu % 20.5 ile ilkokul mezunları izlemektedir. Ortaokul (genel ve mesleki) mezunu işçiler % 11.7 ve yüksek öğrenim mezunları % 10.1'dir. Meslek okullarından mezun işçi sayısının toplam işçi sayısına oranı % 40.7'dir.

Tablo 2. 17 : 2009 Yılı Sonunda İşçilerin Öğrenim Durumu İtibariyle Bölünüşü (%)

İşkolu	İşçi Sayısı	Okuma-Yazma Bilmeyen	Sadece Okur-Yazar	İlkokul Mezunu	Ortaokul M.		Lise M.		Yüksek Öğrenim M.	Toplam
					Genel	Mesleki	Genel	Mesleki		
AĞAÇ	822	0,4	0,0	31,9	21,4	3,3	16,5	19,7	6,8	100
CAM	4813	0,0	0,0	8,5	4,3	1,1	29	40,6	16,5	100
ÇİMENTO (ÇEİS)	5549	0,1	0,1	13,4	7,6	0,1	15,9	50,5	12,1	100
GIDA (TÜGİS)	5931	0,0	0,2	32,1	13,3	0,0	31,7	18	4,7	100
İLAÇ (İEİS)	1117	0,0	0,2	10,7	5,1	0,0	29,8	34,3	20	100
İNŞAAT (İNTES)	1147	0,1	1,3	24,6	15,8	1,1	14,7	7,9	34,4	100
KAĞIT	551	0,0	0,0	10,2	8,2	0,9	12,7	33,6	34,5	100
KİMYA (KİPLAS)	4829	0,0	0,6	15,2	11,1	0,1	12,8	49,6	10,7	100

METAL (MESS)	74210	0,0	0,4	12,5	7,1	1,5	12,9	54	11,6	100
ŞEKER	12568	0,0	0,3	27,6	21,2	1,0	18,8	27,8	3,3	100
TEKSTİL	14997	0,0	0,4	27,2	13,4	0,4	28,9	25,1	4,5	100
TOPRAK	2636	0,0	1,3	19,6	17,9	0,0	25,4	33	2,9	100
YEREL YÖNETİM (MİKSEN)	22928	0,0	0,3	33,7	13,7	0,3	18,6	21,4	12,1	100
YEREL YÖNETİM (MİS)	5091	0,2	0,8	52,9	17,7	0,1	17,9	5,6	4,8	100
TOPLAM	**157189**	**0,0**	**0,4**	**20,5**	**10,7**	**1,0**	**17,6**	**39,7**	**10,1**	**100**

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

3.10. Personel Giriş - Çıkışları

2009 yılı içinde işe alınanlar ile çeşitli nedenlerle işten ayrılanlar ve 2009 yılında istihdam edilenlerin ortalama sayıları, işkolları itibariyle (Tablo 2. 18) de gösterilmektedir. İşe alınanların, ortalama tüm personele oranlanması ve sonucun yüzde olarak ifadesi**"işe alınma oranı"**nı, işten ayrılanların, yine ortalama tüm personele bölünmesi ise **"işten ayrılma oranı"**nı belirtmektedir.

(Tablo 2. 18) ün incelenmesinden de anlaşılacağı gibi, anılan oranlar, İnşaat ve Şeker işkollarında en yüksek düzeyde bulunmaktadır. Bunlarda İnşaat sektöründeki istihdamın mevsimlik/geçicilik özelliği ve Şeker işkolunda şeker pancarı işleme kampanyasının, tarımsal bölgelere göre en erken Eylül ayında başlaması ve en geç Ocak ayında bitmesi etkendir. Öte yandan, işe alma ve işten ayrılma oranları Cam ve Yerel Yönetim (MİS) işkollarında en düşük seviyelerdedir. Araştırma kapsamındaki işkollarının tümünde ise, diğer deyimle ağırlıklı ortalamalar olarak, işe alınma oranı % 13.3 ve işten ayrılma oranı % 18.4'dür.

Tablo 2. 18 : 2009 Yılında Personel Giriş-Çıkışları ve İlgili Oranlar

İşkolu	Ortalama Tüm Personel Sayısı (1)	Yıl İçinde İşe Alınanlar Sayısı (2)	Yıl İçinde İşten Ayrılanlar Sayısı (3)	İşe Alınma Oranı (2)/(1)*100	İşten Ayrılma Oranı (3)/(1)*100
AĞAÇ	1100	66	127	6,0	11,5
CAM	6284	154	385	2,5	6,1
ÇİMENTO (ÇEİS)	9352	447	687	4,8	7,3
GIDA (TÜGİS)	7662	1352	970	17,6	12,7
İLAÇ (İEİS)	4605	713	773	15,5	16,8
İNŞAAT (İNTES)	2124	1234	1113	58,1	52,4
KAĞIT	915	75	67	8,2	7,3
KİMYA (KİPLAS)	8343	1504	1683	18,0	20,2
METAL (MESS)	97634	8915	16838	9,1	17,2
ŞEKER	14702	7999	7443	54,4	50,6
TEKSTİL	17631	3043	3090	17,3	17,5
TOPRAK	3338	582	690	17,4	20,7
YEREL YÖNETİM (MİKSEN)	26160	1134	3745	4,3	14,3
YEREL YÖNETİM (MİS)	6257	185	367	3,0	5,9
TOPLAM	**205107**	**27403**	**37978**	**13,3**	**18,4**

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

3.11. Zorunlu İstihdam

13 işkolunda 2009 Aralık sonu itibariyle 82979 işçi çalıştıran ve Araştırma kapsamında zorunlu istihdam konusunda veri derlenen 276 işyerinde 3201'i özürlü, 1047'si eski hükümlü, 849'u diğer (terör mağduru, işyeri hekimi, hemşire, sağlık memuru, çevre mühendisi, iş güvenliği mühendisi veya uzmanı, ilkyardımcı, avukat ve eğitici personel) olmak üzere toplam 5097 kişi çeşitli kanunlarla getirilen zorunlu istihdam yükümlülüğü çerçevesinde istihdam edilmektedir. (5763 sayılı Kanun gereğince 26.05.2008 tarihinden itibaren özel sektör kuruluşlarının eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu

kaldırılmış ve işyeri hekimi ve iş güvenliği mühendisi veya uzmanı çalıştırmak yerine dışarıdan hizmet alma imkanı getirilmiştir). Bu toplamın işçi sayısına oranı % 6.14'dür.

(Tablo 2. 19)'ün incelenmesinden de anlaşılacağı gibi, zorunlu istihdam yükümlülüğü gereğince istihdam edilen gruplar arasında 13 işkolunda genel ortalama olarak en yüksek oranı % 3.86 ile özürlü istihdamı temsil etmektedir. En yüksek zorunlu istihdam oranı Kağıt (% 9.98), Çimento (% 9.32) ve İlaç (% 8.68) işkollarındadır.

Tablo 2. 19 : 2009 Yılı Sonunda Zorunlu İstihdam

İşkolu	İşçi Sayısı	Zorunlu İstihdam				İşçi Sayısına Oranı			
		Özürlü	Eski Hükümlü	Diğer	Toplam	Özürlü (%)	Eski Hükümlü (%)	Diğer (%)	Toplam (%)
AĞAÇ	822	26	8	14	48	3,16	0,97	1,7	5,84
CAM	4813	183	37	54	274	3,8	0,77	1,12	5,69
ÇİMENTO (ÇEİS)	5549	247	89	181	517	4,45	1,6	3,26	9,32
GIDA (TÜGİS)	5931	211	35	26	272	3,56	0,59	0,44	4,59
İLAÇ (İEİS)	1117	77	8	12	97	6,89	0,72	1,07	8,68
İNŞAAT (İNTES)	1147	48	2	26	76	4,18	0,17	2,27	6,63
KAĞIT	551	23	3	29	55	4,17	0,54	5,26	9,98
KİMYA (KİPLAS)	4829	137	29	110	276	2,64	0,6	2,28	5,72
ŞEKER	12568	622	300	109	1031	4,95	2,39	0,87	8,2
TEKSTİL	14997	455	83	82	620	3,03	0,55	0,55	4,13
TOPRAK	2636	80	21	15	116	3,03	0,8	0,57	4,4
YEREL YÖNETİM (MİKSEN)	22928	863	323	148	1334	3,76	1,41	0,65	5,82
YEREL YÖNETİM (MİS)	5091	229	109	43	381	4,5	2,14	0,84	7,48
TOPLAM	**82979**	**3201**	**1047**	**849**	**5097**	**3,86**	**1,26**	**1,02**	**6,14**

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

3.12. 2009 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyetinin Değerlendirilmesi

2009 yılına ait yapılan araştırmanın genel değerlendirmesi şu şekildedir:

- **Krize Rağmen Organize Kesimde Reel Ücrette Artış Meydana Gelmesi**

Ekonomik kriz 2008'de başlamış, ancak yıkıcılığını 2009'da göstermiştir. 2009 yılında sanayi sektöründe üretim, satış hasılatı, yatırımlar ve ihracat sert biçimde azalmıştır. Buna karşılık ücret ve işgücü maliyetleri büyük oranda bağıtlanmış toplu iş sözleşmeleri ile belirlendiğinden, krizden neredeyse hiç etkilenmemiştir. Nitekim nominal ortalama saatlik ücret ve işgücü maliyeti, 2007 ve 2008'in %10 civarındaki artış oranını 2009 yılında da korumuştur.

Tablo 2. 20 : 2009 Yılında Ortalama İşgücü Maliyeti ve Ortalama Ücretlerdeki Artışlar

	Çalışılan Sat Başına Ortalama (%)			İşçi Başına Yıllık Ortalama (%)		
	2008 (TL/Saat)	2009 (TL/Saat)	Artış (%)	2008 (TL/Yıl)	2009 (TL/Yıl)	Artış (%)
İŞGÜCÜ MALİYETİ	15,83	17,36	9,67	31,61	34,173	8,11
BRÜT GİYDİRİLMİŞ ÜCRET	11,84	13,03	10,05	23,643	25,649	8,48
NET GİYDİRİLMİŞ ÜCRET	8,44	9,31	10,31	16,854	18,327	8,74

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

TİSK'in 2009 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti Araştırması'nın sonuçlarına göre, 2009 yılında çalışılan saat başına işgücü maliyeti nominal olarak %9.67; işçi başına yıllık ortalama işgücü maliyeti ise nominal olarak %8.11 oranında artış göstermiştir **(Tablo 2. 20)**. 2009'daki nominal artış oranları; çalışılan saat başına brüt giydirilmiş ücrette %10.05, çalışılan saat başına net giydirilmiş ücrette %10.31'dir.

2009 yılında krize rağmen organize kesimde ortalama ücret ve işgücü maliyeti reel bakımdan da azalmamıştır. Bunun nedeni, ilk olarak nominal artışların hız kesmemesi, ikinci olarak enflasyonun 2008'e göre düşmesidir. 2009 yılında çalışılan saat başına ortalama işgücü maliyetinde %3.22; işçi başına yıllık ortalama işgücü maliyetinde ise %1.75 reel artış olmuştur **(Tablo 2. 21)**.

Tablo 2. 21 : 2009 Yılında İşgücü Maliyeti ve Ücretlerdeki Reel Değişim (*)

	Çalışılan Sat Başına Reel Değişim (%)	**İşçi Başına Yıllık Ortalama Reel Değişim (%)**
İŞGÜCÜ MALİYETİ	+3,22	+1,75
BRÜT GİYDİRİLMİŞ ÜCRET	+3,58	+2,10
NET GİYDİRİLMİŞ ÜCRET	+3,82	+2,34

(*) Deflatör olarak, TÜİK 2003=100 Tüketici Fiyatları Endeksi'nin 2009 yılı 12 aylık ortalamalara göre artış oranı (% 6,25) uygulanmıştır.

Reel açıdan saat başına brüt giydirilmiş ücret %3.58; net giydirilmiş ücret %3.82 yükselmiştir. 1985-2009 dönemindeki işgücü maliyetine ilişkin gelişmeler **(Tablo 2. 22)**'te belirtilmiştir.

Tablo 2. 22 : Ortalama İşgücü Maliyetindeki Gelişmeler

YILLAR	(1) İŞGÜCÜ MALİYETİ (TL/SAAT)(*)	NOMİNAL İŞGÜCÜ MALİYETİ ENDEKSİ (1985=100)	(2) TÜKETİCİ FİYATLARI ENDEKSİ (1985=100)	REEL İŞGÜCÜ MALİYETİ ENDEKSİ (1985=100)
1985	808	100,0	100	100,0
1986	1,055	130,6	134,6	97,0
1987	1,622	200,7	186,9	107,4
1988	2,680	331,7	327,8	101,2
1989	5,896	729,7	555,9	131,3
1990	11,082	1.371,5	891,1	153,9
1991	27,132	3.357,9	1.479,2	227,0
1992	45,595	5.642,9	2.516,1	224,3
1993	77,018	9.531,9	4.179,2	228,1
1994	124,806	15.446,3	8.621,7	179,2
1995	195,825	24.235,8	16.691,6	145,2
1996	364,336	45.091,1	30.111,6	149,7
1997	675,177	83.561,5	55.917,2	149,4
1998	1.363,543	168.755,3	103.223,2	163,5
1999	2.412,02	298.517,3	170.215,1	175,4
2000	411.884,3	509.757,8	263.663,2	193,3
2001	562.211,1	695.805,8	407.096,0	170,9
2002	772.707,9	956.321,6	590.289,2	162,0
2003	944.587,5	1.169.043,9	739.632,4	158,0
2004	1.089.112,6	1.347.911,6	817.885,5	164,8

2005	12,06	1.492.677,3	884.788,5	168,7
2006	13,10	1.621.287,1	969.728,2	167,2
2007	14,32	1.772.277,2	1.054.676,4	168,0
2008	15,83	1.959.158,4	1.164.784,6	168,2
2009	17,36	2.148.514,9	1.237.583,6	173,6

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

(1) Çalışılan saatler esasına göre hazırlanmıştır.
(2) Endeks oluşturulurken 1986-1989 dönemi için DİE 1978-1979=100

Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Endeksi, 1990-1995 dönemi için DİE 1987=100

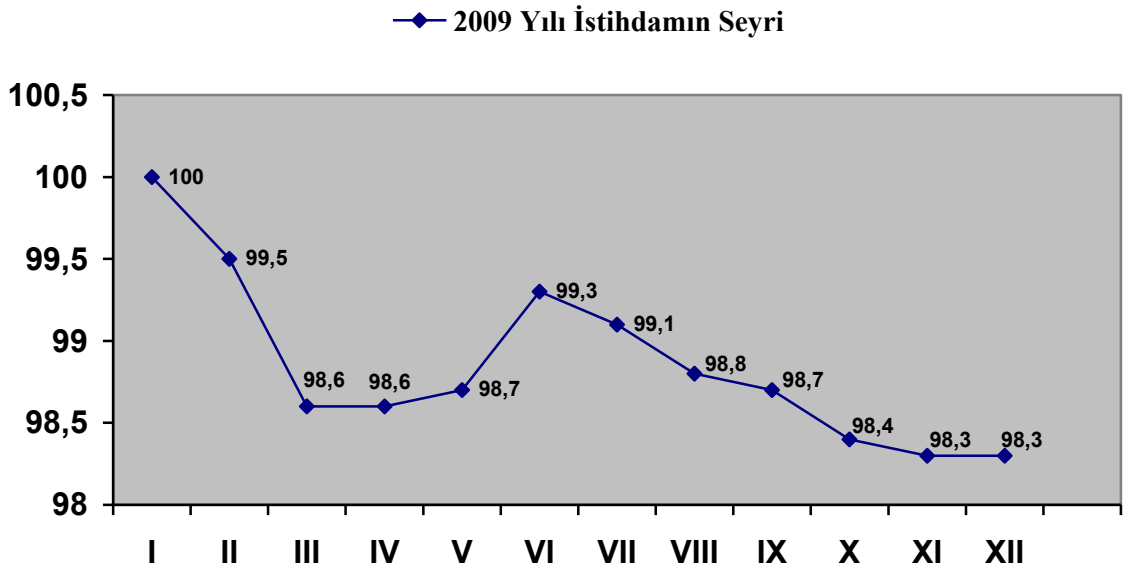
Türkiye Kentsel Y. Tüketici F.E., 1996-2004 dönemi için DİE 1994=100 Türkiye

Kentsel Y. Tüketici F.E., 2005-2009 dönemi için TÜİK 2003=100 Tüketici Fiyatları Endeksi kullanılmıştır.

- **İstihdam Azalmaya Devam Etti**

2008'de yaşanan istihdam gerilemesi, 2009 yılında da devam etmiştir. 2009'da toplu iş sözleşmesi uygulayan işyerlerinde (mevsimlik çalışmadan etkilenen İnşaat ve Şeker işkolları hariç) Mayıs ve Haziran ayları istisna olmak üzere, istihdamın yıl içinde düşüş eğiliminde olduğu ve yılsonunda, yılbaşına göre %1.7 oranında azaldığı tespit edilmektedir **(Grafik 2. 11 ve Grafik 2. 12)**.

Grafik 2. 11 : 2009 Yılında İstihdamın Yeri



Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

Araştırma kapsamındaki işyerlerinde istihdam azalışı daha ziyade, işe alınma oranındaki ciddi gerilemeden kaynaklanmıştır. Öyle ki, 2009 yılında işe alınma oranında 2007 yılına göre 16 puan, 2008 yılına göre ise 8.5 puanlık bir azalma olmuştur. Bununla birlikte, işten ayrılma oranı da 2009 yılında 2007 yılına göre 8.4 puan, 2008 yılına göre ise 6.4 puan gerilemiştir **(2007, 2008 ve 2009 Araştırmaları, Tablo 2. 22)**. İstihdam azalışı, üretim azalışının yanında çok düşük kalmıştır. Krizde işçi ve işveren kesimlerinin ortak yaklaşımı, özellikle istihdam azalışını asgaride tutmak olmuş; işletmeler yetişmiş işçilerini kaybetmemek için çaba göstermişlerdir.

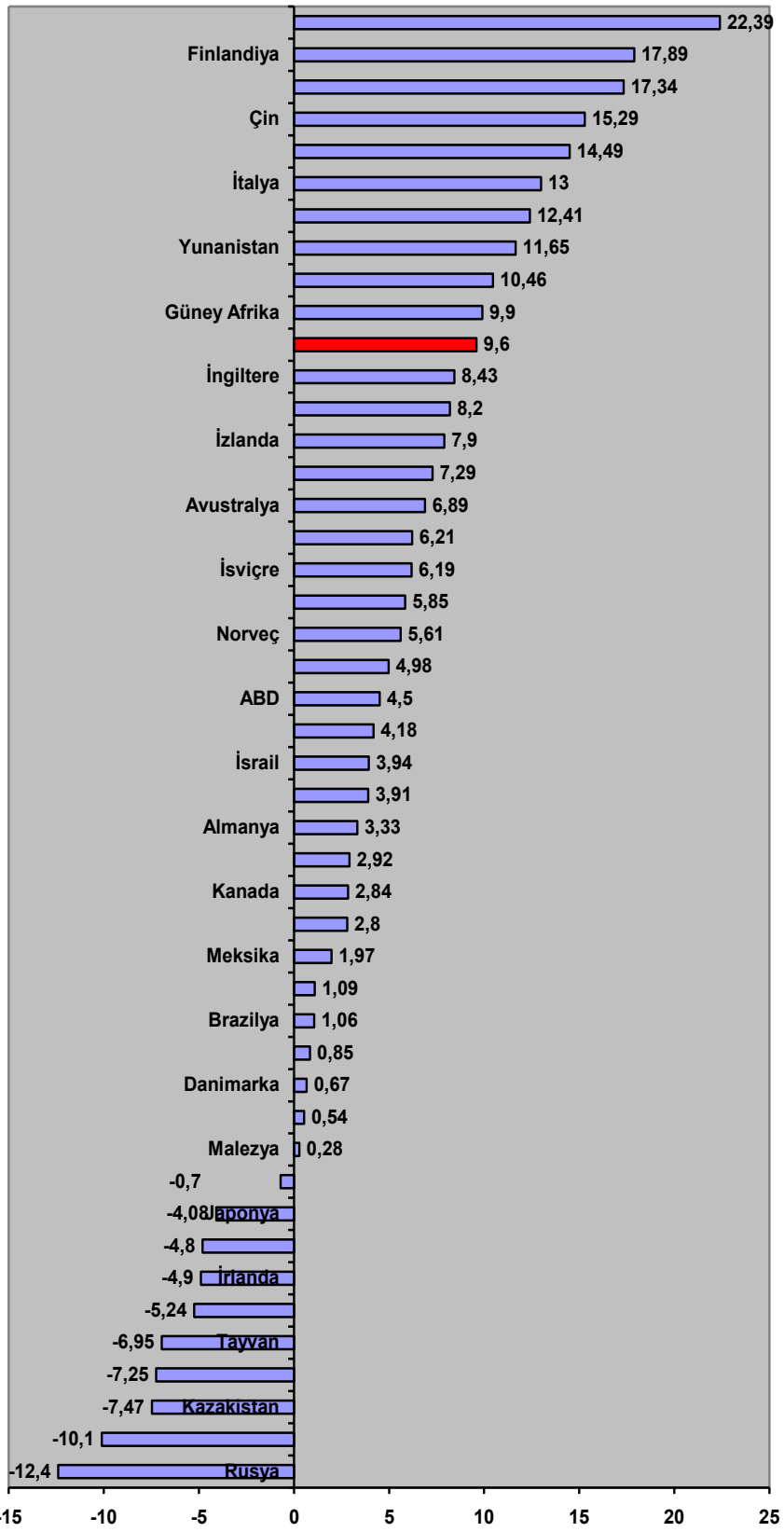
- **Döviz Cinsinden Birim İşgücü Maliyeti Artışı Rakiplerimizin çoğundan Yüksek**

Küresel Kriz'le birlikte uluslararası rekabetin önemi daha da artmış, ülkeler artık daha da sertleşen rekabet koşullarında ayakta kalma savaşı vermeye başlamıştır. İç ve dış piyasalarda uluslararası sınai rekabet döviz bazında gerçekleştiğinden ve yabancı malların fiyatları belirleyici olduğundan, Türk Sanayii açısından döviz cinsinden birim işgücü maliyetinin önem taşıdığı açıktır.

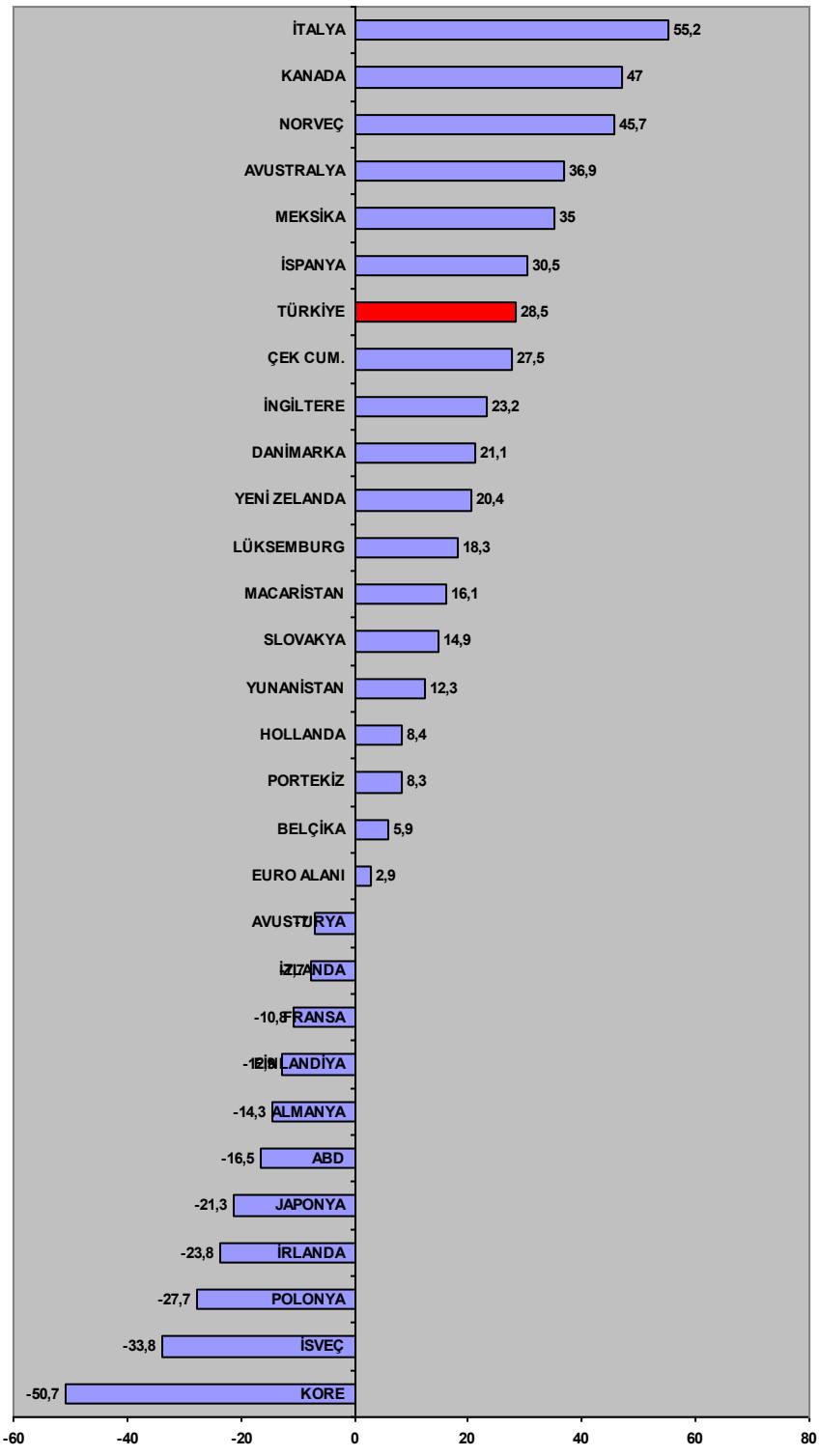
Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü (IMD) tarafından yayınlanan 2010 Dünya Rekabet Gücü Yıllığı verilerine göre Türkiye, 2009'da dolar bazında birim işgücü maliyetinin en hızlı arttığı ülkeler arasında (46 ülke içinde 11'inci sırada) yer almıştır **(Grafik 2. 12)**. Uzun dönemli bir inceleme yapıldığında da, OECD verilerine göre 1996-2009 döneminde dolar cinsinden birim işgücü maliyetinin en fazla arttığı ülkelerden biri Türkiye'dir. Söz konusu dönemde Türkiye, 30 OECD ülkesi içinde %28.6'lık artışla 7'inci sırada yer almıştır **(Grafik 2. 13)**. Bu veriler işgücü maliyetinde Türkiye Ekonomisinin uluslararası rekabet gücünün azaldığını ortaya koymaktadır.

Durum "yükselen piyasalar" olarak da tanımlanan, gelişen ve yoğun rekabet içinde bulunduğumuz ülkelerin işgücü maliyetleri açısından incelendiğinde, Türkiye'nin mevcut işgücü maliyetleri ile dünyada rekabet dezavantajı yaşadığı anlaşılmaktadır. Türkiye, en dişli 24 ülkenin yer aldığı grup içinde 12,24 $/saatlik işgücü maliyeti seviyesi ile ilk sırada yer almaktadır. Saat başına işgücü maliyeti Rusya'da 3.75 $, Bulgaristan'da 2.35 $, Çin'de 1.75 $, Hindistan'da 0.85 $'dır **(Grafik 2. 14)**.

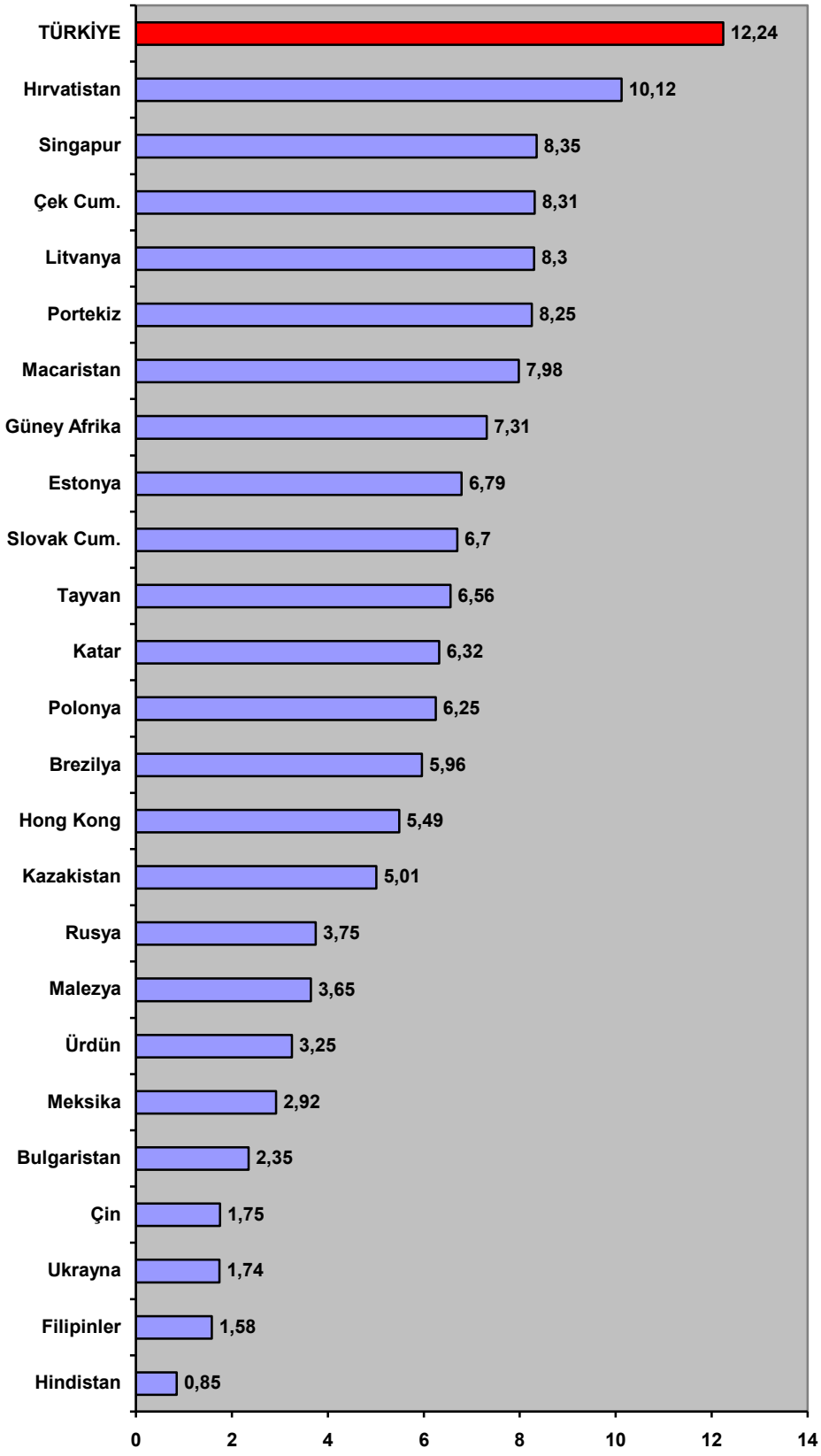
Grafik 2. 12 : İmalat Sanayinde Dolar Cinsinden Birim İşgücü Maliyetlerindeki Değişim, (Bir Önceki Yıla Göre, %), 2009



Grafik 2. 13 : Sanayide Dolar Cinsinden Birim İşgücü Maliyetindeki Değişim, (%) 1996-2009



Grafik 2. 14 : Seçilmiş Ülkelerde İmalat Sanayiinde Sat Başına İşgücü Maliyeti Seviyeleri ABD Doları, 2008



- **Verimlilik Ücrete Göre Daha Düşük Seviyede**

Verimlilik hem makro hem mikro düzeyde rekabet gücünün sağlanabilmesi açısından hayati önem taşımaktadır. Rekabet gücünün uzun vadede artışı verimliliğe bağlıdır.

Ülkemiz sanayiinde 2008 ve 2009 yıllarında verimlilik azalmıştır. TÜİK verilerine göre, imalat sanayiinde işgücü verimliliği 2007'de %2.9 yükselirken, 2008'de %1.2, 2009'da %1.6 oranlarında gerilemiştir. Öte yandan, verimliliğin ücrete kıyasla düşük olduğu dikkati çekmektedir. 2009 yılı itibariyle ülkemiz, kişi başına GSYH ve işgücü verimliliği açısından OECD ülkeleri arasında en düşük değerlerle en altta yer almasına karşılık, yıllık brüt giydirilmiş ücrette Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Slovak Cumhuriyeti gibi AB Ülkelerini ve Meksika'yı geride bırakmıştır **(Tablo 2. 23)**.

Tablo 2. 23 : Seçilmiş OECD Ülkelerinde Kişi Başına GSYH, İşgücü Verimliliği ve Brüt Giydirilmiş Ücret

2009 YILINDA OECD ÜLKELERİNDE KİŞİ BAŞINA GSYH (Satınalma Gücü Paritesine Göre)			**2009 YILINDA OECD ÜLKELERİNDE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ (Satınalma Gücü Paritesine Göre, İşçi-Saat Başına Katma Değer)**			**2009 YILINDA OECD ÜLKELERİNDE BRÜT GİYDİRİLMİŞ ÜCRET (Satınalma Gücü Paritesine Göre)**		
ÜLKELER	**$/YIL**	**TÜRKİYE=100**	**ÜLKELER**	**$/SAAT**	**TÜRKİYE=100**	**ÜLKELER**	**$/YIL**	**TÜRKİYE=100**
LÜKSEMBURG	78,409	629	NORVEÇ	62,09	301	NORVEÇ	52,694	276
NORVEÇ	51,985	417	LÜKSEMBURG	57,78	280	LÜKSEMBURG	52,321	274
ABD	45,934	368	ABD	53,25	258	HOLLANDA	51,336	269
HOLLANDA	39,877	320	FRANSA	50,83	246	İNGİLTERE	51,018	267
İRLANDA	38,685	310	HOLLANDA	50,17	243	ALMANYA	47,882	251
DANİMARKA	35,828	287	İRLANDA	49,26	239	KORE	44,86	235
İNGİLTERE	34,388	276	İTALYA	43,13	209	DANİMARKA	44,439	233
ALMANYA	34,388	276	İSPANYA	42,95	208	İRLANDA	42,461	223
FRANSA	33,434	268	DANİMARKA	41,99	204	JAPONYA	42,327	222
YUNANİSTAN	29,839	239	İNGİLTERE	40,56	197	ABD	39,923	209
İSPANYA	29,625	238	YUNANİSTAN	39,26	190	FRANSA	36,068	189
İTALYA	29,068	233	ALMANYA	38,54	187	YUNANİSTAN	33,994	178
KORE	27,938	224	JAPONYA	33	160	İSPANYA	31,656	167
ÇEK CUM.	24,271	195	PORTEKİZ	26,48	128	İTALYA	30,808	162
PORTEKİZ	22,671	182	SLOVAK CUMH.	26,39	128	PORTEKİZ	24,921	131
SLOVAK CUMH.	21,245	170	MACARİSTAN	25,78	125	**TÜRKİYE**	**19,073**	**100**
MACARİSTAN	18,506	148	ÇEK CUMH.	25,33	123	ÇEK CUMH.	19,061	100
POLONYA	18,05	145	KORE	24,79	120	MACARİSTAN	18,285	96

ESTONYA	17,695	142	POLONYA	22,06	107	POLONYA	17,983	94
MEKSİKA	13,609	109	**TÜRKİYE**	**20,63**	**100**	SLOVAK CUMH.	16,228	85
TÜRKİYE	**12,466**	**100**	MEKSİKA	14,67	71	MEKSİKA	10,166	53

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

İşgücü verimliliği Türkiye'ye göre %25 yüksek olan Macaristan'ın ücret düzeyi Ülkemize kıyasla düşüktür. İtalya ile Ülkemizin işgücü verimliliğindeki farkı %109 olmasına karşılık, ücrette fark %62'dir. Ücret-verimlilik dengesinin kurulabilmesi için;

• Üretimi, yatırımı, ihracatı ve istihdamı temel alan ve ulusal rekabet gücünü gözeten bir **"Ulusal Ücret Politikası"**na geçirmesi,

• Ücret artışlarında çalışanın, işletmenin ve işkolunun verimliliği dikkate alınmalı; ücret artışları verimlilik artışını aşmaması,

• Üretimle ilintili çıplak ücretin toplam işgücü maliyetindeki payı Türkiye'de sadece %36.4'tür (2009'da %36). Buna karşılık bu oran 2008 yılı itibariyle diğer ülkelerde %83.2'ye kadar çıkmaktadır **(Grafik 2. 15)**. Türkiye'de çalışılan saatle (üretimle) bağlantılı ücret payının küçüklüğü nedeniyle ücret-verimlilik ilişkisi kurulamamakta ve ücret artışlarının verimliliğe etkisi çok sınırlı kalmaktadır. Ücret, çalışmayı ve nitelik geliştirmeyi ödüllendiren yapıya kavuşturulması,

• Üretime bağlı ücretin işgücü maliyeti içindeki payı büyütülmesi,
• Üretimle bağlantısı bulunmayan yan ödemeler ücrette birleştirilmesi,
• Performansa dayalı ücret sistemleri yaygınlaştırılması,.
• Çalışılmadığı halde ücreti ödenen gün sayısı, rakiplerimiz seviyesine indirilmesi,
• Tüm ücret ödemeleri, fiili çalışma süresine göre yapılması,

• İşgücü maliyeti düzey ve artışları, iç ve dış piyasalardaki rakiplerimize göre düşük tutulması gerekir. Bu husus, üçlü işbirliği ve koordinasyonu gerekli kılmaktadır.

• Gelişmiş ülkelerde, özellikle AB ülkelerinde hükümet-işçi-işveren üçlüsünün ülkenin geleceğini ilgilendiren temel sorunların çözümüne ve çalışma yaşamının öncelikli konularına yönelik üçlü anlaşmalara giderek, bunları titizlikle uyguladıkları gözlenmektedir.

• Örneğin Hollanda, Almanya, Avusturya, İrlanda, İngiltere, Danimarka ve Finlandiya'da kalkınmayı destekleyen Üçlü Anlaşmalar gelenek haline gelmiştir.

• Ülkemizde de ücretin rasyonel biçimde yönlendirilmesi ve ekonominin istihdam ve verimlilik gibi hedefleriyle bağdaştırılabilmesi amacıyla konfederal (ulusal) düzeyde Çerçeve Anlaşmalarına geçilmelidir. Bu anlaşmalar işgücü maliyetinde yapılabilecek azami nominal artışı saptamalı ve grup/işletme/işyeri toplu iş sözleşmeleri ile kamu kesimindeki ücret artışlarında bu koridor esas alınmalıdır.

• İşletmeler üzerindeki ağır vergi, prim, tazminat ve istihdamla ilgili diğer yükler hafifletilmeli ve rakip ekonomilerden düşük tutulmalıdır.

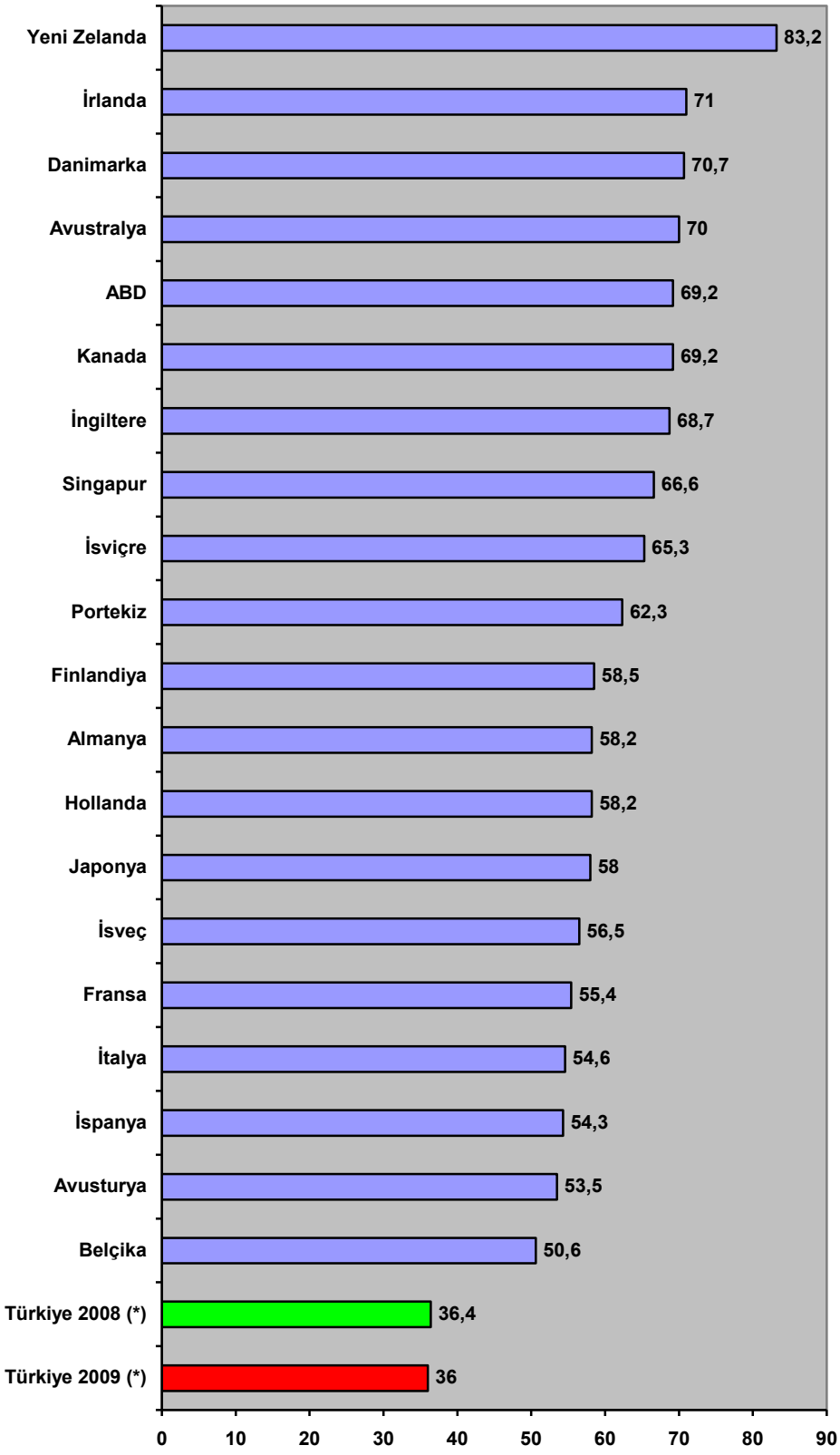
• Toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen ücret artışları enflasyon hedefleriyle uyumlu olmalı, istihdamın korunup geliştirilmesi amaçlanmalıdır.

• Toplu iş sözleşmeleri, işletmelerin sürekli değişen piyasa koşullarına hızla uyumunu sağlayabilecek esnek hükümler içermelidir.

• Grup toplu iş sözleşmeleri önemini korumaktadır. Grup toplu iş sözleşmelerinin yaygınlaştırılması, çalışma barışının korunmasının ve kayıt dışı ekonomideki genişlemenin engellenmesinin de bir aracıdır. Bununla birlikte, grup toplu iş sözleşmelerinin ücret konusunda işletmelerin özel şartlarını hesaba katacak şekilde esnek tarzda düzenlenmesi gereklidir.

• 4857 sayılı İş Kanunu'nun ücrete ve çalışma süresine ilişkin esneklik imkanları artırılmalıdır.

Grafik 2. 15 : Çalışılan Süreye İlişkin Ücretin Toplam İşgücü Maliyetindeki Payı (%) 2008



(*) Fazla çalışmaya ilişkin ödemeler hariç.

- **Ülkemiz Ekonomisi Üzerindeki Kıdem Tazminatı Yükü Azaltılmalıdır**

2008'de 18.110 TL olan çalışan başına ortalama kıdem tazminatı yükü 2009 yılında 20.813 TL'ye çıkmıştır **(Tablo 2. 24).**

Tablo 2. 24 : Türkiye'de Çalışan Başına Ortalama Kıdem Tazminatı yükü (1990 – 2010 Temmuz)

Yıllar	Çalışan Başına Ortalama Kıdem Tazminatı Yükü (TL)
1990	12
1991	23
1992	42
1993	69
1994	114
1995	173
1996	377
1997	756
1998	1.438
1999	2.624
2000	4.439
2001	6.479
2002	9.920
2003	11.561
2004	13.174
2005	14.854
2006	15.782
2007	16.762
2008	18.110
2009	20.813
2010 (Temmuz) (*)	26.429

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

(*) Türkiye geneli; toplu iş sözleşmesi kapsamı açısından; kamu işçileri dahil.

Ülke genelinde, toplu iş sözleşmesi sisteminin potansiyel kıdem tazminatı yükü 23.8 milyar TL olarak hesaplanmaktadır. Bu rakama toplu iş sözleşmesi düzeni dışında kalan kesim de dahil edilirse, toplam **55 milyar 361 milyon TL** tutarında bir **potansiyel kıdem tazminat yükü** karşımıza çıkmaktadır. Belirtilen tutar, 2010 yılında merkezi kamu

yönetimi personel harcamaları toplamına (tahmini 60.3 milyar TL) yakındır ve kıdem tazminatının ekonomi üzerinde yarattığı baskı ve riskleri açıkça ifade etmektedir.

Dünya Bankası'na göre Türkiye'de kıdem tazminatı ödemelerinin gerek hak ediş süresi, gerek yapılan ödeme miktarı bakımından diğer ülkelere göre çok daha cömert olması yeni işçi alımını, kayıtlılığı ve doğrudan yabancı sermaye girişini olumsuz etkilemektedir. Dünya Bankası "Doing Business in 2011" Raporunun verileri, dünyada en ağır kıdem tazminatı yükünün Türkiye'de olduğunu ortaya koymaktadır. **(Grafik 2. 16).** Ülkemizde kıdem tazminatı 20 yıllık hizmet karşılığı 86.7 haftalık ücret tutarında ödenmektedir. Buna karşılık OECD ve AB ülkelerinin çoğunda kıdem tazminatı olmadığından, bu süre "sıfır"dır. Kıdem tazminatının bulunduğu OECD ve AB ülkelerinin çoğunda ise kıdem tazminatı düzeyi, Türkiye ile mukayese edilemeyecek kadar düşüktür. Yükselen ekonomilerden Brezilya'da 33.3 hafta, Rusya'da sadece 8.7 haftalık kıdem tazminatı ödenmektedir.

İşten çıkarma maliyeti, kıdem tazminatıyla sınırlı değildir. İhbar tazminatı hesaba katılıp, iş güvencesi ile ilgili ve diğer tazminatlar hariç tutulduğunda yapılan uluslararası kıyaslamada Türkiye ikinci sırada çıkmaktadır. Dünya Bankası'nın "Doing Business in 2011" Raporu verilerine göre Türkiye, 177 ülke arasından seçilen OECD ve AB ülkeleri ile Brezilya ve Rusya gibi yükselen piyasalar, yani temel rakiplerimiz arasında Portekiz'den sonra en yüksek işten çıkarma maliyetine katlanan ülkedir. Üstelik Ülkemiz açısından söz konusu maliyetlere iş güvencesi ile ilgili tazminatlar ve mevzuatta öngörülen diğer tazminatlar yansıtılmamıştır.

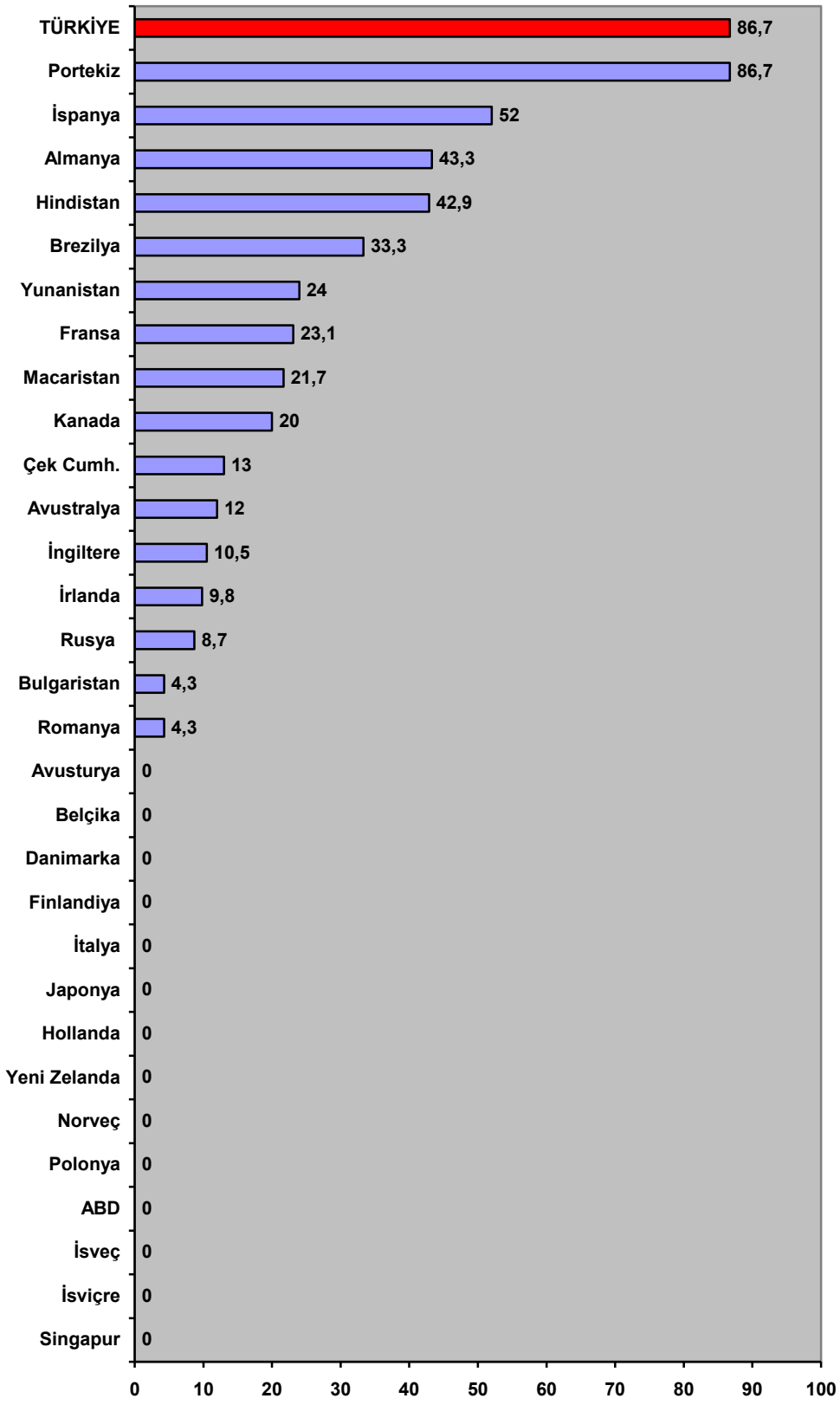
20 yıllık kıdem itibariyle söz konusu maliyet Türkiye'de 94,7 haftalık ücret iken, ABD'de "sıfır"; Fransa'da 31,8 hafta; İngiltere'de 22,5 hafta ve Rusya'da ise 17,4 haftadır **(Grafik 2. 17).** Diğer taraftan Dünya Bankası, Türkiye'de kıdem tazminatına hak kazanmak için aranan en az bir yıl çalışmış olma koşulunun da üst orta gelir grubundaki ülkelerin koşullarından (21 ay) çok aşağıda olduğuna dikkati çekmekte; ayrıca Türkiye'de kıdem tazminatının sadece işten çıkarma durumunda değil, askerlik hizmetini yerine getiren erkek çalışanlara, evlendikten itibaren bir yıl içinde işten ayrılan kadın çalışanlara ve yaşlılık aylığına hak kazananlara da ödendiğine işaret etmektedir.

İşten çıkışın zorlaştırılması; işe girişin de zorlaştırılması sonucunu doğurmaktadır. Nitekim OECD 2010 Türkiye Raporu'nda Ülkemizde iş yaratmanın, katı iş güvencesi düzenlemeleri, özellikle daimi işçilere yönelik yüksek işten çıkarma maliyetleri nedeniyle, engellendiği belirtilmiştir. Rapor'a göre Türkiye, kıdem tazminatının OECD ülkeleri arasında ve dünyada en yüksek olduğu ülkelerden biridir. Bu maliyetler işletmelere ağır yükler yüklemekte ve konjonktürel daralmalarda likidite problemleri ortaya çıkarabilmektedir. 30 ve 49'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerine getirilen ek yasal yükümlülüklerle beraber değerlendirildiğinde bu düzenlemeler, işletmelerin işçi sayılarını 30 ve 49 eşiklerinin ötesine taşımalarına engel olmaktadır.

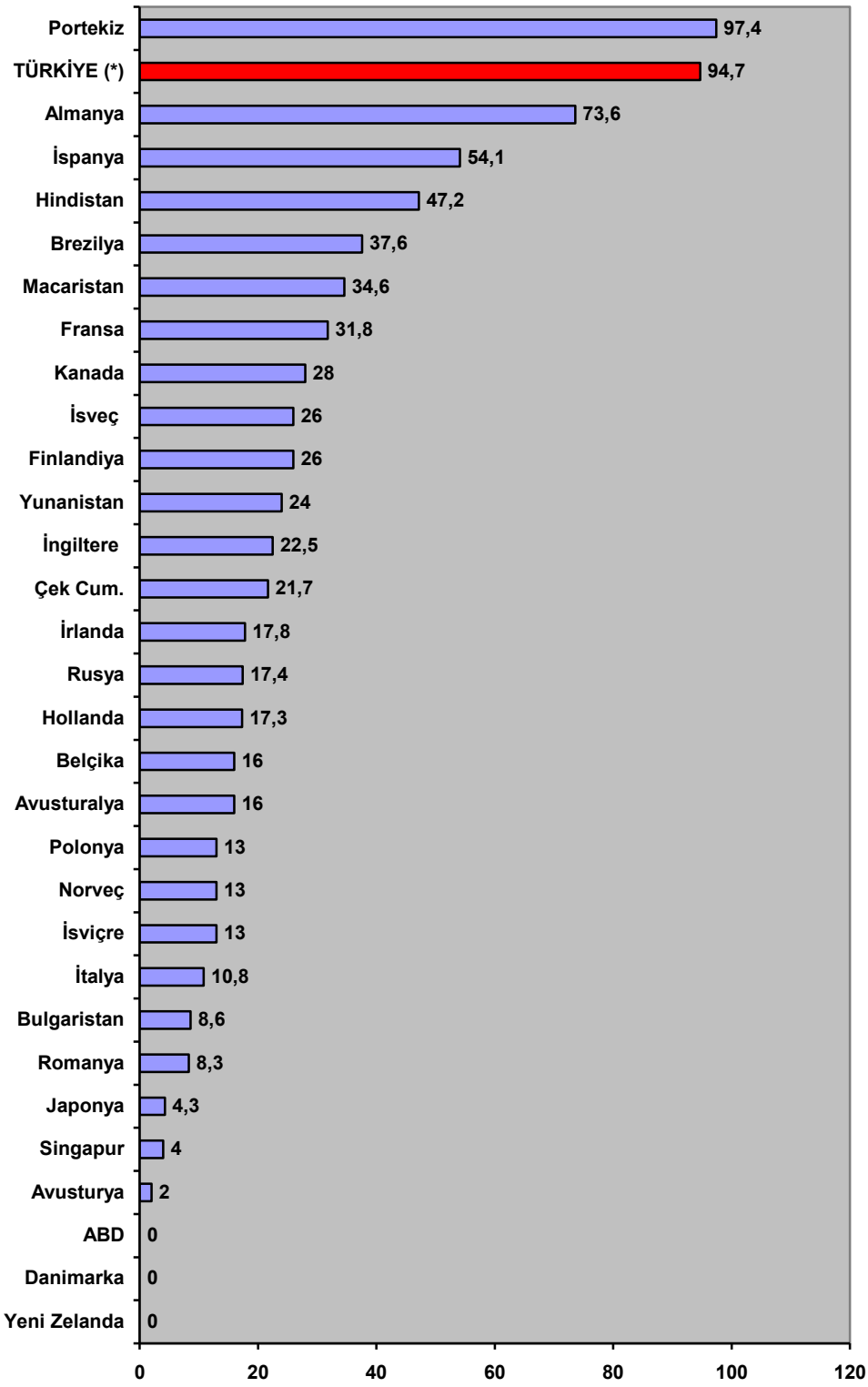
Dünya Bankası, Türkiye gibi ülkelere yatırım ve istihdam artışı için kıdem tazminatı müessesesini terk ederek işsizlik sigortasına geçmesini önermektedir. OECD'nin Mart 2010'da yayınlanan "Büyümeye Geçiş 2010" Raporu'nda da, Türkiye'ye istihdamı koruma mevzuatında reform yapılması ve bu çerçevede kıdem tazminatı ve özel istihdam büroları aracılığıyla geçici istihdam sistemi alanlarında kolaylaştırıcı düzenlemelere gidilmesi tavsiye edilmektedir.

Türkiye, işsizlik sigortası sistemini benimsemiş, iş güvencesini kabul etmiş ama kıdem tazminatına dokunulmamıştır. Kıdem tazminatı müessesesi, mevzuatımıza dahil olan işsizlik sigortası ve iş güvencesi hükümleri dikkate alınarak ve kazanılmış haklar korunarak yeniden düzenlenmeli ve işletmelerin üzerindeki yükü, gerek mevcut sistem, gerek fon alternatifleri içerisinde 15 günlük maliyeti baz alacak şekilde hafifletilmelidir.

Grafik 2. 16 : Seçilmiş Ülkelerde Kıdem Tazminatı Yükü (20 yıllık hizmet karşılığı kaç haftalık ücret ödendiği), 2010



Grafik 2. 17 : Seçilmiş Ülkelerde İşten Çıkarma Maliyeti (20 Yıllık Kıdem Karşılığında Çalışana Yapılan Ödemede Esas Alınan Hafta Sayısı), 2010

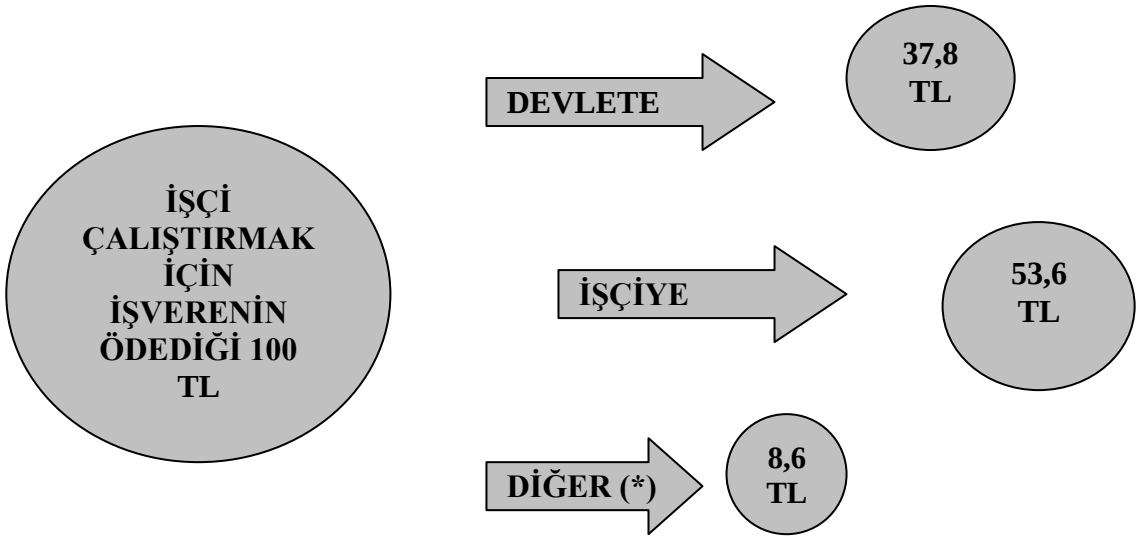


(*) İş Güvencesi ile ilgili ve diğer tazminatlar (4857 sayılı İş Kanunu'nun 21/1 ve 21/3 sayılı maddeleri,5. ve 17 maddeleri ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi) dikkate alınmamıştır.

- **İstihdam Vergilerinde Hedef OECD Ortalaması Olmalıdır**

İstihdam vergilerinde OECD ortalamasının % 26,6 olmakla birlikte Türkiye'de 2009 yılında işçi çalıştırmak için işverenin ödediği her 100 liradan sadece 53.6 lirası işçinin cebine girebilmiştir **(Şekil 2. 1, Tablo 2. 25, Tablo 2. 26)**. Devletin istihdam üzerinden aldığı vergi ve primlerin yükü işçi ve işveren açısından ağır olmuş, devlet 2009 yılında işçinin gelirine yansımayan 46.4 liranın 37.8 lirasına el koymuştur. İşgücü maliyetinin ayrıntılı analizi **(Tablo 2. 25)**'da verilmektedir.

ŞEKİL 2. 1 : 2009 Yılında İşgücü Maliyetinin İşçi Geliri Açısından Dağılımı



(*) İşgücü maliyeti unsuru olmakla beraber, ne çalışan işçinin cebine giren, ne de devlete giden kıdem tazminatı, ihbar tazminatı vb. ödemeler.

Tablo 2. 25 : 2009 Yılında Çalışılan Saatler (*) Esasına Göre İşgücü Maliyetinin İşçi Geliri ve Devlete Yapılan Ödemeler Açısından Dağılımı

		TL/SAAT	%
1.	Çıplak Ücret (Fiilen Çalışılan Normal Süreler Karşılığı)	6,24	36
2.	Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücretleri	1,5	8,6
3.	İzin Ücretleri	0,52	3
4.	İkramiye, Prim vb.	2,91	16,8
5.	Sosyal Yardımlar (Çalışana intikal edenler) (a)	1,86	10,7
BRÜT GİYDİRİLMİŞ ÜCRET		13,03	75,1
6.	İşverence Ödenen Sosyal Güvenlik Primleri (b)	2,46	14,2
7.	İşsizlik Sigortası fonu İşveren Payı	0,27	1,5
8.	Diğer	0,1	0,6
İŞVERENCE DEVLETE YAPILAN ÖDEMELER (6-8)		2,83	16,3
9.	Kıdem Tazminatı	0,96	5,5
10.	İhbar Tazminatı	0,14	0,8
11.	İş Elbisesi, Korunma Malzemeleri	0,25	1,4
12.	Diğer	0,15	0,9
İŞGÜCÜ İLE İLGİLİ DİĞER HARCAMALAR (9-12)		1,5	8,6
TOPLAM İŞGÜCÜ MALİYETİ (1-12) (c)		17,36	100
BRÜT ÜCRETTEN DEVLETE YAPILAN KESİNTİLER		3,72	21,5
- SGK Primi İşçi Payı		1,82	10,5
- İşsizlik Sigortası Fonu İşçi Payı		0,13	0,8
- Gelir Vergisi		1,69	9,7
- Damga Vergisi		0,08	0,5
NET GİYDİRİLMİŞ ÜCRET (d)		9,31	53,6

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

(*) 2009 yılında fiili çalışma süresi, fazla çalışma hariç, ortalama 1968,48 saattir (164,04 saat/ay).

(a) Sosyal Yardımlar (Çalışana intikal edenler): Yemek yardımı, yakacak yardımı, ulaştırma yardımı, izin ve bayram harçlıkları, aile, çocuk ve öğrenim yardımları, doğum, ölüm, evlenme yardımları ve diğer muhtelif sosyal yardımlar.

(b) 2,43 TL/saat (%14,0) tutarındaki SGK İşveren Primleri ile 0,03 TL/saat % 0,2) tutarındaki, işçi adına ödenen Özel Sigorta Primlerinden oluşmaktadır.

(c) Fazla çalışmaya ilişkin ödemeler kapsanmamıştır.

(d) Asgari geçim indirimi dahildir. Hesaplamada bekar işçi esas alınmıştır.

Tablo 2. 26: İşgücü Maliyeti, Ücretler ve Kesintiler

YILLAR	İŞGÜCÜ MALİYETİ (TL/SAAT)	BRÜT GİYDİRİLMİŞ ÜCRET (TL/SAAT)	NET GİYDİRİLMİŞ ÜCRET (TL/SAAT)	ÜCRETTEN YAPILAN KESİNTİLER (TL/SAAT)	NET Ü./BRÜT Ü. ORANI (%)	KESİNTİ ORANI (%)	TÜKETİCİ FİYATLARI ENDEKSİ 1985=100	İŞGÜCÜ MALİYETİ ENDEKSİ 1985=100	NET GİYDİRİLMİŞ ÜCRET ENDEKSİ 1985=100	REEL İŞGÜCÜ MALİYETİ ENDEKSİ 1985=100	REEL NET GİYDİRİLMİŞ ÜCRET ENDEKSİ 1985=100
1985	808	691	519	172	75,05	24,95	100	100	100	100,0	100,00
1986	1,055	880	664	216	75,49	24,51	134,6	130,6	127,9	97,0	95,00
1987	1,622	1,274	911	364	71,46	28,54	186,9	200,7	175,5	107,4	93,90
1988	2,68	2,026	1,424	603	70,26	29,74	327,8	331,7	274,4	101,2	83,70
1989	5,896	4,361	2,898	1,463	66,45	33,55	555,9	729,7	558,4	131,3	100,40
1990	11,082	8,374	5,409	2,965	64,59	35,41	891,1	1.371,5	1.042,2	153,9	117,00
1991	27,132	19,824	12,477	7,347	62,94	37,06	1.479,2	3.357,9	2.404	227,0	162,50
1992	45,595	34,743	22,014	12,729	63,36	36,64	2.516,1	5.642,9	4.241,6	224,3	168,60
1993	77,018	58,77	37,659	21,111	64,08	35,92	4.179,2	9.531,9	7.256,1	228,1	173,60
1994	124,805	96,93	64,818	32,112	66,87	33,13	8.621,7	15.446,3	12.489	179,2	144,90
1995	195,825	160,592	111,865	48,727	69,66	30,34	16.691,6	24.235,8	21.553,9	145,2	129,10
1996	364,336	299,164	206,58	92,584	69,05	30,95	30.111,6	45.091,1	39.803,5	149,7	132,20
1997	675,177	540,888	368,383	172,505	68,11	31,89	55.917,2	83.561,5	70.979,4	149,4	126,90
1998	1.363,543	1.089,942	805,057	284,885	73,86	26,14	10.3223,2	168.755,3	155.117	163,5	150,30
1999	2.412,02	1.907,555	1.485,134	422,421	77,90	22,10	17.0215,1	298.517,3	285.153	175,4	168,10
2000	4.118,843	3.212,349	2.311,497	900,852	71,96	28,04	263.663,2	509.757,8	445.375,1	193,3	168,90
2001	5.622,111	4.173,715	2.920,139	1.253,576	69,96	30,04	407.096	695.805,8	562.647,2	170,9	138,20
2002	7.727,079	5.803,7	4.086,47	1717,23	70,41	29,59	590.289,2	956.321,6	787.373,8	162,0	133,40
2003	9.445,875	7.106,802	5.081,426	2.025,376	71,50	28,50	739.632,4	1.169.043,9	979.080,1	158,0	132,40
2004	10.891,126	8.156,975	5.774,769	2.382,206	70,80	29,20	817.885,5	1.347.911,6	1.112.672,3	164,8	136,00
2005 (3)	12,06	8,93	6,35	2,58	71,11	28,89	884.788,5	1.492.677,3	1.224.495,9	168,7	138,40
2006 (3)	13,1	9,73	6,92	2,81	71,12	28,88	969.728,2	1.621.287,1	1.333.333,3	167,2	137,60
2007 (3)	14,32	10,73	7,64	3,09	71,20	28,80	1.054.676,4	1.772.277,2	1.472.061,7	168,0	139,60
2008	15,83	11,84	8,44	3,4	71,28	28,72	1.164.784,6	1.959.158,4	1.626.204,2	168,2	139,60
2009	17,36	13,03	9,31	3,72	71,45	28,55	1.237.583,6	2.148.514,9	1.793.834,3	173,6	144,90

Kaynak: (http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp)

OECD verilerine göre ülkemiz, istihdam vergilerinin ağırlığı bakımından 30 OECD ülkesi içinde 2007'de ikinci iken, 2008 yılında altıncılığa, 2009 yılında ise sekizinciliğe inmiştir. Önceki yıllara göre kaydedilen bu ilerlemede Küresel Krizin belirginleşmesinden önce, işgücü piyasasının geçmişten gelen sorunlarının çözümüne yönelik olarak, sosyal güvenlik primlerinde 5 puanlık indirime gidilmiş olmasının ve "Asgari Geçim İndirimi

Sistemi"ne geçilmesiyle "Özel Gider İndirimi"ne kıyasla daha fazla vergi indirimi sağlanmasının olumlu etkisi bulunmaktadır.

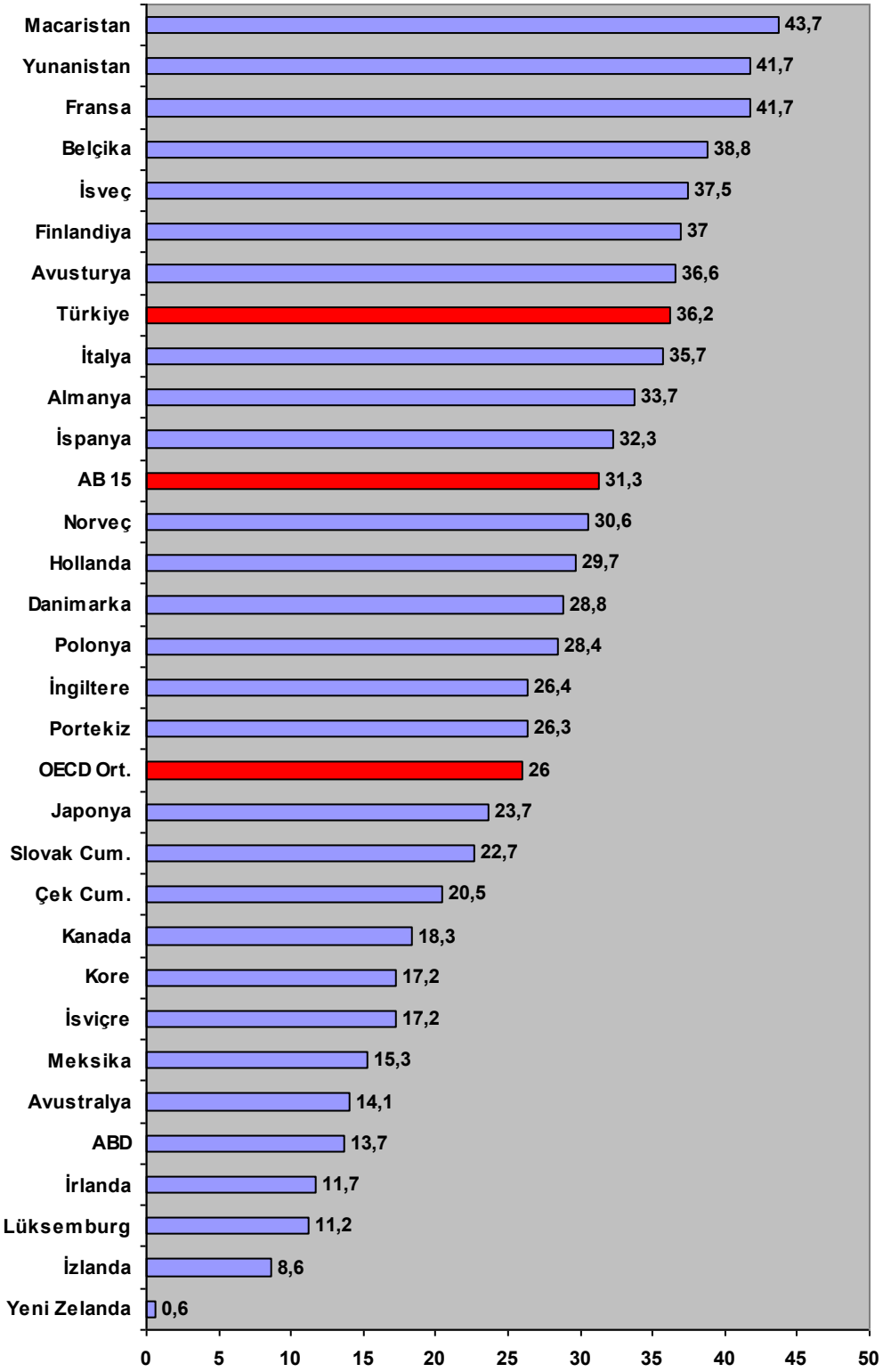
Ancak 2008 yılında yaygınlaşan Küresel Kriz, tüm ülkelerin destek paketleri uygulamak suretiyle önlem almalarına ve özellikle sosyal güvenlik primlerinde indirimler yapmalarına neden olmuştur. Üstelik Küresel Kriz'le birlikte OECD Ülkeleri'nin önemli bir bölümünde ücret sübvansiyonları, vergi indirimleri ve destekleri de uygulamaya konulmuştur.

Evli ve eşi çalışmayan, iki çocuklu işçi ve ortalama ücret esas alınarak, 30 ülkenin kapsandığı OECD verileri incelendiğinde, 2009 yılında Türkiye'de ortalama işçilik maliyetinin %36,2'sinin istihdam vergilerine (ücretten alınan vergiler ile işçi ve işveren sosyal güvenlik primleri) ayrıldığı görülmektedir. Bu oran OECD genelinde %26, ABD'de %13,7 ve Yeni Zelanda'da %0,6'dır **(Grafik 2. 18)**.

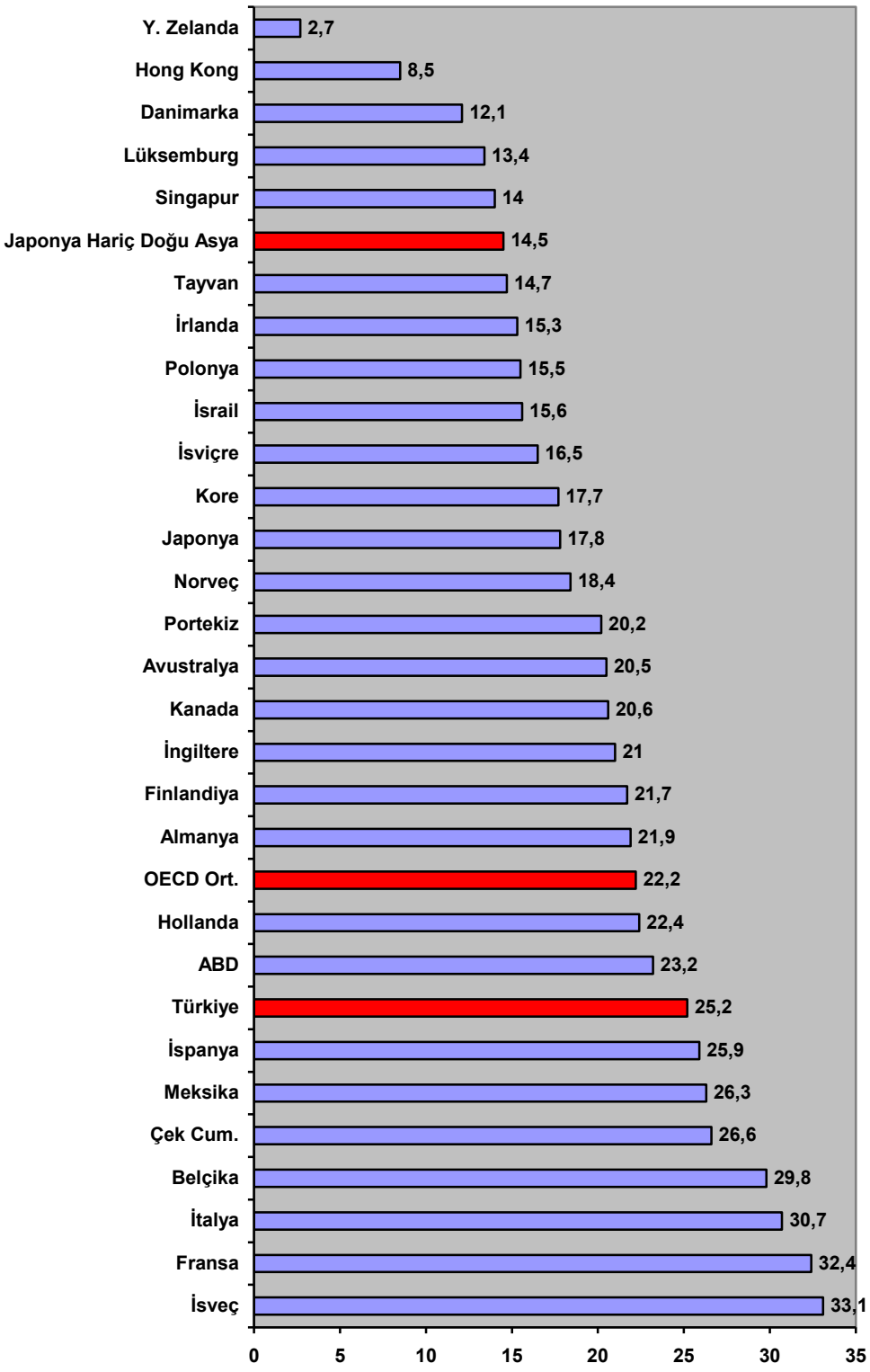
İşletmelerin işçi adına ödediği gelir vergisi ile işsizlik sigortası dahil, SGK'ya ödediği işçi-işveren primleri işgücü maliyeti içinde yer almaktadır. İşçi adına ödenen vergi, sosyal sigorta primi ve işsizlik sigortası primi hariç tutularak yapılan uluslararası karşılaştırma da ülkemizdeki reel sektörün rekabet dezavantajını bir kez daha yansıtmaktadır.

İşverenin istihdama ilişkin yükümlülüklerinin işgücü maliyeti içindeki payı 2000'de %22.0 iken, 2008'de %25.2'ye (2009'da %24.9) yükselmiştir. Türkiye'nin ekonomik ve ticari rakiplerinin çoğunda bu oran çok daha düşüktür **(Grafik 2. 19)**. 24 İşveren yükümlülükleri oranı dünyada %2.7'ye kadar inmektedir. Bu oran, uluslararası piyasalarda rekabet ettiğimiz Uzak Doğu Ülkeleri'nde ortalama %14.5, OECD'de %22.2'dir.

Grafik 2. 18: OECD Ülkelerinde İstihdam Vergilerinin Yükü (Ücretten alınan vergiler ile işçi ve işveren sosyal güvenlik primleri toplamının işgücü maliyetine oranı, %) – Ailevi Vergi Destekleri Dahil -2009



Grafik 2. 19 : İşverenin İstihdama İlişkin Yasal Yükümlülüklerinin Toplam İşgücü Maliyeti İçindeki Payı, 2008 (%) (İşçi Adına Ödenen Vergi ve Primler Hariç)



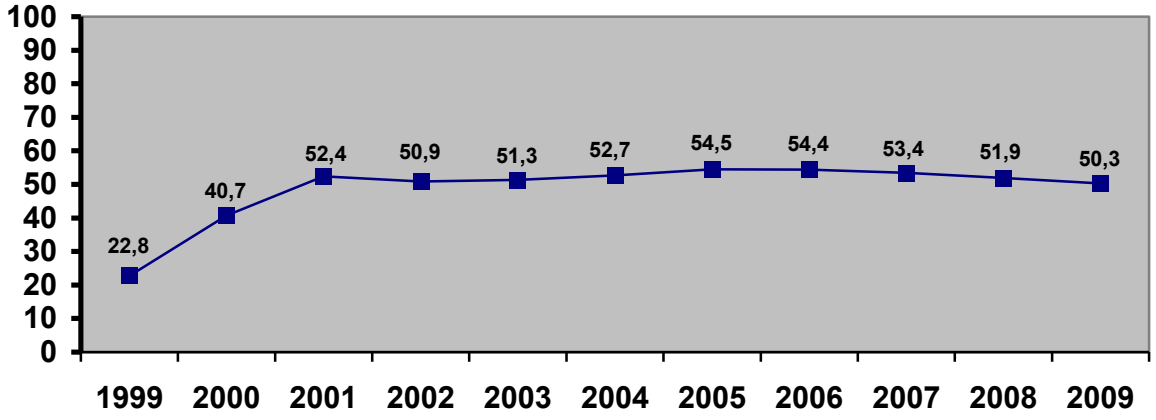
- **Sübvansiyonlar Desteklenerek Sosyal Sigorta Prim İndirimlerine Devam Edilmelidir**

Araştırma sonuçlarına göre, işletmelerin sosyal güvenlik prim yükü 1999 yılında %22.8 iken 2005'te %139 artarak tepe noktaya, %54.5'e yükselmiş; 2006-2009 döneminde ise bu yük hafif bir iniş göstermiştir. Buna rağmen, söz konusu yükün 10 yılda artış oranı %21 olmuştur. 2009 yılında işletmelerin sosyal güvenlik prim yükünün net ücrete oranı %50.3 olarak gerçekleşmiştir **(Grafik 2. 20)** Bu, işverenin işçiye ödediği ücretin yarısından fazlasını SGK'ya prim olarak vermek durumunda bırakıldığını göstermektedir. Sosyal güvenlik prim yükü, krizle mücadele ederek ayakta kalmaya çalışan işletmeler açısından taşınamaz haldedir. Prim yükünün aşırılığı, işsizlikle mücadelede gelişme sağlanamamasının temel nedenlerinden biridir. Yüksek vergi ve prim yükleri, işçiyi de işvereni de kayıtdışı kalmaya özendirmektedir.

Rakiplerimizin tümü işsizliği ve kayıtdışı istihdamı önlemek için, sosyal güvenlik primlerinin ve diğer ücret-dışı işgücü maliyetlerinin işletmeler üzerindeki yükünü sürekli olarak azaltmak amacıyla hareket etmektedir.

İşsizlik sigortası dahil, prime esas ücretin %21.5 ila %27'si olan işveren prim oranı çok yüksektir. Vergi ve prim yükü azaltılmaya devam edilmeli, OECD ortalaması hedeflenerek belirli bir takvime bağlı ve kademeli şekilde indirime tabi tutulmalıdır. Anılan yüklerdeki geçici ve yerel indirimler, Ülkemizin bu çok önemli sorununun çözümünde yeterli olmayacaktır.

Grafik 2. 20 : İşletmelerin Prim Yükü: Sosyal Güvenlik Primlerinin Net Ücrete Oranı, Yüzde (*)



(*) İşçi başına yıllık ortalama sosyal güvenlik prim ödemelerinin, işçi başına yıllık ortalama net giydirilmiş ücrete oranıdır. İşsizlik sigortası primleri dahildir. İşçi ve işveren primlerini kapsamaktadır.

3.13. Ana Sonuçlar

- İstihdamın en yüksek olduğu ay Kasım, en düşük olduğu ay Ağustos'tur.
- Çalışanlar arasında kadınların ağırlığı % 10.7'dir.
- Ortalama kıdem yılı 9.0'dur. 193 225 kişinin 30 gün üzerinden potansiyel kıdem tazminatı yükü 4 milyar 22 milyon TL'dir.
- Sendikalaşma oranı % 71.4'tür. Sendikalı işçilerin % 84.9'unu TÜRK-İŞ temsil etmektedir.
- Toplam işgücü maliyetinin % 36'sı çıplak ücret, % 64'ü yan ödemelerdir. Yan ödemelerin toplam işgücü maliyeti içindeki dağılımı ise sosyal ödemeler % 34.7; ikramiye, prim v.b. ödemeler %16.8; tatil ve izin ücretleri % 11.6 ve diğer personel giderleri % 0.9 şeklindedir.
- Sosyal ödemeler içinde en yüksek harcama SGK işveren primleri için yapılmaktadır (% 40.3).
- Fiilen çalışılan saat başına ortalama işgücü maliyeti 17.36 TL'dir. Bu, fiilen çalışılan gün başına işçilik maliyetinin 130.2 TL olduğunu göstermektedir.
- İşçilerin % 18.4'ü bekâr, % 12'si çocuksuz evlidir. İki çocuklu işçilerin oranı % 31.4, bir çocuklu işçilerin ise % 24.3'tür.

- İşçilerin % 20.5'i ilkokul, % 11.7'si ortaokul, % 57.3'ü lise, % 10.1'i yüksek öğrenim mezunudur. Sadece okur-yazar olanların payı % 0.4 iken, okuma-yazma bilmeyenlerin sayısı ağırlıklı ortalamaya yansımayacak kadar düşüktür. Meslek okullarından mezun işçilerin toplam işçi sayısına oranı % 40.7'dir.
- Ağırlıklı aritmetik ortalama olarak, yıllık "işe alınma oranı" % 13.3, "işten ayrılma oranı" % 18.4'tür.
- Zorunlu istihdam konusunda veri derlenen 276 işyerinde 5 097 kişi (toplam işçi sayısına oranı % 6.14) zorunlu istihdam yükümlülükleri gereğince çalıştırılmıştır.

(http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=3237)

III. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SÜBVANSİYON UYGULAMALARININ İSTİHDAMA ETKİSİ

1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonu Türleri ve Uygulama Esasları

Ücret ve istihdam sübvansiyonları gelişmiş ülkelerin çoğunda uygulanan önemli bir emek piyasası politika aracıdır. Sübvansiyonlar emek piyasalarına daha müdahaleci politika yaklaşımını benimseyen Fransa, Almanya ve İsveç gibi ülkelerin yanı sıra; İngiltere, ABD, Kanada gibi Anglo- Saxon türü emek piyasalarına sahip ülkelerde de uygulanan önemli bir "*talep yanlı*" politikalardır. Uygulamada hükümet, işverenlere program kanalıyla desteklendiği belgelenen/duyurulan işçileri işe almaları karşılığında, ücretin belirli bir kısmını karşılayacağını veya bu işverenlerin ödeyecekleri vergilerde indirim yapacağını duyurur. Yapılan bu sübvansiyon genelde belirli bir maksimum miktar ve süre ile sınırlıdır.

Uygulamanın altında yatan ekonomik mantık sübvansiyon ile işgücü maliyetini ucuzlatmak ve istihdam artışını teşvik etmektir. Maliyetlerdeki bu düşüş fiyat baskısını azaltarak fiyatların düşmesini sağlayacak, bu ise mal ve hizmet talebini arttıracağından istihdam genişlemesi devam edecektir. Uluslar arası ticarete konu olan malların talebi yurt içi mallarından daha esnek olduğundan, fiyat düşüşünün talep arttırıcı etkisi yurt dışına satılan mallarda daha fazla hissedilecek ve istihdam sübvansiyonu aynı zamanda istihdam sübvansiyonu işlevi de görecektir.

1.1 Sübvansiyon Türleri

Ücret ve istihdam sübvansiyonlarını kapsamı itibariyle üç grupta toplamak mümkündür. Bunlar: genel sübvansiyonlar, yeni işçiler için uygulanan sübvansiyonlar ve marjinal sübvansiyonlardır. *Genel sübvansiyonlar* bütün çalışanlara uygulanan sübvansiyonlar olduğundan, işverenlere önemli ölçüde beklenmedik kazançlar sağlayan uygulamalardır. Fonların bu şekilde geniş bir kitleye yayılması durumunda nispeten az sayıda işsiz iş bulabilmekte ve yapılan sübvansiyonun büyüklüğü ile kıyaslandığında işsizliğin azaltılmasının getirileri küçük olmaktadır (Biçerli, 2004:74-75).

OECD ülkelerinin çoğunda uygulanan sübvansiyon türü olan *Yeni işçiler için uygulanan sübvansiyonlar* adından anlaşıldığı gibi yeni işe alınan işçilerin ücretlerinin bir

kısmının devlet tarafından karşılanması şeklinde uygulanmaktadır. *Marjinal sübvansiyonlar* ise belirli bir istihdam stokunun üzerinde işe alınan işçilerin maliyetlerini karşılamaya yöneliktir.

Teorik olarak bu üç sübvansiyon türünden genelde marjinal ücret sübvansiyonlarının diğerlerine göre daha üstün olduğu kabul edilir. Çünkü; genel sübvansiyonlarda işverenler normalde sübvansiyon uygulanmasa bile işe alacakları işçileri program desteği ile işe alarak önemli karlar elde edebilirlerken, yeni iş sübvansiyonlarında işverenler sübvansiyondan yararlanmak için fazladan istihdam yaratmak yerine işçi devrini arttırmaya yönelebilmektedirler. Sübvansiyonun belirli bir istihdam seviyesinin üstündeki istihdam artışlarına uygulandığı marjinal sübvansiyonlar bu sakıncaları ortadan kaldırabilmektedir.

Uygulamanın işçi sayısındaki artış için yapılıp fazla mesainin sübvansiyon kapsamı dışında tutulması firmaların daha fazla işçi istihdam yerine mevcut işgücüne fazla mesai yaptırmalarının önüne geçecek, bu durum işsizlerin (dışarıdakiler) konumunu güçlendirecektir.

1.2 Uygulama Esasları

Ücret ve istihdam sübvansiyonlarının uygulanmasında farklı metotlar kullanılabilmektedir. Sübvansiyonlar vergi sistemi kullanılarak verilebildiği gibi, doğrudan işçi veya işverene de verilebilmektedir. Örneğin, vergi sisteminin kullanıldığı uygulamalardan A.B.D. de uygulanan NJTC (New Jobs Tax Credit) programlarında hükümetin belirlediği grup veya gruplardan işgücünü istihdam eden işverenlerin vergilerinde indirim yapılmaktadır. Bu metot yürütülmesi ve denetlenmesi açılarından kolay olmakla birlikte, sadece pozitif vergi yükümlülüğü olan firmalar için teşvik sağlamaktadır.

Vergi indirimi yerine nakdi ödemenin tercih edildiği yöntemde ise ödeme işverenlere veya işçilere yapılabilmektedir. Ödemenin işverene yapılması durumunda program kapsamında olan işçilere bunu gösterir bir belge (voucher-katılım belgesi) verilmektedir. Belgeye sahip işçi iş bulduğunda bu belgeyi işverene vermekte ve işverenin belge ile müracaatına bağlı olarak ücretin belirli bir yüzdesi kamu tarafından işverene ödenmektedir. Uygulamanın bu şeklinde sübvansiyondan yararlanıyor olduklarını işverene bildirme yükümlülüğü işçiye bırakılmıştır. Ücretlerin asgari ücret kanunu veya başka sebeplerle rijit olduğu durumlarda işveren yanlı sübvansiyonlar istihdamı arttırmada daha başarılı olabilmektedir.

Sübvansiyonun nakit olarak ödendiği yöntemin ikinci türünde ödeme bizzat işsize yapılmaktadır. Yeniden İstihdam İkramiyeleri (Re- Employment Bonuses)adı verilen bu yöntemde hedeflenen gruplara belirli bir sürede iş bularak işsizlikten kurtulan işsizlere ikramiye ödenmektedir. Örneğin, A.B.D.'nin Illinois eyaletinde 1984 yılında uygulanan Claiment Bonus Experiment programında işsizlik sigortasından yeni yararlanma hakkı elde eden işsizlere 11 hafta içinde bir iş bulup dört ay süre ile çalışmaları halinde 500 $ ikramiye ödenmiştir.

Yeniden istihdam ikramiyelerin işçiler üzerinde iki etkisi olduğu söylenebilir. İkramiyenin geçerli olduğu sürede iş arayanlar bundan yararlanmak ve iş bulmak için rezervasyon ücretlerini düşürebilmektedirler. Uygulamanın işçiler üzerindeki ikinci etkisi, onları kısa zamanda iş bulmak için daha yoğun bir iş arama sürecine yöneltmesidir (Biçerli, 2004:76).

2. Türkiye'de İstihdamı Artırmaya Yönelik Olarak Uygulanan Sübvansiyonlar

Türkiye'de değişik zamanlarda istihdamı artırmaya yönelik sübvansiyonlar uygulanmıştır. Bunlar kısaca aşağıdaki gibi incelenebilir. (TİSK, 2009; 29-31)

2.1. İstihdam Destekleri

Türkiye'de istihdam alanında tedbir alınması süreci, ekonomik krizin belirginleşmesinden önce, istihdam paketi olarak da anılan 15 Mayıs 2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemeler ile başlamıştır. Paketin içerdiği düzenlemeler, ekonomik kriz karşısında önlem alınmasından ziyade, işgücü piyasasının geçmişten gelen sorunlarına ilişkindir.

2.1.1. 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"/"İstihdam Paketi" ile Getirilen Teşvikler

Özel sektör işverenlerinin eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülüğü kaldırılmış, özürlü istihdamında %3 oranı korunmuştur. Kamu sektörü işverenlerinin ise %4 özürlü ve %2 eski hükümlü çalıştırması öngörülmüştür. Kamu kurumları ile sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait olan her nevi teşebbüs veya bağlı ortaklıkların çalıştırmakla yükümlü olduğu terör mağduru oranı artırılmıştır.

Özel sektörce çalıştırılan özürlüler için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazine'ce karşılanacaktır. Kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran

işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin ise %50'si Hazinece karşılanacaktır.

Özürlü istihdam etmeyen işverenlerden kesilen ceza paralarını değerlendirmeye yetkili Komisyonun projeler dışında, bir ya da birkaç kişiye yönelik projesiz bireysel kullanıma dönük kaynak aktarmasına olanak sağlanmıştır.

İlave istihdam yaratılması kaydıyla, 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olan gençler ve 18 yaşından büyük kadınların istihdamı halinde alt sınır üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin belirli koşullar ile 5 yıl süre ve belirli oranlarda İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması hükme bağlanmıştır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 81. maddesine eklenen (h) bendi ile malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin 5 puanlık kısmına isabet eden tutarın Hazinece karşılanması öngörülmüştür. 5510 sayılı Yasaya eklenen iki madde ile sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası, sosyal yardım zammı ile asgari işçilikle ilgili fark prim borçlarına ilişkin yeniden yapılandırma hükümleri kabul edilmiştir.

İşverenlerin, işyeri sağlık birimi, işyeri hekimi ve iş güvenliği mühendisi veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüklerini, dışarıdan hizmet alımı suretiyle yerine getirebilecekleri düzenlenmiştir. İşverenlerin emzirme odası veya çocuk bakım yurdu kurmaksızın dışarıdan hizmet alabilmelerine imkan sağlanmıştır.

3289 sayılı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'da değişiklik yapılarak spor tesisleri yapma mükellefiyeti kaldırılmıştır.

İşyerinin açılması aşamasında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen kurma izni kaldırılmıştır. İŞKUR'un elektronik ortamda bilgi ve belge talep etmesine imkan sağlanmıştır. Ayrıca Kurum çalışmalarının sigortalı işsizlerle birlikte Kuruma kayıtlı diğer işsizlere de yöneltilmesi öngörülmüştür.

Günlük işsizlik ödeneği, ortalama günlük net kazanç yerine son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %40'ı olarak belirlenmiş, bu tutarın aylık asgari ücretin brüt tutarının %80'ini geçemeyeceği belirtilmiştir.

İşsizlik Fonu giderleri arasına, danışmanlık, mesleki eğitim, işgücü uyum, toplum yararına çalışma hizmetleri, işgücü piyasası araştırma ve planlama giderleri ile GAP'a aktarılacak ödenek ve genç ve kadın istihdamına ilişkin teşvikler eklenmiştir. Böylece mesleki eğitime Fon'dan her yıl yaklaşık 300 milyon TL kaynak ayrılmış, gerekirse bunun daha da artırılması mümkün kılınmış, sadece işsizlik sigortasından faydalananlara değil, tüm işsizlere mesleki eğitim verilebilmesine imkan sağlanmıştır.

İş Kanunu'nun Ücret Garanti Fonu'nu düzenleyen 35. maddesi 4447 sayılı Kanuna Ek Madde olarak eklenmiştir. İşverenin ödeme aczine düşmesi halinde Ücret Garanti Fonu'ndan yararlanabilmek için son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olma koşulu getirilmiştir. Fondan yapılacak ödemelerin 5510 sayılı Kanundaki kazanç üst sınırını aşamayacağı hükme bağlanmıştır. İş Kanunu'nun kısa çalışmayı düzenleyen 65. maddesi, 4447 sayılı Kanuna Ek Madde olarak eklenmiştir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlar için sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemlerin 506 sayılı Kanuna göre yürütülmesi hükme bağlanmıştır.

İl İstihdam Kurulları ile İl Mesleki Eğitim Kurulları birleştirilerek oluşumu ve görevleri yeniden belirlenmiş ve Kurul kararlarına bağlayıcılık kazandırılmıştır.

2.1.2. 31.07.2008 tarih ve 5797 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile Getirilen Teşvikler

Yasayla 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile çeşitli kanunlarda öngörülen işveren prim teşviklerinin uygulamasına 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesindeki sandıkların statülerine tabi personel dahil edilmiş ve yine aynı yasa ile 5510 sayılı Kanuna eklenen geçici 24. madde kapsamına giren borçları anılan madde hükümlerine göre yapılandırılmamış olan işverenlere bu borçlarını yeniden yapılandırma olanağı tanınmıştır.

2.1.3. 18.02.2009 tarih ve 5838 sayılı "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile Getirilen Teşvikler

2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere; günlük kısa çalışma ödeneğinin süresi ile miktarının %50 oranında artırılması ve kısa çalışma ödeneği verilen dönemler için işsizlik sigortası ödenecek süreden mahsup yapılmaması öngörülmüştür. Böylelikle kısa çalışma için öngörülen azami 3 aylık süre 6

aya ve kısa çalışma ödeneği miktarı günlük asgari ücretin %40'ından %60'ına çıkarılmıştır. (Ödenekten yararlanma süresi Bakanlar Kurulu Kararı ile 31.12.2009 tarihine kadar uzatılmıştır.)

Genç ve kadın istihdamına ilişkin 5763 sayılı Kanun ile getirilen sigorta primi işveren hissesi teşvikinde değişiklik yapılarak 2008 yılı Aralık ve 2009 yılı Ocak aylarına ilişkin prim ve hizmet belgelerinde ismi bulunmayan genç ve kadınların istihdamı halinde teşvikten yararlanma imkanı sağlanmıştır. Ayrıca teşvikten yararlanma süresi 30 Haziran 2010 tarihine uzatılmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda değişiklik yapılarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, günlük prime esas kazanç alt sınırının 30 katından fazla olmayanların yalnızca iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasına tabi olacakları hükme bağlanmıştır. Kanunla işverenler tarafından 5510 sayılı Kanuna göre Kuruma yapılan sigortalı ve işyerlerine ilişkin bildirimlerin; 5953 sayılı Kanunun 3. maddesi, 2821 sayılı Kanunun 62. maddesi, 4447 sayılı Kanunun 48. maddesi ve 4857 sayılı Kanunun 3. maddesi, hükümleri uyarınca Bakanlık ile ilgili bölge müdürlüklerine ve Türkiye İş Kurumuna yapılması gereken bildirimlerin yerine geçeceği hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesi uyarınca oluşturulan Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyon tarafından özürlülerin ve eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işlerini kurmaları, özürlülerin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojilerine ilişkin kaynak aktarılan projelerde, Dernekler Kanununun 10. maddesindeki %10 oranındaki sınırlamanın aranmaması öngörülmüştür.

2.1.4. 11.08.2009 tarih ve 5921 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile Getirilen Teşvikler

İşsizlik ödeneği alanların; işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan işyerine ait son 6 aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması kaydıyla, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primi tutarının %1'i olmak üzere işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince Fondan karşılanacaktır.

2009 yılının Nisan ayına ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen sigortalı sayısına ilave olarak, 31.12.2009 tarihine kadar, işe alınma tarihinden önceki 3 aylık dönem içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışındaki kişilerden olmak kaydıyla işe alınan ve fiilen çalıştırılanlar için, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, 6 ay boyunca İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır.

Yatırımlarda Devlet Yardımları hakkında kararlar çerçevesinde teşvik edilen yatırımlara bağlı olarak gerçekleştirilecek istihdam için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerinin tamamına kadar olan kısmı Hazinece karşılanacaktır.

2.1.5. 19.06.2009 tarih ve 27263 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile Getirilen Düzenlemeler

Toplum yararına işler için oluşturulan çalışma programlarına aktarılan (TYÇP) kaynak artırılacaktır. Okul, hastane vb. sağlık kurumlarındaki bakım ve onarım işleri, ağaçlandırma ve erozyon kontrolü, çevre düzenlemesi ve arazi ıslahı, park ve bahçe düzenlemesi konularındaki kısa süreli istihdam amaçlı programlar genişletilecektir. Program kapsamında 120 bin işsize doğrudan istihdam olanağı sağlanacaktır.

İŞKUR'un mesleki eğitim faaliyetleri genişletilecektir. Vasıflı işgücü ihtiyacı karşılanması ve işgücünün mesleki becerilerinin geliştirilmesi için verilecek eğitim kurslara katılanlara günlük 15 TL ödeme yapılacaktır. İŞKUR tarafından KOSGEB ile beraber yürütülecek program kapsamında 200 bin işsize eğitim sağlanacaktır.

Kişilere girişimcilik ve eğitim danışmanlığı verilecektir. İşsizlere girişimcilik konusunda eğitim verilecektir. Bireylere firma kurma ve işletme aşamasında danışmanlık hizmeti verilecektir. Eğitim sonucunda, KOSGEB kriterleri çerçevesinde sunulacak projelere KOSGEB tarafından 4000 TL tutarında hibe verilecektir. Program kapsamında 10 bin kişiye girişimcilik eğitimi verilecektir.

İşbaşı eğitimleri çerçevesinde mesleki stajlar desteklenecektir. Meslek lisesi, dengi ve üstü eğitim kurumu mezunları yararlandırılacaktır. İş tecrübesi olmayan gençlere deneyim kazandırılacak ve iş bulma olanakları artırılacaktır. Stajyerlere 6 aya kadar İŞKUR tarafından günlük 15 TL ödeme yapılacaktır. Program kapsamında 100 bin genç,

stajyer olarak istihdam edilecektir. Türkiye'de vergi teşvik türleri; yatırım aşamasındaki ve işletme aşamasındaki vergi teşvikleri olmak üzere iki alt başlıkta incelenebilir.

3. Türkiye'de Yatırım Teşvik Aracı Olarak Vergi Politikaları

Türkiye'de vergi teşvik türleri; yatırım aşamasındaki ve isletme aşamasındaki vergi teşvikleri olmak üzere iki alt baslıkta incelenebilir.

3.1. Yatırım Aşamasında Uygulanan Teşvikler

Yatırımlar iktisadi kalkınmanın sağlanması açısından belirleyici rol oynamaktadır. Yatırım kavramının bir çok tanımları vardır, ancak teşvik türlerinde kullanılacak yatırım tanımı "isletmelerin yatırım kapasitesinde artış veya sürekliliğin sağlanması ve gelecekte belli bir zaman sürecinde gerçekleşmesi beklenen karları elde etmek amacıyla kıt kaynakların üretime tahsis edilmesi" şeklinde yapılabilir (Bildirici, 1989:10).

Yatırımları teşvik edici vergi politikaları belirli bir kazanç veya iradın vergiden istisna edilmesi veya isletmelerin çeşitli yollarla ertelenmesi olarak tanımlanabilir. Türkiye'de uygulanmakta olan yatırımları teşvik edici vergisel düzenlemelere bakıldığında;yatırımları teşvik edici vergi politikalarını yatırım aşamasında ve isletme aşamasında olmak üzere iki baslık altında incelemekte yarar vardır. Yatırım aşamasında avantaj sağlamaya yönelik vergisel düzenlemeler şunlardır: Gümrük Vergisi ve Fon Muafiyeti, Makine ve Teçhizat Alımında Katma Değer Vergisi istisnası (Giray, Koban ve Gerçek, 1998:66).

3.1.1. Gümrük Vergisi ve Fon Muafiyeti

Yatırım aşamasında yurt dışından makina, teçhizat veya belirli malzemelerin ithal edilmesine ihtiyaç olabilir. İşte Gümrük Vergisi ve Fon Muafiyeti teşvik belgesi kapsamında ithal edilecek yatırım malı, hammadde, ara mal ve isletme malzemelerinin Gümrük Vergisi ve Toplu Konut Fonu'ndan muaf tutulması seklinde uygulanmaktadır. Bu nedenle Gümrük Vergisi ve Fon Muafiyeti yatırımların maliyetini düşüren bir vergi teşvikidir. Bu teşvikten yararlanabilmek için tevsik belgesi alınması, söz konusu projenin mutlaka uluslararası rekabet gücü kazandıran, ileri ve yeni teknoloji getiren ve Hazine Müsteşarlığı tarafından sektör ve/veya proje bazında belirlenecek asgari ekonomik kapasitede olan yatırım projesi olması şarttır.

(www.idari.cu.edu.tr/igunes/makale/tesvik.doc)

Gümrük vergisi ve Fon Muafiyeti Uygulaması bir taraftan gümrük vergisi ve Fonundan muafiyet sağlarken, diğer taraftan Merkez Bankası nezdindeki yatırımları ve döviz kazandırıcı hizmetleri teşvik fonuna fon ödeme mükellefiyeti getirmektedir. Gümrük vergisi ve Fon Muafiyetli olarak yurda ithal edilecek yatırım malları için ithalat rejimi kararındaki koruma oranının yatırımları ve döviz kazandırıcı hizmetleri teşvik fonu oranından daha düşük olması durumunda ithalat rejimi kararındaki oran dikkate alınmaktadır (Giray, Koban ve Gerçek, 1998:66).

3.1.2. Makine ve Teçhisat Alımında Katma Değer Vergisi İstisnası

Bazı vergi kanunlarında değişiklik yapan 4369 sayılı Yasa'dan önce yerli makine ve teçhizat için Katma Değer Vergisi Desteği, ithal makine ve teçhizat için ise KDV Ertelemesi olarak uygulanan bu destek unsuru 1.8.1998 tarihinden sonra "Katma Değer Vergisi İstisnası" olarak uygulanmaktadır. Buna göre, eski ve yeni Yatırım Teşvik Belgesi ayrımına bakılmaksızın Yatırım Teşvik Belgesi kapsamında 1.8.1998 tarihinden sonra satın alınan makine ve teçhizatlar KDV'den istisna edilmektedir. Herhangi bir makine ve teçhizatın KDV istisnasından yararlanabilmesi için daha önce açıklandığı üzere yatırım konusu üretimle ilgili amortismana tabi iktisadi bir kıymet olması ve Yatırım Teşvik Belgesi eki listeler üzerinde Müsteşarlıkça makine ve teçhizat olduğuna dair şerh düşülmesi gerekmektedir. KDV Kanunu'na ilişkin 69 sayılı Tebliğ'de belirtildiği üzere; otomobil, panel, arazi taşıtı, minibüs, kamyonet, kamyon, treyler ve çekici (Euro I ve Euro II normlarına uygun yeşil motoru haiz olanlar hariç) gibi taşıt araçları KDV istisnasından yararlanamamaktadırlar. Ancak, yüklü ağırlığı 45 tonu geçen off road truck tipi kamyonlar ile karayoluna çıkması mümkün olmayan kaya tipi damperli kamyonlar, madencilikte kullanılan damperli kamyonlar, frigorifik kamyonlar, iş makineleri, vinçler, tarım makineleri ve benzerleri KDV istisnasından yararlanabilmektedir.

Aynı şekilde, hava, deniz ve demiryolu tasıma araçları KDV istisnasından yararlanamamaktadır. Ancak, KDV Kanunu'nun 13/a maddesinde belirtilen; faaliyetleri kısmen veya tamamen deniz, hava ve demiryolu tasıma araçlarının, yüzer tesis ve araçların kiralanması veya çeşitli şekillerde isletilmesi olan mükelleflere bu amaçla yapılan deniz, hava ve demiryolu tasıma araçlarının teslimleri KDV istisnasından yararlanmaktadır

(www.treasury.gov.tr/yayin/ tug/degerlendirme/hayrettin1.htm).

3.1.3. Bina İnşaat Harcı İstisnası

Hastahane, prevantoryum, sanatoryum, dispanser vb. sağlık kuruluşları; her türlü fabrika, değirmen, sınai nitelikteki imalâthaneler ve tersaneler, organize sanayi bölgeleri ile küçük sanayi sitelerinde yapılan her türlü bina inşaatı; Turizm Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığı'nca desteklenmesi karara bağlanmış otel, motel vb. turistik tesisler; belediyeler tarafından uygulanan "Bina İnşaat Harcı"ndan müstesnadır.

(www.akademiktisat.net/makaleler/kobi_tesvik.htm)

Bir yatırımın bina inşaat harcı istisnası dışında tutulması, yatırıma başlangıç aşamasında önemli boyutlarda finansal katkı sağlamaktadır. Yatırımcı teşvikten yararlandığında yatırıma başlarken ödemesi gereken bina inşaat harcı tutarını, ödemesine gerek kalmamaktadır. Söz konusu istisna için ayrıca teşvik belgesinin alınmasına gerek yoktur (Giray, Koban ve Gerçek, 1998:66).

3.2. İşletme Aşamasında Uygulanan Vergisel Teşvikler

İşletme aşamasında avantaj sağlamaya yönelik vergisel düzenlemeler şunlardır: Finansman Fonu, Yatırım Kredilerine ,Vergi Resim ve Harç İstisnası, Hızlandırılmış Amortisman ve Turizm Hasılatı İstisnası.

3.2.1. Finansman Fonu

Finansman fonu, gerektiğinde yatırımlarda kullanılacak parasal imkanın, kamu nezdinde bloke edilmek suretiyle; Kurumlar Vergisi matrahının belli bir oran ve süre dahilinde ve yatırım miktarını geçmemek şartı ile kullanımdan önce temin etmeye yönelik, yatırımları teşvik amaçlı bir vergi erteleme sistemidir (Özenç, 1997:17-18).

4369 sayılı Kanunla Finansman Fonu uygulaması 01.01.1999 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırılmıştır. Sermaye şirketleri ile kooperatifler, yatırım indiriminden faydalanması kabul edilmiş bulunan yatırımlarının finansmanında kullanmak ve yatırım indirimi belgesinde bu yatırım için öngörülen süre ile sınırlı kalmak kaydıyla Finansman Fonu ayırarak safi kurum kazancından indirebiliyorlardı. Bu uygulama yürürlükten kaldırılmakla birlikte 31.12.1998 tarihine kadar teşvik belgesi alınmış yatırımlar için Finansman Fonu uygulaması geçerliliğini korumaktadır. Finansman fonu, yapılacak yatırımların finansmanında kullanılacak bir fon niteliğindedir (www.turmob.org.tr/turmob).

3.2.2. Yatırım Kredilerine Vergi, Resim ve Harç İstisnası

Teşvik belgesine bağlı yatırımların tamamlanmasından sonra beş yıl süre ile belirli oranlarda ihracat yapması taahhüt edilen yatırım projeleri için alınan yatırım kredilerine vergi, resim ve harç istisnası uygulanmaktadır (Giray, Koban ve Gerçek, 1998:66).

26032 Sayılı Resmi Gazete'de Belgesiz İhracat Kredileri ile Vergi Resim ve Harç İstisnası Belgeleri Hakkında Karara göre ;

İhracat taahhüt sürelerinin bitiminden itibaren 31/12/2006 tarihine kadar yapılacak ihracat; müeyyide uygulanan ancak vergileri tahsil edilmeyenler de dahil olmak üzere, 29/7/2004 tarihinden önce alınan Belgesiz İhracat Kredileri ile Vergi Resim ve Harç İstisnası Belgelerinin ihracat taahhütlerine sayılır ve bu süre zarfında kredi ile ilgili yapılan işlemler vergi, resim ve harç istisnasından yararlandırılır. Belgesiz İhracat Kredileri ile Vergi Resim ve Harç İstisnası Belgelerine müeyyide uygulanmış olması halinde, söz konusu kredi ve belgelerin bu madde hükmünden yararlanabilmesi için, müeyyidenin henüz tahsil edilmediğine dair ilgili vergi dairelerinden alınan yazı ilgili mercilerce aranır.

Krediyi kullandıran kurulusun muvafakatiyle kredi vadesinin de ihracat taahhüt süresine paralel olarak uzatılması halinde, belirtilen süre içerisinde kredi ile ilgili yapılan işlemlere vergi, resim ve harç istisnası uygulanır.

Ayrıca, 31/12/2006 tarihinden önce kullanıldığı halde, orijinal süresi bu tarihi asan Belgeli veya Belgesiz İhracat Kredilerinin haktan yararlandırılabilmesi için, kredi riskinin de 31/12/2006 tarihinden önce kapatılması zorunludur.

Müeyyide uygulanan ancak vergileri tahsil edilmeyenler de dahil olmak üzere, 29/7/2004 tarihinden önce alınan Belgesiz İhracat Kredileri ile Vergi Resim ve Harç İstisnası Belgelerinin ihracat taahhütleri; 30/6/2006 tarihine kadar toplam ihracat taahhüdünün %50'sinin gerçekleştirildiğinin tespiti kaydıyla, müeyyide uygulanmaksızın kapatılır. Belgesiz İhracat Kredileri ile Vergi Resim ve Harç İstisnası Belgelerine müeyyide uygulanmış olması halinde, söz konusu kredi ve belgelerin ilgili madde hükmünden yararlanabilmesi için, müeyyidenin henüz tahsil edilmediğine dair ilgili vergi dairelerinden alınan yazı ilgili mercilerce aranır.

Ayrıca, 30/6/2006 tarihinden önce kullanıldığı halde, orijinal süresi tarihi aşan Belgeli veya Belgesiz İhracat Kredilerinin haktan yararlandırılabilmesi için, kredi riskinin de 30/6/2006 tarihinden önce kapatılması zorunludur.

Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu veya krediyi kullandıran kuruluş ile 4743 sayılı Kanun'un kapsamı dışında yapılan sözleşmelere göre borçları yeniden yapılandırılan ve yeni bir itfa planına bağlanan borçlular tarafından, 29/7/2004 tarihinden önce alınan Belgesiz İhracat Kredileri ile Vergi Resim ve Harç İstisnası Belgelerinin ihracat taahhüt süreleri, Karar'ın yayımı tarihinden itibaren azami 18 (on sekiz) ay uzatılabilir.

Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu veya krediyi kullandıran kuruluş ile 4743 sayılı Kanun'un kapsamı dışında yapılan sözleşmelere göre borçları yeniden yapılandırılan ve yeni bir itfa planına bağlanan borçluların, sözleşmelerde yer alan hükümlere uymaması nedeniyle sözleşmeler ile kredi vadesine ilişkin uzatılan sürenin geçerliğini yitirmesi durumunda; birinci fıkra uyarınca bu sözleşmeye binaen tesis edilmiş Belgesiz İhracat Kredileri ile Vergi Resim ve Harç İstisnası Belgelerinin ihracat taahhüt sürelerinin uzatılması işlemi de geçerliğini yitirir ve ilgili sözlemseler ile kredi vadesine ilişkin uzatılan sürenin geçerliğini yitirdiği tarihten sonra gerçekleştirilecek ihracat taahhüde sayılmaz.

Serbest bölgelere gerçekleştirilen ihracatın bu Kararın 1, 2 ve 3 üncü maddeleri kapsamında ihracat taahhüdüne sayılabilmesi için, ihraç eşyasının bu maddelerde belirtilen süreler içerisinde serbest bölgeden üçüncü ülkelere veya Avrupa Topluluğu'na üye ülkelere gönderildiğinin tevsiki aranır.

Bu Karar'ın 1, 2 ve 3 üncü maddeleri çerçevesinde kapatılmak istenen Belgesiz İhracat Kredileri ile Vergi Resim ve Harç İstisnası Belgelerinin ihracat taahhütleri; krediyi kullanan firma veya bu firmanın grup firmaları tarafından gerçekleştirilen ihracatla kapatılabilir.

Belgesiz İhracat Kredileri ile Vergi Resim ve Harç İstisnası Belgeleri kapsamındaki ihracat taahhüdünün bu Kararın 1, 2 ve 3 üncü maddeleri çerçevesinde gerçekleştirildiğinin, en geç bu maddelerde belirtilen sürelerin bitimini takip eden ayın sonuna kadar ilgili mercilere müracaat edilmek suretiyle tevsik edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, toplam ihracat taahhüdünün gerçekleşmeyen bölümüne tekabül eden istisnalar, 23/12/1999 tarihli ve 99/13812 sayılı Kararnamenin eki İhracat, İhracat Sayılan Satış ve Teslimler ile Döviz Kazandırıcı Hizmet ve Faaliyetlerde Vergi, Resim ve Harç İstisnası Hakkında Kararın 15 inci maddesi hükümlerine göre tahsil edilir (www.alomaliye.com).

3.2.3. Hızlandırılmış Amortisman

Hızlandırılmış amortisman yönteminin bir diğer ifade ediliş tarzı da azalan bakiyeler usulü ile amortisman yöntemidir. Hızlandırılmış amortisman istisnasız bütün yatırımlara uygulanmaktadır. Bu nedenle yatırımları teşvik edici etkisi, diğer teşvik tedbirlerinin tersine, teorik modele yakın bir şekilde gerçekleşebilir.Ancak ülkemizde yatırımları ne derecede özendirdiğine dair mutlak veriler olmadığından olumlu veya olumsuzluğu hakkında bir görüş ileri sürmek pek mümkün olmamaktadır (Giray, Koban ve Gerçek, 1998:83).

Hızlandırılmış amortisman yöntemi olarak da adlandırılan azalan bakiyeler usulüne göre amortisman ayrılması durumunda, iktisadi kıymetin iktisap edildiği ilk yıllarda daha fazla miktarda amortisman ayrılması nedeniyle enflasyonun olumsuz etkisini kısmen azalttığı söylenebilir. Çünkü bu yöntem, vergi matrahını ilk yıllar için azaltmakta ve dolayısıyla sabit kıymetleri enflasyonun olumsuz etkisinden korumaktadır. Ancak faaliyeti zararla sonuçlanan firmalar için bunu söylemek mümkün değil. Azalan bakiyeler yöntemi, gerek teknik yetersizliği, gerek sadece bilanço esasına göre defter tutan mükellefleri kapsaması ve gerekse sadece amortismana tabi iktisadi kıymetleri enflasyona karsı korumaya yönelik kısmi bir düzeltme aracı olmaktan öteye geçmemesi bakımında bir çok eleştiriye konu olmuştur (www.alomaliye.com).

3.2.4. Turizm Hasılatı İstisnası

İstisna hükmü, 4369 sayılı Kanunla 01.01.1999'dan itibaren yürürlükten kaldırılmıstır. Ancak 1.1.1999'dan önce faaliyete geçen ve yürürlükten kaldırılan yasa hükmünde bulunan sartları haiz turizm isletmeleri ile seyahat acentaları, 10 yıllık süre tamamlanana kadar istisnadan yararlanmaya devam edeceklerdir. Ancak, anılan istisnadan yararlanan isletmeler istisna kazanç tutarı üzerinden (fon payı dahil) %19.8 oranında stopaj gelir vergisi ödemek zorundadırlar (www.turmob.org.tr/turmob/basin/19-04-2001(3).htm).

3.3. Teknoloji Geliştirme Bölgeleri ve Serbest Bölgeler

Bilgi çağının yaşandığı günümüzde, ülkelerin ekonomik yönden kalkınmaları ve refah düzeylerini arttırmada teknolojik gelişme ve bilim alanındaki ilerleme temel belirleyici haline gelmiştir. Bu süreçte teknolojik gelişmeye ayak uydurabilen ülkeler bir adım öne çıkmakta, teknoloji bağımlı ülkeler ise takipçi rolünü üstlenmeye devam

etmektedirler. Bu gerçek ülkeleri kendilerine özgü teknolojileri yaratabilecekleri ve bu teknolojileri üretimde kullanabilecekleri alanlar oluşturmaya itmiştir.

Özellikle son yıllarda bilimsel bilginin ve bu bilimsel bilgi kullanımı sonucu elde edilen teknolojinin ekonominin hizmetine en kısa sürede sunulabilmesinin önemi göz önüne alınarak, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde üniversite, araştırma kurum ve kuruluşları, kamu sanayi kesimi arasında işbirliğinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesi amacıyla çok sayıda bilim ve teknoloji parkları, teknoloji geliştirme bölgeleri oluşturulmuştur.

Yaygın olarak bilim ve teknoloji parkları olarak da adlandırılan bu parkların faaliyetleri temelde benzer olmakla birlikte içerdikleri faaliyetlere göre ülkeden ülkeye farklı isimlerle anıldıkları görülmektedir. Örneğin; teknoloji geliştirme bölgesi ABD ve Norveç'te araştırma parkı, İngiltere'de bilim parkı, yenilik merkezi, teknoloji borsası, Almanya'da teknoloji merkezi, Fransa'da teknopol, Hindistan'da bilim ve teknoloji girişimcilik parkı, Japonya ve İtalya'da teknopolis adıyla anılmaktadır (Organ ve Organ, 2006:154).

Teknoloji geliştirme bölgelerinin tanımı ile ilgili olarak en popüler tanım İngiltere Bilim Parkı Birliği tarafından yapılmıştır. Kurum tarafından geliştirilen tanım: Bilim parkı, bir üniversite veya bir yüksek öğretim kurumu veya bir araştırma merkezi ile resmi faaliyet ilişkisine sahip, içerisinde yer alan teknoloji kökenli isletmelerin ve diğer kuruluşların oluşumunu ve büyümesini teşvik edecek şekilde tasarlanmış, içerisinde yer alan kuruluşlara teknoloji transferi ve isletmecilik becerileri kazandırılmasında aktif bir yönetim fonksiyonuna sahip, mülkiyete dayalı bir teşebbüstür şeklindedir. Uluslararası Bilim Parkları Birliği bilim parkını, ana amacı kurumsallaşmış isletmeler ve bilgi temelli kurumların rekabet edilebilirliğini ve yenilik kültürünü destekleyerek içinde bulunduğu toplumun refahını yükseltmek olan uzman profesyoneller tarafından yönetilen bir organizasyon olarak tanımlamaktadır (http://www.iasp.ws/information).

Türkiye'de uygulanan teknoloji geliştirme bölgelerinin tanımı 4691 sayılı kanunda; "yüksek/ileri teknoloji kullanan ya da yeni teknolojilere yönelik firmaların, belirli bir üniversite veya ileri teknoloji enstitüsü ya da araştırma geliştirme merkez veya enstitüsünün olanaklarından yararlanarak teknoloji veya yazılım ürettikleri / geliştirdikleri, teknolojik bir bulusu ticari bir ürün, yöntem veya hizmet haline dönüştürmek için faaliyet gösterdikleri ve bu yolla bölgenin kalkınmasına katkıda bulundukları, aynı üniversite,

yüksek teknoloji enstitüsü, ya da araştırma geliştirme merkez veya enstitüsü alanı içinde veya yakınında; akademik, ekonomik ve sosyal yapının bütünleştiği site veya bu özelliklere sahip teknoparklar" seklinde yapılmaktadır (Doğan, 2005:94).

Hangi isim altında kurulmuş olurlarsa olsunlar teknoparklar genellikle su amaçlarla kurulurlar: (Organ ve Organ, 2006:154).

- Bölgesel kalkınmayı sağlamak
- İleri teknoloji ve yenilik için gerekli altyapının oluşturulmasını sağlamak
- Yenilikçi ve ileri teknoloji kökenli firmaların oluşmasını ve gelişmesini sağlamak
- Üniversite sanayi işbirliğini sağlayarak sinerjik ve yenilikçi bir çevrenin yaratılması
- Teknoloji transferini kolaylaştırmak
- Ekonomide verimliliği artırmak
- Akademik personelin gerek ücretli olarak çalışmaları gerekse buluş ve bilgilerinin ticarileşmesi suretiyle gelirlerinde artış sağlamak.

Genel olarak serbest bölgeler; ülkenin siyasi sınırları içinde olmakla beraber, gümrük hattı dışında sayılan, ülkede geçerli ticari, mali ve iktisadi alanlara iliksin hukuki ve idari düzenlemelerin uygulanmadığı veya kısmen uygulandığı, sanayi ve ticari faaliyetler için daha geniş teşviklerin tanındığı ve fiziki olarak ülkenin diğer kısımlarından ayrılan yerler olarak tanımlanabilir (Duman, 2002:73).

Üretim, istihdam ve ihracatı arttırmak, bürokrasiden uzak modern uluslar arası pazarlama altyapısı kurmak, yabancı sermayeyi çekmek için Dünyadaki bir çok ülke Serbest Bölgeleri kurarak önemli avantajlar sağlamıştır. Bugün; ABD, Meksika, Brezilya, Arjantin, Almanya, İngiltere, İspanya, Bulgaristan, Macaristan, Romanya, Hindistan, Çin, Güney Kore, Endonezya, Mısır, İran, Ürdün gibi yüzden fazla ülkede 850'den fazla Serbest Bölge faaliyet göstermektedir. Serbest Bölgeler son yıllarda Afrika'da da görülmesine rağmen, esas olarak Asya ve Güney Amerika ülkelerinde kümelenmiştir. Yakın çevremizde yer alan serbest bölge sayısı 25 civarında olup, bunlar İran, Suriye, Lübnan, Ürdün, Mısır, Libya, KKTC, Yunanistan ve Romanya'da bulunmaktadır (Bağrıaçık, 2005:16).

Türkiye'de serbest bölgelerin kuruluş tarihi 1927 yılında kabul edilen 1132 sayılı Serbest Mıntıka Kanunu'na kadar dayanmaktadır. Ancak bu ve bundan sonraki girişimler

pek başarılı olamamıştır (Tuncer, 1999:1). Türkiye'de ihracata dayalı dışa açık kalkınma modeline bağlı olarak 3218 Sayılı Serbest Bölgeler Kanununun 1985 yılında yürürlüğe girmesiyle serbest bölgeler tam anlamı ile bir islerlik kazanabilmiştir. Türkiye'de 21 adet serbest bölge mevcuttur. 2005 yılı Haziran ayı sonu itibarı ile Serbest Bölgelerde faaliyet gösteren firma sayısı 3.944 olup, bu firmaların gerçekleştirdikleri dış ticaret işlemlerinin toplam tutarı 11,1 milyar dolara ulaşmış olup, Türkiye'nin dış ticaret hacmi içindeki payı yaklaşık %15 dolayındadır. Serbest bölgelerde faaliyette bulunan firmalar arasında yabancı sermayeli firmaların sayısı 635'tir (Bağrıaçık, 2005:17).

Serbest bölgelerde örgütlenme ve faaliyette bulunma şekilleri aşağıdaki gibidir (Kırıktaş, 2005:33):

Merkezi Türkiye'de ya da serbest bölgede konuşlandırılmış;

- Şahıs Firmaları,
- Şahıs Şirketleri (Kolektif, Adi Ortaklık, Adi Komandit)
- Sermaye Şirketleri (Anonim Şirket, Limited Şirketi)
- Yabancı Sermaye Ortaklı Şirketler
- Yurtdışı merkezli yabancı şirketlerin serbest bölgede şubeleri.

4. Gümrük Tarifeleri Genel Anlaşması'nda Devlet Yardımlarına İlişkin Düzenlemeler

2. Dünya Savaşı öncesinde Dünya ticaretindeki uygulamalar, Ülkelerin ticarette yoğun, olarak korumacı politikalar izledikleri bir dönem olarak görülmektedir. Bunun sonucu olarak ticarette haksız rekabet koşullarının yaşandığı görülmektedir.

Bu kısıtlamalar karşısında sanayileşmiş ülkeler dünya pazarlarında rekabetçi bir ortam yaratarak Dünya ticaretinin geliştirilmesi amacıyla, Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması "GATT" kuralları uygulamaya konulmuştur. Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması Örgütü GATT, Dünya ticaretinin serbestleştirilmesi, tarifeler ve tarife dışı engellerin azaltılmasını amaçlamaktadır.

15 Nisan 1994'de Marakeş'de imzalanan Uruguay Round toplantıları sonunda GATT nihai senedinin içerdiği anlaşmalar, Karar ve deklerasyonlara ilişkin ana başlıklar şöyle özetlenebilir:

Anlaşmanın Kapsadığı Başlıca Konular:

- Gümrük tarifelerinde indirimler,
- Tekstil ticaretine ilişkin düzenlemeler,
- Tarım ürünleri ticaretinin düzenlenmesi,
- Fikri mülkiyet hakları ve sahte mallar anlaşması,
- Hizmet ticaretinin düzenlenmesi,
- Sübvansiyonlar ve telafi edici önlemler anlaşması,
- Ticarette teknik engeller,
- Koruma anlaşması,
- Anti – Damping Kuralı "Haksız Rekabet Uygulamaları"
- Menşe Kuralları,
- Gümrükte mal değerinin tespiti,
- Sağlığa ilişkin önlemler,
- Karar alma ve uyuşmazlıkların halli (Bilgiç, 1999:15-16).

4.1. Gümrük Tarifeleri Genel Anlaşması'nda Amaç, İlke ve Kurallar

Mal ticaretine ilişkin çok taraflı kuralları belirleyen GATT kurallarının amacı üst devletlerin adil ve tam rekabet koşullarında ticaret yapabilecekleri serbest ve açık bir ticaret sistemi oluşturmaktır.

GATT anlaşmaları dört temel ilkeye dayanmaktadır.

-*Yerli Endüstrinin Tarifelerle Korunması*

GATT, üye ülkeler ulusal sanayilerinin dış rekabete karşı korunabileceğini kabul eder. Bu korumanın düşük düzeydeki gümrük tarifeleri ile yapılabileceği kabul edilerek, istisnalar dışında miktar kısıtlamaları kullanılmasını yasaklamıştır.

-*Tarife Taahhütleri*

Ülkeler, kendi sanayilerini korumak amacıyla uyguladıkları tarifeleri indirmeleri mümkün ise kaldırmak zorundadırlar. Ülkelerin beyan ettikleri Ulusal Tarife listeleri

GATT hukuk sisteminin ayrılmaz bir parçası olarak bağlanmış olup, tekrar yükseltilememektedir.

-En Çok Kayrılan Ülke Kaydı

Bu kural, ithal yada ihraç edilen malların tabi olduğu gümrük tarifelerinin ülkeler arasında farklılık göstermeyerek, eşit olarak uygulanması gerektiğini ifade eder. Bu kuralın istisnaları,

-Bölgesel ticaret düzenlemeleri yapmış ülkeler arasındaki ticaret **tercihli tarifelerle** yada **tarifesiz olarak** yürütülmektedir.

-Gelişmiş Ülkeler Gelişmekte Olan Ülkelerle olan Ticaretlerinde Genelleştirilmiş Preferanslar sistemi kapsamında, ithalatta tercihli gümrük tarifesi yada sıfır gümrük uygulayabilmektedirler.

-Ulusal Ayrımcı Muamele İlkesi

En çok kayrılan ülke prensibi farklı ülke menşeli mallar arasında ayrımcılık yapılmasını engellerken, " Ulusal Muamele İlkesi" ithal edilmiş ürünlerle bunlara eşdeğer ürünler arasında ülke içi vergiler ve kurallar arasında ayrımcılık yapılmasını yasaklamaktadır. Gümrük vergisi ödeyerek ulusal pazara giren ithal bir ürüne yerli bir üründen daha yüksek vergiler uygulanması engellenmektedir.

- GATT kurallarına ilişkin diğer düzenlemelerde şunlardır:
- Devlet Yardımları,
- Sanayiye yönelik Koruma Önlemleri,
- Yatırım Önlemleri.

GATT kurallarının temel amaçlarından biri, siyasi amaçlarla verilen Devlet Yardımlarının Uluslar arası rekabeti olumsuz etkileyen sübvansiyonları engellemek veya kısıtlamaktadır.

Bu amaçla, " Sübvansiyon ve Telafi edici Tedbirler Analaşması" düzenlenmiştir.

- **Devlet Yardımları; Yasaklanmış Sübvansiyon ve Müsaade Edilen Sübvansiyonlar olarak ayrılmıştır.**

Yasaklanmış Sübvansiyonlar; İhracat sübvansiyonlarını ve yerli ve yerli malların kullanılmasını teşvik eden Devlet yardımlarını kapsar.

Kişi başına düşen milli geliri 1000 ABD Dolarının altında olan ülkeler ve az gelişmiş ülkeler ihracat sübvansiyonlarını yasaklayan kurallara tabi değildirler.

Müsaade Edilen Sübvansiyonlar; Dava edilebilen ve dava edilemeyen Devlet yardımları olarak ayrılır.

Dava edilebilir Devlet Yardımlarının uygulandığı ürünler ihraç edildikleri ülke ekonomisinde olumsuz bir etki yaratırsa, ithalatçı ülke Telafi Edici Vergi gibi önlemler alabilir.

Dava edilemeyen Devlet yardımlarında, bu yardımların yararlandığı ürünler için ithalatçı ülke Telafi Edici Vergi önlemleri alamaz.

-Yerli Sanayinin Korunmasına Yönelik Önlemler;

Yerli Sanayicilerin artan ithalattan olumsuz etkilendiği durumlarda hükümetler ithalatı kısıtlayıcı önlemler alabilmektedirler. Bu önlemler;

. Korunma Tedbirleri,

. Anti- Damping Vergileri ve Telafi Edici Vergilerdir.

Korunma Tedbirleri Anlaşması

Bir ürün ithalatındaki tarifeleri geçici bir süre için yükselterek ya da miktar kısıtlamaları uygulayarak ithalatını kontrol imkanı vermektedir. Bu tür korunma önlemlerine, İthalattaki ani bir artışın yerli sanayiye zarar verdiği yada tehdit oluşturduğu durumlarda başvurulabilmektedir.

Anti- Damping Vergileri ve Telafi Edici Vergiler

İthalatçı ülkeler, İthalat yaptıkları ülkelerdeki tedarikçilerin haksız ticari uygulamalara başvurmaları halinde, ithal ettikleri ürünlere telafi edici vergiler koyabilmektedirler.

Söz konusu vergilere yönelik olarak iki tür uygulama yapılmaktadır.

Damping olarak bilinen uygulamalar, düşük fiyatlı ithalatı kapsayan uygulamalardır. Bu kapsamdaki Anti – Damping Uygulamaları Anlaşması çerçevesinde,

1- İthal edilen ürünün ihraç fiyatı malı ihraç eden ülkenin iç piyasa satış fiyatından daha düşük düzeyde satılıyorsa bu damping kabul edilir. Anlaşma çerçevesinde bu ürünlere Anti- Damping vergisi uygulanabilir.

2- Haksız rekabet uygulamaları kapsamında, Devlet Yardımlarından faydalanarak düşük ihraç fiyatı veren ihracatçı firmalara karşı alınabilecek önlemlerdir. Anlaşma kapsamında bu ürünlerden Telafi Edici Vergi alınabilmektedir (Bilgiç, 1999:18-19).

4.2. Genel Anlaşma Hükümleri

Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT) olarak bilinen uluslar arası örgüt, dünya ticaretinin serbestleştirilmesi ve tarife dışı engellerin tedricen azaltılmasını amaçlamakta olup, Uluslar arası ticaretin serbestleştirilmesinin önündeki en önemli engellerin başında geldiği düşünülen sübvansiyonlara ilişkin genel hükümler, Genel Analaşmanın VI., XVI. ve XXIII. Maddeleri ile ortaya konmuş, uygulamaya ilişkin esaslar ise, "Sübvansiyonlar ve Telafi Edici Önlemler Kodu" ile ayrıntılı biçimde düzenlenmiş bulunmaktadır.

Korunma Önlemlerine başvurulabilmesi, yerli üretime zarar veren ithalatın belli şartlar altında ithalatçı ülke tarafından kısıtlanabilmesi: buna karşılık ithalatçı ülkelerin pazara girme haklarından sürekli olarak mahrum edilmemesi şeklinde iki ilkeye dayandırılmıştır.

Genel Anlaşmanın, Anti-damping ve telafi edici vergilere ilişkin VI. Maddesi ile ihracatçı ülke tarafından bir ürünün imal, istihsal veya ihracatı sırasında sübvansiyon uygulaması halinde, ithalatçı ülkenin telafi edici vergi tahsiline gidebileceği hükmü yer almaktadır. Madde ile, taraf ülkelerin hükümetlerine taraflardan birinin, diğer bir taraf ülkeye malın normal değerinin altında bir fiyatla mal ihraç etmesi halinde bu durumun ihraç konusu ürünü ithal eden ülkede maddi zarar veya iç üretimin gerilemesine yol açması veya maddi zarar tehdidinde bulunması durumunda, ithalata, damping marjının üzerinde olmamak kaydıyla fark giderici vergi koyma hakkı sağlanmaktadır.

XVI. madde ise, sübvansiyonları ihracat sübvansiyonları ve yerli üretime verilenler olarak iki gruba ayrılmaktadır. Taraflardan birinin, ihracatın artması veya ithalatın azalmasına doğrudan veya dolaylı neden olacak bir uygulamada bulunması halinde, bunu GATT Konseyine bildirim zorunluluğu getirmektedir.

Genel Analaşmanın XXIII. Maddesi ile, taraflardan birinin Anlaşma hükümlerine aykırı bir uygulaması ile diğer bir taraf ülkenin veya ülkelerin doğrudan veya dolaylı olarak zarara uğraması halinde, izlenecek prosedür düzenlenmektedir. Zarara uğrayan taraf, taraflara, o ülkeye karşı anlaşmadan doğan yükümlülüklerini askıya almak veya Anlaşma

ile tanınan ayrıcalıkları geri çekme biçiminde karşı tedbir alma hakkı tanımaktadır (Us, 1994:86)

4.3. Sübvansiyonlar ve Telafi Edici Önlemler

Belli firmalara, belli bir sanayiye ya da firma veya sanayi gruplarına yarar sağlayan "spesifik" sübvansiyonlar, GATT'ın yetki alanına girmaktedir.

Analaşma, sübvansiyonları üçlü bir ayırıma tabi tutmuştur. Buna göre sübvansiyonlar; (a) Yasaklanan, (b) Karşı Önlem Alınabilen ve (c) Karşı Önlem Alınmasını Gerektirmeyen sübvansiyonlar olarak üçe ayrılmaktadır.

- ***Yasaklanan Sübvansiyonlar:*** Bunlar, verilmesi bir ihracat performansının gösterilmesine veya yabancı mallar yerine yerli malların kullanılması koşuluna bağlı olan sübvansiyonlardır. Anlaşmaya göre bu tür sübvansiyonlara hemen son verilmesi gerekmekte, aksi halde şikayetçi tarafın karşı önlem alabilmesi mümkün olmaktadır.

- ***Karşı Önlem Alınabilen Sübvansiyonlar:*** Burada akit taraflardan birinin menfaatlerinin, "ciddi zarar" görmesi söz konusudur. Sübvansiyonun bir ürünün değerinin %5'inden büyük olması halinde "ciddi zarar" durumunun oluşabileceği varsayılmaktadır. Bu durumda, sübvansiyon sağlayan ülkenin talep üzerine, söz konusu sübvansiyonun şikayetçi ülkeye ciddi zarar vermediğini kanıtlaması gerekmektedir.

- ***Karşı Önlem Alınmasını Gerektirmeyen Sübvansiyonlar*:** Belli koşullar altında, dezavantajlı bölgelerin ya da sınai araştırma ve geliştirme faaliyetlerinin desteklenmesi ve çevrenin korunmasına yönelik, bu kategoriye girmektedir.

Genel Anlaşmada sübvansiyonlar ihracat ve bunun dışında kalanlar olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılmaktadır.

Bazı ana maddeler dışındaki ürünlerin ihracatında gelişmekte olan ülkelerin dışındaki ülkelerin sübvansiyonda bulunmamaları gerektiği belirlenmiştir. Bu sübvansiyon sayılan haller liste halinde belirlenmiştir.

Bu liste ile, hükümetlerin ihracata bağlı olarak; bir firma ya da sanayi dalına yapmış olduğu doğrudan sübvansiyonları, prim imkanı, navlun desteği, vasıtalı ve vasıtasız vergilerden istisnalar ve, veya muafiyetler, hükümete yük getirecek şekilde düşük faizli ihracat kredilerinin tahsisi gibi uygulamalar olarak yer almaktadır.

İhracat sübvansiyonları dışındaki sübvansiyonların ise, toplumsal ve ekonomik politika amaçlarını teşvik edici önemli araçlar olduğu geniş çapta kabul edilmekte ve tarafların bu tür sübvansiyonlara başvurma hakkının kısıtlanmaması gerektiği belirtilmektedir (Us, 1994:89).

5. Sübvansiyon Uygulamasının Muhtemel Zararları

Ücret ve istihdam sübvansiyonları işsizliği azaltmada olumlu sonuçlar verebilen politikalardır. Ancak buna rağmen uygulamada bazı olumsuz sonuçlarda ortaya çıkabilmektedir. Uygulamanın istenmeyen etkilerini iki alt başlık altında inceleyebiliriz.

5.1. Damgalanma Etkisi

Ücret ve İstihdam sübvansiyonları iş bulma ihtimalleri düşük olan işsizlerin istihdamını kolaylaştırmaya yönelik uygulamalar olmakla birlikte, pratikte uygulamanın beklentilerin tersine katılımcıların iş bulma ihtimalini azalttığı da gözlenebilmektedir. Damgalanma Etkisi (Stigmatization Effect) olarak adlandırılan bu etkiye göre bazı işverenler elinde program kapsamında olduğuna ilişkin katılım belgesi ile iş arayan işsizlere karşı ayırım yapabilmektedirler. İşverenler bu durumda: "madem bu işsizler program desteği ile işlere yerleştirilmek isteniliyor, o halde bunlar kendi kendilerine iş bulabilecek ve eğitilebilecek özelliklere sahip değillerdir" şeklinde düşünebilmektedir. İşverenlerin sübvansiyon ile desteklenen işsizlere yönelik bu ayrımı kimi zaman önyargılara dayansa da, ayırım bazı durumlarda bu kişilerle yaşanılan tatsız deneyimlerin bir sonucu olabilmektedir. Örneğin A.B.D.'de Oregon eyaletinde uygulanan JOBS sübvansiyon programında işverenlerin sürekli olarak program yöneticilerine işçilerin işe vaktinde gelmediklerinden, çalışma disiplinine sahip olmadıklarından şikayet ederek onların hırsızlık yapmalarından endişe ettiklerini belirttikleri gözlenmiştir. Nitekim; Oregon'da programdan yararlananlar ile yapılan anketlerde, bunların %70'inin geçmişte uyuşturucu ve alkol problemi yaşadıkları, %60'ının fiziksel veya cinsel tacize maruz kaldıkları, %50'sinin ruhsal problemleri olduğu ve %35'inin bir süre tutuklu kaldıkları belirlenmiştir. Harvard Üniversitesinden Lawrance Katz uygulamayı eleştirerek işsizleri ellerinde programa katılım belgeleri vererk işverenlere yollamanın iyi bir fikir olmadığını ileri sürmektedir. Katz'a göre işveren durumu şöyle algılamaktadır: "Merhaba, ben işe yaramazın biriyim. Bana bir iş verin!"

Ohio eyaletindeki ücret sübvansiyonu uygulamasının neden olduğu damgalanma etkisine yönelik bir başka çalışmada da vergi indirimi veya doğrudan nakti ödeme

durumlarında desteklenen katılımcıların iş bulma şanslarının eşit şekilde zarar gördüğü belirlenmiştir. Bu sonuç, işverenlerin program katılım belgesini potansiyel olarak zayıf performansı gösteren bir sinyal olarak kullandıkları ve sübvansiyonun ödenme metodunun bu konuda etkili olmadığı hipotezini doğrulamaktadır (Biçerli, 2004:80-81).

5.2. Diğer Etkiler

Ücret ve istihdam sübvansiyonları programları ile ilgili ampirik çalışmalar uygulamada damgalanma etkisi dışında; etkinlik kaybı, işten çıkarılma ve ikame etkilerinin de sıkça gözlendiği göstermektedir. Bu etkiler kitabın "Aktif İstihdam Politikalarının Teorik Analizi" ana başlığı altında incelendiği için, burada ayrıntılı olarak açıklanılmayacak, bu kavramların kısaca hatırlatılmaları ile yetinilecektir.

Bazı durumlarda sübvansiyon ile desteklenen işçiler işverenlerin zaten bu uygulama olmasa bile işe alacakları gruplarda yer alabilirler. Böyle durumlarda işverenler hem eleman alma stratejilerini değiştirmemiş, hem de sübvansiyondan yararlanmış olmaktadır. Etkinlik kaybı etkisi olarak adlandırılan bu etki kaynakların etkinlikten uzak bir şekilde kullanılmasına ve kaynak israfına neden olmaktadır.

Uygulamanın istenmeyen etkilerinden birisi de ikame etkisidir. Buna göre belirli grupların sübvansiyon programları ile desteklenmeleri, işverenlerin maliyet avantajı sağlamak için desteklenmeyen işçileri işten çıkararak desteklenen işçileri işe almalarına neden olabilmektedir. Bu durumda programlar ile elde edilmek istenen "işsizliği azaltmak" amacına ulaşılamayacağı ve sadece işsizlerin kompozisyonunun değişeceği açıktır.

Ücret sübvansiyonu uygulamasının yol açabileceği işten çıkarılma etkisi (displacement effect) ise uygulamanın sağladığı maliyet avantajı ile ilgilidir. Emek piyasalarında bazı firmalar ücret ve istihdam sübvansiyonlarından yararlanırlarken, bazıları çeşitli nedenlerden dolayı yararlanamayabilmektedir. Bu durumda sübvansiyonlardan yararlanan firmalar maliyetlerini düşürüp diğer firmalara karşı rekabet avantajı sağlayabilmektedir. Uygulamaya katılmayarak dezavantajlı konuma düşen firmaların küçülmeleri veya kapanmaları ile orada çalışan işçiler işsiz kalacaklar, işsizliği azaltmaya yönelik uygulama bir başka açıdan işsizliği arttırabilecektir.

Son olarak sübvansiyon uygulamasının olumsuz bir sonucunun da ücretlerin azalma yönünde uyumunu engellemesi olduğu söylenebilir. Bu durum, özellikle işçilerin ve sendikaların işsizlik ileride tekrar arttığında benzeri sübvansiyonların tekrar uygulanacağı

beklentisi içinde oldukları zaman, söz konusudur. Dolayısıyla bir müddet sonra hükümet kendisini uygulamaya devam etmek zorunda hissedebilir ve belki de uygulamayı kalıcı hale getirebilir. Daha açık bir deyimle, bu tür bir uygulama bir kez başlatıldığında mali yapının fosilleşmiş bir unsuru olabilecektir. Bunun ise çeşitli arzulanmayan yan etkileri olacaktır. Bunlardan biri ileride firmaların toplam ücret maliyetleri arasında –daha önceki işe alma usullerine bağlı olarak- önemli ölçüde farklılıklar çıkabilecektir.

Sübvansiyonun kalıcı hale gelmesinin diğer olumsuz etkisi ise firmaların sübvansiyonu suiistimal etmek için daralan ve genişleyen parçalara ayrılmayı seçebilmeleridir. Böylece aynı firmanın bir parçası sübvansiyon kapsamındaki işçileri istihdam ederken, diğeri istihdamı daraltabilecek, işten çıkarılma etkisi ortaya çıkabilecektir (Biçerli, 2004:82).

SONUÇ

Küreselleşme olgusu ve teknolojideki inanılmaz gelişmeler işletmelerin geleneksel fonksiyonlarından olan üretim ve pazarlamanın global ölçekte ele almasını ve davranmasını gerektirmektedir. Bu durum bir dönem ulusal sınırlarla ve kurumlarla korunan işletmeleri bugün sıkı bir rekabet koşuluyla baş başa bırakmıştır. Süreç ise işletmeleri ulusal değil, küresel düşünmeye ve davranmaya zorlamaktadır. Bunun sebebi ise artan ve yoğunlaşan rekabet olarak görülmektedir. Küreselleşme eğilimiyle birlikte bütün dünyada, özellikle gelişmiş sanayi ülkelerinde işletmelerin rekabet gücünü korumaya yönelik çabaları ön plana çıkmıştır. İşletmelerin içinde bulunduğu rekabet şartları onları çabuk, çeşitli ve değişken ürünler üretmeye, uygun istihdam ve organizasyon yapıları oluşturmaya yöneltmektedir.

İşletmelerin gücünü doğrudan etkileyen ve rakipleri karşısında avantajlı ya da dezavantajlı konuma getiren en önemli etkenlerden biriside işgücü maliyetleridir. Çalışma sonucunda özellikle ücret ve ücret üzerinden alınan vergilerin yüksek olmasının işletmelerde maliyetlerin yüksek olmasındaki ana etkenlerden olduğu görülmektedir. Aslında ücretler yüksek değildir fakat ücretler verimlilik artışının üzerinde seyrettiği için ücretleri maliyet anlamında yükseltmektedir. Ücretler arttıkça, ücret-işçilik giderleri de artar. Ancak her ücret artışı, ücret maliyetlerinin artmasıyla sonuçlanmayabilir. Eğer ücret artışları işgücü verimliliğini artırıyorsa, işçilik maliyetleri de aynı oranda düşebilmektedir. Türkiye'de ücret ve işgücü maliyeti, üretim ve verimliliğe göre daha yüksek bir hızda artmakta iken son yıllarda sanayileşmiş batı ülkelerinin seviyesine yaklaşmış ve önemli bir yol kat etmiştir.

İşgücü maliyetlerinde önemli bir etkiye sahip olan ücretler üzerinden alınan vergiler de işletmeler açısından önemli bir maliyet artırıcı etkiye sahiptir. Çalışma ücretler üzerinden alınan vergilerin yüksek olmasının işgücü maliyetlerinin yüksek olmasındaki en önemli etken olduğu göstermektedir. Türkiye için ücretler üzerinden alınan vergilerin azaltılması, rekabet gücüne katkı bağlamında kullanılabilecek, en önemli enstrümanlardan birisi olarak görülebilir. Ücretler üzerinden alınan vergilerin azalması veya vergiden kaçınmanın sağlanabilmesinde devletin uyguladığı sübvansiyon uygulamaları önemli bir yere sahiptir.

Türkiye'de sübvansiyon uygulamalarının başında özürlü istihdamı gelmektedir. 50 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinin 4857 Sayılı Kanunun 30. Maddesi gereği

çalıştırma zorunluluğu olan % 3 Kontenjanın tamamı teşvik dahilinde olup kontenjan dahilinde olan tüm özürlülerin sigorta primi işveren hissesinin % 100'ü hazinece karşılanmaktadır. Kontenjan fazlası çalıştırılan her bir özürlü için ise sigorta priminin % 50'si hazinece karşılanmaktadır.

Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun uyguladığı prim destekleri de önem arz etmektedir. Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 32. maddesinde kurumlar vergisi oranı % 20 olarak belirlenmiştir. İndirimli kurumlar vergisi uygulaması, 5838 sayılı Kanun ile KVK'na eklenen 32/A maddesi kapsamında teşvik belgesine bağlanmış olan bazı yatırımlardan sağlanan kazançlara % 20′den daha düşük bir oranda kurumlar vergisi uygulanmak suretiyle yatırımların Devlet'çe desteklenmesini sağlamaktadır.

Bir diğer önemli konu ise; işletmelerde işgücü maliyetleri açısından işgücü devrinin azaltılmasıdır. İşgücü sirkülasyonu sonucunda iş kayıplarının meydana gelmesi ile ortaya çıkan eğitim maliyetleri işgücü maliyetlerinin belirlenmesinde önemli bir yere sahiptir. Özellikle işletmelerde iş yoğunluğunun yüksek olduğu dönemlerde işgücü devriyle ortaya çıkan iş kaybı zaman zaman ciddi boyutta zararlara sebep olabilmektedir. İşgücü devrinin azalması işletme açısından çalışanların işe karşı memnuniyetlerinin yüksek olması anlamına da gelmektedir. Çalışanların iş doyumu ne kadar yüksekse işletmede işgücü devri de o nispette azalmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde uygulanan vergi sistemleri, ülkelerin ekonomik ve sosyal politikalarındaki tercihlere göre değişkenlik gösterebilmekle birlikte, küreselleşme süreci, vergi politikalarını önemli bir ölçüde etkilemekte ve değiştirmektedir. Finansal piyasaların liberalleşmesi, doğrudan ve dolaylı yabancı yatırımların oranlarının hızla yükselmesi ve uluslararası rekabetin artması ülkelerin uyguladıkları vergi sistemlerinin birbirine yakınlaşmasına yol açmıştır. Özellikle küresel ekonomik ve siyasi olguların gelişmesiyle, doğrudan yabancı yatırımının faydalarının farkına varılması, doğrudan yabancı sermayeye doğru dünya çapında bir rekabet başlatmıştır. Sanayileşmiş batılı ülkeler ülkelerine gelen doğrudan yabancı yatırımcılara nakdi yardım veya hızlandırılmış amortisman indirimi gibi teşvikler teklif ederken, gelişmekte olan ülkeler vergi tatilleri ve ithalat vergisi muafiyeti gibi teşvikler sunmuşlardır. Vergi teşvikleri hükümleri gelişmekte olan ülkeler tarafından üstlenilen bir çok vergi reformu programlarında geniş bir yer teşkil etmiştir. Vergi reformlarının amaçları vergi gelirlerini artırmak, vergi yükünün dağılımındaki haksız farklılıkları ortadan kaldırmak, vergi yönetimini modernize etmek ve güçlendirmek

olmasına karşılık vergi teşvik kanunlarının yapılması aksi etkilere sahip olabilmektedir. Bazı yasalar devletin gelirlerini azaltmakta, eşit gelire sahip vergi ödeyenler için vergi yükü dağıtımında yeni farklılıklar getirmekte ve vergi yönetimine yeni yükler bindirmektedir.

Gelişmemiş ülkelerde gerekli olan yatırımların yapılabilmesi kolay değildir. Çünkü gelir dağılımının bozuk olması ve yüksek enflasyon gibi problemler tasarrufları azaltmakta, buna karşılık tüketimi arttırmaktadır. Tasarrufların yeterli olmaması gerekli olan yatırımların yapılabilmesi için doğrudan yabancı yatırımları zorunlu hale getirmektedir. 1980'li yıllara kadar Türkiye'de doğrudan yabancı yatırımlar konusunda fazla aşama kaydedilememişse de bu yıllardan sonra önemli bir ilerleme sağlanmıştır. Doğrudan yatırımlarda verilen teşviklerin de etkisi ile 1980 sonrası yabancı sermaye yatırımlarında önemli artışlar olmuş ve 2002 yılından sonra istenilen seviyeye gelmiştir.

Türkiye bir yandan ihracatı teşvik politikalarıyla dışa açılmayı hedefleyip, bir yandan da dış pazarlarda kalite ve fiyat açısından rekabet etme gereği duyarken öte yandan Avrupa Birliğine dahil olmak için başvurmuş bir ülkedir. Topluluk üyesi ülkelerin standartlarına erişmek zorunluluğu Türkiye'de yeni teknolojilerin kullanılmasını gerekli kılmaktadır. Fakat ülkemizde ağırlıklı olarak emek yoğun, sermaye kıt bir üretim tipi bulunmaktadır. Bu nedenle yoğun sermaye tipi üretim gerektiren yeni teknolojiler ülkemizin yapısına uymamaktadır. Böylelikle sermaye yoğun üretim metotları uygulayan doğrudan yabancı yatırımların istihdam yaratma kapasitesinin yerli yatırımların istihdam yaratma kapasitelerinin altında kaldığı görülmektedir.

Uluslararası Yönetim Geliştirme Enstitüsü (IMD)'ne göre, 2007 yılında Türkiye "Dünya Rekabet Gücü" sıralamasında 5 basamak gerileyerek 48. sıraya düşmüştür. ABD'nin birinci sırada yer aldığı endekse göre Türkiye AB üyesi Polonya ve aday ülke Hırvatistan dışında bütün rekabet ettiği ülkelerin gerisinde kalmıştır. 2009 verileri ile 2010 verileri göstergeler bazında kıyaslandığında Türkiye'nin cari işlemler dengesi, AR-GE harcamaları, kamu sübvansiyonları ve işletmelerin uyum kabiliyeti gibi alanlarda ilerleme kaydettiği; buna karşılık, kişi başına GSYH artışı, reel GSYH artışı, doğrudan yabancı yatırımlar ve işsizlik oranları açısından gerilediği görülmektedir.

Türkiye'nin uluslararası rekabet gücü sıralamasında 2000'li yıllar öncesinde son sıralarda yer almasının temel nedenleri arasında düşük verimlilik, yüksek vergiler, işgücü maliyetleri, bürokratik engeller ve kayıt dışılık gibi olumsuz etkenler yer almaktadır.

Ancak ekonomik istikrar sonucunda Türkiye'nin piyasa durumu Yunanistan, Portekiz ve İspanya gibi ülkelerle rekabet edebilecek seviyeye ulaşmış olup; bu durum Avrupa Birliği ve Amerika Birleşik Devletleri'nin dikkatini çekmiştir.

Yapılan son araştırmalar, Türkiye'nin AB'ye yeni üye olan ülkelerle asgari ücret açısından da rekabet edemediğini göstermektedir. AB İstatistik Kurumu Eurostat 2007 yılı Ocak ayı verilerini kullanarak, AB ülkelerini asgari ücret açısından karşılaştırmıştır. Araştırmaya göre, 92 Euro/Ay ile Bulgaristan en düşük brüt asgari ücretin uygulandığı ülke olurken, Türkiye'de uygulanan brüt asgari ücret 298 Euro/Ay'dır. Türkiye bu değer ile Avrupa Birliği'ne yeni üye olan ülkeler içinde Slovenya'dan sonra en yüksek asgari ücrete sahip ülke konumunda bulunmaktaydı. Ancak Türkiye, Ocak 2009 - Ocak 2011 döneminde asgari ücrette Euro bazında yaşanan yüzde 24'lük artışla Avrupa ülkeleri arasında Slovenya'nın ardından ikinci olmuştur.

Türkiye'deki yüksek işgücü maliyetleri incelendiğinde, maliyetlerin büyük bölümünün sosyal yardımlar ve işverenin devlete yaptığı ödemelerden meydana geldiği görülmektedir. Çalışma karşılığı olmayan maliyetlerin çok yüksek olması işverene büyük bir yük getirmektedir. İşverenlerin yasal yükümlülükleri, Türkiye'nin rekabet edebilirliğini azaltmaktadır.

İşgücü maliyetinin yüksekliği kayıt dışı ekonomi ve işsizliği artırmakta, yatırımları ise azaltmaktadır. Yatırımların artması ve işsizliğin azalması için yüksek istihdam maliyetleri düşürülmelidir. Vergi yükü azaltılmalı ve bunu tabana yayan tedbirler alınmalıdır. İstihdamı artıran ve yatırım yapan girişimcileri destekleyici mali ve idari teşvikler uygulanmalıdır. Sosyal güvenlik primleri ödenebilir makul seviyeye indirilmelidir.

Esas olarak temel vergi reformlarının amaçları vergi gelirlerini artırmak, vergi yükünün dağıtımındaki haksız farklılıkları ortadan kaldırmak, vergi yönetimini modernize etmek ve güçlendirmek olmasına karşılık vergi teşvik kanunlarının yapılması aksi etkilere de sahip olabilmektedir. Bu çeşit yasalar devletin gelirlerini azaltmakta, eşit gelire sahip vergi ödeyenler için vergi yükü dağıtımında yeni farklılıklar getirmekte ve vergi yönetimine yeni yükler getirmektedir.

KAYNAKÇA

Abraham, Filip. *Global and European Labor Costs*, LICOS Center forTransition Economies, Licos Discussion Paper 102 / 2001, 2001.

Aldemir, M. Ceyhan; Ataol, Alpay ve Budak,Gönül. *Personel Yönetimi*, 2b., Barış Yayınevi Fakülteler Kitabevi, İzmir, 1996.

Altan, Ömer Zühtü. *Sosyal Politika*, Cilt: 2, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 886, Eskişehir, 1996.

Altuğ, Osman. *Maliyet Muhasebesi***,** 14.b., Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2006.

"Asgari Ücret Yönetmeliği", Resmi Gazete (01.08.2004 Tarihli), Sayı: 25540, http://www.alomaliye.com/ asgari_ ucret_yonetmeligi.htm Erişim Tarihi: 12.12.2010.

Bağrıaçık, Atilla. *Türkiye'deki Serbest Bölgeler Üzerine Bir Değerlendirme*, Yaklaşım, Yıl 13, Sayı 154, 2005.

Barutçugil, İsmet. *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayınları No: 59, İstanbul, 2004,

Biçerli, Mustafa Kemal. *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 184, Eskişehir, 2004.

Bildirici, Ziyaettin. *Çesitli Ülkelerde ve Ülkemizde Yatırımları Özendirici Vergi Teşvikleri*, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 329, Eskisehir, 1989.

Bilgiç, Mete. *Gatt Kuralları ve Uruguay Roundu Kapsamında Uygulanan Devlet Yardımları ve Sübvansiyonlar*, Kosgeb Yayınevi, İzmir, 1999.

Bursal, Nasuhi ve Ercan, Yücel. *Maliyet Muhasebesi İlkeler ve Uygulama*, 9.b., Der Yayınları No: 103, İstanbul, 2002.

Can, Halil; Akgün, Ahmet ve Kavuncubaşı, Şahin. *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi,* 4.b., Siyasal Kitabevi, Ankara, 2001.

Conrad, Klaus ve Löschel, Andreas. *Recyclıng of Eco-Taxes, Labor Market Effects And The True Cost of Labor-A CGE (Computable General Equilibrium) Analysıs*, Journal Of Applied Economics, Vol: 3, No: 2, 2005.

Doğan, Zeki. *Teknoloji Geliştirme Bölgelerinin Sağladığı Vergisel Avantajlara İlişkin Son Değişikliklerin Analizi*, Vergi Dünyası, Sayı 281, 2005.

Duman, Ömer. *Serbest Bölgelerden Elde Edilen Kazançların Vergilendirilmesi*, Vergici ve Muhasebeci İle Diyalog , Sayı 169, 2002.

E-News from Centre-Right Thinks Thanks and Political Foundations in Europe in Association with the European Ideas Network, "Economic Reform and Competitiveness",2005,http://tt.europeanideasnetwork.com/index.php?option=com_content&task= view&id=6&Itemid=9 Erişim Tarihi: 22.11.2010

Flanagan, Robert J. *Wages And Wage Polıcıes in Market Economıes: Lessons for Centraland Eastern Europe*, OECD Economic Studies No, 1992.

Gewaltig, Natascha. *Europe's Wage Watch*, Business Week Online, 2006.

Gelir Vergisi Kanunu (G.V.G.), Ücretler Madde 61, 1961, http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/mevzuat/metinx.asp?MevzuatKod=1.4.193, Erişim Tarihi: 12.12.2010.

Giray, Filiz, Koban, Emine ve Gerçek, Adnan. *Avrupa Birligi ve Türkiye'de Yatırımlara ve İhracata Yönelik Vergi Teşvikleri ve Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi*, Minerva Ofset A.Ş. Bursa, 1998.

Gürüz, Demet ve Gürel, Emet. *Yönetim ve Organizasyon Bireyden Örgüte Fikirden Eyleme*, 1.b., Nobel Yayın No: 971, İzmir, 2006.

Güzel Ali; Okur Ali Rıza. *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 10.b., Beta Yayın No:1265, İstanbul, 2004.

Horlick, Gary N./Clarke, Peggy A. *The 1994 WTO Subsidies Agreement*, Journal of World Competition, 1994.

http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C131 Erişim Tarihi: 12.12.2010.

http://www.ilo.org/public/english/ bureau/stat/download Erişim Tarihi: 12.12.2010.

http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/dialogue/themes/wag.htm Erişim Tarihi: 18.10.2010.

http://www.oecd.org/pages/0,3417,en_36734052_36761681_1_1_1_1_1,00.html Erişim Tarihi: 14.03.2011

http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/042005EU8QERPart2of2.pdf Erişim Tarihi: 14.03.2011

http://paribus.tr.googlepages.com/y_karaca.doc Erişim Tarihi: 14.03.2011

http://paribus.tr.googlepages.com/y_karaca.doc Erişim Tarihi: 18.02.2011

http://sitere sources.worldbank.org/INTECA/Resources/ 042005EU8QERPart2of2.pdf Erişim Tarihi: 23.02.2011

http://www.alomaliye.com/2007/levent_gencyurek_kisa3.htm Erişim Tarihi: 28.02.2011

http://www.iadb.org/res/publications/pubfiles/pubB-2001E_7162.pdf Erişim Tarihi: 28.02.2011

http://www.idari.cu.edu.tr/igunes/makale/tesvik.doc Erişim Tarihi: 13.02.2011

http://www.treasury.gov.tr/yayin/ tug/degerlendirme/hayrettin1.htm Erişim Tarihi: 13.02.2011

http://www.akademiktisat.net/makaleler/kobi_tesvik.htm Erişim Tarihi: 13.02.2011

http://www.turmob.org.tr/turmob/basin/02-05-2002.htm Erişim Tarihi: 13.02.2011

http://www.alomaliye.com/aralik_05/bkk_2005_9808_belgesiz.htm Erişim Tarihi: 10.02.2011

http://www.alomaliye.com/veysi_yesilkaya_amort.htm Erişim Tarihi: 10.02.2011

http://www.turmob.org.tr/turmob/basin/19-04-2001(3).htm Erişim Tarihi: 10.02.2011

http://www.iasp.ws/information/definitions.php?cc= Erişim Tarihi: 10.02.2011

http://sendikam.blogspot.com/ Erişim Tarihi: 06.10.2011

http://vergivekanunlar.blogspot.com/2011/09 Erişim Tarihi: 06.10.2011

Jackson, John H. *World Trade and the Law of GATT*, Indianapolis/Kansas City/New York, 1969.

Jackson, John H. *The World Trading System*, Cambridge/Massachusetts/London, 1991.

Jackson, John H. *The Jurisprudence of GATT and the WTO Insights on Treaty Law and Economic Relations*, Cambridge, 2000.

Jin, Byoungho ve Moon, Hwy-Chang. *The Diamond Approach to the Competitiveness of Korea's Apparel Industry Michael Porter and Beyond*, Journal of Fashion Marketing and Management, Vol: 10, No: 2, 2006.

Jones, Patricia. *The impact of minimum wage legislation in developing countries where coverage isincomplete*, Centre for the Study of African Economies (CSAE), Institute of Economics and Statistics University of Oxford, African Economies Working Paper Series WPS/98-2 paper: 66 , 1998.

Kapar, Recep. *Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi*, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul, 2005.

Kesim, A. *Sübvansiyon Teorisi*, Trabzon, 1981.

Keyder, Nur, Sağlam, Yiğit ve Öztürk, M. Kubilay. *International Competitiveness and the Unit Labor Cost Based Competitiveness Index*, METU Studies in Development, 2004.

Kırıktaş, İlhan. *Serbest Bölge Kaynaklı Kazançların Dağıtımı Transferi*, Vergi Dünyası, Sayı 290, 2005.

Kıvılcım, Metin ve Üçdoğruk, Şenay. *Türk İmalat Sanayii'nde Uzun Dönem Ücret-Fiyat-İstihdam İlişkilerinin Ekonometrik Olarak İncelenmesi*, Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt: 8, Sayı:1, 1998.

Kishalı, Yunus ve Işıkçılar, S. Sadi. *Maliyet Muhasebesi ve Maliyet Hesaplamaları*, 1.b., Beta Basım Yayın No:878, İstanbul, 1999.

Kleınfeld, George/Kaye, David. *Red Light, Green Light? The 1994 Agreement on Subsidies and Countervailing Measures, Research and Development Assistance, and U.S. Policy*, Journal of World Trade, 1994.

Korkmaz, Adem. *Türkiye'de Asgari Ücretin Mali Yönü*, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, 2001.

Kubilay, H. *İthâlatta Yapay Fiyat İndirimi ve Karşı Önlemler*, Ankara 1994.

Lebow, E. David, Saksy, Raven E. ve Beth, Anne Wilsonz. *Downward Nominal Wage Rigidity: Evidence from the Employment Cost Index*, Advances in Macroeconomics, Vol: 3, No:1 Article: 2, 2003.

Leibfritz, Willi, Göneneç, Rauf ve Yılmaz, Gökhan. *Enhancing Turkey's Growth Prospects by Improving Formal Sector Business Conditions*, OECD Economics Department, OECD Economics Department Working Papers No:542, 2007.

Mbaye, Ahmadou Aly ve Golub, Stephen. *Unit Labour Costs, International Competitiveness, and Exports*, The Case of Senegal, Journal of African Economies, Vol: 11, No: 2, 2002.

Mock, W. B. T. *Cumulation of Import Statistics in Injury Investigations Before the International Trade Commission*, Journal of International Law & Business, Spring, 1996.

O'Brien, Robert. *Subsidy Regulation and State Transformation in North America*, the GATT and the EU, Hampshire 1997.

OECD, *OECD Employment Outlook Boosting Jobs and Incomes*, OECD Publishing, ISBN 92- 64-02384-4, Paris, 2006.

OECD, *Taxing Wages Specıal Feature: The Tax Treatment of Mınımum Wages 2005-2006*, OECD Publishing, ISBN 978-92-64-03192-0, 2007.

OECD, *OECD Economic Outlook 79*, Vol:2006/1, No:79, 2006.

Organ, İbrahim ve ORGAN, Arzu. *Vergisel Avantajlı İki Bölge: Serbest Bölge, Teknoloji Geliştirme Bölgeleri*, Vergi Dünyası, Sayı 294, 2006.

Özenç, Mehmet, Orhan. *Finansman Fonu İle Teşvik Belgesiz Yatırım İndirimi İlişkisi*, Vergi Sorunları, Sayı 101, 1997.

Rutkowski, Jan. *The Minimum Wage: Curse or Cure?*, Human Development Economics Europe and Central Asia Region The World Bank Publish, (01 July 2003),

Shaheed, Zafar. *Minimum Wages and Low Pay: An ILO Perspective*, International Journal of Manpower MCB University Press, Vol. 15 No. 2/3, 1994.

Standing, Guy. *Global Labour Flexibility : Seeking Distributive Justice*,.Gordonville, VA, , LLC, USA: Saint Martin's Press ,1999.

TİSK, *Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde AB Ülkeleri ve Diğer Aday Ülkeler Karşısında Türkiye'nin Durumu(2) Tisk Kıyaslama (Benchmarking) Raporu 2006*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:274, Ankara, 2006.

Tokman, Víctor E. ve Martínez, Daniel. *Labour Costs and Competitiveness in the Latin American Manufacturing Sector, 1990-1998*, 1999.

Tuncer, Selahattin. *Serbest Bölgeler ve Yabancı Sermaye, Serbest Bölgeler ve Yabancı Sermaye Semineri*, İktisadi Araştırmalar Vakfı, ESBAS, İstanbul, 1999.

Türk Dil Kurumu**.** *Türkçe Sözlük***,** 10.b., Türk Dil Kurumu Yayınları No: 549, Ankara, 2005.

TÜSİAD, *Türkiye'de İşgücü Piayasasının Kurumsal Yapısı ve İşsizlik*, TÜSİAD Yayın No:2004/11-381, İstanbul, 2004.

Unay, Cafer. *Genel İktisat*, 1.b., Ekin Kitabevi, Bursa, 1997.

Us, Melek. *GATT "Uruguay Round" Müzakereleri Sonuçları ve Etkileri*, (TÜSİAV-Uluslar arası Eko. Araş. Merk., 1994.

Üstün, Rıfat. *Maliyet Muhasebesi*, 5.b., Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul, 1996.

Yalım, Deniz. *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*, Hayat Yayınları No:205, İstanbul, 2005.

Zaim, Sabahaddin. *Çalışma Ekonomisi*, 10.b., Filiz Kitabevi, İstanbul, 1997.