

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK ANABİLİM DALI

TURİZM SEKTÖRÜNDE BAŞIŞLERİN İKTİSADİ AÇIDAN
SEKTÖREL DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEKLİSANS TEZİ

Gözde SARIÇALI

Balıkesir, 2015

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK ANABİLİM DALI

TURİZM SEKTÖRÜNDE BAHŞIŞLERİN İKTİSADİ AÇIDAN
SEKTÖREL DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEKLİSANS TEZİ

Gözde SARIÇALI

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Ali Kemal GÜRBÜZ

Balıkesir, 2015

T.C.
BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzün Turizm İşletmecilik ve Otelcilik Anabilim Dalı'nda 201312501004 numaralı Gözde SARIÇALI' nın hazırladığı "**Turizm Sektöründe Bahşışlerin İktisadi Açından Sektörel Değerlendirilmesi**" konulu YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 25 / 12 / 2015 tarihinde yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezin onayına OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile karar verilmiştir.

Başkan: Prof. Dr. Ali Kemal GÜRBÜZ
(Danışman)

İmza:

Üye: Doç. Dr. İbrahim GÖNEN

İmza:

Üye: Yrd. Doç. Dr. Göksel Kemal GİRGİN

İmza:

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım.

04.01.2016

Enstitü Müdürü
Doç. Dr. H. İbrahim Şahin
İbrahim Şahin

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın her aşamasında katkıları ve yardımlarını esirgemeyen tez danışmanı hocam Prof. Dr. Ali Kemal GÜRBÜZ' e ve manevi desteklerini esirgemeyen arkadaşım Gülçin KAZDAĞLI' a sonsuz teşekkür ederim. Hayatımın her anında büyük bir sevgi ve ilgiyle beni destekleyen ve her an yanımda hissettiğim annem Güler KARACA' ya, babam Mustafa KARACA' ya, kardeşim Gaye KARACA' ya, ablam Gamze ÇINAR' a, eniştem Rıza ÇINAR' a, biricik yeğenim Hayal Ada ÇINAR' a ve canım eşim Resul SARIÇALI' ya teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Gözde SARIÇALI

Balıkesir, 2015

ÖZET

TURİZM SEKTÖRÜNDE BAHŞİŞLERİN İKTİSADİ AÇIDAN SEKTÖREL DEĞERLENDİRİLMESİ

SARIÇALI, Gözde

Yüksek Lisans, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ali Kemal GÜRBÜZ

2015, 132 Sayfa

Bu çalışmada genellikle hizmet sektöründe gözlemlenen bir olgu olan bahşiş uygulamasının iktisadi etkilerinin bulunup bulunmadığı ve eğer varsa, bunların neler olduğu ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu yapılırken, doğrudan doğruya bahşişlerle ilgili olan literatürden yararlanılmasının yanısıra, doğrudan bahşiş olgusuyla ilişkili olmayan, ücret ve istihdam düzeyi gibi konularla ilgili olan kaynaklardan da yararlanılmıştır. Çünkü bütün bunların anlamlı bir sentezinin daha sağlıklı sonuçlara ulaşılmasını sağlayacağı düşünülmüş ve bütün bu bilgiler sentez edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, genel iktisat teorisinde yer alan, genel kabul görmüş grafiksel araçlar, bahşişle ilgili bilinenler ışığında yeniden yorumlanmaya çalışılarak, çalışmanın iddiaları teknik açıdan da desteklenmeye çalışılmıştır.

Görülmüştür ki, bahşişin bazı iktisadi etkileri bulunmaktadır ve bu husus bahşişin niçin var olduğu meselesinden bağımsız değildir. Bahşişin başlıca varlık sebebi hizmet sektörünün bazı özellikleridir. Bunun yanı sıra geleneksel ücret sistemlerinin hizmet sektöründe yetersiz kalması, bu boşluğun bahşiş tarafından doldurulmasına sebep olmaktadır.

Ayrıca, bulgular göstermiştir ki, bahşişin iktisadi etkileri işletmeler düzeyinde ve sektör düzeyinde genellikle aynıdır. Bahşiş, ücretlerin azaltılmasına sebep

olabilmektedir. Gerçi bu azalış, çalışanların bahşisten elde ettiği menfaatlerin tamamını ortadan kaldıracak düzeyde olmamaktadır. Bunun yanısıra, bahşisin varlığı istihdamı da azaltmaktadır. Ayrıca, konuya işletme açısından değil, sektör açısından bakıldığında bahşisin ücretleri ve istihdamı azaltıcı etkisinin çok daha çarpıcı olduğu gözlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Bahşış, Emek, Marjinal, Ürün, Hizmet, İşçi

ABSTRACT

THE SECTORAL ASSESSMENT OF THE TIPPING IN THE TOURISM INDUSTRY UNDER ECONOMIC VIEWPOINT

SARIÇALI, Gözde

Master's Thesis, Department of Tourism and Hotel Management,

Advisor: Prof. Dr. Ali Kemal GÜRBÜZ

2015, 132 Pages

The purpose of this study is to reveal whether tipping which is a phenomenon commonly observed in the service sector, is of some economic effects or not, and if some effects are exist, to reveal what they are.

In doing so, as well as the literature about tipping were utilized, resources concerning issues such as “wages” and “employment” that are unrelated to the tipping directly were utilized too. Because it was thought that a significant synthesis of all these would allow us to reach more accurate outcomes and thus all this data was attempted to synthesize. Moreover, graphical tools generally accepted in the general economics was re-interpreted in the light of facts about tipping and thus the claims of the study was also supported technically.

It was seen that tipping is of certain economic effects and this fact is not independent of the issue of why there is the tipping phenomenon. The main reason for the presence of tipping is some features of the service sector. In addition, traditional wage systems are inefficient for the service sector. Thus, this gap is to be filled by tipping.

Also, findings showed that the economic effects of tipping are generally same for the firm level and sectoral level. The tipping causes to a decrease in the wage rates. Although, this decrease is not at the level of eliminating all the benefits gained by tipping for employees. Moreover, tipping reduces the employment too. Besides, if the subject is considered under sectoral viewpoint instead of firm viewpoint, wage-decreasing and employment-reducing effect of tipping is observed to be even more dramatic.

Keywords: Tipping, Labour, Marginal, Product, Service, Employee

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
1.GİRİŞ	1
1.1.Amaç	
1.2.Yöntem	
2.ÜCRET TEORİLERİ VE EMEK PİYASASI	
2.1.Ücret İle İlgili Kavramlar.....	5
2.1.1.Genel Olarak Ücret Kavramı	5
2.1.2.Ücret Yönetimi, Ücret Düzeyi ve Ücret Yapısı	9
2.1.3.Ücret Farklılıkları.....	12
2.2.Ücret Teorileri.....	15
2.2.1.Klasik Teori.....	16
2.2.2.Ücret Fonu Teorisi	17
2.2.3.Marjinal Verimlilik Teorisi	18
2.2.4.Pazarlık Teorisi	22
2.3.Emek Piyasası, Emek Arzı, Emek Talebi ve Ücret Oluşumu	23
2.3.1.Emek Piyasası Kavramı	23
2.3.2.Emek Piyasası Çeşitleri.....	25
2.3.2.1.İdeal Emek Piyasası	25
2.3.2.2.Doğal Emek Piyasası	26
2.3.2.3.Himayeci Emek Piyasası.....	26
2.3.2.4.Güdümlü Emek Piyasası	27
2.3.2.5.Kurumsal Emek Piyasası.....	27
2.3.3.Emek Arzı	28
2.3.3.1.Nüfus ve Emek Arzı.....	29
2.3.3.2.Ücret ve Emek Arzı.....	29
2.3.3.3.Piyasa Emek Arz Eğrisi	34

2.3.4.Emek Talebi	35
2.3.4.1.Firmanın Emek Talebi ve Emek Talep Eğrisi.....	36
2.3.4.2.Firmanın Emek Talebini Etkileyen Ücret Dışı Faktörler.....	38
2.3.4.3.Piyasa Emek Talebi ve Emek Talep Eğrisi	40
2.3.5.Ücret Oluşumu ve İstihdam Teorileri	40
2.3.5.1.Ücret Oluşumuna Atıf Yapmayan İstihdam Görüşleri.....	41
2.3.5.2.Ücret Oluşumuna Atıf Yapan İstihdam Görüşleri	44

3.ÜCRET SİSTEMLERİ

3.1.Ücret Sistemi Kavramı	48
3.2.Ücret Sistemlerinin Özellikleri	50
3.3.Ücret Sistemlerinin Sınıflandırılması.....	50
3.3.1.Zaman Ücret Sistemi.....	50
3.3.2.Akord Ücret Sistemleri	52
3.3.2.1.Para Akordu	54
3.3.2.2.Zaman Akordu	54
3.3.2.3.Grup Akordu	55
3.3.3.Primli Ücret Sistemleri.....	56
3.3.3.1.Halsey Ücret Sistemi.....	57
3.3.3.2.Rowan Ücret Sistemi.....	59
3.3.3.3.Bedaux Ücret Sistemi.....	60
3.4.Ücret Sistemleri ve Turizm Sektörü.....	61

4.TURİZM SEKTÖRÜ VE BAHŞİŞ OLGUSU

4.1.Turizm Sektörünün Özellikleri	63
4.1.1.Turizmde Emek Faktörünün Rolü ve Özellikleri.....	64
4.1.1.1.Turizmde Emek-Yoğun Özelliği.....	64
4.1.1.2.Turizm Sektöründe Emegın Estetik Boyutu	65
4.1.1.3.Turizmde İstihdamın Boyutları	66
4.1.1.4.Ücretlerin Düşüklüğü ve Esnek Uzmanlaşma.....	68
4.1.1.5.Kısmi Değerlendirme	70
4.1.2.Turizmin Mevsimsel Özelliği ve Önemi.....	71
4.1.2.1.Turizmin Mevsimsel Özelliği ve İşçi Türlerine Etkisi.....	72
4.1.2.2.Kısmi Değerlendirme	74
4.2.Çeşitli Açılardan Bahşış Olgusu	75

4.2.1.Bahşişin Tanımı	75
4.2.2.Müşterilerin Bahşiş Bırakma Nedenleri.....	76
4.2.3.Bahşiş Miktarı	78
4.3.Bahşişlerin Personel Açısından Değerlendirilmesi.....	79
4.3.1.Bahşiş Ödeme Uygulamalarının Çeşitli Örnekleri.....	79
4.3.2.Turizmde Çalışanların Bahşiş Miktarını Arttırıcı Yöntemler	80
4.3.3.Bahşişlerin Maaşları Azaltması	82
4.3.4.Herşey Dâhil Sistem İle Bahşiş İlişkisi.....	83
4.4.Bahşişlerin İşletme Açısından Değerlendirilmesi.....	84
4.4.1.Hizmet Performansı Ölçüsü Olarak Bahşiş Miktarının Değerlendirilmesi.....	84
4.4.2.İşverenlerin Bahşişleri Desteklemesi	86
4.4.3.İşverenlerin İşçilerden Bahşişlerini Alması Durumu.....	86

5.BAHŞİŞLERİN İSTİHDAM VE ÜCRETLER ÜZERİNDEKİ ROLÜ ÜZERİNE UYGULAMA ÇALIŞMASI

5.1.Bazı Temel Kavramlar	87
5.2.Ücretin ve Fiyatın Piyasada Belirlendiği Durum.....	89
5.3.Azalan Verimler Kanunu Dikkate Alınarak Ürün Fiyatının Piyasada Belirlendiği Durum.....	92
5.4.İşçilerin Bahşiş Almamasına Rağmen İdeal İşçi Olduğu Durum	98
5.5.İşçi Sayısındaki Artışın İşçi Başına Düşen Bahşiş Miktarını Değiştirmesi İle İlgili Bir Analiz.....	99
5.6.Ürün Fiyatının İşletme Tarafından Belirlendiği Durum	100
5.7.İdeal İşçilerin Söz konusu Olduğu ve Ürün Fiyatının İşletme Tarafından Belirlendiği Durum.....	106
5.8.Bahşişin İşçi Ücretlerine ve İstihdama Etkisinin, Sektörün Tümü Açısından İncelenmesi	109

6.SONUÇ.....	116
---------------------	------------

KAYNAKÇA	123
-----------------------	------------

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge1. Bir Firmanın İşçi Sayısı İle Marjinal Ürün Değeri Arasındaki İlişki	19
Çizelge2. Grup Akordu Hesaplama Örneği	56
Çizelge3. Türkiye’ de Turizm Sektöründe Doğrudan ve Dolaylı Olarak Çalışan Sayıları	67
Çizelge4. Nisan 2012-2013 Sigortalı Sayısı	68
Çizelge5. Bahşışli ve Bahşışsiz İşletmelerde Çeşitli İşçi Sayıları Göre Kârlılık.....	95
Çizelge6. İşçi Sayısı İle İşçi Başına Düşen Bahşış Arasındaki İlişki	99
Çizelge7. Çalışanın Bahşış Almadığı ve Faaliyet Hacminin Ürün Fiyatından Etkilendiği Durum İçin Teorik Sayısal Veriler	101
Çizelge8. Bahşışle Ürünün Nitelikli Hale Geldiği ve Faaliyet Hacminin Ürün Fiyatından Etkilendiği Durum İçin Teorik Sayısal Veriler	104

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil1. Bir Firmada Marjinal Ürün Değeri Eğrisi	20
Şekil2. İşçinin Geliri İle Boş Zamanı Arasındaki İlişki.....	30
Şekil3. İşçiye Aynı Tatmini Sağlayan Gelir-Boş Zaman Bileşimi Kayıtsızlık Eğrisi.....	31
Şekil4. Farklı Düzeydeki Kayıtsızlık Eğrileri Seti	32
Şekil5. Denge Çalışma Süresi.....	33
Şekil6. İşgücü Arzının Kayıtsızlık Eğrisi Analizi	34
Şekil7. Piyasa Emek Arz Eğrisi	35
Şekil8. Tam Rekabet Piyasasında Tek Bir Firma Açısından Maksimum Emek Talebi	37
Şekil9. Piyasa Emek Talep Eğrisi.....	40
Şekil10. Klasik Teoride Ücret Oluşumu.....	44
Şekil11. Emek Arz Eğrisinde Kayma Sonucu Denge Ücretin Belirlenmesi	45
Şekil12. İdeal İşçi Olma Ya Da Olmama Durumunda Bahşişlerin Marjinal Ürün Değeri ve Ücrete Olan Etkisi	90
Şekil13. Marjinal Ürün Değeri Eğrisinin Sağa Kayması Durumu	97
Şekil14. Ürün Talebi İle Marjinal Gelir Arasındaki İlişki.....	102
Şekil15. Talebin Artması Sonucu Marjinal Ürün Değerindeki Değişim.....	105
Şekil16. Bahşişin İstihdam Üzerindeki Etkileri.....	107
Şekil17. Piyasada Ücret ve İstihdam Dengesi	110
Şekil18. Bahşiş Olması Ya Da Olmaması Durumunda Patron Kazancı ve Ücretler.....	112
Şekil19. İşletme Düzeyinde Ücret Eğrisi.....	113

KISALTMALAR LİSTESİ

MÜD : Marjinal Ürün Geliri

T : Talep

Ü : Ücret

1.GİRİŞ

1.1.Amaç

Turizm sektöründe ve özellikle bunun alt bileşeni olan yiyecek-içecek işletmelerinde aşına olduğumuz bahşiş olgusu, informal ve isteğe bağlı olması nedeniyle, işletmecilik açısından anlamı ve etkileri üzerinde fazla durulmayan bir olgudur.

Bahşişin anlamı ve etkileri üzerine oluşturulmuş -genellikle gözlemler sonucu oluşturulmuş- ve literatüre girmiş olan görüşler hiç yok değildir. Fakat işletmeciliğin diğer konuları ile karşılaştırıldığında, bahşiş olgusu üzerinde daha az durulduğu söylenebilir. Bahşişin isteğe bağlı bir uygulama oluşu, bunun önemli bir uygulama olabileceği ve önemli bazı reel etkilerinin bulunabileceği olasılığını gizlemiş ya da gölgede bırakmış gibidir.

Örneğin, bir işyeri müşterisinin, o işyerinde tesadüfen bulunan bir dilenciye ya da orada rastladığı fakir birisine acıyıp ta para vermesi tamamen bu müşterinin arzusuna bağlıdır. İşyerinde satılan hizmet ya da malın fiyatı ve kalitesi ile ya da para veren kişinin o işyerinin müşterisi olması ile bu olayın hiçbir ilgisi olamaz. Bir başka deyişle, bu olayın işyerinde satılan mal ya da hizmetle ilişkili iktisadi herhangi bir etkisi olamaz. Müşteriler bir ürünü satın alıp almayacaklarına ya da ne kadar satın alacaklarına karar verirken o ürünün kendilerine kaç mal olduğuna, yani bir anlamda, ürünün fiyatına bakarlar. Fiyat olgusunun ise sektördeki çıktı düzeyi, istihdam düzeyi ve ücret düzeyi ile dolaylı bir ilişkisi vardır; yani fiyat düzeyi dolaylı olarak bu tür değişkenleri etkiler. Fakat şüphesiz ki, müşterinin yardım amaçlı para verdiği kişiye, mal veya hizmet satın aldığı işyerinde rastlamış olması, o işyerinden satın aldığı ürünün kendisine daha pahalıya mal olduğu anlamına gelmez. Yani müşteriler bu parayı, o işyerine ödedikleri “fiyat” ın kapsamı içerisinde görmezler. Böyle olduğu için de, o paranın ürün satın alımıyla ilgili hiçbir iktisadi etkisi olamaz.

Acaba işyerinde çalışanlara “istek ile” verilen “bahşiş” te buna benzer bir şey midir? Eğer öyle ise bahşişin de tıpkı dilenciye verilen para gibi, hiçbir iktisadi etkisi yok demektir. Bahşişin isteğe bağlı olması, bunun da dilenciye verilen paraya

benzetilmesine yol açarak, bahşişin iktisadi etkileri üzerinde durulmasını bugüne kadar büyük ölçüde engellemiş olabilir.

Fakat kanımızca, her ne kadar isteğe bağlı da olsa bahşışı herhalde satın alınan ürün bedelinin bir parçası gibi görmek daha doğru olur. Çünkü bir ödeme isteğe bağlı olmasına rağmen, eğer işle ilgili bir ödeme ise, bireyler bunu zihinlerinde yine de “maliyet” ya da “fiyat” kavramına dönüştürebilirler. Bu da bizi bahşişin bazı reel iktisadi etkilerinin bulunabileceği fikrine götürür.

Bütün bu gerekçelerle, bu çalışmada bahşişin iktisadi etkilerinin bulunup bulunmadığı, eğer varsa bunların ne tür etkiler olabileceği “belirli bir bakış açısı altında” incelenmeye çalışılmıştır. Kullandığımız bu bakış açısı, bahşışı adeta ürün fiyatının bir parçası gibi gören bir bakış açısıdır.

Bunun yanısıra çalışmamızın, bahşişin gözlemlerle saptanan ve literatürde de ifade edilmiş olan (ki, çalışmamızda literatürde yer alan bu görüşleri de belirttik) bazı etkilerinin nasıl bir mekanizma aracılığıyla oluşabileceği hususuna da ışık tuttuğu kanısındayız.

1.2.Yöntem

Çalışma beş bölümden oluşmaktadır.

Bahşişin ücretler üzerinde bazı etkileri bulunmaktadır. Ücret düzeyi ise genel olarak bir sektördeki genel istihdam düzeyi ve işletmelerdeki istihdam düzeyi üzerinde etkilidir. O halde bahşişin iktisadi etkilerinin anlaşılması açısından bir işletmede ve sektör genelinde ücret düzeyinin nasıl oluştuğunu öncelikle bilmek gerekmektedir. Bu nedenle İkinci Bölüm’de genel olarak ücret teorileri ve emek piyasası incelenmeye çalışılmıştır.

Bahşişin iktisadi etkilerinin incelenmesi, bahşişin niçin var olduğu konusuyla da yakından ilişkilidir. Çalışmamızda da açıklanacağı gibi, bahşiş her şeyden önce, çalışanların performansları üzerinde etkili olan, teşvik edici bir unsurdur. Fakat biliyoruz ki, geleneksel ücret sistemlerinin bazılarında da bu özellik -bahşiş olsa da

olmasa da- vardır. O halde bahşişin niçin var olduğunu anlayabilmek, geleneksel ücret sistemlerinin neler olduğunun bilinmesine de bağlı bulunmaktadır. Bir başka deyişle, “bahşiş niçin var ve buna niçin müsaade edilmektedir?” sorusu, geleneksel ücret sistemlerinin personeli teşvik açısından her zaman yeterli olmayabileceği olasılığını da akla getirmektedir. Ücret sistemlerinin neler olduğunun incelenmesini bu açıdan yararlı olarak görmekteyiz. Bu nedendir ki çalışmamızın Üçüncü Bölüm’ ünü genel olarak ücret sistemlerinin tanıtımı ve değerlendirilmesine ayırdık.

Bahşiş ekonominin her sektöründe görülen bir olgu değildir. Genellikle hizmetlerde ve özellikle de turizm sektöründe yaygın bir uygulamadır. O halde “bahşiş niçin var?” sorusunun cevabı, kısmen de turizm sektörünün ve turizm sektöründeki emeğin bazı özelliklerinde gizli olmalıdır. Bu nedendir ki, çalışmamızın Dördüncü Bölüm’ ünün birinci kısmında, turizm sektörünün konumuzla yakından ilişkili olduğunu düşündüğümüz bazı özelliklerini ortaya koymaya çalıştık.

“Müşterilerin bahşiş verme nedenleri”, “bahşişin anlamı”, “bahşişin literatürde belirtilen bazı etkileri” gibi konuları ise Dördüncü Bölüm’ ün ikinci kısmında ele aldık. Müşterilerin bahşiş verme nedenleri ile bahşişin iktisadi etkileri arasında -özellikle Beşinci Bölüm’ de vurgulanacak olan- bazı ilişkiler bulunmaktadır. Örneğin, müşterilerin “iyi hizmet alma” amacından bağımsız olan başka güdülerle de bahşiş verebilmesi, bahşişin iktisadi etkilerinin boyutunu değiştirebilmektedir. Bu nedendir ki, söz konusu bölümde müşterilerin bahşiş verme nedenleri üzerinde özellikle durularak, bunlar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Beşinci bölümde ise önceki bölümlerdeki bilgilerden ve kavramsal araçlardan da yararlanılarak, bahşişin iktisadi etkileri geleneksel iktisat teorisinde yer alan bazı grafiksel analiz araçları yardımıyla değerlendirilmeye çalışılmıştır. Burada kullandığımız ve grafiksel analizi esas alan yöntem, literatürde “teorik ve analitik yöntem” olarak bilinmektedir (Savaş, 1983: 3-8). Grafiksel değerlendirmeleri okuyucunun daha iyi anlamasını sağlamak için hayali verilere dayanan bazı çizelgeler de kullanılarak, açıklamaların daha çok anlaşılır olması sağlanmaya çalışılmıştır.

Teorik ve analitik yöntem hakkında biraz bilgi verelim. Bu yöntem, iktisat teorisinin bilinen genel doğrularını grafikler şeklinde ifade ederek ve bunlar üzerinde mantık yürütölerek bazı sonuçlar elde etme çabası olarak özetlenebilir. Bunu yaparken basitleştirici soyut varsayımlara dayanılır. Örneğin, geleneksel emek piyasası arz ve talep dengesi modeli bunlardan biridir.

Beşinci Bölüm bir bakıma, ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümün orijinal bir sentezi niteliğini taşımaktadır.

2.ÜCRET TEORİLERİ VE EMEK PİYASASI

Turizm sektöründe bahşisi iktisadi açıdan değerlendirebilmemiz için öncelikle ücret teorileri ve emek piyasası hakkında yeterli bilgiye sahip olmamız gerekmektedir. Çünkü bahşis, işçiye ödenen ekstra bedel olması açısından ücret ve emek piyasası ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle ikinci bölümümüz de üç kısım oluşturarak bu konulara yer vereceğiz.

Birinci kısımda ücret, ücrete ilişkin kavramları ve ücret farklılıklarını detaylı olarak inceleyeceğiz.

İkinci kısımda ücrete dair ortaya atılmış teorilerden bahsedeceğiz.

Üçüncü kısımda ise emek piyasasından, emek piyasası çeşitlerinden, emek arzından, emek talebinden, ücret oluşumu ve istihdam teorilerinden detaylı olarak bahsedeceğiz.

2.1.Ücret İle İlgili Kavramlar

Bu bölümde genel olarak ücret kavramını, ücret yönetimini, ücret düzeyini, ücret yapısını ve ücret farklılıklarını detaylı olarak inceleyeceğiz.

2.1.1.Genel Olarak Ücret Kavramı

İnsanların çalışmalarındaki temel amaç bir takım ihtiyaçlarını karşılamaktır. İnsanların fizyolojik, psikolojik ve sosyal olan bu ihtiyaçlarını karşılamak için gelire

ihtiyaçları vardır. Sermaye sahipleri dışında birçok insan ücretli olarak çalışmakta ve gelir elde etmektedir. Bu nedenle ücret konusu yaşamımızda önemli bir yer tutar.

Ücret, “*üretime emeğiyle katılanların üründen aldıkları pay ya da kısaca üretime katılan emeğin fiyatı*” olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda çalışma gücünü belirli bir karşılıkla kiraya veren kimsenin elde ettiği gelirdir denilebilir. Başkası hesabına çalışan avukatın, doktorun, memurun... v.b. kişilerin hizmetleri karşılığı aldıkları gelirler de ücret kavramı içerisinde yer alır (Dinler, 1990: 406).

Ücret, “*işverene tabi ve muayyen bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan para ile temsil edilebilen menfaatler*” dir (G.V.K. md:61).

Bazı yazarlara göre ise ücret, “*emeğin üretime katkısı karşılığında ödenen bedel*” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımdaki emek, fiziki ya da fikri emek olabilir. Bazı durumlarda ise bireyler üretime aynı anda hem fiziki hem de fikri emeğini katabilirler (Kahraman, 2003: 823).

Çalışanlar açısından ücret, “*kendisinin ve ailesinin günlük yaşam ve geleceğini garanti altına alabilmesi için emeği karşılığında almış olduğu para*” olarak ifade edilmektedir. Ücret, geçim aracı ve emeğin fiyatı olma gibi fonksiyonlarının yanı sıra aynı zamanda bir politika aracı olarak ta görülebilir. Çünkü ileride de değinileceği gibi verimlilik ve performans gibi konularla da yakından ilgilidir (Güven ve diğerleri, 2005: 133).

Ücret kavramı gerek çalışanların geliri olması açısından gerek sanayinin gelişmesi açısından gerekse milli gelirin muhtelif gruplar arasında dağılış biçimi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle çalışma yaşamının en önemli unsurlarından biri olan ücret kavramı, hem çalışanlar hem işverenler hem sendikalar hem de toplumsal açıdan önemli bir konudur. Çalışanlar açısından bakıldığında ücret, toplumdaki diğer gelirlerden farklı olarak, işgören için doğrudan doğruya bir geçim aracı olduğunu söylemek mümkündür. Fakat geçim aracı olmasının ötesinde kişilere, statü ve saygınlık kazandırmanın bir aracı da olabilmektedir (akır, 2006: 3, Zaim, 1968, 151, Bolat, 2012: 13-14).

İşverenler açısından bakıldığında ücret bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. Ve işverenler maliyetleri azalmak istediğinde ilk olarak ücretleri düşürmekte ya da çalışanları işten çıkartmaktadır. Bunun nedeni üretim sürecini, pazarlamasını, örgüt kültürünü ya da ürünün dizaynını değiştirmek zor olduğundan en kolay yapılabilecek değişikliğin çalışanların ücretleri olarak görülmesidir. Fakat bunu yanlış bulan ücreti azaltmak yerine personeli verimli çalışmaya sevk eden etkin bir ücret politikası izlenmesi gerektiğine işaret eden görüşler de (Benligiray, 2003: 8) bulunmaktadır.

Sendikalar açısından bakıldığında da ücret önemli bir kavramdır. Çünkü sendikalar çalışanların refah içinde yaşaması için çabalamaktadır. Sendikalar, başta ücret konusu olmak üzere iş şartları hakkında çalışanlar ve işverenler arasında toplu sözleşmeler gerçekleştirirler. Ve bir sendikanın başarılı olup olmadığı toplu pazarlık sonucunda işverenin ücrette yapmış olduğu artış ile ölçülmektedir (Bingöl, 1990: 249).

Devlet ve toplum açısından bakıldığında ise ücretler, gelir dağılımını, istihdamı, enflasyonu, gelişme hızını, yatırımları ve tasarrufları direkt olarak etkilemesi açısından önem taşımaktadır. Ekonomi ve sanayi açısından gelişmiş toplumlarda ücretliler yüksek bir oran oluşturmaktadır. Bu durumda ücretlerin genel olarak toplumu etkilediğini de söylemek mümkündür. Ve ücretlerin yüksek olması hem tüm ekonomiyi etkileyecek hem de kişinin refah seviyesini arttıracaktır (Mercan, 2010: 18).

Ücret ile ilgili olarak sık sık duyulan diğer bazı kavramları da şu şekilde açıklayabiliriz:

Kök ücret, *“bir üretim birimi başına ya da bir zaman birimi başına ödenmesi gereken ya da kararlaştırılan ücrettir”* (Benligiray, 2003: 4).

Parasal ücret, *“her işçinin emeği karşılığında aldığı efektif ücrettir”* (Güler, 1991: 23).

Çıplak ücret, zorunlu tüm kesintiler yapıldıktan sonra çalışanın eline geçecek ücrettir (Altan, 2006: 152).

Giydirilmiş ücret, işçiye emeği karşılığı yapılan ödemeleri ve ona ek olarak para ya da parayla ölçülebilir şekilde verilmesi gereken ödemeleri kapsar (Yukarıç, 2006: 76).

Asgari ücret, işçiye sosyal bakımdan uygun bir yaşam seviyesi sağlayan aynı zamanda işverenin de düşük ücret ödemesini engelleyen ücrettir (Yücel, 1980: 65).

İnsan yaşamında para oldukça önemli bir kavramdır ve insanlar için çeşitli anlamlar ifade edebilmektedir. Para zorunlu ihtiyaçların karşılanması açısından büyük önem taşımasının yanı sıra insanlar için güdüleyici bir faktör olarak ta karşımıza çıkabilir (Çakır, 2006:4).

İnsanlar para kazandıkça istediklerini elde ederler ve daha fazlasını arzulayabilirler. Bu durum paranın güdüleyici özelliğini gösterir. Tam tersi bir durumda ise yeteri kadar para kazanamayan bir çalışan mutsuz olabilir ve umutsuzluğa düşebilir. Bu durum da iş tatmini ile ücret arasında bir bağlantı olduğunu düşünmemize neden olabilir.

İş tatmini, çalışanların işlerindeki rollerine karşı duygusal tutumlarıdır. Kişinin işine karşı olan olumlu tutumları iş tatminini, olumsuz tutumları ise iş tatminsizliğini ifade etmektedir (Kök, 2006 : 293). İş tatminini etkileyen çok çeşitli faktörler vardır. Bu faktörlerden biri de şüphesiz ki ücrettir.

Ücretin iş tatmini üzerindeki etkisi, kişinin kendisine ödenmesini beklediği ücret ile algılanan ücret ile ölçülebilir. Bu iki ücret birbirine eşit olması durumunda iş tatmini gerçekleşecektir. Ücret, iş tatmini konusunda oldukça önemlidir (Çalışkan, 2005: 10, Benligiray, 2003: 13).

Ücretin işin miktarı, işin niteliği ve işçinin performansı ile uyumlu olması gerekmektedir. Ve ücret, adil şartlarda dağıtılmış olmalıdır (Bozkurt ve Bozkurt,

2008: 5). Bu anlamda etkin bir ücret yönetimi sağlanmalıdır. Aksi takdirde iş tatminsizliği yaşanacak ve iş verimliliği olumsuz şekilde etkilenecektir.

2.1.2. Ücret Yönetimi, Ücret Düzeyi ve Ücret Yapısı

Ücret yönetimi, yapılan iş karşılığında ödenmesi belirlenen belirli bir miktar para (veya malın) ve verilecek ödüllerin adil bir şekilde dağıtılması sağlamak amacıyla çalışanın işe katkısının değerlendirilme faaliyeti olarak tanımlanmıştır (Ünsalan ve Şimşeker, 2010: 133).

Ücretlendirme olarakta adlandırılan ücret yönetimi farklı çıkar gruplarını ortak bir paydada buluşturan faaliyetler bütünüdür. Bu açıdan bakıldığında ücret yönetimi hem işletmeyi ekonomik açıdan zorlamamalıdır hem de çalışanın motivasyonunu arttırmalıdır. Sonuç olarak ise kalite ve verimlilik artışı sağlayacak bir amaç ile ortak nokta belirlenmelidir (Erdem, 2007: 21).

Ücret yönetimi hem çalışan için hem de işveren için oldukça fazla önem arz etmektedir. Çalışan açısından bakıldığında, hakketmiş oldukları ücreti alacaklardır. Aynı zaman da terfi hatları ve iş süreçleri belli olacağından ve alacakları ücreti açıklayıcı bir sistemin olmasından dolayı yüksek motivasyonda çalışabileceklerdir. İşveren açısından bakıldığında ise işgücü maliyeti sistemli bir şekilde planlanabilecek, ücret eşitsizliği azalmış olacaktır ve işgören motivasyonunu arttıracığı için verim yükselecektir. Aynı zamanda nitelikli işgücünü işletmeye çekmesine katkı sağlayacaktır (Şardan, 2012: 22, Bingöl, 1990: 251, Ferecov, 2011: 41).

Ücret yönetimine küçük işletmelerde çok fazla gerek duyulmasa da günümüz şartlarında birçok işletmede zorunlu hale gelmiştir. Çünkü küçük işletmelerde sağduyu ya da bireysel fikirler doğrultusunda bir ücretleme söz konusu olabiliyordu. Ancak şimdiki firmalarda birçok insan benzer ya da farklı pozisyonlarda çalışmakta ve bu da etkili bir ücret yönetimini zorunlu kılmaktadır (Yıldız, 1989: 136). Adil bir ücret yönetimi için ise öncelikle uygun ücret yapısının ve ücret sisteminin belirlenmesi gerekmektedir (Çakır, 2006: 7).

Ücret yönetimi kavramını detaylı olarak incelediğimizde ücret düzeyi kavramı karşımıza çıkacaktır. Ücret düzeyi, “*bir işletmede çalışanlara ödenen ücretlerin genel sınırı*” olarak tanımlanmaktadır. Bir işletmedeki ücret düzeyinin yüksek veya düşük olduğunu anlamak için standartlarla karşılaştırmak gerekmektedir (Bingöl, 1990: 250). Ücret düzeyinin saptanmasındaki en önemli nokta ise ücretin adil olmasıdır. Yalnız bu adilliği tam olarak ölçmek ne iktisat biliminde ne de diğer bilim dallarında mümkün değildir. Bu durum objektif olmayan değerlendirmelere dayanmaktadır (Balkan, 1976: 11).

Ücret düzeyi belirlenirken bazı hususlara dikkat edilmelidir. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz (Benligiray, 2003: 20-21, Şardan, 2012: 26-27, Şahin, 2010: 142- 143):

- İşgücü piyasasındaki arz-talep dengesi: İşgücü arz ve talebi bölgeler arası, şehirlerarası, ülkeler arası farklılık göstermektedir. Genel olarak bakıldığında gelişmekte olan ülkelerde nitelikli işgücü arzı azdır ve bu durumda işletmeler arası rekabet oluşmaktadır. Nitelikli işgücüne ücret düzeyi belirlenirken, maliyeti çok fazla arttırmadan ama aynı zamanda işgücünü cezp edecek bir miktar belirlenmelidir.
- Piyasada hâkim olan ücret düzeyleri: Ücret düzeyleri belirlenirken diğer işletmelerin aynı seviyedeki işgörene ne kadar ücret ödediği bilinmelidir. Hem maliyeti arttırmadan hem de işgöreni kendi işletmesinde çalışmaya ikna edecek ücret düzeyi belirlenmelidir. Çünkü işgören, piyasa ücretinin altında bir ücrette çalışmak istemeyecektir.
- Yaşam Standartı: İşverenler ücret düzeylerini belirlerken işgörenlerin yaşam standartının düşmemesi için zaman zaman değişiklik yapmak durumundadırlar. Bunun nedeni yaşam standartının düşmesi sonucu işçilerdeki motivasyon kaybını önlemektir. İşletmeler bu ücret düzeyindeki değişimi genellikle Devlet İstatistik Kurumu tarafından düzenlenen Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) ile belirlerler. Bu durumu dikkate alan bazı çok uluslu işletmelerde farklı ülkelerdeki çalışanlarına aynı seviyede olsalar bile farklı ücretler ödeyebilmektedir. Çünkü ülkeler hatta bölgeler arasında bile yaşam standartı farkı mevcuttur.

- Ekonomik Faktörler: Ulusal, uluslararası rekabet ya da enflasyon gibi ekonomik faktörlerde işletmede işgörene ödenecek ücret düzeyini etkilemektedir. Böyle durumlarda ücret düzeyinde azalma olabileceği gibi artışta olabilir. Aynı zamanda işletmeler arasında ödeme güçlükleri açısından da farklılıklar olabilir. Yıllarca kar elde etmiş bir işletme ücret düzeyini yüksek tutarken, zarar eden bir işletmenin ücret düzeyini düşük tutması da olası bir durumdur.
- Toplu pazarlıklar: Sendikaların toplu pazarlıklarda en önemli amacı temsil ettikleri işgören grupları için ücret artışı sağlamaktır. Bu nedenden dolayı sendikalı işgören çalıştıran işletmelerin ücret düzeyinde toplu pazarlıkların büyük ölçüde etkisi vardır. Aynı zamanda sendikalı işgören çalıştırmayan işletmelerde bu ücret düzeyinden etkilenecektir. Bunun nedeni ise bu işletmelerin aynı pozisyon ya da sektördeki işgörenleri çalıştırmak istemesidir.
- İş ve Performans Değerleme: Bir işyerinde mevcut işler arasındaki değer ve performans farklılıklarını ortaya çıkaran karşılaştırma yöntemleridir. Bu değerlendirme sonucunda işler önem sırasına göre sıralanacak ve kişisel performanslar değerlendirilecektir. Ücret düzeyi belirlenirken bu durum dikkate alınacaktır.

Yukarıda bahsetmiş olduğumuz maddeleri genel olarak değerlendirdiğimizde birbirleriyle ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Örneğin, bir ülkedeki arz talep dengesi ile piyasada hâkim olan ücret düzeyi arasında bir bağlantı kurulabilir. Bir ülkede işgücü arzı talepten fazla ise genel olarak o ülkede ücretlerin düşük olduğunu söylemek mümkündür. Aynı zamanda o ülkede işverenlerin piyasa genelinde hakim olan ücret düzeyini ödemeleri de söz konusu olacaktır. Diğer maddeleri incelediğimizde ise toplu pazarlıklar ve yaşam standartı konularında bir bağlantı kurulabilir. Toplu pazarlıklar işgörenin refahını arttırmak amacıyla ücretin yükseltilmesini sağlamaktadır ve bu aynı zamanda işgörenin dönemselsel olarak yaşam standartının düşmemesi açısından da önem arz etmektedir. Genel olarak bakıldığında ücret düzeyini etkileyen bu hususların çokta bağımsız olmadığını söylemek mümkündür.

Ücret yapısı, işletme içinde bir işte diğer işe kıyasla ne kadar ücret ödeneceği belirlenerek ücret farklarını ortaya koymaktadır (Bingöl, 1990: 250). Ülke genelinde mesleki, niteliksel ve coğrafi ücret farklılıkları oluşabildiği gibi işletmelerde de yapılan iş ve ücret sistemleri açısından farklılık oluşabilir. Birebir benzer işi yapan işgörenler arasında bile nitelik, deneyim, kıdem vb. farklı unsurlar ücretlerinin farklılaşmasına yol açabilmektedir (Çakır, 2006: 7).

Piyasadaki benzer işlerde farklı ücret ödenmesi söz konusu olduğu gibi farklı beceri ve zorluk seviyesindeki işlerde de aynı ücret ödenebilir. Hatta bu durumu işletme içinde görmek bile mümkündür. Ücret düzenlemeleri daha çok şahsi ve objektif olmayan görüşler doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Sendikalar ve işverenler ücret düzeyini belirlemenin yanı sıra ücret yapısında da düzenlemeler yapmalıdırlar. Çünkü ücret yapısı da ücret düzeyi ile bağlantılıdır (Benligiray, 2003: 5).

Ücret yapısı incelenirken öncelikle ele alınması gereken unsurlar, iş gerekleri, iş kolunun/faaliyet alanının özellikleri, eğitim seviyesi, deneyim, kıdem, verim ve performanstır (Çakır, 2006: 7). Bu unsurların incelenmesi ücret yapısının daha adil bir şekilde oluşturulması adına oldukça önemlidir. Ve ücret yapısı işe ve piyasaya uygun olarak belirlenmelidir.

Ücret yapısı denildiğinde ücret farklılıkları akla geldiğini biliyoruz. O halde ücret düzeyi denildiğinde belirli bir ücreti değil, ücretlerin ortalamasının kastedildiği de açıktır. Örneğin, bir ülkede doktor, mühendis v.b. farklı mesleklere sahip bireylerin farklı ücret alması ücret yapısını gösterirken, bir ülkede ücretlerin tüm meslekler için düşük ya da yüksek olması durumu ücret düzeyini ifade etmektedir. Bu iki kavram birbiri ile çok bağlantılı gözükse de keskin çizgilerle birbirinden ayrılmaktadır.

2.1.3. Ücret Farklılıkları

Bazı analizler de emek piyasasında ücretin oluşumu incelenirken, emek arzı ve talebini eşitleyen bir “denge ücret” kavramından söz edilir. Ve bu durum “tek ücret kanunu” olarak adlandırılmaktadır. Ancak gerçek hayatta bu durumun

gözlemlenmeyişi bize teorinin yanlış ya da eksik olduğunu düşündürebilir. Teori doğrudur ancak teoride ki bazı varsayımlar gerçek hayatla bağdaşmamaktadır. Örneğin işçilerin ve işlerin homojen olduğu varsayılmaktadır. Oysa iş kolları birbirinden farklılık gösterdiği gibi aynı firmada çalışılan işler bile farklılık gösterebilmektedir. Kimisi tehlikeli ve zor iken, diğeri daha güvenli ve rahat olabilmektedir. İşçilerinde eğitimleri, yetenekleri, beklentileri v.b. aynı olmayacağından işçilerinde heterojen oldukları söylenebilir. Diğer bir neden ise teoride emeğin mobilitésinin kolay ve maliyetsiz olduğu ve bu durumda ücretin yüksek olduğu piyasaya girerek denge oluşturacağı varsayılmıştır. Oysaki işçiler ücret farklılıklarını bilseler bile mobilite varsayıldığı kadar kolay ve maliyetsiz olmayacaktır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 97). Yukarıda anlatılan varsayımların gerçek hayatta gözlemlenmeyişi sonucu da ücret farklılıklarının oluştuğunu söylemek mümkündür.

Ücretler arasındaki farklılıkları arz ve talep ile açıklamakta mümkündür. Eğer ki bir işgücü arzı talebinden fazla ise o işte ücretler düşük olacaktır. Tam tersi bir durumda ise ücretler yüksek olacaktır (Dinler, 1990: 419). Örneğin, kat görevlisi olarak çalışmak isteyenlerin miktarı talep edilen işçi miktarından fazla ise bu işte ücretler düşük olacaktır. Başka bir örnek verecek olursak, bir kuaför kalfasına olan talep miktarı, çalışmak isteyenlerin miktarından çok daha yüksek ise bu işte ücretler yüksek olacaktır. Bu durumda emek arz ve talebinin değişken olabileceğinden dolayı da ücretlerin çok çeşitli olduğunu söyleyebiliriz.

Ücret farklılıklarının nedenleri, işgücünün heterojen olmasından kaynaklı farklar, para ile ölçülemeyen farklar ve emek piyasasında mobilitenin az oluşundan kaynaklı farklar olarak üç ana başlıkta sınıflandırılmıştır (Dinler, 1990: 419, Aksöz, 1978: 255).

İşçilerin birebir aynı olması mümkün değildir. Gerek eğitim açısından gerekse bilgi ve beceri konusunda birbirlerinden farklılık gösterirler. Bazı işler uzun bir eğitim süreci gerektirirken bazı işler daha kısa eğitimi gerektirebilir (Dinler, 1990: 421). Aynı eğitimi görmüş kişilerinde aynı beceriye sahip olmaları beklenemez. Ünlü bir ses sanatçısının diğeri meslektaşlarından farklı bir ücret alması buna örnek olarak gösterilebilir.

Kısaca özetlemek gerekirse her işçi farklı eğitim, bilgi ve beceriye sahiptir. Bunun sonucunda da birbiri ile rekabet edemeyen gruplar oluşmaktadır. Buradaki vasıfsız veya yarı vasıflı gruptaki kimselerin zamanla eğitim ve becerilerini geliştirerek diğer gruplara geçmesi söz konusu olabilir. Ancak oldukça zor bir durumdur. Yaratılıştaki beceri ve eğitim fırsatı farklılıkları aynı zamanda ücret farklılıklarını da beraberinde getirmektedir (Aksöz, 1978: 255).

Emek piyasasında ki işçiler aynı işi yaptığı halde mobilitenin az olması sebebiyle farklı ücretler alabilmektedir. Emek hareketliliğinin az olmasının birçok nedeni bulunmaktadır. Örneğin işçi bu yer değişikliği sırasında işsiz kalacak ve gelir kaybı yaşayacaktır ya da taşınma onun için bir gelir kaybı oluşturacaktır. Bunun dışında aile ve sosyal çevreden ayrılması işçinin yer değiştirmesini engelleyen psikolojik unsurlar arasındadır. Bunların dışında bazı işlerde kadınlara erkeklerden daha düşük ücret ödenmektedir veya bazı işlerde sadece erkekler tercih edilmektedir. Bu durumda sosyal hareketsizlik olarak açıklanabilir (Aksöz, 1978: 256, Biçerli, 2014: 26).

Kişilerin bölgeler ve sektörler arası mobilite gerçekleştirerek ücret farklarını eşitlemesi söz konusu olabilir. Ancak yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı bu durum oldukça zordur. Ücret farkının çok yüksek olması durumunda işçiler tüm olumsuzları göze alarak bu değişikliği kabul edebilirler.

Bazı işler diğerlerine göre para yönü dışında bazı avantajlar sağlaması açısından tercih edilebilmektedir. Örneğin, zor ve tehlikeli işlerde ücretlerin yüksek olmasına rağmen işçiler çalışmak istemeyebilir. Ya da bir işin prestijli olması o işte çalışma isteğini arttırılmasında ve daha düşük ücretlerin kabul edilmesinde etkili olabilir. İşin sürekliliği gibi nedenlerde işçiyi cezbeden avantajlar arasındadır (Özgüven, 1997: 458-459).

Yukarıda anlattığımız gibi iş şartlarında ki farklılıkların sonucunda oluşan ücret farklılıkları telafi edici ücret farklılıkları (TEÜF) olarak adlandırılabilir. Telafi edici ücret farklılıklarının nedenleri, işlerdeki ölüm ve yaralanma riski, şehirler ve bölgeler arasındaki iklim ve hava şartları, işin sezonluk olmaması, işin yoğunluğu ve

yoruculuğu ve terfi imkânları olarak sıralayabiliriz (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 100-101).

Çevremize baktığımızda birçok kişinin özel sektörde daha yüksek ücretlerde çalışabilecek kapasitesi olduğu halde devletin bünyesinde çalışmak istediğini görürüz. Bunun nedeni tehlike unsuru içermemesi, işin sürekliliğinin olması ve parasal yönü dışında birçok avantajının bulunmasıdır.

Kısaca özetlemek gerekirse, işçiler ücret dışındaki şartları da göz önüne alarak o işte çalışmak isterler. Bu nedenle şartları diğerlerine göre daha zor olan işlerde işverenler, işçi çalıştırabilmek için daha yüksek ücret ödemeyi kabul etmek durumunda kalırlar. Bu durumda ücret farklılıklarının oluşmasına neden olmaktadır.

Para ile ölçülemeyen avantajlar sıralanırken bahşiler de akla gelmektedir. Hatta ileriki konularda göreceğimiz gibi bahşilerin maaşları düşürmesi de söz konusu olabilir. Ancak işgörenler bahşilerin fazladan bir gelir getireceğini düşündükleri için düşük maaşlara rağmen bahşili işlerde çalışmayı isteyebilirler.

2.2.Ücret Teorileri

Önceki kısımda ücretlerle ilgili çeşitli değerlendirmelerden söz ettik. Ücretler konusundaki literatürün oldukça dağınık bir görünüme sahip olduğunu söyleyebiliriz. Buna rağmen ön plana çıkan belirgin birkaç sistematik yaklaşımdan söz etmek mümkündür.

Son 200 yıl boyunca bir kısım yazarlar ücretin ne olduğunu, nasıl oluştuğu yönünde bazı yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Şüphesiz ki, önceki kısımda incelediğimiz görüşler de bunlardan tamamen bağımsız ya da tamamen farklı değillerdir. Fakat burada “ücret teorileri” başlığı altında inceleyeceğimiz görüşlerin önceki kısımdakilerden farkı, daha soyut ve genel nitelikteki modeller olması, buna bağlı olarak ta belirli bir bakış açısı sunmaları açısından yararlı birer analiz aracı (ya da düşünme aletleri) olarak işe yaradıklarıdır. Genellikle iş gücü piyasası ile ilgili ayrıntılar göz ardı edilip basitleştirici varsayımlara başvurdukları ve özlü noktalara

değindikleri için bu teorilerin oldukça yararlı bir fonksiyon icra ettiklerini söyleyebiliriz. O halde, önceki kısımda belirttiğimiz hususları çağrıştırsalar bile, söz konusu görüşleri burada ayrıca incelememiz yararlı olacaktır.

Söz konusu ücret teorilerinin her biri farklı dönemlerde ortaya atılmıştır ve bunlar bazı genel başlıklar altında sınıflandırılmaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 84, Önsal, 1992: 64, Yiğitli, 2009: 3, Kaytancı, 2008: 4, Yücel, 1980: 3, Dinler, 1990: 407). Biz bu sınıflandırmaları dikkate alarak bazı önemli ücret teorilerini aşağıda inceleyeceğiz.

2.2.1.Klasik Teori

Klasik ücret teorisinin temelleri Adam Smith tarafından ortaya atılmıştır. Bu teoriye “doğal ücret teorisi” de denilmektedir. Bu teori, o günün şartlarına göre geliştirilmiş detaylı bir ücret teorisidir. A. Smith’ in ücret teorisine göre emek, malların değerinin belirlenmesine yarayan bir unsur konumundadır. Bu yargıdan hareketle güçlükte elde edilen ve tedariki fazla külfete ihtiyaç gösteren her şey pahalı olmaktadır. Az zahmet karşılığı elde edilen mallar ise ucuzdur. A. Smith’e göre işçinin yaşayabilmesi için kazanmak mecburiyetinde olduğu en az ücret ile emeğe olan talep, ücret düzeyini belirleyen iki ana unsurdur (Önsal, 1992: 65, Yücel, 1980: 3, Öztürk, 2005: 31).

Sonraları David Ricardo tarafından da geliştirilen bu teoriye göre emeğin fiyatını, arz ve talebin mekanik hareketleri belirlemektedir. Bu durumda emeğin fiyatı piyasada oluşmaktadır. D. Ricardo bu teoriyi Malthus’ un “nüfus kanunundan” yola çıkarak açıklamıştır. Malthus’ un nüfus kanununa göre nüfus geometrik bir dizi şeklinde artarken yiyecek maddeleri aritmetik bir dizi şeklinde artmaktadır. Bu durumda “dünya bir gün gelecek nüfusu besleyemeyecektir”. Malthus, bu düşüncesinden dolayı evlenmelere, doğumlara ve fakirlere yapılan sosyal yardımlara karşı çıkmıştır. Ricardo ise bu hızlı nüfus artışının sonucunda işçilerin arasındaki rekabetin artacağını ve ücretlerin yaşam için gerekli olan seviyeye ineceğini belirtmiştir. Buna “doğal ücret” denilmektedir. Ücretlerin doğal ücret seviyesinin altına düşmesi halinde açlık, sefalet ve ölüm işgücü arzını azaltacak ve böylece ücretlerin yükselmesine neden olacaktır. Ücretler doğal ücretin üzerine çıktığında ise

işçiler evlenmeye ve çocuk yapmaya başlayacakları için işgücü arzı çoğalacak ve bunun sonucunda ücretler tekrar düşecektir. Bu teori doğrultusunda ücretler, doğal ücret düzeyinin üzerinde veya altında uzun zaman duramayacaktır. Bunun sonucunda, teoriye göre emeğin piyasa fiyatı kısa dönemde arz ve talebe göre belirlenirken, uzun dönemde bu fiyat doğal ücret düzeyine yaklaşacaktır (Yücel, 1980: 5-6, Dinler, 1990: 407, Önsal, 1992: 65, Güneş, 2009: 134, İşgüden, 1982: 236).

Doğal ücret teorisine göre işçiler bir insandan çok, mal ya da alet gibi düşünülmüştür. Bundan dolayı Alman sosyalist Ferdinand Lassalle bu teoriye ‘‘zalim kanun’’ anlamında ‘‘tunç kanunu’’(iron law of wages) olarak isimlendirmiştir (Dinler, 1990: 407, Yiğiteli, 2009:4, Emsen, 1999: 165).

Doğal ücret teorisi o günün koşullarında ortaya atılmış olsa da ileriki dönemlerde eleştirilmiştir. Teorinin ortaya atıldığı günden bugüne birçok ülkede ücretler doğal ücret seviyesinin üzerine çıkmış ancak Malthus’ un nüfus teorisindeki gibi nüfus artışı olmamasına karşın azalma olduğu görülmüştür. Bu sonuç ile tunç kanunu yani doğal ücret teorisinin gerçekleri yansıtmadığını söylemek mümkündür (Dinler, 1990: 408). Bunun dışında diğer eleştirilen nokta ise evlenme ve doğumların gelir ile orantılı bir şekilde artıp azalacağına dair öngörüsüdür. Çünkü yıllar ilerledikçe bireylerin geliri artsa bile doğum oranlarında azalma olduğu gözlemlenmiştir. Bu teori ile 20. yy. batı ekonomilerinde ki nüfus artışıyla birlikte ortaya çıkan reel ücret artışlarının da açıklaması yapılamamıştır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 85).

2.2.2.Ücret Fonu Teorisi

Ücret fonu teorisi A. Smith tarafından öne sürülmüş ve John Stuart Mill tarafından geliştirilmiştir. Teori, emek piyasasında arz ve talep kanununun uygulanması şeklindedir. Buradaki emek arzı, söz konusu ülkedeki işgücü miktarı olarak tanımlanmaktadır. Emek talebi ise o ülkedeki işçi ücretlerinin ödenmesi için ayrılmış olan sermaye stoku şeklinde tanımlanmıştır. Bunun sonucunda ortalama işçi ücreti söz konusu fonun mevcut işçi sayısına bölünmesi ile elde edilmektedir. Bu durumda ülke genelindeki toplam ücretler, bu fonun miktarını aşamayacaktır. Bu

teorinin sonucunda genel ücret düzeyi sadece sermayenin büyümesi veya işçi sayısının azalması ile arttırılabilecektir (Dinler, 1990: 408, İşgüden, 1982: 236, Gündoğan ve diğerleri, 2013: 89).

Ücret fonu teorisi ile bir ülkede kısa vadedeki ücret değişimlerine açıklık getirilebilmektedir (Yiğiteli, 2009:5). Ancak bu teori bazı yönlerden eleştirilmiştir. Öncelikle sermaye stokuna bağlayan kat sayının nasıl belirlendiği açık bir şekilde ifade edilmemiştir. Diğer eleştiriler ise fonun kredilerle arttırılabileceğinin düşünülmemesi ve nüfusun pasif bir öge gibi kabul edilmesidir. Tüm bu eleştiriler doğrultusunda 20. yy. da bu teori terk edilmiştir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 85, Öztürk, 2005: 34).

2.2.3.Marjinal Verimlilik Teorisi

Marjinal verimlilik teorisi, 19. Yüzyılın sonlarına doğru Alfred Marshall ve John Bates Clark tarafından sistematik olarak açıklanmıştır. Bu teori, tam rekabet koşullarında emeğin talebini dikkate alarak işçilere ancak onların verimleri kadar ücret verileceğini savunmaktadır. Fiyat birliğine aykırı olmaması açısından her işçiye verimliliği doğrultusunda ayrı ücret verilemeyecektir. Bu nedenle ücret, üretime son katılan işçinin toplam çıktıda yarattığı değişikliğe eşit olacaktır. Çünkü hiçbir işletme işçiye verimliliğinin üzerinde bir ücret vermek istemeyecektir. Aynı zamanda ilave işçi kullanımı işçilerin sağlayacağı üretim artış değerinin, ücretlerine eşit olduğu duruma kadar devam edecektir. Bu düzeyin üstüne çıkılarak alınan her işçi maliyeti ise işçinin ürettiği değer üzerinde olacaktır (Dinler, 1990: 410, Yücel, 1980: 11, Yiğiteli, 2009: 7, Önsal, 1992: 69).

Yukarıda anlatılanlarda son işçinin ilk işçiden daha yeteneksiz olduğu düşünülebilir. Ancak bu durum son işçinin yeteneksiz olduğuyla alakalı değil “azalan verimler kanunu” ile alakalıdır. Bir firmanın üretimi arttıkça öncelikle ortalama maliyeti düşmeye başlar. Bunun nedeni mevcut kapasitenin daha verimli kullanılması ve sabit maliyetlerin birim başına düşen bölümünün azalmasıdır. Ancak tam kapasite durumuna gelindiği zaman üretim faktörlerinin tümü sabit tutulup, yalnızca birinin arttırılması sonucunda, verim giderek azalacaktır. Yani makine ve teçhizatı sabit kalıp işçi sayısının arttırılması durumunda verim bir süre sonra

düşecektir. Bu duruma “azalan verimler kanunu” veya “azalan marjinal fiziki ürün kanunu” denilmektedir. Azalan verimler kanununa bağlı olarak aynı zamanda ürün başına maliyet (ortalama maliyette) giderek yükselmektedir (Biçerli, 2014: 90, Dinler, 1990: 124, Gürbüz, 1998: 37). Böylece işveren bir noktadan sonra üretimi daha fazla arttırmak istemeyecektir ve işçi alımını durduracaktır. Kısacası olay aslında, işçiye son işçinin verimliliği kadar ücret verilmesi olayı değil, üretim artışının sonlandırıldığında, ücret düzeyinin son alınan işçinin verimliliğine eşit olduğunun gözlenmesidir(ki ücret düzeyi işveren için “veri” de olabilir).

Yukarıda “Azalan Verimler Kanunu” ndan bahsederken ilave edilen işçinin veriminden bahsettik. Ancak bundan işçilerin tek tek işe alındığı gibi bir anlam çıkarılmamalıdır. Bu hususun daha açıklayıcı olması açısından aşağıda bir örnek verdik.

Örneğin, bir ürünün 1 TL olduğunu, işçi ücretinin 50 TL olduğunu ve firmanın kaç işçi çalıştırması gerektiğini düşünürsek aşağıdaki gibi bir Çizelge firma için yol gösterici olabilir.

Çizelge 1. Bir Firmanın İşçi Sayısı İle Marjinal Ürün Değeri Arasındaki İlişki

1	2	3	4	5	6	7
İşçi	Birim	Hasılat	Toplam Ücret Gideri	Kar	Mar. Ürün Değeri	Ort. Ürün Değeri
20	2000	2000	1000	1000		100
21	2080	2080	1050	1030	80	99
22	2140	2140	1100	1040	60	97
23	2190	2190	1150	1040	50	95
24	2230	2230	1200	1030	40	

Yukarıda ki Çizelge 1’ de firma 20 işçi çalıştırması durumunda 2000 birim ürettiği varsayılmıştır. Bu durumda her ürünün 1 TL olduğu biliniyorsa, işçiler 2000 TL tutarında ürün üretmişlerdir. 2000 TL lik ürün 20’ ye yani işçi sayısına bölündüğünde ortalama ürün değeri 100 TL olacaktır. 21 işçi durumunda ise toplam ürün değeri 2000’ den 2080’ e çıkmakta ve bu tutar 21 işçiye bölündüğünde ortalama ürün değeri 99 TL olarak bulunmaktadır. Marjinal ürün değeri ise 20 işçi çalıştırmak ile 21 işçi çalıştırmak arasındaki toplam ürün değeri farkıdır (2080 TL ile 2000 TL

doğru oluğu mevcut ücret düzeyinde firmada çalışmak isteyen işçi sayısının sonsuz olduğu varsayımını yansıtmaktadır).Marjinal ürün değeri eğrisi ile işgücü arz eğrisinin kesiştiği noktada ON kadar işçi çalıştırılacaktır. Her bir teknolojik gelişme, sermayenin artması ve işgücünün eğitimi sonucu verimliliği yükseltmesi ile marjinal ürün değeri eğrisi dışı doğru kayar ve bunun sonucunda ise işveren N yerine, N' kadar işçi istihdam etmek isteyebilir (Seyidoğlu, 2002: 679). Her işveren bunu yaptığı varsayıldığında ekonominin tümünde de $W=MÜD$ olacağı söylenebilir.

Emek talebi üzerine kurulmuş olan bu teoride emek arzına da dolaylı olarak yer verilmiştir. Eğer bir ülkede işgücü fazla ise işçiler daha düşük ücretlere razı olmaktadır (Öztürk, 2005: 37). Bu durumda W eğrisi daha aşağıda olacaktır.

Marjinal verimlilik teorisi bazı yönlerden eleştirilmiştir. Bunlardan en önemlisi bu teorinin emek piyasasında tam rekabet koşullarında geçerli olmasıdır. Bir başka deyişle, bu modelde piyasada belirli bir ücret düzeyinin bulunduğu ve bu ücretin bir firmanın emek talebinden etkilenmediği varsayılmıştır. Günümüzde emek piyasası işçilerin ve işverenlerin birleşmesi sonucunda iki yanlı monopol durumundadır ve bu piyasada ücret toplu pazarlıklarla sağlanmaktadır. Bu doğrultuda ileride detaylı bahsedeceğimiz “pazarlık gücü teorileri” geliştirilmiştir. Diğer bir eleştiri ise bu teoride tüm işçilerin istihdam edilmiş olması gerekliliğidir. Çünkü bir ekonomide işsizler varsa işverenler marjinal verimliliğin altında ücretler vererek işçi çalıştırabilmektedir (Dinler, 1990: 410, Önsal, 1992: 69, Gündoğan ve Biçerli, 2004: 87). Şöyle ki, herhangi bir firma piyasa ücret düzeyine göre daha düşük ücret verdiğinde belki işçi bulamaz. Ama piyasada işsizler varsa onların iş talepleri piyasadaki ücret düzeyinin düşmesine (Şekil1' deki W doğrusunun her firma için aşağı kaymasına) sebep olur. Böylece denge noktası da sağa kayacağından işsizler istihdam edilmiş olur. Kısacası her durumda eninde sonunda ücret düzeyi işçinin marjinal ürün değerine eşit olacağını söylemek biraz anlamsızlaşmaktadır. Çünkü bu iki kavram birbirinden bağımsız değil, adeta birbiriyle özdeş olmaktadır. Bir başka deyişle, deyim yerindeyse kendi kendini doğrulayan bir teori oluğu, marjinal verimlilik teorisinin zayıf noktasını oluşturmaktadır da denilebilir.

2.2.4.Pazarlık Teorisi

Pazarlık teorisi ilk olarak J. Davidson tarafından ileri sürülmüştür. Bu teorinin temeli, işgücü temsilcileri ile yönetim arasındaki görüşmeler yoluyla ücretlerin ve çalışma koşullarının belirlenmesidir. İşçi ve işverenlerin tavır ve kararlarına yer vermesi nedeniyle de diğer teorilerden farklılık göstermektedir (Ar, 2007: 96, Öztürk 2005: 38, Gündoğan ve diğerleri, 2013: 93).

Sanayileşmenin ilk yıllarında “pazarlık” işçi ve işveren arasında doğrudan ve bireysel olarak gerçekleştirilmekteydi. Ancak endüstrileşen toplumun gelişmesi, işçi ve işverenlerin bir araya gelerek örgütlenmesi sonucunda her iki tarafta güçlerini tek elde toplamışlardır. Ve pazarlık, bu güçlerin arasında gerçekleştirilmektedir (Yücel, 1980: 12, Sarıoğlu, 2000: 96-97).

Pazarlık teorisinde ücretlerin alt ve üst limitlerinin ne olacağı kesin olarak belirtilmemiştir. Ancak ücretler, işverenlerin ödeyeceği maksimum ücret miktarı ile işçinin razı olduğu minimum yani asgari miktar arasında belirlenmektedir. Bu ücret seviyesinin ne olacağı ise pazarlık gücü ile saptanmaktadır (Ergüney, 2006: 16, Öztürk, 2005: 38, Yiğiteli, 2009: 7).

Ücretler, ekonominin genişlediği dönemlerde emek talebi artacağı için ücretler de aynı oranda artacaktır. Bu durumda işçi sendikaları pazarlık açısından daha avantajlı bir konumda olacaktır. Ancak ekonominin daralma dönemlerinde ise tam tersi bir durum söz konusu olacaktır (Bekiroğlu, 2010: 27).

Toplu pazarlık kuramı, kısa dönemde geçerli olduğu iddiası nedeniyle eleştirilmiştir. Ücretlerin düzeyine etki eden çok faktörün olması da bu konuda etkili olmuştur. Pazarlık teorisi kısa dönemde bir firma ya da bir iş kolu için ücretlerin saptanmasında izlenen yolun açıklanmış biçimi şeklinde değerlendirilmektedir (Öztürk, 2005: 38, Gündoğan ve Biçerli, 2004: 88, Ar, 2007: 97-98).

2.3.Emek Piyasası, Emek Arzı, Emek Talebi Ve Ücret Oluşumu

Önceki kısımlarda ücret ve ücretin nasıl belirlendiği konusunda birbirinden farklı görüşlerden ve teorilerden söz ettik.

Birbirinden farklı birçok görüş ve teoriye rağmen zaman içerisinde emek piyasası ve işleyişi konusunda bazı yerleşik yaygın görüşler literatüre girmiş ve yaygınlık kazanmayı başarmıştır. Bu durum aslında tüm bu görüşler arasında bir uzlaşma bulunduğu, ya da her bir ekonomistin bazı konularda fikir birliği içerisinde olduğu anlamında yorumlanabilir. Ya da zaman içerisinde bazı fikirlerin daha baskın çıkması ve daha çok tartışmaya değer görülmesi tarzında da yorumlanabilir. Kısacası konu geniştir ve bu tip sorunları burada ele almak aslında çalışmamızın sınırları açısından uygun değildir.

Bu bölümde emek piyasası, emek arzı, emek talebi ve ücret oluşumunu detaylı olarak aşağıda inceleyeceğiz. Özellikle “emek talebi” ve “ücret oluşumu” ile ilgili görüşler önceki kısımda belirttiğimiz “marjinal verimlilik teorisi” ile bir yakınlık içerisinde. Diyebiliriz ki biz de Beşinci Bölüm’ de yaptığımız analitik uygulamayı özellikle bu kavrama (MÜD eğrisi) dayandırdık. Dolayısıyla özellikle bu konunun çalışmamız açısından özel bir önemi bulunmaktadır.

2.3.1.Emek Piyasası Kavramı

Emek piyasasından bahsetmeden önce bu kavramın özünü oluşturan emek kavramından bahsedelim. Emek, “*faydalı bir mal veya hizmet üretmek amacıyla sarf edilen insan çabası*” olarak tanımlanmaktadır. Emek, insan faktörünün üretime direkt olarak katılma fonksiyonudur. Ve emek kavramı, sermaye, girişimci ve doğal kaynaklar dışındaki üretim faktörüdür. Emek faktörünün ekonomik yanı dışında sosyal ve beşeri bir tarafının da olması diğer üretim faktörlerinden farklı olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda emek dışındaki bu üretim faktörleri ne kadar önemli olursa olsun üretime etkinlik kazandıran insan gücüdür (Çiftçi, 2008: 62, Dinler, 1990: 405, Baytok ve diğerleri, 2008: 20, Yiğitbaşı, 1999: 37).

Eğer bir üretim gerçekleştirilecekse az ya da çok emeğe ihtiyaç duyulacaktır. Bu durumda iki önemli fonksiyon bir araya gelmektedir. Bu fonksiyonlar, emek arzı ve emek talebidir. Emek arzı, bir ülkenin nüfusu, demografik yapısı, çalışma çağındaki nüfus oranı vb. tarafından belirlenmektedir. Fakat insanların çalışması için kendi becerileri ve beklentileri doğrultusunda iş bulması gerekmektedir. İş imkânı ise var olan işletmelerin büyümesi ya da yeni işletmelerin açılması ile mümkün olacak ve böylece de emek talebi oluşacaktır. Her iki tarafında isteklerinin gerçekleştirilmesi için bir araya gelmesi gerekmektedir (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 3, Çiftçi, 2008: 62, Gündoğan ve diğerleri, 2013: 4).

Emek piyasası, “*emek arz ve talebinin karşılaştığı ve ücretin oluştuğu bir yer veya sosyal organizasyon*” olarak tanımlanmıştır (Yücel, 1980: 15).

Emek arz ve talebinin emek piyasasında buluşması sonucunda çalışma koşulları ve ücretlerde belirlenecektir. Ve bu açıdan bakıldığında emek piyasası, “*emeğin çalışma ve hareketlilik koşullarının ve ücretinin tespit edildiği yöntemler birlikteliği*” olarak ta tanımlanmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 4).

Bazı yazarlar emek piyasasını, “*insan yaşamının çalışma safhasını etkileyen pek çok gücün bir araya geldiği yerler*” olarak ifade etmiştir (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 32). Emek piyasaları, işgücü piyasası ya da iş piyasası olarak ta adlandırılmaktadır.

Her ülkenin insan gücü açısından iktisadi ve sosyal siyasetinin amacı, ülkede bulunan bireylere iş sahası açmaktır. Bunun sonucunda emek arz ve talebini dengeleyerek tam istihdam ortamını yaratmaktır. Ancak, işgücü ve işyerleri coğrafi dağılım açısından birbirinden uyumsuz olabilir. Bir ilde iş arayan işçiler fazla iken başka bir ilde işverenler işçi bulma sıkıntısı yaşayabilmektedir. Bu durum meslek ve vasıfları açısından da oluşabilir. Bu açıdan birçok emek piyasası kavramları ortaya çıkmaktadır. Örneğin, Türkiye Emek Piyasası, Ege Bölgesi Emek Piyasası, Metal Sanayii Emek Piyasası gibi ulusal, bölgesel, yerel veya işkolu emek piyasaları şeklinde ayrılabilir (Zaim, 1968: 10).

Emek talebi, bulunduğu bölgede aranılan vasıfta işçi olması halinde ihtiyaç o bölgeden karşılanır. Ancak emek talebinin olduğu bölgede emek arzı yerleşik bulunmasa da “emeğin hareketliliği” kavramı devreye girer. Ve başka bölgeden emek arzı burada emek talebi ile bir araya gelebilir. Bir ülkede emek arzı ve emek talebinin dengede bulunması arzulanır. Ancak kimi zaman kendiliğinden denge oluşmayabilir. Hükümetlerin ise bu duruma müdahale etmesi ya da etmemesi o ülkede uygulanan emek piyasası ve ekonomi politikalarına bağlı olmaktadır (Çiftçi, 2008: 63, Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 4-5, Uşen, 2007: 65).

2.3.2.Emek Piyasası Çeşitleri

Bir ülkedeki siyasi rejimin karakteri, gelişmişlik düzeyi ve ekonomi politikaları o ülkedeki emek piyasası çeşidi ile yakından ilgilidir. Aynı zamanda bir ülkede birden fazla emek piyasası çeşidi uygulanabilmektedir. Farklı iş kolları ve farklı bölgelerde bu durum söz konusu olabilir. Emek piyasalarını, ideal emek piyasası, doğal emek piyasası, himayeci emek piyasası, güdümlü emek piyasası, kurumsal emek piyasası olarak beş kategoride aşağıda detaylı olarak inceleyeceğiz (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 5).

2.3.2.1.İdeal Emek Piyasası

İdeal emek piyasası, tam rekabet piyasası olarak ta adlandırılmaktadır. Ve dünya ülkelerinde henüz uygulanmamış ancak erişilmek istenen bir emek piyasası çeşididir. Bu piyasanın temel ilkesi, tam istihdam ve tam rekabete ulaşmaktır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 5, Törüner ve Lordoğlu, 1991: 33).

İdeal emek piyasasında emek talebi ve emek arzı denge oluşturmakta bu durumda emek hareketliliği engellenmemektedir. Uzun vadeli işsizlik söz konusu olmamaktadır. Belirli bir emek piyasası ve belirli bir işte “ eşit işe eşit ücret” ilkesi ile emeğin tek bir fiyatı vardır. İdeal emek piyasasında işçiler ve işverenler bir araya gelip işbirliği yapmamakta ve tek başlarına piyasa ücretini etkileyememektedir. Bu piyasadaki işçi ve işverenler piyasanın şeffaf olmasından dolayı, piyasadaki değişme ve gelişmeler hakkında tam ve kolay bilgi edinme olanağına sahiptirler. Aynı zamanda bu piyasada her iki tarafta rasyonel hareket etmekte, işçiler ücret ve ücret

dışı gelirlerini, işverenler ise karlarını maksimum hala getirmeyi amaçlamaktadır (Yücel, 1980: 16, Zaim, 1968: 16-17).

İdeal emek piyasası kavramı analitik bir modeldir. Emek ve ücret ile ilgili bazı durumları daha kolay analiz etmek için başvurulan bir varsayımdır.

2.3.2.2.Doğal Emek Piyasası

Doğal emek piyasasında devlet emek-sermaye ilişkilerine karışmadığı gibi işçilerin örgütlenmediği bir ekonomide ya da ekonominin belirli bir bölümünde uygulanan emek piyasası çeşididir. Bu piyasada emek arzı ve emek talebi dengeli değildir ve aksak bir rekabet söz konusudur. Bu piyasada vasıfsız emek arzı, emek talebinden fazladır. İşçi ve işverenler piyasa hakkında fazla bilgiye sahip değildirler. Emeğini ilk defa piyasaya arz eden vasıfsız işçiler, yeterli bilgiye sahip olmadıkları ve emek arzının fazla olması nedeniyle işverenlerin sunduğu düşük ücretleri kabul etmektedirler. Emek akıcılığı da çeşitli şekillerde engellenmektedir. “Eşit işe eşit ücret” ilkesi bulunmadığı için aynı nitelikteki işgücü için farklı ücretler ödenebilmektedir. İşçi ve işverenler toplu olarak değil, bireysel olarak pazarlık yapabilmektedirler. Ve bu piyasada hiçbir şekilde devlet müdahalesi yoktur. Bu durumda işveren mümkün olduğunca düşük ücretlerde işçi çalıştırmakta ve emeğin sömürülmesine neden olmaktadır (Zaim, 1968: 25-26, Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 6, Yücel, 1980: 17, Törüner ve Lordoğlu, 1991: 33).

Doğal emek piyasasına günümüzde Güneydoğu Asya ülkelerinde rastlamak mümkündür. Buralarda yabancı sermayenin yatırımlarını arttırılabilmesi için devlet piyasaya bilinçli bir şekilde müdahale etmemektedir. Bu durumda buralardaki işçiler uzun çalışma saatlerinde ve düşük ücretlerde çalışmak zorunda kalmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 8).

2.3.2.3.Himayeci Emek Piyasası

Himayeci emek piyasası “korumacı emek piyasası” olarak ta adlandırılmaktadır. Himayeci emek piyasasında devlet, genelde ekonomik hayata, özelde ise işçi- işveren ilişkilerine müdahale etmektedir. Bu piyasada sendikalar

yoktur ya da yeteri kadar güçlü değillerdir. Piyasada akıcılık olmadığından dolayı, aynı nitelikteki işgücüne farklı ücret ödenmesi söz konusu olmaktadır. İşçi ve işverenler piyasa hakkında yeteri kadar bilgiye sahip değillerdir. Ücret ve çalışma koşulları yasalarla düzenlenmektedir. Ancak yasalarda standartların üzerinde ya da işçi yararına olacak şekilde hizmet koşulları ve toplu sözleşmelerde değişiklik yapılabilir (Yücel, 1980: 17, Törüner ve Lordoğlu, 1991: 34).

Himayeci emek piyasası, emekten taraf olan politikalar izleyen sosyal demokrat partilerin iktidarda olduğu sırada, bazı Avrupa ülkelerinde yoğun bir şekilde görülmüştür (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 11).

2.3.2.4.Güdümlü Emek Piyasası

Güdümlü emek piyasası, ekonomik faaliyetlerin çoğunlukla merkezi otoritenin kararlarına göre yönetildiği ülkelerde ve çoğulcu demokratik sistemin geçerli olduğu bazı toplumların kamu kesimlerinde görülmektedir. Merkezi planlamalı sosyalist ülkelerde üretim araçları kamuya aittir ve özel teşebbüsler yoktur. Tek işverenin devlet olması ise rekabetin olmadığını göstermektedir. Emek hareketliliği, ücretler ve çalışma koşulları devlet tarafından belirlenen iktisadi planlama yoluyla tespit edilmektedir. Bu tip piyasalarda tam istihdam ve istihdam garantisi sağlanmaktadır. Emek piyasalarının düzenlenmesi iş bulma kurumlarına verilmiştir. İşçiler iş bulmak için bu kurumlara gider ve onun belirlediği yöre ve işte çalışmak durumunda kalırlar. Dolayısıyla emek hareketliliği de bu kurumlar tarafından belirlenmiş olmaktadır (Törüner ve Lordoğlu, 1991: 34, Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 10, Zaim, 1968: 29, Yücel, 1980: 17-18).

2.3.2.5.Kurumsal Emek Piyasası

Kurumsal emek piyasalarında devlet ekonomik hayata büyük ölçüde müdahale etmektedir. İşçi ve işverenler güçlü örgütler olarak ortaya çıkmaktadır. Devlet ve işverenler, işçi sendikalarını işçilerin temsilcisi olduklarını resmen kabul etmektedir. Bu piyasada ücretler, ücret dışı gelirler ve sosyal hizmetler işçi ve işverenler arasında toplu sözleşmeler yolu ile belirlenmektedir. Bu piyasada devletin işçi işveren ilişkilerine müdahalesi bu ilişkilerin daha sağlıklı olması açısından

tamamlayıcı niteliktedir. Kurumsal emek piyasasında devlette işveren olarak faaliyette bulunabilmektedir. Kurumsal emek piyasası genellikle ileri düzeyde sanayileşmiş ülkelerde ve gelişmekte olan ülkelerin gelişmiş sanayi kesimlerinde ve hizmet alanlarında görülmektedir (Yücel, 1980: 17-18, Zaim, 1968: 28, Törüner ve Lordoğlu, 1991: 34).

Emek piyasası çeşitlerini yukarı da gördük. Bütün bunlara rağmen ideal emek piyasası olarak adlandırılan modelin, emek piyasası ile ilgili bazı analizler de kolaylık sağlaması açısından ayrı ve önemli bir yeri vardır. Biz de bu özellikleri ileri ki bölümler de (Beşinci Bölüm) bu varsayıma dayandıracacağız.

2.3.3.Emek Arzı

Emek gücünü arz eden kimseler işçilerdir. İşçi kavramı, hem bedeni işgören vasıflı ve vasıfsız işçileri hem de zihni işgören ücretli ve memurları kapsamaktadır. Bir toplumda emek arzı uzun dönemde nüfus kavramı ve nüfus yapısındaki değişiklikler ile ilişkili iken uzun dönemde başta ücret seviyesi olmak üzere psikolojik, ekonomik ve yapısal faktörlerle ilişkilidir (Yücel, 1980: 20, Türkay, 1993: 123).

Emek arzı, “*belirli bir piyasada, belirli bir dönemde, ücret dışındaki faktörler sabitken çeşitli ücretler düzeyinde işçilerin çalışmaya razı oldukları süreler*” olarak tanımlanmıştır (Dinler, 1990: 411).

Toplam istihdam, işçi sayısı ile ortalama çalışma süresi çarpılarak hesaplanmaktadır. Bu durumda işçi sayısının ya da ortalama çalışma süresinin artması durumun da toplam istihdam da artış gösterecektir. Toplam emek arzının artması halinde ise her iki durum da söz konusu olabilir. Böyle bir durumda “çalışma saatleri” ortak ölçü olarak kullanılmaktadır. Emek arz eden işçilerin yanı sıra sıfır emek arzeden işçiler de bulunmaktadır ve bu işçiler “iradi işsiz” olarak tanımlanmaktadır.

Emek arzının nüfus ve ücretle ilişkisini ve piyasa emek arz eğrisini aşağıda detaylı olarak inceleyeceğiz.

2.3.3.1.Nüfus ve Emek Arzı

Emek arzını belirleyen ilk unsur nüfus miktarıdır. Ülkeler arasında bakıldığında, diğer tüm unsurların eşit olduğu varsayılırsa en fazla nüfusa sahip ülkenin diğerlerine nazaran daha fazla işgücü arzına sahip olacağını, milli hasılası ve iktisadi gücünün de daha üstün olacağını söyleyebiliriz. Bu nedenle de ülkelere bakıldığında işgücü arzını çoğaltabilmek amacıyla nüfusu arttırmayı arzuladıklarını görmekteyiz (Zaim, 1968: 80).

Toplam emek arzı, nüfus miktarındaki artışlarla çoğalabileceği gibi, artan nüfusun yaş dağılımı, cinsiyet dağılımı v.b. yapısal niteliklerle farklılıklar gösterebilmektedir. Toplam emek arzı, “toplam sivil iş gücü” olarak ta ifade edilmektedir. Toplam emek arzı, toplam nüfustan, 16 yaşından küçük çocuklar, 65 yaşından büyük ihtiyarlar, hasta, sakat, tutuklular, öğrenciler ve silahlı kuvvetler çıkartılarak hesaplanmaktadır (Yücel, 1980: 20).

2.3.3.2.Ücret ve Emek Arzı

“Emek arzı” denilince işgücü sahiplerinin çalışmak “istedikleri” zamanların toplamı akla gelir.

İstihdamın artması için işverenlerin emek talep etmeleri şüphesiz ki yeterli değildir. Bunun gerçekleşebilmesi için işgücü sahiplerinin (işçilerin ya da işsizlerin) de çalışmayı “istemeleri” gerekir. “Emek arzı” kuramı bunlardan ikincisi ile ilişkilidir.

“Emek arzı” denilince işgücü sahiplerinin çalışmak istedikleri toplam süre akla gelir (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 23).

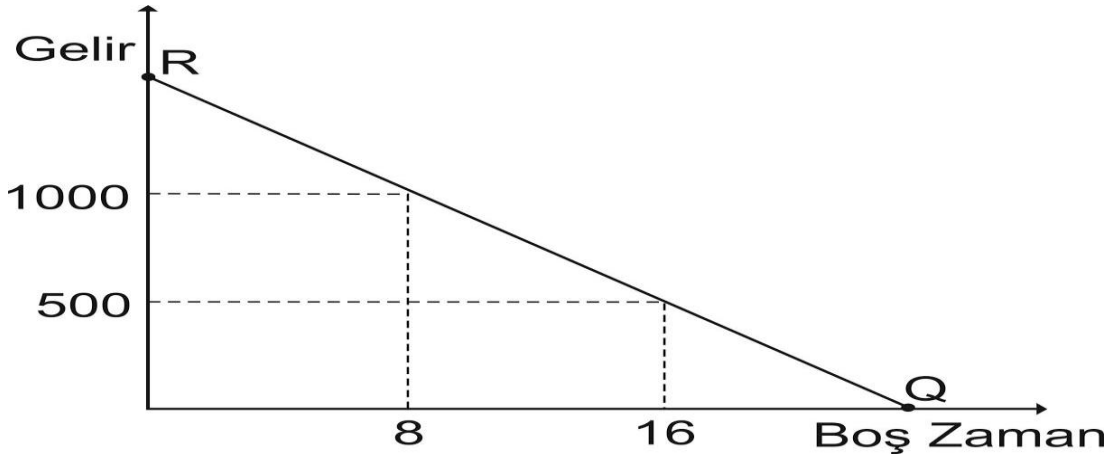
Piyasada ki emek arzı ile ücret arasında ise doğru yönlü bir ilişkinin bulunduğu kabul edilmektedir (Biçerli, 2014: 36).

Ücret arttığında emek arzının niçin arttığı, ücret azaldıkça ise emek arzının da niçin azaldığı da aslında açıklanmaya muhtaç bir meseledir. Çünkü biliyoruz ki bir

işçi için daha fazla çalışmak ya da bir işsiz için çalışmaya başlamak (ki “ iradi işsiz” aslında bizim konumuz açısından “sıfır miktarda” emek arz eden bir kimse demektir. Ve bu anlamda “işçi” derken işsizleri de kastetmiş olabiliriz.) boş zamanlardan yapılan bir fedakârlıktır.

Çalışmakta olan bir işçi ücret arttığı zaman çalışma saatlerini hiç arttırmaya bile zaten daha fazla gelir elde edecektir. Ücret arttı diye niçin daha fazla çalışmak isteyeceği sorgulanmalıdır. Konuyu iradi işsizler (sıfır saat çalışan işçi) açısından baktığımızda ise en azından şunu diyebiliriz ki, ücret arttığı için çalışan da eskisine göre daha cazip hale gelmesine rağmen, çalışmakla boş zamandan fedakârlık edildiğine göre, iradi işsizin ücret artışını umursamaması acaba mümkün değil midir? Bütün bu teorik araştırmalar, ücret ile emek arzı arasında doğru yönlü bir ilişkinin bulunduğu görüşünün peşinen kabul edilebilecek bir gerçek olmayıp, açıklanmaya muhtaç olduğunu ifade eder. Söz konusu açıklamayı ise aşağıda yapmaktayız.

Aşağıdaki Şekil 2’ de bir işçinin geliri ile boş zamanı arasındaki değiş tokuş ilişkisi gösterilmiştir. Yatay ekseninde boş zaman dikey ekseninde ise gelir gösterilmiştir. Örneğin işçi hiç çalışmazsa Q kadar boş zamanı olacak ve hiç geliri olmayacaktır. Fakat bütün zamanını çalışmaya ayırırsa R kadar gelir elde etmektedir. Bu durumda hiç boş zamanı olmamaktadır. Çalışmaya ayırdığı zaman azaldıkça doğal olarak geliri azalırken boş zamanı artmaktadır. İşçi bu iki ucun arasında bir konumda da bulunabilir. “Acaba boş zamanı ne kadar olursa geliri ne kadar olur?” İşte şekildeki RQ doğrusu buna cevap oluşturmakta, yani çeşitli boş zaman ve gelir bileşimlerinin geometrik yerini temsil etmektedir.



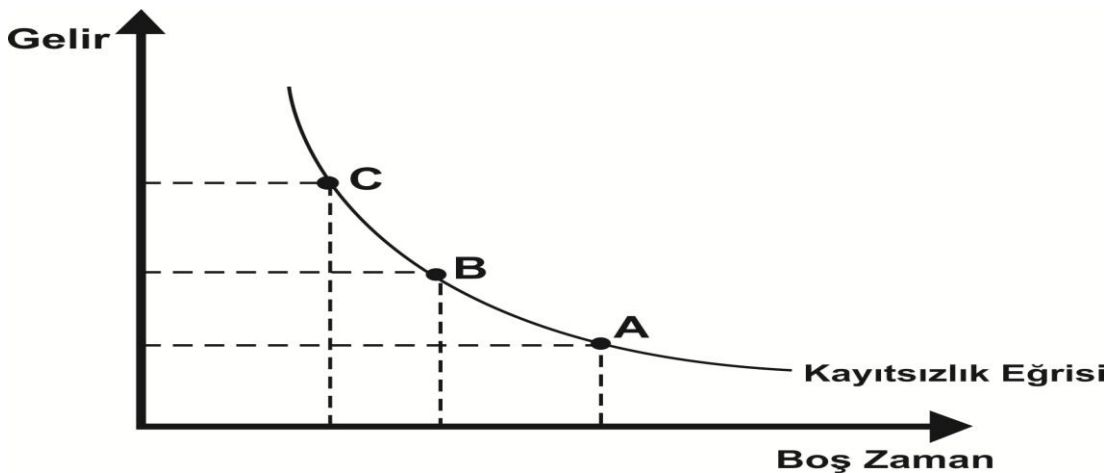
Şekil 2. İşçinin Geliri ile Boş Zamanı Arasındaki İlişki

Yukarıdaki Şekil 2’ de gösterildiği gibi işçinin boş zamanı arttıkça çalıştığı zaman düşecek ve böylece elde ettiği gelir miktarı da azalacaktır. Örneğin, 16 saat boş zamanı olan işçinin 8 saat boş zamanı olan işçiden 500 TL daha düşük gelir elde ettiğini söyleyebiliriz.

Şekil 2 işçi neyi tercih ederse sonucunun ne olacağını göstermektedir. Fakat işçinin neyi tercih edeceği konusunda bu şekil bize bir şey söylememektedir. Dolayısıyla yukarıda ki RQ doğrusu dışında bir analiz aracına daha ihtiyacımız bulunmaktadır. Bu analiz aracı, aşağıda değineceğimiz “kayıtsızlık eğrisi” dir.

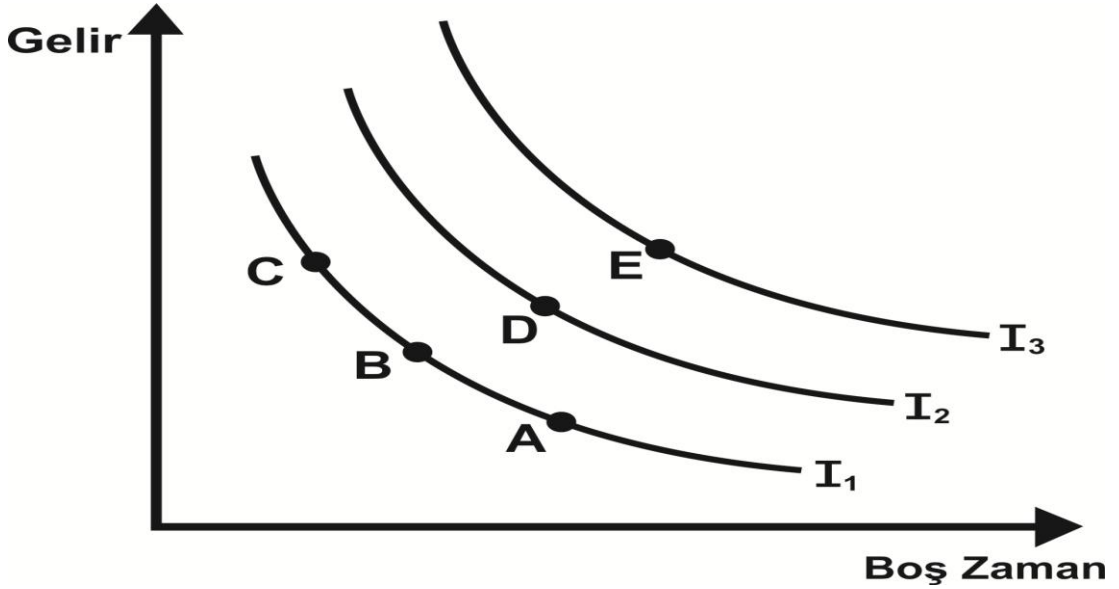
İşçi geçimini sağlamak için çalışmalıdır. Ama aynı zamanda ev işi, çocuk bakımı, dostlarla vakit geçirme v.b. ihtiyaçları için boş zamana da sahip olmalıdır. Bu durumda işçinin hem gelirini hem de boş zamanını bir dengede tutması gerekmektedir. İşçinin çok fazla boş zamanı olması ya da çok fazla çalışıyor olması bu dengeyi bozacaktır. Örneğin işçi fazla çalışıyorsa boş zamanın az olmasından kaynaklanan olumsuz etki, çok çalışmasıyla elde ettiği ücret sayesinde elde ettiği mal ve hizmetin olumlu etkisinden çok daha yüksek olabilir (Yücel,1980:21, Cordonnier, 2014: 26, Gündoğan ve diğerleri, 2013: 22).

İşçinin gelir ve boş zamanını nasıl dengeleyeceğini anlamak için kayıtsızlık eğrilerinden yararlanacağız. Kayıtsızlık eğrisi, “işçiye aynı tatmini sağlayan farklı gelir ve boş zaman bileşenlerinin geometrik yeri” olarak tanımlanabilir (Dinler, 1990: 48). Bu durumu Şekil 3’de inceleyelim:



Şekil 3. İşçiye Aynı Tatmini Sağlayan Gelir-Boş zaman Bileşimi Kayıtsızlık Eğrisi

Yukarıdaki Şekil 3’ de farklı gelir ve boş zaman bileşimlerinde aynı tatminin sağlandığını gösteren bir kayıtsızlık eğrisi yer almaktadır. A, B ve C noktalarında oluşan gelir ve boş zaman bileşimlerin tatmin düzeyi aynıdır. Ancak kayıtsızlık eğrisi tek bir eğri şeklinde olmayabilir. Bu durumu da Şekil 4’ de inceleyelim:

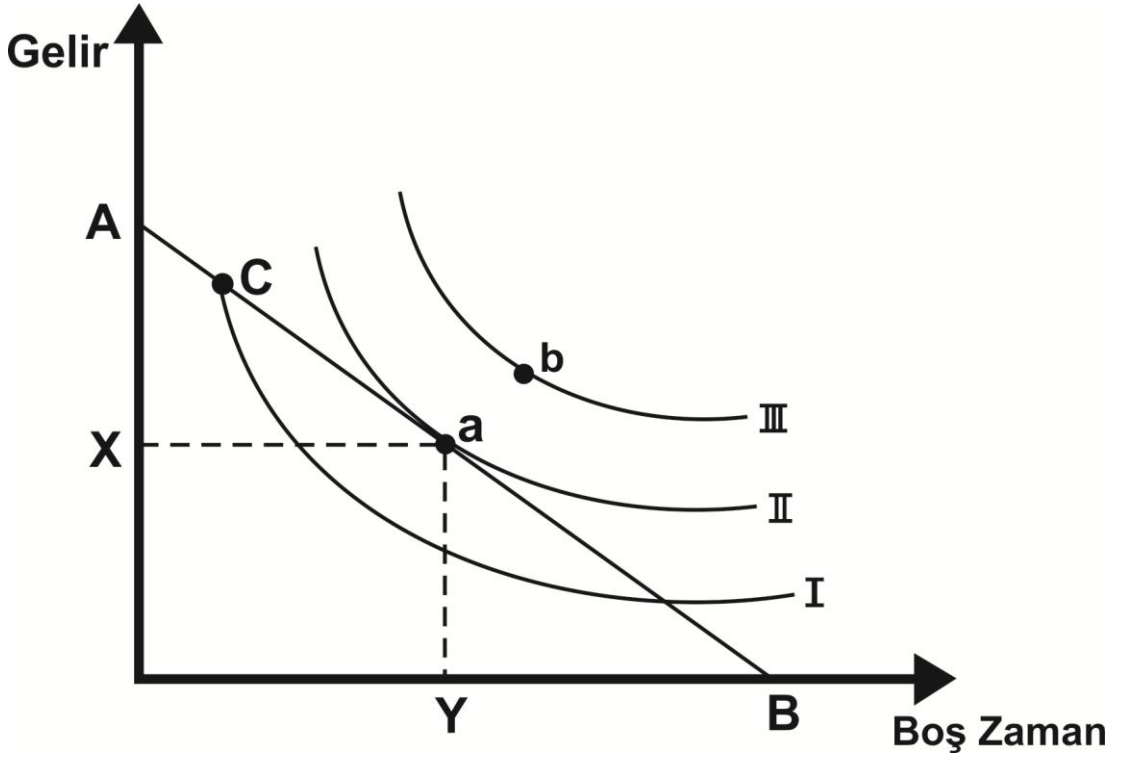


Şekil 4. Farklı Düzeydeki Kayıtsızlık Eğrileri Seti

Yukarıdaki Şekil 4’ de A, B ve C noktalarının sağladığı tatmin düzeyi aynıdır. Kayıtsızlık eğrisi üzerindeki A noktasından B ve C noktalarına çıkıldıkça boş zaman azalır ancak buna bağlı olarak gelir artar ve tatmin düzeyinde herhangi bir değişiklik olmaz. Ancak D noktası daha fazla gelir ve daha fazla boş zaman bileşimini göstermektedir. Nitekim D noktası I₁ değil, I₂ kayıtsızlık eğrisi üzerindedir. Aynı durum E noktası içinde geçerlidir (Biçerli, 2014: 17). Kısacası daha yukarıda olan kayıtsızlık eğrisi daha yüksek tatmin düzeyini temsil etmektedir. Örneğin Şekil 4’ te I₃ eğrisinin temsil ettiği tatmin düzeyi I₂ eğrisine göre, I₂ eğrisinin temsil ettiği tatmin düzeyi ise I₁ eğrisine göre daha yüksektir.

Kabul edilebilir ki, işçi Şekil 2’ deki RQ doğrusu üzerindeki bir noktada bulunmak zorundadır. Ama bu nokta öyle bir nokta olmalıdır ki kendisine mümkün en yüksek tatmin düzeyini sağlayan bir nokta olsun. Daha yüksekte bulunan kayıtsızlık eğrilerinin daha yüksek tatmin düzeyi anlamına geldiğini yukarıda açıkladık. Demek ki işçi öyle bir nokta da bulunmalıdır ki, bu nokta hem Şekil 2’

deki RQ doğrusu üzerinde olsun, hem de mümkün en yüksek kayıtsızlık eğrisi üzerinde olsun. Bu nokta aşağıdaki Şekil 5' de bulunan noktasıdır.

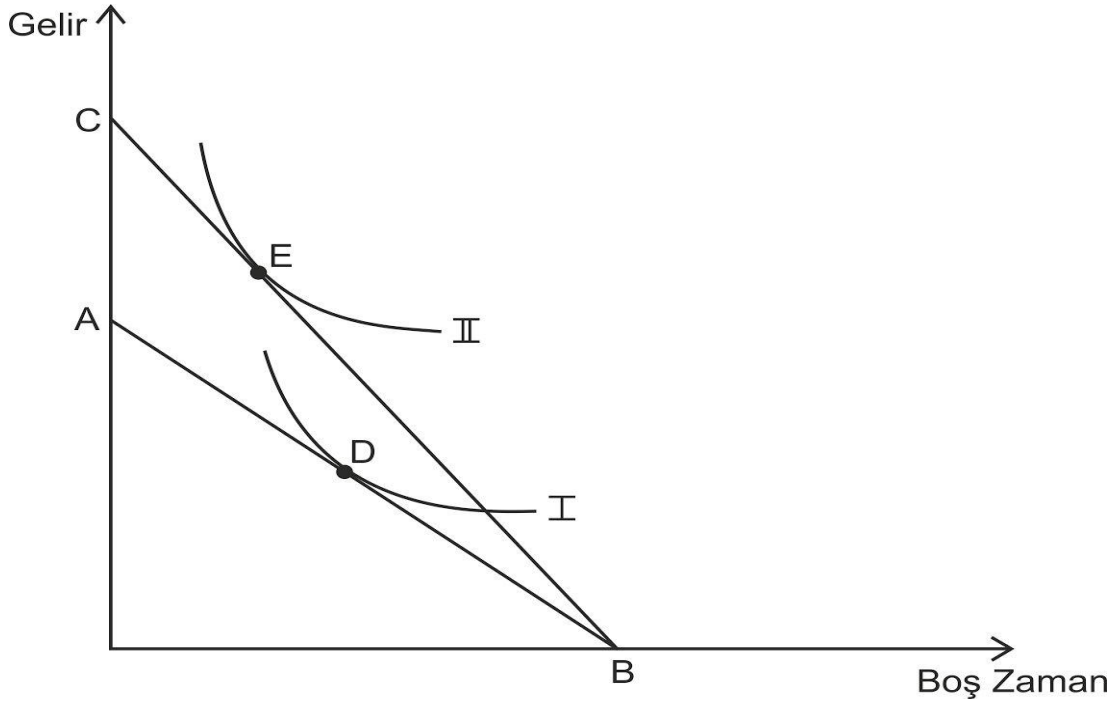


Şekil 5. Denge Çalışma Süresi

Kaynak: Biçerli, M.Kemal. (2014). *Çalışma Ekonomisi*. (8.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, s: 25.

Şekil 5' de işçinin gelir ve boş zaman değiş tokuşunu temsil eden doğru (AB doğrusu) ile işçinin kayıtsızlık eğrisi bir arada gösterilmiştir. a noktası AB doğrusu ile mümkün en yüksek kayıtsızlık eğrisinin (II nolu eğri) ortak noktasıdır. b noktası ise AB doğrusuna teğet geçmemesi nedeniyle ulaşılamayacak boş zaman ve geliri göstermektedir. Şekildeki C noktası ulaşılabilir olmasına rağmen tatmini maksimize etmeyecektir. Çünkü a noktası orjinden daha uzak yani daha fazla fayda sağlayacak bir kayıtsızlık eğrisi üzerindedir. Ve bu durumda denge noktası olarak c tercih edilmeyecektir (Biçerli, 2014: 26, Törüner ve Lordoğlu, 1991: 42).

Hatırlanacak olursa burada cevabını aradığımız asıl soru, ücret arttıkça emek arzının niçin arttığı idi. Şimdi bunu aşağıdaki Şekil 6 yardımıyla açıklamaya çalışalım.

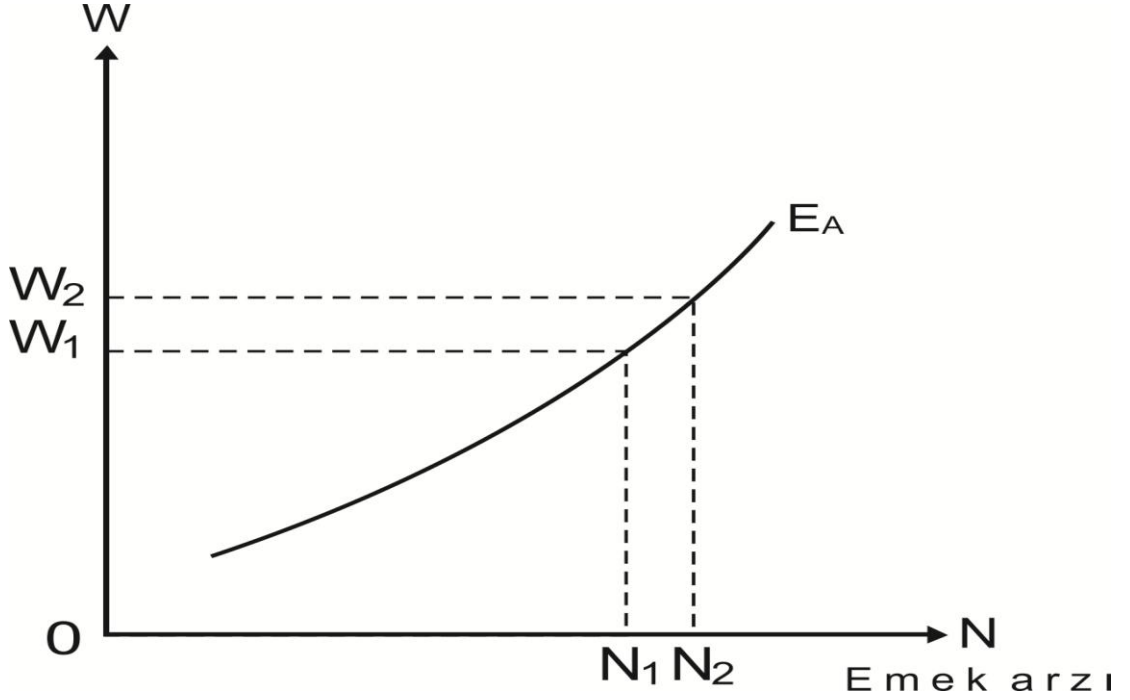


Şekil 6. İşgücü Arzının Kayıtsızlık Eğrisi Analizi

Şekil 6' da ki AB doğrusu işçinin gelir boş zaman değiş tokuş doğrusudur. Ücret arttığı zaman (örneğin bu saat başı ücret olsun) bu doğru CB doğrusu şeklini alır. İşçinin denge noktası ücret artmadan önce D noktası iken şimdi denge noktası E noktası olmuştur. Dikkat edilirse E noktasındaki boş zaman, D noktasındaki boş zamana kıyasla daha azdır. Yani işçi artık eskisine göre daha fazla çalışmak istemektedir. Dolayısıyla bu analiz yardımıyla ücret arttığında işçinin niçin daha fazla emek arz ettiği anlaşılmaktadır (Özkazanç ve diğerleri, 2006: 163).

2.3.3.3.Piyasa Emek Arz Eğrisi

Piyasa emek arz eğrisi, bireysel emek arz eğrilerinin toplanması ile oluşmaktadır. Bu nedenledir ki piyasa emek arz eğrisinin de tıpkı bireysel emek arz eğrisinde olduğu gibi, pozitif eğimli olduğunu düşünebiliriz (Türkay, 1993: 278). Piyasa emek arz eğrisi aşağıdaki Şekil 7' de gösterilmiştir (Bkz. Yücel, 1980: 25):



Şekil 7. Piyasa Emek Arz Eğrisi

Yukarıdaki Şekil 7’ de dikey eksen ücret seviyesini yatay eksen ise piyasadaki toplam emek arzını temsil etmektedir. Piyasa emek arz eğrisinin sol aşağıdan sağ yukarıya uzanan bir eğri şeklinde olduğu görülmektedir (Yücel, 1980: 24). Buna göre, örneğin ülkede ortalama ücret düzeyi W_1 olduğunda emek arzı N_1 kadar olmakta, ortalama ücret düzeyi W_2 kadar olduğunda ise emek arzı N_2 kadar olmaktadır.

2.3.4.Emek Talebi

Emek talebi, işverenlerin işçi istihdam etme arzusudur. Emek piyasalarında emek talebinin en önemli özelliği ise dolaylı bir talep olmasıdır. Şöyle ki, mal ve hizmetlerin çoğunluğu tüketiciye fayda sağlamaları açısından direkt olarak talep edilirken, emek talebi üretilen ürünlerin talep edilmesi sonucunda oluşan taleptir. Eğer üretilen o ürüne talep azalır aynı şekilde emek talebinde de azalma yaşanacaktır (Üstünel, 2001: 265, Törüner ve Lordoğlu, 1991: 51-52).

Emek talebinin bir yandan tüketici istekleri doğrultusunda oluşurken bir yandan da mal ve hizmet üretiminin verimliliğine bağlı olduğunu söylemek mümkündür (Biçerli, 2014: 86).

Emek talebi ile ilgili konuları aşağıda daha detaylı olarak inceleyeceğiz. Gerçekte burada inceleyeceğimiz konuların ücret oluşumuyla ilgili olarak daha önce üzerinde durduğumuz “marjinal verimlilik teorisi” ile çarpıcı ortak noktaları bulunmaktadır. Dolayısıyla o kısımdaki bilgilerin hatırlanmasının, bu kısmın anlaşılmasını da önemli ölçüde kolaylaştıracadı kanısındayız. Bu kısımda, bu anlamda bir çeşit “tekrar” niteliğinde olsa da, “emek arzı” konusunun hemen ardından bu konuya değinmeyi çalışmamızın planı açısından yararlı görmekteyiz.

2.3.4.1.Firmanın Emek Talebi ve Emek Talep Eğrisi

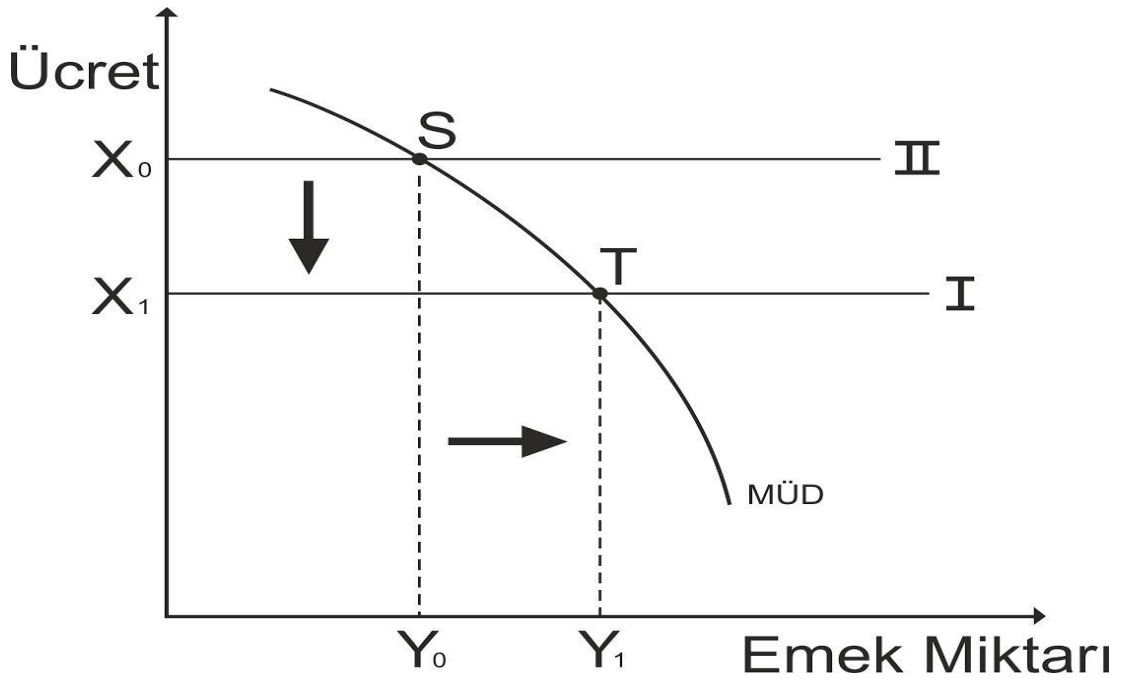
Firmalar işçi istihdam ederek maksimum seviyede gelir elde etmek isterler. Ancak bu anlamda hangi seviyeye kadar işçi alımına devam edeceğini belirlemesi gerekmektedir. şöyle ki, ilave bir ünite emeğin üretimde kullanılması sonucu üretilecek üründen elde edilecek gelirin, söz konusu emeğin firmaya yüklediği maliyetten yüksek olması durumunda firma işçi istihdam etmeye devam edecektir. İlave bir ünite emeğin yarattığı gelir marjinal ürün geliri olarak ifade edilmektedir. Bu durumda gelirini maksimum yapmak isteyen firma için denge, ücret ve marjinal ürün gelirinin eşit olduğu noktada oluşur (Ünal ve Tunalı, 2011: 250, Divitçioğlu, 1962: 118).

Emek talebini kısa ve uzun dönem olarak ikiye ayırmamız gerekir. Çünkü kısa dönemde sadece emek miktarındaki değişme dikkate alınırken, uzun dönemde sermaye miktarındaki değişmeleri de göz önünde bulundurmamız gerekmektedir. Aşağıda kısa dönem emek talebini detaylı olarak inceleyeceğiz.

Kısa dönem emek talebinde sermaye miktarı sabit tutulup emek faktörünün devamlı olarak arttırılması durumunda, toplam, ortalama ve marjinal ürün önce devamlı olarak artış gösterecek bir seviyeden sonra ise düşüş yaşayacaktır. Sürekli değişen emek miktarı ve üretim arasındaki bu ilişkiyi ifade eden kanun daha önceden de bahsettiğimiz “azalan verimler kanunu” ile açıklanabilmektedir. Azalan verimler kanunu doğrultusunda bakıldığında işgücünün sürekli arttırılması işçi başına düşen sermaye miktarının düşmesine neden olacak ve emek verimliliğini de beraberinde düşürecektir. Bu durum emek talep eğrisinin neden negatif eğimli olacağını da

açıklamaktadır (Yücel, 1980: 25, Gündoğan ve diğerleri, 2013: 41, Ercan ve Özar, 2000: 32).

Firmaya maksimum gelir sağlayan emek miktarını tam rekabet koşulları altında inceleyeceğiz. Tam rekabet piyasası çok sayıda firmadan oluşmaktadır. Ve tek bir firmanın ücret düzeyi tüm piyasadaki ücret düzeyini etkileyemez. Bu durumda tek bir firma açısından (piyasa açısından değil) ücret düzeyi sonsuz esnekliğe sahip bir emek arz eğrisinin dikey eksenini kestiği noktadır. Yani burada piyasadan değil, tek bir firmadan bahsettiğimiz için emek arz eğrisi yatay bir doğrudur. Bir başka deyişle, firma piyasada mevcut olan ücret düzeyinden istediği kadar işçi bulabilir. Fakat bu düzeyden aşağı bir ücretten hiç işçi bulamamaktadır. Mevcut ücret düzeyinde bunu düşük bulduğu için ekonomide emeğini hiç arz etmeyen işçiler de vardır. Fakat tek bir firmadan bahsettiğimize göre, mevcut ücret düzeyinden emeğini arz edenler firma için herhalde yine de çok fazla sayıdadır. Firmanın marjinal ürün geliri eğrisi ile bu emek arz eğrisinin kesiştiği nokta firma için maksimum emek talebi noktası olacaktır (Ünal ve Tunalı, 2011: 251). Emek talebini aşağıdaki Şekil 8’ de inceleyelim:



Şekil 8. Tam Rekabet Piyasasında Tek Bir Firma Açısından Maksimum Emek Talebi

Yukarıdaki Şekil 8' de baktığımızda X_0 ücret düzeyi için emek miktarı S noktasında denge oluşturacak yani Y_0 kadar emek talep edilecektir. Piyasadaki ücret düzeyinde meydana gelen değişimler sonucunda ise X_0 ücret düzeyi X_1 ücret düzeyine düştüğünde emek arz eğrisi II' den I' e düşecek ve istihdam düzeyi Y_0 ' dan Y_1 ' e yükselecektir. Yeni denge noktası eskiden S iken şimdi T noktası olacaktır. Yani gelirini maksimum kılmak isteyen firma ücret düştükçe daha fazla emek talep edecektir (Ünal ve Tunalı, 2011: 251).

Uzun dönem emek talep eğrisine bakıldığında durum biraz daha farklılaşmaktadır. Çünkü daha önce de bahsettiğimiz gibi bir firmanın uzun dönem emek talebinde sermaye miktarındaki değişimler rol oynayabilmektedir (Biçerli, 2014: 105).

2.3.4.2. Firmanın Emek Talebini Etkileyen Ücret Dışı Faktörler

Emek talep eğrisi istihdam ile ücret arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Ücrette oluşan değişimler emek talep eğrisi üzerinde bir noktadan diğerine hareketle gösterilmektedir. Ve ücret dışındaki unsurlar sabit kabul edilmektedir. Emek talebini etkileyen ücret dışındaki bu unsurların varlığı durumunda ise emek talep eğrisi bütün olarak sağa ya da sola kayması ile gösterilir. Emek talebini etkileyen ücret dışı unsurlar; ürün talebindeki değişimler, verimlilik artışı, işveren sayısı, diğer üretim faktörlerinin fiyatları ve teknolojik yenilikler olarak sınıflandırılabilir (Biçerli, 2014: 143).

Emek talebi türetilmiş bir taleptir ve bu nedenle ürün piyasasında oluşan değişimler emek piyasasını da etkilemektedir. Örneğin, ürün piyasasında ürün arzı sabitken ürüne olan talepte bir artış olması durumunda ürün fiyatı yükselecektir. Bu doğrultuda marjinal gelir artacak ve emeğin marjinal ürün geliri de artmış olacaktır. Böylece emek talebi artacak ve emek talep eğrisi sağa kayacaktır. Tam tersi ürüne olan talepte azalma olması durumunda ise emek talebinde de azalma yaşanacaktır (Gündoğan ve Biçerli, 2004: 41).

Emek verimliliğindeki bir artış, (ürün fiyatları veri iken) marjinal ürün gelirini arttıracaktır. Marjinal ürün gelirinin emek talebine eşit olduğunu bildiğimize

göre, emek verimliliğindeki bir artışın emek talebini de beraberinde arttırdığını söylemek mümkündür (Gündoğan ve diğerleri, 2013: 51).

Sermaye, toprak ve hammadde fiyatlarındaki değişimler emek talebi miktarını değiştirecek ve emek talep eğrisinde kaymalara yol açacaktır. Örneğin; emek fiyatının sabit olup sermaye fiyatının arttığını düşünelim. Bu durum da iki farklı olasılık söz konusu olacaktır. Sermaye fiyatının artması üretim maliyetini de beraberinde arttıracaktır. Böylece üretim azalacak ve (eğer emek-sermaye oranı sabit ise) emek talebi de azalmış olacaktır. İkinci durum da ise sermaye fiyatının artmasıyla (eğer emek-sermaye oranı değişken ise) işverenler emek-yoğun teknolojiler kullanmaya başlayacak ve emek talebini arttıracaktır. Böylece emek talep eğrisi de sağa kayacaktır. Bu yüzden sermaye fiyatının artmasının emek talebi üzerinde belirsiz duruma göre değişen bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür (Tansel, 2012: 22).

Firmalar, teknolojik yenilikler sayesinde daha az sermaye ve emek ile aynı miktarda ürünü üretebilmektedir. İhtiyaç duyulan emek miktarında yaşanacak bu azalma emek talep eğrisinin de kaymasına neden olacaktır. Teknolojik yeniliklerin emek talebini etkilemesine bankacılık sektörü örnek olarak verilebilir (Parasız ve Bildirici, 2002: 77).

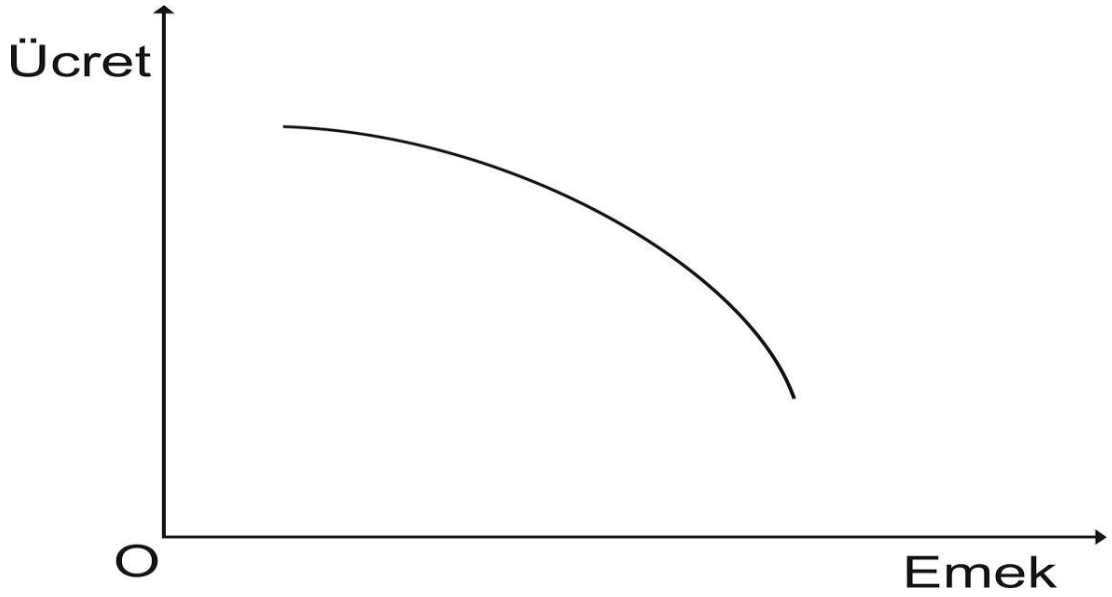
Bu bölümde emek talebi ile enflasyon arasındaki ilişkiden de söz etmek faydalı olacaktır. Enflasyon, uzun dönemde ücret ve fiyatlardaki yükseliş olarak tanımlanır. Ve reel ücret üzerinde etkisi olmadığı kabul edilir. Oysaki emek talebi reel ücret ile ilişkilidir. Bu durumda enflasyon uzun dönemde reel ücreti etkilemediği için emek talebi üzerinde de etkili olmayacaktır. Bu çalışmada uzun dönem analizi yapıldığı için enflasyonun sıfır olduğu varsayılmıştır.

Yukarıda bahsetmiş olduğumuz ücret dışı faktörlerdeki değişmeler marjinal ürün değeri eğrisinde (emek talep eğrisi) kaymalara neden olmaktadır. Beşinci bölümdeki analitik uygulamamızda marjinal ürün değeri eğrisi ve marjinal ürün değeri eğrisindeki kaymalar bizi yakından ilgilendirmektedir. Bu nedenle, marjinal ürün değeri eğrisinin mantığı ve bu eğrinin hangi sebeplerle kayabileceğinin iyi anlaşılması, beşinci bölümün de anlaşılmasını (beşinci bölümdeki marjinal ürün

değeri eğrisi kaymaları bahşiş olgusuyla ilgili olmasına rağmen) oldukça kolaylaştıracaktır.

2.3.4.3.Piyasa Emek Talebi ve Emek Talep Eğrisi

Piyasa emek talebi, piyasadaki tüm firmaların emek talepleri toplamına eşittir. Piyasa emek talep eğrisi ise firmaların talep eğrilerinin yani marjinal ürün değeri eğrilerinin yanyana toplanmasıyla elde edilir (Parasız ve Bildirici, 2002: 12). Piyasa emek talep eğrisi Şekil 9’ da gösterilmiştir:



Şekil 9. Piyasa Emek Talep Eğrisi

Kaynak: Yücel, Asım. (1980). *Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler*. Ankara: Kalite Matbaası, s: 32.

Piyasa emek arz eğrisi yukarıdaki Şekil 9’ da görüldüğü gibi sol yukarıdan sağ aşağıya doğru bir eğri görünümündedir. Ve bu haliyle, tek bir firmanın emek talebi eğrisini andırmaktadır. Piyasa emek talep eğrisi kavramından beşinci bölümümüzde de yararlanacağız.

2.3.5.Ücret Oluşumu ve İstihdam Teorileri

Bir milli ekonomide iktisadi faaliyetlerin ve işsizliğin hangi seviyede olacağını etkileyen faktörleri anlayabilmek için ekonominin genelini ilgilendiren bazı

görüşler ortaya atılmıştır (Üstünel, 1983: 177). Biz bu görüşleri ücret oluşumuna atıf yapan ve ücret oluşumuna atıf yapmayan istihdam görüşleri olarak iki ana başlıkta inceleyeceğiz.

2.3.5.1. Ücret Oluşumuna Atıf Yapmayan İstihdam Görüşleri

Ücret oluşumuna atıf yapmayan görüşleri açıklarken öncelikle Say ve Keynes gibi iktisatçıların görüşlerine yer vereceğiz.

Ücret oluşumuna atıf yapmayan istihdam görüşlerinin ortak noktası “harcamalar” üzerinde durmalarıdır. Bir ekonomide işsizlik nasıl meydana gelebilir? Eğer harcamalar yetersizse mallar satılamayabilir ve böylece üretim ile birlikte istihdamda azalabilir. İşte bu görüşler esas olarak bu olasılık üzerine kuruludur. Bu arada ekonomide ücret seviyesinin ne olduğu meselesinin ise bu tartışma da ön planda bir yeri bulunmamaktadır. Yani istihdamda belirleyici olan ücret düzeyi değil, ekonomide genel harcama düzeyidir.

1930 yılına kadar iktisatçıların çoğunluğu, tüm ekonomide “devamlı” ve “genel” bir işsizliğin söz konusu olamayacağını ve istihdam seviyesinin “tam istihdam” şeklinde olacağını savunmuşlardır. Bu nedenle milli ekonomide istihdam seviyesini belirleyen faktörlerin üzerinde çok fazla durmamışlardır. Bazı eserlerde işsizlik ve fazla üretim krizleri dikkate alınmış olsa da iyimser bir görüş sergilenmiş ve tüm ekonomiyi ilgilendiren bir işsizliğin oluşmayacağını savunmuşlardır (Üstünel, 1983: 177).

Jean Baptiste Say (1767-1832) A. Smith’ den gelen klasik iktisadı Kara Avrupası’nda tanıtan ilk Fransız klasik iktisatçıdır. Kendi adı ile anılan Say Kanunu ya da Mahreçler Kanunu “*her arz kendi talebini yaratır*” ifadesi ile açıklamaktadır (İşgüden, 1982: 39, Denıs, 1982: 324). Malların üretim ve sürümüne ilişkin olan bu teoride tüm ekonomiyi kapsayan aşırı bir üretimin söz konusu olmayacağı savunulmuştur. Bir takım malların aşırı üretilebileceği kabul edilmiş ancak belirli bir süre içinde piyasanın bu dengeyi kendi kendine bulacağı öne sürülmüştür (Üstünel, 1983: 180, Selik, 1988: 234-235, Bekiroğlu, 2010: 17).

Say' a göre para, malların alışverişinde kullanılan bir araçtır ve Say malların mallarla değiştirildiğini savunmaktadır. Bir malın üretilmesi ile elde edilen gelir başka malları satın almak için kullanılacaktır. Paranın az ya da çok olması da ekonomiyi etkilemeyecektir. Para kenara atılsa dahi er ya da geç mal satın almak için kullanılacak ve denge yine de bozulmayacaktır (Aydın, 2012: 2, Güngör, 1998: 6).

Tasarruf, “eksik tüketim” olarak ifade edilebilir. Bunun karşılığında harcamasının olmaması durumunda (ki bu tüketim harcaması değilse, ancak yatırım harcaması olabilir) ise harcama yetersizliği oluşacaktır. Ancak Say kanununa göre tasarruflar ile yatırımın eşitliği söz konusudur. Bu eşitliği sağlayan faiz mekanizmasıdır. Örneğin, yatırımlar tasarrufu aşarsa, bu durum faizi yükseltir ve tasarruf artarken, yatırım ise azalır (Özgüven, 1997: 87).

Klasik iktisatçıların görüşlerine göre eksik istihdam da söz konusu olmayacaktır. Çünkü bir firma mal üretmemeye karar verdiğinde mal üretimindeki işçiler işten çıkarılacak ve işsiz olan çalışanlar daha az ücretlerde çalışmaya razı olacaklardır. Bu durum işverenler tarafından karlı olacağı için tekrar bir istihdam sağlanacak ve eksik olan istihdam da ortadan kalkacaktır. Bu durumda klasiklerin tam istihdam sağlanması konusundaki görüşlerinin, parasal ücret esnekliklerine güvenmelerinden kaynaklandığı söylenebilir (Parasız, 1991: 110). Ancak işçilerin ücretlerinin düşmeleri sonucunda bu kesimin satın alma gücü de azalacak doğal olarak ekonomide dengesizlikler ortaya çıkacaktır. Bu durum da say kanununun eleştirildiği bir noktadır (Üstünel, 1983: 182).

Say kanunu belli bir endüstride işsizliğin ortadan kaldırılması açısından doğru kabul edilse de ekonominin tümü açısından bakıldığında mümkün olamayacağı yönünde eleştirilmiştir. Yine de Say' ın iyimser olan bu düşünceleri Keynes' e kadar doğru kabul edilmiş ve çoğu düşünceye temel oluşturması açısından büyük önem teşkil etmiştir.

Klasik iktisatçıların tersine J.M.Keynes “General Theory of Employment Interest And Money” (İstihdam, Faiz ve Para Genel Teorisi) adlı eserinde genel işsizliğin olanaksızlığını reddetmiş ve sık sık yaşanan bir genel işsizliğin var olabileceğini savunmuştur. Keynes' e göre tam ve mükemmel rekabetin şartlarının

kendiliğinden oluşmaması gibi tam istihdam şartlarının da bir ekonomide sağlanması oldukça güçtür. Keynes milli bir ekonomide noksan istihdamın sık sık yaşanan bir durum olduğunu vurgulamıştır (Fisunoğlu ve Tan, 2009: 34-35).

Klasik iktisatçıların tasarruf- yatırım eşitliğini savunduğunu ve bu doğrultuda talep yetersizliği oluşmayacağını belirttik. Ancak Keynes tasarrufların faiz oranının karşısında esnekliğinin yüksek olmadığını savunmuştur. Keynes' e göre insanlar faizden yararlanma dışında başka nedenlerle de ellerinde para tutmak isteyebilirler. Aynı zamanda, tasarrufların belirlenmesindeki en önemli konu faiz değil, gelir düzeyidir. Çünkü tasarruf eğiliminin artması, tüketim harcamalarının azalmasına neden olacaktır. Bu durumda ulusal gelir düzeyi, halkın yapmak istediği tasarruf, firmaların planladığı yatırıma eşitleneceği noktaya kadar düşmeye devam edecektir. Yeni denge düzeyi de, gelir düzeyindeki değişimler sonucu oluşur. Yatırımlarında faiz oranı karşısındaki esnekliği yüksek olmayabilir. Örneğin, girişimcilerin gelecek hakkındaki düşünceleri iyimser değilse, faiz oranı ne kadar düşük olsa da yeni yatırım yapmalarını engelleyecektir (İşgüden, 1982: 50-51).

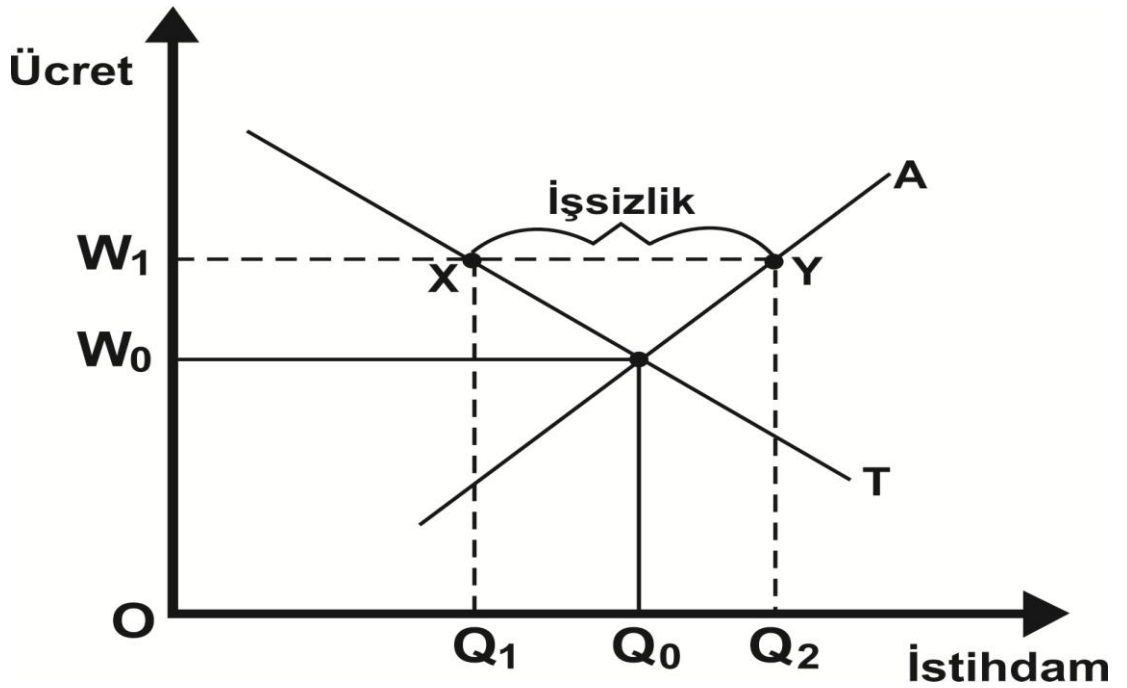
Harcama yetersizliği teorileri farklı şekillerde de karşımıza çıkabilir. Malthus aşırı tasarruf yapılması sonucunda harcama yetersizliğinin ortaya çıkacağını savunmuştur. Bireylerin, ekonominin durgunluğu ile fiyat ve karlardaki düşme sonucunda tasarrufunu yatırıma çeviremediği zaman harcama yetersizliğinin oluşacağını ifade etmiştir. Quesnay ve bir kısım yazarlar ise yatırım harcamalarının tasarruflardan az olması nedeni ile aralarında uyumsuzluk olacağını ve bu durumun harcama yetersizliğine neden olacağını savunmuşlardır (Görmezöz, 2007: 8, Yücel, 1980: 44).

Yukarıda Say ve Keynes'in istihdam görüşlerine yer verdik. Ve bu görüşlerin ücret oluşumuna herhangi bir açıklama getirmeksizin öne sürüldüğünü belirttik. Dikkat edilirse bu görüşlerde esas mesele ekonomideki harcama düzeyi ve bunun istihdama etkisidir. Şimdi ise ücret oluşumunu dikkate alarak oluşturulan istihdam görüşlerinden bahsedeceğiz.

2.3.5.2. Ücret Oluşumuna Atıf Yapan İstihdam Görüşleri

Daha önceki kısımlarımızda bahsettiğimiz “doğal ücret teorisi” ni (tunç kanunu) hatırlarsak, Ricardo hızlı nüfus artışının sonucunda işçiler arasında rekabetin artacağını ve ücretlerin yaşam için gerekli seviyeye düşeceğini savunmuştur. Ücretlerin bu doğal seviyenin altına düşmesi durumunda ise açlık, sefalet ve ölüm oranlarının artması sonucu emek arzının azalacağını ve ücretlerin tekrar yükseleceğini belirtmiştir.

Ücret oluşumuna atıf yapan bu istihdam görüşleri, piyasa emek arz eğrisi ve piyasa emek talebi eğrisi kavramlarıyla açıklanabilir. Klasik teoride ücret oluşumu Şekil 10’ da gösterilmiştir:



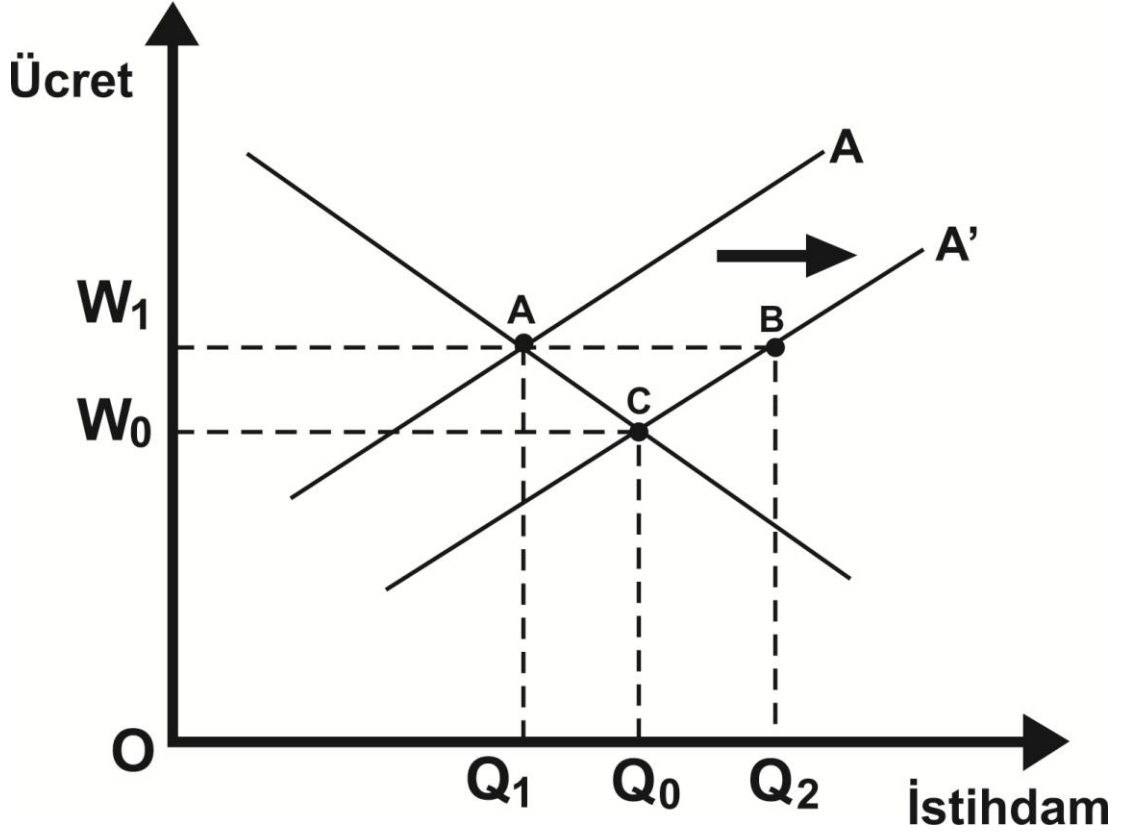
Şekil 10. Klasik Teoride Ücret Oluşumu

Kaynak: http://www.deu.edu.tr/userweb/aylin.duygulu/dosyalar/Klasik-NeoKlasik_Iktisat.ppt Erişim Tarihi: 15.02.2015

Yukarıdaki Şekil 10’ da denge ücret, piyasa emek arz eğrisi ile piyasa emek talep eğrisinin kesiştiği noktada (W_0) oluşur. Ücret W_1 den W_0 ’ a düşer ise talep artar, arz azalır. XY arası işsizken, Q_1 Q_0 arası iş bulunca işsizlik ortadan kalkar.

Çünkü Q_0Q_2 arasındaki kişiler ücret düştüğü için çalışmak istemezler. Bu yüzden tam istihdam Q_0 ' da sağlanmış olmaktadır (www.deu.edu.tr, 15.02.2015, Korkmaz Ve Mahiroğulları, 2007: 20).

Sürekli tam istihdamın olduğunu savunan ekonomistler arz eğrisinde işsizlik nedeniyle meydana gelen kaymalara da atıf yapmışlardır. Bu durum Şekil 11' de gösterilmiştir:



Şekil 11. Emek Arz Eğrisinde Kayma Sonucu Denge Ücretin Belirlenmesi

Kaynak: Gündoğan, Naci ve Biçerli, M. Kemal. (2004). *Çalışma Ekonomisi*. (2. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, s: 67.

Yukarıdaki Şekil 11' e bakıldığında ilk olarak denge A noktasıdır. Denge ücret W_1 , denge istihdam ise Q_1 düzeyindedir. Emek talep eğrisinin sabit olduğunu, emek arz eğrisinin ise sağa doğru kaydığını varsayalım. Bu kayma çeşitli nedenlerden meydana gelebilir. Piyasa A noktasında dengede iken emek arz eğrisinin sağa kayması sonucu W_1 ücret düzeyinde, emek arz miktarı Q_2 kadar olacaktır. Bu durumda emek arzı fazlası oluşacaktır. Bu durumda ücrete razı oldukları halde iş

bulamayan AB kadar işgücü rekabete girişecekler ve ücret kademeli olarak W_0 ' a düşecektir. Böylece emek piyasasında denge C noktasında oluşacaktır. Yeni denge noktası, başlangıç denge noktasına göre ücret düzeyi daha düşük ancak istihdam düzeyi daha yüksek olacaktır (Gündoğan Ve Biçerli, 2004: 67, Biçerli, 2014: 171).

Yukarıda belirttiğimiz görüşler tam rekabet piyasası olması durumundaki görüşlerdir. Eksik rekabet ya da iki yanlı monopol durumlarında ise ücret oluşumları farklılaşmaktadır. Ancak çalışmamızın sınırları nedeni ile bu konulara girmeyi uygun bulmuyoruz.

3.ÜCRET SİSTEMLERİ

Biliyoruz ki, çalışmamızın ana konusu ücretlerle değil bahşişlerle ilgilidir.

“Bahşiş neden var?” sorusunun birden fazla cevabı vardır. Bu cevaplardan en basit olan ikisi şunlardır:

1-Müşterilerin canı bahşiş vermek istiyorsa verirler.

2-İşletme personelin bahşiş almasını yasaklamamıştır. (Müşterilerin bahşiş vermesi buna bağlıdır.)

Fakat özellikle ikinci tür cevap, yeni bir soruyu beraberinde getirmektedir. “İşletme, bahşiş alınmasını niçin yasaklasın?”. Fakat bunun için bazı nedenlerden söz edilmektedir. İlgili bölümde bu konuya tekrar döneceğiz. Fakat burada kısaca söz edelim. Birincisi örneğin, özellikle Herşey dahil sistemin geçerli olduğu hizmet işletmelerinde, bahşışı yasaklamanın amacı, personelin bahşiş veren müşteri ile bahşiş vermeyen müşterilere farklı davranmasının önüne geçmektir. Çünkü müşteriler tatile çıkmadan önce ödemelerini yaptıklarından dolayı ekstra bir ödeme yapmak istemeyeceklerdir. Herşey dahil sistemi de bahşişin yok denecek kadar az olmasına neden olmuştur. Ama yine de bahşiş verenler çıkarsa, bunun sonucunda, bahşiş veren ile bahşiş vermeyen müşterilere karşı bir davranış farkı oluşacaktır. İkincisi ise, özellikle beşinci bölümde göreceğimiz gibi, bahşişin işletmenin karlılığına olan etkisinin “nötr” olmamasıdır.

Bunlar bahşişin işletme tarafından yasaklanması ya da sınırlandırılması için sebep teşkil eden hususlardır. Bu da, “bahşiş neden var?” sorusunu “işletme bahşişe niçin müsaade eder?” şekline çevirip buna da cevap aranması için bir sebep teşkil etmektedir.

Bu sorunun cevabı kısmen literatürdeki ücret sistemlerinin incelenmesinde gizlidir. Bilindiği gibi, işletmelerin çeşitli ücret sistemleri bulunmaktadır. Ücret sistemlerinin amaçlarından birisi, personelin verimli çalışmasını sağlamaktır. Bahşiş de bir anlamda, personelin verimli çalışmasını teşvik eden bir unsurdur. Bu açıdan, ücret sistemlerinin incelenmesi, bahşişin niçin var olduğu sorusuna da ışık tutabilir. Eğer bahşiş uygulaması literatürde ki ücret sistemlerinden bazılarına benziyorsa (ya da andırıyorsa) söz konusu ücret sistemlerinin ne olduğunu ve dayandığı mantığı bilmek, bahşişin niçin var olduğunu anlamamızı da kolaylaştırır.

İkinci bir ihtimal, bahşişin mevcut diğer ücret sistemleriyle hiçbir benzerliğinin bulunmamasıdır. Turizm işletmelerinin yapısı ve özellikleri literatürdeki mevcut ücret sistemlerinin etkin bir şekilde ve amaca uygun uygulanması açısından elverişli olmayabilir. Bu durumda “bahşiş niçin var?” sorusunun cevabı, “çünkü mevcut ücret sistemleri turizm sektörü açısından kullanışlı sayılamaz; bu nedenle “bahşiş alternatif bir çaredir” şeklini alır. Fakat bu cevaptan emin olmak için de yine ücret sistemlerini ve dayandıkları mantığı az ya da çok bilmemiz gerekmektedir. İşte bu gerekçelere dayanarak, bu bölümü ücret sistemlerinin incelenmesine ayırdık.

3.1.Ücret Sistemi Kavramı

Ücret, “*mal veya hizmet üretiminde harcanan insan emeğinin karşılığı*” olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar için ücret, temel ihtiyaçlarını gidermeye mevcut durumlarını iyileştirmeye ve sosyal güvenliklerini sağlamaya yönelik bir araçtır. İşverenler için ücret maliyet kalemleri arasından yer aldığından mümkün olduğu kadar az ödeme yapılması gereken bir gider unsurudur. “Ücret sistemi” kavramı ise “*aynı iş gücü düzeyindeki iş verimleri için ödenecek olan ücretin hesaplanması yöntemi*” olarak tanımlanmıştır (Alpugan ve diğerleri, 1997: 411). Ücret sistemleri,

hem ücretin ödenme tarzına, hem ücret düzeyine ve hem de emek verimliliğine etkide bulunması bakımından çok önemlidir. Bu nedenle, her işletmenin kendisine en uygun ücret sistemini uygulaması gerekmektedir.

Bazı yazarlar, ücret sistemlerini “*çalışana emeğinin karşılığı olan ücretin ne miktarda ve hangi kurallara göre ödeneceğini belirleyen kurallar bütünü*” olarak ifade etmiştir (Şahin, 2010: 145).

Önceleri fabrika ortamında çalışan işçilerin hepsi standart işler yaptığı düşünülerek herkese aynı ücret ödeniyordu. Ancak özellikle sendikal hareketler sonrasında, yapılan işlerde ve çalışanlardan beklentilerde değişimler meydana gelmiştir. Ağır koşullarda çalışan işçilerin yaptıkları işlerle, ofis ortamında çalışan memurların işlerine farklı açılardan bakılmaya başlandı. Bu nedenle farklı kişileri, gösterdikleri gayrete göre ödüllendirmek amacıyla çeşitli ücret sistemleri geliştirilmiştir (Parlak, 2008: 55).

İnsan emeği için ödenen ücretin belirlenmesi sanıldığı kadar basit olmamaktadır. Ücretin hesaplanmasının güç olmasının nedeni, emeğin çeşitli olması ve aynı zamanda birçok ruhsal ve bedensel koşullara bağlı olmasından kaynaklanmaktadır (Bolat, 2012: 24).

Birçok yazar, ücret sistemini çeşitli sektörlerde sınıflandırmıştır. Temel olarak ölçü birimine göre sistemler oluşturmuşlardır. Ölçü birimi olarak ise verim süresini ya da verimin niceliğini dikkate almışlardır. Bazı ücret sistemlerinde ise her ikisi birlikte kullanılmıştır (Okka, 2008: 40). Çok çeşitli ücret sistemlerinin olmasının nedeni işletmenin faaliyet konusundan, maliyet artışlarından, rekabetten, işletmenin içinde bulunduğu ekonomik yapıdan, işgörenin yaptığı işin niteliğinden v.b. nedenlerden kaynaklanmaktadır (Ünsalan ve Şimşeker, 2009: 240). İşletmeler insan kaynakları politikalarına, yapısal özelliklerine ve geleneklerine göre birbirinden farklı ücret sistemleri uygulayabilmektedirler (Akalp, 2003: 1).

Ücret sistemlerinden bazıları zaman içerisinde önem kaybederken bazıları ise önem kazanmıştır. Bu değişiklikte, yönetim gereksinimleri, işlerdeki yapısal

değişmeler ve personelin ücrete ilişkin görüş ve beklentilerindeki değişikliklere ilişkin konular etkili olmuştur (Aksoy, 2010: 113).

3.2.Ücret Sistemlerinin Özellikleri

Ücret sistemlerinin arzulan bazı özellikleri vardır. Bu özellikler açıklık, sadelik, karşılaştırılabilirlik, bütünlük ve güdüleyicilik olarak sıralanabilir.

Öncelikle ücret sistemi açık olmalıdır. Ücret dışında çıkarlar sağlanan sistemler açıklıktan uzaktır. Karmaşık hesaplamalar ve vergilendirme yöntemleri ücret sistemlerini amacından uzaklaştıracağı için sade ve yalın olmasına özen gösterilmelidir. Kullanılan ücret sistemi benzer görevlere ödenen ücretlerle karşılaştırma imkânı sağlayabilmelidir. Ücret sistemi bir bütünlük sağlamalı ve aynı zamanda başarı ve yükselmeyi özendirici öğelere yer vererek güdüleyici bir özelliğe sahip olmalıdır (Canman, 1995: 198-199).

Elbette ki belirli bir ücret sisteminde bu özelliklerin hepsinin birden bulunması zordur. Bu açıdan, işletmenin hangi ücret sistemini uygulayacağı, bir tercih sorunu olmaktadır.

3.3.Ücret Sistemlerinin Sınıflandırılması

Genelde işletmelerde yaygın olarak kullanılan ücret sistemleri dört ana başlıkta ele alınabilir.

3.3.1.Zaman Ücret Sistemi

Türkiye’ de İş Kanunu’ na göre işçiler için haftalık çalışma süresi 45 saat olup, asgari ücret uygulaması esas alınmaktadır. Yani birçok ülkede ve Türkiye’ de en çok uygulanan ücret sistemi, zaman temeline dayanan sistemdir. Bu ücret düzeyinin saatlik, günlük, haftalık ya da aylık olarak belirlendiği sistemdir. Bu sistemin en önemli noktası, üretimin randımanına bakılmaksızın, her zaman birimi

için çalışana belirli bir ücret ödenmesidir. Diğer bir ifadeyle, çalışana ödenecek ücret, çalışanın iş başında geçirdiği zamana bağlıdır (Bolat, 2012: 25-26).

Zaman esasına dayalı ücret sistemleri çeşitli durumlarda kullanılmaktadır. Bu durumlar şu şekilde belirtilmiştir (Okka, 2008: 41, Köse, 2007: 10):

- Personelden yapılması istenilen iş miktarının kesin olarak bilinemediği durumlarda,
- İşletmede üretim sürecinde önceden hesaplanamayan fazla gecikme ya da iş duraksamalarının olması durumlarında,
- Personellerin işyerindeki bireysel verimliliklerinin tam olarak ölçülemediği durumlarda,
- Sürat yerine itina gerektiren işlerde (örneğin, radyo- televizyon endüstrisinde)
- İşçinin görevinin sadece işyerinde hazır bulunmak olduğu durumlarda (örneğin, denetim, telefon santrali operatörlüğü) uygulanmaktadır.

Bu sistemin, personelin kıdemini, dürüstlüğünü kapasitesini hesaba katma gibi avantajlarının yanında boş dolaşmayı özendirme gibi bir sakıncası da bulunmaktadır. Fazla çaba gösteren işçiler, daha az çaba gösterenlerle eşit veya yakın ücret aldığını gördüğü zaman diğerleri gibi davranabilmektedir. İşverenler, bu durumla sıkı bir gözetim ve sürekli bir uyarma yoluyla mücadele etmeye çalışmaktadır (Mercan, 2010: 33). Bu sistemde yapılan iş ve verimlilik dikkate alınmadığı için çalışanla çalışmayan aynı ücreti almasından dolayı eşit işe eşit ücret ilkesi ile ters düşmektedir (Ünsalan ve Şimşeker, 2009: 240).

Zaman ücretinin yararlarından yukarıda genel olarak bahsettik. Yine de bazı yararlarını daha ayrıntılı olarak özetleyelim (Alpugan ve diğerleri, 1997: 412-413, Acar, 2007: 50, Ergül, 2006: 98, Işığışık, 2011: 179) :

- Zaman ücretinin hesaplanması yalındır.
- Zaman ücreti kolay uygulanabilen ve işgörenlere ücret güvencesi sağlayan bir sistemdir.

- Bu sistemde çalışanlar alacakları ücreti daha önceden bildikleri için kendilerini güvende hissederler. Dolayısıyla çalışanlar açısından olumlu etki yaratmaktadır.
- İşveren açısından da işçi maliyetlerini hesaplaması oldukça kolay olmakta ve işçi-işveren ilişkilerinde sorun yaratmadığı ileri sürülmektedir.
- Ücret işgören verimi artsa da sabit kalacağından işletme açısından avantaj sağlar, fakat bu menfaat işçiye yansıtılmaz.

Zaman ücretinin sakıncaları ise şu şekilde özetlenebilir (Alpugan ve diğerleri, 1997: 412-413, Acar, 2007: 50, Çakır, 2006: 12, Ergül, 2006: 98) :

- Verime ve performansa göre ücret farklılığı içermediği için adil olmayan bir sistemdir.
- Verimli çalışmayı özendirici bir sistem değildir.
- İyi bir gözetimi ve denetimi zorunlu kılar. Bu sağlanmadığı takdirde işçiyi yavaş çalışmaya yöneltir.
- Bu ücret sisteminin uygulandığı işletmelerde ortalamanın üzerinde çalışanların mağdur edildikleri, aynı işte çalışanların üretim miktar ve kalitelerinin gözardı edildiği, verimliliğe dayalı özendirici ücret sistemlerine göre işçilik maliyetlerinin arttığı ileri sürülmektedir.
- Bu ücret sistemi verimin ve üretimin artmasına uygun değildir. Bu nedenle de çok sayıda vasıflı işçi gerektiren işlerde ve seri üretimde iki tarafta zarar görecektir. Çalışkan ile tembel arasında fark olmayacak aynı ücreti alacaklardır.

3.3.2.Akord Ücret Sistemleri

Akord ücret sistemi verime bağlı bir ücret sistemidir. İşçinin gösterdiği çabanın üretim artışını etkilemesi halinde akord ücret sistemi uygulanabilir (Memiş, 2010: 18). Ücretteki artış ve azalışlar doğrudan ücreti etkilediği için üretim artışının özendirilmesi açısından faydalı bir yöntemdir (Ertekin, 2012: 46).

Her sistemde olduğu üzere bu sistemin de yararlı ve sakıncalı yanları bulunmaktadır. Sistemin belli başlı yararlarını şu şekilde özetleyelim (Alpugan ve diğeri, 1997: 414, Şahin, 2010: 146) :

- Akord ücreti uygulanan işletmede üretim artar.
- Üretilen ürünlerin sayısı artacağından değişmez maliyetlerin daha çok birime dağılmasından ötürü birim başına düşen sabit maliyette düşme görülür.
- Birim üretim maliyet giderleri ile işçilik maliyeti kolaylıkla hesaplanır.
- Üretim artışına bağlı olarak kazanç yükselir. Daha fazla üretmeye teşvik eder.
- Çalışma sırasında çalışanın kontrol edilmesine fazla gerek bulunmamaktadır.

Sistemin sakıncalarını ise şu şekilde özetleyelim (Alpugan ve diğeri, 1997: 414, Şahin, 2010: 147) :

- Fazla üretim yapılması, kullanılan makine ve teçhizatın daha çabuk yıpranmasına neden olur.
- İşçi alacağı ücreti önceden bilmeyi arzular. Ancak akord ücretinde kimi öğeler ücretin önceden bilinmesini engellemektedir.
- Çalışanın daha fazla ücret elde etmek için kendisini zorlaması sonucu fizyolojik ve psikolojik sorunları artmakta ve hastalıklarla karşılaşmaktadır.
- İşçi yalnızca üretim niceliği ile ilgilendiğinden üretimin niteliği düşer ve dolayısıyla ek kalite kontrolleri gerekli olabilir.
- Daha düşük verimli olan işgücünde hoşnutsuzluk tehlikesi ortaya çıkabilir.
- Ücretin hesaplanması zaman esasına nazaran daha zordur.
- Standartların saptanmasında yapılan hatalar ve çalışma koşullarından ortaya çıkan değişikliklerin dikkate alınmaması, ücret tarifelerinin hakça saptanamaması işçi-işveren ilişkilerini zedeleyebilir.

Akord ücret sisteminde çeşitli yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir ve şu şekilde gruplandırılabilir (Ünsalan ve Şimşeker, 2009: 240) :

- Para Akordu
- Zaman Akordu
- Grup Akordu

3.3.2.1.Para Akordu

Para akordu birim başına belirli bir akord ücretinin belirlendiği sistemdir. Üretilen birim ile bu ücret çarpılarak günlük ücret hesaplanmaktadır (Öksüz, 2008: 20). Örneğin; evlerde çini işleyen kişilerin hak ettikleri ücretleri hesaplayabilmek amacıyla bir çini tabağının işlenmesi işlemine ait akord değerinin 2.000 lira olarak belirlendiğini ve belirli bir kişinin günde 5 çini tabak işleyebildiğini varsayalım. Bu durumda para akordu sistemine göre söz konusu kişinin hak ettiği ücret $2.000 * 5$ birim= 10.000 TL. olarak hesaplanacaktır (Banar, 2004: 58).

Ücret hesabının kolaylığına karşılık, ücret tarifelerindeki değişikliklerin tüm akord tutarlarına yansıtılması uygulamada zorluk yaratabilir. İşçinin belli bir zaman çalışmasına karşılık, ürettiği birimler için ödeme yapılması psikolojik baskı oluşturabilir (Önder, 2009: 40). Para akordunun bu dezavantajlarına karşılık belirli bir ücreti garanti edip her parça için ekstra ödeme yapılması şeklinde uygulanması, üretimi teşvik etmek açısından daha yararlı olabilir.

Sisteme genel olarak bakıldığında turizm sektöründe pek uygulanabilirliği yoktur. Çünkü ileride de göreceğimiz gibi, turizm sektöründe emeğin soyut ve estetik bir boyutu vardır.

3.3.2.2.Zaman Akordu

Zaman akordunda, bir birimin üretilmesi için geçen zaman, üretilen ürün miktarından daha önemlidir. Bir birim üretilmesi için geçen bu zamana “akord zamanı” denilir ve genellikle dakika cinsinden hesaplanır. Daha sonrasında normal saat ücretine akord zammı da eklenerek, bir dakika için akord ücreti hesaplanır ve bu da “akord faktörü” olarak adlandırılır. Akord faktörü, saat ücreti ve zam (saat ücreti ile akord zammı çarpımı)ın toplanarak 60 dakikaya bölünmesi sonucu hesaplanır. İşçinin hak edeceği ücret ise, bir birim için dakika olarak belirlenen akord zamanı, üretim miktarı ve akord faktörü çarpılarak hesaplanır. Bu durumda işçinin, işini verilen zamandan önce bitirmesi halinde kazancı artacaktır (Alpugan ve diğerleri, 1997: 413, Akdoğan ve diğerleri, 2014: 87, Bozok, 2005: 71).

Örnek: Bir işçinin saat ücreti 8 TL'dir. İşçinin akord zammı %20, akord zamanı bir birim için 10 dakikadır. İşçi 8 saatte 50 adet ürün üretirse günlük kazancı ne olur?

Cevap:

Akord faktörü=(saat ücreti + zam) / 60 dakika

Akord faktörü= [8 TL + (8 TL x % 20)] / 60 dakika = 0,16 TL/dakika

İşçinin günlük kazancı = 50 adet x 10 dakika x 0.16 TL/dakika
= 80 TL olur.

İşçinin bir ürünü akord zamanından daha uzun bir sürede üretmiş olması durumunda ise işçinin geliri, saat ücreti ile çalıştığı saat çarpılarak hesaplanmaktadır.

İşçiler gösterdikleri gayret ve tempolarındaki farklılaşmaya bağlı olarak (%100 temponun üstüne çıkarak) değişik ücretler kazanırlar. Bu durum, işçiler açısından teşvik edicidir (Önder, 2009: 41). Ancak zaman tasarrufunu sağlayabilmek adına kalitede bir düşüş yaşanması ihtimalini de doğurabilir. Ve denetimi zorunlu kılar. Bunlarda ek maliyet gerektirir. Bunu da sistemin dezavantajı olarak söylemek mümkün olabilir.

3.3.2.3.Grup Akordu

Grup akordu ücret sistemi, grup çalışması sonucunda elde edilen kazancın gruptaki personel arasında nasıl paylaşılacağı sorununa yönelmiştir (Mercan, 2010: 57). Akord kazancı, grup üyeleri arasında genellikle işçilerin normal saat ücretleri dağıtım anahtarı kriteri olarak ele alınmak suretiyle dağıtılır. Dağıtımın yapılabilmesi için;

- Her bir işçinin saat ücreti ile çalıştığı saatlerin çarpımı sonucunda; her bir işçinin normal ücretleri ve normal ücretler toplamı bulunur.
- Akord ücreti normal ücret toplamına bölünerek, dağıtım faktörü bulunur ve
- Dağıtım faktörü ile her bir işçinin normal çalışma ücreti çarpılarak, her bir işçiye ait akord ücreti hesaplanmış olur.

Örneğin; bir işletmede çalışan üç işçinin bir günlük üretimi sonucunda hak ettikleri akord ücretinin toplamı 100.000.000 liradır. İşçilerin çalışma saatleri ile saat ücretleri aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Bu durumda, her bir işçiye ait akord ücretini şu şekilde hesaplayabiliriz (Banar, 2004: 59).

Çizelge 2.Grup Akordu Hesaplama Örneği

İşçiler	Çalışılan Saatler	Saat Ücretleri	Normal Çalışma Ücreti	Dağıtım Faktörü 100.000.000/ 81.000.000	Akord Ücreti
A	8.	1.600.000=	12.800.000.	1,2345679	15.802.469
B	12.	3.600.000=	43.200.000.	1,2345679	53.333.333
C	10.	2.500.000=	25.000.000.	1,2345679	30.864.197
			81.000.000.		100.000.000

Yukarıdaki hesaplamada öncelikle A, B ve C işçileri saat ücretleri ile çalıştıkları saat miktarları çarpılarak normalde elde edecekleri ücretler gösterilmiştir. Daha önceden belirlenmiş olan toplam akord ücreti, bu üç işçinin toplam normal çalışma ücretlerine bölünerek dağıtım faktörü hesaplanmaktadır. Son olarak ta her bir işçinin normal çalışma ücreti ile dağıtım faktörü çarpılarak o kişiye ödenecek akord ücreti miktarı belirlenmektedir. Ve bu şekilde toplam 100.000.000 lira olan akord ücreti, her bir işçiye normal çalışma süreleri ölçü alınarak dağıtılmış olacaktır.

Eksik işçi ile çalışma halinde çalışan işçiler daha fazla makineye bakmak durumunda kalır. Bu durumda üretimi düşürmemek için çaba sarf eden işçiye ek kazanç sağlanmalıdır. Kazanç düşüklüğüne izin vermemek için yavaş çalışan işçiyi denetleme şeklinde faydaları olmaktadır. Ancak anlaşılması güç bir sistem oluşu uygulamasını fazla yaygın kılmamaktadır (Önder, 2009: 46).

3.3.3.Primli Ücret Sistemleri

Primli ücret sistemi, ortalamanın üzerinde çalışan işçilerin ödüllendirilmesi, bu işçilere diğerlerinden daha fazla ödeme yapılarak, teşvik edilmesi düşüncesiyle ortaya çıkmıştır (Işığışok, 2011: 185). Primli ücret sistemi, belirlenen kök ücrete; zamandan maliyetten elde edilen tasarrufun, verim ve kalitenin artışı sonucunda elde edilen gelirin bir kısmının personele ek olarak verilmesine dayanan bir sistemdir

(Ünsalan ve Şimşeker, 2009: 240). Prim, işgöreni teşvik edici bir ücrettir. Aynı zamanda ödül niteliğindedir (Köse, 2007: 15).

Primli ücret sistemi, akord ücret sistemiyle benzerlik göstermektedir. Bu iki sistemi birbirinden ayıran en önemli özellik prim ücretlerinin kök ücret ve prim şeklinde iki kısımdan oluşmasıdır. Akord ücretinde ise böyle bir ayırım yoktur. Diğer bir fark ise primli ücret sisteminde üretim artışı normalin üzerine çıktığında ya da zaman tasarrufu sağlandığında bu verim artışı ve tasarruf edilen zamanın karşılığı işçiler ve işveren arasında paylaşılabilir olmasıdır. Akord ücret sisteminde ise bu durum söz konusu değildir.

Literatürde birçok primli ücret sistemi bulunmaktadır. Bunlardan belli başlı olanlarını aşağıda incelemeye çalıştık. Özellikle klasik yönetim yaklaşımının benimsendiği yıllarda; Halsey, Rowan, Bedaux, Emerson, Taylor ve Gantt gibi ortaya koymuş olduğu ücret sistemlerine kendi isimlerini veren bilim adamları bulunmaktadır (Şahin, 2010: 149).

Aşağıdaki açıklamalarımızın daha kolay anlaşılması için bazı harf sembolleri kullandık. Kullanılan semboller ve anlamları şu şekildedir:

Ü: toplam ücret

R: saat ücreti

T: çalışılan saat

p: zaman tasarrufuna bağlı olarak prim miktarı yada yüzdesi

S: standart zaman (saat olarak)

3.3.3.1.Halsey Ücret Sistemi

Makine mühendisi Halsey' in 1980 yılında Kanada'da uyguladığı teşvikli ücret ödeme planı kısaca Halsey Prim Planı ya da Halsey Planı olarak isimlendirilmiştir (Afyonkale, 1992: 4-2). Halsey sistemi, zaman tasarrufuna prim veren en eski primli ücret sistemi olarak değerlendirilmektedir (Işığışık, 2011: 186).

Halsey ücret sisteminde belirli bir işin yapılması için bir standart zaman belirlenir. Eğer işçi işini bu standart zaman süresi içinde yaparsa normal baz ücretini alır (saat başına veya gündelik olarak). Eğer işçi, işi standart zamandan önce bitirirse, işçi baz ücretini aldıktan sonra, ayrıca tasarruf ettiği zamanın sabit bir yüzdesine göre hesaplanmış primi de hak etmiş olur (Ergül, 2006: 100).

Örnek: Bir işçi 10 saate bitirmesi gereken bir işi 8 saatte bitirmiştir. Saat ücreti 300 tl. ise bu çalışmasına göre ne kadar ücret alır? R: 300 TL., T: 8 saat, S:10 saat

Cevap: İşçi öncelikle 8 saat çalıştığının parasını alır. $8 \times 300 = 2,400$ TL. (R x T)

10 saatte yapılacak iş 8 saatte yapıldığından 2 saatlik bir tasarruf sağlanmış olur. $10-8= 2$ saat (S-T). Bu tasarruf işçi ve işletme arasında yarı yarıya bölüştürülür. İşçinin (dolayısıyla işletmenin) alacağı kısım $2 \times 300 = 600$ ve $600 / 2= 300$ TL şeklinde hesaplanır. Böylelikle işçinin alacağı Toplam Ücret $2400 + 300 = 2700$ TL olacaktır.

Eğer işçi yukarıdaki örnekte olduğu gibi belirtilen zamandan önce işi tamamlarsa şöyle bir formül uygulanabilir:

$$\ddot{U} = RT + [p (S - T) R / 2]$$

Eğer işçi işi 10 saatten fazla bir sürede bitirmiş olsa idi prime hak kazanmayacak, işçinin geliri saat ücreti ile çalıştığı saatin çarpımı olan temel ücreti olacaktır.

Halsey ücret sisteminin yararlarından bahsedecek olursak öncelikle oldukça basit bir sistemdir. Uygulanması külfetsiz ve kolaydır. İşçiler tarafından kolay anlaşılabilir (Köse, 2007: 14). Ve bununda işçi motivasyonunu arttırdığını söylemek mümkündür.

Halsey ücret sisteminin en önemli sakıncası tasarruf edilen zamanın işletme ile paylaşılmasıdır. Ancak tasarruf edilen zamanın tamamının işçiye ödenmesi

durumunda da patron standart zamanı kısa tutarak işçiye az prim verme çabası içinde olabilir. Bu da işçi için bir dezavantaj oluşturacaktır.

Bu ücret sistemi ileriki aşamada bahsedeceğimiz Rowan ücret sistemiyle benzerlik göstermektedir. Prim hesaplaması yapıldığında alınacak prim miktarı Rowan ücret sisteminde daha yüksek çıkmaktadır. Ancak bu durum değişiklik gösterebilmektedir.

3.3.3.2. Rowan Ücret Sistemi

Rowan ücret sistemi, Halsey sisteminin bazı sakıncalarını ortadan kaldırmak için geliştirilmiş bir sistemdir (Ergül, 2006: 101). Rowan sistemi, Halsey sistemi gibi zaman tasarrufuna prim vermektedir. Ancak Rowan sisteminde temel (baz) ücrete eklenen prim yüzde niteliğinde olmaktadır (Işığışık, 2011: 186).

Bu sistemin özelliği, zaman tasarrufunda işçiye prim şeklinde verilecek pay sabit olmayıp, tasarruf edilen zamanın, standart zamana oranına göre değişiklik göstermektedir. Bu durumda tasarruf edilen zaman çoğaldıkça, işçiye düşen payın oranı da artmaktadır (Alpugan ve diğerleri, 1997: 418).

Örnek: Bir işçi 10 saate bitirmesi gereken bir işi 8 saatte bitirmiştir. Saat ücreti 300 tl. ise bu çalışmasına göre ne kadar ücret alır? R: 300 TL., T: 8 saat, S:10 saat, Ü: ?

Cevap: Halsey sistemin de olduğu gibi öncelikle kök ücret hesaplanır.

Kök ücret, işgörene çalışması karşılığında para ile ödenen ücrettir. “Temel ücret” ya da “çıplak ücret” olarak ta adlandırılır (Yukaruç, 2006: 76).

Kök ücret: $8 \times 300 = 2400$ TL.

Prim Oranı = Tasarruf Edilen (S - T) / Standart Zaman (S) = $(10 - 8) / 10 = 2/10 = \%20$

Prim Miktarı = $2400 \times 0,20 = 480$ TL. O halde,

Toplam Ücret = $2400 + 480 = 2880$ TL.

Buradan şöyle bir formül çıkartabilir:

$$\ddot{U} = RT + [(S-T) / S] RT$$

3.3.3.3.Bedaux Ücret Sistemi

Charles Bedaux tarafından geliştirilen bu sistem birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’ de geniş uygulama alanı olan bir çeşit primli ücret sistemidir. Bu sistemde işçi, standart üretim niceliğine ulaşıncaya kadar, garanti edilen saat ücretini almakta, standart üretimin üzerine çıktığında ise, ek bir prim almaya hak kazanmaktadır (Alpugan ve diğerleri, 1997: 420).

Bundan önce açıkladığımız sistemlerde “işin gerekli olan zamandan önce bitmesi” kavramı vardı. Burada ise belirli bir zamanda yapılabilecek işin üzerinde bir iş üretilmesi kavramı söz konusudur. Aslında bunlardan ikincisi, birincisinin doğal sonucu sayılabilir. Bu bakımdan, Bedaux sistemi ile önceki belirttiğimiz sistemler arasında bir özdeşlik bulunduğunu söylemekte mümkündür.

Bedaux sistemi Halsey sistemini andırmakla birlikte, Halsey sisteminden farkı, yapılan tasarrufun %75’ inin işçilere, %25’ inin memur ve yardımcı işçilere verilmesidir (Ergül; 2006: 101). Hesapların ana temeli 1B yani bir Bedaux birimidir. 1B bir dakikada yapılacak iş miktarını göstermektedir. Bir B saati zarfında 1B * 60 yani 60B imal edilebilir (Isaac, 1949: 62).

Örnek: İşçilik saat ücreti 1200 TL ise, işçi bir saatte 80 bedaux’ luk iş yapmışsa alacağı ücret ne kadardır?

Cevap: Öncelikle işçinin 1 Bedaux’luk yani 1 dakikalık ücreti hesaplanır.

Saat ücreti olan 1200 TL’ nin 60 dk.’ ya bölünmesi ile 1 dakikalık yani 1 Bedaux luk ücreti bulunur.

İşçinin 1 bedaux ücreti= 1200/ 60= 20 TL’ dir.

İşçi saatte 60 B. İş yapması gerekirken 80 B. iş yapmış ise,

İşçinin tasarruf ettiği zaman= 80 – 60= 20 dakika

İşçinin 1 B. zamanındaki ücret karşılığı ile tasarruf ettiği dakika çarpılır.

20 dakikalık bedaux ücreti= 20 x 20= 400 TL olur.

Bu paranın %75'i işçilere gideceğine göre prim,

400 x 0,75= 300 TL dir.

Sonuç olarak işçinin alacağı toplam ücret $\ddot{U} = 1200 + 300 = 1500$ TL olur.

Yukarıda primli ücret sistemlerinden bazılarını özetledik. Bunların dışında “Emerson Ücret Sistemi”, “Taylor Ücret Sistemi” ve “Gannt Ücret Sistemi adlarını alan başka primli ücret sistemleri bulunmaktadır (Ergül, 2006, Berzek, 1984, Mercan, 2010, Başaran, 1994, Işığışok, 2011, Isaac, 1949, Köse, 2007, Alpugan ve diğerleri, 1997, Afyonkale, 1992, Kuyzu, 2007). Fakat buraya kadar özetlediğimiz sistemler, “primli ücret” uygulamasının ana felsefesini yeterince yansıttığından yukarıdaki açıklamalarla yetinelim.

Primli ücret sistemlerini genel olarak incelediğimizde çoğunluğunun birbirine benzerlik gösterdiğini görmekteyiz. Ve her biri daha öncekinin eksik yanlarını ortadan kaldırmak adına oluşturulduğu gözlenmiştir. Bu şekilde daha yeni ve daha uyumlu sistemler ortaya çıkmıştır. Ücret sistemlerinden işletmenin ihtiyacına ve işletmedeki işin özelliğine göre en uyumlu olanı tercih edilmeli ve bu şekilde en azından sistemlerle ilgili sorunlar minimum seviyelere indirilerek sistemden istenen verimi alabilmek söz konusu olabilir.

3.4.Ücret Sistemleri ve Turizm Sektörü

Bu bölümde belli başlı ücret sistemlerini ana hatlarıyla incelemiş bulunmaktayız.

Bundan sonra bu ücret sistemlerinin turizm hizmetlerinde uygulanabilirliğini tartışmaya sıra gelmektedir. Bunun için ise, turizm sektörünün konu ile ilgili bulunduğunu düşündüğümüz, bazı özelliklerinden söz etmek gereklidir. Bunu izleyen bölümde yapmayı uygun bulduk.

Yine izleyen bölümde göreceğimiz gibi, bahşış olgusunun ortaya çıkışına zemin oluşturan başlıca faktörlerden birisi, turizm sektöründe çalışan ile müşterinin sıkı bir iletişim halinde oluşudur. Aynı zamanda, turizm sektörünün bu bölümde ortaya koyduğumuz ücret sistemleriyle uyuşmayan bazı özelliklerinin oluşu, bahşışin çalışanları motive eden alternatif bir araç olarak gündeme gelmesine sebep olmaktadır. Turizm sektörünün ücret sistemleriyle ne açıdan uyuşmadığı da izleyen bölümde ortaya konulacaktır.

Bunun yanı sıra özellikle bahşış olgusu, rolü ve ortaya çıkardığı sorunları da yine izleyen bölümde ele almaya çalışacağız.

4.TURİZM SEKTÖRÜ VE BAHŞİŞ OLGUSU

Bu bölüm iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda turizm sektörünün özelliklerini, sadece çalışmamızın konusuyla yakından ilgili olduğunu düşündüğümüz özelliklerle sınırlandırarak inceleyeceğiz. Bu özellikler, geleneksel ücret sistemlerinin bu sektörde niçin etkin olmadığını ve bahşişin niçin alternatif bir olgu olma özelliğini kazandığı hakkında bir fikir sahibi olabilmemizi sağlayacaktır. Aynı zamanda, bahşişin niçin başka herhangi bir sektörde değil de, özellikle turizm sektöründe ortaya çıkabildiğini açıklayan özelliklerdir.

Bölümün ikinci kısmında ise bahşiş olgusunu inceleyeceğiz. Bahşişin niçin var olduğunu açıklayan sebeplerin bir kısmı, ileriki kısımlarda göreceğimiz gibi turizm sektörünün özelliklerinden bağımsız olup, direkt olarak müşteri davranışlarıyla ilgili olabilmektedir. Fakat bunlar bile turizm sektörünün bazı özellikleri sayesinde gündeme gelebilmektedir.

Bu iki kısım (sektörün özellikleri ile bahşiş olgusu) birbiriyle ayrılmaz bir bütünlük sağladığı ve sık sık birbirine atıf yaptığı için, her iki konuyu da aynı bölüm içerisinde ele almayı tercih ettik.

4.1.Turizm Sektörünün Özellikleri

Turizmi diğer sektörlerden ayıran birçok özellik bulunmaktadır. Ancak biz bu özelliklerin konumuzla ilişkili olanlarını değerlendireceğiz.

4.1.1.Turizmde Emek Faktörünün Rolü ve Özellikleri

Turizm sektörünün insana dayalı olması, emek faktörünün yoğun olması gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Aşağıdaki bölümde, turizm sektörünün emek yoğun olma özelliğini, emeğin estetik boyutunu, turizmde gerçekleşen istihdamı ve turizm sektöründe çalışanların ücret düşüklüğünü ve esnek uzmanlaşma konularını inceleyeceğiz.

4.1.1.1.Turizmin Emek-Yoğun Özelliği

Üretimde emek gücünün önemli bir paya sahip olduğu işletmelerin oluşturduğu sektör “emek yoğun sektör” olarak tanımlanabilir. Emek yoğun sektörlere başta turizm sektörü olmak üzere, sağlık, deri, mobilya, maden sektörlerini örnek olarak verebiliriz. Emek-yoğun sektördeki işletmelerin en önemli özelliği, toplam üretim maliyetlerinin önemli bir kısmını işçilik giderlerinin oluşturmasıdır.

Turizm sektöründe asıl unsur insandır ve sektörde emek yoğun bir yapı hâkimdir (Ünüvar, 2009: 375). Turizmde hizmeti sunan da hizmeti alan da insandır (Erdem, 2003: 1). Bu sektörün üretim tarzının, emek - yoğun olması, turistik mal ve hizmet üretiminde makineleşmeye ve otomasyona büyük ölçüde gitmeyi imkânsızlaştırmaktadır. Ve bu durum doğrudan istihdam etkisini arttırmaktadır. Ayrıca, turizm sektörünün insan gücüne dayalı bir sektör oluşu, diğer sektörlerle göre istihdamın daha yoğun olmasını gerektirmektedir (Yanardağ ve Avcı, 2012: 44, Zengin, 2010: 113). Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2012 yılında yapmış olduğu bir araştırmaya göre Türkiye’ de istihdam edilen personelin %6.9’u inşaat, %19.1’i sanayi, %24.6’sı tarım ve %49.4’ü ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır (www.tuik.gov.tr, 15.08.2014). Bu sonuçlar doğrultusunda da Türkiye’de ki istihdamın büyük çoğunluğunu hizmet sektörünün oluşturduğunu söylemek mümkündür.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, sermayenin yetersiz ama emeğin oldukça fazla miktarda olması söz konusu olabilir. Bu durumda turizm sektörünün büyümesi, ülkenin milli gelirinin arttırılmasında bir fırsat olarak görülmektedir. Emeğin bol bulunduğu bu ülkeler, turizm sektörünün gelişmesi ile hizmet

ihracatlarını arttırarak döviz girdisi sağlamaktadır. Böylece, milli gelirlerini de arttırmaktadır (Yamak ve diğerleri, 2012: 206). Yapılan birçok ulusal ve uluslararası çalışmalar da turizm sektörünün ülke ekonomisinde olumlu bir etki yarattığını göstermektedir (Sakarya, 2008: 2).

Turizm, emek yoğun bir sektör olması nedeniyle önemli bir istihdam olanağı sağlamaktadır (Akgöz ve Gürsoy, 2014: 22, Çıkın ve diğerleri, 2009: 3). Turizmde istihdam etkisi turizmin genişlemesine ve turizm talebinin yoğunluğuna bağlı olarak artmaktadır (Altınok ve Çetinkaya, 2003: 132). Bu durum işsizlik konusunda çözüm bulunmasında oldukça etkili olmaktadır. Ayrıca hizmet kalitesi ve istihdam kalitesi arasında kuvvetli bir bağ söz konusudur. Turizm sektöründe alt yapı ve üst yapı tesisleri her ne kadar kaliteli ve modern olursa olsun tüm çalışanlar sektörün istediği özelliklere sahip değilse, sektörün büyümesi ve verimli çalışması mümkün değildir (İçöz, 1991: 15). Bu nedenle turizmde sağlanan istihdam da verimli ve kaliteli personel çalıştırmak turizmin gelişmesi açısından büyük öneme sahip olduğu söylenebilir.

4.1.1.2. Turizm Sektöründe Emeğin Estetik Boyutu

Emeğin estetik olması, çalışanların kişisel özelliklerinin işletme tarafından arzu edilen estetik özellikler doğrultusunda, işletmenin faydası gözetilerek yeniden şekillendirilmesidir. İşe seçim sürecinde çalışanlarda var olan (güzellik, incelik gibi) ya da atfedilen (güleryüzlülük, sevecenlik gibi) özellikler işe girişin ardından eğitimlerle geliştirilmektedir (Ulutaş, 2011: 25).

Turizmde diğer hizmet sektörlerinde olduğu gibi tüketici ile doğrudan ilişki kurulduğu için harcanan emeğin duygusal ve estetik bir boyutu vardır. Hatta bazı yazarlar (Riley, Ladkin, Szivas) belli bir işte çalışmanın davranışlara yansıdığını ve bazı psikolojik sonuçları olduğuna işaret etmişlerdir. Turizmin emek-yoğun bir sektör olarak görülmesinde bu özelliğinde büyük bir payı olsa gerektir (Tuna ve Yanardağ, 2012: 108).

Turizm işletmelerinin emek yoğun olma özelliğine sahip olması ve işgörenin müşterilerle doğrudan bir iletişim kurmak durumunda olması, insan kaynağını bulma,

seçme ve işe yerleştirme aşamalarında daha özenli olunmasını gerektirmektedir (Tutar ve diğerleri, 2013: 21).

Turizm farklı alanları ve kendi içinde farklı hizmetleri kapsadığından, tek tip turizm çalışanı tanımlamak oldukça zordur (Tuna ve Yanardağ, 2012: 106). Turizm sektöründe çalışanların büyük bir kısmı müşteriyle birebir etkileşim halindedir. Ve sunulan hizmetin kalitesi ve sektörün genel yapısı itibari ile emeğin bazı özelliklerde olması gerekmektedir. Bu durum turizm sektöründe çalışan işçiyle, fabrikada çalışan işçinin emeğinin aynı olmadığını göstermekte ve turizm çalışanlarının davranışlarında estetik bir boyutun olması gerekliliğini beraberinde getirmektedir.

Turizmin emek-yoğun bir sektör olması, Üçüncü Bölüm’ de incelediğimiz ücret sistemlerini de bu sektör açısından önemli hale getirmektedir. Ne var ki hatırlanacak olursa geleneksel ücret sistemleri genellikle “işçinin ürettiği miktar” kavramı üzerine kuruludur. Ürünün nitelikleri ise genellikle standarttır. Açıkça gözlenebilen bu standart çerçevesinde, işçinin ürettiği miktara bakılmaktadır. Bu da, emeğin dolayısıyla emeğin çalışması ile birlikte beklenen sonucun estetik bir boyutunun da olması, teşvik edici geleneksel ücret sistemlerinin bu sektörde yetersiz kalacağı anlamına gelir. Çünkü “estetik” tarifi belki ancak genel anlamda yapılabilir. Ancak emeğin veya emekle elde edilen sonucun ne derece estetik olduğunun değerlendirilmesi büyük ölçüde subjektiftir.

Turizm sektörünün emek-yoğun özelliği, emeğin estetik bir boyuta sahip olması gerektiği gerçeğiyle birlikte düşünüldüğünde, hem teşvik edici bir ücret sisteminin uygulanmasının önemli olduğu hem de teşvik edici bir ücret sisteminin uygulanmasının zor olduğu bir durumla karşı karşıya olunduğu söylenebilir.

4.1.1.3. Turizmde İstihdamın Boyutları

Turizm sektörü geçmişten günümüze hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler tarafından yoğun şekilde ilgi gösterilen bir sektör olma özelliğini hala korumaktadır. Bunun en önemli nedeni ise, dünya genelinde en hızlı gelişen sektörlerden biri olmasıdır (Yıldız, 2011: 54). Bu hızlı gelişme ile turizm sektöründeki istihdam sayısı da her yıl artış göstermiştir.

Turizmde istihdam doğrudan ya da dolaylı istihdam şeklinde gerçekleştirilebilmektedir. Doğrudan istihdam, “*sektörün kendi içinde oluşturulan ana ve alt kollarda çalışan kişilerin gösterdikleri faaliyetlerin bütünüdür*”. Bunlar konaklama işletmeleri, yiyecek ve içecek sunan işletmeler, seyahat acenteleri, turist rehberleri, eğlence işletmeleri, yolcu taşıma işletmeleri, hediyelik eşya satan dükkânlar, muhtelif hizmetlerden (posta, telefon, bankacılık, araba kiralama vb.) oluşur (Tutar ve diğerleri, 2013: 18). Dolaylı istihdam ise “*turizm endüstrisinin ihtiyaç duyduğu mal ve hizmetleri veren, bir başka deyişle sektörü beslemeleri sonucu ortaya çıkan istihdamdır*” (Yanardağ ve Avcı, 2012: 43). Aşağıdaki Çizelge 3’ de Türkiye’de son on yılda turizm istihdamındaki artış gösterilmiştir.

Çizelge 3. Türkiye’ de Turizm Sektöründe Doğrudan ve Dolaylı Olarak Çalışan Sayıları

	Doğrudan İstihdam	Doğrudan ve Dolaylı İstihdam
2003	569	1858.6
2004	522.2	1858.8
2005	484.2	1774.6
2006	500.3	1729.8
2007	447.1	1733.1
2008	471.1	1791.3
2009	465.3	1879.6
2010	472.5	1744.6
2011	506.0	2093.8
2012	544.0	2203.6
2013	587.6	2317.4

Kaynak: <http://www.wttc.org/focus/research-for-action/economic-data-search-tool/>
Erişim Tarihi: 13.08.2014

Yukarıda ki Çizelge 3’ e bakıldığında kimi zaman azalmalar olsa da genel olarak bir artışın olduğunu söylemek mümkündür. 2003 yılında toplam istihdam 1858.6 iken 2013 yılında bu rakam 2317.4 e yükselmiştir.

SGK tarafından yapılan başka bir araştırmada ise Nisan 2012-2013 yıllarındaki istihdam oranları aşağıdaki Çizelge 4’ de gösterilmiştir:

Çizelge 4. Nisan 2012-2013 Sigortalı Sayısı

	2012	2013	Değişim
Yiyecek İçecek İşletmeleri	394.806	457.999	16,0
Konaklama	222.809	257.979	15,8
Spor,Eğlence,Dinl. Faaliyetleri	45.092	53.828	19,4
Sey. Ac. Tur Op. Hizm.	46.210	49.998	8,2
Havayolu	6.723	18.395	173,6*
Turizm Toplamı	715.640	838.199	17,1
Türkiye Toplam	11.521.869	12.262.422	6,4
Ülke Payı %	6,2	6,8	

*Geçmişe göre daha fazla hava yolu şirketi kapsama alınmıştır.

Kaynak: <http://www.tuyed.org.tr/turizmde-istihdam-838-bin-kisi-oldu/> Erişim

Tarihi: 20.08.2014

Yukarıdaki Çizelge 4' te görüldüğü gibi turizmde istihdam 2012 yılında 715 bin kişi iken 2013' de 838 bin kişi olarak açıklanmıştır. Bu durumda %17,1 oranında bir yükseliş söz konusudur. 2012-2013 yıllarında en fazla sigortalı çalışanın olduğu yiyecek- içecek hizmetlerinde ise 394 bin olarak hesaplanan çalışan sayısı 457 bine yükselmiştir.

Turizm emek piyasasını birincil işgücü piyasası ve ikincil işgücü piyasası olarak iki başlıkta inceleyebiliriz. Birincil işgücü piyasasında yüksek ücret, iyi çalışma koşulları, istikrarlı ve düzenli istihdam ile iş güvenliği bulunmaktadır. Bu grup turizmin beyin gücü olarak tanımlanabilir. İkincil işgücü piyasasında ise düşük ücret, düşük statü uygun olmayan çalışma koşulları ile yükselmek fırsatının pek mümkün olmadığı bir yapı bulunmaktadır. Bu grup, turizmin kol gücüdür ve sektörde en zor çalışanların bulunduğu gruptur (Tuna ve Yanardağ, 2012: 109, Uyanık, 1999: 2).

4.1.1.4. Ücretlerin Düşüklüğü Ve Esnek Uzmanlaşma

Türkiye' de turizm sektöründe çalışan personele ödenen ücretler diğer sektörlere nazaran oldukça düşüktür. Turizmde yöneticiler personel alımı yaparken

kalifiye olmasından çok işgücü maliyetini düşük tutmayı dikkate almışlardır. Biz sektörde emeğin yoğun olması ve işgücü giderlerinin yüksek olmasının buna neden olabileceği görüşündeyiz. Örneğin, turizm sektöründe, çalışanların maaşlarındaki en ufak bir azalma, işletme giderlerini önemli miktarda azaltabilir. Ayrıca turizm sektöründe çalışan personel çalışma saatlerinin fazla olmasına karşı yeterli ücreti alamamaktadırlar. Ve bu durum da eğitilmiş personelin sektörden uzak durmasına neden olmuştur.

Muğla ilinde yapılmış olan bir çalışmaya göre, turizm sektöründe çalışanların % 80'nin 9 saat üzerinde çalıştığını ve bunun karşılığında düşük ücretler aldığı ve bu durumda niteliksiz işgücünü sektöre çektiği sonucuna varılmıştır (Yanardağ ve Avcı, 2012: 51-52).

Çalışma saatlerindeki olumsuzluklar, düşük ücret, rutin işler ve sınırlı kariyer fırsatları ile birleşince sektördeki iş değiştirmelerin hızını arttırmaktadır. Bu durum sektörde istikrarlı bir istihdam politikası yürütmeye engel teşkil etmektedir (Kılıç, 2014: 430).

Bazı yazarlara göre, konaklama işletmelerinde mesai süresinin fazla ve mesainin yorucu olması, diğer mesleklerle karşılaştırıldığında düşük ücret ödenmesi, motive edici faktörlerin az oluşu, yoğun stres içermesi gibi durumlar turizm sektörünün olumsuz özellikleri olarak gösterilmektedir. Turizm eğitimi veren okullardan mezun olan öğrencilerin, zamanla bu nedenler doğrultusunda sektörden ayrıldığı sonucuna varılmıştır (Üngüren ve diğerleri, 2010: 2926).

Bazı yazarlara göre ise turizm çalışanlarının ücretlerin düşük olmasına rağmen bu konuda rahatsızlık duymadıkları sonucuna varmışlardır. Bunun nedeninin ise işsiz kalma korkusu, çalışan iş ortamının eğlenceli olması, terfi edileceklerine dair olumlu düşüncelere sahip olmaları olarak açıklanmıştır (Yanardağ ve Avcı, 2012: 51, Şenduran ve Maskan, 2009: 165).

Genel olarak turizm sektöründe ücretleri değerlendirdiğimizde düşük ücret ödendiğini görmekteyiz. Ancak ülkemizde işsizlik gibi önemli bir problemin varlığı çalışanların bu düşük ücretten rahatsızlık duymamasına neden olmaktadır. Ancak

başka açıdan bakıldığında ise bu düşük ücretler kalifiyeli iş gücünü sektörden uzak tutmakta ve çoğunlukla eğitimsiz personelin çalışmasına neden olmaktadır. Kısa süreli olarak bakıldığında bu bir avantaj gibi görünse de uzun vadede sorunlara yol açabileceği düşünülmelidir.

Turizm sektöründe ücretlerin düşük olmasında esnek uzmanlaşma olgusunun da rolü bulunmaktadır. Esnek uzmanlaşma, üretimin dünya piyasasındaki talebe göre değişkenlik göstermesi, çalışanların da üretimin bir bölümünden başka bir bölüme kaydırılabilmesi anlamına gelmektedir (Tuna ve Yanardağ, 2012: 109-110).

Esnek uzmanlaşma emeğin haklarının kısıtlanmasına neden olmaktadır (Tuna ve Yanardağ, 2012: 110). Bazı yazarlar (Tregaskis ve diğerleri, 1998) esnek çalışma uygulamalarını, küreselleşen şiddetli rekabet ortamındaki dinamik pazarlarda işletmelerin risklerini çalışanlara ve devlete yüklemek, sıradan korunmasız, güvencesiz sendikasıız sınıfları büyüterek onların pazarlık güçlerini ortadan kaldırmak için bir araç olarak tanımlamışlardır (Tarcın, 2000: 3). Turizm sektöründeki sendikalaşma işçi oranının %1' in altındadır (Tuna ve Yanardağ, 2012: 108). Ve bu oranda esnek uzmanlaşmanın etkisi olduğunu söylemek mümkündür.

Esnek işgücünün, iş devamlılığı olmaması, çalışma saatleri boyunca yoğun iş yükü, sıkıyönetim ve düşük ücret gibi olumsuzlukları bulunmaktadır (Tarcın, 2000: 12). Esnek işgücünün yoğun olduğu turizm sektöründe de bu şikâyetleri belirgin olarak görmekteyiz.

4.1.1.5. Kısmi Değerlendirme

Turizm sektörünün emek yoğun oluşu ve çalışanların önemli bir kısmının müşterilerle yüz yüze geliyor olması, bahşişin mevcudiyeti açısından önemli bir özelliktir. Emeğin estetik boyutu ise, geleneksel ücret sistemlerinin uygulanmasını ya da verimliliğini zorlaştırmaktadır. Bu da bahşişin doğuşu için uygun bir zemin oluşturur.

Turizm sektöründe ciddi oranlarda insan çalışmasının önemi şudur: Eğer bahşişlerin varlığı turizmdeki istihdamı etkiliyorsa(ki bunu özellikle beşinci bölümde inceleyeceğiz) bu durum tüm ekonomi açısından çok önemli demektir.

Yukarıda turizmde ücretlerin düşük olduğunu gördük. Belirttiğimiz gibi bunun bazı sebepleri bulunmaktadır. Fakat bunların yanı sıra sektörde emeğin verimliliğinin kesin olarak ölçülememesi de rol oynamış olabilir. Yani bu sektörde ücret sistemlerinin elverişsizliği ile düşük ücret olgusu arasında bu açıdan bağlantı kurmak mümkündür. Bunun yanı sıra yukarıda da belirtildiği gibi, turizmde emeğin estetik boyutunun da olması gereklidir. Oysa kullanılan emeğin önemli bir kısmının bu nitelikten uzak olması (ya da yakın olduğunun bilinmemesi) ve ayrıca teşvik edici geleneksel ücret sistemleri içerisinde bu duruma uygun bir sisteme rastlanmaması da düşük ücret olgusunu beraberinde getirebilir.

İşverenler açısından bakıldığında, “verimliliği bilinmeyen ve kolayca ölçülemeyen çalışana işveren niçin yüksek ücret versin?” denilebilir. İşçi açısından bakıldığında ise “geçerli nedenleri olmasına rağmen işçiler düşük ücretle çalışmaya niçin razı olsun?” (özellikle bunların içerisinde gerçekten verimli olabileceklerde varsa) denilebilir. Bu noktada da bahşiş olgusunun imdada yetiştiği ve geleneksel ücret sistemleri personeli teşvik etmek açısından elverişli olmadığından işverenlerinde bahşişe göz yumduğunu ileri sürmek mümkündür. Elbette ki tespitlerimiz kısmen kanıtlanmamış ta olsa, bizce niçin ücretlerin bu kadar düşük olduğunu ve niçin birçok işçinin düşük ücretli bu işlere razı olabildiğini (birazda bahşiş sayesinde) açıklama gücüne sahip görüşlerdir.

4.1.2.Turizmin Mevsimsel Özelliği ve Önemi

Turizmin en önemli özelliklerinden bir diğeri de mevsimsel olma özelliğidir. Turizm sektörü özellikle yılın belli dönemlerinde faaliyetlerin artması ile yoğun istihdam sağlamaktadır. Aşağıdaki bölümde, turizmin mevsimsel özelliğini ve bu özelliği ile ilişkili işçi türlerini inceleyeceğiz.

4.1.2.1. Turizmin Mevsimsel Özelliği ve İşçi Türlerine Etkisi

Turizm sektöründe mevsimsellik kavramı, turist sayısı, turist harcamaları, turist gecelemleri, ulaştırma ve trafikteki yoğunluk, istihdam ve turistik çekicilikleri ziyaret gibi unsurlarda yılın belirli dönemlerinde görülen artış ve azalmalar sonucunda oluşan geçici turistik dengesizlikler olarak tanımlanabilmektedir (Günel, 2009: 200, Küyük, 2012: 64).

Turizm yılın her döneminde devam eden bir faaliyet olmasına rağmen, yılın bazı dönemlerinde daha yoğun olabilmektedir. Turizm faaliyetlerinin yoğunlaştığı bu döneme “turizm mevsimi” adı verilmektedir (Boz, 2006: 62).

Metropollerde mevsimsellik az etkili olurken, kitle turizminin yaygın olduğu yerlerde daha yoğun olmaktadır. Buna bağlı olarak örneğin İstanbul’ da turizm istihdamı yıl boyunca devam ederken bu süre Antalya’da dokuz aya Fethiye’ de altı aya, Akçay’ da ise üç aya kadar düşmektedir (Tuna ve Yanardağ, 2012: 111).

Turizm sektörünün mevsimlik özelliğinden kaynaklanan olumsuz sonuçlarından en önemlisi insan kaynakları üzerinde yarattığı negatif etkilerdir. Bu negatif etkilerin başında sektörde istihdamın niteliğini de etkilediği kabul edilen “mevsimlik istihdam” gelmektedir (Günel, 2009: 201). Mevsimlik istihdam, yılın yaz ayları için istihdam edilme durumu olarak açıklanabilir.

Deniz, kum, güneş gibi turizmin mevsimsel özelliğinin bir sonucu olarak turistik talebin yoğunlaştığı dönemlerde turistik işletmelerin işgücü talebi artmaktadır. Bu nedenle turistik mal ve hizmetlere talep yoğunlaştıkça işgücü talebi de aynı oranda yükselmiş olacaktır (Yıldız, 2011: 61). Bunun sonucunda mevsimlik istihdam ortaya çıkmaktadır.

Mevsimlik istihdamın çalışanlar üzerinde yarattığı çok sayıda olumsuz sonuç bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; iş güvencesinin olmaması, mevsim dışında işsiz kalma durumu, oryantasyon ve diğer eğitimlerin yetersizliği, motivasyon ve verimliliğin düşük olması durumu, işe ve işletmeye bağlanamama, kariyer planlamanın güç oluşu, sabit gelirden yoksun olunması durumu olarak

sıralanabilmektedir (Günel; 2009: 205). Mevsimlik istihdam sadece çalışanları değil, işverenleri de olumsuz etkileyebilmektedir. İşveren açısından bakıldığında, nitelikli personelin muhafaza edilememesi, her sezon farklı kişilerin işe alınması gibi durumlar hizmet kalitesinin de istenilen düzeye çıkartılamamasına neden olmaktadır (Küyük, 2012: 71).

Bazı yazarlar turizm çalışanlarını işçilerin geldikleri yerler, turizme giriş süreçleri ve emek piyasasındaki konumları ile *yerel işçiler*, *göçmen işçiler* ve *kent işçileri* olarak sınıflandırmışlardır (Tuna ve Yanardağ, 2012: 114). Biz bu sınıflandırmada “turizmin mevsimsel özelliği” nin önemli bir rol oynadığı kanısındayız.

Turizmde en sık görülen çalışan grubu *yerel işçilerdir*. Bu işçiler için tarım ve benzeri geleneksel sektörlerden turizme geçmeleri doğal ve beklenen bir sonuçtur. Turizmin modern bir sektör oluşu ve özellikle nakit ücret karşılığı çalışıyor olmaları bu işçiler için “gerçek iş” algısı yaratmaktadır. Yeni çalışma alanının sosyal sonuçları değerlendirdiğinde, sosyal ilişkilerin dönüşümü, ilk defa bireysel ekonomik özgürlüklerin kazanılması ya da turizm istihdamı nedeniyle ilk defa ev hayatı ve çalışma hayatının ayırımının düzenlenmesi dikkat çekici olmuştur (Tucker, 2003). Yerel işçilere örnek olarak Antalya’ da ki bazı bölgelerde tarım ile uğraşan kişilerin zamanla turizme yöneldiğini ve bu sektörden geçimlerini sağladıklarını söylemek mümkündür.

Turizm geliştikçe, ihtiyaç duyduğu emek miktarı artacaktır. Bu nedenle yerel olarak mevcut emek, emek piyasasının talebini karşılamakta yetersiz kalabilir. Bu durumda da *göçmen işçiler* turizmde ki emek talebini karşılayan grubu oluşturmaktadır (Tuna ve Yanardağ, 2012: 116). İşletmeciler, yerel bölgedeki işçilerin yeterli olmadığı durumlarda diğer bölgelerden işçi talep edecek ve o bölgede çalıştırmak isteyecektir. Bunun sonucunda göçmen işçiler kendi yöreleri dışında yerlere giderek çalışmak durumunda kalırlar.

Göçmen işçiler, özellikle daha önce az ya da hiç turistik faaliyetin görülmediği nüfusça az yoğun bölgelerde büyük projeler devreye sokulduğu zaman ortaya çıkmaktadır. Bu duruma örnek olarak Tunus sahil şeridi verilebilir. Burada

istihdam imkânları arttıkça önemli bir göç oluşmuştur (Altınok ve Çetinkaya, 2003: 133).

Marmaris’ te yapılan bir araştırmaya göre bölgedeki emek yoğun işlerde istihdam edilen işgücünün büyük çoğunluğu, özellikle sermaye birikim hızı düşük, buna bağlı işsizlik oranının yüksek olduğu en yoksul yerlerden geldiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda Marmaris bölgesinde çalışan personelin büyük çoğunluğunu göçmen işçilerin oluşturduğunu söylemek mümkündür (Purkıs, 2008: 121).

Muğla’da yapılan bir araştırmaya göre ise bölgede çalışan işgücünün % 47. 6’ sının Muğla ili dışından yöreye çalışmak için geldiği sonucuna ulaşılmıştır (Yanardağ ve Avcı, 2012: 60).

Kent işçilerini ise kentsel bölgelerde çalışan kesim oluşturmaktadır. Bu işçilerin farklı çalışma alanlarının da mevcudiyeti nedeniyle sektördeki işlerine bağlılığı azdır ve aynı zamanda işverenle pazarlık yapma konusunda diğer işçi gruplarına oranla daha ileri bir konumdadır. İş değiştirme oranları göreceli olarak daha yüksektir ve daha iyi bir iş bulduklarında kolayca iş değiştirebilirler (Tuna ve Yanardağ, 2012: 117-118).

Kent işçilerinin çalışma şartları ve koşulları konusunda daha farkındalık söz konusudur. Buna karşılık çalışma koşulları daha katı ve işi öğrenme süreçleri daha kısadır. Kent turizminin yıl boyu faaliyet göstermesi sebebiyle turizmin mevsimsel olma özelliğinden diğer işçilere kıyasla daha az etkilenirler (Tuna ve Yanardağ, 2012: 117). Bu işçi tipine İstanbul’ da ki turizm işçileri örnek verilebilir. İstanbul ilinde çalışan turizm personeli mevsimsellikten çok fazla etkilenmediği gibi yıl boyu hizmetine devam etmektedir.

4.1.2.2. Kısmi Değerlendirme

Önceki kısımda turizmde mevsimselliğin beraberinde getirdiğini düşündüğümüz işçi türlerinden bahsettik. Konumuz açısından mevsimselliğin beraberinde getirdiği bizce en önemli işçi grubu “göçmen işçiler” dir.

Göçmen işçiler diğer işçilerden farklı olarak eğitimsiz olabilirler. Bu işçi türünde verimliliğinin ne derece olacağı tam olarak kestirilemeyebilir. Kent işçileri gibi ücret pazarlığı yapma şansları yoktur. Bu özellikleri nedeniyle göçmen işçiler emeğin değersizleşmesine ve ücretlerin düşmesine olanak verirler. Bu durum da daha önceki turizmde emek faktörü kısmında olduğu gibi bahşiş olgusuna zemin hazırlamaktadır.

Daha önceki kısımda anlatılanlardan farkı ise, göçmen işçi olgusunu mevsimsellik yarattığına göre, mevsimsellik olgusunun da bahşişin varlığının dolaylı bir sebebi olduğunun anlaşılmasıdır.

4.2.Çeşitli Açılardan Bahşiş Olgusu

Bu bölümde bahşiş kavramını, bahşişin verilme nedenlerini, bahşiş miktarlarını ve bahşiş olgusunun personel ve işveren açısından değerlendirilmelerini detaylı olarak inceleyeceğiz.

4.2.1.Bahşişin Tanımı

Bahşiş verme, pek çok farklı açıdan tanımlanabilecek bir adettir. Örneğin bahşiş, “hediye” olarak tanımlanabilir. İkinci olarak bahşiş, bir servis personelinin parasal yönden ödüllendirilmesi veya cezalandırılması şeklinde tanımlanabilir. Üçüncüsü, bahşiş verilen hizmetler karşılığında bir zorunluluk olarak tanımlanabilir. "Otel odasında, yemekte veya taksi ya da otobüsle gidilen bir mesafede fiyatlar sabit olabilir; ancak güler yüz, dostça jestler, konuksever tutumlar vs. hallerinde fiyatlar sabit olmamaktadır..." (Whaley ve O'Neill, 2011: 1).

Bahşişin sözlük anlamı ise, “*yapılan bir hizmete ödenen ücretten ayrı olarak fazladan hizmeti yapana verilen paradır*”. Bahşişin diğer bir tanımı ise kendisine sunulan hizmetten memnun kalanın hizmeti sunana duyduğu memnuniyet karşılığında verdiği bedel olarak ifade edilmiştir. Bu bedel hizmetten yararlananın kendi takdiri çerçevesinde belirlenmektedir (Doğrusöz, 2007: 1).

Bahşişler, kimi zaman işverenin denetiminde bir havuzda toplanarak işçilere verilir. Kimi zaman da işverenin bilgisi ve onayı olmadan hizmeti sunan işçinin doğrudan cebine girmektedir. Kimileri, sadece ikinci durumu gerçek anlamda bahşiş olarak kabul etmektedirler (www.tazminathukuku.com; 20.04.2014).

Kültürümüzde önemli bir yer tutan bahşiş, birçok sektörde görülse de en çok hizmet sektöründe uygulanmaktadır. Özellikle; kafe, restoran, otel, hamam, bar v.b. işletmelerde bahşişe oldukça sık rastlanmaktadır (Çamak, 2013: 295).

Bahşiş oldukça eski bir gelenektir. Bahşişin ortaya çıkışı, 19. Yüzyıl'da İngiltere'deki hanlarda ve kafelerde bulunan ve üzerinde "hızı garantilemek için" yazan kutular ile gerçekleşmiştir. "Hızı garantilemek için – To Insure Promptness" daha sonra kısaca "Bahşiş – (TIP)" olarak kullanılmaya başlanmıştır. Müşterilerin hızlı ve etkin bir hizmet için bu kutulara para atmış oldukları belirtilmiştir (Hooas ve Bigler, 2004: 1).

Normal bir alışverişte bedel, satıcı tarafından saptanmıştır. Bahşişlerde ise bahşiş verenin bunu gönüllü olarak yapması söz konusudur (Lynn ve Grassman, 1990: 169).

Türkiye' de turizm sektörüne bakıldığında bahşişin önemli bir gelir kaynağı olduğu görülmektedir. Özellikle müşterilerle birebir dialog halinde olan personelin bahşiş gelirinden ekstra kazanç sağladığı söylenebilir. Ancak ileriki konularımızda bu bahşişin personele mi yoksa dolaylı olarak işletmeye mi verildiği detaylı olarak incelenecektir.

4.2.2.Müşterilerin Bahşiş Bırakma Nedenleri

Bahşiş hakkındaki en önemli sorulardan biri insanların niçin bahşiş verdiğidir. Örneğin; müşteriler gelecekteki hizmeti satın almak için veya toplumsal normlara itaat ya da haksızlık etmemiş olmak için bahşiş verebilirler (Azar, 2004: 20). Bahşiş aynı zamanda tüketicilerin zenginlik ve cömertlik göstermek için gönüllü yaptıkları bir para ödemesi olabilir. Ancak bu ödemeler fatura büyüklüğü, servis personelinin cinsiyeti vb. nedenlerle değişebilmektedir (Lynn ve McCall, 2000: 8).

Bir restoran işletmesinde tüketicinin bahşış bırakma davranışlarına etki edebilecek sayısız değişken mevcuttur. Örneğin; hava güzel olduğunda, arka planda sevdikleri müzik çaldığında ve restoran şık ve kentsel alan içinde ise daha yüksek bahşışler bırakmaya meyilli olabilirler. Müzik ve ışıklandırma gibi, personel dışı faktörler nedeniyle dahi bahşış verenler bulunabilmektedir (Whaley ve O'Neill, 2011: 1).

Bazı yazarlar, restoran müşterisinin bahşış kararlarının 8 etkene bağlı olduğunu belirtmişlerdir. Bu etkenler, garsonun hızı, garsonun arkadaş canlısı olması, garsonun nezaketi, garsonun görünüşü, garsonun iş miktarı, yemeğin kalitesi, müşterinin gelir düzeyi ve bahşış vermenin doğru bir hareket olarak algılanması şeklinde sıralanmaktadır (Bodvarson ve Gibson, 1999).

Bir başka bakış açısına göre bahşış verme nedenleri iç ve dıő nedenler olarak iki farklı şekilde de sınıflandırılabilir. Dıő nedenler, diğer insanlardan gelen sosyal baskılardır. İç nedenler ise haksızlığı önleyip eşitliği sağlamak, suçluluk duygusundan kaçınmak gibi nedenlerdir (Azar, 2004: 3-4).

Başka bir görüşe göre ise sosyal onay, eşit olmayan ilişkileri yok etme ve gelecekteki hizmetle ilgili beklentiler bahşış verme nedenleri arasında sayılmaktadır. Bir restoranda müşterinin servis personeli ile olan bahşış ilişkisi genellikle bir seferliktir. Buna karşın bahşış verilmesi sosyal alışveriş teorisi ile yakınlık göstermektedir. Müşterinin daha önceden geldiğinde bahşış verdiği bilirse o kuruluőta gösteriş sağlamak için müşteri düzenli olarak bahşış bırakabilmektedir. Servis personeli bu durumu fark ettiğinde daha fazla para kazanmak isteğiyle bahşış bırakan kişiye gelecekte de daha iyi bir hizmet sağlayacaktır. Böylece restoranın düzenli müşterileri bahşış vererek gelecekteki hizmet için iyi bir yatırım yapmış olabilirler (Lynn ve Grassman, 1990: 169-172).

“Sosyal norm” kuramı, bireylerin toplumsal standartlarını yerine getirme amaçlı davranacağını ve bunlara uyacağını ileri sürmektedir. Buna göre bahşış verme faaliyeti, bir sosyal norm kaynaklı uygulama olarak tarif edilebilir. Sosyal kınanma, sosyal normların yaptırımları üzerinde kilit bir öneme sahiptir (Fehr ve Falk, 2002: 698).

Eşit olmayan ilişkiler gerginliğe sebep olabileceğinden, restoran müşterileri aldıkları hizmetin kalitesi oranında bahşış bırakarak eşitliği sağlamaya çalışabilirler. “Sosyal alışveriş teorisi” olarak adlandırılan bu tip görüşlere göre bahşış şu şekilde açıklanmıştır: “*Bahşış vermek kişinin kendisine hizmet eden kişiye duyduğu minnet duygusundan arınmaktır*”. Bazı yazarlara göre ise sosyal psikoloji açısından müşteri bahşış vermekle, kendisine hizmet edilmesinden duyduğu rahatsızlığı azaltmaya çalışmaktadır (Hoaas ve Bigler, 2004: 2).

Servis personeli ile müşteri ilişkileri her iki taraf içinde adaletli ve karşılıklı güvene dayalı bir halde olmalıdır. Taraflarca fark edilmeyen diğer bir husus da, müşteri-servis personeli ilişkisinin hakkaniyet ve güven hususlarında kuvvetli oluşudur. Bazı yazarlara göre “Hakkaniyet Teorisi” kavramı, alınan hizmetin miktarı ve kalitesi ile verilen bahşışın uyumlu olması gerekliliğini ifade eder (Whaley ve O’Neill, 2011: 3).

4.2.3.Bahşış Miktarı

Çalışmamızın “Beşinci Bölüm” ünde bahşışın etkileriyle ilgili bazı analizler yapacağız. Fakat bir faktörün etkisinden söz edebilmek için bazen (konunun niteliğine bağlı olarak) o faktörün düzeyinin (miktarının) dışı dokunur ölçüde olması gerekebilir. Bu da bizi bahşışlerin miktarı üzerinde durmaya ve bunun üzerine birkaç söz söylemeye itmektedir.

Bahşış yukarıda da belirtildiği gibi çok çeşitli nedenlerle verildiğinden, bahşışın tutarı konusunda kesin bir tutardan söz edilemez. Ancak bazı yazarlar, çeşitli bahşış miktarlarından yola çıkarak bu konuda bazı genellemelerde bulunup, bazı oranlardan söz etmişlerdir.

Bazı yazarlar (Whaley ve O’Neill, 2011: 3) önceki yıllarda bahşış oranının çıplak fiyatın %10-15’i arasında olduğunu fakat sonradan, verilmesi gerektiği düşünülen bahşış oranının %20’nin üzerine çıktığını saptamışlardır. Bu duruma insanlarda bahşış verme algısının değişmesi ve bahşış verme nedenlerindeki farklılığın yol açtığını söylemek mümkündür.

Bahşış çeşitli ve birbirinden farklı nedenlerle verildiği için, buna bağlı olarak miktarı da kişiden kişiye ya da sosyal bir norm olarak ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Bazı araştırma şirketleri bu bahşış miktarlarını araştırarak ülke bazlı oranlarını yayınlamışlardır. Örneğin; İstanbul-Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği'nin (ALTOB) Ekin Grubu Araştırma Birimine yaptırdığı bir araştırmada, tüm dünyada ki bahşış miktarları incelenmiştir. Araştırmaya göre, bahşış miktarının ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bu bahşış miktarları şu şekildedir: ABD %15-%20, Fransa %12-%15, İngiltere %10-%12, Japonya %10-%20, Almanya %10-%15, Hong Kong %10-%15, Endonezya, Malezya, Meksika, Filipinler, Suudi Arabistan, Macaristan, Polonya, Romanya, Kore, Vietnam, Hindistan, Yeni Zelanda, Avustralya, İsveç, Danimarka, Finlandiya ve İzlanda %10, Rusya, Tayland, Çin, Mısır, Fas ve Norveç %5 oranlarında bahşış verilmektedir (www.ntvmsnbc.com; 10.05.2014).

4.3.Bahşışlerin Personel Açısından Değerlendirilmesi

Bahşışlerin hizmet sektöründe personel açısından oldukça önemli olduğunu söyleyebiliriz. Bu anlamda her işletmede personelin bahşışten pay alması ya da almaması durumu farklılık gösterebilmektedir. Personelin bahşışten pay alması ile birlikte, işletmeler maaşları azaltmaya da gidebilmektedirler.

Diğer bir husus ise servis personelinin bazı davranışlarının bahşış miktarında artışa neden olabileceğidir. Örneğin, servis personelinin kişisel bakımına özen göstermesi, devamlı gelen müşteriye ismiyle hitap etmesi ya da işletmeye gelen müşterilere güler yüzlü olması bahşış miktarını arttıracak davranışlardır.

Ve herşey dahil sisteminin bahşışler açısından olumsuz etkileri söz konusu olabilir. Bu konulara aşağıda detaylı olarak değinilmektedir.

4.3.1.Bahşış Ödeme Uygulamalarının Çeşitli Örnekleri

Bahşış bazen işveren ile işçi arasındaki hizmet sözleşmesinin çok önemli bir parçası olabilmektedir. Öyle ki bazı yerlerde (sinema, tiyatro, konser salonu vb.)

Çalışanlar cret almayıp sadece bahışışlarla çalışabilmekte ve bu durumu taraflar baştan bildiği için, hizmet sözleşmesinin bir biçimi olarak ta görülebilmektedir (Kurt, 2009: 1).

Bunun yanı sıra bahışın yaygın olduğu sektörlerde işçi ve işveren arasında sözleşmelerde bahış konusunun genel olarak şu şekillerde düzenlendiğine de rastlanabilmektedir (amak, 2013: 297) :

1. Sabit crete ek bahışış: İşveren ile işçi arasında yazılı, sözlü ya da zımnen kurulan hizmet sözleşmesinde işveren, işçiye bir sabit ücret belirlemektedir. Bahışışlar de bu ücrete eklenerек işçinin toplam creti belirlenmektedir.
2. Garanti cret ve bahışış/yüzde: Bazı işyerlerinde işveren ve işçi arasında asgari bir ücret belirlenmektedir. Alınan bahışış/yüzdelerin bu asgari tutarın altında olması durumunda bu fark işverence tamamlanır. Alınan bahışışların belirlenen asgari tutarda ya da bundan fazla olması durumunda, işçinin ücretinin denmiş olduğu kabul edilmektedir.
3. Sadece bahışış/yüzde: İşveren ile işçi arasında, işçinin ücretinin sadece bahışışlardan oluşacağı kararlaştırılır. Özellikle bahışış/yüzde miktarının yüksek tutulduğu bazı işletmelerde (restoran, otopark ve bar v.b.) bu usl görülmektedir(ki bundan yukarıda da söz ettik).
4. Sadece ücretin belirlenmesi: Burada işveren, bilerek ya da bilmeyerek, bahışışı işçiye bırakmakta ve kendisinin ödeyeceği creti de bir kriter olarak değerlendirmemektedir. Bunun oldukça yaygın olduğunu söyleyebiliriz.

4.3.2.Turizmde alışanların Bahışış Miktarını Arttırıcı Yöntemleri

Bazı yazarlara göre garsonlar, yemek yiyenlere ne kadar cömert ise bahışış miktarı da o oranda artmaktadır (Strohmetz ve diğerleri, 2002: 9). Farnham 2002 yılında The Secret Art Of Bigger Tips (Daha Fazla Bahışışın Sırrı) adlı kitabında garsonların bahışışleri arttırması için şu tavsiyelerde bulunmuştur (Hoass ve Bigler, 2004: 5) :

1. Garsonlar, devamlı müşterilerinin isimlerini hatırlamalıdır.
2. Garsonlar, rahatsız görünmeyecek, ayaklarına tam oturan ayakkabılar giymelidir.
3. Garsonlar müşterilerle göz teması kurmalıdır. Garson kadınsa, öncelikle masadaki bayanla garson erkekse, masadaki erkek müşteri ile göz teması kurmalıdır.
4. Garsonlar, müşterinin göz seviyesinde göz kontağı kurmalıdır. Bunun için masanın yanında eğilmeleri gerekebilir.
5. Garsonlar, iyi birer dinleyici olmalıdır.
6. Garsonlar, müşteriler hakkında konuşmamalıdır.
7. Garsonlar, tek bir masaya odaklanmak yerine masaların genelinde olup bitenlere hakim olmalıdır.
8. Garsonlar, müşterinin ruh haline uygun davranmalıdır.
9. Garsonlar, bahşış vermeyi kolaylaştırmak için para üstünü bozuk vermelidir.
10. Garsonlar, müşterilerine başlangıç ya da tatlı teklif etmeli, ek satış yapmaya çalışmalıdır.
11. Eğer sigara içilen bölümde çalışıyorlarsa, garsonlar kütblalarını temizliğine dikkat etmelidir.
12. Garsonlar, devamlı müşteriler için ek hizmet sunmalıdır.
13. Garsonlar, müşterilerin tavsiye isteme ihtimaline karşı hazırlıklı olmalıdır.
14. Garsonlar, saç spreyi, parfüm, traş losyonu gibi kişisel bakım ürünleri kullanmalıdır.
15. Eğer kendi kasasından sorumluyorsa, vardiyası başlamadan önce kasasındaki parayı saymalıdır.
16. Garsonlar, menülerin temiz ve iyi durumda olmasını sağlamalıdır.
17. İlk olarak çocukların yemekleri servis edilmelidir.
18. Garsonlar, masadaki baharatların ve yemek takımlarının temiz olmasını sağlamalıdır.
19. Müşterilerin siparişlerinin etkin şekilde getirilmesi gerekmektedir.
20. Bir garson, bahşış bırakmayan müşteri sebebiyle hissettiklerini diğer masalara yansıtmamalıdır; bu davranış diğer masaların bahşışlerini etkileyebilir.

21. Garsonlar, bahşişlerin paylaşıldığı restoranlarda çalışmamalıdır.
22. Garsonlar, müşterileriyle, diğer çalışanlarla ya da yönetim bölümünden kişilerle birlikte olmamalıdır.
23. En güçlü tavsiye, müşteriye kısa süreli dokunmaktır.

Bazı yazarlara göre, restoran yöneticileri servis personelini müşteriye kısa süreli dokunması konusunda teşvik etmelidir. Böyle bir politika müşterinin kendisini daha iyi hissetmesini sağlayacaktır. Bunun sonucunda bahşiş miktarında artış sağlanacak ve personelin motivasyonu çok daha yüksek olacaktır (Lynn,1998: 65).

Bazı yazarlar, servis personelinin giysi ya da takısında gülen surat ya da şükran ifadeleri kullanması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu gibi hareketler, müşterilerin restoranda daha iyi vakit geçirmelerini sağlayacağı için bahşiş arttırıcı davranışlardır (Lynn, 2011: 3).

Gerçi bütün bunlar dikkat edilirse personelin davranışları hakkında yapılmış tespitler değil, “personeler tavsiyeler” dir. Ama burada, yazarların bu tavsiyeleri yaparken personelin davranışlarının sonuçlarını gözleyerek bu saptamalara ulaştığını varsaydık. Dolayısıyla, eğer bu tip yöntemler tavsiye ediliyorsa, bunların aynı zamanda personel tarafından uygulanan davranışlar olduklarını da düşünebiliriz.

Genel olarak değerlendirecek olursak, kısaca diyebiliriz ki, çalışanların işlerini severek ve özenli yapması, kişisel bakım ve insan ilişkileri konusunda dikkatli davranarak müşteriye hoşnut tutmasının bahşiş miktarını arttırdığını söyleyebiliriz.

4.3.3.Bahşişlerin Maaşları Azaltması

İşletmelerin çalışanlardan bahşişleri alması veya bahşiş verilmesi nedeniyle maaşların azalması olasılığı bulunmaktadır. Birçok durumda, Avrupa’da garsonlar bahşişleri dışında herhangi bir ücret almadan çalışmıştır. Amerika Birleşik Devletleri bazı raporlarında “iyi sınıftaki işletmelerde manikürcüler ve garsonların işverenlerinden hiç bir ücret almadığı ve bu çalışanların ücretlerini sadece bahşişlerin oluşturduğu” belirtilmiştir (Scott, 1916: 28).

ABD’ de demiryolu çalışanlarına da genellikle düşük ücretler verilmiştir. Çünkü onlar bahşiş almaktadırlar. New York Demiryolları, çalışanlarına özel üniforma verip, bahşişlerin verilmemesi konusunda müşterilerini haberdar ederken, Pullman ve diğer şirketler ise bahşişlerden yararlanarak, çalışanlara düşük ücret ödemiş ve dolayısıyla bahşişleri gelir olarak elde etmiştir. Müşteriler ise genellikle bahşişi zorunluluk olarak hissetmişlerdir. Çünkü çalışana düşük ücret ödendiğini bilmektedirler.

Başka bir örnekten bahsedecek olursak, bazı gemilerde, sendikaların düşük ücret ödemesi olgusunu belirtebiliriz. Bunun nedeni bahşişler olarak görülmüştür. Sendika, sadece bahşişlerin az olduğu dönemde ücret artışı yapmıştır. Bütün bu örnekler bahşişlerin çalışan ücretlerini düşürdüğünü göstermektedir. Ve bahşişlerin işletmelerde emek maliyetini düşürdüğü de bir gerçektir (Azar, 2004: 17).

Bahşişlerin maaşları azaltılması konusu özellikle “Beşinci Bölüm” deki analiz ve bulgularımızda detaylı olarak incelenecek ve bahşişin ücretleri hangi durumlarda, ne kadar azaltıldığı geniş olarak değerlendirilecektir.

4.3.4. Herşey Dâhil Sistem ile Bahşiş İlişkisi

Her şey dâhil sistem, *“ulaştırma, konaklama, yeme-içme, eğlence gibi bir seyahatin ayrı ayrı parçalarının birleştirilerek müşteriye tek bir ürün ve fiyat olarak satılmasını içeren faaliyetler bütünü”* olarak tanımlanan paket turun bir çeşididir. 2000’li yıllarda, kitle turizminin gelişmesi ile birlikte her şey dâhil sistemine ilgi artmıştır (Yaylı ve Yayla, 2012: 144).

Bazı yazarlar, yapmış oldukları araştırmalar sonucunda herşey dâhil sistem uygulandığı zaman, personelin verimliliğinin azaldığını, personelin daha çok çalışmak zorunda kaldığını ve bu sistemde bahşişler söz konusu olmadığı için gelirlerinde azalma olduğunu belirtmişlerdir (Menekşe, 2005:105). Aynı zamanda herşey dâhil uygulamasında personel bahşiş alamadığı gibi, işveren de personele fazla ücret ödemek istemediğinden, deneyimli personel bulma sıkıntısı yaşanmaktadır (Bostan ve diğerleri, 2006: 38).

Genel olarak baktığımızda, herşey dâhil sistemin uygulanması sonucunda otel personelinin almış olduğu bahşiş azalmakta hatta yok olmaktadır. Çünkü müşteriler henüz tatil faaliyetlerini gerçekleştirmeden önce bunun bedelini ödemiş olduklarından ekstra her hangi bir ödeme yapmak istememektedirler. Bu durum personelin gelirinde azalmaya neden olmaktadır. Sonuç olarak hem personel zarar görebilir hem de personelin verimliliği düşmesi sonucunda işletme zarar görebilir.

Bahşiş konusunun herşey dâhil sisteminin etkinliği ile ilgili tartışmalara da ışık tutabilecek nitelikte bir konu olduğu, yukarıdaki saptamalardan anlaşılabilir.

4.4.Bahşişlerin İşletme Açısından Değerlendirilmesi

Bahşişler personel için önemli olduğu kadar işletmeler için de büyük önem taşımaktadır. Bahşiş personele verilmesine rağmen, bazen işletmeler bahşişleri ek gelir kaynağı olarak görebilmekte ve çalışan bahşişlerine el koyabilmektedirler.

Bazı işletmeler bahşişleri performans ölçümü için baz almasına karşılık bazı yazarlar bunun doğru bir tespit olmadığını savunmuşlardır. Bu konular aşağıda detaylı olarak değerlendirilmiştir.

4.4.1.Hizmet Performansı Ölçüsü Olarak Bahşiş Miktarının Değerlendirilmesi

Servisin doğası gereği ve özelleştirilmiş olması nedeniyle yöneticilerin kendi servis çalışanları için performans değerlendirmesi yapmaları oldukça zordur. Müşteriler bu performans değerlendirmelerini yapmak açısından daha iyi bir konumdadırlar. Bu hususlar dikkate alındığında yöneticilerin performans değerlendirme ölçüsü olarak bahşiş ortalamalarını kullanması mantıklı gözükabilir. Houston'da bir restoranın iç dokümanlarına bakıldığında bahşişin performans değerlendirme ölçüsü olarak kullanıldığı görülmektedir (Azar, 2004: 18).

Bazı yazarlar, yöneticiler bahşişleri bir performans ölçüsü olarak kullanacak iseler, dikkatli olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir (Lynn ve McCall: 2000).

Bahşişlerin performans ölçüsü olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği konusu yabana atılamaz. Bu konuyu burada kendimizce biraz irdeleyelim:

Bahşişin performans ölçüsü olarak kullanılması kanımızca, kendi içerisinde bir çelişki içermektedir. Emeğin estetik bir boyutunun bulunduğu işlerde, çalışanın performansını en iyi değerlendirecek kişinin müşteri olduğu kabul edildiğinde, bahşişe ve bunun miktarına bakılarak çalışanın performansı hakkında bilgi sahibi olunmuş olur. Performans değerlendirmede amaç, yüksek performans gösterene işletme tarafından daha fazla menfaat sağlamak ise, bunu işveren yerine zaten müşteri yapmış olmakta ve işletmenin performansı ayrıca değerlendirmesine gerek kalmamaktadır.

Eğer bahşişlere işletme el koyuyorsa (ki bunun da kendince haklı sebepleri bulunabilir. Bu sebeplerin ne olabileceği beşinci bölümde daha iyi anlaşılacaktır.) bahşişin performans ölçüsü olarak kullanılması ancak böyle bir durumda anlam kazanabilir. İşletme, kendi ücret politikasını oluştururken daha iyi performans gösterene daha fazla ücret vermek isteyebilir. Bunu yaparken de, havuzda toplanan bahşişlerin ne kadarının hangi çalışan tarafından elde edildiğine bakabilir.

“Performans” kavramını ikiye ayırabiliriz. Birincisi, çalışanın ürünün iyi bir kalitede sunulmasını sağlamasıdır. İyi bir çalışan, sunduğu hizmetin kalitesine dikkat eder. Böylece işletme, mevcut olumlu imajını korumuş olur. İkincisi ise çalışanın işletmenin gelirlerini arttırıcı fonksiyonudur. Yani iyi bir çalışan ürünün kalitesini sürdürmekle kalmaz, işletmenin gelirlerini de arttırır. Eğer işletme performansın sadece birinci tanımıyla yetinecekse, bahşişlere el koymak için bir istek duymayabilir. Çünkü çalışan, bahşişin tümünü aldığı anda işletmenin gelirleri artmış olmamakla birlikte, mevcut hizmetin kalitesinin sürdürülmesi sağlanmış olmaktadır. Ve böyle bir durumda bahşişlerin performans ölçüsü olarak ta kullanılmasının bir anlamı olmadığını söyleyebiliriz.

Bahşişin performans ölçüsü olarak kullanılması için bir nedene daha ihtiyaç vardır. O da iyi performansçının işletmenin gelirlerinin artması için arzu ediliyor olmasıdır. Hangi çalışan işletmenin gelirlerini daha fazla arttırmışsa o daha fazla ücreti hak eder. Yani, iyi performansın işletmenin gelirlerini arttıracığı görüşü, ancak

bahşışlere işletmenin el koyması ile birlikte düşünölebilecek bir göröştür. Çünkü hizmet sunan işletmelerde, işletmenin gelirlerinin iyi performans sahibi herhangi bir çalışan sayesinde artmasının tek güdüleyicisi bahşıştir. O halde işletme, iyi performans sahibi çalışanın bahşışine el koymalı ve çalışana bunun ancak bir kısmını bırakmalıdır ki, bahşışin performans ölçüsü olarak kullanılmasının işletmeye de bir yararı olabilsin.

4.4.2.İşverenlerin Bahşışleri Desteklemesi

Bahşışlerin varlığı ile ücretlerin düştüğü, kanıtlarla desteklenmiştir. Restoranlar, oteller ve diğere bahşışı teşvik eden işletmelerin ücretleri düşürmelerinin teorik açıklaması hakkında literatürde fazla doyurucu bilgiye rastlamadık. Fakat rasyonel bir müşterinin, bahşışı hangi nedenlerle vermiş olursa olsun, verdiği bahşışı zihninde ürünün çıplak fiyatına dâhil etmesinin konuyla bir ilişkisi olabilir (Azar, 2004: 18). Üstelik bu olasılığın, çalışmamızın “Beşinci Bölüm” ündeki analizler içerisinde önemli bir yeri vardır ki, kanımızca bu, çalışmamızı orijinal yapan hususlardan birisidir.

4.4.3.İşverenlerin İşçilerden Bahşışlerini Alması Durumu

ABD’de birçok işveren çalışarlardan aldığı bahşışlerle ekonomik rant sağlamaktadır. Bu uygulama birçok otel ve restoranlarda gerçekleştirilmiştir. İşverenlerin çalışarlarn bahşışlerini aldığı ölkeler ABD ile sınırlı değildir. Fransız garsonlar da belirli bir seviyenin üstündeki bahşışlerini işletmeye vermek durumundadırlar. Berlin’deki büyük oteller ve restoranlar ise çalışarlarn bahşışlerinin bir kısmını almaktadır (Azar, 2004: 15-16).

Turizm sektöründe işverenler bahşışlere direkt olarak el koymamış olsalar da, personel maaşlarında yaptıkları azalma ile kısmi olarak bahşışlerin bir kısmına el koyabilmektedirler. Bu durum işverenin kararı ile gerçekleşmektedir.

Beşinci Bölüm’ de yapacağımız analizlerin tüm bu hususlarla yakından ilgili olduğunu düşünmekteyiz.

5.BAHŞİŞLERİN İSTİHDAM VE ÜCRETLER ÜZERİNDEKİ ROLÜ ÜZERİNE UYGULAMA ÇALIŞMASI

Bahşiş, hizmete verilen ücretten ayrı olarak fazladan ödenen paradır. Ve turizmde bahşiş önemli bir gelir kaynağı olmaktadır. Aynı zamanda ekonomik bir olaydır. Ve bu durum hem işletme hem de personel açısından bazı sonuçlar doğurmaktadır.

Bu bölümde bahşiş uygulamasının etkilerini sekiz ayrı başlık altında birbirinden farklı varsayımlar altında ve ayrı ayrı inceledik. İlk kısımda temel kavramları ele aldık. İzleyen altı kısımda ise konuya işletme bazında, sekizinci kısımda ise hizmet sektörünün bütünü açısından baktık.

Elbette ki “hizmet sektörü” yle kastedilen, bahşişlerin yaygın olduğu çeşitteki bir hizmet kesimidir. Akla bu durumda hemen tipik olarak “restoran kesimi” gelmektedir. Dolayısıyla analizlerimizi bu kesim için yaptığımızı varsaymakta herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bahşişlerin rolü üzerine yapılan bu çalışmada kullandığımız yöntem analitik yöntemdir.

5.1.Bazı Temel Kavramlar

Aşağıda açıklayacağımız konuların daha anlaşılır olması açısından bazı terimlerin açıklamasına aşağıda yer verilmiştir.

- Ürün: Ürün “yiyecek” değil, “doymuş müşteri” dir.
- Nitelikli Ürün: Bir şeyin nitelik bakımından üstün olması ya da kaliteli olması durumudur.
- Azalan Verimler Kanunu: Diğer üretim faktörleri miktarı sabitken bir üretim faktörünün (bu çalışma için “emek”) üretimde kullanılan miktarının artırılması durumunda her ilave birimin sağladığı ürün miktarının azaldığı durumu ifade eder.
- Kâr: Bir faaliyetin gerçekleşmesi sonucunda elde edilen gelir ile faaliyet için yapılan giderler arasındaki farktır.
- Çıplak Ücret: Bahşışler dışında, işçiye patron tarafından ödenen asıl ücrettir.
- Tam Kapasite: Bir işletmenin gerçekleştirebileceği azami üretim miktarı ya da faaliyet hacmidir.
- Ürün Miktarı: Doymuş her müşteri bir çıktı gibi kabul edilerek ürün miktarı müşteri sayısı ile özdeş kabul edilmiştir. Bu durumda “ürünün fiyatı” da müşteri başına elde edilen ortalama gelir ile özdeştir.
- Marjinal Fiziki Ürün: Emek miktarındaki bir birimlik değişimin toplam fiziksel ürün miktarında meydana getirdiği değişimdir. Bu kavrama aynı zamanda “emeğin marjinal verimliliği” de denir.
- Marjinal Ürün Değeri: Bir işçinin daha istihdam edilmesi sonucu, firmanın toplam gelirinde ortaya çıkan artışı gösterir. “MÜD eğrisi” ise bunun grafikte gösterimidir.
- Ortalama Fiziki Ürün: Bir birim emek başına düşen fiziksel ürün miktarıdır.
- Ortalama Ürün Değeri: Bir birim emek başına düşen gelir miktarıdır.
- Marjinal Gelir: İşletmenin bir birim daha fazla üretilip satması durumunda, toplam gelir miktarında meydana gelen değişimdir.
- Talep: Diğer değişkenler sabit iken, belli bir zaman diliminde tüketicinin değişik fiyatlarda satın almaya hazır oldukları mal ve hizmet miktarıdır.
- Fiyat: “Müşterilerin kişi başına yaptıkları ortalama ödeme” anlamında kullanılmıştır. Bu durumda çıktı, “ağırlanan müşteri” olmaktadır.

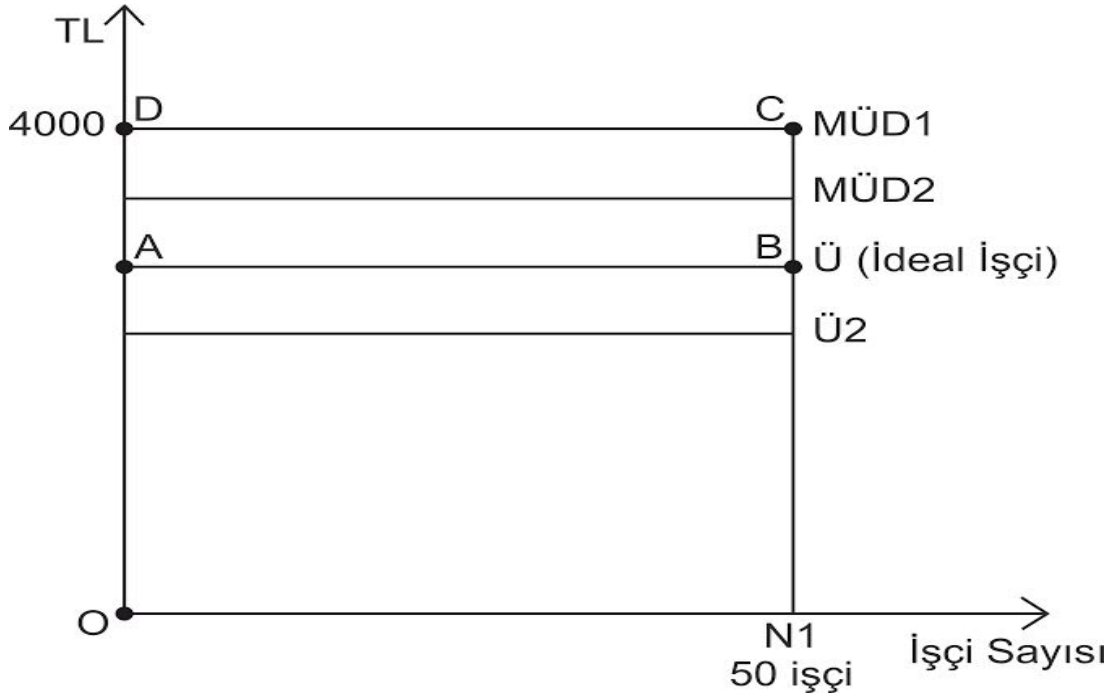
5.2.Ücretin ve Fiyatın Piyasada Belirlendiği Durum

Bu kısımda, bir işletme analizi yapmamıza rağmen, ücret ve fiyatların piyasada belirlendiğini, bahşişin ürün niteliğini yükselttiğini ancak bu yükselmiş olan niteliğin zaten olması gereken “standart” olduğunu varsayacağız. Hizmetlerde güler yüz, ilgi ve ihtimam esas olduğundan zaten işin standart gereği budur. Bu açıdan bahşiş, -deyim yerindeyse- bir çeşit “rüşvet” tir. Aslında bahşiş olmaksızın sağlanması gereken bu niteliğin, bahşişle ancak sağlandığını varsayıyoruz. Patronun bahşiş almadan bile müşteriye özenli hizmet edilmesini beklemek en doğal hakkıdır. Bahşiş olmaksızın işçilerin bu anlayışa sahip olduğunu varsaydığımız zaman, (bazen bu gerekecektir) bu işçilere yönetsel olarak “ideal işçi” adını vereceğiz.

Ürün fiyatının da piyasada belirlendiğini varsayıyoruz. Bu durumda İşletmenin ne kadar ürün sattığının ürün fiyatına etkisi olmayacaktır. Şimdilik azalan verimler kanunu diye bir şeyin olmadığını varsayalım. Azalan verim olgusu, kapasitenin üzerine çıkılmaya çalışılması durumunu yansıtır. Özellikle restoranlarda kapasitenin üzerine çıkılmasının zaten söz konusu olmadığı düşünülürse, MÜD eğrisinin yatay eksene paralel olduğunu tam kapasite durumuna gelince ise hızlı bir şekilde aşağı indiğini düşünebiliriz. Bu, aynı zamanda ürün fiyatının sabit olduğunu varsayımının bir sonucudur. Bu durum aşağıdaki Şekil 12’ de gösterilmiştir.

MÜD: Marjinal Ürün Değeri

Ü: Ücret



Şekil 12. İdeal İşçi Olma Ya da Olmama Durumunda Bahşişlerin Marjinal Ürün Değeri ve Ücrete Olan Etkisi

Müşteri açısından fiyat, ürünün çıplak fiyatı + bahşıştır. Çünkü böyle olmadığını düşünmek için bir sebep yoktur. Örneğin ürün fiyatı 40 lira ise ve işe alınan her işçinin marjinal fiziki verimliliği 100 birim ise;

$$\text{Marjinal Ürün Değeri (MÜD)} = 40 \times 100 = 4000 \text{ lira olacaktır.}$$

Fiyat sabit olduğundan ve satış hacmine göre değişmediğinden, MÜD eğrisi de yatay eksene paraleldir. Yani her işçi miktarında MÜD 4000 liradır. İşçiler “ideal işçi” ve ücretleri Ü iken, işletmenin kârı ise ABCD dikdörtgenin alanı kadardır.

Şimdi “ideal işçi” varsayımımızı değiştirip, işçilerin normal insanlar olduklarını düşünelim. Eğer işçi ücretinin yanı sıra, müşterilerden bahşiş almakla normal ürün standardı ancak sağlanıyorsa, müşterilerin ödeyeceği çıplak ücretin 40 liranın altında olmak şartıyla bahşiş vereceğini ve bahşiş + çıplak ücretin toplamının 40 lira olma şartını gözeteceklerini söyleyebiliriz. “Eziklik” teorileri buna itiraz olarak getirilebilir. Fakat bahşişin sebebinin ne olduğu, bu analizi değiştirmemektedir. Muhtemelen bu duyguların zaten yaşanacağı müşteri tarafından hesaba katılmıştır ya da zamanla öğrenilmiştir. Muhtemelen eziklik duygularını gidermenin maliyetini de müşteri hesabına dâhil etmiştir. Örneğin, restoranda yemek

yerken gelen bir dilenciye acınarak verilen para, ürünün tüketiminden ayrı meseledir ve hesabın dışındadır. Ama ürün tüketimiyle ilgili olan ödemeleri bununla aynı kefeye koyamayız.

Bu durumda müşterilerin işletmeden hala hizmet almaya devam edebilmesi için ürün fiyatının bahşiş hariç 40 liranın biraz altında olması gerekir. Böylece patron açısından MÜD eğrisi de aşağıya iner ve MÜD 2 eğrisi haline gelir. Patron + çalışan açısından MÜD1 eğrisi halen geçerli iken, patron açısından ise sadece MÜD2 eğrisi söz konusudur. Ücret Ü düzeyindeyken patronun kârı azalmıştır.

Acaba patron, işçilerin alacağı bahşişlerin kârda yarattığı azalmayı telafi edecek ölçüde çıplak ücrette azalmaya gidebilir mi? Bunu yapabiliyorsa ücret eğrisi işçi başına ele geçen bahşiş miktarı kadar aşağıya Ü2'ye kayacak ve bahşişler aslında işçiye değil, patrona verilmiş olacaktır.

Böyle bir durumda işçilerin yine de aynı özenle çalışabilecekleri ihtimalini hemen dışlamamak gerekir. Yukarıda aslında yöntem açısından sanki işçiye önce Ü düzeyinde ücret verilirken, işçi bahşiş almaya başladıktan sonra ücret eğrisi patron tarafından sonradan aşağıya kaydırılmış gibi düşündük. (Kayan Ücret eğrisinin yeni konumuna Ü2 eğrisi diyelim.) Oysa gerçekte, daha işin başında tüm bunlar hesaba katılarak ücret eğrisi daha baştan Ü2 konumunda olabilir. Bu durumda işçi ancak bahşiş dürtüsüyle ideal işçi gibi davranmakla birlikte böyle davranmadığı takdirde bu ücreti de elde edemeyeceğini ve bu işte tutunamayacağını bilmektedir. Ve patronun aslında işçinin bahşişine el koymuş olduğu, bu durumda işçi tarafından hissedilmeyebilir.

Fakat işgücünün mobilitesi bahşişli ve bahşişsiz işler arasında yüksek ise durum farklı olabilir (bir başka deyişle, restoran işi ile fazla özen gerektirmeyen farklı türdeki işler arasında- imalat gibi). Ücretin piyasada belirlendiğini varsaydığımızı belirtmiştik. Eğer bahşişsiz işteki ücret seviyesi de A veya A ya yakınsa (ki burada özel bir bilgi ya da özen gerektirmeyen diğer başka işlerde ücret düzeyinin de A seviyesinde olmasından söz ediyoruz) bahşişin tamamına el koymak mümkün değildir. Bir başka deyişle, eğer ücretler, bahşiş miktarını telafi edecek kadar düşerse, patron işte çalıştırmak için işçi bulamayabilir. Çünkü başka işlerde

çalışanlar özenli davranmadıkları halde A ücretini alırken, bu işte çalışanlar ancak özenli davranıp bahşiş almakla aynı ücreti elde etmektedirler. O halde ücretteki düşmenin sınırlı olacağını ve bahşişlerin aslında patron ile işçi arasında görünmez bir tarzda paylaşılmış olacağını söyleyebiliriz.

Buna şöyle bir tarz itiraz getirilebilir; madem ki bu iş özen ve bilgi gerektiren bir iş, A ücret eğrisinin diğer başka işlerdeki ücretle aynı olduğunu varsaymak gerçekçi midir? Elbette ki normal şartlar altında, daha fazla bilgi ve özen gerektiren işler, daha fazla ücreti beraberinde getirebilir. Fakat bu işteki normal ücret seviyesi, başka işlerdeki ücret seviyesinin üzerinde olsa bile işçinin bunu takdir ederek “ideal işçi” gibi çalışma göstereceği bir ihtimal olmakla birlikte bunun kesin bir garantisi yoktur. Bahşişin neden var olduğu konusunda önceden bahsettiğimiz literatür bilgileri, bizi böyle düşünmeye sevk etmektedir. Bu aynı zamanda, ücretteki azalmanın işçinin kalifiye olmasının gereği olarak, ancak bir noktaya kadar yapılabileceğini de ifade eder.

Ücrette azalmaya gitmek yerine bahşişlerin bir kısmına açıkça el konulması patron tarafından tercih edilmeyebilir. Çünkü ilk durumda işçi aldığı bahşişin bir kısmının patrona gittiğinin farkında değildir. Ve hatta patron dahi kendisinin aslında bahşişin bir kısmına el koymuş olduğunun farkında olmayabilir.

5.3.Azalan Verimler Kanunu Dikkate Alınarak Ürün Fiyatının Piyasada Belirlendiği Durum

Yukarıdaki analizde MÜD eğrisinin tam kapasiteye kadar yatay eksene paralel olduğunu varsaydık. Standart iktisat biliminde ise MÜD eğrisi sol yukarıdan sağ aşağıya doğru eğimlidir. Bundan ikinci bölümde bolca söz ettik.

Elbette ki bu, sektör ayrımı yapılmaksızın ortaya konulmuş bir genellemedir ve genelleme olması anlamında doğrudur. MÜD eğrisinin ne zaman ve hangi ölçüde aşağıya doğru inmeye başlayacağı konusundaki ayrıntılar, yapılan işin çeşidine göre farklılık gösterebilir ve bunlar genel görüşü yanılsamaz. Örneğin, yukarıdaki analizdeki Şekil 12’ de MÜD eğrisinin ancak C noktasına varınca alçalmaya

başladığı ve bu alçalmanın çok ani olduğunu söylemek genel görüş ile bir tür uzlaşmayı temsil etmektedir.

Bu kısımda, ürünün fiyatının piyasada belirlendiği – bunun yanı sıra azalan verim olgusunun da belirgin olduğu (yani MÜD eğrisinin açıkça sol yukarıdan sağ aşağıya inebildiği)- bir durumdan söz etmek istiyoruz.

Azalan verim olgusunun kullanılan işgücü miktarı tam kapasite faaliyet düzeyini aştığı zaman ortaya çıktığı söylenmektedir. Fakat, acaba hizmetlerde “tam kapasite” düzeyi aynı zamanda “maksimum kapasite” değil midir ve bu düzey aşılabilir mi? (yukarıdaki analizde MÜD eğrisinin bir noktaya kadar yatay seyredip, sonra aniden aşağıya inmesi bu düşünceyi yansıtır). Örneğin, bir restoranda her işçi beş sandalye ile ilgileniyorsa ve restoranda 100 sandalye varsa, 20 işçi işe alındığı zaman zaten 100 sandalyeye hizmet verilebilecek duruma gelmiştir. 100 sandalyenin fazlasına hizmet vermek sandalye ilavesiyle (kapasiteyi zorlamakla) belki mümkündür. Ancak restoranların aslında yemek değil, hizmet sunduğu bakış açısı altında, sandalye fazlalığı ile birlikte restoranın atmosferinin değişeceğini ve hizmetin niteliğinin aynı olmayacağını, dolayısıyla böyle bir yola gidilemeyeceğini söylemekte mümkündür. Dolayısıyla örnek olarak bir restoran açısından azalan verim olgusunu beynimizde canlandırmanın güçlük arz ettiği söylenebilir.

Yine de bu ihtimali tamamen dışlamanın doğru olmadığı ve bu olguyu içermeyen bir çalışmanın eksik olacağı kanısındayız. Kaldı ki, restoranda azalan verim olgusu bazı ek faktörlerin hesaba katılmasıyla teorik olarak mümkün hale gelebilir. Bir restoran sadece salon ve masalardan ibaret değildir. Arka planda bir mutfak vardır ve kapasitesi bellidir. Salon büyük olmasına rağmen mutfak küçük olabilir. Ve mutfak aslında azalan verim kanununun belirgin olduğu, imalat sanayindeki fabrikaları andırır. Örneğin 10 işçi günde 1000 adet ürün sunarken 11 işçinin günde 1100 adet değil 1000 ile 1100 arasındaki bir sayıda ürün sunabilmesi mutlak kapasitesi sınırları nedeniyle, pekâlâ mümkündür.

Aslında burada işçi kavramını sadece garsonlar değil, garson + mutfak çalışanları olarak düşünürsek, azalan verimler olgusunu içeren bir analizin uygulanabilirlik şartlarını daha çok sağlamış oluruz. Bu durumda, işe ilave işçi

alınmasından söz ederken –duruma göre- gerek garson alımını gerek mutfak çalışanı alımını kastetmiş olacağız. Bahşışlerin etkisini tartışabilmek için ise yine bu varsayımın uzantısı olarak, bahşışlerin mutfak ve salon işçileri arasında paylaşıldığını varsayabiliriz.

Bu varsayımlara dayalı olarak aşağıda sayısallaştırılmış teorik bir analiz yapmak istiyoruz.

Çizelge 5. Bahşışli ve Bahşışsiz İşletmelerde Çeşitli İşçi Sayılarına Göre Kârlılık

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
<i>Faktörün Miktarı (işçi sayısı)</i>	<i>Ücret</i>	<i>Toplam Ücret Giderleri</i>	<i>Marjinal Fiziki Ürün (adet)</i>	<i>Çıplak Ürün Fiyatı</i>	<i>Fiyattaki Ücret Dışı Değişken Giderler Payı</i>	$\frac{1}{2}$ Ürün Fiyatı	<i>Marjinal Ürün Geliri</i>	<i>%20 Bahşış Olmakla Birlikte Ürünün Fiyatı</i>	<i>%20 Bahşışle Marjinal Ürün Geliri</i>	<i>M.Ü.G. Arasındaki Fark</i>	<i>Toplam Fiziki Ürün</i>	<i>Ortalama Fiziki Ürün</i>	<i>Ortalama Ürün Geliri (Bahşışsiz)</i>	<i>Ortalama Ürün Geliri (Bahşışli)</i>	<i>Toplam Bahşışsiz Kâr</i>	<i>Toplam Bahşışli Kâr</i>
0																
1	1000	1000	100	40	20	20	2000	28	2800	800	100	100	2000	2800	1000	1800
2	1000	2000	90	40	20	20	1800	28	2520	720	190	95	1900	2660	1800	3320
3	1000	3000	80	40	20	20	1600	28	2240	640	270	90	1800	2520	2400	4560
4	1000	4000	70	40	20	20	1400	28	1960	560	340	85	1700	2380	2800	5520
5	1000	5000	60	40	20	20	1200	28	1680	480	400	80	1600	2240	3000	6200
6	1000	6000	50	40	20	20	1000	28	1400	400	450	75	1500	2100	3000	6600
7	1000	7000	40	40	20	20	800	28	1120	320	490	70	1400	1960	2800	6720
8	1000	8000	30	40	20	20	600	28	840	240	520	65	1300	1820	2400	6560
9	1000	9000	20	40	20	20	400	28	560	160	540	60	1200	1680	1800	6120
10	1000	10000	10	40	20	20	200	28	280	80	550	55	1100	1540	1000	5400
11	1000	11000	5	40	20	20	100	28	140	40	555	50,45	1009	1412,6	100	4540

Yukarıdaki Çizelge 5' de bütün faaliyet düzeyleri için ürünün çıplak fiyatının 40 lira olduğu (yani piyasada belirlendiği) varsayılmıştır. Ürün fiyatının yarısının(20 tl) ürünün hammadde giderleri olduğu varsayılmıştır. Hammadde ve ara mal giderleri içerisinde sabit nitelikte gider bulunmadığı varsayılmıştır. Bunun yanı sıra işletmenin diğer sabit giderleri de dışlanmıştır. Esasen marjinal analizde sabit giderlerin de hesaba katılması gerekmemektedir. Çünkü sabit giderler zaten ödenmekte olduğundan, faaliyet hacmi ve fiyatlama ile ilgili kısa dönemli kararlarda bir karar değişkeni olarak devreye girmezler.

Ürünün fiyatının yarısı hammadde maliyeti olduğundan hammadde olgusunu analizden tamamen dışlayıp analizi daha kolay hale getirmek için ürünün çıplak fiyatını (çizelgede $\frac{1}{2}$ ürün fiyatı) 20 liraymış gibi varsaydık. Müşteriler ürünün çıplak fiyatı (40 tl) üzerinden %20 bahşış ödemekte ve böylece bu analizde temel aldığımız müşteri açısından fiyat 28 lira olmaktadır. Aynı zamanda, piyasada belirlenen fiyat bu olsun. Yani fiyatı 28 lira imiş gibi düşünebiliriz.

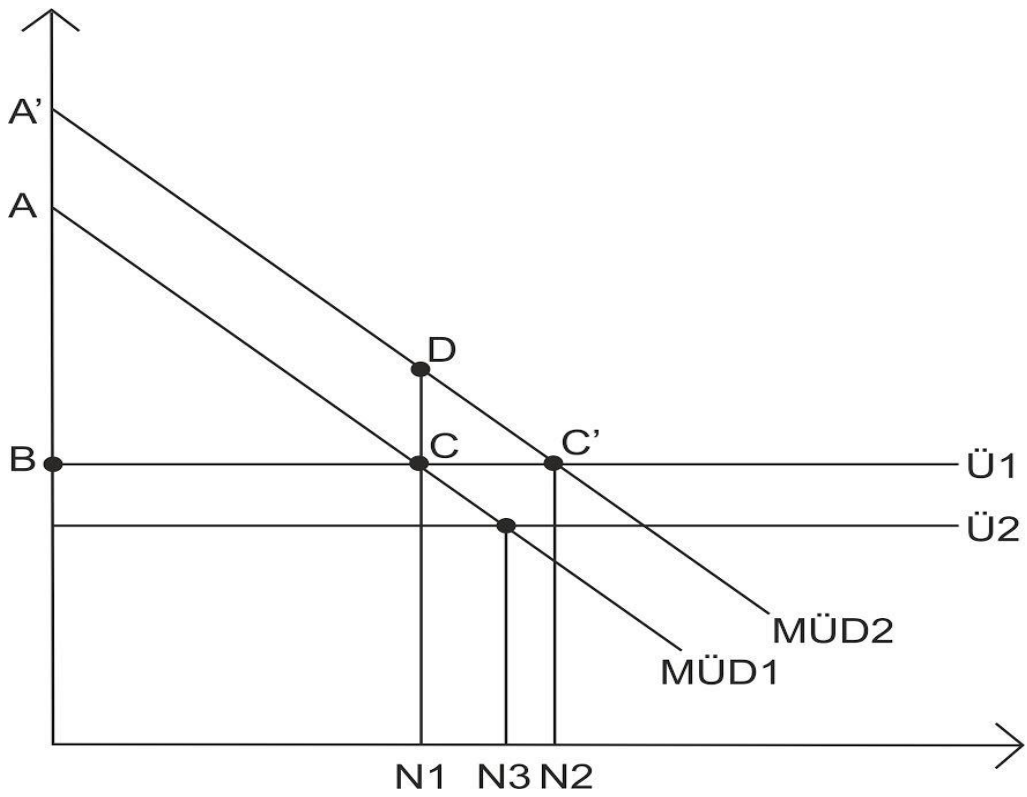
İşletmede işçi ücreti birim zamanda 1000 liradır.

Modelde, eğer işçi – bahşışle veya bahşışsiz- ideal işçi gibi davranırsa ürün 28 liraya satılabilmektedir (8 lirası bahşış). Fakat sıradan bir hizmet verirse, ürün 20 liraya satılabilmektedir (bahşış yok). Yani bahşışin ürün niteliklerini (aslında standarta doğru) iyileştirdiği ve fiyatı daha yüksek olsa bile örneğin 20 lira yerine 28 liraya alıcı bulabildiği varsayılmıştır.

Bunun yanı sıra işçi ücreti 1000 liradır. Bu defa, bu düzeyde bir ücretin, bilgi ve özen gerektirmeyen diğer başka işlerde aynı olmadığını, onlardan biraz daha yüksek olduğunu yine varsayalım. Buna rağmen işçinin, eğer bahşış yoksa standardın altında hizmet verdiğini varsayıyoruz. (Birinci kısımdaki varsayımın aynısı) Ancak bahşışle birlikte ideal işçi gibi davrandığı için müşteri hizmeti 28 liraya satın almaya razı olabilmektedir. İşçinin işe özen göstermediği durumda verilen hizmete müşteriler 40 liradan fazla bedel ödememektedir (çıplak ürün fiyatı bu anlama gelmektedir). Nitelikli yani standart ürüne ise –satın aldıkları miktarı azaltmaksızın- 48 lira ödemeye razı olabilmektedir. Aradaki fark (8 lira) bahşışe eşittir.

Bu analizin öncekinden farkı, MÜD eğrisinin sol yukarıdan sağ aşağıya doğru eğimli olmasıdır. Çünkü faktörün marjinal ürün değerinin istihdam arttıkça azaldığı (azalan verim olgusu) varsayılmıştır.

Çizelge 5' de açıkça görülebileceği gibi (bir an için patronun bahşişlerin tümüne el koyabildiğini varsayarak) bahşiş alınması durumundaki MÜD değerleri bahşiş alınmaması durumundaki MÜD' ler den her işçi düzeyi için daha yukarıda seyretmektedir. Yani bu çizelge bize bahşiş uygulamasının MÜD eğrisini yukarıya kaydıracağını anlatmaktadır. Bu durum temsili olarak Şekil 13' de gösterilmiştir:



Şekil 13. Marjinal Ürün Değeri Eğrisinin Sağa Kayması Durumu

MÜD1 eğrisi bahşiş alınmaması durumundaki, MÜD2 eğrisi ise bahşiş alınması durumundaki MÜD eğrileridir. Bahşiş alınmaması durumunda patronun toplam kazancı ABC alanının üçgeni kadardır. Bahşiş alınması durumunda ise kazanç bahşişler dâhil A'BC' üçgeninin alanı kadar olurken, istihdam düzeyi de N2 ye çıkmaktadır. Ne var ki aradaki fark bahşişlerle işçilere gittiğinden, patron için geçerli MÜD eğrisi yine MÜD1 eğrisidir ve patronun kazancı yine ABC üçgeninin alanı kadardır. Çünkü patron bu koşullar altında N1 kadar işçi çalıştıracaktır.

İşçilerin bahşiş alması, ürün fiyatını yükselterek MÜD eğrisini yukarıya kaydırmış ve toplam kârı arttırmıştır. Fakat bahşişlerin tamamı işçiye kalıyorsa, ürünün fiyatının, istihdamın ve faaliyet düzeyinin yükselmesine rağmen patronun kârı aynı kalmıştır. A'BCD alanı içerisinde A'ACD alanı bahşiş miktarıdır ve bunun tümünü işçiler aldığından patrona yine ABC alanı kadar kâr kalmaktadır.

Aslında işçilerin bahşiş almasalar bile nitelikli hizmet vermeleri gerektiği, bir değer yargısı olarak kabul edilebilir. Patron bahşiş yüzünden kârının işçiler tarafından haksız yere azaltıldığını düşünebilir. Böylece ücreti azaltmak için kendince haklı nedenleri bulunabilir. Üstelik bahşiş yüzünden istihdam N2 yerine N1 kadar olmaktadır. Patronun bu düşünceleri istihdamla ilgili toplumsal değer yargılarıyla da birlikte düşünüldüğünde, bahşişlerin bir kısmına olsun el konulmasının çok ta etik dışı olmadığı söylenebilir. Örneğin, patron çıplak ücreti biraz azalttığı takdirde, Ü1 ücret doğrusu Ü2 ücret doğrusu haline gelecek ve denge N3 istihdam düzeyinde gerçekleşecektir.

Acaba ücret, bahşişlerin tamamına el koymak anlamına gelecek ölçüde azaltılabilir mi, yoksa kısmen mi azaltılabilir? Bu soruyu, önceki kısımda da sormuştuk ve cevaplandırmıştık. Benzer cevaplar burada da verilebilir.

5.4.İşçilerin Bahşiş Almamasına Rağmen İdeal İşçi Olduğu Durum

Burada önceki kısımdaki varsayımlarımızı muhafaza ederek yine önceki kısım ve Çizelge 5 ile ilgili kısa bir analiz yapalım. Fakat burada öncekinden farklı olarak sadece, işçilerin bahşiş alsalar da almasalar da aynı özenle çalıştıklarını varsayalım. Bu durumda patron bahşişi tamamen yasaklayarak, ürünün çıplak fiyatını da 28 lira yapma şansına sahip olabilir. Böylece dolaylı olarak, aslında bahşişlerin tümüne el koymuş olmaktadır. (Bu aslında MÜD eğrisinin, yatay eksene paralel bir doğru şeklinde olduğu durum için de söylenebilir.)

Ürünün çıplak fiyatının 28 lira olması durumunda bahşişin yasaklanacağını öngörmemizin sebebi, bahşişle birlikte müşteri açısından fiyatın 28 liranın üzerine çıkmasıdır. Bu durumda(bu 28 liranın piyasada belirlendiği varsayıldığından) müşteri

sayısı önemli ölçüde azalabilir. Elbette ki müşteriler kendileri açısından fiyat bahşişle birlikte 28 liranın üzerine çıktı diye işletmeye gelmemek yerine, bahşiş vermemeyi de tercih edebilir. Fakat dördüncü bölümdeki açıklamalarımızı hatırlayalım. Bahşişin sebebi sadece nitelikli hizmet almak değil, başka sebeplere bağlı olarakta (örneğin eziklikten kurtulma teorisi gibi...) açıklanabilmektedir. Her şeye rağmen müşteriler o işletmeye gittikleri takdirde kendilerini bahşiş vermeye mecbur hissedeceklerini bildiklerinden, başka yerlerde(piyasada) 20 lira çıplak fiyat ödeme imkânı varken, o işletmeye gitmek istemeyebilirler. Bu nedendir ki, çıplak fiyatın 28 liraya çıkartılması kararının, bahşişin yasaklanmasıyla birlikte uygulanacağını söyleyebiliriz.

5.5.İşçi Sayısındaki Artışın İşçi Başına Düşen Bahşiş Miktarını Değiştirmesi İle İlgili Bir Analiz

Çizelge 5' in önemli bir konuda bize verdiği bir ipucu bulunmaktadır. Bu ipucu, MÜD eğrisinin eğimli olduğu durumda, işçi sayısı arttıkça, işçi başına düşen bahşişin azalmasıdır. Çizelge 5' in bir uzantısı sayılabilecek olan, aşağıdaki Çizelge 6' da bu durum gösterilmiştir. Çizelge 5' de gösterilmeyen bahşişler Çizelge 6' da gösterilmiştir.

Çizelge 6. İşçi Sayısı İle İşçi Başına Düşen Bahşiş Arasındaki İlişki

1	2	3	4	5	6
Faktör Miktarı	Kişi başı ücret	Toplam ücret giderleri	Toplam bahşiş	İşçi başına bahşiş	İşçilerin İşçi Başına Geliri
0					
1	1000	1000	800	800	1800
2	1000	2000	1520	760	1760
3	1000	3000	2160	720	1720
4	1000	4000	2720	680	1680
5	1000	5000	3200	640	1640
6	1000	6000	3600	600	1600
7	1000	7000	3920	560	1560
8	1000	8000	4160	520	1520
9	1000	9000	4320	480	1480
10	1000	10000	4400	440	1440
11	1000	11000	4440	403.6	1403.6

Yukarıdaki Çizelge 6' da ki toplam bahşişler, toplam fiziki ürün ile ürün başına bahşiş miktarı (8 lira) çarpılarak hesaplanmıştır. İşçi başına bahşiş, toplam bahşiş miktarı kişi (işçi) sayısına bölünerek, işçilerin işçi başına geliri ise kişi başı ücret ve bahşiş toplanarak hesaplanmıştır.

Bu çizelge göstermektedir ki, MÜD eğrisinin eğimli olduğu durumda işçi sayısı arttıkça işçi başına bahşiş miktarı azalmaktadır. O halde, işçileri parça parça işe almak yerine toptan almak, eski işçilerin yeni işçilere düşman olması şeklinde bir huzursuzluğun doğmasını önleyebilir.

5.6.Ürün Fiyatının İşletme Tarafından Belirlendiği Durum

Bu kısımda ürün fiyatının piyasada değil, işletme tarafından belirlendiği ve ayrıca müşteri sayısının (çıktı miktarının) ürün fiyatından etkilendiği bir durum üzerinde durmak istiyoruz. Özellikle hizmetler gibi heterojen bir işkolunda gerçeklere en yakın durumun da bu olduğu ileri sürülebilir. Böyle bir durumda MÜD eğrisi yine eğimlidir. Üstelik bunu söylemek için azalan verim olgusu gibi bir varsayım da ihtiyaç bulunmamaktadır. İşletmenin satışları arttırmak için kendi fiyatlarını düşürmesi gerekiyorsa ve satışlar arttığı için ilave işçiye gereksinim duyuluyorsa, böyle bir durumda da MÜD eğrisi yine eğimli olur. Aşağıdaki teorik çizelgede (Çizelge 7) bu olgunun ispatı sayısal olarak gösterilmiştir. Ve böyle bir durum, bahşişlerle ilgili değerlendirmeler açısından çok daha zengin bir bakış açısı sunmaktadır. Analizi basitleştirmek için burada azalan verimler kanununu yok saydık. Ve azalan verim kanunu dışlandığından, burada marjinal fiziki ürün ile ortalama fiziki ürün, her işçi sayısı için aynıdır, ve bunlar birbirine de eşittir.

Bu kısımdaki analizimizde ayrıca, ürünün ancak bahşiş yardımıyla nitelikli hale geldiğini (3. Kısım' dakine benzer şekilde) varsayacağız.

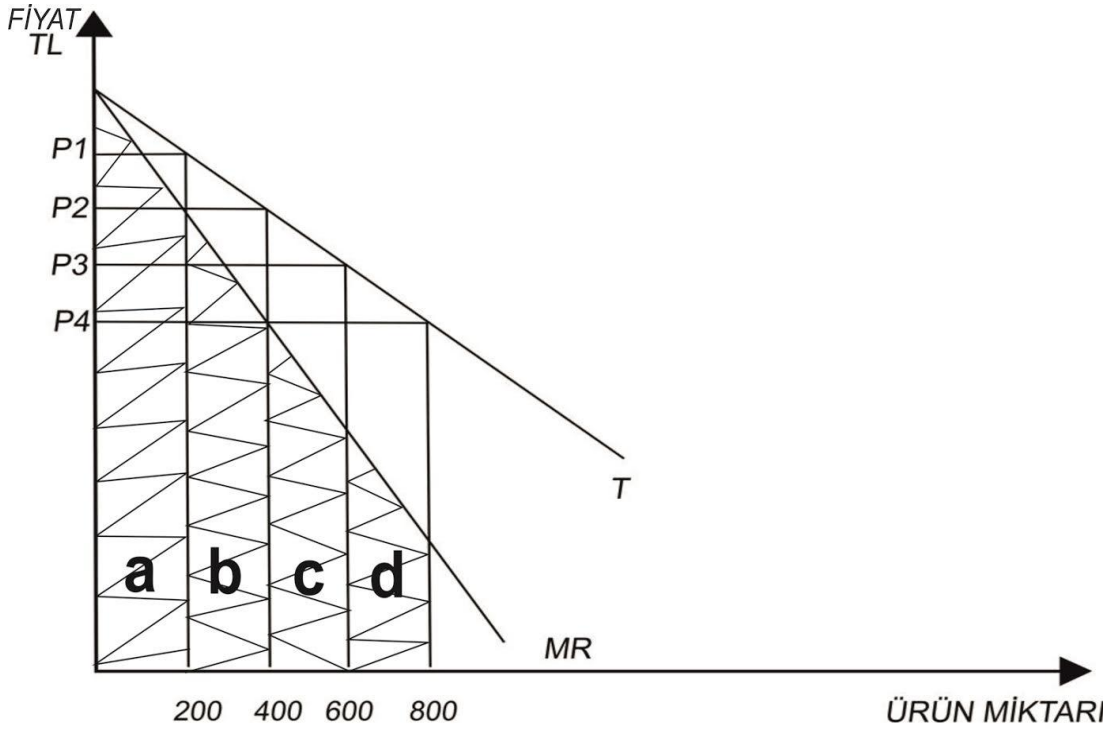
Çizelge 7. Çalışanın Bahşış Almadığı ve Faaliyet Hacminin Ürün Fiyatından Etkilendiği Durum İçin Teorik Sayısal Veriler

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Faktör miktarı(işçi sayısı)	Toplam fiziki ürün	Marjinal fiziki ürün	Ortalama fiziki ürün	Faktör fiyatı (ücret)	Faktörün toplam geliri	Faktörün marjinal geliri	Faktörün ortalama geliri	Kâr	Ürün fiyatı(Hammadde maliyeti düşülünce)	Fiyatta % değişme	Talepteki % değişme
1	200	200	200	1000	10000	10000	10000	9000	50		
2	400	200	200	1000	18000	8000	9000	16000	45	%10	%100
3	600	200	200	1000	24000	6000	8000	21000	40	%11	%50
4	800	200	200	1000	28000	4000	7000	24000	35	%12,5	%33,33
5	1000	200	200	1000	30000	2000	6000	25000	30	%14,3	%25
6	1200	200	200	1000	30000	0	5000	24000	25	%16,7	%20

Çizelge 7’ de çalışanın bahşış almadığı bir durumdaki çeşitli ürün fiyatlarında (düşük ürün niteliğine göre oluşmuş olan fiyat) talep edilen toplam ürünün miktarları gösterilmiştir. İlave her işçi ilave 200 adet ürün sunabilse bile (azalan verim kanunu yok) marjinal ürün değeri giderek azalmaktadır. Bu, taleple ilgili bir husustur. Bu durumdan ilk bölümde biraz bahsetmiştik ama şimdi daha detaylı inceleyeceğiz. Çizelge 7’ yi daha iyi anlayabilmek için öncelikle aşağıda başka bir analiz yapmamız gereklidir.

T : Talep

MR: Marjinal Gelir



Şekil 14. Ürün Talebi İle Marjinal Gelir Arasındaki İlişki

Yukarıdaki Şekil 14’ te ürünün talep eğrisi gösterilmiştir (T eğrisi). MR eğrisi ise marjinal geliri göstermektedir. Talep eğrisi sol yukarıdan sağ aşağıya doğru eğimlidir. Bu, daha çok satabilmek için fiyat düşürme gereğine işaret etmektedir. Talep eğrisi yatay eksene paralel olmadığından MR eğrisi T eğrisi ile aynı değildir ve üretim arttıkça o da talep eğrisinden ayrı olarak sol yukarıdan sağ aşağıya doğru inmektedir. Azalan verim olgusunun söz konusu olmadığını ve ilave her işçinin 200 birim üretebildiğini varsayalım.

200 birim satabilmek için fiyatın P1, 400 birim satılmak için P2, 600 birim satılmak için P3, 800 birim satılmak için fiyatın P4 olması gereklidir. 800 birimlik üretim 4 işçi ile gerçekleştirilmektedir. Şekildeki a yamuğunun alanı birinci işçinin, b yamuğunun alanı ikinci işçinin, c yamuğunun alanı üçüncü işçinin, d yamuğunun alanı dördüncü işçinin marjinal ürün değerine eşittir. Ve görüldüğü gibi işçi sayısı arttıkça, son işçiye ait yamuk alanı (yani MÜD) küçülmektedir. Dolayısıyla bu şekil fiyatın hedeflenen faaliyet hacmine bağlı olarak düşmesi gereken durumda, - azalan verimler kanunu dışlansa bile- MÜD eğrisinin de yatay eksene paralel olamayacağını ispatı sayılır.

Eğer talep eğrisi herhangi bir nedenden dolayı sola kayarsa, buna bağlı olarak MR eğrisi de sola kayacak ve böylece a, b, c, d alanları küçülecektir. Eğer talep eğrisi sağa kayarsa bu defa bunun tersi gerçekleşecektir.

Çizelge 7' de ki durum bahşişlerin olmadığı bir durumdur. Çizelgeden de açıkça görüldüğü gibi azalan verimler kanunu dışlanmasına rağmen, faktörün marjinal geliri (MÜD) işçi (faktör) sayısı arttıkça azalmaktadır.

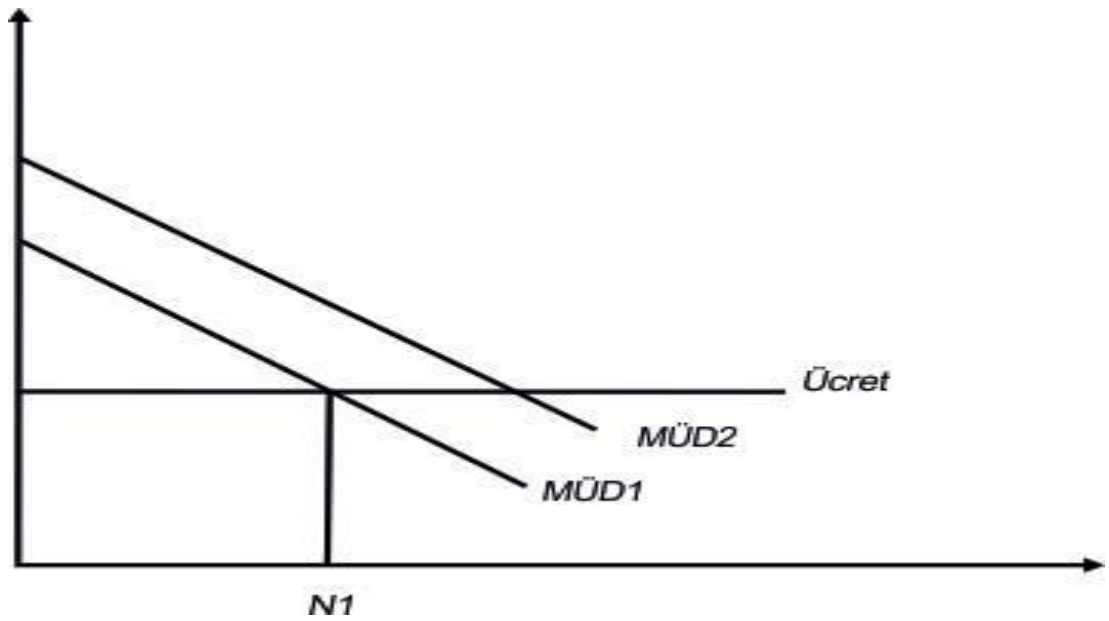
Şimdi varsayalım ki, müşteriler- hammadde maliyeti hariç olmak üzere- çıplak ürün fiyatı üzerinden %20 (fiyatın %50' si kadar olduğunu varsaydığımız hammadde maliyeti düşülmeden önceki fiyat üzerinden %10) oranında bahşiş vermekte ve bu sayede ürün nitelikleri yükselmektedir. Bu sayede aynı miktardaki ürünü %20 daha fazla (bahşiş içinde) fiyata satmak mümkün olmaktadır. Bu durum Çizelge 7' nin uzantısı olan Çizelge 8' de gösterilmiştir:

Çizelge 8. Bahşişle Ürünün Nitelikli Hale Geldiği ve Faaliyet Hacminin Ürün Fiyatından Etkilendiği Durum İçin Teorik Sayısal Veriler

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Faktör miktarı	Toplam fiziki ürün	Marjinal fiziki ürün	Ortalama fiziki ürün	Faktör fiyatı (ücret)	Çıplak ürün fiyatı	Bahşiş	Bahşişli ürün fiyatı	Toplam bahşiş	Faktörün toplam geliri (bahşişli)	Faktörün toplam geliri (bahşiş hariç)	Faktörün marjinal geliri (bahşiş hariç)	Faktörün ortalama geliri (bahşiş hariç)	Kâr (bahşiş hariç)
1	200	200	200	1000	50	10	60	2000	12000	10000	10000	10000	9000
2	400	200	200	1000	45	9,5	54,5	3800	21800	18000	9000	9000	16000
3	600	200	200	1000	40	9	49	5400	29400	24000	8000	8000	21000
4	800	200	200	1000	35	8,5	43,5	6800	34800	28000	7000	7000	24000
5	1000	200	200	1000	30	8	38	8000	38000	30000	6000	6000	25000
6	1200	200	200	1000	25	7,5	32,5	9000	39000	30000	5000	5000	24000

Çizelge 8' deki verilere göre, MÜD eğrisi (gerek bahşişi içeren gerekse içermeyen MÜD eğrisi) sol yukarıdan sağ aşağıya doğru eğimli olmalıdır. Ayrıca bahşişi de içeren MÜD eğrisi, içermeyen MÜD eğrisine göre daha yukarıda olmalıdır.

Yani Çizelge 8' deki duruma uygun olarak, ürünün talep eğrisi sağa kaymış olacağı için MÜD eğrisi de yukarıya kaymıştır. Bu durum ayrıca aşağıdaki Şekil 15' de de gösterilmiştir. MÜD1 eğrisi bahşişin bulunmadığı durumdaki MÜD eğrisi iken, MÜD2 eğrisi bahşişi de içeren MÜD eğrisidir.



Şekil 15. Talebin Artması Sonucu Marjinal Ürün Değerindeki Değişim

Bahşiş uygulaması ürünü daha nitelikli hale getirdiği için satışların miktarı aynı kalmasına rağmen müşteri- bahşiş vasıtasıyla- daha yüksek fiyat ödemektedir. Yani MÜD1 eğrisi yukarı kayarak MÜD2 eğrisi haline gelmiştir.

Fakat –müşteri açısından- fiyatın artmasından doğan kazançlar bahşişlere gittiği için patron için geçerli olan MÜD eğrisi hala MÜD1 eğrisidir. Nitelikli hizmet verilmesi patrona bir kazanç sağlamamıştır. Böyle bir durum, önceki kısımdaki (azalan verimler kanununu içeren durum) duruma büyük ölçüde benzeyen bir durumdur. Benzer yorumları burada da yapmak mümkündür.

5.7.İdeal İşçilerin Sözkonusu Olduğu ve Ürün Fiyatının İşletme Tarafından Belirlendiği Durum

Şimdi varsayımımızı biraz değiştirerek daha farklı bir durum üzerinde duracağız. Varsayalım ki işletmede bahşiş bulunsa da bulunmasa da işçiler aldıkları eğitim ve terbiye gereği en iyi hizmeti sunuyorlar. Buradaki işçilere “üstün nitelikli” adını verelim.

Acaba hizmet zaten iyi diye (özellikle işletmeye hep aynı müşteriler geliyorsa) müşteriler hiç bahşiş vermez mi? Bahşişlerle ilgili önceki açıklamamızı hatırlayacak olursak, bahşişlerin birçok sebebi bulunmaktadır ve bunlardan bir kısmı hizmet kalitesini garanti etmek amacından bağımsızdır. Özellikle sosyal bakış açısı böyle düşünmemizi sağlayabilir. Yani müşterinin işçi bahşiş bekleme bile bahşiş vermek istemesinin yine de mümkün olduğunu düşünebiliriz. Sosyal nedenlerle müşteri kendisini bahşiş vermeye mecbur hissedebilir. Bunu kendi kendisine, yanındakilere ve çalışanlara karşı hissettiği ahlaki bir sorumluluk olarak görebilir. Buna karşılık bu durum, müşterinin bu bahşişi, ödediği toplam fiyatın içerisinde olarak değerlendirmesine ve ürün talebini buna göre ayarlamasına yine de engel teşkil etmeyebilir. Yani deyim yerindeyse örneğin, “ayda iki defa dışarıda yemeğe gideceğim. Ama bahşişle birlikte bu fiyat pahalı, bahşiş vermemek te olmaz, iyisi mi ayda iki yerine bir defa yemeğe gitmeliyim” türünden bir mantık geçerli olabilir. İşletme açısından bahşişlerle ilgili esas problem de bu noktada başlamaktadır.

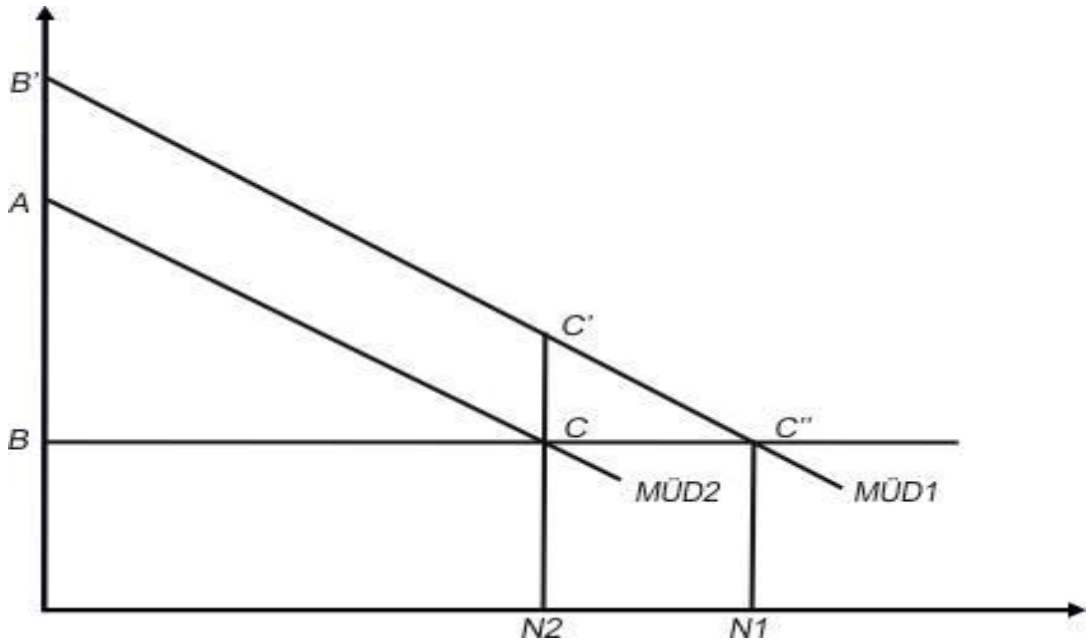
Müşterinin bahşiş vermek istemesi ve işçinin de bunu alması aslında müşterinin ödediği fiyatı yükseltmektedir. Bu da toplam talepte azalma anlamına gelir. Eğer patron bunun bilincinde ise, bahşiş almayı yasaklama yoluna gidebilir. Örneğin Çizelge 8’ e tekrar bakalım.

Bu çizelgede bahşiş sayesinde ürünün nitelikli hale geldiği varsayılmıştı. Onun içindir ki 200 birim ürün 50 lira yerine 60 liraya (bahşiş içinde), 400 birim ürün 45 lira yerine 54,5 liraya alıcı bulabilmekteydi. Şimdiki durumda ise ürünün fiyatı bahşişsiz 60 lira ve 54,5 lira olsa bile 200 birim ve 400 birim ürün satılabilmektedir. Fakat müşteriler bu fiyatların üzerine bir de asgari %10 bahşiş vermeye kalkışınca

söz konusu 60 liralık fiyat 66 liraya çıkacaktır. Bu durumda 200 birim değil, 200 birimden daha az miktarda ürün satılabilecektir. Eğer patron hala 200 birim satmak istiyorsa, ürünün bahşiş hariç fiyatını 50 liraya indirmek zorundadır. Aynı şekilde, hala 400 birim ürün satmak istiyorsa ürünün bahşiş hariç fiyatını 54,5 yerine 45 lira yapmak zorundadır.

Eğer “iyi hizmet vermek işçinin zaten normal vazifesidir.” tarzında yerleşik bir değer yargısı mevcutsa, hatta bu değer yargısı işçiler tarafından kabul gören bir değer yargı ise patron açısından burada bir ikilem söz konusudur.

Patron açısından MÜD eğrisi kendi kontrolü dışında ve haksız yere sola kaymıştır. Personelin bahşiş alması ürün fiyatını etkilemektedir. Ürün fiyatının artmaması için, bahşiş hariç fiyatı (çıplak fiyatı) düşürmek zorundadır. Oysa fiyatlandırma kararları işletmecilik açısından önemli bir karar değişkenidir ve bu yetki işletme içerisinde patrona aittir. İşçi burada bilmeyerek bile olsa, kendini idareci yerine koymuş olmakta ve deyim yerindeyse haddini aşarak fiyatlamayla ilgili önemli bir karara imza atmış olmaktadır. Bunun eğitimli bir patron için ne kadar can sıkıcı bir durum olduğunu hayal etmek güç olmasa gerek. İşçinin bahşişi yüzünden patron fiyatları indirmiş ve patron açısından geçerli olan MÜD eğrisi bu yüzden sola kaymıştır. Bu elbette ki patronun kazancını azaltmaktadır.



Şekil 16. Bahşişin İstihdam Üzerindeki Etkileri

Yukarıdaki Şekil 16' ya bakalım, patron bu durumda N1 kadar işçi çalıştırmak yerine N2 kadar işçi çalıştırmaktadır. Önceki analizimizden farklı olarak, burada bahşişin yasaklanması söz konusu değildir. Bahşiş yine de vardır. Fakat istihdam düzeyi bahşiş yasaklanmaksızın N2' dir. Yani istihdam bahşiş yüzünden azalmıştır. ABC alanı patronun kârı, AB'C'C alanı ise işçilerin toplam bahşişleridir. Patronun kârı B'C''CA alanı kadar azalmıştır. Fakat bunun tamamı işçilere gitmemektedir. CC'C''alanı kadar olan kısmı işletmeye gelmeyen müşterilerin cebinde kalmıştır. Kısacası, patronun kazancındaki azalma işçilerin elde ettiği toplam bahşişlerden daha fazladır. İşsiz kalan N2 N1 kadar işçi de deyim yerindeyse “cabası”dır.

Patronun fiyatları yükseltip bahşişi –müşterilere- yasaklaması durumunda - modelin varsayımına göre- hizmetin niteliklerinde bir kötüleşme olmaksızın patron açısından MÜD1 eğrisi geçerli olur. Fakat işçiler böyle bir durumda bahşişin niçin yasaklandığına anlam veremeyebilir. “Müşteri istiyor vermeyi ve veriyor,alan razı veren razı niye almayayım, patrona ne?” mantığı hakim olabilir. Durum işçi tarafından “patronun kıskançlığı” olarak yorumlanabilir. Çünkü işçi, bahşişin fiyatları yükseltmesi durumunda işletmeye gelemeyecek olan müşterileri görmemektedir. Sadece gelenleri görmektedir. Gerçekleşmemiş şeyler önemsenmez. Ona göre “müşteriler nasıl olsa gelmiş”tir. Bu durum çalışanların mutsuzluğuna sebep olabilir. Ve patronun da huzuru bu yüzden kaçabilir. İşçinin üstün nitelikli olduğunu varsaymıştık. Üstün nitelikli işçi ise başka bir işletmeye geçmek için fırsat kollayabilir ve başka nitelikli işçiler bulmak patron açısından zor olabilir.

Önceki kısımlardaki açıklamamıza benzer şekilde, bahşişe izin verip ücretleri düşürmek, böylece bahşişlere dolaylı olarak el koymak seçeneği de düşünülebilir. Fakat her şart altında üstün nitelikli çalışan işçiye (bahşiş olmadığı zaman işten ayrılmayı düşünmeyip sadece standartı düşürmekle yetinen) piyasadaki diğer işçilerle aynı ücreti vermek (üstelik piyadaki başka işçiler bahşiş de alıyorsa ve onların sundukları ürün bahşiş aldıkları için üstün nitelikliyse) işletmedeki üstün nitelikli işçiler tarafından büyük dirençle karşılanabilir. Bu nedendir ki, ücret düşmeksizin bahşişin sadece bir kısmına el koymak seçeneği daha gerçekçi gibi görünmektedir. Bu durumda patronun eline geçen fiyat düzeyi biraz daha fazla olacağından, patron için geçerli olan MÜD1 eğrisi de – MÜD2 eğrisi kadar olmasa da- daha yukarıda olabilecektir.

5.8. Bahşışın İşçi Ücretlerine ve İstihdama Etkisinin, Sektörün Tümü Açısından İncelenmesi

Burada hizmet sektöründeki aynı tür bahşışlı işlerin tümü (yani sektörün tümü) açısından meseleye bakacağız. Bu analizin ötekilerden farkı, ilave işçi bulabilmek ya da çalışma saatlerini arttırabilmek için ücreti yükseltmenin de gerekli oluşudur. Bu nedenle ücret eğrisi sol aşağıdan sağ yukarıya doğru eğimlidir.

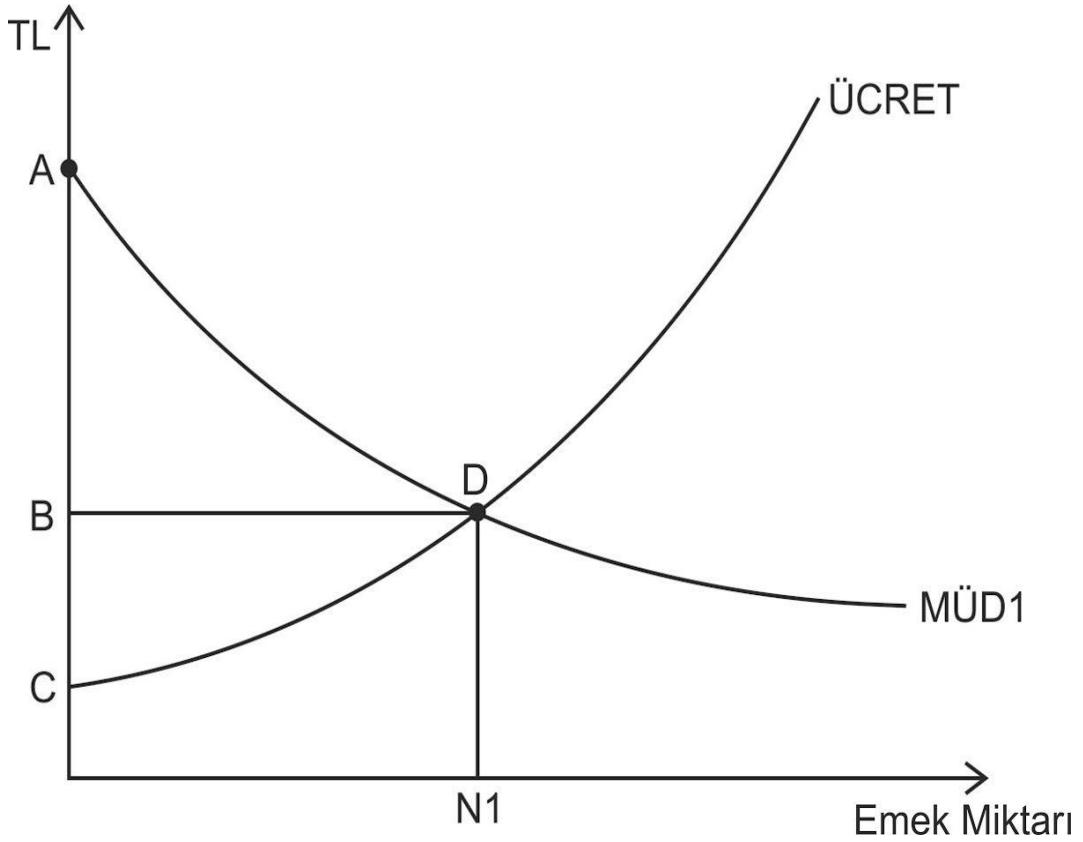
İstihdamı arttırabilmek için ücreti yükseltmek niçin gereklidir? Çünkü burada tek bir işletmeden değil, aynı iş kolundaki tüm işletmelerin yeni işçiler bulmaya çalışmasından söz ediyoruz. Her işletme aynı anda bunu yaptığında bu, emek piyasasında emek talebinin –ücrete etki edecek türde- önemli ölçüde artması anlamına gelir.

Marjinal ürün değeri eğrisinin de bu analizde yatay eksene paralel olması söz konusu olmayabilir. Çünkü biliyoruz ki-azalan verim kanununu- saymazsak firmada işçinin marjinal ürün değeri eğrisinin eğimli olması, talep eğrisinin eğimli olmasının sonucudur. Eğer ürün fiyatı piyasada belirleniyorsa, firma düzeyinde ürün talep eğrisi yatay eksene paraleldir ve buna bağlı olarakta firma düzeyindeki MÜD eğrisi de –yine azalan verimler kanununu dışlamak şartıyla- yatay eksene paraleldir. Fakat sektör düzeyinde talep eğrisinin yatay eksene paralel olması mümkün değildir. Genel olarak ekonominin herhangi bir sektöründeki bir firma piyasada geçerli olan ortalama fiyatta hiçbir indirim yapmadığı halde, tam kapasitede faaliyette bulunabilir. Çünkü piyasanın büyüklüğüne kıyasla her firma çok küçük olabilir. Ancak bu durum sektör geneli için sözkonusu değildir.

Bir firmanın arz ettiği miktarın artması sektörde belirgin bir ürün artışı yaratmadığı için, artan bu miktarı satabilmek için fiyatta önemli düzeyde indirimler yapması da gerekemeyebilir. Oysa sektörün geneli açısından bakıldığında durum böyle değildir. Fiyat dışındaki diğer koşullar veri iken piyasada söz konusu üründen talep edilen miktarın genelde artabilmesi için fiyatın da düşmesi gereklidir. Yani ürünün piyasa talep eğrisi eğimlidir. Bu nedenle toplam piyasa açısından geçerli

olan, işçinin marjinal ürün değeri eğrisi de buna bağlı olarak, sol yukarıdan sağ aşağıya doğru eğimlidir.

Sektörün tümü açısından bakıldığında ücret eğrisinin de yatay eksene paralel bir doğru şeklinde olduğunu söyleyemeyiz. Herhangi bir firma, mevcut ücret düzeyinden istediği kadar işçi bulabilir. Tek bir firmanın istihdam etmek istediği ilave işçi sayısı, piyasadaki toplam emek talebiyle kıyaslandığında çok küçük olduğu için, bir firmanın emek talebini arttırması piyasadaki ortalama ücret üzerinde bir tesirde bulunamaz. Ancak, sektörün bütününde işverenlerin tümünün emek talebi sonucunda istihdam dışı dokunur ölçüde artacaksa, piyasada oluşan ortalama ücrette de yükselme beklenmelidir. Bu nedenledir ki, sektörün tümü için işverenlerin isteklerinin sonucu olan daha fazla istihdam, ancak daha yüksek ücretler pahasına mümkün olabilir. Bu nedenledir ki, sektörün tümü açısından ücret(emek arzı) eğrisi sol aşağıdan sağ yukarıya doğru yükselen bir eğridir. Bütün bu olgular aşağıdaki Şekil 17' de gösterilmiştir.



Şekil 17. Piyasada Ücret ve İstihdam Dengesi

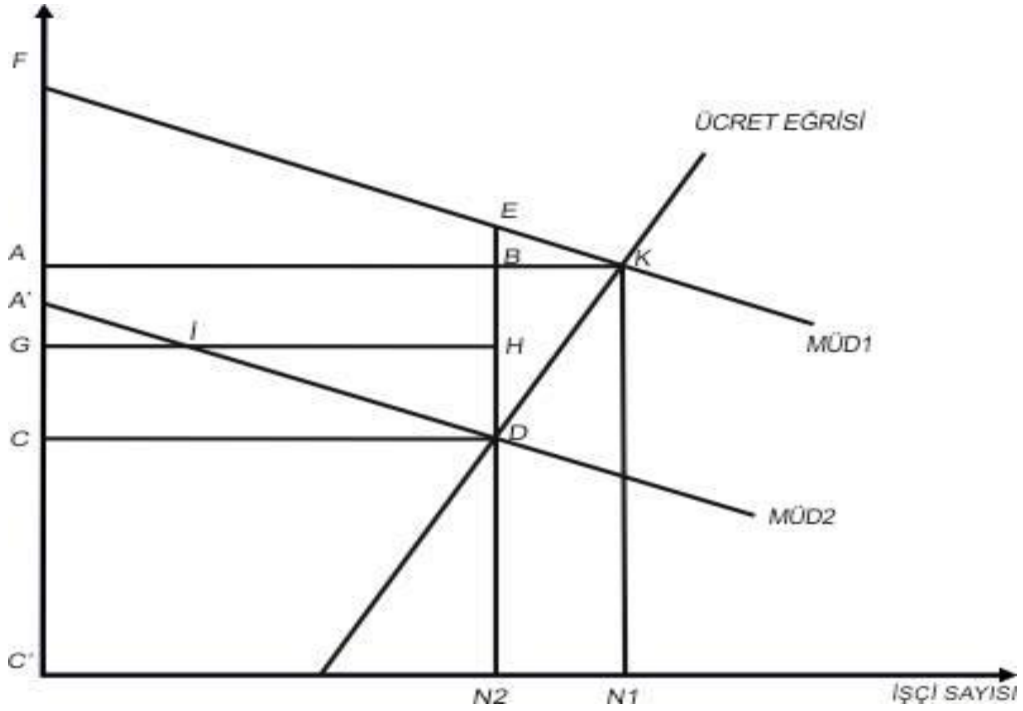
Şekil 17' ye göre, sektör N1 istihdam düzeyinde dengeye ulaşmaktadır. Yukarıdaki Şekil 17' de temsil edilen sektörün bahşışli bir hizmet sektörü olduğunu ve MÜD1 eğrisinin işçilerin bahşış almaması durumunda geçerli olan MÜD eğrisi olduğunu varsayalım. Ücret eğrisi istihdam arttıkça ücretin de artması gereğine işaret etmektedir. Eğer sadece işe sonradan giren işçilere daha yüksek ücret ödemek mümkün olsaydı patronların sektör genelindeki toplam kazancı ACD alanına eşit olacaktı. Fakat uygulamada her işçiye eşit ücret vermek gerektiğinden N1 istihdam düzeyinde piyasadaki genel ücret (her işçi için) B düzeyindedir. Bu nedenle patronların toplam kazancı ABD alanına eşittir.

MÜD1 eğrisinin üstün nitelikli hizmete karşılık düşen eğri olduğunu varsayalım. Ama bu üstün nitelikli hizmet ancak bahşışle sağlanabiliyorsa ve işçiler bahşış alıyorsa, patronlar açısından geçerli olan MÜD eğrisi –tıpkı işletme düzeyi için yaptığımız analizlerdeki gibi- daha aşağıda olacaktır. Aşağıdaki Şekil 18' de, bu durum gösterilmiştir.

Aşağıdaki Şekil 18' deki bu yeni durumda patronların kazancı A'CD alanı kadar, bahşışler toplamı ise FA'DE alanı kadardır. Toplam ücret CC'N2D kadardır. İşçilerin bahşış almasalar bile üstün nitelikli hizmet vermeleri gerektiğini bir değer yargısı olarak kabul edersek, patronlar için geçerli olan MÜD eğrisinin “bahşış yüzünden” aşağıya kaydığını söyleyebiliriz. Böylece, MÜD1 eğrisi MÜD2 eğrisi haline gelmiştir.

Bahşışlerin varlığı sektördeki istihdamı N1 den N2 ye düşürürken, ücret düzeyi A seviyesinden C seviyesine düşmüştür.

Eğer işçiler bahşış olsa da olmasa da nitelikli hizmet verseydi ve bahşış olmasaydı, patronların MÜD eğrisi MÜD1 eğrisi olacaktı ve kazançları AKF alanına eşit olacaktı. Fakat ürünün bahşışlerle mi nitelikli hale geldiği, yoksa bahşış olsun olmasın nitelikli mi olduğu hususu, sektör düzeyinde yaptığımız bu analiz açısından önem taşımamaktadır. MÜD1 eğrisinin sola kayarak MÜD2 haline gelmesiyle birlikte patronun toplam kazancı A'CD alanı kadar olmuştur. A'CD alanının AKF alanından daha küçük olduğu geometrik olarak basitçe ispatlanabilir.



Şekil 18. Bahşiş Olması Yada Olmaması Durumunda Patron Kazancı ve Ücretler

İstihdamdaki azalmayı bir yana bırakalım ve sektörde bahşişler varken de yokken de çalıştığını varsaydığımız N_2 işçi miktarı üzerinde duralım. N_2 sayıda işçi eskiden $AC'N_2B$ dörtgeninin alanı kadar ücret almaktaydı. Şimdi ise $CC'N_2D$ kadar ücret almaktadır.

N_2 kadar işçi, $ACDB$ alanı kadar ücret kaybetmiştir. Buna karşılık $FA'DE$ kadar bahşiş kazanmışlardır. Bu bahşişin $AA'DB$ kadar olan kısmı kaybettikleri ücretin bir kısmını telafi etmektedir. Yani bahşişin gerçekte $ABEF$ kadar işçilere gitmiştir. Eğer ücret düzeyi hala, A kadar olsaydı, patronlar N_2 kadar işçi çalıştırmakla $AA'DB$ alanı kadar mutlak zarar edeceklerdi.

Şimdi G gibi bir ücret düzeyi düşünelim. $GHBA$ dikdörtgenin alanı $AA'DB$ yamuğunun alanına eşit olacak şekilde G' yi dikey eksenin uygun bir noktasına yerleştirmiş olalım.

Yani yeni ücret düzeyi G kadar olsaydı, patronlar zarar etmeyeceklerdi ama kâr da etmeyeceklerdi. O halde denilebilir ki, aslında işçiler aldıkları bahşişlerin $AA'DB$ kadarlık bir kısmını (ki bu $GHBA$ ya eşitti) patronlara “hediye” etmişlerdir.

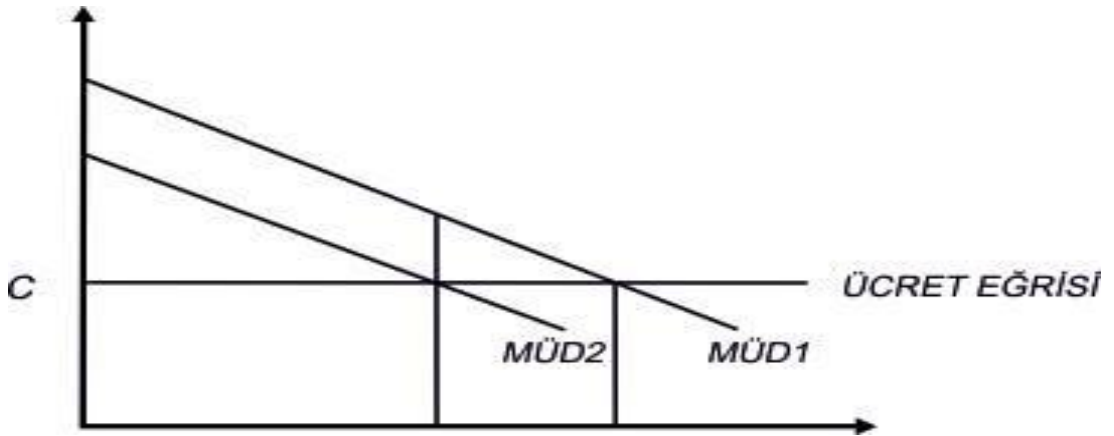
Ancak bu hediye nakit olarak ödemek yerine ücretlerinin bu miktarı karşılayacak kadar aşağıya (G' ye) inmesine razı olarak bunu yapmışlardır. Fakat piyasadaki ücret, piyasa emek arzı eğrisi ile piyasa emek talebi eğrisi (MÜD2) nin kesiştiği ücret düzeyi olan C düzeyine kadar inmekte ve patronlar kâra geçerek A'CD alanı kadar kâr elde etmektedirler.

Şekillerden açıkça görüleceği gibi işçilerin patrona hediye ettikleri GHBA alanının büyüklüğü, ücret eğrisinin eğimine bağlıdır. Ücret eğrisinin dikliği arttıkça bu alanın büyüklüğü artmaktadır. Örneğin, ücret eğrisi yatay eksene paralel olsaydı, bahşişlerin tamamı işçilere kalacaktı.

Bu analizde sektörde önce işçilere bahşiş verilme adeti yokken, sonradan bahşiş vermeye başlanmış gibi varsaydık. Fakat uygulamada öteden beri işçilere bahşiş verildiği için, bütün bunlar ne müşteriler tarafından, ne patronlar tarafından ne de işçiler tarafından görülemez. Bu arada işsizlerde (N2N1 kadar işsiz) bahşişin varlığı yüzünden işsiz olduklarını ve toplamda BKN1N2 alanı kadar gelirden mahrum olduklarını bilmemektedirler.

Yani bahşiş adeti olmasaydı ücretin düzeyinin aslında C değil A kadar olacağını, istihdamın ise N2 değil N1 kadar olacağını taraflar bilmeyebilir. Çünkü bu analiz işletme düzeyinde değil, sektör düzeyinde bir analizdir.

İşletme düzeyinde ücret piyasa düzeyindeki ücrete eşittir ve yine C düzeyindedir. Fakat işletme için geçerli olan ücret eğrisinin yatay eksene paralel bir doğru şeklinde olacağını yine söyleyebiliriz. Bu durum Şekil 19' da gösterilmiştir:



Şekil 19. İşletme Düzeyinde Ücret Eğrisi

Şekil 19 önceki bölümde verdiğimiz Şekil 15' in tekrarı niteliğindedir. Şekil 19' daki C ücret düzeyi piyasada belirlenmiştir. Piyasada nasıl belirlendiği ise Şekil 18' de gösterilmiştir (Şekil 19' daki C ücret düzeyi Şekil 18' deki C ücret düzeyi ile aynıdır). Hatırlanacağı gibi önceki kısımda işletme düzeyinde analiz yaparken patronların bahşişlerin bir kısmını ele geçirmek için ilave operasyonlar yapmasından söz etmiştik. Oysa, bahşişlerin bir kısmının patronlar tarafından işçiden alınması sektör düzeyinde zaten otomatik olarak, hiçkimsenin haberi olmadan ücret azalışı yoluyla gerçekleşmiştir. Bu kısımdaki analiz bunu ortaya koymaktadır. Yine de bu durum önceki kısımlarda yaptığımız işletme düzeyindeki analizleri geçersiz kılmaz. Yani, Şekil 18' de ki denge oluştuktan sonra bile, işletme düzeyinde de bahşişlerin bir kısmını daha ele geçirmek için önceki kısımlarda belirttiğimiz gerekçelerle patronun ilave girişimler yapmasını engelleyen iktisadi bir gerekçe bulunmadığını söyleyebiliriz.

Elbette ki sektördeki tüm patronların benzer girişimlerde bulunması, sektör düzeyinde MÜD eğrisinin konumuna da tesir edebilir (Örneğin, MÜD2 eğrisi biraz daha yukarıya kayabilir). Fakat bu durum Şekil 18 yardımıyla yaptığımız analizin özünü ve sonuçlarını çok değiştirmez.

Bazen işletme düzeyinde bile ücret eğrisi eğimli olabilir. Özellikle çok kalifiye hizmetlerde ve yeterince büyük işletmelerde bu geçerli olabilir. Böyle durumlarda patronun bahşişlerin bir kısmını ele geçirmek arzusunun çok kuvvetli olmamakla birlikte tamamen de ortadan kalkamayacağını söylemek mümkündür. Çalışmamızın sınırları açısından ve konuyu daha karmaşık hale getirmemek açısından bunun ayrıntılarına girmek istemiyoruz. Ayrıca, bu bölümdeki grafiksel analiz aletlerinin aslında karmaşık olan meseleleri basit ve incelenebilir hale getirmek için birçok ayrıntı dışlanarak geliştirilmiş olan analiz aletleri olduklarını da unutmamak gereklidir.

Bahşişlerin maaşları azalttığı yönündeki, literatürdeki görüşlerden daha önce söz etmiştik. Kimileri bu olguya patronların “ nasıl olsa bahşiş te alıyorsun; o halde sana daha az maaş yeter” şeklindeki düşüncelerinin sonucu olarak görmüşlerdir. İşçiler arasındaki, işe girme rekabetinin sonucu olarak görenler de bulunabilir. Fakat

yukarıdaki analizler durumun bu kadar da basit olmadığını, bahşişlerin maaşları, iktisadi bazı sebeplerin bulunması nedeniyle azaltılabileceğini ve bu sebeplerin neler olabileceğini ortaya koymaktadır.

Bir başka açıdan, bu kısımdaki analizimiz bu tür görüşlerin işleyiş mekanizmasını da ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır. Ayrıca bahşişlerin ücretleri azaltıp azaltmadığına da bir cevap getirmektedir. Çünkü bir iddianın mekanizmasını açıklamak, iddiayı savunmakla özdeştir. Mekanizma açıklanmaksızın savunulan bir iddianın inanılrlık derecesi şüphesiz ki daha zayıf olacaktır.

6.SONUÇ

Bilindiği gibi bir firmada ürünün fiyatı önemli bir pazarlama değişkenidir. Yine bilindiği gibi, bazı iş kollarında çalışanların müşterilerden bahşiş almaları söz konusu olabilmektedir.

Müşteriler bir firmadan ürün satın alıp almayacaklarına veya ne kadar satın alacaklarına karar verirken, ürünün fiyatına da dikkat ederler. Bu noktada bahşişin müşteri nazarında ürünün fiyatına dahil mi olduğu, yoksa bahşişin fiyattan bağımsız mı olduğu hususu önem kazanmaktadır. Bir ürünün fiyatı gerek sektördeki istihdam, gerekse çıktı miktarı açısından önemli bir değişken ise, (ki, öyledir..) bahşişin fiyata dahil bir unsur olarak değerlendirilmesi, bahşişin önemli iktisadi sonuçları olabileceği anlamına gelmektedir.

Bu çalışmada bahşişin iktisadi etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Fakat “bahşişin niçin var olduğu” sorusunun cevaplandırılması konuyla yakından ilişkilidir. Bu nedenle öncelikle bunun cevaplandırılması gerekir.

Bahşiş her şeyden önce, çalışana daha verimli ve özenli çalışmaya teşvik eden bir unsurdur. Bu noktada, bilinen teşvik edici ücret sistemlerinin bazı iş kollarında bu fonksiyonu yeterince yerine getiremediği ve böylece -her ne kadar bahşiş vermek müşterilerin insiyatifinde olan bir husus da olsa- bahşişin alternatif bir teşvik unsuru olarak ortaya çıkmış olabileceği akla gelmektedir.

Ücret sistemlerinin çeşitlerini incelediğimiz Üçüncü Bölüm’de gördük ki, literatürde önerilen geleneksel ücret sistemleri, çıktının belli bir zaman boyutunda açıkça ölçülebildiği, genellikle tanımı açıkça yapılmış standart ürünlerin üretildiği işkollarının yapısına uygundur. Bu ücret sistemleri “zaman ücret sistemleri”, “akord ücret sistemleri”, “primli ücret sistemleri” gibi isimler alabilmektedir. Bu şartları taşımayan işkollarında ise, geleneksel ücret sistemlerinin çalışanları verimli ve özenli çalışmaya teşvik etmesi zor görünmektedir. Bu aynı zamanda bir anlamda “niçin bazı işkollarında bahşiş yok ta, bazılarında var?” sorusunun cevabı sayılmalıdır.

Bahşışın genellikle hizmetlerde, özellikle de turizm sektöründe söz konusu olduğu bilinmektedir. Turizm sektörünün alt bir bileşeni sayılan yiyecek-içecek kesiminde ise bahşış daha fazla yaygındır. Özelliklerini Dördüncü Bölüm’ de incelemeyi tercih ettiğimiz turizm sektörü, emek-yoğun bir sektördür. Bundan daha da önemlisi, turizm sektöründe kullanılan emeğin “estetik” bir boyutu da bulunmaktadır ki, bu boyutun geleneksel ücret sistemleri tarafından değerlendirilmesi oldukça zordur. Emeğin verimliliğinin ölçülmesinin zor oluşu, sektörün emek-yoğun özelliği ile birleştiğinde, bu durum turistik işletmelerde ücretlerin düşük olmasının da bir sebebini oluşturmaktadır. Verimli çalışan işçilerin ödüllendirilmesi ve ücret düşüklüğünün bir anlamda telafi edilmesi hususunda ise bahşışın bir çeşit “otomatik” mekanizma olarak devreye girdiği söylenebilir.

Turizm sektörünün mevsimsel özelliğinin de bütün bunlarda rolü vardır. Şöyle ki, çalışanlar işletmede her dönem değiştiğinden, verimlilikleri hakkında bir fikir edinme ve verimli işçilerle performanslarına göre ücret sözleşmesi yapma şansı azalmaktadır. Bu şartlar altında işçilerin yine de söz konusu işte çalışmak için sözleşme yapmaya razı olmalarının, çalışmaları sırasında ayrıca bahşış de alabileceklerini bilmelerine bağlı olduğu ileri sürülebilir. Bir açıdan bunu, “bahşışlerin ücretleri azaltıcı bir etkisi” olarak görmek de mümkündür.

Müşterilerin niçin bahşış verdiği konusu (ki bunu da Dördüncü Bölüm’ de inceledik), turizm sektörünün bu özellikleriyle kısmen ve dolaylı olarak ilişkili olabilir. Özellikle, bu sektörde emeğin estetik bir boyutunun bulunması müşterilerin bahşış vermesiyle yakından ilişkili gibi görünmektedir. İyi bir hizmet satın almak beklentisiyle müşteriler bahşış verebilirler. Fakat bunun yanı sıra bahşışın sosyal nedenleri de bulunmaktadır. “Kendisine hizmet edene karşı eziklikten kurtulmak” ya da “diğer insanların eleştirilerinden kurtulmak” gibi, hizmet kalitesiyle ilgisi olmayan olgular da bahşış verme sebebi olabilmektedir.

Bahşışın niçin verildiği konusu, müşterilerin bunu hizmetin fiyatına dahil bir unsur mu, yoksa ondan bağımsız bir unsur olarak mı değerlendirebilecekleri hakkında bir fikre varmamız açısından önemlidir. Çünkü bilinmektedir ki, fiyat bir ürüne olan talebin büyüklüğünü etkileyen çok önemli bir değişkendir. Öyle görünmektedir ki, bahşış verme davranışı her ne kadar müşterilerin insiyatifinde olsa

da, bahşış verme -özellikle turistik işletmelerde- müşterilerin kendilerini yapmaya zorunlu hissettikleri bir davranıştır. Davranış zorunluluk gibi hissedildiğinde ise, müşterilerin bahşışı hizmet fiyatının dışında değil, hizmet fiyatının içerisinde bir unsur olarak gördükleri, yani “fiyata dahil” olarak gördükleri tezi geçerlilik kazanmaktadır. Bir başka deyişle bahşış, aslında müşteri açısından ürünün fiyatının artmasına sebep olan bir unsur olarak görülebilir.

Eğer fiyat, istihdam ve çıktı üzerinde önemli etkileri olan bir iktisadi değişken ise (ki, öyle olduğu genellikle kabul edilmektedir), bahşışin fiyata dahil olarak düşünülmesi, bizi bahşışin gerek firmalarda, gerekse sektörün bütününde dolaylı olarak önemli iktisadi etkilerinin bulunduğu fikrine götürür. Elbette ki bunu söyleyebilmek için sektördeki bahşışlerin önemli tutarlara ulaşması da gerekir. Bahşışlerin miktarını inceleyen bazı çalışmalar bahşışin fiyata oranının önemli düzeylere ulaşabildiğini göstermektedir. Bunun yanısıra, turizm sektörünün emek-yoğun bir sektör olma özelliği de dikkate alındığında, bahşışlerin sektördeki toplam tutarının da önemli ve etkili bir düzeyde bulunduğunu söylemek mümkündür.

Bahşışin istihdam ve çıktı üzerinde ne gibi etkileri bulunabileceğini somut bir biçimde analiz etmek için öncelikle ücret, istihdam ve çıktı arasındaki ilişkileri, bu ilişkileri açıklayan teorileri ve bunların grafiksel açıklamalarını bilmek gerekmektedir (ki, çalışmamızın İkinci Bölüm’ünü buna ayırdık). Genellikle kabul edilen ve İkinci Bölüm’ de açıkladığımız görüşe göre, bir sektördeki istihdam ve çıktı düzeyi ile ücret birbirlerini karşılıklı olarak etkiler ve bunlar birlikte belirlenir.

Çalışanların emek arzı (yani bir anlamda çalışma arzusu) ile ücret düzeyi firma boyutunda değilse bile sektör boyutunda birbirleriyle ilişkilidir. Ücret düzeyi ile istihdam ve çıktının ilişkisi ise gerek firma boyutunda, gerekse sektör boyutunda söz konusudur. İstihdamın -dolayısıyla- çıktının düzeyi, ücret düzeyi ile çalışanların “marjinal verimliliği” (ki, bu kavramın işletmelerin kârlılığı ile de yakından ilişkisi vardır) tarafından karşılıklı olarak belirlenir. Her istihdam düzeyi için işçilerin marjinal verimliliği farklıdır, ve bu olgu grafiksel olarak, “marjinal ürün değeri” (kısaca MÜD) adı verilen bir eğri ile temsil edilir. MÜD eğrisinin konumunun belirlenmesinde ürünün fiyatı da önemli derecede etkilidir.

İkinci Bölüm’ de açıkladığımız bu bilgilerden çıkan sonuç, MÜD eğrisinin yeri ve konumunda meydana gelebilecek bir değişikliğin istihdam ve çıktı düzeyini etkileyeceğidir.

Yukarıda belirttiğimiz gibi bahşış, ürün fiyatını dolaylı olarak etkilemektedir. Bu da bizi bahşışın varlığının MÜD eğrisinin yerini ve konumunu dolaylı olarak değiştireceği ve böylece bazı iktisadi sonuçların ortaya çıkmasına sebep olacağı düşüncesine götürür. Çeşitli alternatif senaryolara göre bahşışın bu etkilerini teorik ve analitik yöntem (grafiksel analiz) kullanarak Beşinci Bölüm’ de ortaya koyduk.

Bahşışın iktisadi etkileriyle ilgili olarak Beşinci Bölüm’deki saptamalarımız oldukça ayrıntılı olmakla birlikte, bunları ana hatlarıyla özetleyelim.

Bahşışın iktisadi etkileri “işletme düzeyinde” ve “sektör düzeyinde” olmak üzere iki ayrı açıdan incelenebilir. Önce işletme düzeyindeki saptamalarımızı belirtelim.

Ürün ancak bahşışle nitelikli hale geliyorsa (ki, genellikle rastlanan durumun bu olduğu kabul edilebilir) patron ürünün satılabilmesi için fiyat düzeyinde -bahşış olmaksızın ürünün zaten nitelikli olduğu bir duruma nazaran- indirim yapmak durumundadır (kendisi bunun farkında olsa da olmasa da). Çünkü müşteri açısından fiyat, “ürünün çıplak fiyatı artı bahşış” tir. Eğer işletmedeki işçi sayısı artırıldıkça, bu artış verimlilikte (ki bu, “marjinal ürün değeri” kavramıyla temsil olunmaktadır.) bir azalmaya sebep olmuyorsa, bu durumda istihdamda azalma olmaksızın sadece patronun kârı azalmıştır. Bu durumda patron ücret düzeyini düşürmek yoluyla bahşışlerin bir kısmına dolaylı olarak el koyabilir. Fakat ücret düzeyini, bahşışlerin tümüne el koymak anlamına gelecek ölçüde düşürebilmesi söz konusu olmaz. Bunun sebebi, işçilerin hizmet sektörü dışında kalan ve özenli çalışma gerektirmeyen işlere kayabilmesidir.

Eğer işçi sayısındaki artış işçi başına düşen verimlilikte bir azalmaya da sebep oluyorsa bu durumda bahşışlerin varlığı hem patronun kârını, hem de çalıştıracağı işçi sayısını azaltır. Böyle bir durumda patronun bahşışlerin hiç olmazsa bir kısmına dolaylı (ücretleri biraz azaltarak) ya da dolaysız olarak el koyması için daha fazla

“etik” sebepleri vardır. Herşeyden önce, “bir işçinin aslında bahşiş almadan da iyi hizmet vermesi gerektiği” görüşü, bir değer yargısı olarak yaygındır. Yani işçiler bahşiş almak suretiyle patronun kârını bir bakıma “haksız yere” azaltmışlardır. Üstelik bahşişler yüzünden bazı insanların işsiz kalıyor olması da cabasıdır (Bütün bu olguları Beşinci Bölüm’ de gerek grafiklerle, gerekse teorik çizelgeler yardımıyla izah ettik).

Bahşişlerin ücretlerin düşmesine sebep olduğu saptaması, aslında literatürde yer alan başka bazı çalışmalarda ve raporlarda da belirtilmiştir. Bizim çalışmamız bu hususun sebeplerinin neler olabileceğinin bir çeşit “teknik izahı” olarak ta görülebilir.

İstisnai bir durum olarak, bir firmadaki işçiler bahşiş alsa da almasa da nitelikli hizmet veriyor olabilirler. Fakat yukarıda açıkladık ki, müşterilerin bahşiş verme nedenleri sadece nitelikli hizmet alabilmekle ilgili nedenler değildir. Müşteriler bahşiş vermeden de iyi hizmet alabileceklerini bilseler dahi bahşiş verebilmektedirler. Bu durumda yukarıda belirttiğimiz görüşler yine geçerlidir (yani patron fiyatta indirim gitmek zorunda kalır). Şu farkla ki, eğer işçiler bahşiş almadan da nitelikli hizmet veren işçiler iseler, patron müşterilere bahşiş vermeyi, işçilere de bahşiş almayı tamamen yasaklamak şartıyla kârını arttırabilir. Fakat bu durum işçiler arasında huzursuzluğa ve direnişe yol açabileceğinden, bunu yapmaktansa, bahşişlerin bir kısmına -işçilerle anlaşarak ikna yoluyla- “doğrudan” el koymak daha mantıklı gibi görünmektedir. (İşçiler “ideal işçi” iseler, bunların ücretlerini azaltmak suretiyle bahşişe “dolaylı” olarak el koymak, öteki seçenekte maliyet açısından aynı olmasına rağmen işletme içerisinde daha büyük sorunlara yol açabilir ve hatta işçiler işletmeyi terkedebilir.)

Çalışmamızda ulaştığımız bir ara sonuç daha vardır. Bu da bir işletmede çıktı miktarı arttıkça, buna bağlı olarak işe sonradan alınan işçilerin, eski işçiler de dahil olmak üzere, işçi başına düşen bahşiş miktarının azalmasına sebep olabilmeleridir. Bu durumu gözlemleyen eski işçilerle, buna sebep olan yeni işçiler arasında geçimsizlik çıkmasını önlemek için, bahşişli işletmelerde çalışanları işe parça parça değil, toptan almak (hepsini aynı anda işe almak) yararlı bir politika olabilir.

Konu işletme düzeyinde değil, sektör düzeyinde ele alındığında, bahşişin iktisadi etkilerinin çok daha belirgin ve çarpıcı olduğu kanısına varılabilir. İki analiz arasındaki farklılık şudur: Bahşişli ya da bahşişsiz, herhangi bir işkolundaki herhangi bir işletmenin, işletmedeki istihdamı artırması için verdiği ücreti de artırması gerekmemektedir. Benzer şekilde, bir işletmenin istihdamı azaltması da, işletmede ödenen ücrette bir düşüğe yol açmaz. (İşçiler ancak bahşiş de alıyorsa, patronun - yukarıda açıklandığı gibi- ücreti az da olsa düşürme şansı olabilir. Çünkü ücret, işletmenin insiyatifi dışında, piyasadaki toplam emek arzı ve toplam emek talebi dengesi tarafından belirlenmiştir.) Oysa sektör boyutunda istihdamın artırma çabaları ücret düzeyinde de bir artışı beraberinde getirirken, sektörel istihdamın azalması ise ücretin önemli ölçüde düşmesi sonucunu verebilmektedir. Bahşişlerin varlığı, sektör düzeyinde MÜD eğrisinin konumunu aşağıya kaydırarak istihdamın azalmasına sebep olmakta, bu da sektördeki ücret düzeyinin düşmesine yol açmaktadır. Fakat istihdam bahşişlerin varlığı yüzünden azalmakla birlikte, sektörün bütünündeki ücret düzeyindeki düşüş, patronların bahşişlere el koyma davranışlarıyla ilgili değildir; doğrudan doğruya istihdamın azalmasının ve böylece emek arzının emek talebinden daha büyük hale gelmesinin sonucudur. Sektördeki ücret düzeyi bu şekilde bir kere belirlendikten sonra, tek tek firmalar için bu ücret düzeyi veri haline gelir ve patronlar -yukarıda da belirtildiği gibi- firma düzeyinde ilave ücret düşüşü operasyonlarıyla da işçilerin bahşişlerine ortak olma çabası içerisine girebilirler.

Sektörel düzeyde teorik olarak bahşişin olduğu bir durum ile bahşişin olmadığı bir durumu karşılaştırdığımızda denilebilir ki, bahşişin varlığı sektörel istihdamı azaltmakta ve ücret düşüşüne yol açmaktadır. Bahşişin varlığı sektörde çalışmaya devam eden işçilerin yararına olmakla birlikte, bu yarar ücret düşüşü yüzünden törpülenebilir ve çalışmakta olan işçiler bu olaydan az kazançlı çıkabilirler. Buna karşılık, eğer bahşiş olmasaydı -sektörel istihdamın daha yüksek olması sebebiyle- sektörde çalışabilecek olan ve üstelik de nispeten yüksek ücretle çalışacak olan, fakat bahşişin varlığı yüzünden işsiz kalan insanların kaybı çok daha büyük gibi görünmektedir. Bir başka deyişle, “işçiler ile işsizleri” bir arada (aynı havuzda gibi) ele alırsak, bahşişin bu topluluğun refahına olan net etkisinin “negatif” olduğunu söylemek mümkün görünmektedir.

Fakat şüphesiz ki bahşış bir gerçekliktir ve bazı yararları (özellikle hizmetin kalitesi ve sürdürülmesi ile ilgili olan yararları) bulunduğu için varlığını korumaktadır. Bahşışın -negatif etkileri nedeniyle- kamu tarafından yasaklanması başka sorunları beraberinde getirebilir.

Acaba bahşışın negatif etkilerinin bertaraf edilmesi için kamu tarafından izlenebilecek makul bir politika var mıdır? Bu çalışmadaki saptamalarımız herhangi bir öneriyi beraberinde getirmemektedir. Fakat eğer bazı öneriler geliştirilecekse her şeyden önce, bahşışın iktisadi etkilerinin ve bu etkilerin mekanizmasının ortaya konulması gerekmektedir. Bu çalışmada bunu yapmaya çalıştık.

Çalışmamızın Beşinci Bölüm'ündeki analizlerde iktisat biliminde oldukça yaygın olan "teorik ve analitik yöntem" esas alınmıştır. Bu bölümdeki yaklaşım ve sonuçlar, çalışmamızın diğer bölümlerinde yer alan literatür bilgileri tarafından da desteklenmektedir. Bunun tersi de doğrudur. Yani bir anlamda, Beşinci Bölüm'deki yaklaşım ve tespitlerimizin, önceki bölümlerdeki bilgilere uygunluğu da gözlenebilir. Şüphesiz ki, çalışmamızda teorik ve analitik yöntem yardımıyla ulaştığımız saptamaların desteklenmesi ve eksiklerinin tamamlanması açısından, gözlemsel nitelikteki başka çalışmalara da ihtiyaç bulunabilir. Çalışmamızın kapsamı içerisinde, (çalışmamızın sınırları açısından) böyle bir çaba içerisine girmedik. Fakat bizim çalışmamızın en azından bu alanda yapılabilecek başka çalışmalar için bir yaklaşım zemini sunduğu kanısındayız.

KAYNAKÇA

- Acar, A. Cevat. (2007). *İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama*. (1.baskı). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Afyonkale, Kadir. (1992). *Ücret Sistemleri*. İstanbul: Yıldız Üniversitesi Matbaası.
- Akalp, Gizem. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Ücret Sistemine Genel Bir Bakış. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1), No: 33. Web: <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=33&cilt=5&sayi=1&yil=2003> adresinden 5 Nisan 2014 tarihinde alınmıştır.
- Akdoğan, Nalan, Gündüz, Erdin ve Sevim, Adnan. (2014). *Maliyet Muhasebesi*. (3. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Yayınları.
- Akgöz, Erkan ve Gürsoy, Yüksel. (2014). Turizm Eğitiminde Yabancı Dil Öğrenme, İstek ve Kararlılıkları: Selçuk Üniversitesi Beyşehir Örneği. *Journal Of Tourism and Gastronomy Studies*, 2(1), ss. 21-29.
- Aksoy, Müge. (2010). Performans Değerleme ve Performansa Dayalı Ücretlendirmenin Analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aksöz, İbrahim. (1978). *Ekonomi*. İzmir: Ege Üniversitesi Mühendislik Ve Mimarlık Akademisi Yayınları.
- Alpugan, Oktay, Demir, Hulusi, Oktav, Mete ve Üner, Nurel. (1997). *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*. (5.basım). İstanbul: Beta Basım Dağıtım A.Ş.
- Altan, Ö. Zühtü. (2006). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Altınok, Serdar ve Çetinkaya, Murat. (2003). Turizm Sektörü ve Türkiye’de Turizm Sektöründeki Gelişmelerin Ekonomik Açıdan Değerlendirilmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl:7, Sayı:3, ss. 125-151.
- Ar, Kamil N. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’ de Ücretlerin Gelişimi*. Yayınlanan Doktora Tezi, Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Aydın, Yılmaz. (2012). Say Yasası Üzerine Bir İnceleme Klasik İktisatçıların Ve Marx’ ın Yorumu. *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:1, ss.1-29.
- Azar, Ofer H. (2004). The History of Tipping – from Sixteenth-Century England to United States in the 1910s. *Journal of Socio-Economics*, 33, 745-764.
- Balkan, Gündüz. (1976). *Ücret Sistemleri*. İzmir: Ege Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Banar, Kerim. (2004). *Maliyet Muhasebesi*. (2.baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Yayınları.

- Başaran, Faik. (1994). Paylaşım ve Ayrım Esaslı Teşvikli Ücret Ödeme Sistemleri. *Yönetim Dergisi*, Yıl: 5, Sayı: 19, ss. 11-19.
- Baytok, Ahmet, Gül, Kudret, Mankan, Esra, Bilgiçli, İsmail, Caber, Meltem, Kızanlıkl, M.Murat ve Şahin, Türkan. (2008). *Turizm Ekonomisi*. (Editör: Gökalp SELÇUK, Türkan ŞAHİN). (1. Baskı). İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Bekiroğlu, Cemil. (2010). Türkiye’ de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Benligiray, Serap. (2003). *Ücret Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Berzek, M. Nail. (1984). *İşgörenlerin Çalışmaya Güdülendirilmesinde İşletmeler Açısından En Uygun Parasal Özendirme Planlarının Seçimi Ve Bir Araştırma*. İstanbul: Fatih Yayınevi Matbaası.
- Biçerli, M.Kemal. (2014). *Çalışma Ekonomisi*. (8.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Bingöl, Dursun. (1990). *Personel Yönetimi Ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Bodvarsson, O.B. and A. Gibson, William. (1999). An Economic Approach to Tips and Service Quality: Results of a Survey. *The Social Science Journal*, 36(1), 137-147.
- Bolat, Gülşen. (2012). Performansa Dayalı Ücret Sisteminin İşgören Motivasyonuna Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bostan, Aziz, Armağan, Ece Aksu ve Süklüm, Nurcan. (2006). Herşey Dahil Sistemi Uygulayan Otel İşletmelerinde Müşteri Memnuniyeti: Bir Alan Araştırması. *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Sayı:6, ss. 32-53.
- Boz, Cihan. (2006). Dünya’ da Turizm Endüstrisinde İstihdam Ve Çalışma Şartları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bozkurt, Öznur ve Bozkurt, İlhan. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), ss. 1-18.
- Bozok, Sinan. (2005). *Maliyet Muhasebesi*. (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık öğretim Yayınları.
- Canman, A. Doğan. (1995). *Çağdaş Personel yönetimi*. Ankara: Todai Yayıncılık.
- Cordonnier, Laurent. (2014). *Garibanlara Merhamet Yok*. (1.Baskı). Lütfi ŞİMŞEK(Çvr). İstanbul: İletişim Yayınları.

- Çakır, Özlem. (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkisi*. Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Kamu İş. Web: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/ucretadaletinin.pdf> adresinden 20 Nisan 2014 tarihinde alınmıştır.
- Çalışkan, Zekeriya. (2005). İş Tatmini: Malatya’ da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırma Ve Uygulama Merkezi Yayını*, 4(1), ss. 9-18.
- Çamak, Zeynel A. (2013). Yüzde veya Bahşış Usulü ile Çalışanların Sigorta Primine Esas Kazançlarının Belirlenmesi ve Sosyal Güvenlik Kurumu’na Bildirilmesi. *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı:117.
- Çıkmın, Ayhan, Çeken, Hüseyin ve Uçar, Metin. (2009). Turizmin Tarım Sektörüne Etkisi, Agro-Turizm Ve Ekonomik Sonuçları. *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 15(1), ss. 1-8.
- Çiftçi, Hakkı. (2008). İstihdam Koşullarının Gelişme Seyri. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12(2), ss. 59-80.
- Denis, Henri. (1982). *Ekonomik Doktrinler Tarihi 1*. Atilla TOKATLI(Çvr). İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Dinler, Zeynel. (1990). *Mikroekonomi*. (7. Baskı). Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Divitçioğlu, Sencer. (1962). *Mikroiktisat: Fiat Ve Refah Teorisine Giriş*. İstanbul: Sermet Matbaası.
- Doğrusöz, Bumin. (2007). Bahşış Vergiye Tabi midir? . Referans Gazetesi. Web: <http://www.senaymm.com.tr/hukuk.html> adresinden 15 Nisan 2014 tarihinde alınmıştır.
- Emsen, Ö. Selçuk. (1999). Kapitalist Kentleşme ve Marksist Yedek Sanayi Ordusu: Analitik Bir Bakış. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(1), ss. 161-172.
- Ercan, Fuat ve Özar, Şemsa. (2000). Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’ de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış. *Toplum ve Bilim Dergisi*, Sayı: 86, ss. 22-72.
- Erdem, Barış. (2003). Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Yeri Ve Önemi. *İş Güç Dergisi*, 5(2), Sıra: 2.
- Erdem, Ezgi. (2007). İnsan Kaynaklarında Ücret Yönetimi Sisteminin Oluşturulması Ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ergül, H. Fazlı. (2006). Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret- Başarı İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 2006, 5(18), ss. 92-105.

- Ergüney, Özlem. (2006). Ücret Tatmininin İşgören Tatmini İle İlişkisi Ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ertekin, Aliye. (2012). Kamu Hastanelerinde Performansa Dayalı Ücret Ödemesi ve Çeşitli Meslek Grupları Açısından Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fehr, Ernst and Falk, Armin. (2002). Psychological foundations of incentives. *European Economic Review*, 46. Web: <http://www.cens.uni-bonn.de/team/board/armin-falk/psychological-foundations-of-incentives-european-economic-review-2002-46-687-724-with-ernst-fehr.pdf> adresinden 20 Nisan 2014 tarihinde alınmıştır.
- Ferecov, Rakif. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerleme Ve Uygulama*. Bakü: Kafkas Üniversitesi Yayınları.
- Fisunoğlu, Mahir ve Köksal Tan, Bilge. (2009). Keynes Devrimi Ve Keynesyen İktisat. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 20(70), ss. 31-60.
- Görmezöz, Gökten. (2007). Türkiye Ekonomisinde Yaşanan Dalgalanmaların İstihdam Üzerindeki Etkisi Ve Olumsuz Etkilerin Azaltılmasına Yönelik Önlemler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Güler, Bülent. (1991). Eskişehir’ de İşgücü Verimliliği ve Ücretler: İki Kit Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gündoğan, Naci ve Biçerli, M. Kemal. (2004). *Çalışma Ekonomisi*. (2. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Gündoğan, Naci, Biçerli, M. Kemal, Lordoğlu, Kuvvet ve Özkaplan, Nurcan. (2013). *Çalışma Ekonomisi-1*. (2. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Günel, Özgür Devrim. (2009). Mevsimsellik, Mevsimlik İstihdam Ve Örgütsel Bağlılık: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(2), ss. 199-219.
- Güneş, Hüseyin Hasimi. (2009). İktisat Tarihi Açısından Nüfus Teorileri Ve Politikaları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), ss. 126-138.
- Güngör, Kamil. (1998). İktisadın Tarihine Kısa Bir Bakış Ve Merkantilizmden Günümüze İktisadi Düşünceler. Web: <http://kisi.deu.edu.tr//asuman.altay/%C4%B0KT%C4%B0SADIN%20TAR%20GÜNÜMÜZE%20İKTİSADİ%20DÜŞÜNCELER> adresinden 18 Aralık 2014 tarihinde alınmıştır.
- Gürbüz, Ali Kemal. (1998). *Turizmin Ekonomik Analizi*. (1.Baskı). Balıkesir: Alem Basım-Yayın.

- Güven, Mehmet, Bakan, İsmail ve Yeşil, Salih. (2005). Çalışanların ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 12(1), ss. 127-151.
- Hoas, David and Bigler, Lyndsay. (2004). The Relationship Between Tipping and Service Quality: The Other Side of the Equation. *Paper to be presented at the Southwestern Society of Economists Annual Meeting*, March. Web: <http://www.ser.tcu.edu/2005-Pro/SEP2005%20Hoas%20Bigler%2017-26.pdf> adresinden 21 Nisan 2014 tarihinde alınmıştır.
- Isacc, Alfred. (1949). *Ücret Sistemleri*. İstanbul. Web: <http://journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/viewFile/1023013168/1023012390> adresinden 25 Nisan 2014 tarihinde alınmıştır.
- İşığışık, Özlem. (2011). *Ücret Teorisi, Politikası, Yönetimi ve Sistemleri*. (2. Baskı). Bursa: Marmara Kitabevi Yayınları.
- İçöz, Orhan. (1991). Turizm Sektörünün Gelişmesinde İnsan Unsurunun Önemi. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, Sayı:23-24, ss. 15-18.
- İşgüden, Tamer. (1982). *Makroiktisat*. (1. Baskı). İstanbul: Bilim Ve Teknik Kitapevi Yayınları.
- Kahraman, Abdullah. (2003). Genel Olarak Ücret ve Ücretin Tahakkuku. *İş Hukuku Ve İktisat Dergisi (Kamu-İş)*, 7(2), ss. 823-838. Web: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7245.pdf> adresinden 27 Nisan 2014 tarihinde alınmıştır.
- Kaytancı, Uğur Bülent. (2008). Ücret Teorileri Ve Türkiye İmalat Sanayiinde Ücretlerin Durumu Üzerine Uygulama. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kılıç, Yalın. (2014). Turizm Sektörü İstihdamının Eğitim Durumu Ve İnsangücü Planlaması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), ss. 419-436.
- Korkmaz, Adem ve Mahiroğulları, Adnan. (2007). *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları-Türkiye ve AB Ülkeleri*. (2. Baskı). Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kök, Sabahat B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), ss. 291-317.
- Köse, Tufan. (2007). Ücret ve Maaş Yönetimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurt, Resul. (2009). Bahşiş Karşılığı Çalışanlar Sigortalı Olur Mu?" *Dünya Gazetesi*. Web: <http://www.dunya.com/bahsis-karsiligi-calisanlar-sigortalı-olur-mu-33050yy.htm> adresinden 28 Nisan 2014 tarihinde alınmıştır.
- Kuyzu, Şule D. (2007). Küçük Orta Ölçekli İşletmelerde Ücret Ve Ödüllendirme Yöntemleri Konusunda İşgören Algılamaları: Kahramanmaraş Tekstil İşletmelerinde Bir Alan Çalışması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.

- Küyük, Esmâ Firuze. (2012). Sosyal Turizmin Desteklenmesiyle Turizmde Mevsimselliğin Azaltılması:İspanya Örneği. Uzmanlık Tezi, İstanbul.
- Lynn, Michael and Grassman, Andrea. (1990). Restaurant Tipping: An Examination of Three ‘Rational Explanations’. *Journal of Economic Psychology*, 11 (June) 169-181.
- Lynn, Micheal. (1998). Reach Out and Touch Your Costumers. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 39, 60-65.
- Lynn, Michael and McCall, Michael. (2000). Beyond Gratitude and Gratuity: A Meta-Analytic Review of the Predictors of Restaurant Tipping. Working paper, School of Hotel Administration, Cornell University, 203-214.
- Lynn, Micheal. (2011). MegaTips2: TwentyTested Techniques for Increasing Your Tips. *Cornell Hospitality Tools*, 2 (1).
- Memiş, Gafur. (2010). Performansa Dayalı Ücret Sisteminin Sağlık Hizmetlerine Etkisi ve Niğde Devlet Hastanesi’nde Görevli Sağlık Personeli Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Menekşe, Ramazan. (2005). Herşey Dahil Sisteminin Ve Sistemden Faydalananlar Açısından Etkilerinin Otel Yöneticilerinin Gözünden Değerlendirilmesi(Marmaris Örneği). *Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar 2005, Sayı:1, ss. 97-124.
- Mercan, Semra. (2010). Performansa Dayalı Ücret Sisteminin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Okka, Ö. Faruk. (2008). Bireysel Performansa Dayalı Ücret ve Verimlilik: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öksüz, Arif. (2008). Tekstil Sektöründe Ürün Maliyetinin Hesaplanması ve Maliyet Kontrolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Önder, Emel. (2009). Maliyet Muhasebesi. Slayt Web: http://web.itu.edu.tr/~onderem/MALIYETMUHASEBESI4_09_10.pdf adresinden 2 Ağustos 2014 tarihinde alınmıştır.
- Önsal, Naci. (1992). *Ücretler Ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu (Ders Notları)*. Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası.
- Özgüven, Ali. (1997). *İktisat Bilimine Giriş*. (7. Baskı). İstanbul: Filiz Kitapevi.
- Özkazanç, Önder, Berberoğlu, C.Necat, Eren, Ercan, Parasız, M.İlker ve Yıldırım, Kemal. (2006). *İktisat Teorisi*. (4. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

- Öztürk, Nazım. (2005). Ücret Kuramında Yeni Yaklaşımlar. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), ss. 29-49.
- Parasız, M. İlker. (1991). *Makro Ekonomi Teori ve Politika*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Parasız, İlker ve Bildirici, Melike. (2002). *Modern Emek Ekonomisi*. (1.Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Parlak, Erdal. (2008). Performansa Dayalı Ücretlendirme ve Türk Kamu Yönetimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Purkıs, Semra. (2008). Turizmle Kalkınmada Enformel Emek Kullanımı: Marmaris Örneği. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 19(69), ss. 107-126.
- Sakarya, Şakir. (2008). Turizm İşletmelerinin Finansman Sorunlarının Çözümünde İMKB'nin Rolü(İMKB Turizm Sektörü Üzerine Bir İnceleme). *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı:14, Nisan, ss. 1-12.
- Sarioğlu, H. İbrahim. (2000). Sanayileşmiş Ülkelerde Toplu Pazarlık Düzeyi ve Kapsam Üzerine. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı:43-44, ss. 95-103.
- Savaş, Vural. (1983). *İktisadi Analiz*. (3. Baskı). İstanbul: Ar Basım Yayım ve Dağıtım A.Ş.
- Scott, William R. (1916). The Itching Palm: A Study of the Habit of Tipping in America. *The Penn Publishing Company*, Philadelphia.
- Selik, Mehmet. (1988). *100 Soruda İktisadi Doktrinler Tarihi*. (3. Baskı). Gerçek Yayınevi.
- Seyidoğlu, Halil. (2002). *Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük*. (3. Baskı). İstanbul: Güzelcan Yayınları.
- Strohmetz, David B., Rind, Bruce, Fisher, Reed and Lynn, Micheal. (2002). Sweetening The Till: The Use of Candy To Increase Restaurant Tipping. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(2), 300-309.
- Şahin, Levent. (2010). İnsan Kaynakları Yönetiminde Ücretlendirme Fonksiyonunun Analizi. *Kamu-iş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Yıl: 2010, 11(2). Web: <http://www.kamu-is.org.tr/dergiler.htm> adresinden 4 Nisan 2014 tarihinde alınmıştır.
- Şardan, Serdar. (2012). Ücret Yönetimine Etki Eden Unsurların Analizi. *Çimento İşveren Dergisi*, 26(3), ss. 20-30.
- Şenduran, Şermin ve Maskan, Esra. (2009). Ücretin İşyerindeki Yıldırma Olgusu Üzerindeki Etkisi. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi (Bilig)*, Sayı:50, ss. 153-168.

- Tansel, Aysıt. (2012). *2050' ye Doğru Nüfusbilim ve Yönetim: İşgücü Piyasasına Bakış*. İstanbul: Sis Matbaacılık, Tusiad 40, Yayın No: Tusiad- T/2012-11/536. <http://www.tusiad.org.tr/rsc/shared/file/Isgucu-Piyasasına-Bakis-.pdf> adresinden 20 Şubat 2015 tarihinde alınmıştır.
- Tarcan, Ertuğrul. (2000). Esnek İstihdamdaki Trend ve İşletmelerle Çalışanlar Üzerine Etkileri. *G.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 3/2000, ss. 1-18.
- Törüner, Mete ve Lordoğlu, Kuvvet. (1991). *Çalışma Ekonomisi*. (1. Baskı). İstanbul: Beta Basım.
- Tucker, H. (2003). *Living With Tourism: Negotiating Identities in a Turkish Village*, Routledge.
- Tuna, Muammer ve Yanardağ, Aslıhan A. (2012). *Turizm Sosyolojisi*. (1. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Tutar, Filiz, Alpaslan, Cemile, Tutar, Erdinç ve Erkan, Çisil. (2013). Turizm Sektörünün İstihdam Üzerine Etkileri. *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2(4), ss. 14-27.
- Türkay, Orhan. (1993). *Mikroiktisat Teorisi*. (3. Baskı). Ankara: Adım Yayıncılık.
- Ulutaş, Çağla Ü. (2011). "Sağlıkta Dönüşümün Kadın Sağlık Çalışanlarına Temel Yansımaları". Sağlıkta Kadın Emegi Sempozyumu Kitabı. Türk Tabipleri Birliği Yayınları. Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Uşen, Şelale. (2007). Avrupa Birliği Ülkeleri Ve Türkiye' de Aktif Emek Piyasası Politikaları. *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, Sayı:2, ss. 65-94.
- Uyanık, Yücel. (1999). Dualist(İkili) İşgücü Piyasası Teorisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(3), ss. 1-8.
- Ünal, Targan ve Tunalı, Çiğdem Börke. (2011). *Mikroekonomi*. (1. Baskı). İstanbul: Der Yayınları.
- Üngüren, Engin, Doğan, Hulusi, Özmen, Mehmet ve Tekin, Ömer Akgün. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. *Journal of Yaşar University*, 5(17), ss. 2922-2937.
- Ünüvar, Şafak. (2009). Kişilerarası İletişimin Konaklama İşletmelerindeki Önemi Ve Beş Yıldızlı Otelde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı:18, ss. 377-396.
- Ünsalan, Erdal ve Şimşeker, Bülent. (2009). *Temel İşletmecilik Bilgileri*. (4.Basım). Ankara: Detay Anatolia Akademik Yayıncılık.
- Ünsalan, Erdal ve Şimşeker, Bülent. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (3.Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Üstünel, Besim. (1983). *Makro Ekonomi*. (4.Baskı). İstanbul: Mısırlı Matbaacılık.

- Üstünel, Besim. (2001). “*Ekonominin Temelleri*”. (8.Baskı). İstanbul: Globus Dünya Basımevi.
- Whaley, Jeremy E. And O’Neill, Martin A. (2011). To tip or not to tip? An Exploratory Study of the Motivations Driving Consumer Tipping Behavior. Sixteenth Annual Graduate Education and Graduate Student Research Conference in Hospitality and Tourism.
- Yamak, Nebiye, Tanrıöver, Banu ve Güneysu, Filiz. (2012). Turizm- Ekonomik Büyüme İlişkisi: Sektör Bazında İnceleme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2), ss. 205-220.
- Yanardağ, Özgür ve Avcı, Mehmet. (2012). Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları: Marmaris, Fethiye, Bodrum İlçeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 3(2), ss. 39-62.
- Yaylı, Ali ve Yayla, İsa. (2012). Turistlerin Herşey Dahil Sistemini Tercih Etme Nedenleri. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(1), ss. 143-162.
- Yıldız, Gültekin. (1989). *İşletmelerde İşgören Yönetimi*. Adapazarı: İ.T.Ü. Sakarya Mühendislik Fakültesi Matbaası.
- Yıldız, Zafer. (2011). Turizm Sektörünün Gelişimi Ve İstihdam Üzerindeki Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(5), ss. 54-71.
- Yiğitbaşı, Şehabettin. (1999). *İktisada Giriş*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayını: No: 24.
- Yiğiteli, Nadide. (2009). Alternatif Asgari Ücret Politikaları ve Bu Politikaların Sosyal Güvenlik Sistemi Üzerindeki Etkileri. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi.
- Yukarıç, Nazlı N. (2006). İş Hukukunda Ücret Alacakları. *Ankara Barosu Dergileri*, Sayı:6, ss. 76-84.
- Yücel, Asım. (1980). *Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler*. Ankara: Kalite Matbaası.
- Zaim, Sabahattin. (1968). *Çalışma Ekonomisi*. (2. Baskı). İstanbul: Sermet Matbaası.
- Zengin, Burhanettin. (2010). Turizm Sektörünün Türkiye Ekonomisine Reel Ve Moneter Etkileri. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 5(1), ss. 102-126.

İNTERNET KAYNAKLARI

<http://www.tazminathukuku.com/arastirma-yazilari/is-hukukunda-ucet-kavrami.htm>
Erişim Tarihi: 19.04.2014

<http://www.ntvmsnbc.com/id/24980760/> Erişim Tarihi: 25.04.2014

<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13455> Erişim Tarihi: 15.08.2014

<http://www.wttc.org/focus/research-for-action/economic-data-search-tool/> Erişim
Tarihi: 13.08.2014

<http://www.tuyed.org.tr/turizmde-istihdam-838-bin-kisi-oldu/> Erişim Tarihi:
20.08.2014

GELİR VERGİSİ KANUNU-GVK

http://www.gib.gov.tr/fileadmin/mevzuatek/gerekceler/GVK/cilt_1_193_sayili_kanun.pdf Erişim Tarihi: 18.09.2014

http://www.deu.edu.tr/userweb/aylin.duygulu/dosyalar/Klasik-NeoKlasik_Iktisat.ppt
Erişim Tarihi: 15.02.2015

