



**TÜRKİYE'DE GELİR DAĞILIMINDA ADALETSİZLİK SORUNUNA BİR ÖRNEK:
KİT'LERDE UYGULANAN ÜCRET POLİTİKASININ GELİR DAĞILIMINDA
YARATTIĞI ADALETSİZLİK VE BEŞERİ SERMAYE TEORİSİ İLİŞKİSİ**

Erdem CAM*

ecam@politics.ankara.edu.tr

Özet

Bu makalede; Türkiye'de 657 Sayılı Kanuna tâbi olarak çalışan ve kariyer mesleklerini icra eden kişilerin almış oldukları maaşlar ile 4857 Sayılı İş Kanunu'na tâbi çalışanların almış oldukları ücretler mukayese edilerek, sonuçların Türkiye'de gelir dağılımında adaletsizlik sorununa bir örnek teşkil ettiği ortaya konulmak istenmiştir. Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, gelir dağılımı politikası içinde ücret politikasının önemi anlatılmış takip eden ikinci bölümde beşeri sermaye teorisi varsayımları çerçevesinde ücretlerin oluşumu ile eğitim ve istihdam ilişkileri ele alınmış üçüncü ve son bölümde ise; Türkiye'de enerji sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kuruluşunda 4857 Sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanlar ile genel olarak 657 Sayılı Kanuna tabi çalışan kariyer meslekleri olarak tanımlanan meslekleri icra edenlerin almış oldukları maaşlar kıyaslanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Gelir dağılımı, gelir adaletsizliği.*

**AN EXAMPLE OF INCOME DISTRIBUTION INEQUALITY PROBLEM IN TURKEY:
INEQUALITY CREATED BY WAGE POLICY IN STATE ECONOMIC ENTERPRISE
ON INCOME DISTRIBUTION AND ITS RELATION TO HUMAN CAPITAL THEORY**

Abstract

In this article; salaries of "career occupations" dependent on act of number 657 in Turkey and wages of labour dependent on act of number 4857(Labour Law) are compared to state an example of income distribution inequality in Turkey. This study consists of three sections. In the first section, the importance of wage policy in income distribution policy is explained. In second section, wage formation and education and employment relations are taken in hand in the frame of assumptions of human capital theory. In the last section, wages of labour dependent on act of number 4857 and salaries of career occupations dependent on act of number 657 are compared in a state economics enterprise which displays activity in energy sector in Turkey.

Keywords: *Income distribution,, income inequality.*

Giriş

Çağımızda toplumsal politikalarla ilgili temel sorunlardan biri kuşkusuz ücretle ilgilidir. Sanayileşme sürecinde olan ve sanayileşmiş toplumlarda sayıları ile birlikte maddesel ve moral güçleri üretim süreci içinde gittikçe artan, büyüyen işçiler, yaşam düzeylerini belirleyen ve çoğu kez gelirlerini oluşturan ücreti, bütün toplumsal ve ekonomik haklarının ana sorunu yapmışlardır. Ülkelerin gelişme derecelerine göre, ekonomi içindeki yeri değişik görünen ücretlerin kişi bakımından gösterdiği önem çok farklı değildir. Ne tür ülke söz konusu olursa olsun genel olarak işçi, geçinebilmek için hemen hemen tamamıyla ücrete bağlıdır (Talas, 1997: 33). Toplu sözleşme kapsamı içinde olan ya da olmayan işçilerin almış oldukları ücret, Talas'ında belirttiği üzere onların yaşamlarını idame ettirebilmeleri açısından son derece önemlidir ve Avrupa ülkelerinde sendikal hareketin güç kazanması ve işçilerin mücadeleleri sonucunda, işçi ücretlerinde bir yükselme gerçekleşebilmiştir (Işıklı, 2002).

Ancak Türkiye'de sanayileşme hamlesinin adımı olarak yapılandırılan ve günümüze kadar Türk iktisadi yaşamı içerisinde istihdam alanı açmak ve özel sektöre öncü olmak açısından kurulmuş bulunan kamu iktisadi teşebbüslerinde günümüz itibarıyla işçi ücretleri yüksek meblağlara ulaşmaktadır. Aslında işçilerin almış oldukları ücretler yüksek değildir. Türk-İş' in her yıl yayınlamış olduğu yoksulluk ve açlık sınırı göstergelerine¹ bağlı olarak bir kıyaslama yaptığımızda ücretlerin çok yüksek olmadığı düşünülebilir ancak ülkenin genel iktisadi şartları, asgari ücretin tutarı ve beşeri sermaye teorisinin varsayımlarını incelediğimizde; KİT'lerde (Kamu İktisadi Teşebbüsü) çalışan işçilerin almış oldukları ücretlerin, memurlara nispeten, son derece yüksek ve adaletsiz bir dağılım mekanizması sonucunda oluştuğunu görürüz.

Nitekim KİT'lerde istihdam edilen işçilerin ücretlerinin bir artış göstermesinde 1963'ten bu yana uygulanan toplu iş sözleşmesi sisteminin bir etkisi olduğu ifade edilmelidir. Bu dönemde, daha önceki dönemlerde kâr oranlarının yüksek olduğu kanaatini taşımakta olan sendikaların ücret artış talepleri yüksek olmuştur. Bu sebeple 1963-1967 yılları arasında gerçek ücretlerin verimlilik artışının üzerinde bir seviyede ve hızla yükseldiği görülmektedir (Yumuşak; Bilen, 2000: 11).

Bu çalışmada bu adaletsiz ve çarpık dağılım üzerine odaklanacak ve konu beşeri sermaye teorisinin varsayımları çerçevesinde tartışılacaktır. Nitekim iddiamızı temellendirebilmek açısından da çalışmanın üçüncü başlığı altında enerji sektöründe faaliyet gösteren bir kamu iktisadi teşebbüsündeki 2002 ve 2003 yılı Nisan Ayı ücretleri ile diğer sektörlerde yer alan nitelikli işgücünün ücretleri kıyaslanacaktır. Günümüze kadar yapılan gelir dağılımı çalışmaları Türkiye'de adaletsiz bir paylaşım olduğunu sektörler itibarı ile ya da kişisel ve fonksiyonel gelir dağılımı rakamları ile ortaya koymakta iken (Aktan, 2002: 285-314) eğitim ve istihdam edilebilirlik arasındaki ilişki açısından ve eğitilmiş insanlar ile niteliksiz işgücünün GSMH (Gayri Safi Milli Hasıla)'dan almış oldukları pay açısından yapılan çalışmalar daha az kalmıştır. Benim bu çalışma esnasındaki kaygımı da; Türkiye'de yaşanan bu adaletsiz dağılım mekanizmasının ortaya konulması oluşturmaktadır.

I. Gelir Dağılımı Politikası Araçları İçerisinde Ücret Politikası

Gelir dağılımı politikası araçlarını ve bu araçlar içerisinde ücret politikasının tanımlanmasına geçmeden önce ücretin ne olduğuna kısaca değinmemiz, okuyucunun beşeri sermaye teorisi varsayımlarını anlatacağımız bölümünde ve makalenin tümünde bir bütünlük içerisinde konuyu idrak edebilmesi açısından önem arz etmektedir. En genel ifade ile ücret emeğin fiyatıdır. Daha uygun bir tanımlama yapmak gerekirse ücret; bedeni veya fikri emeğin üretime katkısı karşılığında ödenen

¹ Türk-İş Araştırma Merkezi'nin yaptığı hesaplama göre, Mayıs ayında dört kişilik bir ailenin yeterli, dengeli ve sağlıklı olarak beslenebilmesi için yapması gereken gıda harcaması tutarı 324 milyon 63 bin lira olarak hesaplandı. Açlık sınırı olarak kabul edilen bu tutarda, Nisan ayındaki 324 bin 683 bin liralık düzeyine göre yüzde 0.2'lik gerileme yaşandı. Bu gerilemede, meyve ve sebze fiyatlarında gözlenen ucuzlama etkili oldu. Sebze-meyve fiyatlarındaki değişim hesaplama dışı tutulduğunda gıdadaki aylık fiyat artışının yüzde 1.3 düzeyinde oluşacağı belirlendi. Mayıs ayında gözlenen bu düşüşe karşın, mutfak harcamalarında yıllık artış yüzde 47.4 oldu. Mayıs 2001'de aylık gıda harcamalarının tutarı 219 milyon 860 bin liraydı. Gıda harcamalarında ilk beş aylık dönemdeki artış yüzde 10.4, on iki aylık ortalamalara göre artış yüzde 59.5 oldu. Gıdanın yanı sıra kira, ulaşım, yakacak, giyim, eğitim ve kültür gibi harcamalar da dahil edildiğinde dört kişilik bir ailenin yoksulluk sınırı tutarı, 984 milyon 994 bin lira olarak gerçekleşti. Mayıs 2001'de yoksulluk sınırı 668 milyon 267 bin liraydı [http://www.hurriyetim.com.tr/haber/0,,sid~313@nvid~131973,00.asp] (27.05.2002).

Erdem CAM: *Türkiye’de Gelir Dağılımında Adaletsizlik Sorununa Bir Örnek...*

bedeldir. 1475² sayılı iş kanunu ise ücreti; “genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar” şeklinde tanımlamaktadır (Önsal, 1992: 1). Ücret, bu niteliği yanında aynı zamanda ülkelerin makro iktisadi politikaları içerisinde yer alan gelir dağılımı politikası araçlarından da biridir. Bu bağlamda diğer gelir dağılım politikası araçlarını ise fiyat, maliye, eğitim ve servet politikaları şeklinde adlandırabiliriz (Aksu, 1993: 47). Bu politikalar içerisinde ücret politikası emeğin doğrudan efektif talebini belirleyebilmesinde birincil etkindir.

Dağılım politikası, ilk önce üretim faktörlerini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemeyi ücret politikası yolu ile denemektedir. Devlet ve toplu sözleşme taraflarının müştereken yürüttükleri ücret politikası ile birincil dağılımı etkilemesi muhakkak ki en önemli deneme sayılır. Burada devlet asgari ücretlerin, toplu sözleşme tarafları da toplu sözleşme ile asgari ve fiili ücretlerin tayininde rol oynarlar. Demokratik ülkelerde toplu sözleşme düzeni politikası çerçevesinde devlet sözleşme serbestisi tanır. Bu yüzden genellikle devletin müdahalesi dolaylıdır. Fakat zaman zaman ve gerektiğinde devletin doğrudan müdahalesi de olmaktadır. Ayrıca devletin doğrudan ve dolaylı etkileri de ülkelere göre farklılıklar gösterir (Aksu, 1993: 47).

Ücret politikasının amaçları, ücret politikasını yürüten işçi sendikaları, işveren sendikaları ve devlet tarafından farklı şekillerde saptanmaktadır. Bilindiği gibi işçi sendikaları ücret artışları amacını ön planda tutarlar. Böylece de aktif ücret politikası ile milli gelir içerisindeki ücretler payının artmasını, ücret yapısının iyileştirilmesini amaç olarak ele alırlar (Aksu, 1993: 47). Nitekim Boratav’ ın KİT’lerdeki ücret yapısının kamu harcamaları içinde çok fazla bir yer tutmadığını belirttiği bir makalesinde “özelleştirmeler ve kaynak daralmasına rağmen milli hasıla içinde KİT payı yüzde 13 ten yüzde 11 e düşmüştür” (Boratav, 2000: 219) şeklindeki açıklaması da, gelir yolu ile milli gelirin hesaplanmasından kaynaklanmaktadır. Milli gelir, gelir yolu ile hesaplandığında; KİT’lerdeki ücret seviyesindeki yükseklik sebebiyle, KİT’lerde çalışanların ücretlerinin milli gelir içindeki payı yüksek görünür. Önemli olan KİT’lerde çalışan işçilerin ücretlerini, verimlilik ve etkinlik hesaplarına dayalı bir şekilde alıp almadıkları ve işçiler bu ücretleri alırken, diğer ve nitelikli personelin hangi hesaplama yöntemleri ile ücretlerinin tespit edildiği meselesidir. Ancak işçi sendikalarının taleplerinde iktisat politikası amaçlarından dağılım politikasını ön plana geçirdiklerini de göz ardı etmemeliyiz (Aksu, 1993: 48). Aslında konunun farklı boyutları da vardır; işçilerin toplu sözleşme düzeni içerisinde memurlardan ve nitelikli personelden yüksek ücret almalarını eleştiren ve kendi ücretlerinin de sendikalı işçiler gibi yükseltilmesini isteyen memurların, bu sendikal istekleri karşısında işçilerin sözleşme hukuku ilkelerine; memurların ise statü hukuku ilkelerine göre istihdam edildikleri ve sözleşme hukuku prensibi içerisinde yükselen ücretler dolayısı ile memurların istihdam yöntemlerinin de değiştirilerek yüksek ücret alabilecekleri yönünde doktrinde çeşitli görüşler vardır (Aktay, 2000: 5-6). Doktriner görüşlerin yanında uygulamada, sözleşme ya da statü hukuku ilkeleri prensipleri çerçevesinde işçilerin ve memurların almış oldukları ücretler birbirinden çok farklıdır ve gelir dağılımında adaletsizliğin bir göstergesidir. Ancak bu çalışmanın sınırları konunun hukuki boyutu dışında sosyal boyutu ile çerçevelenmiş olduğu için hukuki görüşlere yer verilmeyecektir.

Ücretlerin yüksekliği karşısında, sendikaların toplu sözleşme düzeni çerçevesinde, belli bir azınlığın yüksek ücret almasını sağlayan tutumlarının arkasında yatan sebepler derinlemesine analiz edilmelidir. Çünkü, işçi sendikaların asıl işlevi sosyal adaleti sağlama yönünde bir mücadele olmalı ve ülkede fikir ya da beden işçisi olan herkesi kapsamalıdır. Bugün Türkiye’de yapılan sendikacılık anlayışının ülke çapında çalışan her kesime hitap ettiğini söylemek bir yana işçi kesiminin bile az bir bölümüne hitap ettiğini söylemek yanlış bir tespit olmaz.

² 1475 Sayılı İş Yasası, 22.05.2003 tarihinde 4857 Sayılı Yeni İş Yasasının kabulü ile birlikte yürürlükten kalkmış bulunmaktadır. 4857 Sayılı İş Yasası 25134 Sayılı Resmi Gazetede 10.06.2003 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

II. Beşeri Sermaye Teorisi Varsayımları Çerçevesinde Ücretlerin Oluşumu – Eğitim ve İstihdam İlişkileri

Klasik ekonomistlerden Adam Smith’in 1776’da yayımlanan ünlü kitabı “Ulusların Zenginliği”nde pahalı bir makine ile alışılmışın dışında şeyler üretilebileceğini, eğitilmiş işçinin de buna benzediği belirtilmişti. Smith, eğitim yaparken kişinin çalışmamaktan dolayı kayba uğradığını, normal işçiden daha nitelikli ve verimli olan bu işçinin normal işçi ücretinin üzerinde ücret alması durumunda yaptığı masrafı karşılayıp kazanç elde edebileceğini, eğitimin getirisinin fiziksel masrafı karşılayıp kazanç elde edebileceğini, eğitimin getirisinin fiziksel sermaye yatırımının getirisinden az olmaması gerektiğini, ileri sürmüştü (Biçerli, 2000: 231). Smith’in bu konudaki görüşleri fiziksel sermaye yatırımı üzerine yoğunlaşan ekonomistler tarafından ihmal edilmişti. Ancak 1950’lerin başında bazı ekonomistler Smith’in bu konudaki görüşlerini yeniden keşfederek “Beşeri Sermaye Teorisi”ni geliştirdiler. Teorinin temeli eğitimin verimlilikte yarattığı artış ve dolayısı ile gelirleri arttırdığı ile ilgilidir (Biçerli, 2000: 231). Birey açısından düşünüldüğünde resmi eğitim, işyerinde eğitim, sağlık hizmeti, göç ve iş arama gibi faaliyetler bireye başlangıçta maliyet yüklesede, gelecekte gelirleri arttıracığı ümit ve beklentisi ile yapıldığı için, bunlara da beşeri sermaye yatırımı denir (Biçerli, 2000: 232). Bu bağlamda eğitime yapılan yatırımın ileride gelir dağılımından daha çok pay almak için yapılan bir yatırım olduğu düşünülmelidir. Literatürde bu varsayımın geçerliliğini yitirdiği ve eğitimin artık bir eleme işlevi gördüğü yönünde de bir takım görüşler mevcuttur (Carnoy, 1977: 492-493, aktaran: Uyanık, 2000: 30). Eleme hipotezi altında ele alınan bu görüşlere göre ise işverenlerin işe aldıkları bireylerin üretim sürecindeki verimlilikleri hakkında tam bilgi sahibi olmadıklarını ancak, kişinin işletmede bir takım yetiştirme programlarından geçmesi ve çalışması sonucunda bilgi sahibi olduklarını belirtmiştir. Eğitimin, bireyin verimliliğini etkilemeksizin, sadece bir sertifika ya da diploma vererek daha iyi bir iş bulmasına imkan sağladığının ileri sürülmesi nedeniyle bu görüş eleme hipotezi şeklinde adlandırılmaktadır (Uyanık, 2000: 30). Uyanık’ın aktardığı bu görüşün Türkiye açısından geçerli olduğu işgücü piyasaları yanında geçerli olmadığı işgücü piyasalarının da varlığını söyleyebiliriz. Nitekim bu çalışmanın odak noktasını oluşturan KİT’lerdeki işçilerin durumu, bir diğer ifadeyle de işçiler üzerindeki kamu istihdam politikası buna örnek teşkil etmektedir. Türkiye’de bazı sektörlerde kişilerin almış oldukları eğitim ve bitirme dereceleri birer eleme aracı olarak kullanılmaktadır ancak bunun sebebi işgücü piyasasında nitelikli eleman fazlası ya da istihdam imkanlarının darlığından kaynaklanmaktadır. Bir veriye göre 2002 yılında mezun olan üniversitelerin % 52’si 2003 itibari ile işsizdir (www.memurlar.net).

Ancak buna karşın toplu sözleşme düzeni içerisinde çalışan ve eğitim yatırımı yapmamış olan birçok kimse de Türkiye şartlarında çok yüksek ücretler ile çalışmaktadır. Bu ortalama olarak on altı sene eğitim yapmış ve bir lisans derecesini almaya hak kazanmış işgücü için adaletsiz bir durumdur ve ülkedeki gelir dağılımındaki adaletsizliğin bir göstergesidir. Nitekim aynı adaletsizlik aynı işi yapan fakat özel sektörde ve kamu sektöründe farklı kurumlarda çalışanlar için de geçerlidir. Bu durumu ücret farklılıkları teorisi çerçevesinde açıklamak mümkün iken, niteliği düşük bir KİT işçisi ile nitelikleri yüksek bir memurun ya da işçi statüsünde çalışan, ancak yaptığı iş itibari ile fikir işçisi konumunda olan bir kimsenin almış oldukları ücret ya da maaş farklarını açıklamak iktisattaki marjinal verimlilik teorisine ya da beşeri sermaye teorisine aykırı düşmekte, anlamlı bir açıklama yapılamamaktadır. Dolayısı ile anlamlı bir açıklama yapılamamasının bizi götürdüğü sonuç; Türkiye’de kamu sektöründe işçilere ve memurlara ödenen ücret ve maaşların liyakat esaslı ya da iş tanımları çerçevesinde planlı bir şekilde düzenlenmemiş olduğudur.

III. Türkiye’de Enerji Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İktisadi Devlet Teşekkülünde (İDT) Çalışan İşçi Ücretleri İle Kamudaki Kariyer Mesleklerinin Ücretlerinin Kıyaslanması

Bu başlık altında incelenen konu, bir İDT’de (İktisadi Devlet Teşekkülü) çalışan işçiler ve memurların ücretleri ile diğer bazı sektörlerde çalışan nitelikli personelin ücretleri arasındaki farklar ve görece olarak niteliksiz işçilerin, gelir dağılımından aldıkları payın yüksekliği üzerine olacaktır. Bu bağlamda kullanacağım veriler adı saklı olmak kaydı ile enerji sektöründe faaliyet gösteren bir İDT’de çalışanların net ücretleri ve diğer bazı kamu kuruluşlarında çalışan kariyer mesleği sahibi kişilerin maaşlarıdır. Tablolar incelendiğinde

Erdem CAM: Türkiye’de Gelir Dağılımında Adaletsizlik Sorununa Bir Örnek...

görülebilecektir ki; yönetici, denetim elemanı, uzman ve topluma yön veren bir meslek olan akademisyenlik mesleklerini seçmiş kişilerin almış oldukları maaşlar ile işçilerin almış oldukları ücretler arasında ciddi farklar vardır. Bu farkın yanında dikkat etmemiz gereken bir unsur ise bu kişilerin (nitelikli işgücü) istihdam edildikleri alanlarda çalışabilmeleri için yaşamlarının bir dönemi boyunca bir eğitim yatırımı yapmış olmalarıdır. Yani eğitim maliyetini de almış oldukları ücretler üzerine eklersek, yine işçiler toplam gelirden daha fazla pay almaktadırlar. Bu durumda nitelikli işgücü sadece belli bir toplumsal statüyü işgal etmek için mi bu kadar süre eğitim almıştır sorusu üzerinde ciddi olarak düşünmemiz gerekir. Bu kişiler eğitim almışlardır, belli toplumsal statülerine ulaşmışlardır ancak onların yönetiminde çalışan işçilerin ücretlerinin yarısından bile düşük bir maaşla çalışmak durumundadırlar. Hatta bugün kamu neden istihdam alanı yaratamıyor ya da uzun süredir istihdam alanı yaratmak yerine yapılması gereken bazı işleri hizmet alım sözleşmeleri ile karşılıyor sorusuna da bir sonraki sayfada sunulan tabloda (Tablo 1) yer alan rakamlar çerçevesinde yanıt aranabilir.

Tablo 1 - Enerji Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Kit’te Bazı İşçi, Memur ve 399 Sayılı Kanuna Tâbi Personel Ücretleri

Unvan	Statüsü	Adet	Nisan 2003	Nisan 2002	Fark	Artış Oranı	
			TL	TL	TL	İşçi	Memur
Genel Müdür	657	1	2.249.520.901	1.627.282.974	622.237.927		0,38
Vardiya Baş Tekniknesyeni	1475	1	2.107.380.118	1.381.612.302	725.767.816	0,53	
Elektrik Tablocu	1475	3	1.252.815.085	1.092.695.556	160.119.529	0,15	
Vardiya Ustaları	1475	28	1.254.815.058	1.096.602.930	158.212.128	0,14	
Aşçı	1475	4	1.146.145.408	616.189.664	529.955.744	0,86	
Üretim Müdürü Elk.Mühendisi	657	1	1.142.439.684	937.104.989	205.334.695		0,22
Şoför	1475	7	1.141.064.870	819.435.402	321.629.468	0,39	
Bak.Ona.Müd.Mak.Müh.	657	1	1.138.576.998	937.539.372	201.037.626		0,21
Elektrik Tablocu	1475	4	1.138.228.256	1.033.460.031	104.768.225	0,1	
Bulaşıkçı	1475	1	1.134.271.740	559.881.958	574.389.782	1,03	
Güvenlik Görevlisi	399	34	1.114.095.704	910.290.368	203.805.336		0,22
Baş Şoför	1475	1	1.109.458.449	606.364.916	503.093.533	0,83	
Kimya Baş Teknisyeni	1475	1	1.091.072.210	765.598.718	325.473.492	0,43	
Gözetici	1475	11	1.090.010.554	1.049.872.028	40.138.527	0,04	
İdari ve Mali İşler Müdürü	657	1	1.088.401.891	889.838.983	198.562.908		0,22
Başuzman	399	1	1.086.753.285	887.962.130	198.791.155		0,22
Başmühendis	399	1	1.085.514.267	893.729.454	191.784.813		0,21
Kimya Müh.	399	1	1.083.618.140	891.451.581	192.166.559		0,22
Baş Garson	1475	1	1.083.047.152	569.736.015	513.311.137	0,9	
İşletme Mühendisi	399	1	1.082.439.762	890.531.814	191.907.948		0,22
İş Makinası Operatörü	1475	2	1.078.127.084	782.277.267	295.849.818	0,38	
Baş Teknisyen	1475	1	1.077.556.367	786.544.288	291.012.079	0,37	
Doktor	399	1	1.076.964.105	884.696.676	192.267.429		0,22
Mekanik Atölye Müh.	399	1	1.069.158.226	877.637.652	191.520.574		0,22
Türbin Bakım Müh.	399	1	1.068.435.184	876.258.550	192.176.634		0,22
Kazan Bakım Müh.	399	1	1.067.288.393	876.455.853	190.832.540		0,22
Marangoz Ustası	1475	1	1.047.804.343	619.171.843	428.632.500	0,69	
Garson	1475	15	1.030.976.959	699.121.227	331.855.732	0,47	
Laborant Yrd.	1475	2	1.008.797.911	735.789.164	273.008.747	0,37	
Usta	1475	29	999.894.894	756.978.381	242.916.514	0,32	
Oto.Usta.Yar.	1475	1	972.921.235	611.284.580	361.636.655	0,59	
Bakım İşçisi	1475	31	962.603.377	673.580.994	289.022.383	0,43	
Usta Yardımcısı	1475	58	960.324.031	770.899.210	189.424.822	0,25	
İnşaat İşçisi	1475	6	957.713.076	615.570.220	342.142.856	0,56	
Bakım Ustası	1475	1	955.555.291	579.212.468	376.342.823	0,65	
Kazan Bakım İşçisi	1475	1	941.207.104	651.087.491	290.119.613	0,45	
Mek.Atl.Bak.İşçisi	1475	1	939.044.341	627.835.025	311.209.316	0,5	
Personel Şefi	399	1	932.161.110	756.405.461	175.755.649		0,23
Sos.T.İşl.Sor.	1475	1	917.549.165	615.158.290	302.390.875	0,49	
Ölç. Kon. Ust. Yrd.	1475	2	912.655.630	628.405.114	284.250.516	0,45	
Tek.B.Mes.Tek.	1475	1	911.595.590	606.822.448	304.773.142	0,5	

Kaynak: Tarafımdan hazırlanmıştır.

Erdem CAM: Türkiye’de Gelir Dağılımında Adaletsizlik Sorununa Bir Örnek...

Yukarıdaki Tablo 1, Nisan 2002 ve Nisan 2003 tarihi itibari ile bir kamu iktisadi teşebbüsünde 1475 sayılı kanuna tabi olarak çalışan işçilerin bazılarının ücretlerini göstermektedir. Yukarıdaki rakamlar çerçevesinde kurumun genel müdürü ile kurumda çalışan bir ustanın ücreti arasında yaklaşık 100 Milyon TL fark varken bu kurumda çalışan bir şoför 1 Milyar 131 Milyon TL civarında bir ücret almakta aynı kurumda çalışan bir güvenlik görevlisi ise 1 Milyar TL civarında bir ücret almaktadır. Bu rakamların yanında bu personel almış oldukları ücretin yanında kurumun sağladığı lojman ve ücretsiz öğle yemeğinden faydalanabilmektedirler. Buna karşın aşağıdaki tabloda yer alan ve kamuda kariyer mesleği olarak adlandırılan kadrolarda çalışan personel maaşları ise bu işçilerin almış oldukları ücretler civarında ya da onun altındadır. Kamuda bir şoför 1 Milyar TL’nin üstünde net ücret alırken, üniversite mezunu ve üç aşamalı sınavı geçerek Sayıştay’da çalışmaya başlayan bir denetçi yardımcısı 687 Milyon TL almaktadır. Diğer taraftan aşağıdaki tabloda yer alan kamu personelinin maaşları 360 Milyon TL ile 1 Milyar 100 Milyon TL arasında değişmektedir. Diğer taraftan akademisyenlerin almış oldukları maaşlar ise çok daha düşük durumdadır. Tüm zamanını ve kafasını yapacağı araştırmalara yormak zorunda olan, her türlü maddi imkansızlık içerisinde bulunan ve akademisyenliğe adım atmış bir araştırma görevlisinin eline geçen aylık maaş 630 Milyon TL civarındadır. Bir doçentin maaşı ise çalıştığı süreye paralel olmakla birlikte 1 Milyar TL civarındadır. Şimdi Türkiye’de almış oldukları ücret açısından bir şoför ya da güvenlik görevlisi ile bir akademisyen arasında hiçbir fark yoktur. Bunun yanında akademisyenler ve pek çok kamu kurumunda çalışan uzman yardımcısı ve üstü personelin lojman ve ücretsiz yemek imkanı bulunmamaktadır. Bu tablolardan yola çıkarak çok fazla şey söylenebilir, ancak bu rakamlar nitelikli personel ile nitelsiz personelin ülkede yaratılan milli hasıladan almış oldukları paydaki adaletsizliğin çarpıcı boyutlarını ortaya koymaktadır. KİT verilerinin ilginç tarafı işçiler bu ücretleri alırken kurumda çalışan mühendisler, müdürler işçilerin aldıkları ücretin altında maaşlar almaktadır. Yani o işçilerin yapmış oldukları işleri tasarlayan, kontrol eden kişiler sadece kol gücü ile çalışan kişilerden daha düşük ücret almaktadırlar. Bu rakamlar dolayısı ile bugün kamuda ki bazı personel işçi statüsüne geçmek için can atar hâle gelmiştir.

Sonuç itibari ile ülkede kamu kesiminin eğitimi ödüllendirmemesi beşeri sermaye yatırımları yoluyla gelir dağılımının daha adil duruma getirilmesi noktasında ülkemiz açısından bir handikap oluşturmaktadır (Yumuşak; Bilen, 2000: 94).

Tablo 2 – Kariyer Mesleklerinin Maaş Tutarları

UNVANI	NET MAAŞ	AÇIKLAMALAR
Sayıştay Denetçi Yardımcısı	687.839.000	
İdari Hakim Adayı	687.839.000	
Adli Hakim Adayı	687.839.000	
Kaymakam Adayı	714.249.000	Alınan ek ödemeler hariç.
Maliye Bakanlığı Hesap Uzman Yardımcısı (9/1)	1.083.729.000	Yapılan Gelir İdaresini Geliştirme fonu dahil
Başbakanlık Teftiş Kurulu Müfettiş Yardımcısı (9/1)	1.105.311.000	Fazla çalışma ücreti ve diğer ödemeler dahil
Maliye Bakanlığı Müfettiş Yardımcısı (9/1)	1.083.729.000	Yapılan Gelir İdaresini Geliştirme fonu dahil
Maliye Bakanlığı Gelirler Kontrolör Yardımcısı (9/1)	1.083.729.000	Yapılan Gelir İdaresini Geliştirme fonu dahil
Maliye Bakanlığı Muhasebat Kontrolör Yardımcısı (9/1)	1.083.729.000	Yapılan Gelir İdaresini Geliştirme fonu dahil
Maliye Bakanlığı Milli Emlak Kontrolör Yardımcısı (9/1)	1.083.729.000	Yapılan Gelir İdaresini Geliştirme fonu dahil.
Gümrük Müsteşarlığı Müfettiş Yardımcısı (9/1)	1.074.479.000	Fazla çalışma ücreti ve diğer ödemeler dahil
Gümrük Müsteşarlığı Kontrolör Yardımcısı (9/1)	1.074.479.000	Fazla çalışma ücreti ve diğer ödemeler dahil
Hazine Müsteşarlığı Kontrolör Yardımcısı (9/1)	1.074.479.000	Fazla çalışma ücreti ve Yapılan diğer ödemeler dahil
Hazine Müsteşarlığı Sigorta Denetmen Uzman Yardımcısı (9/1)	1.074.479.000	Fazla çalışma ücreti ve Yapılan diğer ödemeler dahil
Hazine Müsteşarlığı Aktüerya Uzman Yardımcısı (9/1)	1.074.479.000	Fazla çalışma ücreti ve Yapılan diğer ödemeler dahil
Dış Ticaret Müsteşarlığı Kontrolör Yardımcısı (9/1)	1.074.479.000	Fazla çalışma ücreti ve Yapılan diğer ödemeler dahil
Bakanlık Müfettiş Yardımcılıkları (9/1)	698.336.000	Sadece maaş tutarları
Diyanet İşleri Başkanlığı Müfettiş Yardımcısı (9/1)	698.336.000	Sadece maaş tutarları
Bağımsız Genel Müdürlük Müfettiş Yardımcılıkları (9/1)	698.336.000	Sadece maaş tutarları
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş ve İşçi Güvenliği Müfettiş Yardımcılıkları (9/1)	698.336.000	Sadece maaş tutarları
Bakanlık Merkez Teşkilatı Kontrolör Yardımcısı (9/1)	698.336.000	Sadece maaş tutarları

Erdem CAM: Türkiye’de Gelir Dağılımında Adaletsizlik Sorununa Bir Örnek...

Emniyet Genel Müdürlüğü Dernek Denetçi Yrd. (9/1)	698.336.000	Sadece maaş tutarları
Maliye Bakanlığı Vergi, Muhasebe ve Milli Emlak Denetmen Yardımcıları (9/1)	716.874.000	Gelir İdaresini Geliştirme fonu dahil
Maliye Bakanlığı Muhasebat Uzman Yardımcıları (9/1)	698.336.000	Gelir İdaresini Geliştirme fonu dahil
Maliye Bakanlığı Devlet Bütçe Uzman Yardımcıları (9/1)	717.748.000	Gelir İdaresini Geliştirme fonu dahil
SSK Sigorta Müfettiş Yardımcıları (9/1)	698.336.000	Sadece maaş tutarları
İl Planlama Uzman Yardımcısı	463.163.000	Sadece maaş tutarları
Tapu Kadastro Denetmen Yardımcısı	619.507.000	657 sayılı Kanunun 36/A 11. maddesinde belirtilen kariyer mesleklerden değildir.
APK Uzman Yardımcısı	366.690.000	657 sayılı Kanunun 36/A 11. maddesinde belirtilen kariyer mesleklerden değildir. Ayrıca Yan Ödeme Kararnamesinde bulunan Denetim Grubunda yer almaz.

KADRO KARŞILIĞI SÖZLEŞMELİ PERSONELİN ÜCRETLERİ

UNVANI	NET MAAŞ	İKRAMİYE VE TEŞVİK
Başbakanlık Uzman Yardımcısı (9/1)	888.594.488	Ayrıca yılda 4 kez İkramiye ve 2 kez teşvik ödemesi yapılır. İkramiye ve teşvikin aylık net tutarı 720.349.000TL dir.
Başbakanlık Devlet Personel Uzman Yardımcısı	888.594.488	Ayrıca yılda 4 kez İkramiye ve 2 kez teşvik ödemesi yapılır. İkramiye ve teşvikin aylık net tutarı 720.349.000TL dir
Devlet Planlama Uzman Yardımcısı (9/1)	888.594.488	Ayrıca yılda 4 kez İkramiye ve 2 kez teşvik ödemesi yapılır. İkramiye ve teşvikin aylık net tutarı 720.349.000 TL dir
Savunma sanayi Uzman Yardımcısı (9/1)	800.719.178	Ayrıca yılda 4 kez İkramiye ve 2 kez teşvik ödemesi yapılır. İkramiye ve teşvikin aylık net tutarı 720.349.000 TL dir
Özelleştirme İdaresi Uzman Yardımcısı (9/1)	877.803.624	Ayrıca yılda 4 kez İkramiye ve 2 kez teşvik ödemesi yapılır. İkramiye ve teşvikin aylık net tutarı 720.349.000 TL dir
Hazine Uzman Yardımcısı (9/1)	888.594.488	Ayrıca yılda 4 kez İkramiye ve 2 kez teşvik ödemesi yapılır. İkramiye ve teşvikin aylık net tutarı 720.349.000 TL dir

Kaynak: www.memurlar.net (19.06.2003) Tabloda yer alan maaş tutarları 15.11.2002 tarihi itibarıyla olan maaşları göstermektedir.

Sonuç

Türkiye’de gelir dağılımındaki adaletsizliğin yanında aynı zamanda beşeri sermaye, istihdam ve ücretler arasındaki ilişkinin de ortaya konulması ihtiyacı doğmuştur ve bu çalışma içinde belirttiğimiz nitelikteki emek ve almış olduğu ücretler/maaşlar itibarıyla gelir dağılımında ki adaletsizliğin bir başka boyutu ortaya konulmaya çalışılmıştır. İşçi ücretleri ve memur maaşları arasındaki adaletsiz dağılım mekanizması 657 sayılı kanuna tâbi kariyer mesleğini icra eden personel ile yine 657 sayılı kanunun bazı maddelerine tâbi olarak çalışan ama bunun yanında özel bir statü ile kurulmuş olan “üst kurul”larda çalışan kariyer meslekleri arasında da mevcuttur. Hatta bu üst kurullarda genel idare hizmetleri içinde yer alan “sekreter”, “memur” gibi unvanlarda çalışan personel diğer kurumlardaki (657’ye tâbi) uzman yardımcıları ve uzmanlardan daha yüksek gelir elde etmektedir. Tüm bu sorunların yanında, gelir dağılımında adalet meselesi sadece ücret/maaş politikası çerçevesinde incelenebilecek kadar dar bir kapsamda değerlendirilmemelidir. Nitekim, Amartya SEN’in gelir dağılıma ilişkin olarak yapmış olduğu çalışmalarda, Sen Endeksinde ve Sen’in gelir dağılımı sorununu ele alışında gelir dağılımının bir çok boyutu üzerinde durulmaktadır (Sen, 1997). Türkiye şartlarında, eğitime yapılan yatırım karşısında elde edilmesi gereken gelirin elde edilemiyor olması, bunun yanında ülkedeki işçi sendikacılığı anlayışının tüm kitleleri kapsamıyor olması ve beşeri sermaye yatırımı yapmamış ve statüsü 4857 içinde olan çalışanların 657’ye tâbi kamu kurumlarındaki nitelikli personelden daha fazla gelir elde ediyor olmaları sorunun ciddiyetini göstermektedir. Bugün Türkiye’de bu çarpık durum Kuznets’in eğitimin uzun vadede gelir dağılımını eşitleyeceği ya da düzleteceği yolundaki varsayımı ile de çelişmektedir (Carnoy, 1992: 352). Dolayısı ile kamu istihdamında bu adaletsiz gelir dağılımına yol açan ücret ve maaş politikası, mevzuattaki gerekli değişiklikler yapılarak bir an önce beşeri sermaye yatırımı yapmış işgücü lehine değiştirilmelidir.

Kaynakça

- AKSU, Ömer A. (1993) **Gelir ve Servet Dağılımı**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Üniversite Yayın No: 3698, İstanbul.
- AKTAN, Coşkun Can (2002) “*Türkiye’de Gelir Dağılımında Adaletsizlik Sorunu*”, **Yoksullukla Mücadele Stratejileri**, Hak-İş Yayınları, Ankara.
- AKTAY, Nizamettin A. (2000) **Toplu İş Sözleşmesi**, Ankara.
- BİÇERLİ, Kemal (2000) **Çalışma Ekonomisi**, Beta Yayınları, İstanbul.
- BORATAV, Korkut (2000) **Yeni Dünya Düzeni Nereye**, İmge Kitabevi, Ankara.
- CARNOY, Martin (1992) “*Education and Economic Development: The First Generation*”, **The Economic Value of Education: Studies in The Economics of Education**, Edward Elgar Publishing Limited, Cambridge.
- Hürriyetim.com.tr (2002) [<http://www.hurriyetim.com.tr/haber/0,sid~313@nvid~131973,00.asp>] (27.05.2002)
- İŞIKLI, Alpaslan (2002) **Dünya Bankası’nın Laik İmparatorluğunda Kumarhane Kapitalizmi**, Otopsi Yayınları, İstanbul.
- Memurlar.net (2002) [<http://www.memurlar.net>] (19.06.2003)
- ÖNSAL, Naci (1992) **Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu (Ders Notları)**, Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- SEN Amartya (1997) “*Income Inequality and Employment in Europe*”, **International Labour Review**, Vol.136, No.2 (Summer).
- TALAS, Cahit (1997) **Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi**, İmge Kitabevi, Ankara.
- UYANIK, Yücel (2000) “*Eleme Hipotezi: Eğitimin İşgücü Piyasalarında Eleme Fonksiyonu*”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, Bahar, 2000, Ankara.
- YUMUŞAK, İbrahim Güran; Mahmut BİLEN (2000) “*Gelir Dağılımı - Beşeri Sermaye İlişkisi ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme*”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı:1, 2000, Kocaeli.