

EMEK-YOĞUN SEKTÖRLERİN GELECEĞİ ÜZERİNE

Hasan Gürak

www.hasmendi.net

hasmendi@gmail.com

Sakarya, Mayıs-2003

EMEK-YOĞUN SEKTÖRLERİN GELECEĞİ ÜZERİNE

Gelişmekte olan ülkelerde (GOÜ) ücret seviyesini, dolayısıyla katma değeri ve refah düzeyini sağlıklı bir şekilde arttırabilmenin ve gelişmiş ülke (GÜ) seviyelerine çıkartabilmenin tek yolu vardır; ülke çapında çalışan kişi başına verimliliği arttırmak. Ülkedeki sektörlerden biri (örneğin hazır giyim sektörü) teknolojik yeniliklere fazla müsait olmadığından hedeflenen verimlilik artış hızına ulaşmaya uygun olmayabilir. Bu durumda çalışan kişi başı fiziksel çıktı miktarı ve üretilen katma değer ancak sınırlı ölçüde artabilecek ve sektör rekabet gücünü ancak düşük ücretler sayesinde sürdürebilecektir. Böyle bir sektörü korumaya devam etmek uzun dönem büyüme ve gönenç artışı açısından akılcı bir davranış olmayacaktır. Korumacılıkta ve teşvikte ısrar edilirse hem verimlilik farklılıkları sonucu sektörler arası gelir dağılımının bozulmasına hem de ülkede üretilen katma değerlerin artış hızının (verimlilik artışının) frenlenmesine neden olunacaktır.

Durumu biraz daha somut hale getirip Türkiye örneğiyle açıklamaya çalışalım. Türkiye'de üretilen toplam KD'in büyük bir kısmı çalışan kişi başına katma değer üretme kapasitesi düşük olan tekstil-hazır giyim gibi emek-yoğun sektörlerden oluşmaktadır. Eğer Türkiye üretim potansiyelini daha yüksek katma değer üretebileceği teknoloji-yoğun alanlara yönlendirmez, emek-yoğun sektörleri teşvike devam ederse, bu sektörler zaman içinde daha da büyüyecek ve daha vazgeçilemez bir konuma geleceklerdir. Bunun sonucunda uluslararası rekabet koşulları gereği Türkiye'deki ücretlerin fazla yükselmemesi, hatta rakip ülkelerdeki ücret seviyeleri göz önüne alındığında sektördeki ücret seviyesinin sürekli olarak düşük kalması gerekeceğinden refah seviyesinin artması adeta engellenmiş olacaktır. Hele hedefteki GÜ seviyelerine yükselmesi kesinlikle mümkün olmayacaktır. Çünkü bu sektörde çalışanların kişi başı verimliliklerinin artması ancak sınırlı miktarda gerçekleşebilir. Türkiye için ücret artışı demek

tekstil-hazır giyim sektöründe rekabet gücünü daha ucuz işçi çalıştıran Çin, Hindistan, Pakistan gibi ülkeler lehine kaybetmek anlamına gelecektir. Çizelge:8-1'de görüldüğü gibi şimdiden Türkiye'deki iplik ve dokuma sektörü saat başı işçi ücretleri 2.69 ABD Doları ile rakip ülkeler ücret seviyesinin epey üzerinde ama gelişmişlik düzeyi hedef alınan ülkelere göre biri olan Japonya'nın da çok gerisindedir. Türkiye gelişme yolunda çitasını yükselttikçe (ücretler arttıkça) rekabet gücü de zayıflayacak, zamanla kaçınılmaz olarak rekabet edemez hale gelecektir.¹

Çizelge: 8-1 İplik ve Dokuma Sektörü Saat Başı İşçi Ücretleri (2000)*

Ülke	Saat ücreti (US \$)
Pakistan	0.37
Hindistan	0.58
Çin	0.69
Kenya	0.60
Estonya	1.53
Slovakya	1.61
Türkiye	2.69
Japonya	26.10

* Werner International isimli danışmanlık kuruluşunun verileri

Kaynak: www.itkib.org.tr/hedef/200105_mayis/brukselmektubu2.htm

Verimlilik artışlarına fazla müsait olmayan emek-yoğun sektörlerin varlığı GOÜ'de bir "geçiş" döneminde çok yararlı olmakta, bilgi, deneyim ve sermaye birikimine

¹ Aslında saat başı 2.69 \$ firmalarda çalışan tüm işçilerin aldığı ortalama ücret değildir. İşsizliğin yüksek oranlarda olduğu ülkemizde sektörde çalışan ve kalifiye olmayan işçi sayısı çok ve aldıkları ücret ise düşüktür. Örneğin Denizli bölgesindeki bir çok tekstil firmasının işçilerine "resmi" asgari ücret olarak yaklaşık 1.20 \$ ödediği, gerçekte ise asgari ücretin bile altında ücret ödediği bilinmektedir.

olumlu katkıları olmaktadır. Ancak, belli bir gelişmişlik aşamasından sonra emek-yoğun faaliyetler bir yandan beşeri ve mali kaynakların yanlış kullanımı anlamına gelmekte, diğer yandan ülkede üretilen katma değer artış hızını frenlemekte ama asıl önemlisi çalışanların reel ücret seviyelerinin daha hızlı artmasına engel teşkil etmektedir. Çünkü üretilen katma değer artışında en büyük etken olan teknolojik yenilikler tekstil sektöründe ancak çok sınırlı verimlilik artışlarına olanak tanımaktadır.

Teknolojik yenilikler sayesinde verimliliğin (büyümenin) daha hızlı artmasının sağlanabileceği sektörlerde ise ücret seviyeleri de olumlu etkilenmekte ve reel gelir/refah düzeyi daha hızlı artmaktadır. Bu nedenlerden dolayı Türkiye artık yeni makro-ekonomik hedefler çerçevesinde verimliliğin daha hızlı arttığı sektörlerle geçiş için başta eğitim politikaları olmak koşuluyla tüm kalkınma politikalarını gözden geçirmelidir. İnsan kaynaklarının verimliliği daha yüksek olan alanlara kaydırılması için gerekli önlemlerinin alınmasında işçi sendikaları da geçişi kolaylaştırmak için destekleyici olmalı ve eğitimde fırsat eşitliği sağlayan koşulların iyileştirilmesinden başlayarak genel ve mesleki eğitimin daha iyi ve yaygın olması yanında "sürekli" olması için de tavizsiz taleplerde bulunmalıdır. Çünkü ancak yaşam boyu öğrenim felsefesine inanan kişi ve işletmeler uzun dönemde kalıcı ve başarılı olabilirler.

KAYNAKLARIN YENİDEN DAĞILIMI

Kaynakların yeniden dağılımının verimliliği arttırıcı özellikleri vardır (Gürak, 2003). Bu olguya gerçek yaşamdan bir kesiti aktararak örnek verebiliriz. Sabancı Holding'in bünyesinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde 2000-Haziran ayında farklı ücret artışı politikaları uygulanıyordu. Bilindiği gibi enflasyonla mücadele çerçevesinde Hükümetin kamuda ücret artışları için koyduğu hedef 2000 yılında yüzde 25 iken, Sabancı Holding Sasa'da yüzde 65, Danonesa ve Lassa'da yüzde 60 ücret artışına imza atmıştı. (Sabah,01-06-2000)

Halbuki aynı Holding'e ait Bossa'da ücret artışı daha mütevazı olmuştu ve Sakıp Sabancı'nın kendi ifadesine göre Sasa'da çalışan bir şoförle Bossa'da çalışan bir şoförün aldığı ücretler arasında bile sektörel ücret artışlarına paralel olarak önemli farklar oluşmuştu.

Aynı Holding'in iki farklı sektörde farklı ücret politikaları uygulamasının en önemli nedeni üretimdeki verimlilik farklılıklarıdır. Sasa'da kullanılan ve çalışan kişi başına yüksek katma değer üreten teknoloji farkı nedeniyle çalışan kişi başına üretilen katma değer ve kârlılık, Bossa'dakine kıyasla çok daha yüksek, buna karşın ücretin toplam maliyetler içindeki payı daha düşüktür. Bu nedenle Sasa'da yapılan yüzde 60 ücret artışı belki de maliyetlere Bossa'da yapılacak yüzde 25 ücret artışı kadar bir yük getirmeyecektir. Sonuçta teknoloji-yoğun sektörde reel ücret Türkiye standartlarına göre iyi denecek bir oranda artarken Sabancı'nın da kâr oranında önemli değişme olmayacaktı.

Bu duruma farklı bir açıdan da bakabiliriz. Varsayalım Sasa GÜ ekonomisini, Bossa da GOÜ ekonomisini temsil etsin. GÜ ekonomisindeki firmalar çalışan kişi başına yüksek katma değer üretebilen teknoloji-yoğun üretim yaptıklarından reel ücret seviyesi çok daha yüksek olmasına karşın ücretlerin toplam maliyetler içindeki payı emek-yoğun sektörlere göre daha azdır. Bu durumda ücretler GÜ'de oransal olarak daha fazla artsa bile maliyetlere yansımaları aynı oranda olmayacaktır. Dolayısıyla teknoloji-yoğun üretim yapılan ülke ekonomisinde refah düzeyi hızla artabilme olasılığına sahipken, GOÜ'deki firmada (Bossa'da) rakiplerin durumu da göz önüne alındığında reel ücret artışının gerçekleşebilmesi epey zor olacaktır, hatta hiç olmaması bile gerekebilir.

Sonuç olarak şu iddiada bulunmak mümkündür; Sabancı Bossa'yı satıp insan gücünü ve parasal kaynaklarını daha çok katma değer üreten teknoloji-yoğun alanlara kaydırırsa bundan hem kendisi, hem çalışanlar hem de ülke ekonomisi daha fazla yarar sağlayacaktır. Aynı şey makro ekonomik açıdan Türkiye ekonomisi için de

geçerlidir. Diğer bir deyişle, beşeri, doğal, finansal ve fiziksel kaynakların emek-yoğun sektörler yerine iyi eğitilmiş insan gücü gerektiren ve teknoloji-yoğun özelliklere sahip iletişim, kimya ve gen teknolojisi gibi iş kollarına kaydırılabilmesi sonucu işletmeler ve ülke ekonomisi daha fazla katma değer üretebilir, şirket kârlılıkları artar ve kişi başı refah seviyesi daha hızlı yükselir.

Basit Bir Örnek

Yukarda söz konusu ettiğimiz durumu basitleştirerek örnekle açıklamaya çalışalım.

İki farklı ülkede (işletmede) tam kapasite üretim yapıldığını varsayalım. X emek-yoğun, Y ise teknoloji-yoğun sektörü simgelesin. Her iki sektörde belli bir toplam maliyetle ($TC=100$ birim) üretim yapıldığını ve $GOÜ$ 'de (işletmede) işgücü maliyetlerinin (LWC_x) yüzde 50, $GÜ$ 'de (işletmede) ise (LWC_y) yüzde 20 oranında olduğunu varsayalım.

$$TC_{x,t} = OC_{x,t} + LWC_{x,t} = 50 + 50 = 100 \text{ birim}$$

$$TC_{y,t} = OC_{y,t} + LWC_{y,t} = 80 + 20 = 100 \text{ birim}$$

OC işgücü dışındaki tüm girdi maliyetlerini ve t zamanı simgelemektedir.

Şimdi her iki ülkede (işletmede) ücretlerde yüzde 25'lik bir artış olduğunu varsayalım, cet.par. ve toplam maliyetlere nasıl etki yaptığını inceleyelim. Yeni toplam ücret maliyeti (LWC_{t+1}):

$$LWC_{x,t+1} = 50 * 1.25 = 62.5 \text{ birim} \quad (GOÜ)$$

$$LWC_{y,t+1} = 20 * 1.25 = 25 \text{ birim} \quad (GÜ)$$

ücret artışının getirdiği fark:

$$\Delta LWC_x = 12.5 \text{ birim} \quad (GOÜ)$$

$$\Delta LWC_y = 5 \text{ birim} \quad (GÜ)$$

ve toplam maliyet:

$$TC_{x,t+1} = OC_{x,t+1} + LWC_{x,t+1} = 50 + 50 * 1.25 = 112.5 \text{ birim (GOÜ)}$$

$$TC_{y,t+1} = OC_{y,t+1} + LWC_{y,t+1} = 80 + 20 * 1.25 = 105 \text{ birim (GÜ)}$$

Görüldüğü gibi gelişmekte olan **X** ülkesinde (firmasında) ücretler daha düşük olmasına rağmen üretim emek-yoğun olduğundan yüzde 25 ücret artışının toplam maliyetlere yansımaları gelişmiş **Y** ülkesine (firmasına) kıyasla daha fazla olmaktadır.

Şimdi de Sabancı örneğinde olduğu gibi ücretlerin gelişmiş **Y** ülkesinde (firmasında) yüzde 60 arttığını varsayalım ve yeni ücret düzeyi ile toplam maliyetlere bir göz atalım.

$$LWC_{y,t+1} = 20 * 1.60 = 32 \text{ birim}$$

Ücret artışının getirdiği fark;

$$\Delta LWC_{y,t+1} = 12 \text{ birim}$$

Yeni toplam maliyet ise;

$$TC_{y,t+1} = OC_{y,t+1} + LWC_{y,t+1} = 80 + 20 * 1.60 = 112 \text{ birim}$$

Yüzde altmış gibi yüksek ücret artış oranına rağmen toplam maliyetlerdeki artış 12 birim, diğer bir deyişle yaklaşık olarak gelişmekte olan ülkenin (firmanın) yüzde 25'lik ücret artışının yaptığı etki (12.5 birim) kadar, hatta biraz da altında çıkmaktadır.

Sonuç olarak, rekabet açısından emek-yoğun sektörlerde ücret düzeyi çok önemli bir etkidir ve küresel rekabet nedeniyle reel ücret düzeyini sınırlı bir oranda bile arttırmak çok risklidir. Buna karşın yüksek katma değer üreten teknoloji-yoğun sektörlerde ücretler toplam maliyetin içinde göreceli olarak daha az oranda olduğundan reel ücret artışları rekabet gücünü daha az etkileyecektir. Hele "yeni" teknoloji sayesinde geçici bir süre de olsa teknelci ortamın oluşturduğu zamanlarda reel ücret artışlarının kâr oranını etkilemesi bile beklenmemelidir.

Kâr oranı

Firma açısından kâr oranındaki değişiklik asıl üzerinde durdukları konudur. Bu nedenle şimdi de başlangıçta her iki ülkede (işletmede) de kâr oranının (r) yüzde 50 olduğunu varsayarak ücret artışları sonucu kâr oranının (r) nasıl etkilendiğine bir bakalım. (π) kâr miktarını simgelemektedir. Varsayalım başlangıçta:

$$r_{x,t} = \pi_{x,t} / TC_{x,t} = 50 / 100 = \% 50 \quad (GOÜ)$$

$$r_{y,t} = \pi_{y,t} / TC_{y,t} = 50 / 100 = \% 50 \quad (GÜ)$$

Her iki ülkede (işletmede) yüzde 25 ve 60 ücret artışları sonucu kâr oranının ne olacağına bir bakalım.

$$r_{x,t+1} = \pi_{x,t+1} / TC_{x,t+1} = 50 / 112.5 = \sim \% 42 \quad (GOÜ)$$

$$r_{y,t+1} = \pi_{y,t+1} / TC_{y,t+1} = 50 / 112 = \sim \% 44 \quad (GÜ)$$

Görüldüğü gibi kâr oranı yüksek ücret artışına rağmen GÜ'de (işletmede) daha yüksek oranda. Eğer her iki ülkede de aynı oranda, yüzde 25 ücret artışı olsaydı bu durum GÜ'de (işletmede) kâr oranının daha da yüksek olmasına neden olacaktı.

$$r_{y,t+1} = \pi_{y,t+1} / TC_{x,t+1} = 50 / 105 = \sim \% 48$$

Bu durum girişimcilerin neden daha yüksek katma değer üreten teknoloji-yoğun alanlara yönelmesi gerektiğine dair sağlam bir göstergedir.

Kişi Başı Katma Değer

Ücret artışlarının etkilerini kişi başı üretilen katma değer açısından da incelemenin özellikle makro ekonomik açıdan yararları vardır. Varsayalım başlangıçta:

$$w_{x,t} = 5 \text{ birim} \quad L_{x,t} = 10 \text{ iş gören}$$

$$w_{y,t} = 10 \text{ birim} \quad L_{y,t} = 2 \text{ iş gören}$$

w ücret seviyesini, L ise üretim için gerekli iş gören sayısını simgelemektedir. Buradan yola çıkarak önce toplam katma değeri (VA) bulalım.

$$VA_{x,t} = LWC_{x,t} + \pi_{x,t} = w_{x,t} * L_{x,t} + \pi_{x,t} = 50 + 50 = 100 \text{ birim} \quad (GOÜ)$$

$$VA_{y,t} = LWC_{y,t} + \pi_{y,t} = w_{y,t} * L_{y,t} + \pi_{y,t} = 20 + 50 = 70 \text{ birim} \quad (GÜ)^2$$

Sonra da kişi başı üretilen katma değeri (VA_x / L_x) kolaylıkla bulabiliriz.

$$VA_{x,t} / L_{x,t} = 100 / 10 = 10 \text{ birim/kişi başı} \quad (GOÜ)$$

$$VA_{y,t} / L_{y,t} = 70 / 2 = 35 \text{ birim/kişi başı} \quad (GÜ)$$

Görüldüğü gibi kişi başı verimlilik GÜ'de 3.5 kat daha fazladır.

Şimdi emek-yoğun ve teknoloji-yoğun ülkede (işletmede) yüzde 25 ve yüzde 60 ücret artışları olduktan sonra toplam katma değer ve kişi başı üretilen katma değerde ki değişimleri inceleyelim. Önce yeni ücretler;

$$w_{x,t+1} = 5 * 1.25 = 6.25 \text{ birim} \quad (GOÜ) \quad \text{fark, } \Delta VA_x = 1.25 \text{ birim}$$

$$w_{y,t+1} = 10 * 1.60 = 16 \text{ birim} \quad (GÜ) \quad \text{fark, } \Delta VA_y = 6 \text{ birim}$$

Yeni toplam katma değerler;

$$VA_{x,t+1} = LWC_{x,t+1} + \pi_{x,t+1} = 62.5 + 50 = 112.5 \text{ birim; fark, } \Delta VA_x = 12.5 \text{ birim}$$

$$VA_{y,t+1} = LWC_{y,t+1} + \pi_{y,t+1} = 32 + 50 = 82 \text{ birim; fark, } \Delta VA_y = 12 \text{ birim}$$

Yeni kişi başı üretilen katma değerler;

$$VA_{x,t+1} / L_{x,t+1} = 112.5 / 10 = 11.25 \text{ birim/kişi başı;}$$

$$VA_{y,t+1} / L_{y,t+1} = 82 / 2 = 41 \text{ birim/kişi başı;}$$

$$\text{fark, } \Delta VA_x / L_x = 1.25$$

$$\text{fark, } \Delta VA_y / L_y = 6$$

² Aslında gelişmiş ülkede üretilen katma değer çok daha yüksektir. Ancak amaç toplam katma değerün ücret artışından nasıl etkilendiğini göstermek olduğundan bu durum sonucu etkilemeyecektir ve gözardı edilebilir.

Görüldüğü gibi ülke refahındaki gelişmeyi de gösteren katma değer artışı, doğal olarak yüksek ücret artışı olan ülkede (işletmede) daha yüksek miktarda gerçekleşmektedir.

DYY AÇISINDAN ÜCRET DÜZEYİNİN ÖNEMİ

GOÜ'deki ücret düzeyi DYY açısından önemli bir etkidir.³ DYY'ın son yıllarda Çin'e yoğun akımında düşük ücret düzeyinin büyük katkısı vardır. Çünkü Dev Firmalar üretimlerinin emek-yoğun aksamalarını ücretlerin yüksek olduğu GÜ'de değil, düşük ücretlerin yaygın olduğu GOÜ'de gerçekleştirmeyi tercih etmektedirler, cet. par. Böylece her küresel kârları artmakta hem de küresel rekabette önemli maliyet avantajı kazanmaktadırlar.

Dev Firmalar'ın "küresel" rekabet, "küresel" işbölümü ve "küresel" kâr stratejileri açısından baktığımız zaman "sadece" emek-yoğun aksamın üretimi için tercih edilmiş gelişmekte olan bir ülkede reel ücret seviyesinin "kabul edilebilir" sınırların üstüne çıkması o ülkedeki üretim biriminin geleceğini olumsuz etkileme olasılığı büyüktür. Çünkü gelir dağılımı açısından ücret seviyesi ile kâr miktarı birbiri ile ters orantılıdır. Reel ücretin her artışı artış miktarı kadar kârın miktarında azalma anlamına gelir. Böyle bir durumda "küresel" rekabet ve kâr stratejisi olan Dev Firma "küresel" üretimini yeniden yapılandırarak emek-yoğun aksamın üretimini reel ücret düzeyi daha düşük olan bir ülkeye kaydırması "küresel" çıkarlar açısından rasyonel bir davranış olacaktır.

Diğer bir deyişle, "küresel" işbölümünde üretimin "küresel" emek-yoğun aksamını üretmek görevi verilen ülkelerde reel ücret seviyesinin, dolayısıyla ülke refah seviyesinin yükselmesi söz konusu yatırımların ülkeden kaçma riskini de beraberinde getirmektedir.

³ Elbette DYY kararını etkileyen tek unsur ücret düzeyi değildir. Siyasal/ekonomik istikrar yanında çeşitli doğrudan ve/veya dolaylı teşvikler, disiplinli ve kalifiye işgücü, pazarlara yakınlık gibi maliyet düşürücü unsurlar ücret düzeyinden daha önemli rol oynayabilirler.

SONUÇ

Teknoloji-yoğun olan sektörde eksik (aksak) rekabet koşullarının geçerli olduğu, hatta yeni teknoloji nedeniyle en azından belli bir süre tekel ortamı olduğu, tekstil-hazır giyim sektörlerinde olduğu gibi yoğun rekabetin olmadığı göz önüne alındığında GÜ firmasının talep edilen yüzde 60 gibi yüksek ücret artışlarını kabul etmesinin sonucu bunu fiyatına yansıtmasının piyasadaki rekabet gücünü fazla etkilememe olasılığı yüksektir. Oysa emek-yoğun sektördeki yüzde 25'lik artış bile işletmenin rekabet gücünü ciddi şekilde etkileyebilir.

Dolayısıyla, Türkiye'nin emek-yoğun olan ve özellikle ucuz emeğe dayalı üretimleri teşvik etmeye devam etmesi ülkenin insan gücünün ve mali kaynaklarının yanlış kullanılmasına neden olacak, ama bu sadece çalışanların düşük ücret almalarına değil, ülkenin refah düzeyinin artış hızına da engel oluşturacak ve yatırımcıların rekabetin daha yoğun olduğu sektörlerde daha düşük kâr oranlarıyla faaliyette bulunmalarına neden olacaktır. Katma değer ücret ve kârdan oluştuğuna göre, çalışanların her ücret artışı girişimi kaçınılmaz olarak yatırımcıların yoğun tepkisine neden olabilecektir.

Yapılması gereken akılcı şey nedir? Türkiye, çalışanı, yatırımcısı, bilim adamları ve devlet kurumlarıyla birlikte geleceğe yönelik ve daha çok katma değer üreten teknoloji-yoğun iş kollarına geçişi öngören hedefler doğrultusunda eğitim ve yatırım projelerini hazırlayıp uygulamaya bir an önce başlamalı, emek-yoğun olan ve özellikle ucuz emeğe dayalı fason üretim yapan faaliyetleri teşvik etmekten vazgeçmeli, hatta orta vadeli tasfiye planları hazırlamalıdır.

KAYNAKLAR

- Gürak, H. (1990) **Transfer of Technology**
Unpub. Lic. Thesis, University of Lund.
- (2000) Verimlilik Artışları
Verimlilik Dergisi, Eylül-Ekim sayısı, MPM, Ankara
- (2003) Büyüme, Teknolojik Yenilik ve Nitelikli Emek İlişkisi
Ders Notları, İİBF, Sakarya Üniversitesi.
- Sabah Gazetesi 01-Haziran-2000