

**ÜCRET VE ENFLASYON
İLİŞKİSİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Asuman ATEŞ

Eskişehir - 1995

*Eskişehir Atatürk University
Faculty of Economics
Department of Economics*

T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ.

ÜCRET VE ENFLASYON İLİŞKİSİ: TÜRKİYE ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Asuman ATEŞ

Eskişehir - 1995

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZET

Emek kesimi ve toplumu yakından ilgilendiren ücretler ile artık Türkiye’de kronikleşmiş olan enflasyon arasındaki neden-sonuç ilişkisi bu araştırmada detaylandırılmaya çalışılmıştır. Çok açık olarak görülmektedir ki, çalışma ekonomisinin konuları artık gündelik yaşantının parçaları haline gelmektedir. Ücretler, sendikalar, enflasyon gibi konular sadece akademik çevredeki tartışmaların dışına çıkmıştır. Sıradan bir yurttaş bu ve benzeri konuları hem yaşarak hem de uygulamadaki sorunlar ile yakından izlemektedir.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ücret kavramı üzerinde durulmuş ve ücretin genel ekonomi açısından önemi vurgulanarak ücret teorileri, ücret sistemleri, ücret politikaları ve piyasalardaki oluşma koşullarına temas edilmiştir. Ayrıca toplu sözleşme modelleri, sendikaların ücret belirlenmesinde rolleri ve sendikalaşma dışında ücret düzeylerini etkileyen diğer unsurlar incelenmiştir.

İkinci bölümde ise enflasyon kavramı ve türleri hakkında genel bir bilgi verildikten sonra, ücret-fiat mekanizmasının nasıl çalıştığı anlatılmıştır. Ücretlerin, birim işgücü maliyetini ve fiatları etkileyerek maliyet enflasyonun itici gücü durumuna düşüp düşmediği tartışılmış ve bu konudaki çeşitli görüşler belirtilmiştir.

Son bölümde ise Türkiye'de toplu pazarlık öncesindeki ve sonrasındaki ücretlerin gelişimi incelendikten sonra, sendikaların ücretler üzerinde etkisini genel bir bakış çerçevesinde değinilmiştir. Ayrıca verimlilik-ücret ilişkisini yer verilerek, Türkiye'deki enflasyonun dönemler itibariyle gelişimi incelenmiş, 1970 sonrası enflasyonun nedenleri ve enflasyon-ücret ilişkisi hakkında bilgi verilmiştir.

ABSTRACT

In this study, a detailed research about the relationship between the inflation which has been a chronic problem and the sector of labour with the stipends that concern the society closely is realized.

As it is seen clearly, the subjects of working economy have become a part of daily life stipends, trade unions, inflation and other similar concepts have gone out of being subjects argued only in academical environment. An ordinary citizen always follows these both living and encountering the problems.

This study consists of three sections. In the first section, the concept of stipend is insisted and the significance of stipend in general economy is emphasized by mentioning stipend theories, stipend systems, stipend policies and conditions of forming in markets. Also models of collective contrat, roles of trade unions in determining stipends and other factors that effects levels of stipends except trade unions explained.

In the second section, the general knowledge about the concept of inflation and its varieties is given, then haw stipend-price mechanism works is explained. It is argued whether stipends of working and prices, and various viewpoints are brought out about this.

In the third and last section, development of stipends before and after collective discussion is examined, then effects of trade unions on stipends are mentioned. The development of inflation in Turkey is also examined as a matter of periods by involving relationship between efficiency and stipend, and a detailed information about the reasons of past 1970 inflation and the relationship of inflation-stipend.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
KISALTMALAR DİZİNİ	VII
TABLOLAR DİZİNİ	IX
ŞEKİLLER DİZİNİ	XI
GRAFİKLER DİZİNİ	XII
GİRİŞ	1

Birinci Bölüm

ÜCRET KAVRAMI

1. ÜCRETİN TANIMI	2
2. GENEL EKONOMİ AÇISINDAN ÜCRETİN ÖNEMİ	5
3. ÜCRET TEORİLERİ	7
A. KLASİK ÜCRET TEORİLERİ	8
a. Ücret Fonu Teorisi	8
b. Doğal Ücret Teorisi	10
B. MODERN ANLAMDA ÜCRET	12
a. Verimlilik (Prodüktivite) Teorisi	12
1. Marjinal Verimlilik Teorisi	14
2. İktidar Teorisi	15
b. Modern Arz ve Talep Teorisi	15
1. Emek Arzını Belirleyen Faktörler	15

2. Emek Talebini Belirleyen Faktörler	16
c. Keynes'yen Görüş	17
4. ÜCRET SİSTEMLERİ	19
A. ZAMAN ESASINA GÖRE ÜCRET SİSTEMLERİ	20
B. PARÇA ÜCRETİ "AKORD ÜCRET"	21
C. PRİM ÜCRETİ	23
a. Halsey Sistemi	23
b. Rowan Sistemi	24
c. Barth Sistemi	25
d. Bonus Sistemi	25
e. Gant Sistemi	25
f. Bedaux Sistemi	25
5. ÜCRET POLİTİKALARI	26
A. ÜCRET POLİTİKASI KAVRAMI	26
B. ÜCRET POLİTİKALARI	26
a. Düşük Ücret Politikası	27
b. Yüksek Ücret Politikası	28
c. Satın Alma Gücü Politikası	29
d. Ülkelere Göre Ücret Politikaları	30
1. Gelişmiş Ülkelerde Ücret Politikası	30
2. Planlı Ekonomilerde Ücret Politikası	31
3. Gelişmekte Olan Ülkelerde Ücret Politikası	32
C. ÜCRET POLİTİKASI ARAÇLARI	34
a. Kamu Kesimi	35
b. Asgari Ücret	35
c. Toplu Pazarlık	41
1. Genişleme Döneminde Sendikaların Ücret Düzeylerine Etkisi	42
2. Durgunluk Dönemlerinde Sendikaların Ücret Düzeylerine Etkisi	42

6. PİYASALARDA ÜCRETİN OLUŞUMU	43
A. TAM REKABET PİYASASINDA ÜCRETİN BELİRLENMESİ	44
B. AKSAK REKABET PİYASASINDA ÜCRETİN BELİRLENMESİ	48
7. TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİ	52
A. TANIMI	52
B. TOPLU SÖZLEŞMENİN UNSURLARI	53
C. TOPLU SÖZLEŞMENİN SAFHALARI	55
a. Toplu Sözleşmenin Tanzimi	55
1. Tarafların Tesbiti Safhası	56
2. Taleplerin Tesbiti Safhası	57
3. Görüşme Safhası	57
4. Sendika Üyelerinin Yapılan Akdi Onaylama Safhası	57
5. Yapılan Toplu Sözleşmenin Uygulanması Safhası	58
6. Akdin Uygulanmasından Doğan Uyuşmazlıkların Hali ve Uzlaştırma Safhası	58
7. İş Mücadeleri, "Grev ve Lokavt" Safhası	61
8. TOPLU SÖZLEŞME MODELLERİ	62
A. PARETO OPTİMAL HATA MODELLERİ	62
B. KAUFMAN'IN KARŞILIKLI ETKİLEŞİM PAZARLIK MODELİ	65
C. ASHEN FELTER VE JOHNSON'UN POLİTİK MODELİ	66
9. TOPLU SÖZLEŞMEDE ÜCRET ARTIŞ TALEPLERİNİN NEDENLERİ	69
A. HAYAT PAHALILIĞINDAN DOĞAN ÜCRET ARTIŞLARI	69
B. PRODÜKTİVİTE ARTIŞINDA İLERİ GELEN ÜCRET ARTIŞLARI	71

C. İŞLETMELERARASI VE İŞKOLLARI-ARASI ÜCRET FARKLARININ GİDERİLMESİ İÇİN YAPILAN ÜCRET ARTIŞLARI	73
10. SENDİKALARIN ÜCRET BELİRLENMESİNDEKİ ROLLERİ	73
A. DOĞRUDAN ETKİSİ	73
B. DOLAYLI ETKİSİ	75
a. Sendika Yayılma Etkisi	75
b. Sendikalaşma Tehdidi Etkisi	77
c. Bekleme İşsizliği Etkisi	79
d. Ürün Piyasa Etkisi	82
11. SENDİKALAŞMA DIŞINDA ÜCRET DÜZEYLERİNİ ETKİLEYEN DİĞER UNSURLAR	82
A. VERİMLİLİK FARKLARI	83
B. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	83
C. PİYASA YAPISI	84

İkinci Bölüm

ENFLASYON VE ÜCRET İLİŞKİSİ

1. ENFLASYON TANIMI VE TÜRLERİ	86
A. TANIMI	86
B. TÜRLERİ	87
a. Talep Enflasyonu	87
b. Maliyet Enflasyonu	91
2. MALİYET ENFLASYONU VE ÜCRET İLİŞKİSİ	97
A. ÜCRET-FİYAT SİRALI	97
B. BİRİM İŞGÜCÜ MALİYETİ VE ENFLASYON İLİŞKİSİ	101
3. SENDİKALARDAN KAYNAKLANAN ÜCRET İTİŞLERİ	104

A. TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNE KARŞI OLAN GÖRÜŞLER	106
B. TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNE TARAFTAR OLAN GÖRÜŞLER	108
4. ÜCRET ÇEKİMİ: ÜCRET İTİCİ KARAKTERİNİN DİĞER YÖNÜ	112
5. ÜCRET-FİYAT YAYILMASINDA DİĞER FAKTÖRLER .	114
A. PARA HAYALİ	114
B. YENİDEN DAĞITIM ETKİSİ	114
C. YAPISAL DENGESİZLİK	115

Üçüncü Bölüm

TÜRKİYE'DE ÜCRETLER, VERİMLİLİK VE ENFLASYON

1. TÜRKİYE'DE ÜCRETLERİN GELİŞİMİ	118
A. TOPLU PAZARLIK ÖNCESİNDE ÜCRETLERİN GELİŞİMİ (1955-1963 DÖNEMİ)	118
B. TOPLU PAZARLIK DÖNEMİNDE ÜCRETLERİN GELİŞİMİ 1963 SONRASI DÖNEM	120
a. Türkiye'de Sendikacılık Hareketlerine Kısa Bir Bakış	120
b. 1963-1980 Döneminde Ücretlerin Sayısal Gelişimi	122
c. 1980 Sonrasında Ücretlerin Sayısal Gelişimi . .	124
1. Ücretlilerin Milli Gelirden Aldıkları Paylar . .	128
2. Ücret Üzerinden Devlete Yapılan Ödemeler . .	129
d. Türkiye'de Ücretler Üzerinde Sendika Etkisinin Genel Bir İncelemesi	132
2. TÜRKİYE'DE VERİMLİLİK ÜCRET İLİŞKİSİ	142
A. AT ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ İÇİNDE ÜCRETLERİN PAYI	149

B. TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ MALİYETİ-ÜCRET ARTIŞ ORANLARI	151
3. TÜRKİYE'DE ENFLASYONUN GELİŞİMİ	154
4. TÜRKİYE'DE 1970 SONRASI ENFLASYONU VE NEDENLERİ	159
A. DEVLET MEMURLARINA VERİLEN HAKLAR	159
B. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ	160
C. İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ	161
D. KAMU AÇIKLARINDAKİ ARTIŞLAR	162
E. İSTİHDAM ARTIŞININ NÜFUS ARTIŞINDAN KÜÇÜK OLMASI	163
F. KAYIT DIŞI EKONOMİ	164
5. TÜRKİYE'DE ENFLASYON-ÜCRET İLİŞKİSİ	164
SONUÇ	172
YARARLANILAN KAYNAKLAR	179

KISALTMALAR DİZİNİ

A.Ü.	: Anadolu Üniversitesi
A.Ü.S.B.F.	: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
A.T.	: Avrupa Topluluğu
AY.	: Anayasa
B.	: Baskı
B.İ.M.	: Birim İşgücü Maliyeti
Borç Y.	: Borçlar Yasası
C.	: Cilt
Den.İş.Y.	: Deniz İş Yasası
D.İ.E.	: Devlet İstatistik Enstitüsü
D.P.T.	: Devlet Planlama Teşkilatı
E.İ.T.İ.A.	: Eskişehir İktisadi Ticari İlimler Akademisi
G.Ü.İ.İ.B.F.	: Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
G.S.V.İ.H.	: Gayri Safi Vergi İktisadi Hasıla
G.V.Y.	: Gelir Vergisi Yasası
ILO	: Uluslararası Çalışma Teşkilatı
İ.İ.T.İ.A.	: İstanbul İktisadi Ticari İlimler Akademisi
İş Y.	: İş Yasası
İ.T.O.	: İstanbul Ticaret Odası
İ.Ü.	: İstanbul Üniversitesi
İ.Ü.İ.F.	: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi
M.B.T.K.	: Maliye Bakanlığı Teftiş Kurulu

M.P.M.	: Milli Prodüktivite Merkezi
M.T.M.	: Marjinal Tüketim Meyili
OECD	: Organization for European Economic Cooperation and Development. (Evrupa Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Organizasyonu)
PETROL-İŞ	: Türk Petrol işçileri Sendikası
s.	: sayfa
S.	: Sayı
TİSK	: Türkiye İŞveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İŞçi Sendikaları Konfederasyonu
T..F.	: Tüketici retici Fiyatları
v.s.	: Vesaire
Ya.	: Yayını
Y.H.K.	: Yüksek Hakem Kurulu

TABLolar DİZİNİ

<u>No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
3.1.	Sigortalı Ortalama Parasal ve Reel Ücretler (1955-1963)	119
3.2.	Sigortalı Ortalama Parasal ve Reel Ücretler (1964-1980)	122
3.3.	Parasal ve Reel İşçi Ücretlerindeki Değişmeler (1981-1990)	124
3.4.	Devlet Memur Maaşları İndeksindeki Gelişmeler .	125
3.5.	Kamu ve Özel Kesimde İşçi Ücretlerinin Gelişimi .	126
3.6.	Ücret Gelişmeleri (1988-1992) (Ücretler TL/Gün; Maaşlar Bin TL/Ay)	127
3.7.	Ücretli Grupları İtibariyle Milli Gelirden Alınan Paylar (%)	129
3.8.	Ücret Üzerinden Devlete Yapılan Ödemeler	130
3.9.	İmalat Sanayiinde Ortalama Reel Ücretler	134
3.10.	Toplu İş Sözleşmeleri İşçi ve İşyeri Kapsamı	136
3.11.	Kamu Özel Ayrımında Grevler	138
3.12.	İmalat Sanayiinde Verimlilik ve Ücretler (1971-1991)	144
3.13.	500 Büyük Firmanın Ekonomik Büyüklükleri ve Gelirlerinin Yıllık Büyüme Hızları (%)	147
3.14.	500 Büyük Firmada Bölüşüm ve Oranlar (Sabit Fiyatlarla %)	147

<u>No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
3.15.	Tablo 3.15. İmalat Sanayinde 1986-1991 Döneminde Ücret, Üretim ve Verimlilikte Reel Artışlar	148
3.16.	1982-1992 Yılları Arasında Verimlilik İçinde Ücret Payları	150
3.17.	Türkiye’de İşgücü Maliyeti ve Ücret Artışları (1985-1991)	151
3.18.	TİSK ve 500 Büyük Firma Verilerine Göre İşçilik Maliyetleri, Gerçek İşçi Maliyetleri Gerçek Değer Endeksi (1979-1988).	153
3.19.	Nominal ve Gerçek İşçilik Maliyeti (TL) ve Gerçek Ücretler (1979-1990)	153
3.20.	Toptan Eşya Fiyatları Endeksindeki Gelişmeler (1953-1963).	155
3.21.	Toptan Eşya Fiyatları Endeksindeki Gelişmeler (1963-1981)	156
3.22.	Toptan Eşya Fiyat Endeksindeki Gelişmeler (1982-1991)	158
3.23.	Toptan Eşya Fiyatları Endeksindeki Gelişmeler (1987-1994)	159
3.24.	İç Borçlanma Tahsilat Gelişmesi (Milyon TL) (1973-1978)	162
3.25.	Özel Sanayide Kar Oranları ve Gerçek Ücretler	167
3.26.	Parasal ve Reel Ücret Artışları (1981-1994)	168
3.27.	Yıllara Göre Enflasyon Oranları (1979-1994)	169

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>No</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.1.	Tam Rekabet Emek Piyasasında Ücret Oluşumu .	45
1.2.	Emek Arzında Tersine Elastiklik ve Kararsızlık Dengesi	46
1.3.	Tam Rekabet Şartlarında Sendikaların Ücretlere Etkisi	47
1.4.	Monopson Halinde Ücret Oluşumu	50
1.5.	Monopol Piyasasında Sendikaların Ücretlere Etkisi	51
1.6.	Hicks'in Pazarlık Problemine Çözümü	64
1.7.	Karşılıklı Etkileşim Pazarlık Modeli	65
1.8.	A&J Modeline Göre Grev Süresi ve Ücret Belirlenmesi	67
1.9.	Sendikaların Ücretler Üzerindeki Doğrudan Etkisi	74
1.10.	Sendikaların Ücretler ve İstihdam Üzerindeki Yayılma Etkisi	76
1.11.	Sendikalaşma Tehdidi Etkisi	78
1.12.	Bekleme İşsizliği (Sendikasız İşçi Ücretlerinin Düşmesi)	80
1.13.	Bekleme İşsizliği (Sendikasız İşçi Ücretlerinin Yükselmesi)	81
2.1.	Talep Enflasyonunun Oluşması	89
2.2.	Maliyet Enflasyonunun Oluşması	93
2.3.	Enflasyonist Aktarım Mekanizması	98

GRAFİKLER DİZİNİ

<u>No</u>	<u>Grafik Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
3.1.	Verimlilik, Çalışan Başına Ücret Endeksleri (1970-1991)	146
3.2.	Ülkemiz İmalat Sanayiinde Çalışan Başına Ücret, Üretim ve Verimlilikte Reel Artışlar (1986-1991) .	149
3.3.	Ülkemiz İmalat Sanayiinde (Sendikalı Kesim) İşçi Başına Ücret ve İşgücü Maliyetindeki Reel Artışlar (1985-1991)	152
3.4.	Enflasyon Oranı Karşısında Ücret Artışları	170

GİRİŞ

Bu araştırmada, emek kesiminin sorunlarından birisi olan ücretler ve hemen her dönemde Türkiye'nin gündeminde önemli bir yer tutan enflasyon arasındaki neden-sonuç ilişkisi amaçlanmıştır.

Araştırmanın ilk bölümünde ücretin ekonomik açıdan önemi, teorileri, sistemleri, politikaları, araçları ve piyasalarda oluşma koşulları üzerinde durulmuştur. Daha sonra toplu sözleşme ve sendikaların ücretler üzerindeki etkilerine yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise, ücretlerin, birim işgücü maliyeti ve fiyatları etkileyerek maliyet enflasyonuna neden olup olmadığı tartışılmış ve bu konudaki çeşitli görüşler bildirilmiştir.

Son bölümde ise öncelikle Türkiye'de ücretlerin gelişimi ve ücretler üzerinde sendika etkisinin genel bir incelemesi yapılmış, daha sonra verimlilik-ücret ilişkisine yer verilerek, Türkiye'deki enflasyonun seyri, enflasyon-ücret ilişkisi ve 1970 sonrası enflasyon nedenleri üzerinde durulmuştur.

Birinci Bölüm

ÜCRET KAVRAMI

1- ÜCRETİN TANIMI

Ücret bir iş karşılığında işveren tarafından işçiye saat başına, gündelik, haftalık, onbeş günlük veya aylık olarak ödenen para ve para ile ifade olunabilen malların oluşturduğu bir gelirdir.

Ücret bir gelirdir. Ancak ücret taşıdığı bir takım özellikler dolayısıyla diğer gelir çeşitlerinden ayrıdır. Kâr, rant, faiz gibi gelirlerin hiçbirinin kaynağı çalışma veya emek değildir. Bu tür gelirler bazı kişilerin maddi zenginlikler üzerinde sahip oldukları mülkiyet hakkıdır. Ücret ise çalışma karşılığıdır⁽¹⁾.

Ücret geliri ile geçinen insanlara işçi denir. İşçi; kâr, rant, faiz gibi çalışma karşılığı olmayan gelir elde etmesine olanak sağlayacak kadar iktisadi zenginliğe sahip olmayan kimsedir⁽²⁾.

Ücret, işçinin kapitalist üretim süreci içerisinde tek geçim kaynağı, yaşam aracıdır. İş gücünün yeniden üretim sürecine

(1) Ekrem ÖZELMAS, "Ücret ve Ücretlerde Farklılık", İ.İ.T.İ.A.T.E.E. Ya. No. 7 İstanbul, 1976, s. 26.

(2) Alpaslan IŞIKLI, "Ücret", Doğan Yayınevi, Ankara, 1975, s. 74.

kendisini sunabilmesi için işçinin ve ailesinin geçim araçlarına sahip olabilecek bir düzeyde ücret almasını gerektirir⁽³⁾.

Geniş anlamda ücret, kapital ve emeğin entegrasyonu ile bilfiil çalışma karşılığı olmayan ödemeleri ihtiva eden bir ücret anlayışı ifade edilmektedir. Bu anlamdaki ücret'e "Sosyal ücret" denir. Dar anlamda ise, işçinin gördüğü işin karşılığıdır.

Ücret; fiziki veya fikri olarak emek sarfeden kişiye, üretimdeki faaliyeti karşılığında, işveren tarafından ödenen bedel olmaktadır. Bu bedel, işçinin işverenin işinde harcadığı zaman esasına göre hesaplanmakla beraber, işçinin verimi de hesaplama yönteminde esas alınabilir⁽⁴⁾.

Burada, ücret kavramıyla, sadece parasal ödemeler kastedilmemekte, parasal ödemelerin yanında mal cinsinden (ayni) ödemelerinde yapılabileceği belirtilmektedir. Bunun yanında, ücret kavramı parasal ve aynı beklentilerle birlikte, yasal ve toplu iş sözleşmesine dayanan her türlü eklentiye içermektedir.

Bu açıklamalardan anlaşılabilceği üzere, ücret işçi ve işveren açısından farklı anlamlar taşımaktadır. Ücret; işçinin üreticiğe emeğinin karşılığı olarak, işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenen ve işçinin gelirini oluşturan özelliğinin yanısıra, işveren açısından en önemli maliyet unsurlarından biri olma özelliğini de taşımaktadır. İşveren yönünden, işçilere para ve mal olarak yapılan her türlü ödeme (primler, ayni harcamalar, sosyal yardımlar, ücretli izin vs.) işgücünün maliyetini oluşturmaktadır.

(3) Orhan APAYDIN, "Dar Anlamda Ücret ve Sosyal Anlamda Ücret" TÜRK-İŞ DERGİSİ, Ankara, S. 278(Haziran 1993), s. 9.

(4) Cahit TALAS, "Sosyal Ekonomi", Sevinç Matbaası, Ankara, 1979, s. 5-6.

Ücret gelir olarak ele alındığında, üretimin bir bölümünün, toplumun üyeleri arasındaki dağılımını sağlamakta, maliyet ögesi olarak ele alındığında ise, ekonominin türlü kaynaklarının çeşitli üretim yönlerine hangi oranlarda götüreceğini belirlemektedir.

Ücretin bu farklı iki yönü, işçilerin ve işverenlerin ücret düzeyi ile ilgili eğilimlerini de ortaya koymaktadır. İşçi yönünden, ücret bir emek geliridir ve bu gelir ne kadar yüksek olursa emeklerini arzedenenlerin refah ve geçim seviyesinde o derece yüksek olmakta, tasarruf imkanları artmakta, yaşama şartları düzelmektedir.

Öte yandan, işveren yönünden masraf faktörü olan ücret, ne kadar düşük olursa üretilen malın veya hizmetin toplam maliyeti düşmekte, bunun sonucunda, sabit fiyat karşısında kâr marjı genişlemekte veya kâr marjını sabit tutarak fiyatı düşürmek yoluyla sürüm olanaklarını arttırmak mümkün olmaktadır⁽⁵⁾.

Ücretin çeşitli yasalardaki tanımları aşağıdaki gibidir.

Ücretin, Anayasada tanımı yapılmıştır. 1982 Anayasasında; “Ücret emeğin karşılığıdır” demek suretiyle ücretin emeğe bağlı olduğu belirtilmiştir (AY m.55).

Diğer yasalarda ise ücret şu şekilde belirtilmektedir:

İş yasasında; “Genel anlamda ücret, bir kimseye ve bir iş karşılığında işveren ya da üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar” (İş Y.m.26).

(5) Orhan TUNA - Nevzat YALÇINTAŞ, “Sosyal Siyaset”, İstanbul, 1981, s. 80.

Borçlar yasasında; "İş sahibi, mukavele edilen veya adet olan yahut kendisinin bağlı bulunduğu umumi mukavelelerde tespit olunan ücreti tediye ile mükelleftir" (Borç Y.m. 323).

Deniz iş yasasında; "Ücret, gemiadamına işi karşılığı işveren vekili tarafından nakden ödenen meblağdır" (Den.İş Y.m. 29).

Vergi hukukunda; "Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen paralar ve ayniler ile sağlanan para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. İkramiye, prim, ödenek gibi ödemeler ücret sayılır (Vergi hukuku, 61. madde). Şeklinde tanımlanmaktadır⁽⁶⁾.

2- GENEL EKONOMİ AÇISINDAN ÜCRETİN ÖNEMİ

Ücretler, gerek emeği karşılığında çalışan insanların gelirini ve hayat seviyesini tayin eden bir faktör olarak gerek sanayinin gelişmesine tesir eden önemli bir maliyet unsuru olarak gerekse milli gelirin değişik gelir grupları arasındaki dağıtımının ve toplumdaki sosyal adaletin gerçekleşme nispetini gösteren bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ücretler günümüzde sadece işçi ve işvereni ilgilendirmemekte, toplumun tümünün refahı ve toplumsal huzuru ile bağlantılı olmaktadır.

Ücretlerin mutlak düzeyi, ücretlilerin ve ailelerinin iyi bir yaşam şansına sahip olup olamayacağını, görece düzeyi ise ulusal gelirdeki

⁽⁶⁾ Can ŞAFAK - Şefik ÇALIK - Aydın YALÇINER, "İş Yasası Uygulaması", B.5, İstanbul, 1985, s. 218.

paylarının ekonomik ve sosyal tabakalaşma ve toplumda sosyal değişimler konusunda etkili olup olamayacağını belirlemektedir⁽⁷⁾.

Ücretler, toplum ve işçi bakımından gelir dağılımında bir faktör payı ve bireysel bir gelir olarak ve işveren sendikacılığı açısından bir maliyet unsuru olarak, diğer yandan toplu pazarlık sürecinin en önde gelen unsuru olarak, modern endüstri toplumlarında hayati bir konu şeklinde kendini göstermektedir. Bunun ötesinde gerek kuramsal alanda, gerekse günlük yaşamda, ücret ile büyüme, enflasyon, yatırım, rekabet gibi ekonomik yönü ağır basan olaylarla, sosyal adalet ilkesi gibi toplumsal yönü ağır basan ilkeler arasında ilişkiler kurulmakta ve ortaya çıkan tartışmalar bu çerçevede içine oturtulmaktadır.

Ücretler, genel ekonomik yaşantı içerisinde gelir dağılımına tesir ettiği, üretim hacmiyle yakından ilgili olduğu ve düşük ya da emek veriminin üstünde seyrettiği hallerde işsizliğe eğilim verdiği için, değişik açılardan üzerinde durulmaya değer bir önem kazanmıştır.

Sanayileşen toplumlarda, sınai gelişmeye paralel olarak, ücret karşılığı çalışanların sayısı hem genel nüfus içinde, hem de iktisaden faal nüfus içinde oran ve miktar olarak giderek arttığından, ücretin önemi de artmaktadır.

Ücretin öneminin anlaşılmasıyla birlikte, ekonomik sistemlerin mantığını gözönüne alarak uygun bir ücret politikası yardımıyla, ücretin adil ölçülerde oluşmasına ve ücretininin sömürülmesinin önlenmesi çalışmalarına yönelinmektedir.

(7) Sebahaddin ZAIM, "Çalışma Ekonomisi", Filiz Kitapevi, B.7, İstanbul, 1981, s. 182.

Ücretlerin yükselmesi durumunda, ücret karşılığı çalışanların satın alma gücü yükselmekte, aksi takdirde ise düşme göstermektedir. Durum böyle oluncu, nüfusun büyük bir bölümüne yakın bu kesimin, satınalma gücünde oluşacak alçalmalar ve yükselmeler, üretilen mal ve hizmetlerin tüketimini de etkilemektedir.

Gerçekten ücretlerin oluşması gereken düzeyden daha aşağı olması veya abartılı bir seviyede oluşması, ekonomik ve sosyal yaşantıya çeşitli yönlerde etki etmektedir.

Ücretlerin çok düşük olması durumu, toplum da sosyal barışı tehlikeye soktuğu gibi huzursuzluklara da zemin hazırlamaktadır. İşçinin ise çalışma isteğini azaltarak verimini olumsuz şekilde etkilemektedir. Kısa dönem için de olsa ücretlerin işçinin veriminin üstünde olması ise, işverenler daha az işçi çalıştırma yoluna gittiklerinden belli ölçüler de işsizlik oluşmaktadır. Bununla birlikte işgücünün nispeten pahalı bir duruma gelmesi, işverenleri "İkame edilebilir" sınırları içinde, pahalı işgücü yerine nispeten ucuz makine kullanmaya yöneltebilmektedir⁽⁸⁾.

3- ÜCRET TEORİLERİ

Ücret yer ve zamana göre büyük değişmeler göstermektedir. İşçi ve işveren arasında ücretin serbestçe saptandığı zamanlar ve yerler olmuştur. Fakat bu her ekonomide mümkün değildir. Bugün dahi ücretin serbest olarak oluşmadığı görülmektedir.

(8) Pars ESİN, "Türkiye'de İşveren Sendikacılığı", A.Ü.S.B.F.Ya.No 373, Ankara, 1974, s. 224.

Fiyat oluşumunda en önemli faktör olan arz ve talep, ücrette de büyük bir rol oynamaktadır. İşçi ve işvereni etkileyen genel faktörler yanında, psikolojik unsurların da bulunduğunu unutmamak gerekir.

Yazarlar ücret teorilerini, çeşitli şekillerde sınıflandırmışlardır. Bu teorileri Doktriner ücret teorileri; Klâsik ücret teorileri ve modern ücret teorileri olarak ayırdığı gibi iyimser ücret teorileri ve kötümser ücret teorileri şeklinde de sınıflandırılmıştır⁽⁹⁾.

A- KLASİK ÜCRET TEORİLERİ

Klasik iktisatçılar ücreti daha ziyade arz ve talep kanunları ile aynı zamanda maliyet faktörleri ile açıklamaya çalışmışlardır. Klâsik ücret teorileri iki grupta toplanabilir.

a- Ücret Fonu Teorisi

Ücret fonu geliştiren iktisatçılara göre (Adam Smith, J. S. Mill, Mac Cullach) bir iş piyasası mevcuttur. Belirli bir devrede ulusal sermayeden işçi ücretlerine ayrılan fon'un işçi sayısı bölümü, ücret seviyesini belirler.

Burada ücret, objektif esaslarla belirlenmektedir. Çünkü fon'un bütün işçilerin sayısına bölümü neticesinde ücret haddi bulunmaktadır ki, bu "ortalama ücret" tir.

Bu teoride arz ve talep kanunlarının iş piyasasına uygulanması görülmektedir. İş piyasasında işgücü talep edildiği nispette fiyatı yükselecek (yani ücret artacak), aksine arz çoğaldığı takdirde fiyatı düşecek (yani ücret azalacak) tir.

(9) Orhan OĞUZ, "Genel İktisat Teorisi", Sevinç Matbaası, İstanbul, 1964, s. 278.

Ücret fonu teorisinde, emeğin vasıflı, kuvvetli, zayıf oluşu ve cinsiyeti ücretin belirlenmesinde gözönünde bulundurulmamıştır.

Teoriye göre müteşebbisin işletmeye koyduğu sermayenin bir kısmı sabit sermayeye ayrılmakta, artanı da döner sermayeyi oluşturmaktadır. Döner sermayeden hem madde ve amortismanların payının çıkarılması sonunda, geriye ücret fon'u kalmaktadır⁽¹⁰⁾.

Ücret fon'u teorisi aşağıdaki şekilde formüle edilmektedir.

$$\text{Ortalama Ücret} = \frac{\text{Ücret Fonu}}{\text{İşçi Adedi}}$$

Bu teoriye göre işçi sayısı arttıkça ortalama ücret düşmekte bunun tersine işçi sayısı azaldıkça ortalama ücret yükselmektedir.

Bu teoride ücretlerin değişmesi için işçi sayısının artıp azalması yanında, ücret fonun büyüüp küçülmesi söz konusu olabilmektedir.

Ücret Fonu'nun büyüklüğü ekonominin gelişme düzeyine ve gelişme hızına bağlıdır. Gelişmiş bir ekonomide ücret fonu daha büyük olacaktır. Öte yandan işverenler ekonominin gelişme hızını arttırmak isterlerse ücret fonunu büyüteceklerinden ortalama ücrette yükselmeler görülebilecektir⁽¹¹⁾.

Ücret fon'u teorisi, ücreti yalnız emeğin talebi yönünden ele almış ve bütün emek türlerini farksız olarak görmüştür.

(10) Halil DİRİMTEKİN, "Genel İktisat Teorisi", Eskişehir, 1985, s. 160.

(11) Necat BERBEROĞLU, "Genel Ekonomi II", Eskişehir, 1990, s. 164.

Diğer taraftan ücret fon'u, önceden belirlenen bir miktar olduğundan, tenkit edilmektedir. Müteşebbis elindeki sermayeye çok önceden sahip olmayabilir. Sonradan sermaye elde etme imkanı da bulunabilir. Ayrıca müteşebbis sermayesini üretimin cinsine göre, sabit ve döner sermaye şeklinde ve değişik oranlarda ayırabilir⁽¹²⁾.

b- Doğal Ücret Teorisi

Bu teoriyi savunan iktisatçılar emeğin doğal bir fiyatının söz konusu olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Emeğin talebi fiyatı ise, işçinin işgücü maliyetidir. İşçinin işgücü maliyeti onun asgari geçiminin teminidir.

İşçinin tekrar üretime geçebilmesini sağlayacak asgari bir ücretten söz açılabilir. Buna "işgücü maliyeti" denilir. Doğal ücret dediğimiz bu haddin, altında ve üstünde "piyasa ücreti" oluşur. Piyasa ücretinin, daima doğal ücrete eşit olmaya doğru bir eğilimi vardır.

TURGOT; işçilerin aralarındaki rekabet nedeniyle ücretin asgari hadde düşeceğini, bunun normal olacağını söylemiştir.

RİCARDO ve LASSALLE, işçilerin asgari geçimlerinden fazla bir ücret elde ettiklerinde, refaha kavuşarak fazla çocuk meydana getirecekleri fikrini savunmuşlardır. Bu ise işçi sayısını ve emek arzını arttıracığından ücretleri düşürecektir. Böylece ücret seviyesi, uzaklaşmış olduğu doğal ücrete yaklaşacaktır. Bu fikirleri ile "piyasa ücreti, doğal ücret seviyesine düşmek zorundadır, ondan

(12) OĞUZ, s. 287

uzaklaşamaz” şeklinde meşhur “TUNÇ KANUNU” nu ortaya koymuşlardır⁽¹³⁾.

KARL - MARKS ise; ücretin, doğal ücret seviyesine inebilmesi ve yeni işçilerin yetişmesi için büyük bir zamana ihtiyaç olduğunu söylemiştir. Marx’a göre ücreti, doğal ücret seviyesine yakın tutan neden bu olmayıp, çalışan işçi sınıfının yanında, işsizlerin oluşturduğu “yedek işçi ordusu” nun bulunmasıdır⁽¹⁴⁾.

Doğal ücret teorisi; ücret haddini emek sahibinin asgari yaşama seviyesinin belirlenememesi nedeniyle tenkid edilmiştir. Örneğin: İşçinin yaz ücreti, kış ücretinden yüksektir. Böyle olmakta birlikte işçi kışın fazla olan ihtiyaçlarını karşılamak için yazdan tasarrufta bulunmaz.

Fiyatların zaman içerisindeki büyük hareketlerine karşı, ücretler aynı seyri göstermezler. Örneğin: Buğday fiyatlarındaki hareket, ücrete geçmeyebilir.

Ücret hadleri ülkelere ve meslek dallarına göre değişmektedir. Gerekli olan asgari yaşama haddine ait miktarların her işçi için, aynı olması gerekir.

Bu teoriye yönelen ikinci grup tenkidler ise; işgücü üretim maliyetinin, işçi ücretlerini aşamayacağı konusundadır.

TURGOT ve KARL MARKS’ın dedikleri gibi; daima bir işçi bolluğundan bahsedilemez. Örneğin iktisadi hayatın kalkınma

(13) DİRİMTEKİN, s. 162.

(14) Feridun ERGİN, “İktisat”, Hamle Matbaası, İstanbul, 1964, s. 335.

devresinde işçiye ihtiyaç fazla olduğu yaz aylarında yeterli işçi bulunmaz. Diğer taraftan bir eğitime ihtiyaç gösteren kalifiye işlerde, daima bir işçi yokluğu ile karşılaşılır. Bütün bu haller ücretin, işgücü maliyeti üstüne çıkmasına yolaçar.

RİCARDO ve LASSALLE, işçi ücretlerinin yükselerek üretim maliyetinin üzerine çıkması halinde, işçilerin fazla çocuk yaparak, işgücü arzını arttıracacağını söylemektedir. İstatistiki sonuçlardan, ekonomik hayat ile nüfusun akışı arasında, ters yönde bir hareket görmekteyiz⁽¹⁵⁾.

B- MODERN ANLAMDA ÜCRET

Modern ücret teorilerini üç grupta toplamak mümkündür. Bunlar:

- I- Verimlilik Teorileri
- II- Modern Arz ve Talep Teorisi
- III- Keynes'yen Görüşür.

a- Verimlilik (Prodüktivite) Teorisi

İşçinin çalışması neticesinde yaratılan hasıla ile ücret-verimlilik teorisi ortaya çıkmıştır. Bu teoride, işçinin son ücretini, üretimin tayin edeceği belirtilmiştir.

Bu teoriyi Amerika'lı FRANCİS-WALKER ve Fransız PAUL LEROY BEAULIEN ortaya koymuşlardır.

(15) DİRİMTEKİN, s. 162.

PAUL LEROY BEAULIEN'e göre; ücret, işçi emeğinin verimliliğine (prodüktivitesine) göre belirlenir. Emeğin prodüktivitesi arttıkça ekonomide meydana gelecek hasıladan, emek sahiplerine düşen pay da fazla olacaktır. Emeğin verimliliği arttığı oranda gelir yükselecek ve bunun paylaşılması sonucunda, emek sahiplerine düşen miktar çoğalacaktır. Aslında ücret artışının devamı, emeğin verimini fazlalaştırır. Çünkü ücreti artan işçi, daha dikkatli ve zevkli çalışma arzusunda olur⁽¹⁶⁾.

Verimlilik için, işçinin işi sabit görmemesi gerekir. Aksi halde bunu normalden daha uzun bir sürede yapacak ve işi istismar ederek verimi düşürecektir.

Burada, verimliliğin açıklanması gerekmektedir. Verimliliği belirli bir zamanda bir işçinin harcadığı emek sonucunda elde edilen üretim miktarı olarak tanımlayabiliriz.

Zamanımızda kütle üretimi yapıldığı için işçinin tek başına verimliliğinin hesaplanması imkansızdır. Çünkü üretime, kapital, emek ve yönetim katıldığından, birleşik bir verimlilik söz konusudur.

Ücret-verimlilik teorileri arasında VON THÜNEN'den de söz etmek gereklidir. Verimliliği temel olarak alan yazar, düşüncelerini şu formül ile belirtmiştir.

$$L = Wa.P$$

Burada (Wa) işçinin en az geçim haddidir. (P) ise işçi emeğinin verimliliğidir. (L) işçinin aldığı ücrettir. İşçi çalışma neticesinde

(16) OĞUZ, s. 294.

verimini artırır ise, o zaman almış olduğu ücret de yükselecek, böylece asgari geçim haddinin üzerine çıkacaktır⁽¹⁷⁾.

1- Marjinal Verimlilik Teorisi

Verimlilik teorisini yetersiz bulan iktisatçılardan ALFRED MARSHALL yeni fikirler ortaya atmıştır.

ALFRED MARSHALL görüşünde arz ve talebe yer verirken, marjinal verimlilik düşüncesini de önemli bir unsur olarak göz önünde bulundurmuştur. Serbest rekabet düzeninde ücret, kaliteli işçilerin marjinal verimliliğine bağlı olarak oluşur. Yani marjinal işçinin üretimi ücrete eşittir.

Amerikalı iktisatçı H.L. MOORE yapmış olduğu incelemelerde marjinal verimlilik teorisi lehinde fikirler ileri sürerken, A. AFTOLION miktar ve kıymet verimliliğinin birbirinden ayrılması gerektiğini söylemektedir. Çünkü miktar bakımından çok üretimde bulunmak, kıymet fazlalığını ifade etmeyebilir⁽¹⁸⁾.

Toplu verimlilik ve kişisel verimliliği de birbirinden ayırmak gerekir. Fakat bugünkü üretim tekniğinde buna imkan görülmemektedir. Çünkü üretimde makina alet ve techizatı kullanan herbir emek sahibinin verimliliğini ayırmak çok zordur.

Görülüyor ki; bu teori olayları yalnız talep yönünden ele alarak açıklamaya çalışmakta, arz ve yönünü düşünmemektedir. Oysa ki sabit olmayan emek arzı gelire göre değişecektir. Bunu etkileyen kadın ve çocuk işgüçlerini de hesap etmek gerekmektedir⁽¹⁹⁾.

(17) DİRİMTEKİN, s. 165.

(18) OĞUZ, s. 298.

(19) DİRİMTEKİN, s. 167.

2- İktidar Teorisi

Bu teoriyi Rus iktisatçılarından TUĞAN-BORONOVUSY ve GELESNOFF, Japon iktisatçılarından TAKATA, Almanlardan LEXİS savunmuşlardır. GELESNOFF şöyle demektedir. “Emeğin verimliliği ve piyasa koşullarında bir değişiklik olmamak kaydıyla, ücret düzeyini belirleyen müteşebbisler ile işçilerin karşılıklı iktidarlarından ibarettir.” Bu teori taraftarları iş piyasasına örgütlenmeden çıkan işçilerin, daima işverenler karşısında zayıf olacaklarını ve işgüçlerinin beklemeye tahammülleri olmadığından daima ücretlerinin düşük olacağını söylerler. Böylece işçiler ücretlerini yükseltmek için örgütlenmeye zorunludurlar. Örgütlenen işçiler pazarlık gücü açısından daha kuvvetli olacaklarından ücretlerini de düzeltme imkanına kavuşurlar.

Böylece işçiler iş piyasasında ücretlerini asgari geçim haddinin üzerine çıkarırlar ve kendilerine daha iyi hayat standardı sağlama imkanı bulurlar⁽²⁰⁾.

b- Modern Arz ve Talep Teorisi

Ücret teorileri emeğin talep ve arzına büyük önem vermişlerdir. Bu bakımdan emek arzını ve talebini belirleyen faktörler önemli bir yer tutar. Bu bakımdan önce, emek arzını, sonrada talebini tesbit eden faktörleri inceleyelim.

1- Emek Arzını Belirleyen Faktörler

İşçi, arz ettiği emeğin karşılığında alışmış olduğu hayatı

(20) ERGİN, s. 337.

sağlayan, ücret haddi üzerinden iş müddetinin saptanmasını isteyecektir. Toplumda çalışma süresi örf ve adet ile veya kanun tarafından belirlenmiş ve teminat altına alınmıştır.

Emek arzını belirleyen bir faktör de işin özelliğidir. İşin özelliği eğer belirli bir kalitedeki işçiyi gerektiriyorsa, söz konusu kalifiye işçi bundan dolayı fazla ücret talep edecektir. Emek arzını etkileyen bir diğer faktör ise işin devamlı bir iş olup olmadığıdır. Çünkü işçiler devamlı işlerde çalışmayı daha çok isterler.

Emek homagen olmadığından emeğin yetenekli ve yeteneksiz olması arz üzerinde etkilidir. Yetenekli işçiler, yeteneksizlere karşı iş piyasasına avantajlı durumda bulunurlar.

2- Emek Talebini Belirleyen Faktörler

Emek talebi, emek arzına göre daha kuvvetli olup, az çok bir elastikiyete sahiptir. Toplam emek talebi, bir taraftan fiyatın belirlenmesinde rol oynarken, diğer taraftan da fiyat seviyesine bağlı bulunmaktadır.

Ücret haddinin alt sınırı, iş gücü üretim maliyeti tayin etmektedir. Bu iş, zaman ve mekana göre farklı olmaktadır.

Yeteneksiz emekte ücret haddi, nüfusun doğal artışına ve yer değiştirme imkanlarına bağlıdır.

Ücret seviyesinin üst sınırı ise, teşebbüslerin kârlılıklarına bağlıdır. Emek talebindeki değişiklikler, ücret haddini aynı yönde etkilemektedir. Ücret değişiklikleri ise emek talebini ters yönde

etkiler. Günümüzde ücret hadlerinin saptanmasında sendikalar ve devlet en önemli rolü oynamaktadırlar⁽²¹⁾.

c- Keynes'yen Görüş

J.M. KEYNES ilk olarak ekonomik hayatta gerçekleştirilmek istenen tam istihdamın mevcut olamayacağını, ekonominin eksik istihdamda bulunacağını söylemektedir. Çünkü eksik tüketim ve eksik yatırımlar eksik istihdamı doğurmaktadır.

Tasarruf ve tüketim, gelirin bir fonksiyonudur. Yüksek gelirden tasarruf meyli yüksek, tüketim meyli az olup, düşük gelirden ise ters yöndedir. Yüksek gelirden zorunlu ihtiyaçların tamamı sağlanıp, gelirin bir kısmı arttırılır. Böylece yüksek gelirden de tasarruf, otomatik bir hal almaktadır. Bütün bunlar gelir dağılımında eşitsizlik yaratmakta, emek gelirinin belirli ve sınırlı kalmasına neden olmaktadır.

Günümüzde yatırımların azalması Keynes'in uzun dönemde durgunlaşma tezini ve eksik yatırımını açıklamaktadır. Yatırım teknolojik gelişmelere bağlıdır. Fakat sendikalar teknolojik işsizliğe cephe almaktadır.

Uzun dönemde durgunlaşma, sermayenin marjinal etkinliğini azaltmakta ve faiz haddi ise aynı derecede düşürülemediğinden yatırımı azaltmaktadır. Sonuçta gelir yatırım ve tüketim denge halinde olduğundan ekonomide yaygın bir işsizlik başlamaktadır.

(21) DİRİMTEKİN, s. 168.

Durgunlaşma teorisi, rijit bir ücret varsayımına dayanır. Klasikler ücretlerin fiyat teşekkülü gibi serbest bırakılması halinde, ekonominin daima dengede bulunacağını söylemişlerdir.

Çünkü ücret, arz ve talebin karşılaştığı noktada oluşur, yani ücret değişmelerine bağlı işsizlik kısa bir devre için söz konusudur. Sonradan ekonomi tekrar tam istihdama gelecektir.

J.M. KEYNES ücret fleksibilitesi ile istihdam hacmi arasındaki, ilgiyi araştırarak, tam istihdama bu yolla varılıp varılmıyacağını incelemiştir.

Emek gücünün bedeli olan ücretin düşmesi ve yükselmesi ona olan talebi ters yönde azaltır veya çoğaltır. Ekonomi bir bütün olarak ele alınacak olursa, nominal ücretlerdeki genel bir düşme, toplam harcamalar dolasıyla talep ve fiyatlarda aynı oranda bir düşme yaratacağından reel ücret seviyesi değişmeyecektir. Bir işletme nakdi ücreti ve fiyatlarını indirip satışını ve üretimini yükselterek çalıştırdığı işçi adedini arttırabilir. Fakat bu ekonomide genelleşince tüketimin ve toplam talebin azalmasına neden olur ki, bu da istihdamı arttırmış olmaz.

KEYNES istihdamı arttırabilmek için ücret yönünden hareket etmiyerek, yani ücreti sabit tutarak toplam talebi arttırmak gerekeceğini söylemiştir. Böylece istihdam ve üretimdeki artış, marjinal fiyat artışlarına neden olur. Bu durumda nominal ücret sabit kaldığından reel ücret düşmüştür.

Bu sonuç ücretin yükselişinden değil, istihdam artışından ileri gelmiştir.

J.M. KEYNES işçilerin fiyat artışlarını yakından izlediklerine işaret etmektedir. Fiyatlardaki hafif hareketlerde, işçiler, ücretlerin yükseltilmesini istemeseler bile, önemli değişmelerde veya devamlı fiyat yükselmelerinde ücretlerin arttırılmasını talep edeceklerdir. Çünkü fiyat artışlarından dolayı nominal ücretlerinde değişme olmamakla beraber, reel ücretlerinde bir düşme olmuştur.

J.M. KEYNES istihdamın arttırılması için reel ücretin düşmesinin gerektiğini söylemiştir. Keynes'e göre nominal ücretler aşağıya doğru esnek değildir. Nominal ücretlerin düşmesine çalışanlar direnç gösterirler. Nominal ücretlerin düşmesinin nedenleri;

- çalışma geleneği,
- çalışanların alışkanlıkları ve düşmeye karşı gösterdikleri direnç,
- Sendikal mücadele ve toplu iş sözleşmeleri olarak sayılabilir.

İstihdam yükselişi KEYNES'e göre masrafları arttıracaktır. Fakat bu artış oranı istihdam artış oranından daha az olacak ve maliyet artışı, teknik ilerlemenin getirdiği yenilikler sayesinde giderilecektir⁽²²⁾.

4- ÜCRET SİSTEMLERİ

Ücret sistemleri, istihdam edilmiş işgücünde işletme düzeyinde tak yararlanmaya, bu üretim elemanın tam kullanımını sağlamaya yönelik yönetim tekniklerdir⁽²³⁾. İşletmelerde uygulanacak ücret

(22) DİRİMTEKİN, s. 174-175.

(23) Adil KORKMAZ - Ayşegül TURAN - Ahmet TURUNÇ, "Ücret ve İstihdam", M.P.M Ya No 334, Ankara, 1985, s. 15.

sistemlerinde, işgücüne ödenen ücretde, işgücünün işinde gösterdiği başarı ve verimlilik göz önünde tutulmalıdır.

İşletmede uygulanacak ücret sistemi şu nitelikleri içermektedir⁽²⁴⁾.

1- Ücretler, işletmedeki işlerin önem ve sorumluluğuna uygun olmalıdır.

2- Ücretler, işgücünün verimliliğini arttırmada özendirici olmalıdır.

3- Ücretler, işgücünün anlayabileceği, şekilde hesaplanmalı ve kabul edilebilir olmalıdır.

İşletmelerde genellikle uygulanan ücret sistemleri şöyle sınıflandırılabilir:

A- ZAMAN ESASINA GÖRE ÜCRET SİSTEMLERİ

Bu sistemde işgücü, ücreti saat başına, gündelik, haftalık veya aylık şeklinde alır. Ücret miktarı önceden saptanmış olduğundan çalışan kişi ücretin ne kadar olacağını bilir. Ücret tutarı ile işin niceliği ve işgücü verimi arasında doğrudan bir ilişki yoktur. Şöyle bir formülle gösterilebilir:⁽²⁵⁾

ÜT: Belli bir süre içindeki ücret toplamı

Ü: Zaman birimi başına hesaplanan ücret haddi

Z: Çalışma zaman birimleri

olarak kabul edilirse:

(24) Sinan ARTAN, "Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye'deki Uygulama", E.İ.T.İ.A.Ya.No 239, Eskişehir, 1981, s. 185.

(25) ZAIM, s. 249.

$$\dot{U}T = \dot{U} \times Z$$

olur.

Bu sistemde işçiyi daha fazla çalışmayı teşvik edecek herhangi bir unsur yoktur.

Bu ücret sistemi, daha çok kalite sözkonusu olduğunda veya parça başına tesbit edilemediği hallerde kullanılır. Örneğin tamirat atölyeleri, nakliye, temizlik işleri ve buna benzer faaliyetler gösterilebilir.

Ücret sisteminin zaman esasına göre hesaplanmasının basit olması müteşebbise, çalışma sonunda alacağı ücreti önceden bilmesi de işçiye kolaylık sağlar. Fakat, tembel ile çalışkanı, becerikli ile beceriksizi ayıramamaz ve verimliliğin artmasına da engel olması gibi zararları vardır. İşçi, işin sonu ile doğrudan doğruya ilgili değildir. Bu ücret sisteminde, elastikiyet de yoktur. Ücret seviyesini eğitim derecesi, sorumluluk, işin devamlılığı ve tehlikesi vs. tayin etmektedir⁽²⁶⁾.

B- PARÇA ÜCRETİ "AKORD ÜCRET"

Bu sistem, işgücüne yaptığı işin niceliğine göre ücret ödenir. Doğrudan doğruya verime bağlıdır. Genelde verimin ölçülebildiği her işte akord ücreti uygulanabilir. Bu sistemin amacı işletmedeki üretimi, verimi arttırıp, maliyeti düşürebilmektedir. Parça başına ödenecek ücret önceden tesbit edilmiştir. İşçiye, yapmış olduğu parça adedinin, birim ücretle çarpımı kadar bedel ödenir. Bu durumda, işçi

⁽²⁶⁾ Halil DİRİMTEKİN, "Ücret ve Asgari Ücret", E.İ.T.İ.A. Ya. No. 36/12, İstanbul, 1966, s. 23.

toplam ücretini arttırabilmek için parça adedini çoğaltmaya çalışacaktır.

Seri imalat işlerinde, özellikle bu ücret sistemi kullanılır. Belirli olan parçaların, ne kadar zamanda yapıldığı önceden hesaplanmıştır. Böylece işler arasında eşitlik sağlanmaya gidilmiştir.

Üretim artışına paralel olarak, parça başına düşen masraflar azalacağından, bu müteşebbise menfaat sağlayacak, fakat emek sahibinin, hızlı çalışarak kaliteyi düşürmesi de aleyhine olacaktır. Bunların yanında iş kazalarının çoğaldığı ve makinelerin daha çabuk yıprandığı da görülmektedir. İşçiyi de kontrol etmeye gerek kalmayacak, daha çok üretime çalışacağından boş durmayacaktır. Durum formüle edilirse:⁽²⁷⁾

ÜT: Belli zamanda alınan ücretin toplamı

Ü: Parça başına ödenilen ücret

İ: Belli zamandaki üretim miktarı

diye kabul edilirse

$$\text{ÜT} = \text{Ü} \times \text{İ} \quad \text{olur.}$$

Parça başına ücrette, aynı zamanda Akord ücret de denilmekte ve dört grup içersinde incelenmektedir.

1- Para Akordu: Emek sahibinin, önceden tesbit edilmiş olan asgari ücretine, ürettiği her parça için ayrıca bir bedel ödenir. Böylece emek sahibi parça adedini arttırarak üretimi yükseltirken ücreti de buna paralel olarak çoğalır.

(27) ZAIM, s. 251.

2- Zaman Akordu: Emek sahibi, belirlenmiş zamandan, daha da az bir sürede üretimi tamamlar ise, aradaki süre farkı kendisine kalır.

3- Ferdi Akordu: Üretimde çalışan işçiler, meydana getirmiş oldukları parçaların karşılığında ayrı ayrı ücret alırlar. Burada çalışan emek sahipleri, birbirilerine yardım etmezler.

4- Grup Akordu: Emek sahipleri bir araya gelerek, gruplaşırlar. Böylece arzlarında organizasyon meydana getirerek, üretimi arttırmak isterler. Üretim neticesinde elde edilen ücret, grupta bulunanlar arasında dağıtılır. Bu sistem daha çok maden işlerinde kullanılır⁽²⁸⁾.

C- PRİM ÜCRETİ

Zaman ücreti ile parça ücreti birleştirilerek, normal bir ücret tayin edilir. Belirli zaman içersindeki üretim fazlası, müteşebbis ile işçi arasında paylaşılarak, işçinin ücretine eklenir. Üretimin artmasına müteşebbis, üretim araçlarını iyi organize ederek işçi ise, bu organizasyonu içersinde rasyonel çalışarak, gelirin artmasına sebep olurlar.

Başlıca primli ücret sistemleri şöyledir.

a- Halsey Sistemi

Bu sistem F.E. Halsey tarafından Amerika'da uygulanan en eski şeklidir. Bu sisteme göre, belirli bir işin yapılabilmesi için standart bir süre saptanmıştır. Eğer işgücü, işi bu süre içinde yapıyorsa, saat başına belirlenen kök ücreti alır. Buna karşılık daha az bir sürede

(28) ARTAN, s.192.

yaparsa kök ücretin yanısıra belli bir prim almaktadır. Burada ücret verime göre değişmeyip, asgari ücrete ilaveten, norm süresinden yapılan tasarrufların meydana getirdiği kazancın, müteşebbis ile işçi arasında 1/2 veya 1/3 şeklinde paylaşılmasıdır⁽²⁹⁾. Şu şekilde formüle edilir⁽³⁰⁾.

$$y = a + bx \text{ veya } y = a + bx + \frac{bx^2}{t-x}$$

b- Rowan Sistemi

Norm süresinden işçinin sağladığı tasarruf asgari ücretine % de olarak ilave edilir. Örneğin, bir saatte yapacağı bir işi 45 dakika yapmış ise, 15 dakikalık tasarrufu olan % 25 ücretine zam yapılır. Ancak belirli bir yüzdeden sonrası ödenmediğinden, işçi kendisini belirli bir haddenden sonra zorlamıyacaktır. Böylece ücretin artış oranı başlarda yüksek sonra azalarak bir noktada sıfır olacaktır⁽³¹⁾. Şu şekilde formül edilir⁽³²⁾.

$$y = \frac{ax}{t} + \frac{a}{t} \frac{t-x}{t} . a$$

y = belli zamanda alınan ücret

a = ücret haddi (kök ücret)

x = Üretim

t = Zaman

(29) DİRİMTEKİN, Ücret..., s. 25.

(30) ZAIM, s. 260.

(31) DİRİMTEKİN, Ücret..., s. 26.

(32) ZAIM, s. 260.

c- Barth Sistemi

Barth sisteminde, asgari bir ücret tanınmaktadır. Verime göre ücret alınmaktadır. Bu sistem Rowan sisteminin düzeltilmiş bir şeklidir. İşe yeni giren emek sahipleri, öğrenme ve ilerleme kabiliyetleri sayesinde bundan faydalanırlar. Müteşebbis ise, verimin çok az olması halinde, asgari bir ücret ödeme yükümlülüğünden kurtulur.

d- Bonus Sistemi

Bu sistemde zaman ücreti ile parça ücretinin birleştirilmesini açık olarak görmekteyiz. Bunda emek sahibinin belirli bir zamanda, belirli bir üretime ulaşması gerekmektedir. Bu gerçekleştiğinde, ücretine % oranında bir ek yapılır. Belirli zamanda belirli bir parça adedi aşırsa, o zaman parça başına ek ücret ödenir.

e- Gant Sistemi

Bu sistemde her iş için, günlük normal bir ücret belirlenir. İşçiye günlük belirli üretime ulaşsa da, ulaşmasa da bu ücret ödenmektedir. Fakat işçi belirli bir üretime ulaştığında, bir prim almaktadır. Bu % 25'den % 100'e kadardır.

f- Bedaux Sistemi

Mühendis Charles Bedaux, ilk defa bu sistemi koymuştur. Sistemin esası işin hızına, büyük bir önem vermesine rağmen arada kaybedilen zamanlar, gözatılmaz. Bu sistemde görülecek işlere zaman, etüdü yapılır. Aradaki dinleme zamanları için, bir ücret zammı ödenir

ve ölçülen her iş ünitesine ait dinlenme payı verilir. Normalin üzerine çıkarılan işlerin geliri % 75 işçiye % 25 işletmeye kalır⁽³³⁾.

5- ÜCRET POLİTİKALARI

A- ÜCRET POLİTİKASI KAVRAMI

Ücret politikası makro bir kavramdır. Amaç ülke çapında bir düzenleme olup, genellikle işgücünün ücretlerinde gerek gerçek, gerekse parasal anlamdaki değişimlerdir. Ücret artışlarının düzeyinin saptanmasına ilişkin düzenlemeler ücret politikası kapsamına girmektedir.

Ücret politikasının saptanmasında göz önünde bulundurulan belli başlı bazı ölçütler; produktivite (verimlilik), fiyat artışları ve endeksler, karlılık, emsal ücretler, istihdam düzeyi, büyüme hızı, ulusal gelir artışı gibi büyüklükler olmaktadır⁽³⁴⁾.

B- ÜCRET POLİTİKALARI

Ücret politikasının toplumların benimsedikleri ekonomik sisteme göre değişik özellikler göstermektedir. Ücret politikalarının temel bazı amaçları şöyle sıralanabilir:

- a) Adaletli bir ücret düzeyi sağlamak,
- b) Ekonomik istikrarı sürdürmek,
- c) Yüksek bir istihdam düzeyine ulaşmak.

(33) DİRİMTEKİN, Ücret..., s. 27.

(34) KORKMAZ - TURAN - TURURÇ, s. 15.

Ücret politikasına, ekonomik politikanın bir aleti olarak yatırımları hızlandırıcı, içsel fiyatları koruyucu, işçi etkinliğini arttırıcı, işgücünü daha sağlıklı dağıtıcı, ekonomiyi uluslararası rekabete açıcı ve yabancı sermayenin içe akımını sağlayıcı bir mekanizma olarak başvurulur⁽³⁵⁾.

Uygulanan ücret politikalarının başlıcaları şunlardır:

a- Düşük Ücret Politikası

Bu politika, ekonomik gerileme ve durgunluk dönemlerde ve özellikle işsizliğin toplam işgücüne oranı normal sayılabilecek düzeyin üzerine çıktığı zamanlarda bazı iktisatçılar tarafından ortaya atılmıştır. İşsizliğin artışı ücretlerin aşırı düzeyde yükselmesine bağlamışlardır.

W. Beveridge şöyle demektedir, "Kuramsal olarak herhangi bir ülkede verim ve zaman değişmelerine bağlanamayacak bir işsizlik varsa, bunun nedeni emek tarafından talep olunan ücretin o anda piyasanın ödeyebileceği düzeye göre çok yüksek olmasıdır"⁽³⁶⁾.

Ücretlerin düşük tutulması gerektiği, klasik iktisatçılarda savunulmaktadır. Böylece, üretim maliyetleri azalacak, kârlar artacak, daha fazla kârdan daha fazla yatırım yapılabilir, büyüme hızlanacak, ekonomik gerileme ve durgunluk dönemi aşılacak, yeni yatırım alanlarının açılması, işsizliğin azalmasına yol açacaktır.

Keynes'e göre ise yüksek ve dengeli bir istihdam düzeyine ulaşılabilmesi, işçi sendikalarının pazarlık gücüne bağlıdır.

(35) TALAS, s. 34.

(36) KORKMAZ - TURAN - TURUNÇ, s. 17.

Sendikalar güçlü oldukları zaman işveren kıt emek gücüyle karşılaşacaktır. İş arayan kişiler daha titiz davranacaklar, ücret ve çalışma koşullarını uygun buldukları işi kabul edeceklerdir. Böylece, işverenler arasında daha canlı rekabet oluşacak ve ücretler yukarı doğru zorlanacaktır. İşçi sendikaları daha yüksek ücretler için diretecekler ve istihdam edilen kişi sayısının azalması, korkusuna kapılmayacaklardır. Keynes'e göre ücretlerdeki düşme sadece tek bir firmayı etkiliyorsa, daha çok kişinin istihdamına olanak verebilir. Ücretlerde genel bir düşme olursa, mal ve hizmetlerin toplam talebini düşürebilecek bu da işsizliğin daha yüksek bir düzeye çıkmasını gerektirebilecektir.

b- Yüksek Ücret Politikası

Genel olarak uygulanan yüksek ücret politikası yalnız işçi için değil, işveren için de yararlıdır. İşçi kendini çalıştığı işletmeye daha yakınlık duyar. Sömürülmediği düşüncesi onun verimini arttırır. Burada işçi bilmektedir ki, üretime yeterince katkıda bulunmazsa, işletmede bu yüksek ücreti ona ödemeyecektir. Burada asıl olan üretimin maliyetini düşük tutabilecektir.

Yüksek ücret politikası aynı zamanda tam istihdamın sağlanmasında, tüketim malları toplam talebinin yeterli bir düzeyde tutulmasında ve bu talebin istikrarlı olmasında başlıca etkindir.

Ücretlere bağlanamayacak nedenlerle fiyatlar yükselmekteyse, işçiler satın alma güçlerini korumak için ücretlerin yükselmesini talep ederler. Fakat bu, öteki etmenlerin yarattığı enflasyon sonuçlarından biri olmaktan başka bir şey değildir. Parasal ücretlerin yükselmesi engellenirse, enflasyonun yükünün adil olmayan bir yoldan işçilere yüklenmesi sonucu doğar.

Yüksek ücret kuramı yanlılarına göre, ücret verimlilikten biraz fazla artmış olsa bile, bundan doğacak fiyat yükselişi zayıf ve yavaş olacak, ciddi bir tehlike yaratmayacaktır. Hatta bu artış, iş çevrelerinin inanç ve iyimserliğini geliştirecek ve tam istihdamın sürmesini kolaylaştırarak yararlı olur. Bu artış, belli parasal ücretleri değişmeyen veya az değişen kesimler için yararlı olmayacaktır.

Yüksek ücret politikası toplum yönünden birçok yararlar sağlamaktadır. Önce, ücret yetersizliklerinden ötürü işçilerle işverenler arasındaki uyuşmazlıklara yer kalmaz. Yüksek ücret, işçilere daha iyi konut, daha iyi beslenme olanakları sağlar. İşçinin çalışma gücünün her bakımından artmasını sağlar. Bu durumdan yararlanan sadece işçi değil, ulusal ekonominin bütünüdür.

c- Satın Alma Gücü Politikası

Satın alma gücü politikası, daha çok işçinin yaşam düzeyini yükseltmeyi gözetir ve toplumsal bir içeriğe sahiptir. Satın alma gücünü yükseltme kuramı, çeşitli biçimlerde ele alınmıştır. Bunlardan biri, sadece parasal ve kişisel ücretleri arttırmakla yetinmektedir. Fakat bu artış, eğer bir bölüm işçiyi işinden yoksun bırakmakta, yani bir işsizlik yaratmakta ise, toplam ücretlerin değil, bazı grupların ücretlerinin yükselmesine ulaşılmış olur ki, istenen bu değildir. İkinci biçimde ise, tüm ücretlerin arttırılması önerilir. Bu önerinin gerekçesi, yetersiz tüketimden ötürü bir bunalımın yaşamakta olmasıdır. Bunalımları önleminin yolu, kârları kısıtlayarak ücretleri arttırmak ve böylelikle işçinin satın alma gücünü destekleyerek, tüketim mallarına karşı toplam talebi çoğaltmaktır.

Kârın, ücretleri arttırma yoluyla işçilere aktarılması öngörülmektedir. Ancak, serbest girişime dayanan bir ekonomik düzen içinde, kâr hadlerinin belirli bir düzeyden sonra kısıtlanması, girişim isteğini azaltmak doğrultusunda bir sonuç verebileceği gibi, yeni yatırım olanaklarını da kısarak iş alanlarını daraltacak ve dolayısıyla işsizliğin başka bir nedeni olarak ortaya çıkacaktır. Bu yüzden, kâr haddinin ücretler lehinde kısıtlanmasında sınırı aşmamak, yatırımların hacminin daralmamasını sağlayacak önlemleri almak ve özellikle hem işçiye hem de girişimciye yararlı olacağı açık olan verimliliği arttırmak gerekmektedir⁽³⁷⁾.

d- Ülkelere Göre Ücret Politikaları

Ülkeler, ekonomik kalkınma ve toplumsal gelişme dereceleri ile bu bağlamda izledikleri politikalar bakımından çeşitli farklılıklar göstermektedirler. Genelde üç grup altında sınıflandırılan ücret politikaları şöyledir.

1- Gelişmiş Ülkelerde Ücret Politikası

Gelişmiş ülkelerde genellikle tam istihdam koşullarının varlığı kabul edilmekte ve bu koşullarda bir ücret politikasının saptanması bakımından da, bu ülkelerde var olan güçlü bir sendikacılık hareketinin çok önemli olduğu düşünülmektedir. Bu tür toplumlarda ücret saptamalarında karşılaşılan birçok güçlük olmakla beraber en önemlisi, ücret saptama sürecinin bir çekişme ya da yarış biçimine dönüşmesi tehlikesidir.

Tam istihdam altında toplu pazarlık düzeninin fiyatları yükselterek bir ücret-fiyat çıkması yaratmak yerine, uyuşmazlıkların

(37) TALAS, s. 35.

çözümü ve bir ücret politikasının belirlenmesi için akılcı davranılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Toplu pazarlık serbestisi korunduğu sürece bir ücret-fiyat çıkmasına düşülmemesi için gerekenler, çoğunlukla, işçiler adına pazarlığı yürütme sorumluluğu taşıyanlardan beklenmektedir. Ancak, bu bekleyişin haklı bir zeminde olabilmesi bakımından da devletinde rol alması gerekir. Devlet kararlı bir fiyat politikası izlemek durumundadır⁽³⁸⁾.

2- Planlı Ekonomilerde Ücret Politikası

Bu tür ekonomilerde ne toplu pazarlık düzeni, ne de emek arz ve talebi ücret politikasının saptanmasında etken değildir. Bu ülkelerde diğer ekonomik ve toplumsal pek çok büyüklük gibi, ücretlerde, plan çerçevesinde belirlenmektedir. Ücret politikası ile birlikte ücret sistemleri de merkezi olarak düzenlenmekte ve özellikle, üretimi özendirmek, işgücünü dağılımını düzenlemek ve toplumsal refahı yaymak gibi kaygılar gözetmektedir.

Merkezi plan ülkelerinde ücretler işgücünün niteliğine göre saptanmakta ve bu farklılaşmada, genellikle, verime göre ücret ilkesi uygulanmaktadır. Plan, hem makro hem de endüstri ve işletme düzeyinde gerçekleştirilmekte, tüm ekonomi için bir ücret fonu saptanarak her bir sektör ve işletmeye de plan çerçevesinde dağıtılmaktadır⁽³⁹⁾.

(38) A. KORKMAZ - A. TURAN - A. TURUNÇ, s. 25.

(39) TALAS, s. 36.

3- Gelişmekte Olan Ülkelerde Ücret Politikası

Gelişmekte olan ülkelerde en önemli özelliklerinden biri, gelir dağılımındaki bozukluktur. Bu yüzden istihdam artışı sağlamaya yönelik politikalar uygulanmalıdır.

Öte yandan devlet gelir dağılımını doğrudan, ya da dolaylı pek çok biçimde etkileyebilir. Aynı zamanda sosyal güvenlik sistemi ve sosyal hizmetler yoluyla da gelir dağılımı etkilenebilir. Asgari ücret düzenlemesi, toplu pazarlık düzenin geliştirilmesi ve kamu kesimi aracılığıyla genel ücret düzeyinin yükseltilmesi gibi uygulamalar da gelir dağılımını etkileyen öğeler olarak kullanılabilir.

Fakat, gerçek ücretlerin genel düzeyini yükseltmek ve bu artışa kararlılık kazandırmak, toplam üretimin arttırılmasıyla mümkündür. Bu yüzden, yüksek bir kalkınma hızı sağlanması ve bu ekonomik başarımın sürdürülmesi gerekir.

Gelişen ülkelerde nasıl bir ücret politikası uygulanması gerektiğine dair çeşitli yaklaşımlar vardır. Bunlardan birine göre, ücret politikasının amaçları çok düşük ücretleri önlemek, adil bir ücret düzeyi kurmak ve ücretleri fiyat artışlarına karşı korumaktır. Bu bakımından, asgari ücret düzenlenmesinin bu ülkelerde önemli yeri vardır. Daha genel olarak, ücret politikasının amaçları arasında; çalışan kesimin refahının yükseltilmesi, dış pazarlarda yarışma gücünün arttırılması, işgücünün nitelik ve dağılımının yönlendirilmesi, işgücü verimliliğinin arttırılması ve tüketim talebinin çoğaltılması gibi hedeflerde bulunabilir⁽⁴⁰⁾.

(40) TALAS, s. 37.

Bir diğerk görüş ise bir ÷lkede gelişmenin sürdür÷lebilmesini, gerçek ücretleri de içeren yaşam standardının verimlilikten daha yavaş artmasına bağlanmaktadır. Öte yandan, ücret geliri elde eden nüfusun hızla artması yatırımların hızla artmasını gerektirmektedir. Buna karşılık, yaşam koşulları gerilememeli, en azından bir parça iyileşmelidir. Bu yüzden de, yoksulluk düzeyindeki ekonomik için “yüksek ücret politikası” yeterince anlamlıdır. Çünkü, beslenme ve temel refah düzeyindeki olumlu gelişmelerin verimlilik üzerindeki olumlu etkisi de kesindir. Ancak, doğrudan parasal ücret artışlarının toplumun tümüne yararlı olacağı düşün÷lmemelidir. Buna karşılık yaşam standardının yükseltilmesi için, sosyal yardım ve hizmetler, fiyat indirimleri, genellikle çok daha etken ve adil olmaktadır.

Gelişmekte olan ÷lkelerde uygulanması gereken ücret politikasına ilişkin bir başka yaklaşıma göre, bu ÷lkelerdeki ücret politikasının en hızlı çözüm bekleyen sorunu, işçilere mali gelirden adil bir pay verilmesi değil, acil bir şekilde onlara yeterli yiyecek verebilmektedir. Kurallar karmaşası içinde ihtiyaçlarını gidermeye yönelik daha anlamlı bir ücret politikası düşünmek yerinde olacaktır.

Gelişmekte olan ÷lkelerde ücret politikasının gelirin yeniden dağılımı için kullanılması, ciddi şekilde kısıtlanmıştır. Çünkü, ücretli çalışan nüfusun toplam nüfusa oranı oldukça küçüktür. Daha da önemlisi, kırsal kesim ve ekonominin diğerk kesimi arasında yaşam şartlarındaki farklılaşma ile ilgili olarak kalkınan ÷lkelerde ücret politikası yoluyla bir şeyler yapmak çok zordur. Normal olarak, ücret politikası düşük yaşam şartlarını yükseltmek için kullanılmaz; çünkü, kırsal ekonomik ilişkiler, genellikle kendi ürettiğini tüketme şeklindedir.

Ücret yükselmeleri, birçok gelişmekte olan ülkede enflasyonun sorumlusu olarak görülmemektedir. Bu genellemenin başlıca iki istisnası şunları olabilir:

- a) Ücret artışlarının yoğun olduğu ülkeler,
- b) Yarı ekonomik ve politik kalkınmayı ulaşmış, güçlü karşıt çıkarlı sosyal grupların olduğu ülkeler (Bazı Afrika ülkeleri, birinci grup, bazı Güney Afrikalı ülkeleri ise ikinci grup içerisinde yer almaktadır.)

Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda enflasyonun nedeni, yapısal dengesizlikleri, ve/veya aşırı hükümet harcamaları olmaktadır. Sonuç olarak yapısal kalkınma politikası ve uygun maliye, para ve kombiyo politikaları, ücret politikası, yoluyla fiyat istikrarı sağlama çalışmalarından daha başarılı olmaktadır⁽⁴¹⁾.

C- ÜCRET POLİTİKASI ARAÇLARI

Her ücret politikasının kamuoyu tarafından desteklenmesi çok önemli bir gerekliliktir. Ücret politikasının uygulamaya konmasında kamu sektöründeki ücretlerin genellikle ekonominin diğer kesimlerine oranla daha değişik biçimde belirlendiği göz önüne alınmalıdır.

Ücret politikasının amaçlarına ulaşmak için kullandığı önemli politika araçları vardır. Doğrudan uygulamaların mümkün olmadığı durumlarda bu araçlarla amaca ulaşılmaya çalışılır. Bunlardan en önemlileri, kamu sektörü, asgari ücret düzenlemeleri ve toplu pazarlık sistemidir.

(41) KORKMAZ - TURAN - TURUNÇ, s. 28.

a- Kamu Kesimi

Gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda, kamu kesiminin büyüklüğü nedeniyle, devletin istihdam ettiği kişileri kapsayan ücret politikasının özel sektörü de etkileyeceğine ve dolayısıyla da kamu kesiminin önemli bir ücret politikası aracı olarak işleyeceğine inanılmaktadır. Kamu sektörü, ücret politikası üzerinde öncelikle ücret yapısını ve ortalama ücret düzeyini saptamada bir araç olarak kullanıldığında etkili olabilir.

Kamu sektöründe yüksek ve düşük maaş ve ücretler arasındaki farklılıklar, merkezi ve yerel otoriteler ile diğer devlet kuruluşlarında ödenen ücretlerdeki farklılıklar birçok bakımından karmaşık ve anlamsızdır. Aynı zamanda, bu ülkelerde kamu sektöründe var olan farklılaşmaları desteklemenin bir zorunluğuda, beceri dağılımına uymayan bir ücret sistemi ve bazı kişilerin hak etmedikleri halde yüksek ücretler elde etmeleridir.

Kamu sektöründe izlenen düşük ücret politikasının sürmesi yetenekli işçilerin özel sektöre kaymalarını da özendirir(42).

b- Asgari Ücret

Asgari ücret, "Bir yandan (işçiye) insan hüviyeti sebebiyle sosyal bakımdan uygun asgari bir yaşama seviyesi sağlamaya elverişli olan; öte yandanda işverenleri daha düşük ücret ödemekten men eden, mecburi karaktere sahip bir ücrettir."

Asgari ücret yönetmeliğinin 1.maddesi ise şöyle bir tanım yapmaktadır. "Asgari ücret, işçilere normal bir çalışma gücü karşılığı

(42) KORKMAZ - TURAN - TURUNÇ, s. 21.

olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir⁽⁴³⁾.

Bugün, genellikle en az ücret, herşeyden önce uygar ve çağdaş bir toplum içinde yaşayan orta bir işçinin normal ihtiyaçlarını karşılayan bir ücret olarak kabul edilmektedir. Başka bir deyimle en az ücret, işçiye ailesi ile birlikte yaşadığı toplumda kabul olunabilen bir hayat seviyesi sağlayan ücrettir⁽⁴⁴⁾.

Asgari ücret, ücret sisteminin temeli olduğu kadar, ekonomik ve sosyal hayatın çoğu alanını yakından ilgilendiren ve etkileyen sonuçlar yaratmaktadır. Dolayısıyla asgari ücretin tespitinde çalışanı kollama ilkesi yanında, yatırım ve istihdamın engellenmemesi, kayıtdışı ekonominin özendirilmemesi, işsizliğin arttırılmaması, dış pazarlardaki rekabet gücümüzün kısıtlanmaması ve buna benzer ekonomik ve sosyal değerler gözönünde bulundurulmalıdır.

“Arz-talep dengesine dayanan ücretlerin oluştuğu kalkınmış ülkelerde asgari ücret tesbiti anlamını yitirmekte, arzın kıtlığına göre, ücret seviyesi yükselmektedir. Bu tür ülkelerden farklı olarak geri kalmış ülkelerde ise asgari ücret tespiti büyük bir anlam kazanmaktadır. Bir kere kendi çıkar ve kârını düşünmesi doğal olan işverenler, bu dengesizlikten yararlanarak emeği değerinin çok altında bir karşılıkla çalıştırmak isteyecektir. Geri kalmış ülkelerde işveren zihniyeti gelişmiş ülkelere farklı olduğundan uzun vadeli çıkarlarını değil, günlük kârının hesabını yapmaktadır. Esasen fazla

(43) Metin KUTAL, “Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret”, İ.Ü.Ya.No.149, İstanbul, 1969, s. 157.

(44) Cahit TALAS, “İçtimai İktisat”, B.2, Ankara, 1961, s. 36.

sermaye birikimi de olmadığından, geri kalmış ülkelerde işletme büyüklükleri de uzun vadeli hesapları önleyici rol oynamaktadır. Öte yandan işverenlerin bu zihniyeti yanında işçide karın tokluğuna çalışmaya razıdır. Çünkü etraf daha iyi değil, kötü örneklerle doludur.

Genel ücretin yapısını değiştirmesi ve seviyeyi yukarı itici etkisi yanında, asgari ücret, sigorta primi, vergi gibi kesintileri, kıdem tazminatı, toplu iş sözleşmelerdeki taban ücreti, asgari ücrete bağlı para cezalarının uygulanması gibi yönleri ile asgari ücret sanıldığından çok daha fazla önem taşımaktadır.

Nitekim uluslararası çalışma örgütü, az gelişmiş ülkelerdeki asgari ücretin önemini şu şekilde açıklamaktadır.

“Az gelişmiş ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmelerinin en acil konularından biri, çalışan nüfusun en fakir kısmını oluşturan işçilerin reel gelirini arttırma zorunluluğudur. Hızla kalkınan ülkelerde asgari ücret tesbittine özel bir önem vermek gerekir. Çünkü çok düşük ücretler ülkenin kalkınmasına üç şekilde engel olmaktadır”.

- Birincisi; düşük ücret verilen işçi, etkili bir şekilde çalışan işçi olamaz.

- İkincisi; işçilerin reel geliri düşük olduğu sürece bir çok mallara olan talep sınırlanmış olacağından şiddetlendirilmiş olan ekonomik faaliyete yol açacak olan “pazarın genişlemesi” engellenmiş olur.

- Üçüncü olarak da; nüfusun bir kısmının hiçe yakın ücret alması sosyal bakımından arzu edilmeyen meselenin insancıl

cephesinden gayri adil ve siyasi bakımından da tehlikeli bir durum yaratır.

Bu düşük ücretlerin nedeni iki noktada toplanabilir:

a) İşçinin istihdam edildiği işyerinde ve iş kolunda üretimin, verimliliğin düşük olması nedeniyle çok düşük ücretler ödenmekte olabilir. Genel olarak bir çok az gelişmiş ülkelerde karşılaşılan durum budur. Adam başına üretim düşük olduğundan, ücretler düşüktür.

b) İşçinin yaptığı işin devri ve işletmenin mali kapasitesi çerçevesinde, işçiye ve o işletmenin ödeyebileceğinden daha az ödemede bulunduğu için ücretler çok düşük olabilir.

Birinci durumda ücretlerin zorunlu yükseltilmesi, bir çözüm olamaz. Çünkü işletme, iktisadi bakımından maliyeti karşılamayacak bir durumdadır. Buradaki çözüm, ya üretim şartlarını modernleştirerek, yatırımların verimliliği arttırmak, ya da çok düşük ücret ödenen işçilerin daha verimli işlerde istihdamına imkan verecek ulusal bir iktisadi kalkınma planı aracılığıyla ülkede verimliliği yükseltmektir⁽⁴⁵⁾.

Az gelişmiş ülkelerde nüfusun büyük bir kısmı tam istihdam seviyesinin altındadır. Bunlar, potansiyel olarak sahip oldukları üretim kapasitesinin çok altındaki bir seviyede üretimde bulunacak şekilde istihdam edilmişlerdir.

Diğer taraftan ikinci durumda zorunlu ücret tesbitleri önemli derecede bir fayda sağlayabilir. Burada işletmenin verimliliğinde en

⁽⁴⁵⁾ KUTAL, s. 39-40.

ufak bir artış yapılmaksızın bile ücretleri arttırmak olanaklıdır. Ödenen ücretlerin düşük olmasının nedeni ülkenin ya da bölgenin iktisadi yapısının bir sonucu olabilir. İşverenler arasında, iş gücü temini bakımından kuvvetli rekabet yoksa, işçiye, ürettiği değerden daha düşük bir ücret ödenmesi mümkün olur ya da güçlü bir sendikacılık hareketinin ülkede gelişmemesi de aynı sonucu doğurur⁽⁴⁶⁾.

Az gelişmiş ülkelerde işçiler sendikalar içinde örgütlenmelerini tamamlayamadıkları için bu ülkelerde standartların altında ücret ödemelerine daha sık rastlanmaktadır. Bu nedenle, asgari ücretleri saptarken, aynı zamanda daha büyük bir etkiyi ve daha yüksek bir verimi sağlayacak önlemleri almak hükümetlerin üzerine düşen bir görevdir.

Asgari ücretin ülke olanaklarını zorlayacak şekilde tesbit edilmesiyle genel ücret seviyesini yukarı çekerek maliyetlerin yükselmesine yol açacağından sonuçta yüksek seviyede olan işsizliğin daha da artması sözkonusu olacaktır. Çünkü, maliyetlerin yükselmesi ya fiyat artışına veya fiyat sabit kalırsa faktör gelirlerinin azalmasına yol açabilir. Neticede ya enflasyonist etki yapabilir veya tasarruf meylini azaltarak iktisadi büyüme hızını azaltabilir.

Enflasyonist etki yapabilmesi için, asgari ücretlerdeki artışın prodüktiviteyi arttırıcı bir etki yapmaması, tüketim harcamalarında ise, efektif talebi arttırması ve ekonomide talebe karşı arz elastikiyetinin düşük olması gerekir.

İkinci olasılığın gerçekleşmesi, üst gelir gruplarının prodüktif sahalara yatırılacak tasarrufları azaltması halinde sözkonusu olur.

(46) ILO, *Minimum Wages In Latin Amerika*, Geneva, 1954, s. 2.

Bu etki, asgari ücretle, ortalama ücret arasındaki farkın prodüktif yatırımların azalması sonucunda istihdam seviyesini düşürmesi ve işsizliği arttırması şeklinde olabilir. Bu etki asgari ücrette çalışanların miktar ve oranıyla doğru orantılıdır.

Asgari ücret işsizliğe yol açarsa, asgari ücret artış ile yapılan gelir transferi, yüksek gelir gruplarından ziyade işsiz kalanların sırtından sağlanmış olur.

Birçok bilim adamı, asgari ücret düzenlemesinin gelişmekte olan ülkelerde önemli bir politika aracı olduğuna inanmaktadırlar. Ücretlerin düzeyini ve dağılımını etkilemek için, hükümetler bu araca sahip çıkabilirler. Ancak güvenilir bir araç olduğunu söylemek olanaksızdır. Çünkü asgari ücret düzenlemekle, hedeflere ne ölçüde ulaşılabileceği, önceden kestirilemez.

Asgari ücret düzenlemesinin amacı, yalnızca ücretlerin düzeyini ve dağılımını etkilemek değil, genel olarak bütün ücretlerin yükselmesini sağlamak da olabilir. Ancak asgari ücretteki artış oranı, öteki ücretlerdeki artış oranının bir hayli aşabilir. Sözgelimi, asgari ücretin iki katı düzeyindeki bir ücretteki artış oranı, asgari ücretteki artış oranından daha aşağı olabilir. Böyle bir yöntem, ücretlerdeki farklılaşmaları daraltıcı nitelikte görünmektedir.

Öte yandan, asgari ücretlerde gerçekleştirilen bir artış, ortalama ücret düzeyinde bir artışa yol açabilir. Bu durumda, tüm ücretler aşağı-yukarı aynı oranda yükselir. Böylelikle de var olan ücret farklılaşmalarında bir değişiklik oluşmaz.

Bu konuda ortaya çıkan en önemli zorluk asgari ücret ve diğer ücretler arasında varolan karmaşık ilişkilerdir. Dolayısıyla, ücret politikası aracı olarak asgari ücret düzenlemesinin kullanımı, sonuçların belirsizliği nedeniyle sakıncalar yaratabilmektedir.

Asgari ücret düzenlemesi, gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda, ekonomik kalkınma sürecinde, genellikle, düşük ücretli kesimin ekonomik anlamda ezilmelerini önlemek için kullanılır. Ücretlerdeki artışlar, üretim maliyetleri, verimlilik, fiyatları, ödemeler dengesi, harcamalar, bunların yatırım ve tüketim arasındaki dağılımı, hükümet harcamaları, istihdam ve ekonomik büyüme hızına, değişik boyut ve biçimlerde etki eder. Dolayısıyla, bu etkileri gözönüne almadan asgari ücreti saptayanlar, ekonomilerine zarar verme riskine atılmış olurlar. Fakat asgari ücretler saptanırken bu kıstaslardan başka, işçinin yaşamını sürdürebilmesi, ailesine bakabilmesi için gerekli temel gereksinimler ve enflasyon düzeyi gibi etmenlerin de etmenlerin de gözönünde bulundurulması gerekmektedir⁽⁴⁷⁾.

c- Toplu Pazarlık

Uygun yasa ve kararnamelerle güçlendirilen toplu pazarlık yöntemleri, bazılarına göre asgari ücret düzenlenmesinden daha verimli bir ücret politikası aracıdır. Fakat, diğer politika araçları gibi toplu pazarlık yöntemleriyle ücret belirlenmesi ancak iki taraf da eşit derecede güçlüyse kabul edilebilir. Bu genellikle gerçekleştirilmez. Taraflardan biri, diğerine oranla daha güçlü olur. Bu durum doğal olarak, toplu pazarlık sonuçlarını da olumsuz anlamda etkiler.

Toplu pazarlık sisteminin genişleme ve durgunluk dönemlerinde parasal ücretlerde farklı etkileri olur.

⁽⁴⁷⁾ KORKMAZ - TURAN - TURUNÇ, s. 22-23.

Bunlar şöyle sınıflandırılabilir.

1- Genişleme Döneminde Sendikaların Ücret Düzeylerine Etkisi

a) Toplu pazarlık sisteminin var olduğu ekonomilerde ücret artışları bu sistemin olmadığı ekonomilere göre daha kısa zamanda başlar. Ayrıca ücret artışları, daha düşük bir istihdam düzeyinde oluşur ve büyük bir hızla ülke çapında gerçekleştirilebilir.

b) Genişleme döneminde ülkelerde, sendikalar sendikasız ülkelere oranla daha yüksek düzeyde ücret artışları sağlayabilir. Eğer yaşam koşulları zorlaşıyorsa, körler yüksekse ve emek kıtsa, sendikalar önemli düzeyde ücret artışları için baskı yapacaktır. Fakat, sendikaların olmadığı durumlarda da bu koşullar altında ücret artışı olmayacağını söylemek yanlıştır.

c) Toplu pazarlık sisteminde sendikalar, ücret artışlarının sıklığına da etki edebilirler. Sendikaların olmadığı bir ortamda yapılacak anlaşmalar, daha uzun süreli olabilir. Dolayısıyla, ekonomideki dalgalanmalar ücretinin aleyhine gelişebilir. Sendikalar ise, ekonominin durumuna göre sözleşme dönemlerini daha sık tutarak ücretlinin zarara uğramamasını sağlarlar.

2- Durgunluk Dönemlerinde Sendikaların Ücret Düzeylerine Etkisi

Ücret düzeylerinin aşağıya doğru esnek olmadığı kabul edilmekte ve genellikle, sendikaların varlığının, bunu iyice belirginleştirdiği savunulmaktadır.

Sendikalar, ücretlerin aşağı çekilmesini ya tamamiyle önleyebilir, ya da erteleyebilirler. Sendikacılık aynı zamanda işverenin ücretleri herhangi bir yolla aşağı çekmesini veya etken olmayan işçileri işten çıkarmasını da engelleyen bir işleve sahiptir.

Durgunluk dönemlerinde ücret düzeylerinin aşağı doğru esnek olmaması özellikle gelişmiş ülkelerde, arzu edilen bir durumdur. Ücret-fiyat düzeyinin düşürülmesi ve daha alt düzeyde kararlılık (istikrar) kazandırılması yoluyla daha yüksek istihdam düzeyine ulaşılması gibi bir düşüncenin tartışılması dahi anlamsızdır. Çünkü, uygulamada bu tür ücret düşüşü gerçekleştirmek mümkün değildir. Sendikaların bulunmadığı koşullarda yaşanan şudur; ücretlerin yavaşça düşmesi durumunda bu düşüş bir biçimde iş çevrelerine yansımakta ve genel de maksimum düzeyde belirsizlik yaratmaktadır. Çünkü, ücret düşüşlerini fiyat indirimleri izlemektedir. Böyle bir süreçte bu döngünün tekrarlanması var olan durgunluk döneminin atlatılması sağlanamamaktadır.

Sendikalar yokken ya da güçsüzken, ücretler çok esnek olur. Oysa sendikalar varsa ve bunlar da güçlüyse, ücretler belirli bir düzeyde katılık kazanabilir. Bu koşullarda, sendikalar, genel fiyat düzeyinde kararlılık sağlanmasına katkı da buldukları gibi, ücretleri düşürmeyi amaçlayan politikaların değişmesine de katkıda bulunurlar. Böyle bir durumda, daha iyi ve daha yapıcı ücret politikalarının gündeme geleceği söylenebilir⁽⁴⁸⁾.

6- PİYASALARDA ÜCRETİN OLUŞUMU

Ücret konusunda açık bir anlayışa ulaşma açısından, ücretin değişik piyasalarda ne şekilde oluştuğunu bilmek son derece faydalı

(48) KORKMAZ - TURAN - TURUNÇ, s. 24.

olmaktadır. Bu bakımdan ücretin ayrı piyasa şartlarına göre incelenmesi gerekmektedir.

A- TAM REKABET PİYASASINDA ÜCRETİN BELİRLENMESİ

Tam rekabet piyasasında ücretin oluşumunu incelemeden önce konuyla ilgili olarak, tam rekabetçi bir modelde ücretlerin ve istihdamın belirlenmesinde kullanılan 5 temel varsayıma yer vermek gerekmektedir.

Bu temel varsayımlar şunlardır.

a) Firmaların amacı kârlarını, işçilerin amacı ise faydalarını maksimize etmektir.

b) İşçiler ve firmalar işgücü piyasasında ücretler ve iş imkanları konularında tam bir bilgiye sahiptirler.

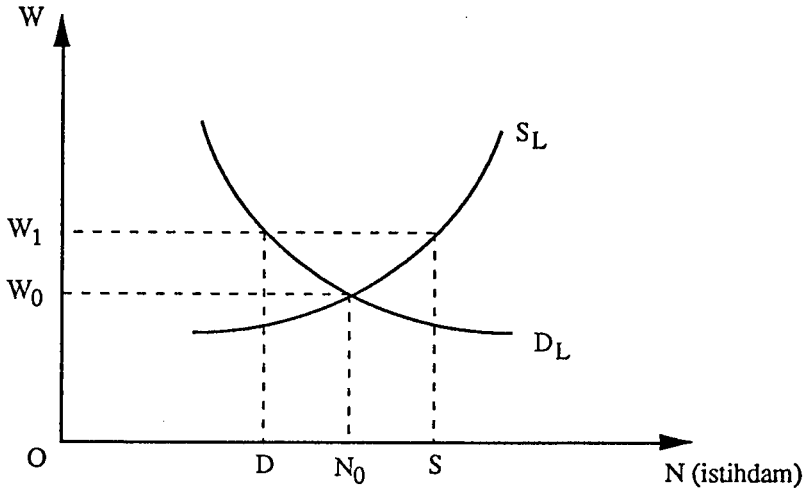
c) İş piyasasında çalışanlar beceri ve verimlilik açısından eş değerdendirler. Firmaların teklif ettikleri işler, çalışma şartları ve ücret dışı durumlar açısından birbirinin aynıdırlar.

d) İşgücü piyasası satın alanlar yönünden pek çok firmadan, satanlar yönünden ise pekçok işçiden oluşmaktadır. İşçiler sendika üyesi değildirler, firmalar kendi aralarında kanun dışı anlaşma yapamazlar.

e) İşgücü piyasasında bütün işler rekabete açıktır. İşgücü mobilitesini etkileyecek hiçbir kurumsal engel yoktur (Örneğin kıdem şartı veya firmanın kendi içindeki elemanları öncelikle istihdam etmesi gibi). İşgücü hareketliliğinin maliyeti sıfırdır.

Hem faktör piyasasında, hem de mal ve hizmet piyasasında tam rekabet şartlarının geçerli olması durumunda, denge ücret ve istihdam düzeyini arz ve talep eşitliği sağlamaktadır⁽⁴⁹⁾.

Şekil 1.1. Tam Rekabet Emek Piyasasında Ücret Oluşumu



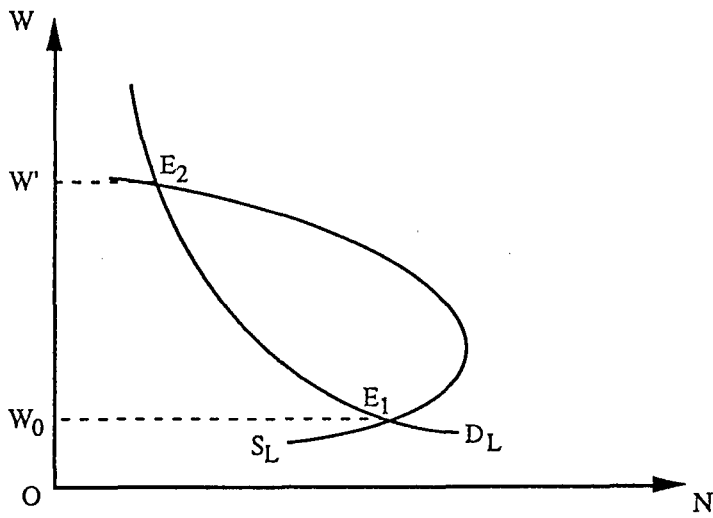
Şekil 1.1'de dik ekseninde ücret haddi, yatay ekseninde emek miktarı veya istihdam seviyesi yer almaktadır. Emek arz eğrisi S_L ile emek talep eğrisi D_L 'nin kesişme noktası W_0 denge ücret seviyesi ile N_0 denge istihdam seviyesini vermektedir. Diğer şartlar değişmediği takdirde bu bir kararlı denge halidir. Ücret haddinin W_0 'dan yukarı çıkması halinde emek arzı emek talebini aşacak ve işçiler arasındaki rekabet ücreti tekrar W_0 seviyesine kadar düşürecektir. Ücret haddi W_0 'dan aşağı seviyeye düşerse emek talebinin emek arzını aşması dolayısıyla işverenler arasında rekabet başlayacak ve ücret haddi tekrar W_0 seviyesine yükselecektir.

(49) Erdoğan ALKİN, "İktisat", İ Ü İ F Ya. No 2291/448, İstanbul, 1982, s. 191.

Emek piyasasında tam rekabet şartları geçerli iken gayriiradi işsizliğin belirmesine imkan yoktur. Çünkü emek arzının emek talebini aştığı her durumda ücret haddi tekrar W_0 seviyesine düşerek cari ücret haddinde emeğini arzedenlerin tümünün istihdam edilmesine yol açacaktır. Ancak ücret haddi W_1 'e çıkmışken bu ücret seviyesinin düşmesine karşı piyasada bir direniş doğarsa DS kadar eksik istihdam belirir. Emek piyasasında rekabet şartlarının bozulması, devletin enaz ücret politikası, işçi sendikalarının ücret indirmelerine karşı kaymaları vs. bu duruma yol açabilir.

Piyasa dengesinin kararsızlık bir hal alması emek arzında elastikiyetin olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Ücret haddinin belli bir seviyenin üstüne çıkması halinde emek arzı azalarak önce sağa doğru daha sonra geriye kıvrılan bir şekil almaktadır. Arz eğrisi geriye dönen bir arz eğrisi niteliği taşıması durumunda, talep ve arz eğrilerinin iki noktada kesiştiği görülmektedir.

Şekil 1.2. Emek Arzında Tersine Elastiklik ve Kararsızlık Dengesi



Burada W_T , tam rekabette belirlenen ücreti, W_S ise sendikanın pazarlık sonucu kabul ettirdiği denge fiyatının üstündeki ücreti göstermektedir. W_S C arasında, işveren çalıştırdığı işçilere W_S ücretini vermek durumundadır. İşverenin bu ücreti vermemesi durumunda, sendika grev kararı alabilir. Eğer işveren Q_T miktarından daha fazla işçi çalıştırmak isterse o zaman daha fazla ücret ödemesi gerekir. Ücret artışından sonra işveren BA arasını işten çıkarır. Buna ek olarak, yüksek ücret CA kadarını bu piyasada çalışmak konusunda cezbeder. Dolayısıyla sendikanın kabul ettirdiği ücrette BC kadar işgücü fazlası söz konusudur. Burada talep esnekliği ne kadar fazla ise, BC aralığı o kadar büyük olmakta, işgücünün sendika öncesi arz esnekliği ne kadar fazla ise, o zaman AC aralığı o kadar fazla olmaktadır.

Emek kullanım miktarının düşmesine rağmen, yeni ücret gelirinin yeni $W_S Q_S$ 'nin eski toplam ücret gelirinden, yani $W_m Q_m$ 'den küçük büyük yada eşit olması talep esnekliğine bağlı olmaktadır. Eğer emek talebi elastik değilse, daha az emek kullanılması durumunda da olsa, ücret haddinde meydana gelecek bir artış, işçilere ödenen toplam ücretin gelirini artıracaktır. Emek talebinin elastik olması durumunda ise, toplam ücret geliri düşme gösterecek ve bu durumda sendika ücret artışı nedeniyle açıkta kalan işçilere çalışma olanağı sağlayamayacaktır⁽⁵¹⁾.

B- AKSAK REKABET PİYASASINDA ÜCRETİN BELİRLENMESİ

İşçi sendikalarının güçlü olmadığı ekonomilerde emek piyasası daha çok işverenin etkisi altındadır. Emek piyasasında monopson şartları geçerlidir. Monopson şartlarının hakim olduğu emek

(51) Yüksel ÜLKEN, "Fiyat Teorisi", C. II, İstanbul, 1980, s. 69-71.

piyahasında ücret oluşumu, faktör fiyatı analizine paralel bir yorumla Şekil 1.4'de gösterilmektedir.

Monopson piyasasında ücret haddine etki eden faktörlerden birisi, nakdi marjinal prodüktivitedir. Monopol piyasasında satıcı satış miktarını arttırmak için fiyatı azaltma eğiliminde olacağından, faktörün nakdi marjinal prodüktivite eğrisi daha hızla aşağıya doğru inen bir eğri halinde olmaktadır.

Monopson piyasasında ücret haddine etki eden ikinci faktör, emeğin, marjinal masrafıdır. Emeğin marjinal masrafı sadece son işçiye ödenen ücreti değil, diğer işçilerin de ücretlerinde meydana gelecek artışı ifade etmektedir. Yani teknik deyimle, emeğin marjinal masrafı, emek istihdamının bir ünite artırıldığında, ödenen toplam ücretteki artışı ifade eder. İstihdam arttıkça ortalama ücret (yani emeğin marjinal masrafı) da beraberinde yükselmektedir⁽⁵²⁾.

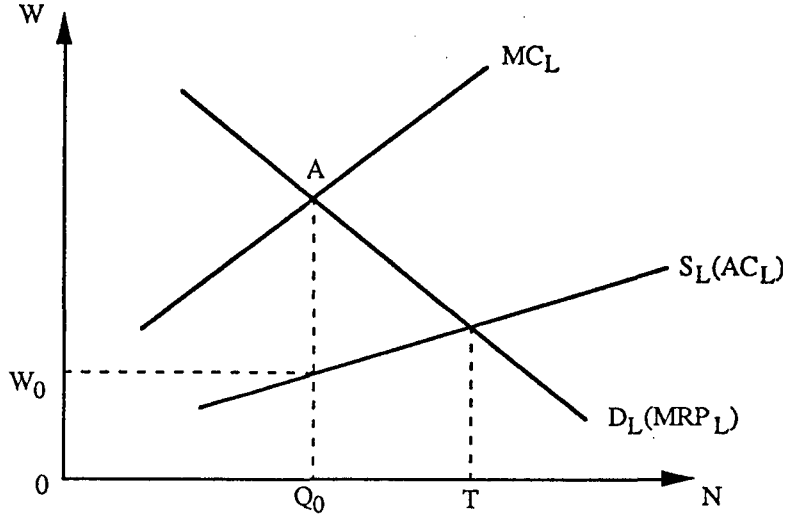
Şekil 1.4'de görüldüğü gibi emek piyasasında monopsonu olan firmanın emek talebi, emeğin marjinal ürün geliri eğrisine çakışık olarak, D_L ile gösterilmektedir. Ortalama ve marjinal emek maliyeti de AC_L ve MC_L doğruları ile belirtilmektedir.

Monopson firma için denge MRP_L ile MC_L 'nin eşitlendiği A noktası gerçekleşmektedir. Firma OQ_0 kadar emek kullanıp, W_0 ücret haddini ödeyecektir. W_0 ücret haddi emeğin firmaya katkısından (AQ_0) daha düşük olmaktadır. Ayrıca istihdam edilen emek miktarı istihdam düzeyinden TQ_0 kadar az olmaktadır⁽⁵³⁾.

(52) Vural SAVAS, "İktisadi Analiz", İstanbul, 1983, s. 298.

(53) ALKİN, s. 184.

Şekil 1.4. Monopson Halinde Ücret Oluşumu



Emek piyasasında “alım tekeli” hali mevcut olduğundan müteşebbisin istihdam seviyesi ile ilgili kararı ücret haddini yükselteceği gibi, istihdam miktarının azalmasında ücret haddini düşürmektedir. Bu nedenledirki, eksik rekabet şartlarının geçerli olduğu emek piyasasında marjinal ve ortalama ücret eğrileri sağ yukarıya doğru yükselme gösterirler.

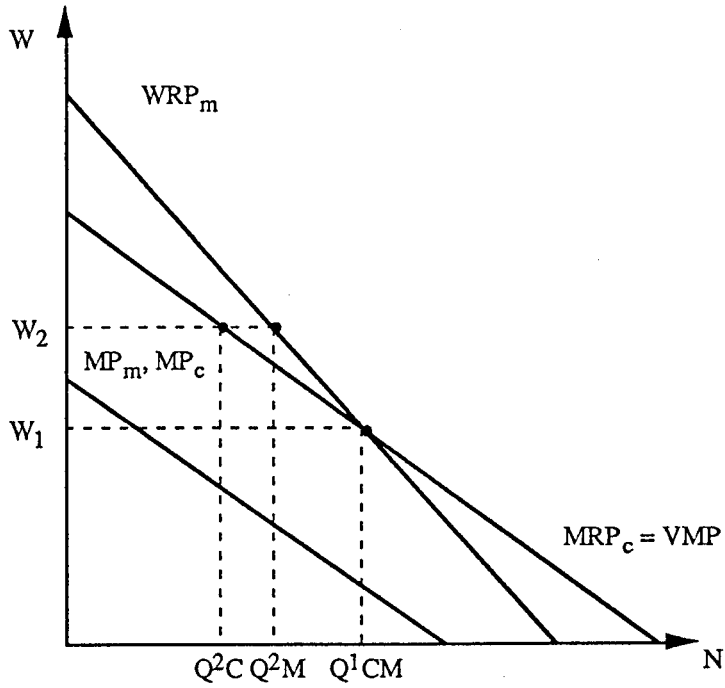
İşçi ve işveren sendikalarının güçlenmesiyle, emek piyasasında bilateral monopol koşulları geçerli olmaktadır. Burada iki taraf aynı güce sahip değildir ve her iki taraf da ücret-miktar konbizonunu karşı tarafa kabul ettirmeye çalışacaktır. Sonuç karşılıklı pazarlık gücüne, pazarlığı idare edenlerin yeteneklerine vb. bağlı olmaktadır.

Bilateral monopol koşullarının geçerli olduğu emek piyasasında işçi-işveren sendikaları birbirinin rakipleri değil birbirlerinin karşıtlarıdır. Bu durumda ücret yani fiyat taraflar arasında da “iki yanlı tekel rejimi” koşulları içinde yapılacak olan anlaşma ve pazarlıklar yolu ile oluşmaktadır.

Monopol piyasası şartlarında sendikaların ücretlere etkisi özetle şöyle olmaktadır.

Mal piyasasında eksik rekabet şartları altında faaliyetini sürdüren bir firmanın, sendikaların gücü yoluyla yarattığı ücret artışları sonucunda üretilen malın fiyatı yükselecek ve satışlarda azalmalar görülecektir. Emek kullanımı açısından, monopolcü bir firmada görülen azalış, her zaman tam rekabet şartlarındaki firmada ortaya çıkan azalıştan daha düşük olacaktır.

Şekil 1.5. Monopol Piyasasında Sendikaların Ücretlere Etkisi



Şekil 1.5'de, MRP, üretilen ilave birinden sağlanan gelirdir. Tam rekabet ve monopolcü firmaların her ikisinde aynı marjinal verimlilik şartlarına sahip olduğu varsayılan Şekil 1.5'de; tam rekabeti firma piyasa fiyatını veri almak durumdadır. Burada MRP üretilen ilave birimden sağlanan gelir olmaktadır. Monopolcü firma azalan bir talep

doğrusuna, dolasıyla negatif eğimli bir marjinal gelir doğrusuna sahiptir.

Sendikaların W_1 ücret düzeyine sahip olduğu Q^1CM emek kullanımına karşılık gelen üretim miktarında, tam rekabetçi firmanın marjinal gelirinin monopolcü firmaninkine eşit olduğu varsayıldığında, Q^1CM noktasında her iki firmanın MRP'leri eşit olma durumundadır. Bu eşitliği sağlayan Q^1CM noktasının solunda monopolün MRP eğrisi, tam rekabetçinin MRP'sinden daha büyük, sağ tarafında ise daha küçük olacaktır.

Sendikanın W_2 ücretini kabul ettiği varsayıldığında; tam rekabetçi firmanın emek kullanımı Q^2C , monopolcü firmanın emek kullanımı ise Q^2M olacaktır.

Ücretlerin yükselmesiyle, emek kullanımında; monopolcü firmada, tam rekabetçi firmaya göre daha zayıf bir azalma ortaya çıkmaktadır. Tam rekabetçi firma, maliyet artışının getirdiği yükü, sadece üretim miktarında yapacağı ayarlamalarla giderme olanağına sahipken, monopolcü firma, sadece üretim miktarıyla değil, fiyat üzerinde de ayarlamalar yaparak, fiyat emek ilişkisi yardımıyla emek kullanımında ufak bir azalma yaratabilmektedir⁽⁵⁴⁾.

7-TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİ

A- TANIMI

Sendikaların genel olarak üç türlü fonksiyonu vardır: İktisadi, sosyal ve siyasi. Sendikalar siyasi fonksiyonlarını siyasi partiler

(54) ÜLKEN, s. 71-73.

aracılığıyla, sosyal fonksiyonlarını bizzat sendika olarak toplumdaki sosyal ve kültürel faaliyetlere katılmak suretiyle ve iktisadi fonksiyonlarını da kooperatifler ve toplu sözleşme mekanizması yoluyla yerine getirirler. Sendikaların iktisadi fonksiyonunun en önemli tarafını meydana getiren toplu sözleşme sistemidir

İşçiler, işverenlerle olan ilişkilerinde ortak hareket etmelerine toplu pazarlık demişlerdir.

Toplu pazarlık, işveren ile sendika ilişkileri arasında, istihdam süresi ile şartları, özellikle ücret, iş süresi ve iş şartları konusunda bir anlaşmaya varmak amacıyla yapılan bir seri görüşmeleri ve bu görüşmeler sonunda taraflarca kabul edilen prensip ve şartların uygulanmasını içeren kurumsal ve dinamik bir süreçtir⁽⁵⁵⁾.

Toplu sözleşme sistemini düzenleyen 5.5.1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa göre, Toplu İş Sözleşmesi: "Hizmet akdinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan bir sözleşmedir⁽⁵⁶⁾.

B- TOPLU SÖZLEŞMENİN UNSURLARI

Toplu sözleşme, işçilerin işverenle olan ilişkilerini tek başına değil, toplu olarak paylaştırmalarını mümkün kılan mekanizmalardır. Bu tanımla toplu sözleşme sisteminde şu unsurların varlığı görülmektedir.

(55) Serpil ÖZDAMAR - Ayşe AKKÖK - Gülay KAYA, "Türkiye'de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler", M.P.M. Ya. No. 196 Ankara, 1975, s. 30.

(56) ZAM, s. 303.

- a) En az işçiler yönünden, toplu hareket edilmesi,
- b) Tarafların pazarlık gücüne sahip olması,
- c) Sürekli bir temsil organı olarak kurumsal bir içeriği taşıması, yani en az işçi yönünden toplu hareketin sürekli bir organ, bir tüzelkişi tarafından yürütülmesi,
- d) Çeşitli safhalardan oluşan dinamik bir süreç oluşudur.

Şimdi bu unsurları ayrı ayrı inceleyelim.

1- Toplu bir hareket oluşu: Toplu pazarlık sisteminin oluşması için taraflardan birinin, yani işçilerin teşkilatı bir organ içinde ve toplu olarak hareket etmesi şarttır. Bu teşkilatlı organ işçi sendikasıdır. Toplu hareket, bir şart olarak yalnız işçilere aittir. İşverenlerin de toplu hareket etmesi bir ihtiyaç değildir. Bununla birlikte işverenler de genellikle birleşir ve bir sendika ile ortak pazarlığa girişebilir. Toplu pazarlık sisteminde taraf olan işyerleri çoğaldıkça, çok taraflı toplu pazarlık sistemine yani bölge ve işkolu seviyesinde toplu sözleşmelere gidildikçe, işverenler açısından da kolektif bir önem taşır.

2- Tarafların pazarlık gücüne sahip olmasıdır. Esasen bu sistemin amacı, işçilerin pazarlık güçlerini arttırabilmeleridir. Pazarlık edebilmesi için, tarafların kuvvetleri arasında bir denge bulunması gerekir. Aksi takdirde, kuvvetli taraf diğerlerine şartlarını kabul etmeye zorlar, pazarlık olmaz. Bu sistemin mevcut olmayışı halinde kuvvetli taraf işverendir. Şayet sendikalar, işveren karşısında çok kuvvetlenir ve pazarlık güçlerini işveren aleyhine kullanırlarsa, bu defa sendikaların şartlarını işverene kabul etmesi tehlikesi belirir. Bu değişme, işverenlere de hareket getirir. Çok taraflı Toplu-

sözleşmeler, bir bakıma tarafların pazarlık güçleri arasında yeniden dengeyi sağlamak amacından doğar.

3- Toplu sözleşme sisteminde işveren, bizzat işçiyle değil, işçiler adına hareket eden ve tüzel kişiliğe sahip olan sürekli bir kurum ile temas eder. Bu kurum sendikadır. Bu yüzden temsil edilmek, işçiler bakımından şarttır. İşverenin temsil edilme şartı yoktur. Küçük işletmelerde, işletme sahibi bizzat işveren ve idareci olarak pazarlığa girebilir. Fakat işletmelerin yapıları “şirket” haline kaydıkça, işletmenin asli sahibi olan hissedarlar, profesyonel bir yönetici sınıfı tarafından temsil edilir. Toplu pazarlık sisteminde temsil hem akdin görüşmeleri sırasında, hem de uygulama safhasında geçerlidir. İşletme içindeki en ufak iş uyuşmazlığında bile sendika temsilcileri konuyu ele alır⁽⁵⁷⁾.

C- TOPLU SÖZLEŞMENİN SAFHALARI

a- Toplu Sözleşmenin Tanzimi

Sendikaların, toplu sözleşmedeki amaçları, üyelerinin istihdam şartlarını düzenleyen yazılı bir sözleşme yapmaktır. Bu sözleşme, tarafların karşılıklı olarak kabul ettikleri şartları belirtir.

Toplu sözleşme yapabilmek için tarafların sendika kurma hürriyetine sahip bulunması, diğer tarafın etkisi olmaksızın, temsilcisini seçebilmesi ve karşılıklı temsilcilere iyi niyetle davranılması gerekir.

(57) ZAM, s. 304.

Toplu pazarlığın safhaları, işkolunun yapısına ve coğrafi yayılış durumlarına göre değişmekle beraber genellikle şu aşamalardan oluşur.

1- Tarafların Tesbiti Safhası

Karar verecek organ: Bu safha, sendika içinde liderle üyeler ve şubelerle sendika merkezi arasında gücün bölüşülmesini gerektirir. Sendika içinde güç önderde toplanır. Çünkü büyük topluluk, akid yapmak için elverişli değildir. Bu sebeple, bazı ülkelerde toplu pazarlık yapma hakkı mahalli sendikaya verildiği halde, diğer bazılarında bu hak üst kademelere, federasyonlara veya iş-kolu sendikalarına tanınmıştır⁽⁵⁸⁾.

Toplu pazarlık sistemi önce demokratik bir tepki hareketi olarak başlar. Fakat sendika gerekli güvenliği sağlayınca, işletmelerde görüldüğü gibi, merkezileşme eğilimi belirir. Güç üyelerden öndere geçer. Çünkü toplu pazarlık, ancak önderin başaracağı iştir ve özel bilgiye dayanan pazarlık kabiliyeti ister. Böylece hukuki ve idari güçle birlikte bürokrasi artar. İşçiler bu durumdan memnundur; hakkını önderine devreder. Eğer sendika lideri, toplu-sözleşmeyi her yıl geliştirirse işçiler tatmin olur. Bu eğilim, sendikaları, işletme bilinci ile hareket eden, kısa vadeli işler peşinde koşan, muhafazakâr bir görünüme büründürür. Ülkemizde 2821 sayılı Sendikalar kanununa göre ancak işkolu sendikaları Toplu Sözleşmede taraf olabilir; Konfederasyonlar olamaz⁽⁵⁹⁾.

(58) ZAIM, s. 315.

(59) Kenan TUNÇOMAĞ, "İş Hukuku", İstanbul, 1985, s. 28.

2- Taleplerin Tesbiti Safhası

Toplu pazarlık sırasında, hangi konuların görüşüleceğini ve nelerin isteneceğini önceden kararlaştırmak gerekir. Bunun için, işçilerin taleplerini tespit etmek ve gerçekleşmesi mümkün olanları yerine getirmek lazımdır. İşçilerin taleplerini tespit konusunda çeşitli metotlar uygulanır. Her sendika temsilcisi, çıkan pürüzlerin, eksik ve aksak tarafların bulunduğu, tavsiyelerin belirtildiği dosyaları şubelere gönderirler. Şubelerlerde ortak unsur toplanarak üst kademelere iletilir. Böylece sendikaların elinde talepleri gösteren güzel ve objektif bir kaynak bulunmuş olur. Bu arada iş piyasasında çeşitli araştırmalar da yapılır. Taleplerin tespiti safhası ilmi ve iktisadi safhadır. Bu safhada talepler objektif ve ilmi ölçülere göre hazırlanırsa, grev ve lokavta gerek kalmadan toplu sözleşme sonuçlanır. Bu safhada istatistik araştırmalara önem verilmesi gerekir.

3- Görüşme Safhası

Görüşmeler için, ya idare heyetleri görevlendirilir veya özel görüşme komiteleri kurulur. Bu safhada sübjektif unsurlar önemlidir. Psikolojik ve sosyolojik metotların kullanılması gerekir. Psikolojik metotlarla görüşmelerin ikna edilmesine; sosyolojik metotlarla halk topluluklarının kazanılmasına çalışılır. Görüşmeler arasında konuşma san'atı büyük önem kazanır⁽⁶⁰⁾.

4- Sendika Üyelerinin Yapılan Akdi Onaylama Safhası

Bu safha, görüşme ekibine verilen yetki derecesiyle ilgilidir. Şayet görüşmeleri sendika idare heyeti yürütüyorsa nihai karar görüşme

⁽⁶⁰⁾ Cüneyt YAZMAN, "Toplu İş Sözleşmeleri Müzakere ve Tatbikatında Strateji ve Taktikleri", Ankara, 1969, s. 37.

sırasın da verebilirler. Fakat, genellikle görüşmeler sırasında varılan anlaşma hedefi, üst kademe organlarının, özellikle sendika idare heyetinin ve başkanın onayı alınarak, neticeye bağlanır. Bu duruma, özellikle büyük sözleşmelerde, grev tehlikesi belirlediği zaman başvurulur.

5- Yapılan Toplu Sözleşmenin Uygulanması Safhası

Akdin uygulama safhasına başarılı olması için, gündelik uygulamada tarafların bilgili ve anlayışlı olması gerekir. Bunun için, özellikle alt kademedeki işçi ve işveren temsilcilerinin ilişkilerini düzenlemek ve toplu sözleşmenin amaç ve içeriği konusunda eğitilmelerini sağlamak gerekir. Çünkü, toplu sözleşmeleri, gündelik hayatta uygulayanlar, en alt kademede bulunanlardır. Eğer işyerinde, en alt kademede bulunan sendika temsilcileri toplu sözleşmenin hükümleri, hangi şartlar altında bu hükümlerin kabul edildiği, işverenin imkanları, iş piyasasının durumu konusunda iyi aydınlatılırsa, toplu sözleşme başarı ile yürütülebilir⁽⁶¹⁾.

6- Akdin Uygulanmasından Doğan Uyuşmazlıkların Hali ve Uzlaştırma Safhası

Toplu sözleşme sisteminde uzlaştırma, taraflar arasında anlaşmanın durması hallerinde 3. bir grubun arabulucu görevini yapması, grev veya lokavtı önlemeğe çalışmasıdır.

Prensip olarak amaç, tarafların aralarında anlaşmalarıdır. Fakat bu anlaşma her zaman sağlanmayabilir. Toplu sözleşme sisteminde uyuşmazlık çağrı ve görüşme safhalarında ortaya çıkabilir. Sonuçta uzlaşılmazsa grev ve lokavt olur.

(61) ZAM, s. 319.

Ülkemizde 2822 sayılı kanunun 3. bölümü uyuşmazlık ve arabulucuk konularını düzenlemiştir.

Genellikle bütün dünyada taraflar toplu sözleşmelerin oluşum safhasına daha çok önem verirler. Buna karşılık aktin uygulanmasını o kadar önemsemezler. Halbuki amaç, toplu sözleşmenin pürüzsüz ve başarılı uygulanmasıdır. Ayrıca sözleşmelerin yapılması sırasındaki kısa süreli sürtünmeler dışında akitlerin süresi içinde çalışma barışının sağlanması, verimliliğinin ve üretimin artırılmasıdır.

Toplu sözleşmelere aktin uygulanmasından çıkacak anlaşmazlıkları giderici hükümler konursa, olası anlaşmazlıkların barışçı yollarla halledilmesi ve aktin sürekli işlenmesi sağlanır. İşletmenin verimli çalışmasını sağlar. Ayrıca tarafların uygulamadaki pürüzleri halletmeye çalışması toplu sözleşme görüşmelerinde başarı oranını artırır.

Uygulamada çıkacak anlaşmazlıkların halledilmesi konusunda iki yol vardır.

Birincisi akte sadakat ilkesi: Bu görüşe göre, uyuşmazlıkların halledilmesi akitte yazılı olan metindeki kelime ve ifadelerin anlamındaki farklı görüş veya anlaşmazlıkların giderilmesidir. Genellikle işverenler bu görüşe taraftır.

İkincisi ise, anlaşmazlıkların metne sıkı sıkıya bağlı kalmadan daha geniş bir görüş açısından ele alınmasıdır. İşçi sendikaları bu görüşe daha taraftır.

Toplu sözleşmelerin çoğunda uyuşmazlık “işçi-işveren arasında aktin anlamı, açıklanması ve uygulanması bakımından çıkacak farklı düşünce ve fikirlerin çözüm aranmasına dayanır. Bu durumda akte sadakat yolunun uygulanması daha elverişlidir.

Genellikle anlaşmazlıkların konuları, iş saatleri, ücretler, işçilerin sınıflandırılması , yükselmesi, derece hareketleri ve askerlikle ilgili konulardır.

Uyuşmazlığın halledilmesi aşamaları, işletmelerin büyüklüğüne göre 1 ile 6 aşama arasında değişir. Genellikle 3'lü aşamalar görülür.

Birinci aşamada, işçi ve sendika temsilcisi karşısında ustabaşı yer alır. Fakat bizde genellikle usta ve ustabaşılar işçi cephesinde yer aldığından, işvereni temsilen genellikle kısım şefi yer alır.

İkinci aşamada, sendikalar rasyonel çalışıyorsa, anlaşma veya işletme komiteleri yer alır. İşvereni işletme müdürü temsil eder.

Üçüncü aşamada, eşit sayıda üyelerden kurulu uzlaşma komiteleri yer alır.

Bu aşamalarda, işçilerin katılımı, sevk ve idarecilerin katılımı, yazılı anlaşma ve uzlaşma için zaman faktörü konusunda toplu sözleşmelere hüküm konması gerekir⁽⁶²⁾.

(62) Kemal OĞUZMAN, “Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri” İ.Ü.Ya.No.3211, İstanbul, 1984, s. 44.

7- İş Mücadeleri, "Grev ve Lokavt" Safhası

Toplu sözleşme sisteminde, taraflar anlaşamazsa, kendi fikirlerini görüşme anında kabul ettirebilmek için iktisadi baskı hakkını kullanır. Bu baskı hakkını, işçiler kullanırsa GREV, işverenler kullanırsa LOKAVT yapmış olur. Ülkemizde 2822 sayılı "Toplu-İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 25. maddesine göre: "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla toplu çalışmamaları için verdiği karara uyararak işi bırakmalarına grev" denir.

Aynı kanununun 26. maddesi Lokavt'ı tarif etmiştir. Bu tarife göre "İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyararak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt" denir.

Aynı kanuna göre, grev ve lokavt'ın iktisadi ve sosyal amaçla yapılması ve belirli kurallara uyularak uygulanması şart koşulmuştur. Bu şartlara uyularak yapılanlara kanuni grev ve kanuni lokavt; aykırı olanlara ise kanun dışı grev veya kanun dışı lokavt denmiştir.

Her ülkede kanuni grev ve lokavt yetkisi yine kanunla sınırlanmıştır. Belirli işkollarında, işyerlerinde ve belirli hallerde grev ve lokavt hakkı kaldırılmıştır. Bu hallere grev ve lokavt yasakları denmiştir. Toplu sözleşme sisteminin amacı, bu silahlara mümkün olduğu kadar başvurmadan anlaşma yoluyla sonuca ulaşmaktır. Aksi

halde, grev ve lokavt'tan hem işveren, hem işçi hem de bütün ekonomi zarar görür⁽⁶³⁾.

8- TOPLU SÖZLEŞME MODELLERİ

Toplu pazarlıkta sendika pazarlık gücünün önemi bir kaynağı grev silahıdır. Sendikanın işgücünü çekerek işverene maliyet yükleyebilme yeteneği ve işverenin greve karşı direnerek işçilere maliyet yüklemeye zorlaması tarafların gücünü ve nihai anlaşmayı belirleyen en önemli unsundur. İktisatçılar genellikle sendika-işveren görüşmelerini nihai çözümünün belirsiz olduğu iki yanlı monopol (**bilateral monopoly**) durumunu esas alarak incelerler. Buna göre sendikanın en düşük kabul edilebilir teklifi işverenin maksimum kabul edilebilir teklifinden küçük ise tarafların greve gitmeden anlaşmayı tercih edebilecekleri bir anlaşma bölgesi söz konusudur. Anlaşma bölgesinin üst sınırını sendikanın almayı arzuladığı maksimum ücret oranı oluştururken alt sınırını işverenin vermeyi arzuladığı minimum ücret oranı oluşturmaktadır. Ancak anlaşma bölgesinin olması gerekli olmakla birlikte bir anlaşmanın gerçekleşebilmesi için yeterli değildir. Eksik bilgi ve yanlış hesaplama gibi unsurlar müzakere hatalarına ve grevlere neden olabilmektedir⁽⁶⁴⁾.

A- PARETO OPTİMAL HATA MODELLERİ

İlk olarak 1932 yılında Sr. John R. HİCHS tarafından ortaya atılan bu modele göre ücret pazarlıklarında işverenin fedakarlık yapma eğilimi ile görevin beklenen süresi arasında doğru yönlü, buna

(63) ZAIM, s. 321.

(64) Kemal BİÇERLİ, "Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması", A.Ü. İ.İ.B.F. Ya. No 99, Eskişehir, 1992, s. 50.

karşılık sendikanın direnme eğilimi ile grevin beklenen süresi arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Modelin işleyişini aşağıdaki şekil üzerinde görmek mümkündür.

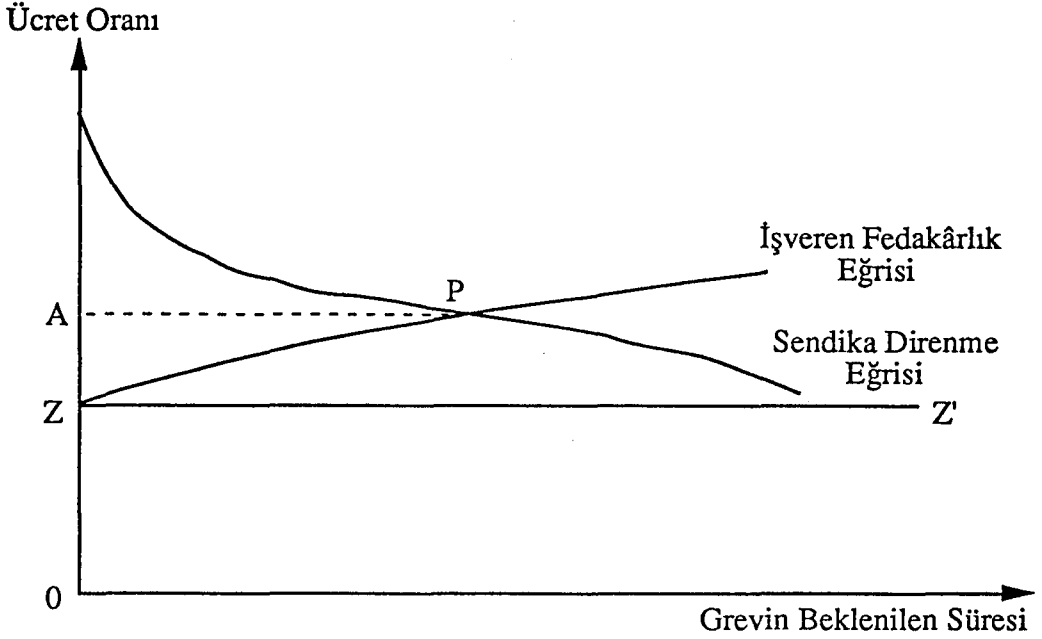
Şekil 1.6'da dikey ekseninde ücret oranı, yatay ekseninde ise grevin beklenen süresi yer almaktadır. Şekilde ZZ^1 eğrisi işverenin sendikanın olmadığı durumda ödeyeceği ücreti (piyasa ücretini) göstermektedir. İşverenin fedakarlık eğrisi işverenin belirli süredeki grevlerden kaçınmak için kabul edeceği minimum ücretleri gösterir. İşverenin fedakarlık eğrisi üzerindeki her noktada grevin beklenen maliyeti fedakarlık yapmanın beklenen maliyetine eşittir.

Karşı tarafın yani sendikanın direnme eğrisi ise, ücret taleplerinin alt ve üst sınırlarını belirten eğridir. Bu yüzden bu eğrinin altındaki ücretlerden sendika anlaşmaya yanaşmayacaktır.

Şekil 1.6'da görüldüğü gibi işverenin fedakarlık eğrisi ile sendikanın direnme eğrisi P noktasında kesişmektedir. Bu noktanın ifade ettiği OA ücreti iyi bir müzakerenin işverenden alabileceği en yüksek ücrettir. Eğer sendika temsilcileri bundan daha düşük bir ücret talep ederlerse, bu talep kolaylıkla kabul edilecektir. Ancak bu durumda sendika adına pazarlıkları yöneten kişiler üyelerin zararına bir iş yapmış olacaktırlar.

Hicks'e göre grevlerin meydana geliş nedenlerinden birisi eksik ya da asimetric bilgiden kaynaklanan müzakere hatalarıdır. Sendika greve gitmekle zaman zaman daha iyi şartlarda anlaşma imkanı bulsa da müzakerelere devam etmenin daha iyi politika olduğu bilinmektedir. Greve gitmeksizin yapılacak her anlaşma Şekil'deki P noktasına tercih edilmelidir.

Şekil 1.6. Hicks'in Pazarlık Problemine Çözümü



Ancak bu duruma bazı istisnaların olduğu söylenebilir. Hiç bir zaman greve gitmeyen bir sendika, grevleri organize etme yeteneğini kaybeder ve tehdidi giderek daha az etkili hale gelir. Bu yüzden sendikalar, grev düzenleme yeteneklerini formda tutmak, sendikanın gücünü işverene göstermek için de greve giderler.

Hicks her ne kadar asimetric bilgidен söz etmişse de bunun nasıl olacağını açıklamamıştır. BISHOP HICKS' in belirttiği asimetric bilginin iki varsayıma dayandığını ileri sürmüştür. Bu varsayımların ilki işverenin sendikanın eğrisi hakkında bilgi sahibi olması ancak sendikanın işverenin eğrisi hakkında bilgisinin bulunmamasıdır. İkinci varsayım ise Hicks' in ücretlerle ilgili tekliflerin sadece sendikalardan gelmesi ve işverenin bu teklifleri eğrilerin kesişme noktasının üstünde ya da altında olmasına bakarak kabul veya reddetmesi ile ilgili varsayımdır. Vurgulanan temel husus anlaşma ücretinin eğrilerin eğimine bağlı olduğudur⁽⁶⁵⁾.

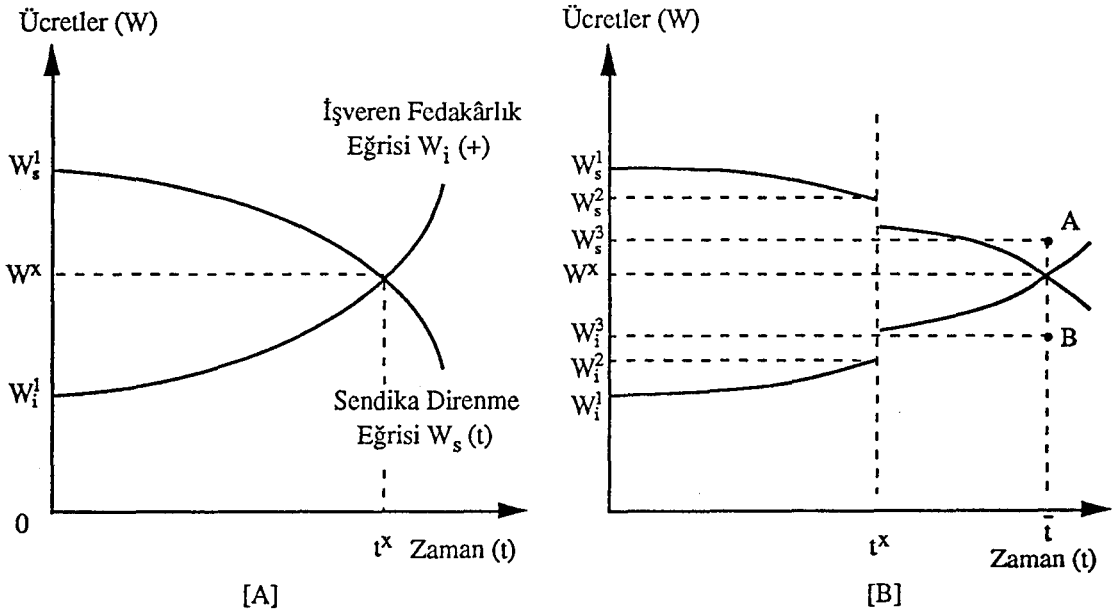
(65) BİÇERLİ, s. 55.

B- KAUFMAN'IN KARŞILIKLI ETKİLEŞİM PAZARLIK MODELİ

Kaufman' a göre gerçekçi ve analitik olarak işlenebilir bir pazarlık modeli oluşturmak bir hayli güçtür. Bunun başlıca nedeni taraflar arasındaki stratejik etkileşimdir. Stratejik etkileşim sendikanın ve işverenin ücret talepleri arasındaki karşılıklı bağımlılıktan kaynaklanmaktadır. İşverenin ücret teklifi karşısında sendika talebini değiştirirken, sendikanın talep değişikliği işverenin teklifini tekrar gözden geçirmesine neden olmaktadır.

Şekil 1.7 Karşılıklı Etkileşim Pazarlık Modelinin işleyişini göstermektedir.

Şekil 1.7. Karşılıklı Etkileşim Pazarlık Modeli



Şekil 1.7'de yatay eksende müzakereler için harcanan zaman gösterilmektedir. Buna göre t^* zamanı grevin başlama tarihini ifade etmektedir. Başlangıçta sendika W_s^1 ücretini almak isterken, işveren W_i^1 ücretini vermek istemektedir. Müzakereler esnasında her iki

tarafda taleplerini yumuşatarak pozisyonlarını ayıran mesafeyi aşamalı olarak daraltırlar ve grevin başlama tarihinde direnme ve fedakarlık eğrilerini kesiştirerek W^* ücret oranında dengeye gelirler.

Eğer t^* tarihinde anlaşmaya varılamazsa, bu takdirde Şekil 1.7. (b)'de gösterildiği gibi grev kaçınılmaz olacaktır. Grevin başlangıcında sendikanın ücret talebi W_s^2 olurken işverenin ücret teklifi W_i^2 'dir. Eğer her iki taraf da grev yapmakla daha fazla kazanç elde edeceğini düşünürse greve gidilir. Bu durumda sendika t gün grevden sonra işverenin W_s^3 ücretin vermeye razı olacağını düşünürken (A noktası), işveren de bu süre sonunda sendikanın W_i^3 ücretine razı olacağını düşünebilmektedir (B noktası). Sonuçta taraflar grev esnasında azalan pazarlık güçlerine bağlı olarak ücret taleplerini azaltarak W^* ücret düzeyinde anlaşmaya ulaşacaklardır.

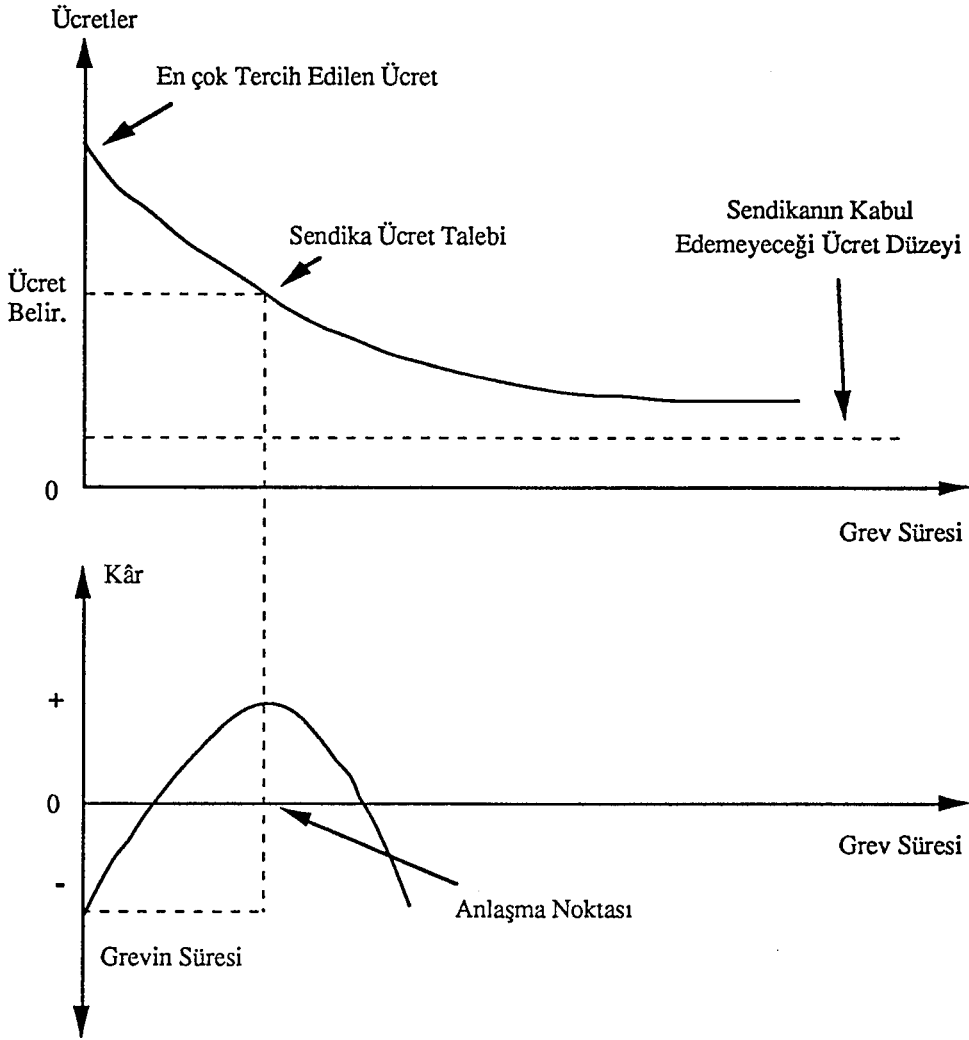
Kaufman'a göre taraflardan birisi grev başlamadan önce anlaşma ücreti olan W^* 'a ulaşmak için büyük bir fedakarlık yaparsa, diğer taraf bunu bir zayıflık olarak algılar ve kendi talebini artırır⁽⁶⁶⁾.

C- ASHEN FELTER VE JOHNSON'UN POLİTİK MODELİ

Ashenfelter ve Johnson modelinin temel görüşü olan sendikaların politik kurumlar olmaları özelliği üzerinde durmuşlardır. Modelin diğerlerinden farklı yanı toplu pazarlığa sadece sendika yöneticileri ve işverenlerin değil aynı zamanda sendika üyelerinin de dahil olduğunun kabul edilmesidir. A α J modelini aşağıdaki üzerinde incelemek mümkündür.

(66) BİÇERLİ, Sendikalar..., s. 57'den "Bargaining Theory, Inflation And Cyclical Strike Activity In Manufacturing", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol. 34, No. 3, April 1981, s. 340.

Şekil 1.8. A a J Modeline Göre Grev Süresi ve Ücret Belirlemesi



Şekil 1.8'den görüleceği gibi grev başlangıcında sendikanın en çok tercih ettiği maksimum ücret düzeyi ile işçilerin kabul edemeyecekleri kadar düşük bir ücret düzeyi vardır. Grev esnasında eğri maksimum ücret düzeyinden başlayarak azalmakta ve bir noktadan sonra minimum düzeye yakın bir yerde yatay eksene paralel hale gelmektedir. Bu sınırlardan en çok tercih edilen ücret düzeyi işçilerin tercihlerine bağlı olurken, sendikanın kabul edemeyeceği ücret düzeyi üyelerin tercihlerine bağlı olacaktır. İşçilerin grev esnasında ücret taleplerini düşürme hızı eğrinin eğimini

oluştururken, sendika liderleri, üyelerin talepleri anlaşmaya varılabilecek ve kendi politik statülerini tehlikeye düşürmeyecek, bir seviyeye düştüğünde, işveren ile anlaşacaklardır.

Şekil 1.8'in üst kısmında sendika ücret talebi eğrisi, alt kısmında ise grevin çeşitli aşamalarında sendikanın ücret talebi kabul edilirse firmanın gelecekteki karlarının nasıl olacağı gösterilmektedir. Görüldüğü gibi grevin erken devrelerinde işverenin sendikanın talebi üzerinden anlaşmayı reddetmesi gelecekteki işgücü maliyetlerini azaltmaktadır. Bu azalma satış geliri kaybından büyük olduğu müddetçe işverenin kârı artacaktır. Ancak bir noktada satış geliri kaybı işgücü maliyeti kazancından büyük olur ve işverenin grev nedeniyle beklemekten doğan kârı azalmaya başlar. Pazarlığın bu aşamasında işveren sendikanın taleplerini kabul ederek anlaşmayı imzalar ve sona erer.

Modele göre işveren greve kârı en yüksek noktaya çıkıncaya kadar müdahale etmeyecek ve anlaşmaya yanaşmayacaktır. Model ayrıca sendika üyelerinin de anlaşmada önemli bir unsur olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre, bakış açısı genellikle üyelere daha geniş olan ve işverenin ödeme kapasitesi hakkında bilgi sahibi olan, sendika lideri işverenin ücret teklifinin iyi olduğunu düşünüyor ancak, üyeleri ücret taleplerini aşağıya çekmek konusunda ikna edemiyorsa kendi politik geleceğini riske sokmamak için greve gidilmesine karar verecektir.

A α J modelinin bu yapısı ile bir pazarlık modeli olmayıp, firmanın kâr maksimizasyonun nasıl yaptığını öneren, grevlerden sadece sendikaları sorumlu tutan bir model olması yönetilen başlıca eleştiriler olmuştur⁽⁶⁷⁾.

(67) BİÇERLİ, s. 58.

9- TOPLU SÖZLEŞMEDE ÜCRET ARTIŞ TALEPLERİNİN NEDENLERİ

A- HAYAT PAHALILIĞINDAN DOĞAN ÜCRET ARTIŞLARI

Toplu pazarlık sırasında değerlendirmeye konu olan kriterlerin başında, enflasyonla yakından ilişkili olan hayat pahalılığı kavramıdır. Uygulama bu kavramdan hareket ederek talep edilen ücret seviyesini belirleme imkanı bulunmaktadır⁽⁶⁸⁾.

Hayat pahalılığı bir tek malın fiyatının artışını ifade etmediği için, burada önemli olan nispi fiyatların artışını takip edebilmektedir. Nispi fiyatların artışı ise (A malının B malına göre fiyat artışı) mallar arasındaki ikame imkanlarına göre değişecektir. Bir tek mal fiyatının artışı enflasyon veya hayat pahalılığına neden olmaz. Önemli olan mal fiyatının artışından çok o malın bireylerin "tüketim sepetlerindeki" kapladıkları yer, yani fiyat artışının yansımaları önem teşkil etmektedir. Tüketici fiyatları indeksinin hayat pahalılığının ölçüsünün de gösterge olup olmaması, çalışanların büyük ölçüde tüketim kalıpları homogenliğine ve indekslerin kapsadığı mallara bağlıdır.

Bazı mal fiyatlarının artarken diğer bazı malların aynı ölçüde artmaması, ya da tüketici indeksine yansıtılmaması, çalışanlarla işveren arasında ücrete dayalı uyumsuzlukları arttıracaktır. Genelde işveren çalışanların tükettiği tüm malları üretmektedir. Bu yüzden sendika ücret artışını esas alırken sadece üyelerinin çalıştığı işletme ürünlerinin fiyatlarını değil, genel tüketici fiyatlar indeksini dikkate alacaktır.

(68) Kuvvet LORDOĞLU, "Çalışma Ekonomisine Giriş", Doğu Matbaası, 1986 İstanbul, s 116.

Bu tip ücret artışları, ya bir talep enflasyonu sonucu ortaya çıkan fiyat yükselişlerinden ileri gelir veya belli kesimlerde talepten doğan fiyat artışları sonucunda diğer kesimlerde maliyetten doğan fiyat yükselişleri nedeniyle ileri gelebilir. Sonunda tüketici fiyat indekslerinin yükselmesi, parasal ücretlerin satın alma gücünü düşürdüğü için, ücretlerin yükseltilmesi gerekir. Bu durum, hem iktisadi bir faktör olur, hem de sosyal adaletin gerçekleşmesi yönünden devletin asgari ücretleri yükseltmesine veya sendikaların pazarlık gücünü kullanmasına yol açar.

Sendikaların hayat pahalılığına ilişkin istekleri başlıca üç noktada toplanabilir.

- a) Fiyatlar genel seviyesinin ücretle ortalamasını aşmaması
- b) Enflasyon beklentisine uygun ücret artışları
- c) Tüketici fiyatlarını indekslerinin belirli koşullarda yenilemesi

İlk madde reel ücretlere ilişkin bir konuyu gündeme getirmektedir. Eğer ücret/fiyat oranında bir önceki seneye göre bir gerileme mevcutsa, sendika bu farkı kapatmaya çalışacak bir artış talebinde bulunacaktır. Aksi halde üyelerinin hayat seviyeleri bir önceki yıla gerilemiş olacaktır.

Diğer bir nokta enflasyon beklentisidir. Bir sonraki yıla ilişkin enflasyon tahminleri yüksek bir oranda gerçekleşiyorsa ücret talepleri de aynı oranda yükselecektir. Ancak bir sonraki yıla ilişkin tahminde bulunmanın güçlüğü açıktır. Kaldı ki enflasyon ve hayat pahalılığı olgusunu etkileyen çok sayıda değişken mevcuttur. Sendikaların basit ve etkili yöntemi gelecek tahmini için yetersiz kalacaktır: %50 hayat pahalılığı oranı ise en az %50 ücret artışı. Bu basit yöntem geleceği yönelik tahminlerde yetersiz kalacaktır.

Sendika hayat pahalılığını ölçmede tüketici fiyatlar indeksinden yararlanacaktır. Ancak "bütün istatistiklerin sahip olduğu bazı hataların giderilmesi indeksi" daha kullanışlı hale getirecektir.

İndekse konu olan mal miktarı ve kalitesindeki değişmelerin takip edilmesi gerekmektedir. Genel olara indekse konu olan mal miktarından yıldan yıla değişmeler olmaz. Ancak bu malların niteliğinin değişmesi fiyatların da değişmesine neden olacaktır.

Tüketime konu olan malların tüketicilerce zaman içinde değişikliğe uğramaması da tüketici fiyatları indeksine yansımayan bir gelişmedir. Tüketici fiyatları indeksine giren malların daha çok hangi tür ailelerde yoğunlaştığının incelenmesi gerekmektedir. Farklı gelir gruplarının tüketim eğilimleri de farklı olacaktır. Sonuçta indekse giren mallar aynı olmasına rağmen hayat pahalılığı tüketim eğilimleri farklı grupları aynı oranda etkilemeyecektir⁽⁶⁹⁾.

B- PRODÜKTİVİTE ARTIŞINDA İLERİ GELEN ÜCRET ARTIŞLARI

Gelişen bir ekonomide, enflasyonist fiyat yükselişleri olmasa dahi, işyeri, işkolu veya ülkedeki verim artışı, ücret artışlarını haklı kılar. Çünkü verimliliğin artması, girdi başına hasılayı ve geiri artırır. İş saati başına gelir artınca, iş saati başına ücret gelirlerinin de artması gerekir. Bir ülkede nüfus başına sabit fiyatla, yurt içi gayri safi hasılanın artışı sonucunda, fert başına gelir artmış olur. Ücretlilerde bu artıştan pay almak ister. Prodüktivite artışıyla ilgili olarak ücretlerin artışı fiyat yükselişi sebebiyle ücret artışında olduğu gibi, ya toplu sözleşmeler yapılırken, dikkate alınır veya prodüktivite

⁽⁶⁹⁾ ZAIM, s. 335-336.

esasına dayalı değişken ücret sistemleri uygulanıyorsa, toplu sözleşme süresi içinde sağlanır.

Verim artışının sonucu, çalışma sürelerinin azaltılması, ücretli izin süresinin uzaması, sosyal hizmetlerdeki artışlar gibi çalışanların koşullarını iyileştirecek potansiyel önlemlerle sendikanın etkinliği ön plana geçecektir.

Öte yandan sendikaların emek verimliliğini arttırmadaki çabalara karşı olumsuz bir tavır izledikleri görülmektedir. Çünkü sendikalara göre emek verimini arttırıcı çabalar büyük ölçüde çalışan üzerinde yoğunlaşmaktadır.Çalışanların daha fazla üretmesi anlamına da gelebilecek farklı yöntemlerin sonuçta çalışanın ayrı ücret düzeyinde kalmasını sağlayabilir. Verimdeki artışların sonuçta emek unsurunun daha az kullanılmasını ortaya çıkaracaktır. Bu durum istihdam açısından olumsuz öğeler taşımaktadır.

Çoğu sendika ücret artışlarının verimlilik üzerinde yaratacağı olumlu etkilerden söz ederek kârlılığın artacağı iddiasında bulunurlar. Oysa işverenler buna karşı çıkmaktadır. Çünkü onlara göre ücretler işletme açısından ödenecek olan öncelikli sabit giderlerdir. Bu yönüyle işletme çalışanlarla bir antlaşma yapmıştır. Kârlılık artışı ise, yaratılan bir fazladır ve işletmenin yaşaması içindir. Yatırımların oluşması, iç finansman güçlükleri ve kredi maliyetlerinde yükselmeler işletmenin gelecek dönemine ilişkin kârlılığını ortadan kaldıracaktır.

Ücretlerin artışı, işletme için rekabet sorununun ön plana getirecektir. Önemli olan uzun dönem içerisinde ücretlerin artış eğilimidir. Sendika kısa döneminde çalışanların haklarının kaybolmamasını sağlayacak olan ücret seviyesini araştırmalıdır.

C- İŞLETMELERARASI VE İŞKOLLARI-ARASI ÜCRET FARKLARININ GİDERİLMESİ İÇİN YAPILAN ÜCRET ARTIŞLARI

Bu tip artışlarda ancak sendikaların varlığı halinde söz konusu olduğu takdirde, diğer firmalar için bu sebep ileri sürülebilir. Örnek akit sistemi bu tip artışlara bir örnek teşkil edebilir. Bir işyerinde benzer işyerlerine oranla ücretler düşük bulunuyorsa, sendika bu farkları gidermek amacıyla ücret artışı isteyebilir. Bu tip artışlarda yapısal farklar hakimdir⁽⁷⁰⁾.

10- SENDİKALARIN ÜCRET BELİRLENMESİNDEKİ ROLLERİ

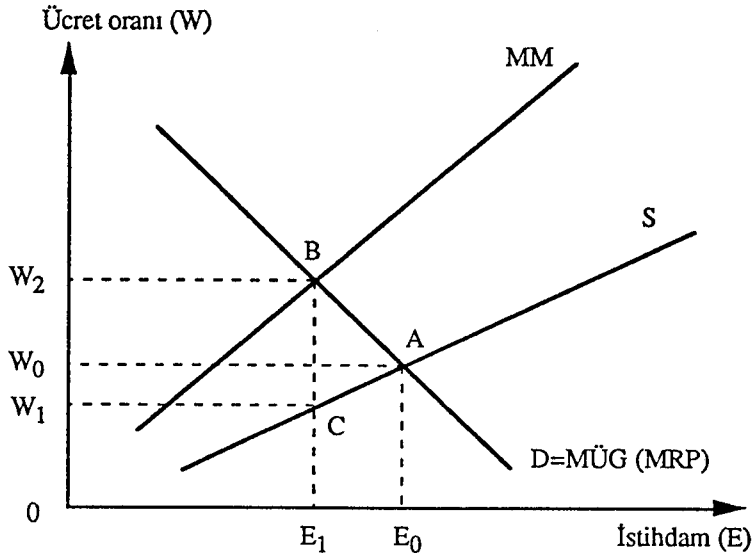
Sendikaların amaçlarını gerçekleştirirken bazı ekonomik değişkenleri etkiledikleri bilinen bir gerçektir. Bu değişkenlerin başında ücretler ve kişilere sağlanan ücret dışı unsurlar ile verimlilik, kârlar, gelir dağılımı gelmektedir.

A- DOĞRUDAN ETKİSİ

Sendikaların işçi ücretleri üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı olarak etkileri vardır. Doğrudan sendika ücret etkisi daha önce sendikaya üye olmayan işçilerin üye olmaları ile ücretlerinde meydana gelen değişmeyi ifade etmektedir. Doğrudan sendika ücret etkisinin nasıl olacağı aşağıdaki şekil üzerinden incelememiz mümkündür.

(70) ZAIM, s. 380.

Şekil 1.9. Sendikaların Ücretler Üzerindeki Doğrudan Etkisi



Şekil 1.9'da dikey ekseninde ücret oranı ve yatay ekseninde istihdam yer almaktadır. İşverenler sendikalaşmamış işçilerden daha fazla pazarlık gücüne sahip olarak bir anlamda monopolcü bir güce sahiptirler. Bundan dolayı işveren şekilde görüldüğü gibi ücretleri işgücünün marjinal değerinin altında bir yerde (şekilde W_1 ücret düzeyi) belirler. Bu durumda işveren işgücünün marjinal maliyetinin marjinal gelirine eşit olduğu B noktasında OE_1 kadar işçi istihdam eder ve buna karşılık, işçiler arası rekabet nedeniyle, OW_1 kadar ücret öder.

İşçiler sendika çatısı altında organize olmakla işverene karşı pazarlık güçlerini artırır ve sendikalaşma ücreti gerçek değerine, OW_2 düzeyine çekebilir. Bu durumda, sendika ücretleri OW_1 düzeyinden OW_0 düzeyine çekerek istihdamı rekabetçi şartlar altında olması gereken (OE_0) çekmek isteyebileceği gibi, istihdamı artırarak yerine ücreti OW_0 düzeyine çekmek de isteyebilir. Şekilden de görüleceği gibi söz konusu ücret düzeyinde marjinal ürün gelirine eşit olmakla ve ücretler kârların azalması sayesinde yükselmektedir.

Ancak Şekil 1.9'un sendikalı ve sendikasız sektörler arasında karşılıklı bağımlılığın bulunmadığı varsayımına dayandığını belirtmekte yarar vardır. Bu varsayımı gerçek hayatta sağlamak bir hayli zordur. Bu nedenle gerçek hayatta sendikacılığın ücretler üzerindeki etkisi bu kadar açık değildir ve ücretler her zaman kârlar pahasına artmaz⁽⁷¹⁾.

B- DOLAYLI ETKİSİ

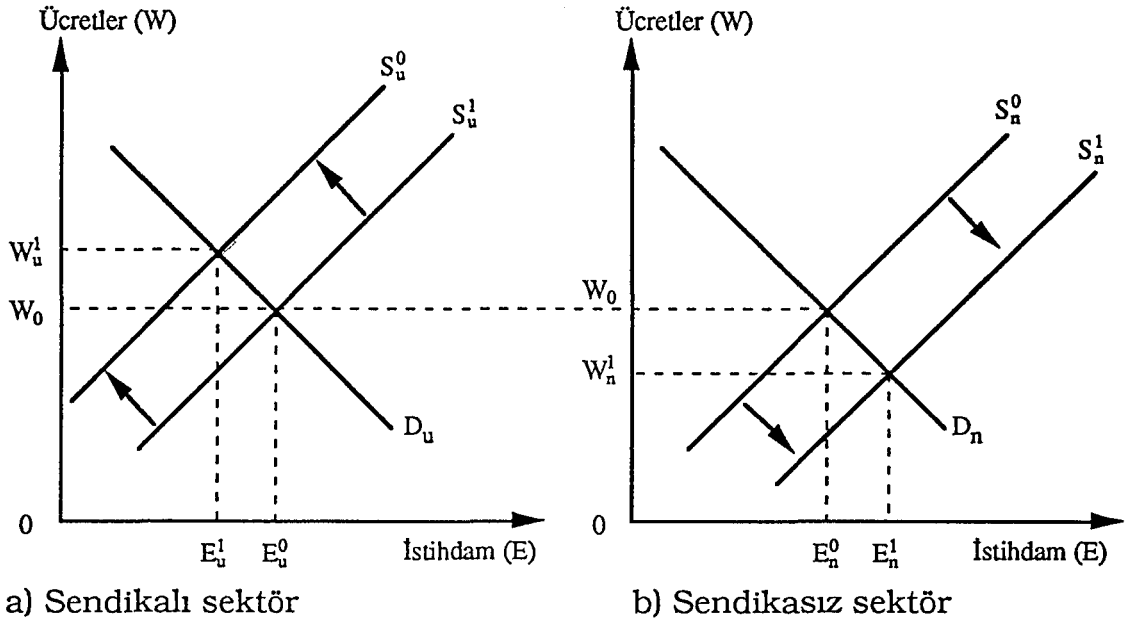
Dolaylı sendika etkisi, sendikalı ve sendikasız sektörler arasındaki bağımlılık sebebiyle sendikaların sendika üyesi olmayan işçilerin gelirleri üzerindeki etkilerini ifade etmektedir. İş piyasası sendikalı ve sendikasız sektörler ile bir bütünlük arz ettiğinden sendikalı işçi çalıştıran sektördeki istihdamı ve ücretleri dolaylı yönden etkilemesi söz konusudur. Sendikalı işçi ücretlerinin sendikasız işçi ücretleri üzerindeki etkilerini dört başlıkta toplayabiliriz.

a- Sendika Yayılma Etkisi

Sendikaların üyeleri için ücret artışı sağlamaları bunun sonucunda sendikalı bazı işçilerin işlerini kaybetmelerine ve sendikasız sektörde işgücü oranını arttırmak sendikasız işçi ücretlerinin aşağıya çekilmesine neden olabilmektedir. "Sendika Yayılma Etkisi" olarak adlandırılan bu durumu basit iki sektörlü bir iş piyasasını temel alarak inceleyebiliriz.

(71) BİÇERLİ, s. 70.

Şekil 1.10 Sendikaların Ücretler ve İstihdam Üzerindeki Yayılma Etkisi



Şekil 1.10'da (a) kısmı sendikalı işçi çalıştıran sektörü, (b) kısmı ise sendikasız işçi çalıştıran sektörü göstermektedir. Başlangıçta her iki sektöründe sendikasız işçi istihdam ettiklerini düşünelim. Eğer sektörlerarası emek hareketliliğinin maliyeti nispeten az ise işçiler her iki sektörde de ücretler birbirine eşit oluncaya kadar sektörler arasında hareket edeceklerdir. D_u ve D_n talep eğrileri söz konusu iken, işçiler arz eğrileri sırası ile S_u^0 ve S_n^0 oluncaya kadar iki sektör arasında yer değiştireceklerdir. Söz konusu arz ve talep eğrileri ile sonuçta her iki sektörde de aynı denge ücret ve istihdam düzeylerine (W^0 ve E^0) erişilecektir.

Bu noktada birinci sektörde sendikanın organize olduğunu ve ücretleri denge düzeyinin üzerine, W_u^1 'e çekmeyi başardığını varsayalım. Ücretlerdeki bu artış şekilden de görülebileceği gibi bu sektördeki istihdamı OE_u^0 'dan OE_u^1 'e düşürecektir. Sendikalı sektörde ücret artışı sonucunda işsiz kalan $E_u^1 - E_u^0$ kadar işçi tekrar

sendikalı bir iş arayabilecekleri gibi sendikasız (b) sektöründe de iş arayabilirler. Bu işçilerin tümünün sendikasız sektöre geçtikleri varsayıldığında, sendikasız sektör işgücü arz eğrisi bu artışı gösterir şekil sağa kayacak, sendikasız sektörde istihdam artarken ücretlerdeki aşağıya doğru baskı nedeniyle denge ücret düzeyi W_0 'dan W_n 'e düşecektir. Sendika birinci sektörde işini koruyabilen işçilerin ücretlerini arttırırken sendikasız sektörde işçi ücretlerinin azalmasına neden olmaktadır⁽⁷²⁾.

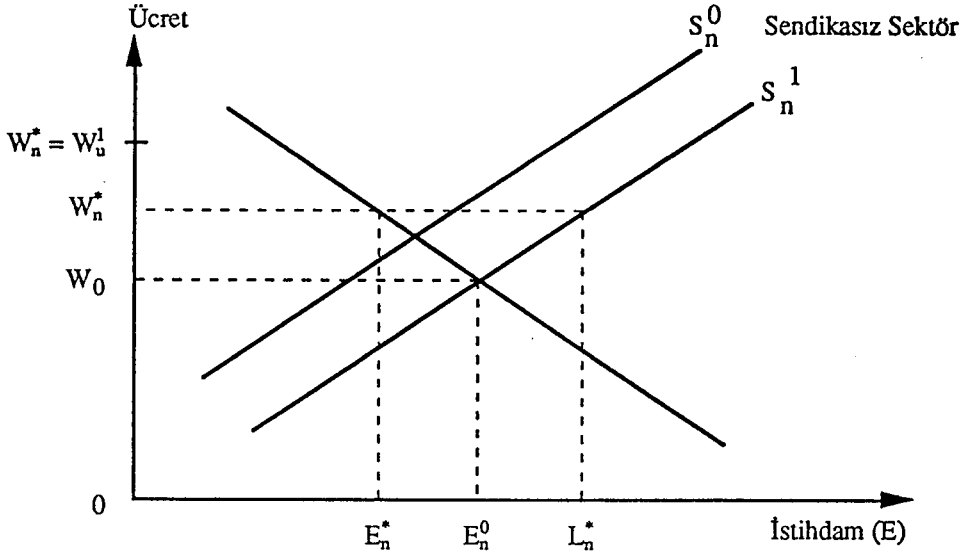
b- Sendikalaşma Tehdidi Etkisi

Sendikalı sektörde işçiler ücret artışı temin ettiklerinde sendikalı sendikasız işçi ücret farkları artacaktır. Bu durum sendikasız işçileri organize olmaya yönelteceğinden sendikasız işçi çalıştıran işverenler işyerinde sendikalaşmayı önlemek amacıyla işçilerine sendikalı işçilerin aldıklarına yakın bir ücret vermeyi isteyebileceklerdir. İşverenin böyle davranmaktaki amacı bugünkü ücretler ile yüksek sendikalaşma ihtimali arasında bir tercihte bulunarak işgücü maliyetini minimize etmek istemesidir⁽⁷³⁾. İşverenin daha yüksek ücret ödemesine rağmen elde edeceği avantajların başında işyerinde sendikalaşmanın olmama nedeniyle personel politikalarının kendisine daha fazla esneklik tanınması gelmektedir. Bir başka avantaj da sendikalı işyerleri grevde iken kendi işyerlerinin faaliyette olmasıdır. Grevlerin olmaması çalışanları da gelir kaybından korurken işçiler bu durumda hem daha yüksek ücret olabilecek hem de sendika aidatı ödemek zorunda kalmayacaktır. Bu etkiyi aşağıdaki şekil üzerinde göstermek mümkündür.

(72) BİÇERLİ, s. 75.

(73) BİÇERLİ, Sendikaların ..., s. 76'dan "Trade Union Power, Treat Effects and The Extent of Organisation", REVIEW OF ECONOMIC STUDIES, vol. 36, April 1969, s. 189.

Şekil 1.11. Sendikalaşma Tehdidi Etkisi



Şekil 1.11'de sendika ücret artışı nedeniyle sendikasıız sektörde işgücü arz eğrisinin S_n^0 'dan S_n^1 'e kaydığını; fakat sendikalaşma tehdidi etkisi nedeniyle işverenlerin ücreti W_n^* düzeyine yükselttiklerini varsayalım. Görüldüğü gibi W_n^* ücreti tam olarak sendikalı işçilerin aldıkları ücrete eşit olmamakla birlikte, ücretlerin rekabetçi ortamda olması gereken seviyeden yüksektir. Sendikasıız sektörde ücretlerdeki bu artış istihdamın E_n^0 'dan E_n^* 'a azalmasına neden olacaktır. Sendikalaşma tehdidi etkisi nedeniyle bu durumda ücretler azalamayacağından $L_n^* - E_n^*$ kadar işsizlik söz konusu olacaktır.

Eğer kısa dönemde sendikalar sendikasıız işçi ücretlerini arttırabilirse (yani sendikalaşma tehdidi etkisi yayılma etkisinden daha güçlü ise) bu taktirde sendika ücret artışlarının ekonominin tümünde enflasyonist baskı yaratması beklenir. Öte yandan eğer bunun tersi söz konusu ise sendikalaşma ile enflasyon ilişkisi sanıldığı kadar güçlü olmayacaktır.

Sendikalaşmanın yüksek ücret ödeyen endüstrilerde yoğun olduğu gözönüne alındığında, eğer sendikalar sendikasız işçi ücretlerini düşürürse veya üyelerinin ücretlerini yükselttikleri orandan daha az bir oranda yükseltirlerse, bu durumda sendikalar işçiler arası gelir dağılımını bozacaktır.

Sendikalaşma tehdidi etkisi sendika yayılma etkisinden büyükse sendika üyesi olmayan işçiler sendikalı işçilerle daha fazla dayanışma içinde olacaklardır. Sendika yayılma etkisi kuvvetli ise dolaylı olarak sendikasız işçilerin düşük ücretli ve istikrarsız işlerde toplanmalarına neden olacaktır. Bunun sonucunda sendikasız işçiler olması gerekenden daha az istikrarı ve terfi etme imkanları ile karşı karşıya kalacaklardır⁽⁷⁴⁾.

c- Bekleme İşsizliği Etkisi

Kahn ve Morimune'nin ampirik analizleri sonucu buldukları bu etki bazı sendikasız işçilerin gelecekte sendikalı bir iş bulmak amacıyla işlerini bırakmalarını ve önceden sendikalı olupta işsiz kalan işçilerin sendikasız sektörde çalışmaktansa bir süre işsiz kalıp beklemelerini ifade etmektedir.

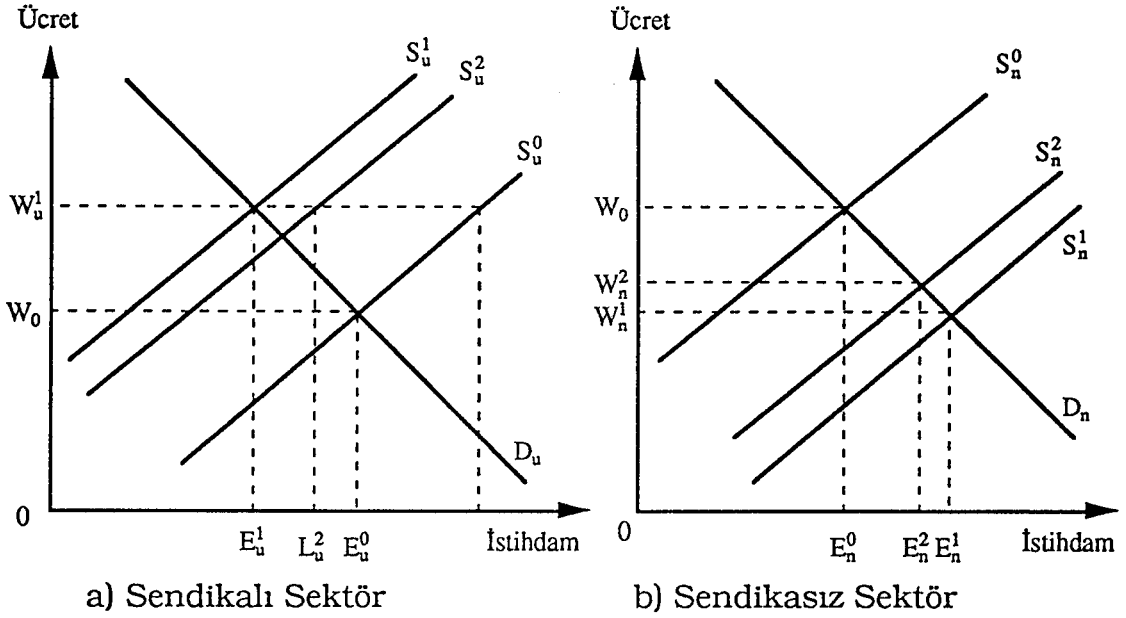
Sendikalı ve sendikasız sektörlerdeki ücretlerin farklılığı her iki sektörde de beklenen kazançlar birbirine eşit oluncaya kadar işçilerin sektörler arasında yer değiştirmesine neden olacaktır. Beklenen kazancın sektördeki ücret oranı ile bireyin o sektörde istihdam edilmeyi umduğu sürenin (F) çarpımına eşit olduğu göz önüne alındığında şöyle bir formül elde edilmektedir.

$$W_u \cdot F_u = W_n \cdot F_n$$

(74) BİÇERLİ, s. 78.

Bu eşitlikte “u” sendikalı sektörü “n” ise sendikasız sektörü temsil etmektedir. Aşağıdaki şekiller ücret farklılığı ile işçilerin sektörler arası hareketlerini ve bekleme işsizliği kavramını göstermektedir.

Şekil 1.12. Bekleme İşsizliği (Sendikasız İşçi Ücretlerinin Düşmesi)

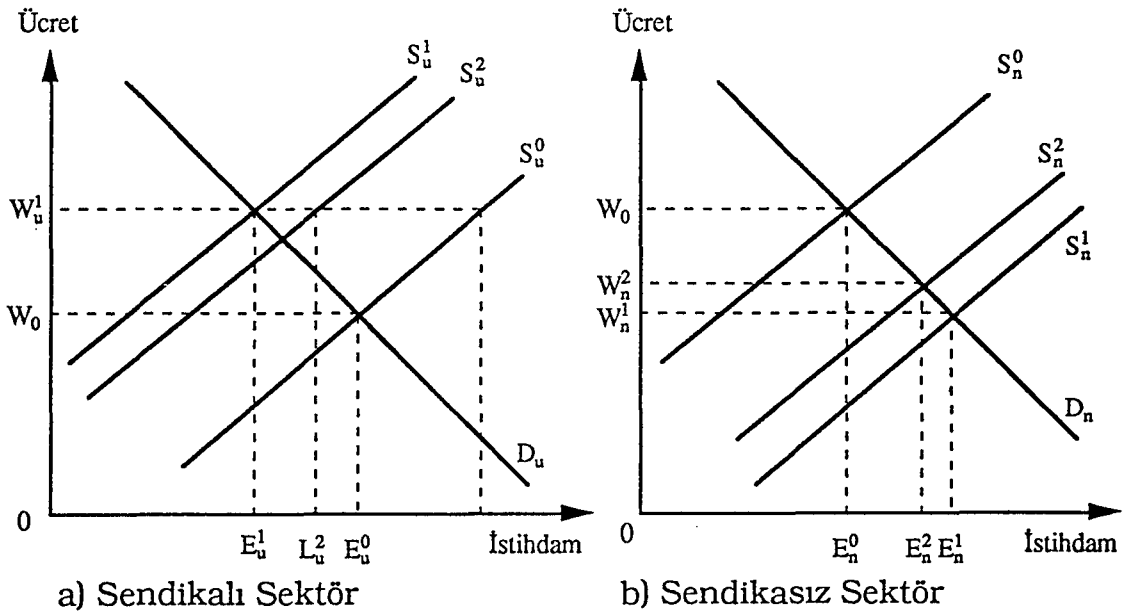


Sendikalaşma Tehdidi etkisi göz ardı edilirse sendikalı işçi ücretlerinin W_u^1 'e yükselmesi sendikalı sektörde istihdamın E_u^1 'e düşmesine neden olacaktır. İki sektörde de işsizlik olmadığından (sendikalı sektördeki istihdam kaybı sendikasız sektör tarafından kapatılır). F_u ve F_n bire eşit olacaktır. Dolayısıyla denklemde ifade edilen iş piyasası eşitliği her iki sektörde de ücretlerin birisinde eşit olmasını gerektirir. Ancak ücretler birbirine eşit değildir ve W_u^1 , W_n^1 'den büyüktür. Bu nedenle bireylerin beklenen kazançları sendikalı sektörde daha büyüktür. Bu durum bazı işçilerin sendikasız sektörden ayrılarak sendikalı sektörde iş bulmak için beklmelerine neden olabilir. Dolayısıyla sendikasız sektörde beklenen gelirler artacaktır. Sendikalı sektörde ise işgücü akımı nedeniyle arz arttığı için bu sektörde iş bulma ihtimali azalacak beklenen gelirler

düŖecektir. Her iki sektörde de beklenen gelirler sırasıyla S_{u^2} ve S_{n^2} arz eğrilerinde birbirine eŖit olacaktır. Sendikasız sektörde denge ücret ve istihdam seviyeleri W_{n^2} ve E_{n^2} olurken, sendikalı sektörde "Bekleme İŖsizliđi" söz konusudur. Bu iŖsizlik $L_u^2 - E_u^1$ aralığı ile ifade edilmiŖtir.

Ancak bu durum her zaman gerçekteŖmeyebilir. Eğer sendikalı sektörde talep eğrisi esnek değilse, arz eğrileri sendikalı sektörde sağa kayarak baŖlangıçtaki seviyelerine gelinceye kadar eŖitlik sağlanamayabilir. Sendikalı sektörde esnek olmayan bir talep eğrisi, istihdam kayıpları çok küçük olacağından, sendika ücreti yükseltir yükseltmez beklenen gelirlerin ($W_u^1 \cdot F_u$) artmasına neden olabilir. Bu durumu aŖađıdaki Ŗekiller üzerinde görmek mümkündür.

Ŗekil 1.13. Bekleme İŖsizliđi (Sendikasız İŖçi Ücretlerin Yükselmesi)



Ŗekil 3.13'den görüldüğü gibi arz eğrileri sendikalı sektörde sağa (S_{u^3}) ve sendikasız sektörde sola (S_{n^3}) kayar. Bu durumda $E_u^1 - L_u^3$ kadar bekleme iŖsizliđi söz konusudur ve sendikasız iŖçi ücretleri W_0 'dan daha yüksek olan W_{n^3} 'e yükselir⁽⁷⁵⁾.

(75) BİÇERLİ, s. 79-81.

d- Ürün Piyasa Etkisi

Sendikaların ücret artışı sağlamaları o sektörde maliyet artışına yol açacak, bu artışlar da sendikalı sektörde üretilen malların fiyatlarına yansiyacaktır. Bu durumda tüketiciler daha pahalı olan sendikalı sektörün ürettiği mallar yerine daha ucuz olan ve sendikasız sektörde üretilen malları satın almayı tercih edeceklerdir.

Sendikasız sektörün ürettiği mallara olan talep artışı türetilmiş bir talep olan işgücü talebini de arttıracak, sendikasız sektörde işçi ücretlerinin yükselmesine neden olacaktır.

Buraya kadar açıklanan dört etkiye bağlı olarak, sendikalaşmanın, sendikasız işçi ücretleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Sendikalaşmanın bu etkilerine genel olarak bakıldığında, bu konuda bir ittifak bulunmakla birlikte, yapılan araştırmaların çoğunda sendikalaşma tehdidi ve ürün piyasası etkilerinin sendika yayılma etkisinden daha büyük olduğu ve sendikaların genelde sendikasız işçi ücretleri üzerinde pozitif etkileri olduğu bulunmuştur⁽⁷⁶⁾.

11- SENDİKALAŞMA DIŞINDA ÜCRET DÜZEYLERİNİ ETKİLEYEN DİĞER UNSURLAR

Sendikalaşma düzeyi ile ücret artışları arasında pozitif bir korelasyon bulunması ücret artışlarının sendikalaşmadan kaynaklandığını göstermez. Böyle bir durumda ücret artışı sendikalaşmadan kaynaklanabileceği gibi sendikalar çeşitli

⁽⁷⁶⁾ BİÇERLİ, Sendikaların ..., s. 82'den *Contemporary Labor Economics*, Second Edition. Mc-Graw-Hill Book Company, New York, 1989, s. 226.

nedenlerden dolayı zaten yüksek ücret ödeyen bu sektörde organize olmuş olabilirler. Buradan anlaşılacağı gibi sendikalaşma ücretleri etkileyen tek unsur değildir ve diğer unsurların varlığı da söz konusudur. Bu unsurları üç başlık altında incelemek mümkündür.

A- VERİMLİLİK FARKLARI

Sendikalı işçilerin çalıştıkları firmaların daha yüksek ücret ödemelerinin nedenlerinden birisi bu firmaların daha verimli ve sendikalar olmasa bile yüksek ücret alabilecek işçileri istihdam etmeleri olabilir. Bu durum sendikalaşma oranının yüksek olduğu sektördeki firmaların ölçekleri ve üretim teknikleri ile ilgilidir. Bu sektörler genelde sendikalaşma oranının düşük olduğu sektörler nazaran daha büyük fabrikalara ve sermaye yoğun üretim teknikliklerine sahiptirler. Firmaların büyük olması bu firmalarda denetimin küçük firmalara nazaran daha maliyetli olmasına yol açar. Doğal olarak bu durumda işverenler daha az denetimle daha etkin bir biçimde çalışma yeteneğine sahip üstün nitelikli işçileri istihdam etmek isteyeceklerdir. Bu tür işçiler sahip oldukları nitelikleri nedeniyle sendika üyesi olmasalar bile yüksek ücret alabilmektedirler. “**Kaliteli İşçi Etkisi**” olarak adlandırılan bu etki nedeniyle sendikalı işçilere ödenen yüksek ücretlerin ne kadarının sendikalaşmadan kaynaklandığı bilinmeyecektir⁽⁷⁷⁾.

B- DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Sendikalı ve sendikasız sektördeki işgücünün demografik özellikleri arasındaki farklılıkların bulunması ücreti etkileyen diğer bir unsurdur. Örneğin, sendikalı işçilerin daha çok erkek ve

(77) BİÇERLİ, s. 71.

sendikasız işçilerden daha yaşlı olmaları muhtemeldir. Erkek işçiler genelde kadınlara oranla daha fazla fiziksel güç gerektiren işlerde çalıştıklarından daha yüksek ücret alabilmektedirler. Keza yaşlı işçiler kıdemleri nedeniyle daha yüksek ücret alırlar.

Ücretin belirleyicilerinden birisi de yapılan işin niteliğidir. Yararlanma ve hastalık riskinin daha yüksek olması ve daha fazla fiziksel güç gerektirmesi, çalışma programlarının diğer işçilere oranla daha az esnek olması yüksek ücret ödenmesinin sebeplerindedir. Bu tür işlerde çalışan kişilerin işin niteliği nedeniyle diğerlerine nazaran daha yüksek almaları, iktisatta “Telafi Edici Ücret Farkları” olarak isimlendirilmektedir. Gerçekte bu işlerde çalışan işçiler işin niteliği nedeniyle sendika üyesi olmasalar bile yüksek ücret alabileceklerinden onları sendika üyesi olmaya teşvik eden birincil unsur çalışma koşullarının iyileştirilebilmesi beklentisidir.

Dunca ve Stafford’un araştırması sonucunda, sendikalı-sendikasız işçi ücretleri arasındaki farkın yaklaşık 5’te 2’sinin telafi edici ücret farklarından kaynaklandığı bulunmuştur. Ancak ülkemiz gibi yüksek işsizliğin olduğu ülkelerde telafi edici ücret farklarının çok fazla önem taşımadığını belirtmemiz gerekir. Bu durumun başlıca nedeni az sayıda alternatif imkanlara sahip işsiz işçilerin sağlık açısından zararlı olarak nitelendirilen işleri daha düşük ücret farklılıklarıyla yapmaya razı olmalarıdır⁽⁷⁸⁾.

C- PİYASA YAPISI

Ücret artışları yönünden bakıldığında herhangi bir sektörde daha yüksek ücret artışları elde edilmesini mümkün kılan üç unsurun olduğu görülmektedir.

(78) BİÇERLİ, s. 72.

Bunlar;

1- Nispeten güçlü sendikalar (Bu unsur toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin yüzdesi ile ölçülebilir).

2- Nispeten yüksek nonopolleşme derecesi (Bu unsur endüstrideki yoğunlaşma oranı ile ölçülebilir).

3- Nispeten yüksek kâr oranlarıdır⁽⁷⁹⁾.

Sendikalar giriş serbestisinin ve sermaye mobilitesinin olmadığı yoğunlaşmış endüstrilerde rekabetçi piyasalarda olabileceklerinden daha güçlü hale gelebilmektedirler. Fiyat liderliğinin varlığı ve aşağıya doğru fiyat baskısının olmaması bu piyasalarda sendikaların daha saldırgan ücret politikası izlemelerini mümkün kılmaktadır. Öte yandan tekel ve oligopol piyasalarında işverenlerin aşırı kârlar elde etmeleri ve daha kaliteli işçileri istihdam etmeleri çalışanlara daha yüksek ücret verilmesini mümkün kılmaktadır⁽⁸⁰⁾.

(79) BİÇERLİ, Sendikaların ..., s. 73'den "**Monopoly Plant and Union Effects On Worker's Wages**", INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, Vol. 36, No. 2, January 1983, s. 251.

(80) Talât GÜLLAP, "**Enflasyon Olayı**", Atatürk Üniversitesi, Ya. No. 532 Erzurum, 1979, s 40.

İkinci Bölüm

ENFLASYON VE ÜCRET İLİŞKİSİ

1- ENFLASYON TANIMI VE TÜRLERİ

A- TANIMI

Enflasyon kelimesi Latince kökenlidir ve anlam olarak, şişkinlik demektir. İktisat ilminde, fiyatların şişmesi, yükselmesi anlamında kullanılmaktadır. Enflasyon fiyatlar genel seviyesinde görülen sürekli artışlar olarak tanımlanmaktadır⁽¹⁾. Bu anlamda enflasyon, fiyatlar genel seviyesinin yükselmesi ve paranın iç satınalma gücünün düşmesi anlamını taşır⁽²⁾. Genel olarak yüksek fiyatlar enflasyonla karıştırılmaktadır. Halbuki ne kadar yüksek olursa olsun istikrar kazanmış bir fiyat düzeyinin enflasyonla hiç bir ilgisi kalmamış demektir.

Enflasyon geleneksel göstergelerindeki fiyatlar, ücretler ve para arzındaki değişmeler, enflasyonun belirtileri, nedenleri ve etkileri olarak yorumlanabilir⁽³⁾. Klasik iktisatçılarca benimsenen biraz

(1) İ. Hakkı DÜĞER, "Enflasyon ve Parasal Dinamikler", A.Ü.İ.İ.B.F. Ya No. 8, Eskişehir 1983, s. 2.

(2) Mükerrerem HİÇ, "Enflasyonist Fiyat Artışları ve Normal Fiyat Artışları", TÜRKİYE'DE ENFLASYON, Sermet Matbaası, İstanbul, 1968, s.10

(3) M. İlker PARASIZ, "Makro Ekonomi Teori ve Politika", Ezgi Kitapevi, Bursa, 1991, s. 232.

B- TÜRLERİ

a- Talep Enflasyonu

Talep enflasyonu teorisi, fiyat düzeyinde görülen sürekli ve hissedilir yükselmeleri toplam arz-toplam talep eşitliğinde, talebin arzdan büyük olma durumunda ortaya çıkan "Enflasyonist Açık" kavramı ile açıklanmaktadır⁽⁴⁾. Arzın, artan talebe cevap veremeyişi ise kapasite yetersizliğinden veya stokların bulunmamasından ya da çeşitli ekonomik dar boğazlardan kaynaklanabilir⁽⁵⁾.

Tam istihdamdaki bir ekonomide, toplam talepte ortaya çıkan bir artış, birçok mal ve hizmetin piyasasında aşırı talep yaratarak fiyatları yükseltmektedir. Ayrıca mal ve hizmet talebindeki artışlar, üretim faktörleri talebini de artırarak bunların fiyatlarını da yükseltmektedir. Böylece ekonomi tam istihdamdayken (veya genel anlamıyla istihdamın arttırılmadığı durumda) hem mal ve hizmet hem de faktör piyasalarında görülen talep artışları enflasyona neden olmaktadır.

Talep enflasyonu görüşlerinin tümü enflasyonun nedenlerinin toplam talepteki artışlar olduğunu kabul etmekte ancak bunlar toplam talebi genellikle hangi faktörlerin arttırdığı konusunda uzlaşmamaktadırlar⁽⁶⁾.

Klasik iktisatçılara göre; talebin arzı aşmasına yol açan tek neden para miktarındaki artışlardır. Para arzındaki artışlar, toplam taleple aynı oranda artışlara sebep olmaktadır.

(4) Necat BERBEROĞLU, "Makro Ekonomi Teorisi", Eskişehir, 1994, s. 187-190.

(5) DİRİMTEKİN, Genel..., s. 294.

(6) BERBEROĞLU, Makro..., s. 190-191.

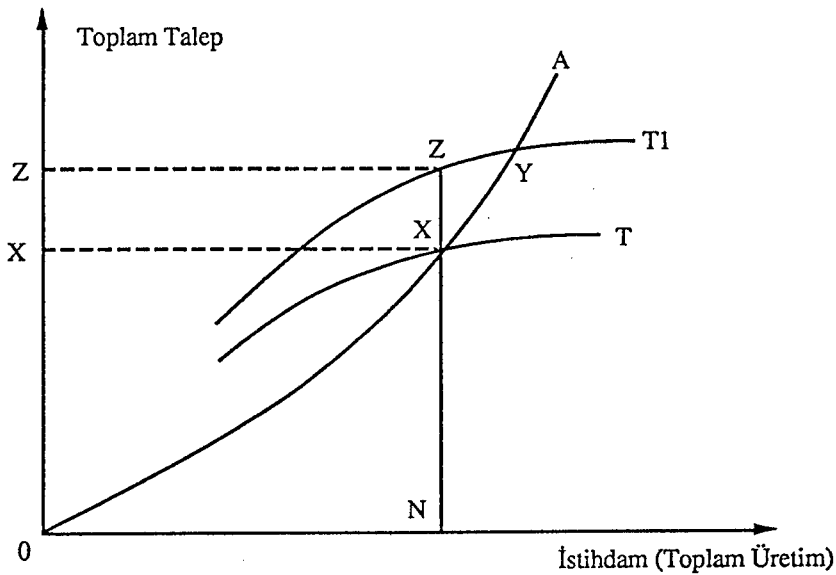
Klasik teoride ekonomi daima tam istihdam düzeyinde denge olacağından, para miktarında meydana gelen artışlar fiyatlar genel düzeyinde de aynı oranda bir artışa yol açacaktır.

Keynesçi teoride ise, ekonominin tam istihdam düzeyinde olmasa da dengede olabileceği varsayılmaktadır. Burada klasiklerdeki gibi yalnızca para arzı değil, gelir ve harcamalarda fiyatları artırabileceği ifade edilmektedir.

Neo-Klasikler ise; para arzı dışında, tüketim, yatırım ve kamu harcamalarının da toplam talebi artırabileceğini, hatta para arzı hızı artmazsa da beklentilerin etkisiyle ve toplam talepte artış olabileceğini söylemişlerdir⁽⁷⁾.

Bu tartışmalar bir yana bırakarak aşağıdaki çizimde talep enflasyonunun nasıl oluştuğunu görelim.

Şekil 2.1. Talep Enflasyonunun Oluşması



(7) DİRİMTEKİN, Genel..., s. 294.

Çizimde dikey ekseninde toplam talep, yatay ekseninde ise toplam istihdam ve aynı zamanda toplam üretim yer almaktadır. Burada toplam arz fonksiyonu (A), toplam talep fonksiyonu da (T) ile gösterildiği zaman bunlar (X) noktasında birbirine eşit olmakta ve bu eşitlik (N) istihdam düzeyinde sağlanmaktadır. Eğer (N) istihdam düzeyi bu ekonomi için tam istihdam sınırı ise, toplam talebin sınırı ise, toplam talebin yükselmesi durumunda (T1'e kayması) ekonomi (N) istihdamının daha sağına kayacağından denge (Y) noktasında kurulamayacaktır. Bu durumda yeni denge (Z) noktasında oluşacak, toplam arz dikey ekseninde (OX), toplam talep ise (OZ) düzeyi kadar olacaktır. Bunun ekonomide toplam talebin toplam arzdan büyük olması anlamını taşıması nedeniyle fiyatlar genel seviyesi yükselmeye başlayacak ve talep enflasyonu ortaya çıkacaktır⁽⁸⁾.

Uygulamada talep enflasyonu ile maliyet enflasyonu arasında bir ayırım yapabilmek kolay değildir, fakat prensipte ikisi de ayrı süre gösterirler⁽⁹⁾. Talep enflasyonu durumunda mal talebi, mevcut fiyat düzeyindeki arz seviyesini aşar ve böylece fiyatlar arz ve talebin yeniden dengeye gelecekleri noktaya kadar yükselir.

Schultz, talep kayması kuramı ile ekonominin bazı kesimlerinde ortaya çıkan talep fazlasının bu kesimlerdeki ücretleri ve fiyatları yükselteceğini, öteki kesimlerdeki talep zayıflamasına karşın, fiyatların ve ücretlerin aşağıya doğru esnek olmamasından dolayı bir düşüş olamayacağını, tam tersine talep fazlasının ortaya çıktığı kesimdekini taklit edici bir fiyat-ücret hareketini gerçekleştirebileceğini söyler. Sonuç arz yönünden gelen "taklit edici" bir fiyat yükselmesidir.

(8) BERBEROĞLU, Makro..., s.191.

(9) İ. Hakkı DÜĞER, s. 33.

Arz yönünden gelen fiyat artışları “maliyetlerin yukarı doğru ittiği (cost push) fiyat artışlarıdır. Daha da ötesi, maliyetin en önemli elemanının ücretler olduğu düşünülerek, “ücret maliyetinin yukarı doğru ittiği” (wage cost push) olarak da adlandırılmıştır⁽¹⁰⁾.

b- Maliyet Enflasyonu

Önce maliyetlerin yükselmesi, sonrada fiyat artışlarının bunu izlemesi ve ardından da talebin yükselmesi ile ortaya çıkan süreç, maliyet enflasyonu olarak kabul edilir⁽¹¹⁾.

Maliyet artışları ücretlerin yükselmesine, hammadde fiyatlarının artmasına bazı mal ve hizmetlerin uzun zaman fiyatların artışına, ithalatın pahalılaşmasına, emeğin marjinal veriminin düşmesine vs. bağlı olarak ortaya çıkabilir.

Bazı iktisatçılar bir ekonomide kolay kolay maliyet enflasyonu görülemeyeceğini ileri sürmektedirler. Bunlara göre, ekonomide sürekli maliyet artışlarının görülmesi durumunda talepte herhangi bir artış söz konusu olmazsa, maliyet artışları sadece işsizliğe ve durgunluğa yol açar, kolay kolay sürekli fiyat artışlarına neden olmaz. Gerçekten böyle bir durumda ekonomide yeni satın alma gücü yaratılmazsa sürekli fiyat artışları ortaya çıkmaz.

Bir ekonomide maliyet enflasyonunun görülüp görülmemesi piyasa yapısı ile de yakından ilgilidir. Piyasaların tekel veya benzeri koşullara sahip olması durumunda üreticiler (arz edenler) maliyet

(10) Naci KEPKEP “Enflasyon, Kuramlar-Politikalar ve Avusturya Keynesçiliği”, Cem Yayınevi, İstanbul, 1991, s. 42.

(11) Mukerrem HİÇ, “Maliyet Enflasyonu ve Talep Enflasyonu Kavramları”, TÜRKİYE’DE ENFLASYON, Sermet Matbaası, İstanbul, 1968, s. 100.

artışlarını kolaylıkla fiyatlara yansıtabilirler. Oysa ekonomide tam rekabet piyasalarının egemen olduğu durumda maliyet artışları nedeniyle arz edenlerin fiyatları arttırmaları pek kolay olmaz. tekel ve oligopol piyasalarında firmaların mallarına olan talep tam rekabet piyasasındakine göre daha az esnek olduğundan, girişimciler işçilerin sağladıkları ücret artışlarını kolayca tüketicilere yansıtılabilmektedir. Özellikle genişleme dönemlerinde ekonomi buna elverişli olmaktadır.

Bir ekonomide maliyet enflasyonun gerçekleşebilmesi için bazı koşulların sağlanması gerekir. Bu koşullar⁽¹²⁾:

1- Maliyet Enflasyonunun olması için, üreticilerin maliyet artışlarına karşı tepkilerinin güçlü olması gerekir. Başka bir deyişle üreticiler artan maliyetler nedeniyle azalan karların tekrar arttırmak istemelidirler.

2- Ekonomide görülen ücret artışlarının verimlilik artışlarından fazla olması gerekmektedir. Eğer ekonomide ücret artışları oranında verimlilik artışı varsa, ücret artışları kesinlikle bir maliyet artışına neden olmaz: Çünkü üretimle ücret artışları karşılanmaktadır.

3- Piyasalarda fiyat artışları malların sürümünü azaltmamalıdır. Başka bir deyişle malların talep fiyat esneklikleri az olmalıdır. Bu durumda maliyet artışları nedeniyle fiyat yükselmeleri malların talep miktarlarını fazla azaltmaz ve maliyet enflasyonu başlar. Bunun tersi durumunda fiyat artışları piyasa talebini çok azaltacağından maliyet enflasyonu yaratmaz.

4- Ekonomide, herhangi bir nedenle başlayan maliyet enflasyonunun sürebilmesi için, enflasyonun da artması

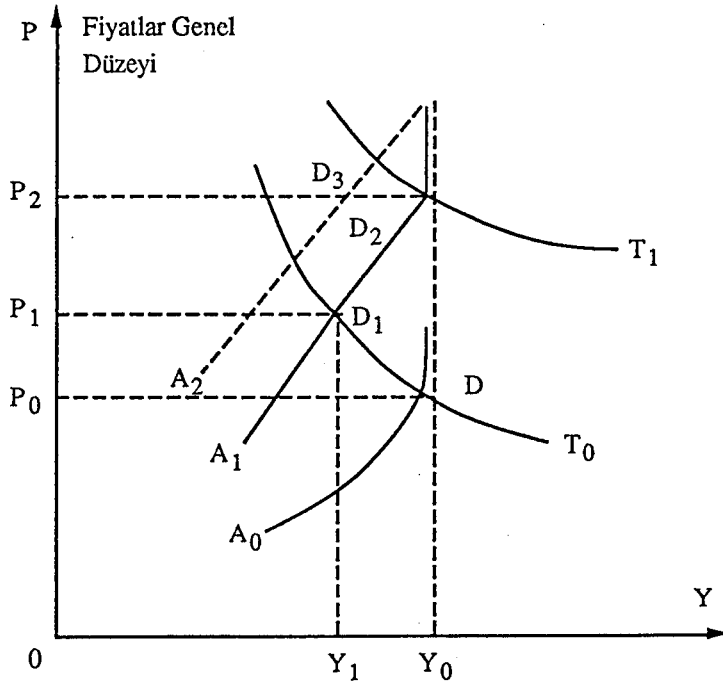
(12) BERBEROĞU, Makro..., s. 191

gerekmektedir. Çünkü artan maliyetler karşısında kamu otoritesi talebi arttıracak politikalar izlemezse maliyet enflasyonu kısa süre devam eder ve durur.

Yukarıda belirtildiği gibi maliyet tarafından sürüklenen enflasyonun mutlaka talep tarafından desteklenmelidir. Ancak bu durumda fiyatlardaki artış sürekli olacaktır. Talebin desteklenmesi karşısında da son sözü devlet söyleyecektir.

Ekonomide maliyet enflasyonunun nasıl oluştuğunu aşağıdaki çizim üzerinde görelim.

Şekil 2.2. Maliyet Enflasyonunun Oluşması



Çizimde dikey ekseninde fiyatlar genel düzeyi (P), yatay ekseninde ise, milli hasıla veya üretim (Y) gösterilmiştir. Ekonomide toplam arz (A_0), toplam talep (T_0) ile denge (D) noktasında sağlanmakta, milli

hasıla (Y_0) düzeyinde gerçekleşirken fiyatlar genel düzeyi (P_0) da karar kılmaktadır.

Burada dikey ekseninde fiyatlar genel düzeyi yer alırken toplam arz (A) fonksiyonu artan bir fonksiyon olarak, toplam talep (T) fonksiyonu ise azalan bir fonksiyon olarak çizilmiştir.

Ekonomide maliyet artışları nedeniyle toplam arz eğrisi yukarıya (A_1) kayarsa, toplam talebin (T_0) da kalması durumunda (yani ekonomide toplam talebi arttıracak bir olay yoksa yeni denge noktası (D_1) olacaktır. Böylece çizimde görüldüğü gibi fiyatlar genel düzeyinde küçük bir yükselme (P_0 dan P_1 e) olurken, toplam üretim (Y_1) e gerileyecektir. Toplam üretimde, başka bir deyişle toplam hasılda görülen bu azalma nedeniyle kamu otoritesi toplam talebi arttıracak ve yeni denge (D_2) noktasında kurulacaktır. (D_2) dengesinde ise milli hasıla yine (Y_0) da kalırken, fiyatlar genel düzeyi (P_2) ye kadar yükselecektir. Burada ekonominin (Y) milli gelirinin üzerine çıkamayacağı düşünüldüğünden toplam arz fonksiyonları bu noktada milli gelir eksenine dik hale gelmektedir.

Böyle bir yükselme yeni fiyatlar genel düzeyinin (P_2) ye çıkması kolaylıkla maliyet enflasyonu olarak kendini gösterecektir. Çünkü bu fiyat artışları kısa bir süre içinde maliyetleri tekrar yükseltecek ve karşımıza (A_2) arz fonksiyonu çıkabilecektir. Sonuçta ekonominin dengeleri (D_3) veya (D_4)e yükselerek maliyet enflasyonu sürüp gidecektir⁽¹³⁾.

İktisatçı Trevithick ve Mulvry maliyet enflasyonun kuramsal faktörlerden doğduğunu ve ücret-fiyat ilişkilerinin değiştirilmesi gerektiğine işaret ederler. Onlara göre en büyük maliyet enflasyon

(13) BERBEROĞLU, Makro..., s 192.

kaynağı emek prodüktivitesini aşan ücretlerdir⁽¹⁴⁾. Bu tür ücretler maliyeti yükseltmekme bu fiyatlara yansımakta ve ücret artışı ücret-fiyat spirilani oluşturmaktır.

Ancak ücret artışlarının sürekli bir enflasyona yol açması, daha çok bu ücret artışlarının verimlilik artışlarıyla karşılanmadığı veya verimlilik artışları ne olursa olsun tekelci durumdaki firmaların gene eski kar düzeylerini koruma hırsı ile açıklanabilir.

Firmalar maliyetleri yükseltirken; fiyatlarında yükseltirlerse maliyetlerin üstünde bir marj sağlamaya çalışırlar. Firma bu marj ile fiyatlardaki hareketlerle maliyetler arasındaki ilişkiyi kurmuş olur⁽¹⁵⁾.

Ackley'e göre bütün firmalar bir marj fiyat politikası izlerler ve standart bir marj uygularlar. Bu standart marj emeğin ve ham maddenin maliyetinden başka sabit masrafı ve karı da ilave eder. Emek sahipleri geçim indeksindeki artışları karşılamak için ücret artışı isterler, Yani emek sahipleri de emeklerini veya hizmetlerini geçim indeksinin üstünde sabit bir marj yolu ile değerlendirirler.

Acle'y'e göre, bu marj model enflasyon, istikrarlı yükselen veya düşen fiyat seviyeleri meydana getirir. bu fiyatların seviyeleri de firmalar ve işçiler tarafından uygulanan majlara göre değişir. Eğer işçiler prodüktivite artışını aşan bir ücret artışı elde ederlerse ve fiyatlarda geçim indensinde bir yükselmeye sebep olursa birbirini izleyen fiyat-ücret yükselmeleri meydana gelir⁽¹⁶⁾.

(14) Şiir YILMAZ, "Enflasyon, Gelişmiş Ülkeler için Geliştirilen-Kuramlar ve Türkiye Gerçeği, G.Ü. İİBF. Ya No 3, Ankara, 1982, s. 128.

(15) GÜLLAP, s. 78

(16) YILMAZ, s. 128-135.

Sonuçta, emek ve firma arasında gelir paylaşılması konusunda mücadele doğar.

Marj mekanizması firmalarla işçiler arasında daha fazla pay için mücadeleye sebep olur.

Firma yönünden arzu edilen kar marjından daha azının kabul edilememesi transfer ve yayılma mekanizmasını harekete geçirir. Eğer firma artan ücretleri veya diğer maliyet artışlarını kabul ederse kar marjının korunması için tek çıkar yol fiyat artışı veya prodüktivite artışıdır.

Prodüktivitede yeter miktarda gelişme sağlanamaması halinde toplam gelir her iki tarafın isteklerine cevap vermez duruma gelir. İşte firmalarla işçiler arasındaki bu mücadele bizzat enflasyonun tahrik edici durumu haline gelir.

Ücretlilerle kar sahipleri arasındaki mücadele “gelir dağılımını” oluşturmaktadır. J.M. Clarck göre transfer ve yayılma mekanizmasının ilk olarak hangi grubun harekete geçirdiği sorusu “tavuk ve yumurta” sorusuna benzemektedir⁽¹⁷⁾.

Ackley, maliyetin içinde yer alan işgücü fiyatının (ücretin) işgücü talebine bağlı olarak değişmeler gösteremeyeceğini, çünkü işgücü arzının gerçek ücretlere değil, parasal ücretlere karşı duyarlı olduğunu ileri sürmüştür. Bu nedenle ücretler aşağı doğru esnek değildirler. Ackley'e göre mal ve hizmet ve üretim faktörleri için iki tür piyasa mevcuttur. Birinde fiyatlar rekabet sonucu oluşur, diğerinde ise fiyatları belirleyen bir takım kurallar ile hakaniyet ölçütüdür.

(17) GÜLLAP, s. 106.

Rekabetçi piyasalarda arz koşullarının güçlüğü nedeniyle her an için ürün fiyatları büyük artış gösterirler. Bu piyasada malların geçinme indeksini etkilemeleri daha kolaydır. Ücretler ise geçinme indeksindeki gelişmelere karşı en çok duyarlı olan fiyattır.

Ancak bu görüşlerin anlamlı olabilmesi rekabetçi piyasalarda oluşan mal ve hizmetlerin sürekli bir talep fazlası ile karşı karşıya kalmak zorundadırlar, yoksa maliyet enflasyonu ortaya çıkmaz. Aynı zamanda ücret artışlarının kara dolayısıyla fiyat artışlarına yansımaları gerekir. Fiyat artışları ise yeni ücret artışlarını uyaracaktır⁽¹⁸⁾.

2- MALİYET ENFLASYONU VE ÜCRET İLİŞKİSİ

A- ÜCRET-FİYAT SİRALI

Ücretler toplam maliyetlerin büyük bir kısmını oluşturduklarından ekonomide ücretlerdeki bir yükselmenin gelecekteki enflasyon oranı üzerinde büyük etkisi olur. Ancak bu konudaki gözlemler sınırlıdır. Bunun yerine ücretler enflasyon tablosuna toplam talep arttıktan sonra girer.

Üretiminin artması işçi ve diğer girdi maliyetlerin artmasına bundan dolayı birim işgücü maliyetinin ve toplam arz ve talebinin artmasına, enflasyonun hız kazanmasına neden olur. Ücret artışları, birim işgücü maliyetini, fiyatları ve tekrar işgücü (ücret) artışlarına neden olur. Buna ücret fiyat sarmanı denir.

Bu sürecin durdurulması toplam talebe bağlıdır. Toplam talep kısıtlanınca işsizlik artar ve fiyat, ücret yükselişleri yavaşlar. Ancak

(18) YILMAZ, s.129.

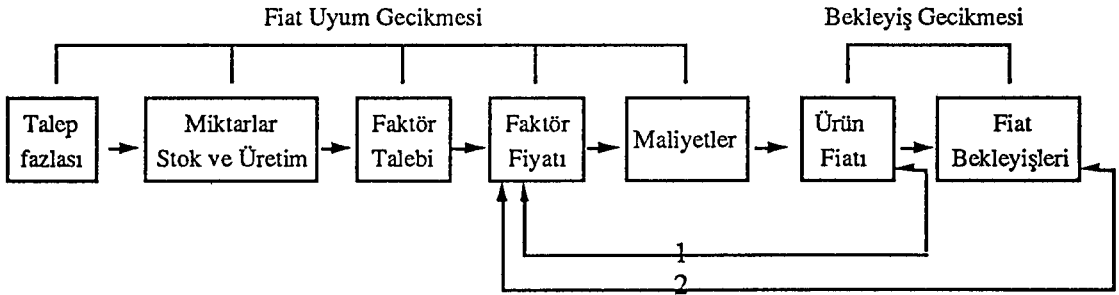
enflasyonu orjinal seviyeye indirmek uzun ve masraflı bir süreçtir. Seçmenler ve seçilenler bunun için yeterli sabırları olmayabilir⁽¹⁹⁾.

Ücret fiyat sarmalını enflasyonist aktarım süreci ile gösterebiliriz.

İlk etapta talep artışı ile birlikte fiyatlar hemen düşmez. Çünkü firmalar bu talep artışının geçicimi yoksa kalıcımı olacak emin değildirler. Sık fiyat değişimi hem maliyet hem de tüketicinin aklını karıştıracığından firma fiyata karar vermek için biraz bekler.

Pekçok firma müşterileri ile belirli bir süre bir fiyat üzerinden anlaşmış olabilir.

Şekil 2.3. Enflasyonist Aktarım Mekanizması



Oligopolcü endüstrilerde piyasadaki fiyatlama disiplini sağlamak için sık fiyat değiştirilmez. Bu da bu sektörlerde kısa dönemde fiyat rijitliğine neden olur.

Üretinin artması işgücü, hammadde, arz madde talei ve buna bağlı olarak faktör fiyatları artırır. Faktör fiyatları ise maliyetleri artırır. Üreticiler bu maliyet artışını fiyatlara yansıtırlar.

(19) Kemal BİÇERLİ, Çalışma Ekonomisi, Yayınlanmamış Ders Notları.

Enflasyonist aktarım mekanizmasında başlangıçtaki talep artışı ile fiyat yükselişi arasında geçikme vardır. Bu geçikme fiyat uyum, geçikmesi olarak gösterilmiştir.

Bu süreç içinde iki faktör ücret-fiyat sarmal hareketini oluşturur. Bunlardan birincisi ürün fiyatlarından, faktör fiyatlarına geri giden itilim sarmalıdır.

Sendikali sektörde çalışan işçiler için belirli bir toplu sözleşme süreci sözkonusu olduğundan ücretler fiyatları takip eder. Reel ücretler azaldığından ileri ücret talepleri ile bunu yakalamaya çalışırlar. Bu ücret talepleri işverenin maliyetini yükseltir. İşveren de bunu fiyata yansıtıp bu da tekrar ücret taleplerinin artması konusunda geri itilim sağlar.

Ücret-fiyat sarmalının bir nedeni işçilerin geçmiş enflasyon oranını yakalamaya çalışmalarıdır. İkinci kaynağı ise gelecekteki enflasyon oranının önünde bulunma çabasıdır. Dolayısıyla işçilerin fiyat beklentileri, ücretlerin büyüme oranı, daha yüksek beklenen enflasyon oranının anahtar belirleyicisidir.

Enflasyonun ilk başladığında işçilerin fiyat bekleyişleri gerçek enflasyonun gerisinde kalır. Bu şekilde bekleyiş geçikmesi olarak gösterilmiştir.

Bunun nedeni fiyat bekleyişlerinin kısmen geçmiş trende bağlı olduğu ve ileriye doğru yeni deneyimlere bağlı olarak aşamalı olarak değiştirileceğidir. İşçilerin açıklanan aylık-üç aylık enflasyon oranlarındaki önemli farklılaşmalar arasında enflasyonun gerçek trendini ayırt edebilmeleri zaman alır. Sonuçta enflasyon oranının

devamlı yükselmeleri işçilerin fiyat beklendişlerini yukarıya doğru gözden geçirmelerine neden olur. Bir kez böyle bir enflasyon beklentisi meydana geldiğinde bu ücret taleplerinin artmasına neden olacaktır. Bu da yine birim işgücü maliyetlerini yükselterek ilerideki fiyat artışlarını arttıracaktır⁽²⁰⁾.

Maliyetteki artışların genel harcama miktarına etkisi ile sendikacılığın fiyat seviyesine etkisini incelemek istersek maliyet değişikliğinin fiata olan etkisini bilmemiz gerekir. Emek talebindeki değişmelerin ücret değişmeleri ile ilgisi basamaklı bir bağ şeklindedir. 1) Ücret hadlerinin işçilik maliyetiyle, 2) İşçilik maliyetinin genel maliyette, 3) Genel maliyetin fiatla, 4) Fiyatların ciro ve hasıla ile ilgisi vardır.

İlk inceleyeceğimiz nokta, maliyet artışlarının fiatlara etkisidir. Genellikle maliyetteki artışların, prodüktivite ve işlem hacmi değişmediği sürece fiyat arttıracığı kabul edilir. Genellikle büyük enflasyonlar maliyet artışından doğmamıştır. Olağanüstü zamanlardan bankaların finanse ettiği özel yatırım artışı veya hükümetin bütçe açığı siyaseti ara sebeplerdir. Böyle zamanlarda ekonomideki maliyet artışları, dolaylı veya dolaysız olarak likid gelirlerini artırır. Likid gelirlerinin artışı, maliyet artışlarının fiyat artışına dönmesine olanak verir. İşverenler de fiatlar nasıl olsa artacak endişesiyle, enflasyonist eğimler artar⁽²¹⁾.

Sırf maliyet artışının enflasyon yaratma ihtimali ancak hükümet, maliyet artışının yarattığı işsizliği önlemek için, bütçeye yeni iş olanakları açıp harcamalar yaparsa olur. Bu durumda ya fiatların yükselme sonunda daha yüksek seviyelerde bir fiyat dengesi

(20) Kemal BİÇERLİ, Çalışma Ekonomisi, Yayınlanmamış Ders Notları.

(21) ZAIM, s. 318-319.

kurulur, enflasyon olur. Ya da tekrar maliyetler yükselir, enflasyon yarışı başlar.

B- BİRİM İŞGÜCÜ MALİYETİ VE ENFLASYON İLİŞKİSİ

Birim işgücü maliyeti bir birim çıktı başına düşen işgücü maliyetini ifade eder $\left(B.İ.M. = \frac{W.L}{Q} \right)$ dir.

Birim işgücü maliyeti fiyat değişimini belirlemede önemlidir. Çünkü bu ekonomide üretilen mal maliyetlerin yaklaşık %70'ini oluşturur. Ücret artışının ilk etkisi birim işgücü maliyetinde görülür. Bu etkinin derecesi firmanın fiziki, üretim fonksiyonunun biçimine bağlıdır. Çünkü bu fonksiyon bir ünite üretimde işgücü, sermaye ve diğer faktörlerin bileşimini gösterir. Yani, ücretlerde belirli bir artış birim işgücü maliyetinde belirli bir artış meydana getirir. Bu durum, işgücü (emek) ve diğer faktörler arasındaki birleşimini değiştirip maliyeti düşürmeyi zorlar.

Herhangi bir firmanın direkt işgücü maliyeti toplam maliyetin yaklaşık %20-40'ı arasında değişir. Bunun dışında kalan maliyetlerin çoğu arz malların maliyetidir. Arz mallarda kendi içinde önemli ölçüde işgücü maliyeti içerir

B.İ. Maliyetleri ücretlerdeki % değişim ile verimlilik büyümesi arasındaki farktır. Dolayısıyla ücretlerde % değişim artarsa verimlilik (Q/L) sabit kalmak koşuluyla B.İ.M. artar. Emegın etkenliği, parasal ücret seviyesi ile birlikte ve aynı oranda artarsa işçilik maliyeti $\frac{Ü}{M}$ aynı kalır. Buna karşılık emegın etkenliği artmaksızın parasal ücretin yükselmesi, işçilik maliyetini artırır. Bu yüzden bir işletmede ücret seviyeleri yükseldiği halde emegın etkenliği daha fazla artarsa mamul

birim başına işçilik masrafı düşer. Buna karşılık ücret hadleri düştüğü halde emeğin etkenliği daha çok düşerse mamul birimi başına işçilik masrafı yükselmiş olur.

İşçilik maliyetinin sabit kalabilmesi için, emeğin etkenliğinde meydana gelebilecek bir artışın, ona paralel gidecek bir ücret artışı ile karşılanması lazımdır. Böyle olduğu zaman hem reel ücret, parasal ücretle birlikte artar, hem de fiyat seviyesi istikrarını korumuş olur⁽²²⁾.

İşçilik maliyetinin yükselmesi halinde fiyatlardaki değişimler şu şekilde olabilir;

1- Fiyatların düşme durumu: İstikrar bir yükseliş istihdam seviyesinde, ani ücret yükselişi işletmelerin iktisadi durumunu sarsar. İş hacmi yatırım ve gelirler daralır. Tam istihdam hali uzun süre devam ederse piyasa alıcılar için daha cazip hale gelir. Her ne kadar sendikaların pazarlık güçleri artsada bu durumun yatırımlara etkisi olumsuz olabulur ve fiyatları düşürür. Eğer ücret zamları, fiyatların artacağı ihtimaline göre yapılmış ve fakat fiat artışı gerçekleşmemişse, ücret artışları, fiat artışına sebep olmamış demektir.

2- Fiyatların aynı seviyede kalması durumu: Ücret artışı işletmelerin etkenliğinin artmasına sebep olarak işçilik dışındaki diğer maliyet unsurlarının azalışına etken olmuş ve maliyetin düşürmesine sebep teşkil etmiştir. İşkolu seviyesinde toplu sözleşme sistemin yaygın hale gelmesi bir çok firmalar için çok taraflı toplu sözleşmelerle sağlanan ücret artışlarını fiyatlara yansımaları imkansız

(22) Kemal BİÇERLİ, Çalışma Ekonomisi, Yayınlanmamış Ders Notları.

hale gelebilir. prodüktivite artışları fiyatlar artmadan ücret artışlarına imkan verebilir. Yabancı rekabet, fiyat artışlarını önleyebilir.

3- Fiyatların ücretlerle aynı oranda artması durumu: Bu duruma “statik enflasyon” denebilir; maliyete göre ayarlanan elastiki bir para arzı ve para politikası izlenmişse olur veya enflasyonu geciktirmek için ayarlanmış akıllı bir mali siyaset ile meydana gelebilir. Ücret artışlarının aynı oranda fiyat artışına yol açan şartları gösteren modeller oldukça boldur. Ücret artışlarına karşı firmanın fiyat artışıyla karşılık verebilmesi, piyasa hakkındaki fikrime, fiyatın gelişim tarzına, ücretten sonra hemen fiyatı arttırmanın kişiler üzerindeki etkilerine bağlıdır. Bazı firmalar işçilik maliyetini esas alan fiyat anlaşmalarıyla kendilerine koruyabilirler. Maliyetteki ücret artışlarının fiyat artışlarına yansıtılarak enflasyonist etki yapmasının mümkün olduğu haller dahil, bu eğilim ücret-fiyat yarışı haline gelmesini önleyecek sebepler vardır. Ücret-maliyet artışından doğan para arzı artışı, başlangıçtaki fiyat artışlarıyla emilebilir. Böylece ikinci bir artış bombardımanı önlenerek fiyatlar daha yüksek bir seviyede korunmuş olur. Aynı sonuç, vergi yoluyla satın alma gücünün azaltılması ile elde edilebilir.

4- Fiyat-ücret yarışı durumu: Ücretlerle beraber giden bir fiyat artışı sonucunda meydana gelir. Eğer işçinin tüketim harcamalarındaki artış, yatırımlardaki azalışla karşılanmazsa ve maliyet fiyatları arasında karşılıklı bir etki meydana gelirse olur. Değişken ücret sistemleri, ücretlerin artış fleksibilitesini son derece yükseltir. Eğer tüketici fiyatları indeksi ile, tarımsal fiyatlar indeksi gibi iki veya daha fazla gösterge ortaklaşa yükselirse daha yüksek bir fiyat seviyesinde dengenin korunması güçleşir. Çünkü her derecede

yeni ücret artışları ile para arzının artması enflasyonist etki meydana getirir. İşçinin milli gelirden alacağı payı arttırmak için uygulanan bu yöntem maliyetten doğan enflasyon olasılığını artırabilir. Eğer bu sistem çok yayılırsa, para otoritelerinin sürekli artan fiyat seviyelerine göre para arzını ayarlamaları konusundaki siyasi baskılara dayanması güç olur⁽²³⁾.

3- SENDİKALARDAN KAYNAKLANAN ÜCRET İTİŞLERİ

Ücretlerin enflasyonu başlatan bir unsur olması için bu güçlerin piyasalardaki arz ve talep koşullarından bağımsız olarak sürekli yukarıya doğru itmesi gerekir. Böyle bir ücret itiminin en belirgin kaynağı sendikalardır.

Wiles'a göre maliyetleri içinde önemli bir yeri olan ücretler işgücü arz ve talebin serbest rekabet koşullarının geçerli olduğu bir piyasada karşılaşmaları sonucu oluşmaz, tam tersine ücretler sendikaların kamçısı altında oluşurlar⁽²⁴⁾.

Girdi fiatı değiştiğinde arz eğrisi yukarıya kaydığına göre sendikalar ücreti yükselterek enflasyona neden olabilir. Çünkü sendikalar her zaman ücret artışlarını ücret sahiplerinin satınalma güçlerini artıran araç olarak görürler. Bu görüş refah ve çöküntü devrelerinde hemen hemen aynı derecede savunulur. Yani sendikalardan kaynaklanan ücret itici faktörünün maliyetler ve fiyatlar üzerindeki yükseltici etkisi, enflasyonu tamamlayan bir unsur haline gelirler⁽²⁵⁾. Bu konuda yapılan tartışmalarda ileri sürülen fikirleri belirli gruplarda toplamak mümkündür.

(23) ZAIM, s. 367-368.

(24) YILMAZ, s. 127.

(25) Kenan BULUTOĞLU, "Türkiye'de Talep Enflasyonu ve Maliyet Enflasyonu" TÜRKİYE'DE ENFLASYON, Sermet Matbaası, İstanbul, 1968, s. 116.

a- Bazı uzmanlara göre ücret-fiyat yarışı enflasyonun sebeplerinden biri olarak kabul edilse bile, ücretlerin yükselişi sendikaların pazarlık güçlerinden ileri gelmez. Çünkü sendikaların ücret artışları üzerinde etkisi yoktur. Enflasyonun sebeplerini tamamen iktisadi etkilerde aramak gerekir. ücretlerin artışı, sendika olsun olmasın, bizzat işçinin pazarlık gücünden ileri gelir.

b- İkinci bir görüşe, enflasyonun sebebi, doğrudan doğruya veya başlıca sendikalar ve toplu pazarlık sistemidir. Çünkü sendikalar, bünyeleri gereği bir tekel kuruluşudur. Tam istihdam devresinde pazarlık kudretleri artmıştır. Ancak tekel güçlerini toplu sözleşmelerde kullanımca, ücretler serbest rekabet piyasasında, sendikalar olmadığı zamanda artması gerekenden fazla artmıştır.

c- Diğer bir görüşe göre, tam istihdam halinde ücret ve fiyat artışı ve enflasyonist süreç iktisadi etkilerin kaçınılmaz sonucudur. Ancak hükümetler tarafından fiyatlar kontrol edildiği ve sendikalar tarafından "kendi kendini sınırlama" siyaseti izlendiğinde toplu pazarlık sistemiyle enflasyonsuz tam istihdam yaratılabilir.

d- Bazıları ise enflasyonist etkinin sendika liderlerinin kararlı bir ücret siyaseti takip etmesiyle, diğer yandan sendika-işveren ve devletin işbirliği ile önlemek gerektiğini söylerler Devletin direkt ücret ve fiyat kontrollerine gerek yoktur. Sendikalar sosyal sorumluluk duygusuyla hareket ederlerse enflasyonu önlemek mümkündür.

e- Diğer bir kısmına göre ise, sendikalar tek başına enflasyonist bir etki yapmazlar. Enflasyonun asıl sebebi, para miktarındaki artış ve talep fazlalığıdır. Bu yüzden ücret-fiyat yarışı, enflasyonun oluş sürecini açıklar, sebebi olmaktan çok aracıdır. Enflasyon ancak iyi bir para politikası ile açıklanabilir.

Bu görüşlerin ışığı altında sendikalar-ücret artışları ilişkisi ile ilgili fikirleri sendikalar ve toplu sözleşme sistemine karşı olanlar ve olmayanlar şeklinde iki kategoride incelemek mümkündür;

A- TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNE KARŞI OLAN GÖRÜŞLER

Bu fikri savunulara göre, bir ekonomide tam istihdam halinde sendikaların enflasyonist etkisini anlamak için durgunluk döneminden başlamak gerekir.

Bir ekonomide tam istihdam siyaseti olarak bilinen “yüksek ve istikrarlı bir istihdam seviyesi” nin oluşması için genel harcamaların arttırılması gerekecektir. Artan talep ve üretim artışı istihdam seviyesini yükseltecektir. Dolayısıyla işsizlik azalmaya başlayacaktır. Ancak belli bir noktadan sonra harcamaların artışı deflasyonu azaltırken bir yandan enflasyonist bir etki yapacaktır. Çünkü belli nitelikteki işçilerin azlığı yüzünden iş miktarı, işsiz miktarının azalışına oranla daha fazla artmağa başlayacaktır. Her yeni harcama sonunda yeni iş sahaları, aynı harcamalar sayesinde iş bulan işçilerden fazla olacaktır. Bu durum tekeli konumda olan sendikaların pazarlık gücünü arttıracaktır⁽²⁶⁾. Sendikaların, emek piyasasında sahip oldukları güce dayanarak verimlilik artışlarının üzerinde ücret taleplerini kabul ettirmeleri halinde, girişimciler bu ücret baskısını alıcılara yansıtmaya çalışacaklar ve ücretlerin yükselmesinden kaynaklanan ve adına ücret enflasyonu denilen bir fiyat artışı kendini gösterecektir⁽²⁷⁾.

(26) ZAIM, s.362-363

(27) Ergül HAN, “İktisada Giriş II”, A.Ü. Basımevi, Eskişehir 1994, s.51.

Bu görüşü savunanlara göre, sendikaların tekel karakteri ve sendika başkanları arasındaki liderlik rekabeti enflasyonist etkiyi arttırır. Çünkü her lider, seçimleri kazanmak için, en yüksek ücret artışları elde etmeğe çalışır. Bu yüzden işçiler ücretlerin yapısındaki esasların bozulduğu bir enflasyon döneminde, ellerine geçen geliri aynı kalsa bile parasal ücretlerin artmasını tercih ederler.

Ayrıca bu görüşü savunanlar sendika ücret politikasının politik yapısı üzerinde de durmuşlardır. Sendika lideri yeniden seçilme arzusuyla ücret pazarlığında orta kıdemli işçinin ücret talebini teklif eder. Bu durum da işten ilk-çıkarılacak kişiler en kıdemsizlerdir. Bu nedenle her başarılı pazarlık sırasında kıdem dağılımında öncekinden daha yüksek yerde bulunan bu nedenle daha yüksek ücret isteyen yeni orta kıdemli işçilerle sendika üyeliği daha küçük olacaktır. Sonuçta daha yüksek ücret konusunda politik baskılar sendikanın sürekli fiyat üzerinde baskılara neden olacaktır. Sendika liderleri, enflasyonun genel ekonomi üzerinde meydana getireceği sakıncaları, ücret ve fiyat yükselişleri sonucunda o ülkenin dış ticaretle ülkelerarası rekabet imkanlarını kaybedeceğini dikkate almazlar. Çünkü sendika başkanlığına gelen kişi, memleketin genel ekonomik refahını sağlamak değil, temsil ettiği sendika üyelerine en yüksek gelir ve menfaati sağlamakla yükümlüdür.

İşyeri seviyesinde toplu-sözleşme yerine “çok taraflı” yani bölge veya işkolu seviyesinde toplu sözleşme sistemine gidilir ve merkezi bir sendika ücret siyaseti uygulanırsa, işverenlerin ücret artışlarına direnmeleri büsbütün azalır. Çünkü, ücretlerin maliyet yönünden işverenler arasında farklı rekabet imkanları yaratma olasılığı önlenmiş olur.

Bu görüşü savunanlar daha da ileri giderek sendika ve toplu pazarlık sisteminin ekonomi için zararlı olduğunu söylerler. Çünkü gelişme dönemlerinde artış yönündeki ücretlerin esnek duruma getiren sendikalar, daralma dönemlerinde düşme yönünde katılaştırmaları sonucunda kronik bir enflasyona sebep verebilirler.

Kısaca onlara göre sendikacılık ve toplu pazarlık ücretleri yukarıya doğru fiexsibl, aşağıya doğru katı hale getirir, bu durum sinsi enflasyona sebep verir. Bu durumun dışında, ücretlerin yapılarını bozarlar ve ücret seviyelerini yükselterek, ücret-fiyat yarışına yol açarlar⁽²⁸⁾.

B-TOPLU SÖZLEŞME SİSTEMİNE TARAFTAR OLAN GÖRÜŞLER

Bu görüşü savunanlara göre, eğer istihdam seviyesinin yükselişi halinde enflasyonist bir eğilim ortaya çıkarsa, bunun nedeni sadece ücret artışı değildir. Üstelik tam istihdam siyasetinin kendisi enflasyon tehlikesiyle doludur. Fiyatları kararla belirlenen işkollarındaki anonim şirketlerle büyük tröstlerin ekonomi içindeki stratejik durumları ve ağırlığı, her ne kadar ücret-fiyat yarışını meydana getirecek kadar tehlikesebile, korkulacak kadar kuvvetli değildir. Çünkü ücretlerin maliyet ve gelire olan etkileri ayrı ayrı ele alınır ve fiyatlar daha çok rekabet esasına dayalı iş kollarında belirlenir. Fiyatlar enflasyon döneminde denge fiyatına göre yerleşir; yüksek gelir dönenlerinde hızla artar, düşük gelir devrelerinde hızla azalır. Bu fiyatların oluşumunda işçilik maliyetleri etkili değildir. Ücretler ve işçilik maliyeti buldukları seviyeden çok aşağı düşse bile fiyatlar yine aynı seviyede kalır. Bu tip saniiyelerde ücret artışları, fiyat artışları için sadece bir araçtır. Ancak idarecilerin kararlarıyla

⁽²⁸⁾ ZAIM, s. 432-438.

belirlenen fiyatlar esasen denge seviyesinin altında belirlenmiş ve bu tip sanayiler fiyat siyasetini malite göre ayarlanmış olduğundan, ücret artışları fiyatların yükselişine etmemdir⁽²⁹⁾.

Rekabet fiyatlarının, bunlar arasında zirai faktör fiyatlarının iktisadi konjonktüre karşı çok hassas oluşu ve şiddetli inip çıkışı istihdam seviyesindeki istikrarı bozmaktadır. Çünkü ücretlilerin aile bütçesinde zirai madde fiyatları önemli bir yer tuttuğundan hayat pahallılığına etkisi fazladır. İstihdam seviyesi yükselirken, fiiksibl fiyatlardaki artış, hayat pahallılığına yol açmak suretiyle ücretlerin ve kararlarla belirlenen fiyatların yükselişine ve sonuçta genel ücret fiyat artışına sebep olmaktadır.

Tam istihdam halinde ücret seviyesinin seyri bu ücretleri belirleyen toplu sözleşmenin işyeri, bölge veya işkolu seviyesinde oluşuna göre büyük farklar oluşturmaktadır. Toplu-sözleşmenin genişliği ve buna katılan işveren sayısı büyüdükçe, güçlenen sendika ve anonim şirketlerin genel ücret artışlarına yol açacak etkileri azalır. Avantajlı yerlerdeki ve sanayilerdeki bu güçlü sendikaların üstün pazarlık güçleri ya kısmen önlenir veya daha geniş çaptaki bir toplu sözleşme ile ücretler ortalama seviyesine düşürülebilir.

Diğer yönden kilit durumunda bulunan belli sanayilerdeki büyük sendikaların yaptığı toplu sözleşmeler bütün diğer toplu sözleşmeler için bir örnek olmaktadır. Diğer tek başına toplu sözleşmeler örnek olan toplu sözleşmelerdeki ücret seviyelerinin kolay kolay dışına çıkmamakta, böylece ücret seviyesiyle ve yapısıyla örnek bir standart teşkil etmektedir. Dolayısıyla sendikalaşmış sektörler genişlediğinde, toplu pazarlık sistemi ile belirlenen ücret seviyesi bütün sektördeki

(29) ZAIM, s. 368-369.

cret seviyesini oluşturmaktadır. Bundan dolayı ekonomide, ücret-fiyat yarışında doğacak enflasyon önleyici bir ekti yapacaktır.

cret artışlarının yüksek gelir grupları zararına gelirin yeniden dağılımına yol açacağı ve böylece tüketimi arttırarak enflasyonist etki yapacağı iddiasıda “her gelir aşamasında tüketim eğiliminin aynı olduğu”nu iddia eden teoriler karşısında değerini kaybetmektedir. Çünkü bu teorinin doğruluğu kabul edilirse, yüksek gelirlerin azaltılarak ücretlerin arttırılması toplam tüketimi arttırmaz ve enflasyonist etki meydana gelmez.

Toplu pazarlık sisteminde sendikaların daralma devrelerinde ücretlerin düşmesine engel olması, tekelci işverenleri, gelecek bir enflasyonda ücret rijiditesi korkusuyla refah devresinde fiyat ve ücretleri yükseltirken daha dikkatli harekete yöneltir ve ücret taleplerine karşı direnmelerini artırır.

Sendikaların işverenlerin karşı çıkmalarını nleseler bile iyi bir para ve kredi siyaseti ile sendikaların aşırı ücret taleplerinin önlenmesi mümkündür. Ücretlerin artışı işverenlerin kredi taleplerini arttıracak, bankaların kredileri çoğaltmaları, sonuçta Merkez Bankasının para ve kredi siyasetine bağlıdır. Sendikaların cret artışlarında başarılı olabilmeleri için banka siyasetini de kontrol altında bulundurmaları gerekir. Merkez Bankası sıkı para siyasetini kabul ederse işverenlerin karşı çıkmalarının artabileceğini düşünmek ve sendika ücret taleplerine bir sınır çizmek mümkündür. Çünkü aksini düşünmek ücret artışının meydana getireceği genişlemeyi devam ettirmek için gerekli fonun kolayca bulunabileceği veya para darlığının olmayacağı görüşüne dayanır. Bu ise Reynolds’un ifadesiyle “pek tatminkar olmayan basit bir görüşür”.

Çağdaş parasalcı görüşün, önderliği yapan M. Frideman'a göre fiyat artışlarının değişik nedenleri vardır. Bunların başlayabilmesi için para stokunda bir artış sağlamaları gerekmektedir. Dolayısıyla sendikaların etkisi azdır. Sendikalar ilk kurulduklarında ücreti tekelci düzeyi iterler ve bir seferlek arz şokuna neden olurlar. Bir kez denge sendikalı-sendikasız ücret farklılığına ulaşıldığında sendikalar ücretlerin ve fiyatların uzun dönemli trendini etkilemezler. Sendikalar ücret oranları üzerinde daimi bir biçimde yukarıya baskı yapsalar bile enflasyonun bağımsız bir kaynağı olamazlar. Çünkü ücret arzlarındaki artışlar sendika üyeleri arasında işsizliği arttıracaktır. Bu artış ciddi bir boyuta ulaştığında sendikalar baskıdan vazgeçeceklerdir. Maliyet enflasyonu sona erecektir.

İşveren ancak mamul piyasasını kaybetmeden fiyatları yükseltebilirse, ücret artışına fazla çıkmaz ve bu artışı fiyatlara yansıtır. Bu durumda enflasyon ile tam istihdam bir süre için uzlaştırılabilir. İşveren mamul piyasasını kaybetme tehlikesiyle karşılaştığında, ücrete karşı çıkmalar artar. Çünkü, aksi durumda işverenin piyasadan çekilmesi ve aradaki işçilerin işsiz kalması demektir. Bu yüzden sendikaların ücret pazarlığında bu durumu dikkate almayarak, ücret zammı peşinde koşacağını sanmak yanlış olur.

Hükümetin fiyat istikrarı siyasetinin mevcut baskısı, işçi ve işverenlerin ortak baskısına karşı çıkıp çıkmayacağı büyük bir önem taşır. Çünkü para miktarını ve paranın tedavül hızının artışı ve mal talebinin artışı sonucunda mevcut fiyat seviyesinde katılmış talebi emecek bir para fazlalığı varsa, bu durumda ücret seviyesinin sendikalara stabilize edilmesi talebin artmasını önlemez. Ücretten kısılan pay diğer gelir gruplarına gider; karlar artar, tüketim malları

yerine üretici malların talebi artar. Toplam talep yine aynı kalır. Bu durum, fazla para miktarının varlığı nedeniyle ne enflasyon, ne deflasyon ve ne de istikrar üzerine etki yapar. Fakat toplam talep aynı kaldığı için, enflasyonist etki aynı kalır. Asıl sebep, talep artışı ve para miktarının artışıdır. Enflasyonu önleyici tedbirler alındığında, iyi bir para politikasıyla, ücretlerin etkisi dışında fiyatların şiddetli yükselişi açıklandığında, sendikalar sosyal sorumlulukla hareket ederler.

Toplu pazarlık ekonomisi içinde devletle işçi ve işverenlerin işbirliğine gitmeleri gerekmektedir. Devlet ne bu işten elini tam olarak çekmeli ne de bütün ayrıntılara müdahale etmelidir. Başlıca organize olmuş gruplar arasında henüz denenmemiş uzlaştırma imkanları vardır; bunlar aranıp bulunmalıdır⁽³⁰⁾.

4- ÜCRET ÇEKİMİ: ÜCRET İTİCİ KARAKTERİNİN DİĞER YÖNÜ

Fiyat yükselmesi ücret artışını gecmediği sürece ücret artışı ile meydana gelmiş olan talep artışı yüksek fiyatlar üzerinden harcamaya imkan hazırlamış olur ve devamlı olarak bir ücret-fiyat yayılması meydana getirir.

Ücret çekimi toplam talebin dağılımına ve seviyesine iki yönde etki eder;

a) Doğrudan doğruya ve çok kısa zamanda. Bu etki yüksek ücret alan ücret sahiplerinin marjinal tüketim meyilleri aracılığıyla ortaya konulur.

(30) ZAIM, s. 441-445.

b) Dolaylı olarak, yatırımda, ihracatta ve hükümet harcamalarında meydana gelebilecek uzun devreli değişmelerdir.

Ücret çekiminin doğrudan etkisi, yüksek ücret olan ücret sahiplerinin gelirleri karşısındaki taleplerinin göstereceği elastikiyete bağlıdır. Ücret sahiplerinin harcamaları marjinal tüketim meyilleri ile ilgilidir. Eğer işçilerin MTM'leri işverenlerin MTM'lerinden yüksek ise işçilerin artan harcamaları ile tüketim malları ile hizmetleri üretiminde net bir artış olur. Bu artış istihdam artışını da meydana getirebilir. Fakat, yapılan çalışmalar işverenlerin MTM'lerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Ayrıca bütün tüketicilerin ücret artışları sonucunda meydana gelen fiyat artışı karşısındaki tepkileri enflasyon olayının yayılmasında veya dalgalanması bakımından birinci sırada önem taşır. Burada söz konusu olan belirli veya özel bir kaç mala ait talebin fiyat elastikiyeti değildir. Enflasyon olmadan önceki reel üretim, toplam harcamalar, birim maliyet ve fiyatlarla orantılı olarak artmadıkça, daha yüksek fiyatlardan satış olmaz.

Eğer harcama yüksek fiyatlar seviyesini karşılayamaz ise satışlarda (üretimde) veya fiyatlarda veya her ikisinde birlikte bir düşme meydana gelir.

Ücret çekiminin meydana getirdiği talep, mevcut olan bir ücret fiyatı dalgalanmasına ya destekler veya desteklemiyebilir. Bu durum artırılan ücretlerin tamamıyla harcanıp harcanmamasına ve ayrıca ücretleri artmamış, yüksek fiyatları geriden izleyen ücret sahiplerinin fiyat elastikiyetlerine bağlıdır. Ücretler de yetersiz harcama

söz konusu olursa istihdam ve üretimde bir düşme görülür. Ücretlerle fiyatlarda yukarı doğru meydana gelen gelişme yavaşlar⁽³¹⁾.

5- ÜCRET-FİYAT YAYILMASINDA DİĞER FAKTÖRLER

A- PARA HAYALİ

Para hayali kavramı şudur: Fertler reel gelirlerinden çok nakdi gelirdeki değişikliklere göre hareket ederler. Bu yüzden ücretlerdeki bir artışın, tüketici fiyatlarının aynı zamanda yükselmesine rağmen, reel gelirden her zaman paralel bir artış meydana getireceğine inanılır.

Bunun için fiyat enflasyonunda parasal ücret artarken (fiyatlarda bir yükselme halinde) fertler kendilerini zengin hissederler. Bu yüzden tüketim için daha az harcamada bulunurlar. Bu durum ücretler yükseldikçe, ortalama tüketim eğiliminin düşeceğine işaret eder.

Bu kavrama "reel denge etkisi" denilir. Bu kavrama göre fiyatlarda bir yükselme fertleri reel tüketim için daha az harcamaya yöneltir. Çünkü, önce, kişinin parasal denge durumunda reel değer azalması olur. Böylece halk yükselen fiyatlar sonucu kendisini fakir hisseder, bu da reel tüketim harcamalarının ve toplam talebin düşmesi manasına gelir.

B- YENİDEN DAĞITIM ETKİSİ

Eğer yükselen fiyatlar reel gelirin yüksek marjinal eğilimine sahip kimselerden düşük marjinal tüketim eğilimine sahip kimselere

⁽³¹⁾ GÜLLAP, s. 53-55.

doğru yeniden dağıloyorsa tüketime için reel harcama azalmış olur. Gelirleri karları geriden izleyen sınıfların (ücretle çalışanlar ve sabit gelirliler) azalan reel tüketim harcamaları enflasyondan yararlanan sınıfların yapacakları harcamalar tarafından tamamiyle telafi edilmeyebilir. Bu durumda tüketim için reel talepte azalma meydana gelir.

C- YAPISAL DENGESİZLİK

Az gelişmiş ekonomilerde temel neden yapısal olmakla birlikte, öteki bazı etkenler de fiyatlar genel düzeyinde artışların olmasında rol oynarlar. bunlardan birisi de arttırıcı veya sürdürücü etkenlerdir.

Arttırıcı veya sürdürücü etkenler çeşitli kesimlerin ve toplumsal grupların görelî reel gelirlerini veya harcamalarını fiyat artışları karşısında sürekli yeniden ayarlamalarıdır. Örneğın ücretliler grubunun ücretlerini ve öteki çıkarlarını yeniden ayarlamaları gibi.

Yapısalcı yaklaşım büyüyen veya büyüme çabası içinde olan bir ekonomide arz kesiminde neler olduğu üzerinde durur. Az gelişmiş ülkelerdeki ekonomik büyüme süresi içinde önemli kesimlerde bazı arz darboğazlarının ortaya çıktığını savunurlar⁽³²⁾.

Yapısalcı görüşler yakın zamanda Birleşik Devletler'de duyulmaya başlandı. Ücretlerin ve ücretler arasındaki farkların belli bir yapısının "doğal" veya "hakça" olarak kabul edildiğı bir anda, eğer bazı ücretler yükselirse, bunun sonucu olarak öteki, ücretlerin alışlagelen görelî durumlarını yeniden sağlamak için önemli baskılar olacak, bunun sonucu olarak da enflasyonist baskılarda genel bir artış olacaktır.

(32) GÜLLAP, s. 57.

Yapısalcı model W. Baumol'a kadar gider. Baumol'un dengesiz büyüme modeli gerçekte bir enflasyon modeli olmamasına rağmen yine bundan enflasyona ilişkin bir sonuç türetilebilir. Baumol ekonomiyi iki kesime ayırmaktadır. Gelişen endüstri, bu kesimin özelliği işgücünün verimliliğidir. Diğeri de tutucu olan hizmetler kesimidir. Burada işgücü verimliliğin sabit kalmasıdır. Temel varsayım parasal ücretlerin her iki kesimde de aynı oranda arttığıdır.

Parasal ücretlerin işgücünün verimliliğindeki artış oranına eşit bir oranda artması nedeniyle gelişen endüstri kesiminde fiyatlar sabit kalırken, parasal ücretlerin her iki kesiminde aynı oranda artırılması nedeniyle, statik hizmetler kesiminde sürekli bir maliyet baskısı olacaktır. Hizmetler kesimindeki firmalar maliyetlerin üzerine sabit bir kar marjı uygulayarak, enflasyon süreci başlayacaktır.

Hicks-Tobin işgücü arzı kuramında çağdaş endüstri toplumunda mal ve işgücü piyasalarının aynı ekonomik ilkelere göre çözümlenemeyeceği görüşünden yola çıkılmaktadır. Mal piyasasında gelen ile satan arasındaki ilişki alışveriş gerçekleştiği anda bitmektedir. Oysa işgücü piyasasında ilişki sözleşme süresince, yani belli bir zaman süresince olacaktır. Bu süreklilik ilkesi parasal ücretlerin piyasa güçlerindeki değişmelere gecikmeli olarak tepki göstermesine yol açar. İşgücü için bir talep fazlasının ortaya çıkması ücretleri zaman içinde yavaş yavaş yükselecektir. Benzer bir biçimde işsizlikteki bir artış parasal ücretlerde bir azalmaya yol açmaz. İşgücü piyasasının her iki yanında bulunanlar işgücü sözleşmesinin sürekliliği isterler. Sürekliliğin ön koşulu ise sözleşmenin "hakça" olmasıdır.

Gelişmiş endüstri ülkelerinde “hakça olma”nın önemli bir niteliğide günümüzde “görelî ücret oranı”dır. Bir işçi veya bir işçiler grubu kendi ücretini her zaman ölçü olarak aldığı bir başka grubun aldığı ücretle karşılaştırarak değerlendirir. Kendi ücreti ölçü aldığı grubun ücretine uygunsa, durumu “haksız” kabul eder.

Uzun-dönemde talep fazlası, işgücü verimliliğindeki değişmeler görelî reel ücretlerde değişmelere yol açacaktır. Kısa dönemde ücretlerin veri yapısının sabit olduğu varsayılmaktadır. İşgücü piyasasında denge fiyatını belirleyecek bir kimse olmadığından, değişik işçi grupları davranışlarını ücret farklılıklarına göre ayarlarsa, akılcı davranıyor demektir. Eğer reel ücretlerde genel bir azalma olursa, işçiler reel ücretlerini değil ücret farklarını, yani görelî reel ücreti savunmaya çalışacaklardır. Her grup reel ücretlerdeki azalmayı kabul eder ve parasal ücretlerdeki bir azalmayı giderici bir artışı istemezse ücret farkları sabit kalacak ve böylece işgücünün görelî arzı değişmeyecektir. Eğer bir grup reel ücretlerini eski düzeyinde tutmak için parasal ücretleri yükseltme yoluna giderse, öteki gruplarda gelir farklarını koruma yoluna gideceklerdir. Sonuç maliyet enflasyonudur⁽³³⁾.

(33) KEPKEP, s. 96.

Üçüncü Bölüm

TÜRKİYE'DE ÜCRETLER, VERİMLİLİK VE ENFLASYON

1- TÜRKİYE'DE ÜCRETLERİN GELİŞİMİ

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye'deki ücretler analiz edilirken, ilk olarak, toplu sözleşme düzeninin olmadığı 1955-1963 yıllarını kapsayan dönemdeki veriler ele alınacak daha sonra 1963'den günümüze ücretlerin gelişimi ile sendikaların ücretler üzerindeki etkisi incelenecektir.

A- TOPLU PAZARLIK ÖNCESİNDE ÜCRETLERİN GELİŞİMİ (1955-1963 DÖNEMİ)

Bu dönemde İstanbul Ticaret Odası (İTO) tarafından yayınlanan ve baz yılı 1955 olan ücretliler geçinme indeksi kullanılırken, ilk olarak SSK tarafından yayınlanan veriler esas alınacaktır. Bu veriler kurum kapsamındaki işçilerin prime esas teşkil eden ortalama (alt ve üst sınır arasındaki) ücretlerini yansıtmaktadır. Bu veriler ücrete ek olarak yapılan sosyal yardımlara ilişkin bilgileri içermemektedir. Yine de SSK verileri brüt çıplak ücretlerin gelişimini en doğru yansıtan resmi kaynaktır⁽¹⁾.

(1) Mete TÖRÜNER ve Kuvvet LORDOĞLU, "Çalışma Ekonomisi", Beta Basım Yayın, İstanbul, 1991, s. 99.

Tablo 3.1. Sigortalı Ortalama Parasal ve Reel Ücretler (1955-1963)

Yıllar	Ortalama Parasal Ücret İndeksi (1955=100)	Parasal Ücret Yıllık Artış (Yüzde)	İst. Ücr. Geçin İndeksi (1935=100)	İst. Geçin İndeksinin Yıllık Artış (Yüzde)	Reel ücr. İndeksi (1955=100)	Reel İnd. Yıllık Artış (Yüzde)
1955	100.0	-	100.0	-	100.0	-
1956	114.3	14.3	112.7	12.7	101.4	1.4
1957	127.8	13.5	124.6	11.9	102.4	1.2
1958	151.1	23.3	144.1	19.5	104.8	2.1
1959	184.1	33.0	172.4	28.3	106.8	1.9
1960	200.2	16.1	182.8	10.4	109.5	2.5
1961	216.9	16.7	188.8	6.0	114.8	4.8
1962	229.1	12.2	197.1	8.3	116.2	1.2
1963	248.4	19.3	216.3	19.7	114.5	-1.5
1955-63 ortalama artış		18.5	-	14.6	-	1.7

Kaynak: Metin KUTAL, "Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Ücret Politikası", s. 40'dan alınmıştır.

Tablo 3.1. toplu sözleşme düzeninin yürürlükte olmadığı 1955-1963 yıllarını kapsayan 9 yıllık dönemde parasal ve reel ücretlerdeki değişimleri göstermektedir.

Tablodan görüleceği gibi toplu sözleşme düzeninin uygulanmadığı bu dönemde gerçek ücretlerde her yıl ortalama %1.7'lik bir artış meydana gelmiştir. Aynı dönemde İstanbul ücretliler geçinme indeksi özellikle 1958 devalüasyonundan sonra %28.3 ile söz konusu dönemin en büyük artışını meydana getirmiş, bu dönemde indeksin ortalama artışı %14.6 olarak gerçekleşmiştir. 1955-1963 yılları arasında reel ücretlerde az da olsa bir artış sağlanmakla birlikte ücretlerin geçinme indeksindeki artışları yeterince takip edemedikleri söylenebilir.

B-TOPLU PAZARLIK DÖNEMİNDE ÜCRETLERİN GELİŞİMİ 1963 SONRASI DÖNEM

a- Türkiye’de Sendikacılık Hareketlerine Kısa Bir Bakış

Sanayileşmenin ve siyasi özgürlüğün oluşturduğu sendikacılık, ülkemizde oldukça geç başlamıştır. Ancak, işçi sorunu ve sendikacılık sanayileşme hareketi ile ortaya çıkmıştır.

Anayasa teminatı altında cemiyet kurma hakkı 1908 Meşrutiyet hareketinden sonra başlamıştır. Bu dönemdeki grevlerin temel nedeni, imtiyaz sahibi yabancı şirketlerin yerli emeği sömürme girişimlerine karşı çıkmak olmuştur⁽²⁾. 1924 Anayasa’sı ile sendika kurma hakkı kabul edilmiştir. Ancak 1936 yılında kabul edilen 3008 Sayılı İş Kanunu’nda grev ve lokavt hakları yasaklanmıştır. Bu dönemde 5018 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun 1947 yılında kabulüyle birlikte sendikalaşma yasağı kaldırılmış, ancak grev ve lokavt yasaklarının devam etmesinin yanısıra sözkonusu kanunla sendikalar üzerinde etkin bir idari kontrol sistemi oluşturulmuştur⁽³⁾. 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) kurulmakla birlikte mahalli işçi birlikleri ve fedarasyonları sudan bir gerekçe ile kapatılmıştır.

Türkiye’nin hür sendikacılığı ve etkin toplu pazarlık sistemi ile çağdaşlaşma düzeyine ulaştıran kuramsal devrim 27 Mayıs 1960 ihtilali ile oluşmuştur. 1961 Anayasası ile 1963 yılında kabul edilen 274 ve 275 sayılı kanunları ile Devlet ve Sanayii ilişkileri ilk kez

(2) Necat BERBEROĞLU, “Çalışma Ekonomisi”, Eskişehir, 1991, s.193.

(3) Orhan TUNA, “Toplu İş Sözleşmesi Düzenin İktisadi ve Sosyal Tesirleri, DPT Ya No 745, Ankara, 1989, s. 51-52.

düzenlenmiştir. Bu dönemde Türk-İş'in benimsediği "partiler üstü" politika konfederasyon içinde muhalefete neden olmuş, bunun sonucunda 1967 yılında Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kurulmuştur.

1960-1980 döneminde kanunların sağladığı kolaylık sonucunda sendika sayısı hızla artmıştır. 1960'larda rahat çalışan toplu sözleşme düzeni 1970'lerin sonunda işleyemez hale gelmiştir. Grevlerin yaygınlaşması ile üretim hacmi azalmıştır. Bu dönemdeki tıkanmanın nedeni, Türk ekonomisindeki yaşanan bunalım ve hızlı fiyat artışlarıdır. Reel ücretlerin düşmesi grevlerin uzun zaman almasına neden olmuştur. Bunun yanısıra ücretliler üzerinde yoğunlaşan vergi yükünün hafifletilmeside toplu pazarlıkların uzamasına neden olmuştur. Uygulanan kanunlardaki boşlukların doldurulamaması, Türk sendikacılığın dağınık yapısı, sendika içi demokrasinin istenilen ölçüde işleyememesi gibi nedenler endüstriyel ilişkiler sisteminde yaşanan sorunlar olmuştur.

Ülkemizde yaşanan krizin yanısıra, 12 Eylül 1980 yılında Türk ordusunun yönetimi ele alması da sanayi ilişkilerinin bozulmasına neden olmuştur. Türk ordusunun müdahalesi ile bazı konfederasyon (DİSK-MİSK) ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuş, tüm grev ve lokavtlar ikinci bir emre kadar yasaklanmıştır. 1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile sanayi ilişkileri yeniden düzenlenmiş ama sendikalara bazı yasaklar getirilmiştir⁽⁴⁾.

(4) BİÇERLİ, Sendikaların..., s. 94.

b- 1963-1980 Döneminde Ücretlerin Sayısal Gelişimi

Toplu sözleşme düzeninin yürürlüğe girdiği 1964 yılından 1980 yılına kadar olan 17 yıllık sürede sigortalı işçilerin ortalama parasal ve reel ücretlerinde meydana gelen değişimler Tablo 3.2.'de gösterilmektedir.

Tablo 3.2. Sigortalı Ortalama Parasal ve Reel Ücretler (1964-1980)

Yıllar	Ortalama Sig. İşçi Parasal Ücret	Ortalama Parasal Ücret İnd. (1963=100)	Ort. Parasal Ücr. İnd. Yıllık Artış (%)	İst. Ücr. Geç. İnd. (1963=100)	İst. Geçin İnd. Yıllık Artış (%)	Reel Ücr. (1963=100)	Reel Ücr. İnd. (1963=100)	Reel Ücr. İnd. Yıllık Artış (%)
1964	19.50	108.8	8.8	102.0	2.0	19.11	106.7	6.7
1965	21.64	120.8	11.0	138.4	6.2	19.96	111.4	4.4
1966	23.28	129.9	7.5	113.1	4.3	23.58	114.9	3.1
1967	25.83	144.2	11.0	120.0	6.1	21.52	120.1	4.5
1968	28.22	157.5	9.2	125.0	4.1	22.57	126.0	4.9
1969	32.13	179.3	13.8	131.2	4.9	24.48	136.6	8.4
1970	35.32	197.2	9.9	143.3	9.2	24.64	137.5	0.6
1971	39.32	219.5	11.3	167.9	17.1	23.41	130.7	-4.9
1972	43.88	245.0	11.6	190.1	13.2	23.08	128.8	-1.4
1973	54.41	303.7	23.9	217.3	14.3	25.03	139.7	8.4
1974	68.26	381.1	25.4	268.4	23.5	25.43	141.9	1.5
1975	85.55	477.6	25.3	326.6	21.6	26.19	146.2	3.0
1976	115.30	643.7	34.7	381.7	16.8	30.20	168.6	15.3
1977	146.52	818.0	27.0	498.4	30.5	29.39	164.0	-2.7
1978	207.93	1160.9	41.9	842.4	69.0	24.68	137.8	-15.9
1979	294.31	1643.2	41.5	1485.2	76.3	19.81	110.6	-19.7
1980	429.96	2383.9	45.0	2608.2	75.6	16.36	91.3	-17.4
1964-80 ortalama artış			21.1		23.2			-1.2

Kaynak: SSK ve İTO verilerinden hesaplanmıştır.

Tablodan da görüldüğü gibi toplu sözleşme düzeninin başlamasından sonra 1964-1969 yılları arasında fiyat hareketlerinin ılımlı olmasından yararlanan işçiler reel ücretlerini arttırmayı başarabilmişlerdir. Söz konusu yıllarda reel ücretler ortalama %5.3, toplam olarak ise %32 oranında artmıştır. En hızlı ücret artışları 1964 ve 1965 yıllarında olmuştur. Planlı dönemdeki hızlı kalkınma nedeniyle toplam talebin canlı oluşu, artan ücretlerin ya genel maliyet içinde yok edilebilmesine ya da fiyatlara yansıtılabilmesine imkan sağlıyordu. Buna rağmen fiyatların bir üst seviyede denge haline gelmesi nedeni ile bir ücret-fiyat yarışı yoktu. Ancak ihtilali izleyen dönemin ideolojik akımlarının kuvvetlenmesi, sendikalaşmanın işverenler üzerindeki ani şok etkisi, işverenlerin bu sistem için hazırlıksız oluşu nedeni ile artan ücretler, bazı kesimlerde, özellikle kamu sektöründe işveren kar marjının daralması sayesinde karşılanmış ve fiyatlara hemen yansıtılamamıştır⁽⁵⁾.

1971 ve 1972 yıllarında fiyat artışları nedeni ile reel ücretleri %6.3 oranında gerileyen işçiler, 1973-1976 yılları arasında reel gelirlerini %28.2 oranında arttırmışlardır. Buna karşılık reel işçi ücretleri 1970'li yılların sonuna doğru gerilemiştir. Tablodan da görüldüğü gibi 1977-1980 döneminde reel ücretler toplam olarak %55.7 oranında gerilemiştir.

1964-1980 yılları arasında reel ücretler toplam olarak %1.2 oranında gerilemiştir. Önceki dönemde bu artışın ortalama %1.7 olmasına bakarak toplu sözleşme düzeninin reel ücretleri kötüleştirdiğini söylemek, diğer göstergelere bakılmadığı için haksız bir yorum olacaktır. Çünkü önceki dönemde ortalama parasal ücretler yılda ortalama %18.5 oranında artmışken bu dönemdeki artış

(5) ZAIM, s. 320.

yılda %21.1 oranında olmuştur. Sonuç olarak reel ücretlerin bu dönemde gerilemesinin esas nedeni 1964-1980 döneminde fiyat artışlarının önceki döneme nazaran daha yüksek seviyede oluşudur.

c- 1980 Sonrasında Ücretlerin Sayısal Gelişimi

1981-1990 yıllarını kapsayan 10 yıllık dönemdeki kamu ve özel kesim itibariyle parasal (çıplak ücret + sosyal yardımlar) ve reel ücretlerdeki gelişmeler Tablo 3.3'de gösterilmektedir.

Tablo 3.3. Parasal ve Reel İşçi Ücretlerindeki Değişmeler (1981-1990)

Yıllar	DİETKYTFİ (1978-79) =100	KAMU KESİMİ				ÖZEL KESİM			
		Parasal Ücret	Parasal Ücr. Artışı (%)	Reel Ücret	Reel Ücr. Artışı (%)	Parasal Ücretler	Parasal Ücr. Artışı (%)	Reel Ücret	Reel Ücr. Artışı (%)
1980	233.6	1161.1	-	497.0	-	1153.8	-	493.9	-
1981	320.6	1673.9	44.1	522.1	5.0	1701.0	47.4	530.5	7.4
1982	410.3	1902.4	13.6	463.6	-11.2	2098.2	23.3	511.3	-3.6
1983	539.1	2410.4	26.7	443.1	-3.5	2529.4	20.5	469.1	-8.2
1984	800.0	3029.9	25.7	378.7	-15.2	3535.3	39.7	441.9	-5.7
1985	1159.6	3757.0	23.9	323.9	-14.4	4772.9	35.0	411.5	-6.8
1986	1561.0	4383.0	16.6	280.7	-13.3	6299.9	31.9	403.5	-1.9
1987	2167.5	6175.0	40.8	284.8	1.4	9847.4	56.3	454.3	12.5
1988	3801.8	9226.0	49.4	242.6	-17.3	16423.3	66.7	431.9	-4.9
1989	6447.5	22234.0	140.9	344.8	42.1	36577.5	122.7	567.3	31.3
1990	9229.0	45933.0	106.5	498.3	44.5	78642.0	115.0	852.0	50.1
1981-90 ortalama artış			48.8		1.8		55.8		7.0

Kaynak: Devlet Planlama Teşkilatı, **Çalışma Hayatı ve Sosyal Güvenlik Konularında Veri Tabanının Oluşturulması (Kaynak ve Yöntemler)**, Sosyal Planlama Başkanlığı, Kasım 1990, s. 13.

Tablodan da görüldüğü gibi kamu kesimi parasal ücretleri ortalama %48.8 artarken özel kesimde ortalama artış %55.8 oranında

gerçekleşmiştir. Aynı dönemde reel ücretlerde gelişimlerine bakıldığında, reel ücretlerin kamu kesiminde yılda ortalama olarak %1.8 oranında attığı, özel kesimde artışın %7 olduğu görülür.

Toplu pazarlık düzeninin ücretler üzerindeki etkisini ölçmek için sendikal hakları bulunmayan devlet memurlarının maaşlarında 1981-1990 yılları arasındaki gelişmeler Tablo 3.4'de gösterilmektedir.

Tablo 3.4. Devlet Memur Maaşları İndeksindeki Gelişmeler (1980=100)

Yıllar	DİE TÜRKİYE KENT. YERL. TÜKET. FİY. İNDEKSI (1978-79)=100	Esas Maaş	Reel Artış	Esas Maaş +		Net Ödeme	Reel Artış
				Diğ. Ödeme	Reel Artış		
1980	237.6	100.0	-	100.0	-	100.0	-
1981	320.1	100.0	-27.0	110.5	-19.4	146.9	7.2
1982	410.3	141.8	10.6	146.1	3.2	191.4	1.6
1983	539.1	161.8	-13.2	177.5	-7.5	246.5	-2.0
1984	800.0	193.5	-19.4	222.3	-15.6	321.3	-12.2
1985	1159.6	230.3	-17.9	289.3	-10.2	440.1	-5.5
1986	1561.0	289.2	-6.7	384.6	-1.2	590.9	-0.3
1987	2167.5	340.4	-15.2	563.7	5.6	832.2	1.4
1988	3801.5	460.6	-22.9	980.5	-0.8	1347.0	-7.7
1989	8447.5	1927.2	146.7	2303.3	38.5	2663.0	16.6
1990	9929.2	4524.6	52.5	4852.5	36.8	4774.5	16.4
1980-90 ortalama artış			8.75		2.94		1.55

Kaynak: Devlet Planlama Teşkilatı, *Çalışma Hayatı ...*, s. 15.

Tablo 3.4'den görüldüğü gibi 10 yıllık dönemde Devlet memur maaşları esas maaş olarak yılda ortalama %8.75 oranında artarken, esas maaş + diğer ödemeler reel olarak yılda ortalama %4.74, net ödemeler ise %1.55 oranında artmıştır. Bu veriler Tablo 3.3'ün verileri

ile karşılaştırıldığında memurun eline geçen maaş reel anlamda yılda ortalama %1.55 oranında artarken işçilerin reel ücretleri kamu kesiminde %1.80, özel sektörde ise %7 oranında artmıştır. Buna göre örgütlenme hakları bulunmayan devlet memurları ile özellikle özel sektör işçileri arasında ücret bakımında işçiler lehine önemli farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında, diğer faktörlerle birlikte, sendikaların büyük rolü olduğu söylenebilir.

1980 yılı ülke ekonomisi açısından bir geçiş dönemi olmuş, 24 Ocak kararları ile ülke ekonomisinde görülen tikanlıkların çözüme kavuşturulmasına yönelik bir ekonomik politika uygulamaya girilmiştir. Ancak söz konusu kararların çalışanlara dönük tarafı olumsuz olmuştur. 1980'den sonra uygulanan bu politika, çalışanların zaten dengesiz ve adaletsiz gelir dağılımının işçiler aleyhine bozulmasını sağlamıştır.

Tablo 3.5'de 1980 sonrasında kamu ve özel kesimde çalışan işçilerin gerçek ve cari ücretlerin gelişimi görülmektedir.

Tablo 3.5. Kamu ve Özel Kesimde İşçi Ücretlerinin Gelişimi

Yıllar	Geçinme Endeksi 1980=100	Cari Ücret		TİSK Ücret Serisi	Reel Ücret		TİSK Ücret Serisi
		Kamu	Özel		Kamu	Özel	
1980	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1981	137.6	179.0	154.7	145.2	130.1	112.4	105.5
1982	182.5	206.0	192.2	279.5	113.1	105.3	98.3
1983	235.2	267.4	234.4	219.4	113.7	99.6	93.2
1984	342.4	402.4	358.2	308.2	117.6	104.6	90.0
1985	496.5	550.0	505.7	418.1	110.7	101.8	84.2
1986	669.3	641.6	625.1	545.6	95.8	93.3	81.5
1987	1.006.7	799.5	802.8	839.0	79.4	79.7	83.3

Kaynak: TİSK 1988 Araştırması.

Kamu kesiminde çalışan işçilerin reel ücretleri, 1980-1987 döneminde %20.6, özel kesimde çalışanların ise %20.3 oranında gerilemiştir. Böylelikle satınalma gücünde belirtilen oranlarda azalmaların meydana geldiği görülmüştür.

İşgücüne yapılan ödemeler bakımından 1988 sonrasının gelişmeleri Tablo 3.6'da verilmektedir.

Buna göre 1988 sonrasında, sayılara yansıdığı ölçüde tüm kesimlerin gerçek ücret gelirlerinin ya da alım güçlerinin, 1988 düzeyinin altına düşmediği sonucuna varılabilir.

Tablo 3.6. Ücret Gelişmeleri (1988-1992) (Ücretler TL/Gün; Maaşlar Bin TL/Ay)

Yıllar	Parasal Ücretler/Gün		Maaşlar	Alım Gücü			TÜF 1988=100 (3)
	Ortalama (1)	Asgari (2)	Aylık (3)	(1)	Reel Olarak (2)	(3)	
1988	8.025	6.675	182.3	100.0	100.0	100.0	100.0
1989	15.707	11.700	378.1	119.8	107.3	127.0	163.3
1990	28.585	21.300	697.2	126.6	121.9	146.1	261.7
1991	55.692	40.500	1.239.7	159.8	139.7	156.5	434.4
1992	80.582	75.000	1.770.6	135.9	152.1	131.5	788.7

Kaynak: Ortalama Ücret, DİE, TİY 1993, s. 273. SSK İstatistik Yıllıklarında yer alan, SSK'nın "prim" ödemelerine esas olan ücretlerdir.

Asgari Ücret: Maliye Bakanlığı, 1994. Bütçe Gerekçesi, s. 77-78.

Memur Maaşları: DPT, 1992 Yılı Programı, s. 343 (1992 için ortalama katsayı artışı oranında, 1991 maaşının artırılması ile elde edilmiştir.) Maaşlar ortalamadır.

Bununla birlikte yine tüm kesimlerin 1992 gerçek gelirlerinin bir önceki yıla göre azaldığı anlaşılmaktadır. Ücret-maaş artış oranlarının incelenen yıllarda en büyük sıçrama gösterdiği yıl

1991'dir. Bu yılın yüksek oranlı ücret artışlarının nedeni, bir önceki yıl (1990), sabit sermaye yatırımlarının %14'e yakın ve olağanüstü artış ya da büyüme oranının %9.2 son 20 yılın en yüksek düzeyde olmasının etkisi büyük olmuştur.

1991'in iki ek özelliği, ücret artışlarının nedenlerinin açıklanmasında, önemlidir. Bunlardan birincisi 1980'lerin sonlarında, özellikle 1989 yerel seçimlerinden sonra, sendikal hakların kullanımının giderek yaygınlaşmasıdır. Gerçekten de 1989'da grevlerde kaybolan işgücü toplamı bir önceki yıla göre %54 dolayından daha fazladır. İkinci olarak 1991'in bir genel seçim yılı olduğu da, ücret-maaş artışlarının açıklanmasında göz ardı edilmemelidir⁽⁶⁾.

1- Ücretlilerin Milli Gelirden Aldıkları Paylar

Çalışanların milli gelirden aldıkları paylar Tablo 3.7'de gösterilmektedir. Tablodan da görüldüğü gibi çalışanların milli gelirden aldıkları paylar özel sektörde 1980'de %8.50 iken 1990'da 7.23 puan artışıyla %15.73'e çıkmıştır. Özel sektörde çalışan işçilerin bazıları toplu iş sözleşmesine tabii sendikalı işçiler, bazıları da toplu iş sözleşmesi yapmayan ve devlet kayıtlarında yer alan işçilerdir. Kayıtlı işçilerin grubunda 1980-1990 döneminde ücretin milli gelirdeki payında azalma olmuştur. 1988 yılındaki küçük azalma hariç ücret payındaki genişleme 1985 yılında başlamıştır.

Devlet memurlarının payı 1980'de %8.33'iken 1990'da sadece 0.37 puan artışla 8.70 olmuştur. Kamuda çalışan işçi ve memurların payı da %14.77'den 0.75 puanlık bir artışla %15.52 olmuştur. Gayri

(6) Yakup KEPENEK ve Nurdan YENTÜRK, "Türkiye Ekonomisi", B.6, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1994, s. 391-392

resmi sektörde kayıtsız çalışan özel sektördeki işçilerin payı ise %3'den %1.55'e düşmüştür⁽⁷⁾.

Tablo 3.7. Ücretli Grupları İtibariyle Milli Gelirden Alınan Paylar (%)

Yıllar	KAMU KESİMİ		ÖZEL KESİM				Ücretliler Genel Toplamı
	Kamu Toplamı	Genel ve Katma	Diğer Kamu	Özel Toplamı	Kayıtlı Sektör	Kayıt Dışı Sektör	
1980	14.77	8.33	6.44	11.51	8.50	3.00	26.28
1981	12.26	6.76	5.50	11.16	7.84	3.32	23.42
1982	10.42	5.43	5.00	9.97	7.16	2.81	20.39
1983	11.11	6.13	4.98	12.01	8.41	3.61	23.11
1984	9.81	5.03	4.79	10.64	7.57	3.07	20.45
1985	8.70	4.51	4.15	10.69	8.26	2.43	19.39
1986	8.60	4.52	4.08	11.58	9.34	2.24	20.18
1987	9.40	5.07	4.32	13.14	11.05	2.10	22.54
1988	9.07	4.83	4.24	12.69	10.87	1.82	21.76
1989	12.60	6.85	5.75	15.32	13.76	1.56	27.92
1990	15.52	8.70	6.82	17.29	15.73	1.55	32.81

Kaynak: TİSK 1991 Araştırması.

2- Ücret Üzerinden Devlete Yapılan Ödemeler

Türkiye'de ücretlilerin milli gelirden aldıkları paylarda meydana gelen azalmanın temel nedenlerinden birisi ücret üzerinden yapılan kesintilerin yüksekliğidir. Bu durum aşağıdaki tablodan görülmektedir.

Ücret üzerinden devlete yapılan ödemeler, net ücretin işgücü maliyetine ve brüt ücrete oranını sürekli azaltan bir faktör olarak özellikle son 6 yılda etki olduğundan 1988-1991 dönemindeki net ücret gelişmeleri ele alınmıştır. Ayrıca Türkiye kentsel yerler, tüketici fiyatları indeksi tabloda kullanılmıştır.

(7) TİSK, "Türkiye'de Ücretlilerin Milli Gelirden Aldıkları Pay Artıyor.", C. XXIX, S.11(Ağustos-1991), İŞVEREN DERGİSİ, Ankara,s. 2

Tablo 3.8. Ücret Üzerinden Devlete Yapılan Ödemeler

Yıllar	İşgücü Maliyeti TL/Saat	Brüt Giydirilmiş Ücret TL/Saat	Ücretten Yapılan Kesintiler	Net Ücret (%)	Kesinti Oranı	Vergi İadesi	Ücret Geliri TL/Saat	Ücret Geliri İndeksi	Tüketici Fiyatları İndeksi	Reel Ücret İndeksi	Reel Maliyet İndeksi
1985	808.32	690.89	213.90	476.99	31.0	41.54	518.53	100.0	100.0	100.0	100.0
1986	1054.86	879.82	279.72	600.90	31.8	64.05	664.15	128.1	134.6	95.2	69.9
1987	1622.12	1274.32	445.26	829.06	34.9	81.54	910.60	175.6	186.9	94.0	107.3
1988	2680.48	2026.36	699.36	1327.00	34.5	96.72	1423.72	274.6	327.8	83.8	131.3
1989	5896.00	4361.00	1586.39	2774.61	36.4	123.38	2897.99	558.9	555.9	100.5	131.2
1990	11082.00	8374.00	3130.45	5238.65	37.4	170.03	5408.58	1043.1	891.1	117.1	153.9
1991	19824.00	19824.00	7695.00	12.129.00	38.8	348.00	1247.700	2406.2	1479.2	162.7	226.9
1992	47210.00	34840.00	13.371.00	21469.00	38.4	487.00	2195.600	4234.3	2381.5	117.8	245.2

Kaynak: TİSK 1993 Araştırması.

Tablodan da görüldüğü gibi, ortalama brüt ücretler devlete yapılan kesintilerin oranı 1985 yılında %31 iken 1988'de %34.5 olmuş, 1989'da %36.4'e ve 1990 yılında %37.4'e çıkmıştır. Kesinti oranı 1991 yılında ise %38.8'e ulaşmıştır. İşgücü maliyeti 1991 yılında 1985 yılına göre reel olarak %126.9 oranında arttığı halde ücret gelirinin aynı dönemde gösterdiği reel artış oranı %62.7 olmuştur.

Brüt ücret işçinin doğrudan yararlanabildiği nakdi ve aynı ödemeler toplamıdır. SSK işveren primleri, kıdem tazminatları, fonlar gibi işçiye intikal etmeyen ödemeler hariçtir.

Devlet tarafından brüt ücretten yapılan kesintilerin yüksekliği açısından ülkemiz, OECD'ye üye 24 ülke arasında Danimarka'dan sonra gelmektedir. OECD verilerine göre 1989 yılı itibariyle kesinti oranı Türkiye'de %32; OECD ortalaması olarak %12, AT ortalaması olarak %16'dır.

1991 yılında çalışılan saat başına ortalama işgücü maliyeti 27.132 TL/Saat'tir. Bu maliyet rakamında SSK primi işveren payı, zorunlu tasarruf fonu işveren payı, konut ödemesi ve sair fon kesintileri ile diğer ödemeler düşüldükten sonra %73.1 oranında kalan 19.824 TL/Saat işçiye brüt gelir toplamı olarak intikal etmiştir. Bu rakam işçiden yapılan kanuni kesintilerden sonra net 12.129 TL/Saat'e inmiştir.

İşçiye ödenen brüt ücret arttıkça kesinti miktarları ve dolayısıyla devlete aktarılan miktarda arttığı için bu çarpıklık her geçen gün daha da büyümektedir. Toplu iş sözleşmeleri ile saptanan ücret artışlarının çalışanlara tam olarak yansımalarını önleyen bu sistem,

işçi sendikalarının ücret zammı taleplerinin işletmeler açısından aşırı seviyelere yükselmesinin bir nedeni olmakta ve hem çalışma barışını hem de ekonomiyi olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle işçilik ödemelerini arttırıcı ve net ücreti azaltıcı etkileri olan vergi ve sigorta fon ve benzeri yüklerin hafifletilmesi gerekmektedir⁽⁸⁾.

d- Türkiye'de Ücretler Üzerinde Sendika Etkisinin Genel Bir İncelemesi

İşçi sendikaları, ülkemizde hukuki bir engel bulunmamasına karşın, toplu pazarlık sisteminden 1963 yılına kadar yararlanamamışlar, bu yüzden etkili olmamıştır. Bilindiği gibi, bu durumun en önemli özelliği 1961 Anayasası'na kadar, toplu pazarlık sisteminin gereği olan grev ve lokavt'ın yasaklanmış olmasıdır. 1961 Anayasası ile yasaklar kaldırılarak sendikalarda önemli gelişmelerin sağlanmasına katkıda bulunulmuştur.

Bununla birlikte, toplu iş sözleşmelerinin ülkemizdeki bütün işçilerin ücret sorununu çözümediğini söylemek mümkün olamamaktadır. Özellikle teşkilatlanmaları yapısal sebeplerle güç olan tarım işçileri ve küçük sanayide çalışanların ücretleri, bugün de toplu pazarlık dışındaki faktörlere bağlı olarak oluşmaktadır. Halen ülkemizde toplu pazarlık sisteminin, ücret karşılığı çalışanların tümünü kapsadığı düşünülmektedir.

Toplu iş sözleşmesi düzenin ülkemizde, ücret konusuna önem verilmeye daha sonraki yıllarda da devam etmiştir. Bu duruma yapısal nedenlerle birlikte, sürekli olarak yükselen fiyatların da neden

⁽⁸⁾ TİSK, "Ücret Üzerinden Yapılan Ödemeler İşvereni Zor Durumda Bırakıyor.", C. XXX, S.2 (Ekim-1991), İŞVEREN DERGİSİ, Ankara, s. 28

olduğu bilinmektedir. Toplu pazarlık sırasında ücretin önem taşımamasının nedenlerinden biri de ülkemizde fiyat istikrarının tam olarak sağlanamamış olmasıdır. Bu yüzden sendikaların enflasyonun üzerinde ücret zamları talep etmeleri ülkemizde yaşanan fiyat artışlarıdır.

Sendikaların işgücü piyasasını şekillendiren en önemli kurumlardan biri olduğu kuşku götürmemektedir. Üyelerin refah düzeylerini artırmalarının yanı sıra, ücretlerin ortalama düzeylerini yukarı çekici etkileri genel kabul görmektedir⁽⁹⁾.

Türkiye’de dayanıklı tüketim malları sektörünün geliştiği 1965-1976 dönemi, reel ücretlerin yükseldiği sendikal mücadelenin önem kazandığı görece demokratik mekanizmaların ya da popülist politikalarının geçerli olduğu bir 10 yıldır. Bu genişleme döneminde ücretlerin artış trendine katkıda bulunan faktörlerden bir tanesi de sendikalar olmuştur. Bu etkileşimi gösterebilmek için anılan dönemde gerçekleştirilen toplu sözleşme sayısı, sözleşmelerin kapsadığı işyeri ve işçi sayısı, grev sayısı, süresi, katılan işçi sayısı, kaybolan işgücü, imalat sanayiindeki reel ücret gelişimleri incelenebilir.

Tablo 3.9’den görüldüğü gibi imalat sanayiinde ortalama reel ücretler, DİE verilerine göre 1965-1976 arasında 10 yılda %88 artmıştır. SSK verilerine göre 1965-1976 döneminde reel ücretlerdeki artış %41 dolayındadır; ancak bu kesintisiz bir gelişme değildir. 1970’i izleyen 2 yılda, 1971 ve 1972 yıllarında reel ücretlerde düşüş gözlenmiştir. DİE verilerinde bu düşüş, yalnızca 1972 yılında gerçekleşmiştir. Bu düşüş oranı %14’e yakındır. SSK verilerine göre

(9) Nurcan ÖZKAPLAN, “Sendikalar ve Ekonomik Etkileri”, Kavram Yayınları, İstanbul, 1994, s. 93-103.

Tablo 3.9. İmalat Sanayiinde Ortalama Reel Ücretler (1963=100)

Yıllar	Gıda		Dokuma		Lastik		Kimya		Taşıt Araçları		Sanayii Ortalaması	
	DİE	SSK	DİE	SSK	DİE	SSK	DİE	SSK	DİE	SSK	DİE	SSK
1963	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1964	129.5	113.3	115.7	133.3	128.3	111.8	103.9	114.2	109.7	104.8	112.6	107.8
1965	136.3	120.0	123.7	133.3	206.1	123.5	103.8	119.0	115.2	115.0	112.8	114.5
1966	134.8	120.0	123.1	133.3	214.2	123.5	108.0	114.2	132.9	120.0	118.8	124.0
1967	139.5	120.0	125.7	133.3	203.5	123.5	112.5	109.5	118.5	125.0	114.9	111.7
1968	139.3	120.0	128.4	133.3	220.6	123.5	115.4	100.0	122.8	125.0	127.3	118.4
1969	-	126.6	-	126.6	-	129.4	-	114.8	-	135.8	-	127.4
1970	153.2	133.3	143.0	120.0	218.5	123.5	135.5	103.3	122.1	125.0	148.7	128.5
1971	176.0	120.0	197.9	126.6	252.2	129.4	134.5	124.8	143.2	165.8	174.0	119.5
1972	145.8	113.3	164.6	126.6	238.9	129.4	136.9	133.3	140.8	155.0	153.0	115.6
1973	176.5	126.6	169.3	180.0	136.7	135.2	110.6	123.8	162.8	145.0	169.1	125.1
1974	203.2	160.0	176.1	126.6	138.5	158.8	165.9	133.3	144.4	155.0	177.5	129.6
1975	220.5	160.0	194.4	120.0	160.0	211.8	165.8	138.0	163.0	175.0	197.0	134.6
1976	226.9	193.3	194.9	200.0	188.9	200.0	181.2	157.1	182.9	185.0	212.1	161.4
1977	296.0	206.7	279.1	193.3	291.1	194.1	321.3	166.7	293.3	175.0	247.7	158.1
1978	279.5	186.7	197.5	173.3	204.7	158.8	247.9	147.6	204.3	160.0	235.6	140.7
1979	251.2	160.0	190.4	120.0	178.5	100.0	243.1	123.8	187.1	130.0	225.9	121.7
1980	218.6	106.6	185.5	106.6	180.3	100.0	205.4	85.7	203.7	100.0	204.7	89.9
1981	232.5	100.0	151.0	100.0	205.5	88.2	206.1	80.9	204.6	85.0	29.5	89.9
1982	231.3	100.0	190.4	106.6	186.5	88.2	185.5	76.2	192.8	80.0	212.6	81.6
1983	220.1	100.0	190.4	106.6	178.4	82.2	180.1	80.9	185.6	85.0	210.5	86.0
1984	214.3	97.5	154.6	102.5	169.1	80.5	174.3	73.8	179.5	82.5	185.3	76.5
1985	210.	-	141.5	-	165.3	-	167.2	-	162.1	-	172.1	-

Kaynak: DİE Yıllık İmalat Sanayi Anketleri ve SSK İstatistik Yıllıkları, 1963-1985 yılları, Ankara

değerlendirildiğinde reel ücretlerde düşüş hızı %7'den fazladır. 1971-1973 dönemindeki düşüşün en önemli nedeni 12 Mart rejimiyle sağlanan sendikal hak ve özgürlüklerdeki sınırlamalardır. Ayrıca, 1973 yılında başlayan yükselmenin, ancak 1975'te 1970'deki düzeyini aşabildiğini vurgulamak gerekir. Ücretliler, 1971-1973 döneminde kaybettiklerini geri alma sürecini, 1973-1978 döneminde yaşamışlardır. 1975-1976 döneminde kişi başına GSMH'nin sabit fiyatlarla artış hızı %71'dir; bu yılda ortalama %5.3'lük artış anlamına gelmektedir. Ücret artışı, kişi başına düşen milli gelir artışının gerisinde kalmıştır. Benzer saptama, net hasıladan alınan paylar açısından analiz yapıldığında da ortaya çıkmaktadır. Sanayi katma değerinden ücretlilerin aldığı pay 1967'den 1972'ye kadar sürekli gerilemiş, dönem başında %31'i aşarken, 1972'de %25'in altına düşmüştür. 1973'den başlayarak durum tersine dönmüştür. Ücretlilerin payı her yıl artarak 1976'da yeniden dönem başındaki durumuna gelmiştir⁽¹⁰⁾.

Ücretlerin turmandığı dönemde, bağtlanan toplu sözleşme sayısı, sözleşmelerin kapsadığı işyeri ve işçi sayısının gelişimi, sendikal örgütlenmenin etkinliği konusunda önemli ipuçları vermektedir. Tablo 3.10'da görüldüğü gibi, 1965-1976 döneminde bağtlanan toplu iş sözleşme sayısı 872'den 1979'a yükselmiştir, yıllık ortalama artış hızı %7'ye yakındır. Toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işyerleri sayısı (toplam) 2855'den 1976 yılında 5176'ya yükselmiştir. 12 yılda kapsanan işyeri sayısı yıllık ortalama %5 artmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısı (toplam) 171.859'dan 413.773'e yükselmiştir. 1965-1976 yılları arasında kapsanan işçi sayısı yıllık ortalama %7'den fazla artmıştır. İşyeri ve işçi sayılarının kamu-özel sektör ayırımında gelişimi daha ayrıntılı bilgi vermektedir. Buna göre,

(10) ÖZKAPLAN, s. 107.

aynı dönemde toplu iş sözleşmesinde kapsanan kamu işyeri sayısı yıllık ortalama %8'e yakın artarken, özel sektör işyeri sayısı %3'e yakın artış kaydetmiştir. Kamu sektöründe kapsanan işçi sayısı, aynı dönemde yıllık ortalama %5'e yakın yükselirken özel sektörde kapsanan işçi sayısındaki artış %13'e yakındır. Bunun nedeni, 1965 yılında özel sektörde kapsanan işçi sayısının görece düşüklüğüdür.

Tablo 3.10. Toplu İş Sözleşmeleri İşçi ve İşyeri Kapsamı

Yıllar	Toplam Sözleşme Sayısı	İşyeri Sayısı			İşçi Sayısı		
		Toplam	Kamu	Özel	Toplam	Kamu	Özel
1963	96	156	29	127	9.462	3.394	5.968
1964	1.078	3.918	1.435	2.483	436.762	263.836	172.920
1965	872	2.855	1.114	1.74	171.859	121.750	50.109
1966	1.152	2.595	1.000	1.595	334.388	159.375	175.013
1967	2.339	3.630	1.127	2.506	188.765	110.041	78.724
1968	1.332	2.981	1.450	1.531	418.297	254.600	163.697
1969	1.419	2.875	1.261	1.614	234.486	98.105	136.381
1970	1.516	5.036	2.309	2.727	550.951	334.708	216.243
1971	1.442	4.542	978	3.564	342.255	188.583	153.967
1972	1.606	3.382	1.504	1.878	408.237	254.440	153.797
1973	1.921	6.309	4.211	2.098	443.210	249.901	193.389
1974	1.724	4.323	1.880	2.443	601.779	427.300	174.479
1975	1.893	4.928	1.051	3.877	300.518	91.316	209.202
1976	1.979	5.176	2.757	2.419	413.773	204.428	209.345
1977	2.033	6.179	2.498	3.981	590.098	369.324	220.774
1978	1.870	5.317	1.530	3.787	385.877	230.140	278.331
1980	2.247	1.066	2.578	1.488	279.327	215.443	63.884
1981	647	3.794	2.754	1.048	465.353	357.850	442.112
1983	991	5.468	3.875	1.593	261.264	174.287	86.977
1984	1.185	4.258	1.499	2.759	340.095	147.163	272.228
1986	2.667	11.769	7.956	3.813	707.230	348.626	281.849
1988	2.454	10.576	7.000	3.576	629.303	248.177	198.144
1990	1.954	11.399	7.799	3.600	483.852	278.590	205.262
1991	5.030	13.169	7.485	5.684	1.089.549	630.844	458.705
1992	1.783	9.537	5.888	3.649	450.906	269.938	180.968

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, 1971, 1983, 1991, 1992, Ankara.

1976 yılında, bağtlanan toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işyeri açısından %53'ü kapsadığı işçi açısından %49'u kamu sektöründedir.

Sendikaların etkinliğini ölçen bir başka gösterge de grev sayısı, grevdeki işçi sayısı ve kaybolan işgücü sayısı olarak ele alınabilir. Kamu sektöründe grev sayısı 1965 yılında 5 iken 1976 yılında 22 olarak belirlenmiştir. Tablo 3.11'de görüldüğü gibi özel sektörde grev sayısının kamuya göre daha fazla artış eğilimi taşıdığı söylenebilir. Grevdeki işçi sayısında ise, kapsanan işyeri/işkolu çerçevesinde hem kamuda, hem özel sektörde iniş-çıkışlar sözkonusudur. Ancak kamu sektöründe grevdeki işçi sayısında 1969-1970 yıllarında, özel sektörde ise 1971 yılında bir sıçrama yaşandığı vurgulanabilir. Dönemin siyasi hareketliliği ile paralellik gösteren bu eğilim kaybolan işgücü sayısının gelişimiyle de belirgin hale gelmektedir. Özel sektörde kaybolan işgücü sayısı genel olarak kamunun önünde yer alırken, 1976 sonrası ekonomik krizle birlikte özel sektördeki işgücü kayıplarının yoğunluğunun arttığını gözlemek mümkündür. 1965-1976 döneminde toplam 200 bin işçi grevde iken, kaybolan işgücü sayısı 5.8 milyonun üstündedir.

Bu dönemde sendikaların ekonomik etkileri konusundaki yapılmış araştırma A. Aksoy (1980)'un **Türk İmalat Sanayiinde Ücretler, Görelî Paylar ve Sendikalaşma** adlı çalışmasıdır. Bu çalışmasında Aksoy, işçi hareketlerinin iki farklı dönemde inceler: 1950-1963 sendika öncesi dönem ve 1964-1975 sendikalı dönem. Yazarın vurguladığı gibi veri sınırlamaları nedeniyle sendikalaşmanın etkisi dolaylı olarak ölçülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, sendika ücretleri, sendikasız dönemdeki ücretlere göre en az %30 daha yüksektir. İşgünün katma değer içindeki payı, sendikalı dönemde artmamaktadır⁽¹¹⁾. Bu sonuç Aksoy'a göre "... her iki

(11) ÖZKAPLAN, s. 94-105.

dönemdeki kapasite kullanımındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Eğer kapasite kullanımındaki farklılık ortadan kaldırılabilseydi, işgücü payının sendikalı dönemlerde arttığını söylemek olanaklı hale gelecekti”.

Tablo 3.11. Kamu Özel Ayrımında Grevler

Yıllar	Grev Sayısı		İşçi Sayısı		Kaybolan İşgünü Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
1963	1	6	218	1.156	3.488	8.767
1964	6	75	382	6.226	11.488	181.354
1965	5	38	524	5.049	15.466	225.088
1966	5	34	1.291	9.110	29.714	380.095
1967	40	51	5.266	2.896	54.425	137.771
1968	9	50	1.978	6.120	137.302	66.477
1969	22	60	15.342	7.848	122.478	235.321
1970	50	61	19.022	6.941	120.705	139.633
1971	30	67	6.523	13.493	100.850	195.100
1972	4	10	2.932	4.226	17.991	129.594
1973	7	15	5.179	7.105	215.387	264.470
1974	22	23	15.390	5.656	256.082	213.996
1975	13	77	5.847	19.542	231.048	871.634
1976	22	83	12.701	20.198	399.466	1.368.735
1977	29	138	18.379	41.510	1.316.326	4.461.879
1978	27	148	3.006	24.202	153.478	1.445.427
1979	46	144	21.857	18.044	714.425	1.502.922
1980	30	197	1.652	34.564	1.354.594	4.054.024
1981	-	-	-	-	-	-
1982	-	-	-	-	-	-
1983	-	-	-	-	-	-
1984	3	1	526	35	2.252	2.695
1985	-	21	-	2.410	-	194.296
1986	-	21	-	7.926	-	234.940
1987	4	303	6.490	21.808	341.360	1.620.580
1988	9	147	12.850	17.207	1.054.089	838.566
1989	7	164	30.153	9.282	2.258.633	652.774
1990	20	438	58.616	107.690	1.363.850	2.102.700
1991	22	376	62.528	102.440	1.189.428	2.619.926
1992	48	50	57.464	4.725	761.629	391.949

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, 1971, 1983, 1991, 1992, Ankara.

Nihat Ay'ın doktora tezine dayanan daha eski bir araştırma (Ay, 1969) ise, 1963-1966 döneminde yeni çalışma düzeninin; özellikle toplu pazarlık düzeni ve işçilerin toplu pazarlık sürecindeki etkililiğinin reel ve parasal ücretler düzeylerindeki sürekli ve hızlı artışların-parasal ücret artışının fiyat artışlarını aşması ve reel ücretlerin de milli gelir artışını daha yakından izliyor olması ve etkin ve yaygın toplu pazarlık düzenine bağlı olduğu belirlenmektedir.

1977 yılından itibaren reel ücretler SSK verilerine göre gerilemeye başlamıştır. Sendikal mücadelenin bir göstergesi olarak grevde kaybolan işgünü toplamı 2.5 misli artmıştır. Genel fiyat düzeyinin 1978'de %53, 1979'da %44 oranlarında artması sendikal mücadele yoluyla işçilerin enflasyon karşısında satın alma güçlerini oldukça iyi korumaları; ücret/kar ilişkisinin 1970'lerin ikinci yarısında sanayi sermayesi aleyhine dönmesine yol açmıştı. Türkiye'de ücretin katma değer içindeki payı 1976 yılında %29.8, 1977 yılında %35.1, 1978 yılında %31.2 ve 1979 yılında %32.2 olarak gerçekleşmiş, daha sonraki yıllarda düşmeye başlamıştır.

Bu dönemde iki büyük federasyondan birinin, TÜRK-İŞ'in ağırlıklı olarak kamu sektöründe ve iç piyasa dönük açık dallarda; DİSK'in ise özel sektör ve iç piyasaya dönük dallarda örgütlendiği saptanmıştır.

Sendikaların etkinliği gösteren göstergelerden biride sendikalaşma oranıdır. 1980'e gelindiğinde sendikalaşma oranının %24 olarak saptandığı söylenebilir. 1980 yılında 1.3-1.5 milyon sendikalı işçi oluşmuştur.

1980 sonrası dünya ekonomisiyle entegre olma çabasına girişen Türkiye Ekonomisi, bu entegrasyonu sağlayacak en önemli mekanizma olarak, gelirler politikasını kullandı. Bu dönemde ücretlerin belirlenmesi Yüksek Hakem Kurulu denetiminde, serbest piyasa ekonomisiyle dışa açılma döneminde, idari kararlara bırakıldı. YHK'nun belirlediği ücret artış oranları, Ticaret Bakanlığı endeksi ile hesaplanan enflasyon artış oranının gerisinde kaldı ve reel ücretlerde gerileme devam etti. Toplu iş sözleşmesinin yenilendiği pek çok işyerinde ücretleri dengeleme amacı sebep gösterilerek ilke kararlarının altına inilmiştir.

Ayrıca, işçiler arasındaki ücret farklılıkları aynı oranlı ücret artışları ile büyütülmüştür. YHK, bu uygulaması ile işyerleri ile işkolları arasındaki dengesizliği arttırmıştır.

1984'den sonra sendikalar toparlanma dönemine girmişlerdir. Sendikalar 2821 ve 2822 sayılı yasalarla getirilen sınırlamalarla mücadele etmişler. İşveren işgücü maliyetlerini düşürmeye yönelik taşeronlaştırma, sözleşmeli personel kullanımının yaygınlaştırılması, işten çıkarma ve toplu sözleşmelerdeki kapsam dışı işçi sayısını artırma yöntemleri ile karşı karşıya kalmışlardır.

Bu yöntemlerle sendikal etkinliğin zayıflatıldığı, sendikalaşma oranlarındaki düşme ile kendini göstermektedir. 1992 yılında yine toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısında yapılan tahminle bulunan sendikalaşma oranı %17'dir; ancak sendikalı işçi sayısı 1.5 milyon dolayındadır. Dolayısıyla sendikalı işçi sayısı aşağı yukarı 1980-1992 döneminde sabit kalmıştır.

Gerçekten de 1989, 1990 ve 1991 yıllarında, sendikalar etkinliktaki canlanma ile; işçilerin 1980 sonrası kaybettiklerini geri alma sürecini yaşadıklarını söylemek mümkündür. Eğer 1976 yılında reel ücretleri 100.0 kabul edersek, 1986 yılı reel ücret endeksi, toplam imalat sanayiinde 68.0'e, 1988'de 74.6'ya, 1989'da 90.1 ve 1990 yılında 112.8'e çıkmaktadır. Dolayısıyla reel ücretlerdeki tırmanma sonucu işçiler 1976 yılındaki satın alma güçlerinin üzerine ancak 1990 yılında çıkabilmişlerdir.

Sendikaların işgücü gelirleri üzerindeki etkisini kesit analizi yoluyla ölçen yeni bir araştırmada M.K (Biçerli) (Biçerli, 1992)'nin doktora tezidir. Eş zamanlı denklemler sistemiyle ölçülen sendikalaşmanın çıplak ücretler, yan ödemeler ve toplam işgücü gelirleri üzerindeki etkileri, en küçük kareler yöntemi ile anlamlı sonuçlar vermiştir. Ancak, hem mevcut verilerin güvenilirliği hem de yeterliliği tartışmalı olduğundan yorum yaparken daha dikkatli olunması gerektiği de araştırmada belirtilmektedir⁽¹²⁾. Bu araştırmaya göre 1990 yılında sendikalaşma oranındaki %10'luk bir artış, ücretleri etkileyen diğer unsurlar sabitken, çıplak ücretleri %11 oranında artırmaktadır. Sendikalaşmanın yan ödemeler ve toplam işgücü gelirleri üzerindeki etkisi pozitif olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır.

Araştırmanın diğer sonuçlarına göre işçi devri katsayısı ile işkollarında çalışan kadın işçilerin oranı ile gelir unsurları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunurken, eğitim düzeyinin de ücretleri olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır⁽¹³⁾.

(12) ÖZKAPLAN, s.96.

(13) BİÇERLİ, Sendikaların..., s. 129.

2- TÜRKİYE'DE VERİMLİLİK ÜCRET İLİŞKİSİ

Verimlilik-ücret artışı ilişkisinin kurulması günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin üzerinde önemle durduğu bir konudur. Özellikle işsizlik oranının yüksek olduğu ekonomilerde ve emek-yoğun teknolojilerin kullanılmasının söz konusu olduğu hallerde verimlilik konusu önem kazanmaktadır. Özellikler toplu sözleşmeler yoluyla sağlanan yüksek ücret artışlarının verimlilik artışlarının üzerinde olmasının birim maliyetler ile birlikte fiyatların yükselmesine ve enflasyon artışına sebep olduğu bilinen bir gerçektir. Bu da işverenin emek-yoğun teknolojiler yerine sermaye-yoğun teknolojileri tercih etmesine neden olabilir. Türkiye'nin önemli seviyede işsize sahip olduğu düşünülürse, konunun ülkemiz açısından önemi ortaya çıkmaktadır. Bunun için verimliliği arttırmak, birim maliyeti düşürmek, fiyatları sabit tutmak ve işçilerin reel ücretlerinin düşmesini sağlamak gibi amaçları gerçekleştirmek büyük bir önem taşımaktadır.

Ücret artışlarının verimlilikle ilişkilendirilmesi, işletmedeki bütün işçilerin belli amaçlar etrafında birleşmesini sağladığı gibi işletme içerisinde maliyetlerin azaltılması yolu ile kazançların artırılması ve dolayısıyla istihdam hacminde bir gelişmenin görülmesini sağlamaktadır.

Verimlilik-ücret artışı ilişkisi; işçiler açısından bilgi ve becerilerinin artması ve nitelik kazanmalarının yanında; daha fazla ücret artışı, daha fazla iş güvenliği, daha huzurlu çalışma ortamı, maliyetlerin daha fazla düşmesi anlamına gelmektedir. İşverenler ise verimlilik-ücret artışı ilişkisini artan verimlilikten hisse alma, daha

düşük maliyet, daha fazla ürün elde etme, kurulu kapasiteden tam yararlanma, kıt olan kaynakların rasyonel kullanılması, daha az grev, daha etken bir ücret yapısı, işletmenin rekabet gücünün artması, ihracat imkanlarının fazlalaşması ve yeni yatırım gücüne sahip olma şeklinde anlamaktadırlar.

Toplu sözleşme görüşmelerinde ücret artışının verimlilik artışını esas alması gerekir. Aksi halde, verimliliğe dayanmayan her ücret artışı, enflasyon artışının bir itici gücü olarak refah artışı sağlama yerine, gelir azalmasına neden olacaktır

Teorik olarak verimlilik, üretimde çalışan bir işçinin belli bir dönemde (1 yılda) ürettiği fiziki ürünün, yani mal miktarının gösterdiği artış olarak ifade edilmektedir. Ne varki DİE'nin imalat sanayi verilerinin hiçbirinde bu teorik durumdan hareket edilerek oluşturulmuş veriler mevcut olmadığından, malların değerini ifade eden katma değer serisi, verimlilik tablosuna temel olarak alınmaktadır. Malların değerini fiyatlar temsil eder ve bu değerler; arz-talep dengesindeki değişmeler ve fiyat dalgalanmaları, tekelci etkiler, spekülasyonlarla gerçek değerinden sapmaktadır. Bu nedenle ürünlerdeki net artışları ifade eden katma değer de, fiyatlarla ifade edilmekte ve belirtilen sakıncaları içermektedir⁽¹⁴⁾.

Serilerde yer alan katma değer brüt değerler olup, yani makinelerin aşınma payı olan amortismanları da içermektedir. Diğer yandan DİE verileri 1970-1991 dönemi için üretimde çalışan işçilere ait bütün yıllar için gerekli bilgilerden yoksundur. Bu nedenle esas olarak yalnızca üretimde çalışanların dikkate alınması gerekirken, tüm çalışanlar dikkate alınmaktadır.

(14) PETROL-İŞ, Araştırma'91, Ankara, s. 457.

Aşağıdaki tablo imalat sanayiindeki (1971-1991) dönemine ait verimlilik ve ücret verilerini göstermektedir.

Tablo 3.12. 1971-1991 İmalat Sanayiinde Verimlilik ve Ücretler

(Çalışan başına gerçek katma değer, gerçek ücret) (1963 fiyatlarıyla, 1000 TL.)

Yıllar	Yıllık			Yıllık		
	Toplam İmalat Sanayi	Değişim Oranları (%)	ENDEKS	Toplam İmalat Sanayi	Değişim Oranları (%)	ENDEKS
1970	364.0	-	100.0	124.2	-	100.0
1971	393.4	8.1	108.1	134.3	8.2	108.2
1972	364.5	-7.4	100.1	126.5	-5.8	101.9
1973	327.1	-10.3	89.8	127.9	1.0	102.9
1974	338.5	3.5	93.0	142.3	11.3	114.5
1975	427.0	26.1	117.3	160.7	12.9	129.4
1976	474.5	11.1	130.3	204.2	27.1	164.4
1977	467.0	-1.6	128.3	214.7	5.1	172.8
1978	429.9	-7.9	118.1	216.9	1.0	174.6
1979	339.8	-21.0	93.3	219.7	1.3	176.8
1980	328.5	-3.3	90.2	168.8	-23.2	135.9
1981	436.3	32.8	119.9	181.8	7.3	145.8
1982	449.4	3.0	123.4	184.8	2.1	148.8
1983	389.6	-13.3	107.0	174.7	-5.5	140.6
1984	382.6	-1.8	105.1	155.1	-11.2	124.9
1985	404.2	5.7	111.0	147.4	-5.0	118.7
1986	535.7	32.5	147.2	143.1	-2.9	115.2
1987	587.8	0.4	147.7	153.6	7.3	123.7
1988	545.1	1.4	149.7	145.0	-5.6	116.8
1989	562.2	3.1	154.4	183.0	25.5	146.5
1990	578.2	8.0	163.3	251.8	34.8	184.3
1991	596.4	9.1	178.6	304.4	26.3	210.1
1971-1991 Ortalama Artış		4.1			5.4	

Kaynak: PETROL-İŞ Araştırması.

Çalışan başına bazında verimlilik düzeyi, toplam imalat sanayi temelinde ikiye ayrıldığında; 1970-1980 dönemine göre 1980 sonrası daha yüksek olup, yıllık artış oranı 1981-1989 döneminde %7.1'dir.

Tabloda görüldüğü gibi verimlilik düzeyi 1970'de 100 olarak alınırsa, 1989'da 154.4'e çıkmıştır. Verimlilik düzeyi 1980'den sonra ancak 1986'da 1976 düzeyine erişebilmiştir. Bu yıldan sonra verimlilik düzeyi sıçrama göstererek artış hızını yükseltmiştir.

1970'lerin sonundaki 1978-1980 kriz döneminde verimlilik yılda yaklaşık %11 oranında azalmıştır. 1980'den sonra bir yandan ücretler düşürülüp, diğer yandan fabrikalarda işçiler üzerindeki "disiplin" uygulanarak işçilerin çalışma yoğunluğu artırılmıştır. Diğer yandan belirgin şekilde düşük ücretlere dayanan üretim sürecindeki eksik kapasite, hem işçilere getirilen baskı ile yoğun çalıştırılmaları hem de çıkarılanlara oranla daha az sayıda da olsa yeni işçi alımı ile hızla giderilmeye çalışılmıştır. 1989 ile 1991 arasında ise verimlilik yılda ortalama %6.8'lik bir hızla artmıştır.

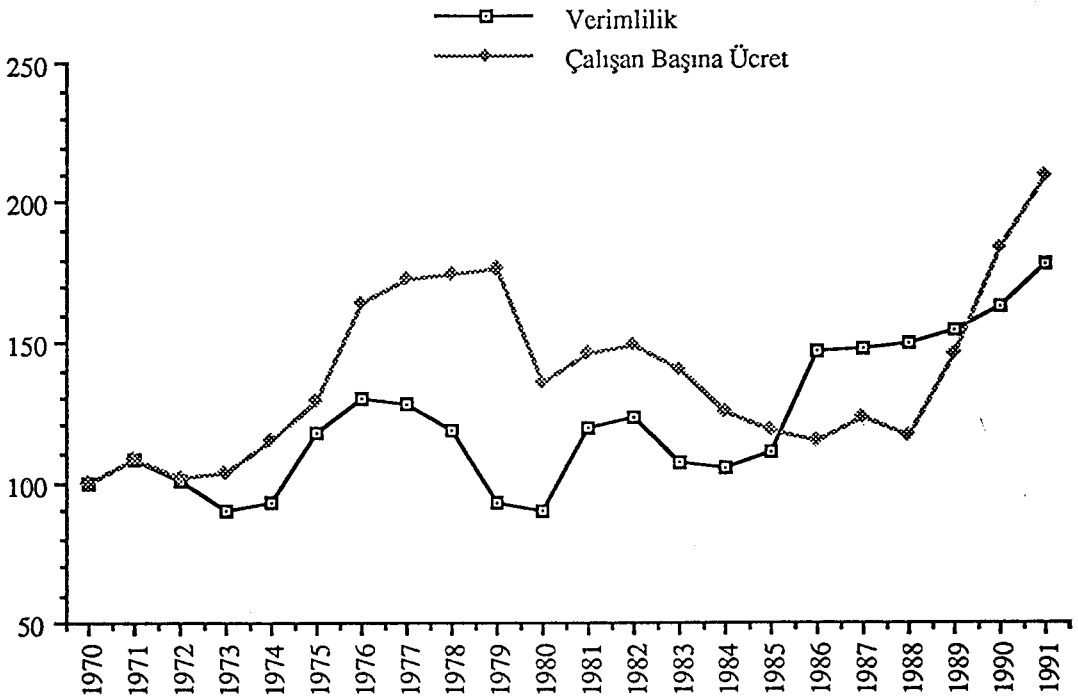
Tablodan da görüldüğü gibi 1970-1989 döneminde çalışan başına ücretler yıllık ortalama %2.7 oranında artmış. 1971-1979 döneminde ise bu artış oranı yıllık %6.9 olmuştur. 1980'den sonra azalış vardır. 1980-1988 döneminde yıllık azalış oranı %4'dür. 1989'dan 1991'e kadar çalışan başına ücretler yılda ortalama % 28.7'lik bir hızla artmıştır.

Verimlilik ve çalışan başına ücret endeksleri arasındaki ilişkiyi tablodaki verilerden yararlanılarak çizilen grafik üzerinde izlemek daha kolay olacaktır.

Grafik 3.1'den de görüldüğü gibi, 1974-1976 döneminde verimlilik ve ücret artışlarında paralellik vardır. Ücret artan verimlilikte artmıştır. 1977-1980 arasında ise verimlilik azalırken ücretler 1979 yılı hariç devamlı artmıştır. 1980 yılında ise her ikisinde

de azalma görülmektedir. 1980 yılından sonra verimlilik 1983-1984 yılı hariç artmış, buna karşılık ücretlerde azalma olmuştur. 1985 yılında ücretlerdeki azalışla, verimlilikteki artış hemen hemen aynı seviyede gerçekleşmiştir. Bu yıldan sonra ücretler azalırken, verimlilik artmış, ancak 1989'dan sonra ücretler yine artışa geçmiştir. Nitekim yukarıdaki grafikte görüleceği gibi 1990'dan itibaren ücretler tekrar verimliliğin üstünde seyretmeye başlamıştır.

Grafik 3.1. Verimlilik, Çalışan Başına Ücret Endeksleri (1970-1991).



Kaynak: Tablo 3.12'den yararlanılarak çizilmiştir.

Ancak olaya 500 büyük firma açısından bakıldığında 1989'dan itibaren ücretler reel olarak artmaya başlamıştır. Ücretlerin katma değer içindeki payı 1991'de %51.8'e ulaşmıştır. Ücretlerdeki reel artış 1989-1991 döneminde sürekli dir. 500 büyük firmanın ekonomik değerlerine göre ücretlerin 1989-1991 yıllık artış hızı ortalaması %27.4'tür. Ücretlerin 1982-1988 dönemindeki yıllık ortalama artış hızı ise %1.5'tir. (Tablo 3.13).

Tablo 3.13. 500 Büyük Firmanın Ekonomik Büyüklükleri ve Gelirlerin Yıllık Büyüme Hızları (%)

	Satış Hasılatı	Katma Değer	Toplam Sermaye Geliri	Ücret
1982 - 1988 Dönemi	11.7	13.6	20.8	1.5
1989 - 1991 Dönemi	7.7	5.8	-16	27.4

Kaynak: PETROL-İŞ Araştırması.

Ancak enflasyonun gelirler üzerinde özellikle de ücretler üzerindeki yarattığı tahribatı dikkate almak gerekir. Ücretlerin bir yıl içinde uğradığı erozyonu ortaya koyan sabit fiyatlarla yapılan hesaplama, enflasyon karşısında ücretlerin bir yıldaki ortalama satın alma gücünü belirlemektedir. Bu yaklaşım ile ücretin katma değere oranının 1991 için %39.6'larda olduğu görülmektedir. Bu durumda 1989'dan bu yana ücretlerin artışı nisbi bir artış olup, henüz ücretlerin en düşük seyrettiği 1982 yılının altındadır (Tablo 3.14).

Tablo 3.14. 500 Büyük Firmada Bölüşüm ve Oranlar (Sabit Fiyatlarla %)

Yıllar	Ücretin Katma Değerden Aldığı Pay		
	Yüzde Oranlar	Yıllık Değişim (%)	Endeks
1982	42.3	-	100.0
1983	49.4	16.8	116.8
1984	37.8	-23.6	89.3
1985	34.6	-8.2	82.0
1986	25.2	-27.2	59.6
1987	23.1	-8.5	54.5
1988	22.8	-1.3	53.9
1989	28.9	26.9	68.3
1990	32.4	12.3	76.7
1991	39.6	22.3	93.8

Kaynak: Petrol-İş 1991 Araştırması

Öte yandan, DİE'nin verileri ile 1985-1991 döneminde imalat sanayiinde sabit fiyatlarla işçi başına ücret, üretim (çıktı) ve katma değer değişimleri incelendiğinde işçi başına reel ücret indeksinin 1985'de 100 iken 1991'de 179.3'e çıktığı, buna karşılık işçi başına reel üretim indeksinin 108.2'de ve işçi başına reel katma değer indeksinin 139.8'de kaldığı görülmektedir.

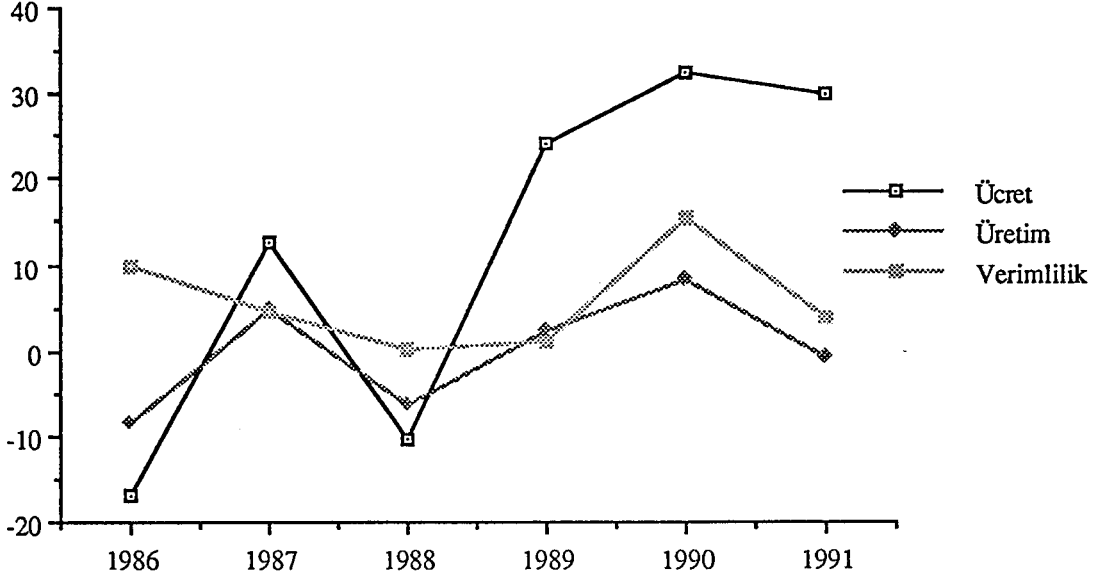
Bir başka deyişle 1985-1991 döneminde ücret %79.3 oranında artarken, üretim %8.2 ve işgücü verimliliği %39.8 oranında yükselebilmektedir. 6 yıllık dönemde yıllık ortalama reel artış oranları ücrette %10.2, verimlilikte %5.7, üretimde %1.3'tür.

Tablo 3.15. İmalat Sanayinde 1986-1991 Döneminde Ücret, Üretim ve Verimlilikte Reel Artışlar

Yıllar	Bir Önceki Yıla Göre Reel Artış (%)		
	Ücret	Üretim	Verimlilik
1985	-	-	-
1986	-16.8	-8.6	9.8
1987	12.5	15.0	4.5
1988	-10.5	-6.3	0.3
1989	24.3	2.3	1.2
1990	32.4	8.4	15.4
1991	30.2	-0.8	3.9
Ort.	10.2	1.3	5.7

Kaynak: DİE Yıllık İmalat Sanayi Anketleri.

Grafik 3.2. Ülkemiz İmalat Sanayiinde İşçi Başına Ücret, Üretim ve Verimlilikte Reel Artışlar (1986-1991).



Kaynak: DİE

1991'de işçi başına reel ücret artışı bir önceki yıla göre %30.2'ye ulaşırken, işgücü verimlilik artışı %3.9'da kalmıştır. İşçi başına üretim ise %0.8 oranında azalmıştır.(Tablo 3.15).

Grafik 3.2'de görüldüğü gibi, imalat sanayide özellikle 1988'den sonra ücret artışları verimlilik artışlarının üzerinde seyretmiştir.

A- AT ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ İÇİNDE ÜCRETLERİN PAYI

AT ülkelerinde işgücü verimliliği içinde ücretlerin payı 1975 yılından başlayarak 1992 yılına dek özellikle gelişmekte olan ülkelerde %15-30 arasında değişken oranlarda azalan bir görünüm arz etmektedir. Örneğin, Lüksemburg ve Almanya 1975 yılında %85-90'larda seyreden bu oranı 1992'de %57 ve %70'lere; Belçika,

Danimarka, Hollanda ve İngiltere'de %80'lerden sırasıyla %61'e, %67'e, %53'e ve %68'e, İtalya'da %70'den %59'a inmiştir. İlginçtir ki tek artış sözkonusu dönemde %3.7 ile Fransa'da gerçekleşmiştir. Ülkemizde 1980'lere kadar %80-90'lar civarında seyreden bu oran, 1992 yılına kadar gittikçe azalan bir trend izlemişse de 1992 yılında işgücü verimliliği içinde ücretlerin payı Türkiye'de (%65.1) bazı gelişmiş AT ülkelerinden daha yüksek seviyede gerçekleşmiştir.

1982-1992 döneminde AT ülkeleri ile Türkiye'de işgücü verimliliği içinde ücret payları Tablo 3.16'de görülmektedir.

Tablo 3.16.1982-1992 Yılları Arasında Verimlilik İçinde Ücret Payları

Ülkeler	Ortalama (%)
Belçika	64.8
Almanya	70.9
Danimarka	67.0
İspanya	57.9
Fransa	60.4
İrlanda	50.7
İtalya	56.3
Lüksemburg	55.7
Hollanda	56.2
Portekiz	43.4
İngiltere	65.0
Türkiye	61.6
AT. Ortalaması	58.9

Kaynak: TİSK.

1982-1992 yılları arasında işgücü verimliliği içinde ücret payları AT ülkelerinde ortalama %59 civarındadır. Türkiye'de ise bu oran %62 düzeyindedir.

Sözkonusu göstergelere göre ülkemizde yaratılan katma değerden gelişmiş ülkelere göre nisbeten fazla bir ücret payının verilmesi, sözkonusudur⁽¹⁴⁾.

B- TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ MALİYETİ-ÜCRET ARTIŞ ORANLARI

Tablo 3.17. Türkiye'de İşgücü Maliyeti ve Ücret Artışları (1985-1991)

Yıllar	İşgücü Maliyeti (TL/Saat)	Brüt Giydirilmiş Ücret (TL/Saat)	Tüketici Fiyatları Endeksi 1985=100	Reel Tüketici Maliyeti Endeksi 1985=100	Reel Ücret Endeksi 1985=100
1985	808.32	690.89	100.0	100.0	100.0
1986	1.054.86	879.82	134.6	97.0	94.6
1987	1.622.12	1.274.32	186.9	107.4	98.7
1988	2.680.48	2.026.36	327.8	101.2	89.5
1989	5.896.00	4.361.00	555.9	131.2	113.5
1990	11.082.00	8.374.00	891.1	153.9	136.0
1991	27.132.00	19.824.00	1.479.2	226.9	194.0
Yıllık Ort. Artış (%)	79.6	75.0	56.7	14.6	11.7

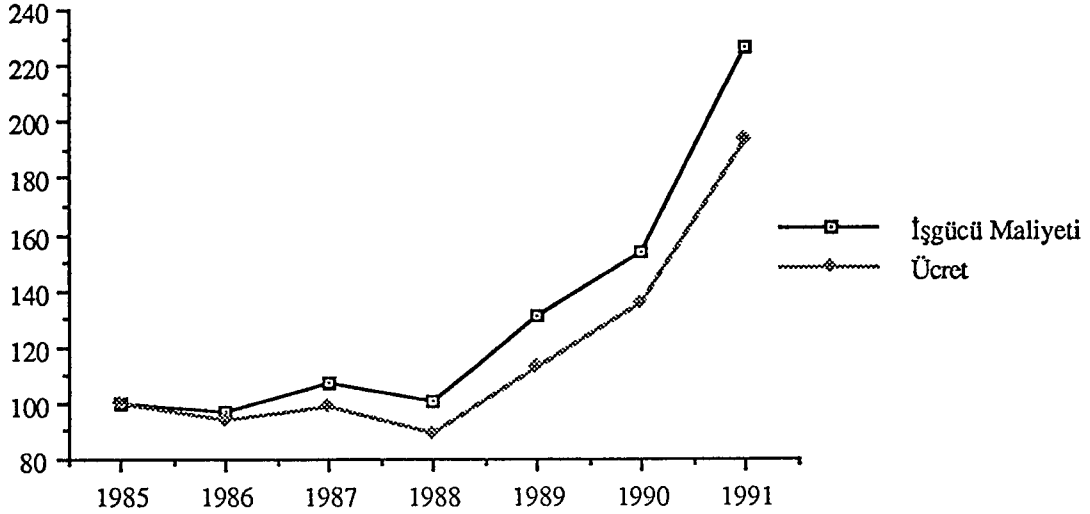
Kaynak: TİSK, DİE (Tİİ).

Not: İmalat sanayii, sendikalı kesim

Ülkemizde ortalama işgücü maliyetindeki reel artış hızının giydirilmiş ücrete göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 3.17'de görüldüğü üzere, 1985-1991 döneminde çalışılan saat başına ortalama reel giydirilmiş ücret yılda ortalama %11.7 artmış, buna karşılık birim işgücü maliyetindeki reel artış %14.6 olmuştur. Ayrıca Grafik 3.3'de görüldüğü üzere, reel ücret maliyeti 1991 yılında 1985'e göre %127 artarken, reel ücret artışı %94'de kalmıştır.

(14) TİSK, "1991 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti", C. XXX, S. 12 (Eylül-1992), İŞVEREN DERGİSİ, Ankara, s. 4-6.

Grafik 3.3. Ülkemiz İmalat Sanayinde (Sendikalı Kesim) İşçi Başına Ücret ve İşgücü Maliyetindeki Reel Artışlar (1985-1991)



Kaynak: TİSK

Özellikle son yıllarda işverenler işçilik maliyetinin arttığından giderek daha çok yakınmaktadırlar⁽¹⁵⁾. Bu açıdan bakıldığında TİSK verilerinin yanlışlığı işçi sendikaları tarafından iddia edilegelmektedir. Aşağıda Petrol-İş sendikasının hazırladığı tabloda yer alan TİSK ve 500 büyük firma verilerinden elde edilen işçilik maliyetleri gerçek değerler endeksi, gerçek işçilik maliyetlerinin 1979-1988 döneminde önemli ölçüde düşmekte olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3.18.'den de görüldüğü gibi 1979'da 100 olarak kabul edilen gerçek işçilik maliyetleri 1981'de minik artış göstermiş ancak daha sonra 1987 yılı dışında sürekli düşmüştür. 1988'de 68.3 olmuştur. Gerçek işçi ücretleri de aynı dönem için benzer bir eğilim göstermekte ancak düşüş çok daha fazla olup 1979 yılı 100 olarak kabul edildiğinde 1988'de endeks rakamı 52.6'ya düşmüştür.

(15) TİSK, "1993 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti", C. XXXIII, S. 3 (Aralık-1994), İŞVEREN DERGİSİ, Ankara, s. 4.

Tablo 3.18. TİSK ve 500 Büyük Firma Verilerine Göre İşçilik Maliyetleri, Gerçek İşçi Maliyetleri Gerçek Değer Endeksi (1979-1988).

	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988
TİSK gerçek işçilik maliyetleri	100.0	79.9	85.5	82.0	76.3	72.2	67.6	65.5	72.5	68.3
Gerçek işçi ücretleri	100.0	80.9	90.6	87.5	84.3	74.3	61.5	56.4	67.9	52.6
500 Büyük firma gerçek işçilik maliyetleri	-	-	-	100.0	93.3	89.9	74.0	76.1	83.9	78.7
500 Büyük firma katma değer artışları (1)	-	-	-	100.0	79.6	99.4	89.5	121.3	140.5	133.2
500 Büyük firma bilanço kar artışları (1)	-	-	-	100.0	114.3	159.7	223.8	182.6	236.1	210.6

(1): sabit fiyatlarla

Not: Gerçek değer ve sabit fiyatlar DİE tüketici fiyat endeksine göre dir.

Kaynak: Petrol-İş Araştırması, Yearbook. 1989, s. 232.

Ancak maliyetlerde artış oranının özellikle 1988 sonrası daha yüksek olmuştur.

Tablo 3.19. Nominal ve Gerçek İşçilik Maliyeti (TL) ve Gerçek Ücretler. (1979-1990).

Yıllar	İşçilik Maliyeti	Gerçek İşçilik Maliyeti	Endeks	Gerçek Ücret Endeksi
1979	234.972	234.972	100.0	100.0
1980	398.755	189.203	80.1	80.9
1981	578.248	231.410	85.5	90.6
1982	716.042	193.317	82.0	86.7
1983	875.328	179.850	76.3	84.3
1984	1.229.008	170.152	72.2	74.2
1985	1.667.160	159.187	67.6	61.5
1986	2.157.649	154.335	65.5	54.3
1987	3.345.623	170.861	72.5	55.1
1988	5.528.490	160.970	68.3	52.6
1989	12.160.500	208.768	88.9	68.8
1990	22.856.625	244.789	104.2	76.2

Kaynak: TİSK Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti Verileri yıl olarak hesaplanarak tablolandırıldı.

Tablo 3.19'da görüldüğü gibi gerçek işçilik maliyetleri 1988'de 68.3, 1990'da 104.2 olmuştur. Gerçek ücretler ise 1988'de endeks 52.6, 1990'da 76.2'dir.

500 Büyük firma verilerine göre gerçek işçilik değerleri yine TİSK verilerine benzer bir eğilim içindedir. 1982 yılı 100 olarak kabul edildiğinde gerçek işçilik giderleri endeksi 1988'de 78.7 iken 1990'da 125.3'e çıkmıştır. Gerçek ücretler ise 1982-1990 döneminde; 1982 yılı 100 kabul edilerek endekslediğinde, 1988'de bu endeks rakamı 60.7'ye 1990'da 87.9'a çıkıyor. Bu karşılaştırma gerçek işçilik maliyeti artışı kadar gerçek ücretlerin artmadığını ortaya koymaktadır.

Ancak ücret hesaplarında en yaratıcı olanı işçinin eline net olarak geçen ücretlerin yer aldırılmadığı verilerdir. Nasıl ki işveren kendi açısından işçilik maliyetini bir bütün olarak değerlendiriyorsa, işçiler içinde kendi ellerine net geçen tutarlar önemlidir. İşveren açısından 100 olan işçilik maliyetinin yalnızca %39.6'sı 1991'de işçinin eline geçen net ücret durumundadır⁽¹⁶⁾.

3- TÜRKİYE'DE ENFLASYONUN GELİŞİMİ

Türkiye'de İş Uyuşmazlıkları 1936 yılında 3008 Sayılı İş Kanununun kabulünden 18 Temmuz 1963 tarihine kadar 25 yıl boyunca zorunlu (cebri) tahkim sistemi ile çözülmeye çalışılmıştır.

Zorunlu tahkim uygulaması 1950 yılına kadar işçi temsilcileri, 1950 yılından sonra ise sendikalar yoluyla yürütülmüş, söz konusu sistem çalışanların gerçek satınalma güçlerini arttırmak başarılı

(16) PETROL-İŞ, Araştırma'91, Ankara, s. 182.

olmamıştır. Özellikle dönemin sonuna doğru artan enflasyon sistemin bu yetersizliğini daha da arttırmıştır.

Bu dönemde TEFE (Toptan Eşya Fiyatları Endeksi), 1955 yılına kadar normal ve makul gelişmeler içinde olmuş, ancak 1956 yılından sonra önemli zıplamalar göstermiştir.

Tablo 3.20. Toptan Eşya Fiyatları Endeksindeki Gelişmeler (1953-1963).

Yıllar	1953=100
1953	100.0
1954	110.5
1955	118.8
1956	138.9
1957	165.0
1958	190.0
1959	227.0
1960	293.2
1961	246.3
1962	260.0
1963	271.0

Kaynak: Ticaret Bakanlığı ve Elli Yıl, Ankara, 1973.

Yukarıdaki tabloda 1953 başlangıç yılına göre Toptan Eşya Fiyatları Endeksindeki gelişmeler gösterilmiştir⁽¹⁷⁾.

1960-1970 döneminde fiyatlar yönünden denge sağlanırken, diğer yandan 1967'den sonra; ortak pazara girme döneminin başlaması mamul piyasalarda rekabeti şiddetlendirmiştir. Kamu kesimlerinde siyasi etkilerle daha rahat sağlanan ücret artışları özel sektör üzerinde de etkisini göstermeye başlamıştır. İzlenen yumuşak para

⁽¹⁷⁾ İlhan ÖZER, "1970 Sonrası Enflasyonu Nedenleri Sonuçları, Önleme Yöntemleri, M.B.T.K.Ya.No.199, Başbakanlık Basımevi, Ankara, s. 39, 1979.

politikası, toplam talepteki artışın devam etmesi bir ücret-fiyat yarışı yoluyla, zaten iç ve dış iktisadi etkilerle başlamış olan enflasyonist seyri hızlandırmıştır. 1970 devalüasyonu ile şiddetlenen enflasyon karşısında ücret-fiyat yarışı 1971 yılında ülkemizde konuşulan konulardan biri olmuştur.

Aşağıdaki tabloda 1963 yılı baz alınarak yapılan Toptan Eşya Fiyatları Endeksindeki gelişmeler gösterilmiştir.

Tablo 3.21. Toptan Eşya Fiyatları Endeksindeki Gelişmeler (1963-1981).

Yıllar	1963=100	Yıllar	1963=100
1963	100.0	1973	240.1
1964	101.2	1974	311.8
1965	109.4	1975	343.2
1966	114.7	1976	396.6
1967	123.4	1977	492.1
1968	127.3	1978	750.8
1969	136.5	1979	1230.7
1970	145.7	1980	2550.6
1971	168.3	1981	3.488.4
1972	199.3		

Kaynak: Sevgi Ataman, Para Politikası ve Enflasyon , DİE.

1970 sonrasında, toplumumuzun işçi, memur kesimlerine gelir transferi yapılmıştır. 1970 sonrası enflasyonu daha çok "parasal" göstergelerin zorlanmasıyla doğmuştur. Merkez Bankası emisyonunu arttıran parasal baskılar büyük rol oynamış; halkın tasarruf düşüncesinden vazgeçmesi, bu etkiyi arttırmıştır. Türk toplumu "tüketim toplumu olmak" durumunda kalmıştır⁽¹⁸⁾.

(18) ÖZER, s. 40

Bu arada GSMH'de görülen %6-7-8 artışlar, toptam talepte ortaya çıkan %20-30-40 oranındaki artışlara yetmemiştir. Üretim ve tüketim dengeleri kurulamamıştır. Dolayısıyla Türkiye'de gelir dağılımı dengesizlikleri büyümüştür.

1963-1969 dönemi Türk ekonomisi için ilgi çekici bir dönemdir. Çünkü bu dönemde ekonomik büyüme hızı yüksek ve kararlı enflasyon hızı altı yıllık dönem için %32 civarındadır.

1963-1964 arası enflasyon hızı %1'dir. Bu dönem için fiyatlarda 1963 fiyatlarına nazaran %1 "azalma" meydana gelmiştir. 1964-1965 arasında yıllık enflasyon hızı pozitifdir. 1968-1969 yıllık enflasyon hızı ise %8 civarındadır. 1969-1970 yılları arasında yıllık enflasyon hızı %9 civarında bulunmak üzere "tek" rakamlıdır. Aynı yılda büyüme hızı da dünya ölçülerine göre oldukça yüksek sayılabilir. 1970-1971 arasında yıllık enflasyon hızı %17 civarında olmak üzere "çift rakamlı"dır. 1970'den sonra enflasyonda hızlanma görülmüştür.

1974-1980 dönemi için, dönem enflasyon hızı (6 aylık) %76.0'dır. Bu dönem içindeki en büyük enflasyon hızı 1979-1980 arasındadır. Yıllık enflasyon hızı %90 civarındadır. Bu dönem petrol ve ithalat şokları dönemidir. Bu dönemde enflasyon hızla artarak 3 rakamlı seviyeye yaklaşmıştır. Aynı zamanda ekonomik büyüme hızı sıfıra yaklaşan bir seviyeye düşmüştür.

1982'den sonraki TEFEE'deki gelişmeler 1981 baz alınarak aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 3.22. Toptan Eşya Fiyat Endeksindeki Gelişmeler (1982-1991).

Yıllar	Yıllık Ortalama Yüzde Değişmeler
1982	27.0
1983	30.5
1984	50.3
1985	43.2
1986	29.2
1987	32.0
1988	68.3
1989	69.6
1990	54.9
1991	55.3

Kaynak: DİE.

Bu dönem herkesçe bilinen ve 24 Ocak 1980 kararları ile başlayan istikrar politikası dönemidir. Bu dönemin dikkat çekici karakteri, ekonominin %100 (üç rakamlı) enflasyonuna çok yaklaşmışken bu kısa zamanda %27'ye indirecek tedbirlere başvurulmuştur. Bu dönemde aynı yüksek enflasyon 1988'de gerçekleşmiştir. 1987 Aralık ayında yapılan kamu kesimi yüksek oranda fiyat ayarlamaları döviz piyasasındaki dengesizlikler, piyasadaki likidite fazlası ve oluşan enflasyonist beklentilerin etkisiyle aylık ortalama %6-7 civarında artış kaydetmiştir. Bu olumsuz etkilerin sonuçlarını gidermek için Ekim 1988 kararları alınmıştır. Ekim ayında faiz oranları serbest bırakılmış, spekülasyon amaçlı döviz talebini düşürmek amacıyla bir dizi tedbir alınmış ve kamu harcamaları kısılmıştır⁽¹⁹⁾.

1987 yılı baz alınarak TEFE'deki değişimler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

(19) Ahmet KILIÇBAY, "Türk Ekonomisinde Enflasyonun Anatomisi", İ.Ü.İ.F. Ya. No. 507, s. 8, İstanbul, 1984.

Tablo 3.23. Toptan Eşya Fıatları Endeksindeki Gelişmeler (1987-1994)

Yıllar	1987=100
1987	100.0
1988	170.5
1989	279.5
1990	425.7
1991	661.4
1992	1072.0
1993	1.698.0
1994	3.747.0

Kaynak: DİE.

Bu dönemin en ilginç özelliği 5 Nisan 1994 tarihinde açıklanan istikrar kararlarıdır. 1994 yılında enflasyon oranı %149'a ulaşmıştır. 5 Nisan 1994 kararlarının, serbest piyasa ekonomisine geçmekte olan ekonomimizde, para, döviz, sermaye, mal ve emek piyasası arasında ve özellikle de ilk üç piyasada başgösteren dengesizlikleri gidermek amacıyla alınmıştır⁽²⁰⁾.

4- TÜRKİYE'DE 1970 SONRASI ENFLASYONU VE NEDENLERİ

1970 sonrası enflasyonun en belirgin özelliği, durgun bir ekonomi yerine canlı-hareketli bir ekonominin tercih edilmesi ve talebin teşvik yöntemlerine başvurulmasıdır.

A- DEVLET MEMURLARINA VERİLEN HAKLAR

1970 yılında yapılan en önemli mali reformlardan birisi de "Devlet Memurları Kanunu"nun yürürlüğe konmasıdır. 1965 yılında

⁽²⁰⁾ İlker PARASIZ, "5 Nisan 1994 İstikrar Kararları Nedenleri ve Olası Etkileri", Busiad Yayınları, No.13, s. 2.

kabul edilen 657 sayılı Kanunun, 1970 yılında 327 sayılı Kanun'la intibak sorunları çözümlenmiş ve bu yıl kamu personeli mali güvenceyi de içeren yeni personel düzenlemesine kavuşmuştur.

Ancak, pek çok ideal hükmü kapsamına alan bu düzenleme çeşitli baskı gruplarının yaptığı olumsuz girişimler sonucu büyük sapmalar göstermiştir.

Başlangıçta, fiyat artışlarını gidermek amacıyla getirilen katsayı yöntemi bir türlü işletilememiş, 1970 yılından 1978'e kadar fiyatlar genel seviyesinde 4 misli artış olduğu halde, katsayı 7'den 14'e çıkarılmakla diğer bir deyimle 2 misline yükseltilmekle yetinilmiştir. 1970 sonrası enflasyonu en fazla kamu görevlilerini zarara uğratmıştır. Kamu görevlileri, enflasyon nedeniyle artan fiyatlar karşısında, maaş ve ücretlerini arttıramamışlardır. Bunun sonucu, kamu hizmetlerinin kalitesi süratle düşmüştür. Enflasyonun devam edeceğini hisseden kamu personeli, artan gelirlerini ve yan ödemelerini tüketim harcamalarına yöneltmiştir⁽²¹⁾.

B- TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Sendikalara bağlı olarak genellikle 2 yılda bir toplu iş sözleşmesi yapan işçiler, kamu görevlilerine daha şanslı olmuşlardır. 1970'den sonraki enflasyon, işçiyi memurdan daha itibarlı bir duruma sokmuştur. İşçi ücretlerinin artışlarında bir yandan asgari ücretin yükseltilmesi rol oynarken, işletmelerin karlılık durumları ve prodüktivite artışı gibi etkenlerde rol oynamaya başlamıştır.

Bu dönemde bütün iktidarlar "işçiyi" koruma altına alarak bu gruba fazla gelir transferine çalışmışlardır.

(21) ÖZER, s. 35

C- İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ

Türkiye’de hükümetin ilan ettiği enflasyon hedeflerinin büyük ölçüde aşılması ve enflasyonla mücadelede beklenen sonuçların elde edilememesi, bir yandan ek ücret taleplerini ve buna bağlı olarak uzlaşmazlık sayısını artırır. Grevlerde büyük sıçramalara neden olur.

Enflasyonist ortamda grevlerin yaygınlaşması arz azalmalarına neden olarak enflasyonu körükleyici bir etkiye sahip olabilmektedir. Ayrıca grevler toplam tasarrufun azalmasına neden olurken, tüketim aynı ölçüde azalmadığından mevcut kaynaklar üzerindeki talep baskısının artmasını sağlar. Grev ve lokavtlar aynı zamanda üretimde azalmalara neden olurlar.

Odalar Birliği’nce yayınlanan 1978 yılı Ekonomik Raporu’na göre 1976 ve 1977 yıllarındaki grev ve lokavtların boyutları şöyledir.

<u>Grevler</u>	<u>Grev Sayısı</u>	<u>Süre (Gün)</u>	<u>Greve Katılan İşçi Sayısı</u>	<u>Kaybolan İşgücü Sayısı</u>
1976	30	1.749	6.264	337.728
1977	49	3.009	14.658	1.287.448

<u>Lokavtlar</u>	<u>Lokavt Sayısı</u>	<u>Süre (Gün)</u>	<u>Greve Katılan İşçi Sayısı</u>	<u>Kaybolan İşgücü Sayısı</u>
1976	7	983	372	49.431
1977	3	292	1.538	194.051

Aynı raporda; Türkiye’nin 1977’de grevler nedeniyle kaybolan işgücü sayısı açısından 24 OECD ülkesi arasında başlarda geldiği vurgulanmıştır. Kaybolan işgünü sayısı özelde 1980’de 4.054.024, 1990’da ise 2.102.700’dür. Kamuda ise 1980’de 1.354.594, 1990’da 1.363.850 olmuştur.

D- KAMU AÇIKLARINDAKİ ARTIŞLAR

Enflasyonun en büyük sebeplerinden biri kamu açıklarındaki artışlardır. Kamu açıkları; merkezi idare, yerel idare ve KİT açıkları şeklinde ortaya çıkar. Bu üç açığında sebebi, gelirden çok harcama yapmaktır.

1970 sonrası iç kamu borçları “enflasyonist baskıyı arttırıcı” etkilerde bulunmuştur. Bunların her an ödenebilmesi ve faiz oranlarının yüksek olması enflasyon etkisi arttıracak niteliktedir.

Aşağıdaki tabloda 1973-1978 yılları arasındaki iç kamu borçlarının gelişme seyrini görmekteyiz.

Tablo 3.24. İç Borçlanma Tahsilat Gelişmesi (Milyon TL) (1973-1978).

1973	1974	1975	1976	1977	1978
2.886.5	3.603.5	7.484.8	10.974.0	19.500	15.500

Kaynak: 1978 Yılı Bütçe Gerekçesi.

Görüldüğü gibi 1977’de 19.5 milyar, 1978’de 15.5 milyar liralık iç borç tahvili satışı öngörülmüştür⁽²²⁾. 1980’den sonrada kamu açıklarındaki artışlar devam etmiştir. Nitekim 1985’de 513156 milyon TL konsolide bütçe açığı 1986’da 1157819, 1987’de 2346351, 1988’de 3858686, 1989’da 7502599, 1990’da 11781831 ve 1991’de 33316635 Milyon TL’ye çıkmıştır. Yani 6 yılda konsolide bütçe açığı %6392 oranında, diğer bir ifadeyle yaklaşık 65 kat artmıştır.

22) ÖZER, s. 36-37

Devlet bu açıkları, emisyon, dış borçlanmayla kapatır. Ancak ekonomiye açıktan kaynak aktarılmış olduğundan emisyon ve dış borçlanma enflasyona sebep olur. Bu nedenle, 1988'den beri Türkiye'de enflasyonun %50'nin altına indirmeyen sebeplerden biri emisyon, diğeri de dış borçlanma olmalıdır.

Nitekim 1988 100 kabul edilirse M3 para arzı 1989'da 182, 1990'da 268, 1991'de 430, 1992'de 698 ve 1993'de 1037 indeks değerine ulaşmıştır. Buna göre, M3 para arzındaki 5 yıllık artış %957'dir. Dış borç stoğu ise, 1989'da 41751, 1990'da 49035, 1991'de 50489, 1992'de 55592 milyon dolar olmuştur.

E- İSTİHDAM ARTIŞININ NÜFUS ARTIŞINDAN KÜÇÜK OLMASI

Enflasyonun bir başka sebebi, istihdamın nüfus artışına denk artmamasıdır. Çünkü nüfus artarken onları istihdam edecek iş alanları artmazsa, az sayıda çalışan işgücü daha çok nüfusu beslemek zorunda kalır. Eğer nüfus artışına denk istihdam artışı sağlanabilseydi nüfus artarken üretimde artacak ve nüfus artışından kaynaklanan enflasyonist baskı olmayacaktır.

Örneğin 1927 yılında Türkiye nüfusu sadece 13.6 milyonken, 1970'de 35.6, 1980'de 44.7 ve 1993'de 56.5 milyona çıkmıştır. Buna göre 1927-1990 döneminde yıllık ortalama nüfus artışı hızı yaklaşık %23'dür. Oysa, işe yerleştirilen kişi sayısı; 1988'de 241120, 1989'da 266874, 1990'da 283243, 1991'de 268411, 1992'de 297765'dir.

1980-1988 döneminde yıllık nüfus artışı; ABD'de de %1, İngiltere'de %0.2, Almanya'da %0.1, Hindistanda %22, Suriye'de %3.6'dır. Bu dönemde Türkiye'deki yıllık nüfus artışı yaklaşık %2.2'dir.

F- KAYIT DIŞI EKONOMİ

Bilindiği gibi kayıtdışı ekonomi; mevcut istatistik yöntemleriyle tahmin edilemediği için GSMH hesaplarına girmeyip vergi dışı kalan gelirleri ifade eder. Kayıt dışı ekonomi iki tŸrlŸ enflasyonist etki yapar. Birincisi, vergi dışı kaldığı için kayıt dışı kazanç sahiplerinin tŸketim harcamalarında o kadar bŸyŸk olur ve harcama artışı fiyatları arttırır. İkinçisi; kayıt dışı ekonomi vergilenmeyince kamu açıkları artar. Artan açıklar emisyon ve/veya dış borçla kapatılmak istenince de enflasyon artar.

TŸrkiye’de sıfır vergi oranına gŸre tahmin edilen kayıt dışı ekonominin GSVİH’ya oranı yaklaşık olarak 1970 ve 1980’de %33, 1990’da %28 ve 1991’de %26’dır. Vergilenemeyen gelirin GCVİH’ya oranı ise yaklaşık olarak 1984’de %48, 1986’da %21, 1988’de, 1990’da %41 ve 1991’de %40’dır. Bu rakamlar, ekonominin istikrara kavuŐması için kayıt dışı ekonominin kayıtlı ekonomi haline gelmesi gerçeğini açıkça gŸsterir⁽²³⁾.

5- TŸRKİYE’DE ENFLASYON-ŸCRET İLİŞKİSİ

Enflasyon hiç kuşku yok ki, Ÿcretlilerin geçim standardını otomatik olarak geriletir ve yine diğer “dar gelirli” sefalete sŸrŸkler. Sendikalar için enflasyon, toplu iş sŸzleŐmelerinde Ÿcret ve Ÿcret ekleri pazarlığında ŸlŸ olarak değerlendirildiklerinden, belirlenen enflasyon oranları bŸyŸk Ÿnem taşımaktadır. Yine memur Ÿcretlerinin ve diğer Ÿcretlilerin Ÿcretlerinin belirlenmesinde bir pazarlık usulŸ ile olmasa da gŸzŸnŸnde bulundurulmaktadır.

⁽²³⁾ Osman DEMİR, “TŸrkiye’deki Enflasyon Sebepleri”, C. 23, S. 3, VERİMLİLİK DERĐİSİ, Ankara 1994, s. 67.

Enflasyon önemli bir ölçü olmakla birlikte Türkiye'de ilan edilen enflasyon rakamlarının ne denli doğruyu, daha doğrusu ne denli geçinme standartlarına ilişkin fiyat artış oranlarını yansıttığı da kesinlikle tartışma götürür. Çünkü, enflasyona ilişkin seriler, temel ele alınan yıllar ve açıklama yapan kuruluşlar değişmektedir. İşveren ile ücretlinin geçinme endeksi aynı endeks rakamları ile gösterilmektedir. Bu yüzden Türkiye'deki enflasyon rakamları ortalama olup, sınıfsal ayrımlarda, gelir grupları farklılığın da anlamı yoktur.

Türkiye, uzun zamandan beri enflasyonu yaşıyor ve hala yüksek olmakla birlikte iyice kronikleşmiş bir enflasyonla yaşamaya devam ediyor. Bu yüzden yüksek enflasyon ekonominin değişmez bir işlevi olmuştur⁽²⁴⁾.

Türkiye ekonomisinden sorumlu kişiler, zaman zaman çeşitli enflasyon kuramları ürettiler ve bu kurumlara bağlı farklı politikalar savundular ve bir bölümünü de uyguladılar. Bu yaklaşımlar arasında enflasyonu ücret artışlarına bağlayan kurumlarda oldu.

1970'li yılların sonlarında sermaye çevreleri enflasyonun temel nedeni olarak işçi ücretlerini gösterdiler. Bu savı ortaya atanlar, ücretlerin toplam maliyetler içindeki payının sürekli olarak ilerlediğini savundular. Bu yüzden ücretlerle fiyatlar arasındaki ilişkiyi biraz daha yakından incelemek yararlı olacaktır.

Burada, ücretlerle üretim maliyetleri ve maliyet artışlarıyla enflasyon arasındaki ilişkiyi tartışmak gerekir. Çünkü, Türkiye yapısındaki ekonomilerde, tarım-dışı kesimlerde fiyatlar esas olarak

(24) PETROL-İŞ, Araştırma'91, Ankara, 1991, s. 160.

“maliyetler + kar marjı” diyebileceğimiz bir ilkeye göre saptanır. Kar marjı, maliyetlere eklenen belli bir oranla oluşur ve böylece maliyetlerde meydana gelen sürekli artışlar genel fiyat düzeyini de sürekli olarak arttırır. Bu süreç bazen “maliyet enflasyonu” olarak da adlandırılır.

Türkiye ekonomisinin 1980’li yıllardaki koşullarında sözü edilen maliyetleri ana ögelere ayırırsak şu değişkenlern belirlediğini söyleyebiliriz. Bunlar “sanayinin ithal girdi maliyetlerini belirleyen KİT fiyatları”, “sanayiciler banka kredilerini işletme sermayesinin finansmanı için kullanıyorlarsa kredi faizleri ve ücretler olarak sıralanabilir”. 1980’li yıllarda döviz kuru ile KİT fiyatlarındaki ayarlamalar ve kredi faizleri genel fiyat hareketlerinin üstünde tutulduğu için şirketler bu fiyat hareketlerini kendi satış fiyatlarına yansıtmişlar ve böylece enflasyon kronikleşmiştir. Bu yıllarda ücret hareketleri, genellikle fiyat artışlarının gerisinde kaldığı için enflasyonist etki yaratmamıştır.

Bu görüş ilk başta doğru gibi görünmektedir. Ancak, Türkiye’de imalat sanayiine ait bulgular, maliyetlerle enflasyon arasında yukarıda açıklanan ve genel olarak geçerli olan ilişkinin, ücretler söz konusu olduğunda ilginç bir özellik gösterdiğini ortaya koyuyor; Gerçek ücretlerle kar oranı arasında ters yönlü bir ilişki vardır ve bu da ücretlerle fiyatlar arasındaki bağı zayıflatmaktadır. Daha somut bir ifadeyle; değişken üretim maliyetlerine eklenerek fiyatları oluşturan “kar oranı”, özel sanayi işletmelerinde gerçek ücret hareketlerine bağlı olarak değişmektedir.

Tablo 3.25’de bu bulguları gerçek ücret hareketlerinin farklı yönde seyrettiği çeşitli dönemler için ortaya koyuyor.

Tablo 3.25. Özel Sanayide Kar Oranları ve Gerçek Ücretler.

	1963 - 66	1967 - 70	1971 - 74	1975 - 77	1978 - 88
Gerçek Ücretlerde Ort. Değişme (%)	4.7	6.5	-0.7	15.4	-1.1
Kar Oranı (%)	27.0	19.4	29.0	26.5	33.9

Kaynak: Korkut Boratav, 1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm, Gerçek Yayınevi, İstanbul 1991.

Tablodan da görüldüğü gibi, gerçek ücretlerin arttığı veya artış hızının yükseldiği 1967-1970 ve 1975-1977 dönemlerinde kar oranları, gerçek ücretlerin düştüğü veya artış hızının yavaşladığı 1963-1966, 1971-1974 ve 1978-1988 dönemlerine göre daha düşüktür. Yani ücretlerin düşmesi enflasyonu düşürmemiş, aksine karları arttırmıştır⁽²⁵⁾.

Ancak, hala arzuedilen seviyeye indirilemeyen enflasyonunda net geliri erozyona uğrattığı gerçeğini ihmal etmemek gerekmektedir.

Ücret artışlarının enflasyon oranı, ücret artış oranı ve reel ücretler üzerindeki etkisini incelememiz ücret - enflasyon arasındaki ilişkiyi anlamamıza yardımcı olacaktır.

Öncelikle işçi ücretlerin incelersek, 1981-1994 yılları arasındaki işçi ücret artış oranlarını gösteren Tablo 3.26 ile yıllara göre enflasyon oranlarını gösteren Tablo 3.27'i karşılaştırmamız gerekecektir.

(25) PETROL-İŞ, Araştırma'91, Ankara, 1991, s. 157-161.

Tablo 3.26. Parasal ve Reel Ücret Artışları.(1981-1994).

Yıllar	İŞÇİLER		MEMURLAR	
	Parasal Ücret Artışı (%)	Reel Ücret Artışı (%)	Nominal Artış (%)	Reel Artış (%)
1981	44.1	24.0 (+)	-	-
1982	13.6	12.93 (-)	41.8	15.27 (+)
1983	26.7	3.03 (-)	20	9.73 (-)
1984	25.7	23.83 (-)	31.7	17.83 (-)
1985	23.9	17.73 (-)	36.8	4.83 (-)
1986	16.6	11.33 (-)	59	31.07 (+)
1987	40.8	4.03 (+)	50.8	14.03 (+)
1988	49.4	15.15 (-)	50.5	14.05 (-)
1989	140.9	73.6 (+)	70.9	3.6 (+)
1990	106.5	54.25 (+)	84.4	32.15 (+)
1991	68.1	14.1 (+)	79.1	25.1 (+)
1992	76.4	15.4 (+)	96.5	35.5 (+)
1993	73	12.7 (+)	63.9	3.6 (+)
1994	83	66.6 (-)	39.3	110.3 (-)

Kaynak: İşçiler için: SSK, İTO, DİE kaynaklarından yararlanılmıştır.
Memurlar için: Maliye ve Gümrük Bakanlığı'ndan alınmıştır.

Tablo 3.27. Yıllara Göre Enflasyon Oranları (1979-1994).

Yıllar	Enflasyon Oranı (%)
1979	69.5
1980	98.75
1981	35.45
1982	26.53
1983	29.73
1984	59.53
1985	41.63
1986	27.93
1987	36.77
1988	64.55
1989	67.3
1990	52.25
1991	54
1992	61
1993	60.3
1994	149.6

Kaynak: DİE.

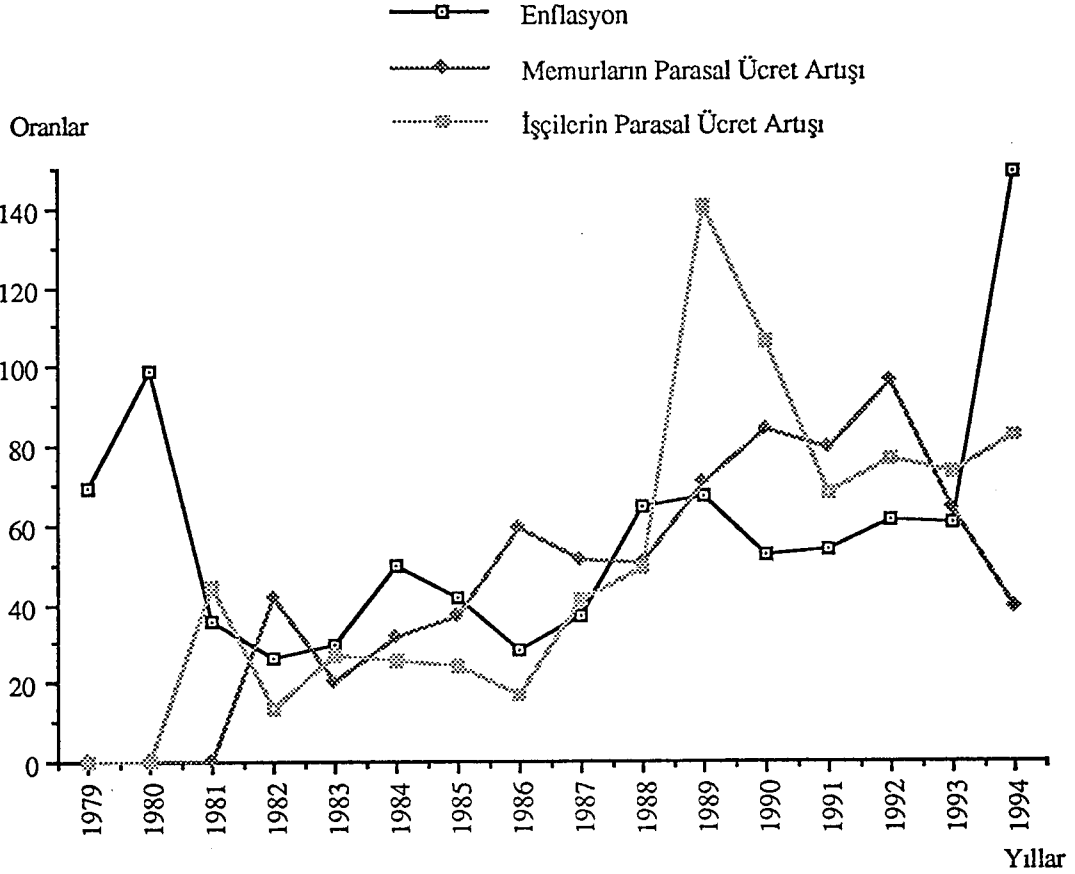
Her iki tabloda da görüldüğü gibi 1980 yıllarında uygulanan istikrar paketinden sonra enflasyon oranı %98'lerden %26'lara düşmüş, ancak bu düşüş parasal ücret artışlarının hala üzerinde seyretmiştir. 1982-1986 yılları arasında reel ücret artışlarında %68.85 azalma olmuştur.

Ayrıca Grafik 3.4'de ücret artışlarının 1979 yılından itibaren enflasyon oranları karşısında nasıl bir seyir izlediğini tesbit etmek bakımından anlamlıdır.

Aşağıdaki grafikte görüldüğü gibi özellikle 1982-1986 yılları arasında işçi ücretleri enflasyonu arkasında yer almıştır. Bu dönemde

işçilerin parasal ücret artışlarında devamlı bir azalma görülmektedir.

Grafik 3.4. Enflasyon Oranı Karşısında Ücret Artışları



Kaynak: Tablo 3.26 ve tablo 3.27' den yararlanılarak çizilmiştir.

1988 yılında ise fiyatlardaki sıçramalar nedeniyle enflasyonun %64.5 olması ve reel ücret artışında %15.15 gibi bir azalış sonucunda işçi ücretleri enflasyonun arkasında yer almıştır. 1989-1993 arasında reel işçi ücretlerindeki devamlı artış %170'leri bulmuştur. Bu durum grafik'te görüldüğü gibi parasal işçi ücretlerinin enflasyonun önüne geçmesini sağlamıştır.

1994 yılında enflasyonun üç haneli rakamlara çıkması işçi ücretlerini olumsuz etkilemiş ve ücret artışında %66.6 azalma olmuştur. Bu yüzden parasal işçi ücretleri enflasyonun arkasında kalmıştır.

Tablo 3.26, 1982-1994 yılları arasındaki memur ücret artışlarını göstermektedir.

Tablodan da görüldüğü gibi 1982 yılı memurlar için olumlu geçmiş, nominal artış %41.8, reel artış ise %15.27 olmuştur. Dolayısıyla grafik 3.4'de görüldüğü gibi memurların parasal ücret artışı enflasyonun önünde seyretmiştir. 1983-1985 yılları arasında reel ücret artışı toplam %32.39 azalmıştır. Bundan dolayı memurların parasal ücret artışı enflasyonun arkasında kalmıştır. 1986-1993 döneminde ise 1988 yılı hariç reel ücret artışları devam etmiştir. Grafik'de görüldüğü gibi bu dönemde memurların parasal ücret artışı enflasyonun önüne geçmiştir. Ancak 1994 yılı memurlar için felaket bir yıl olmuş, reel artış %110.3 gerilemiştir. 1994 yılında memur maaşları enflasyonun çok gerisinde kalmıştır.

Günümüzde işçilerin sendikalar ve grevler yoluyla ücretlerini yükseltmeleri kamuoyu tarafından eskisi kadar sıcak bakılmamaktadır. Buna en büyük etken son yıllardaki memur ücretleri ile işçi ücretleri arasındaki büyük uçurumlardır.

SONUÇ

Ücret, hem toplum açısından hem birey açısından son derece önem arz etmektedir. Toplum bakımından bir faktör payı olan ücret, işçi bakımından ise bireysel gelirini oluşturmaktadır. Aynı zamanda ücret, sanayinin gelişmesine etki eden önemli bir maliyet unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ücretler, genel ekonomik yaşantı içerisinde gelir dağılımına tesir ettiği, üretim hacmiyle yakından ilgili olduğu ve düşük ya da emek veriminin üstünde seyrettiği hallerde işsizliğe eğilim verdiği için, değişik açılardan üzerinden durulmaya değer bir konu haline gelmiştir. Bu yüzden ücret sadece işçi ve işvereni ilgilendirmemekte, toplumun tümünün refahı ve toplumsal huzuru ile bağlantılı olmaktadır.

Ücretin önemli olması yanında, uygun politikası sayesinde, ücretin adil ölçülerde oluşması, ekonomik istikrarı sürdürmek ve yüksek istihdam düzeyini sağlamak mümkün olabilmektedir. Ancak, bir ülkede gelirlerin bir kısmına müdahale edip diğer kısmına etmemek anlaşılır değildir. Ücret politikasının adı gelirler politikası olmalı ve bu kapsamda uygulanmalıdır.

Ulusal ücret ve gelirler politikası, her şeyden önce genel iktisat politikasının bir ögesidir. Enflasyonu önleme, dengeli kalkınma,

istihdamı artırma politikalarıyla birlikte düşünölmelidir. Ulusal ücret ve gelirler politikası esasen hızlı ekonomik gelişme ve tam istihdamla birlikte yürütölen istikrarlı fiyat politikasının yanı sıra, büyümenin yarattığı zenginlikten toplumun tüm kesimlerinin eşit olarak yararlanmasını amaçlar. Böyle bir politikanın olması, işveren ve işçi kesimlerinin birbirlerine güven duymalarını gerekli kılmaktadır. Toplumda, tüm kesimlere kalkınmanın maliyetinin eşit dağıtıldığı ve refahın da eşit paylaşıldığı inancının bulunması gerekir.

Ekonominin bütönlüğü içinde ekonomik ve toplumsal hedefler bir bütöün olarak ele alınıp, özveri dengeli bir biçimde yapılmadıkça, bütöün kesimlerin gönöüllü olarak benimseyecekleri bir politika uygulamak güçtür ve böyle bir uygulamanın başarı şansı azdır.

Üretime emekleriyle katılanların katma değerden alacakları payın ücret ve maaşların artmasının; işgücü verimliliğinin, ulusal gelirin yükselmesi ve örgütlenme ile sendikal güç bileşenlerinin etkenliği ile mümkün olabileceği unutulmamalıdır.

İşçi sendikalarının ücret hadlerini ve toplum ücret gelirlerini çeşitli yönlerden etkilemesi mümkün olmaktadır. Bu etkileme yollarından başlıcaları, emek arzını kısararak işveren sendikasıyla toplu pazarlığa girişmek olmaktadır. Toplu pazarlık sisteminin var olduğu ekonomilerde ücret artışları bir sistemin olmadığı ekonomilere göre sendikalar, ücret artışlarının sıklığına da etki edebilirler. Sendikaların olmadığı bir ortamda yapılacak anlaşmalar, daha uzun süreli olabilmektedir. İşçi sendikalarının güçlü olmadığı ekonomilerde emek piyasası daha çok işverenin etkisi altındadır.

Sendikaların amaçlarını gerçekleştirme de en önemli silahı grevdir. Sendikalar işgücü arzını azaltarak pazarlık güçlerini artırır. Bundan dolayı işverene belli bir maliyet yükleyerek toplu sözleşmede kendi şartlarını kabul ettirmeye çalışırlar. Grevlerin meydana gelişi ile ilgili iktisatçılar arasında garklı görüşler vardır. Buna göre liderliğini Hicks'in yaptığı bir kısım iktisatçılar grevlerin eksik bilgiden kaynaklandığını ayrıca grev olmadan da taraflardan birinin durumunu bozmadan diğersinin durumunu daha iyi hale getirecek Pareto Optimal çözümlerin olabileceğini söylemişlerdir. Bu konuda Ashenfelter ve Johson ise toplu pazarlıkta sadece işçi-işveren temsilcilerinin değil, sendika üyelerinde bulunduğu, sendika liderlerinin üyelerden gelen baskılar sonucunda ve saygınlık kazanmak amacıyla grev kararı aldıklarını öne sürmüşlerdir.

Toplu sözleşmede ücret artış taleplerinin nedenleri başında hayat pahalılığı gelmektedir. Enflasyonla yakından ilişkili olan hayat pahalılığı kavramı bir tek malın fiyatının artışını ifade etmemektedir. Önemli olan o malın bireylerin tüketim sepetlerindeki kapladıkları, yer yani fiyat artışının yansımalarıdır. Diğer bir neden ise, verimlilik artışından ileri gelen ücret artışlarıdır. Verim artışının sonucu, çalışma sürelerinin azaltılması, ücretli izin sürelerinin uzaması, sosyal hizmetlerdeki artışlar gibi çalışanların koşullarını iyileştirecek önlemler sendikanın etkinliğini ön plana çıkaracaktır. Ayrıca bir iş yerinde benzer işyerlerine oranla ücretler düşük tutuluyorsa, sendika bu farkları gidermek amacıyla da ücret artışı isteyebilecektir.

Sendikalar faaliyetleri sonucunda bazı ekonomik değişkenleri etkilemektedir. Bu değişkenlerin başında ücretler gelmektedir. Sendikalaşma sendikalı işçi ücretlerini etkileyebileceği gibi dolaylı olarak sendikasız işçi ücretlerini de etkileyebilmektedir. Sendikalı

sektörde ücret artışı nedeniyle işsiz kalan kişilerin sendikasız sektöre geçip arz eğrisini sağa kaydırarak sendikasız işçi ücretlerinin düşmesine sağlayacağı gibi, potansiyel sendikalaşma tehdidi nedeniyle sendikasız sektörde işverenin ücretleri yükseltmesi şeklinde de olabilmektedir. Bir başka etkide ürün piyasası etkisidir. Buna göre sendikalı işçi ücretlerinin artması o sektörde üretilen malların sendikasız sektörde üretilenlere göre daha pahalı olmasına neden olacaktır. Sonuçta daha ucuz olan sendikasız sektör mallarına olan talebin artması o sektörde ücretlerin yükselmesine yol açacaktır. Ayrıca işçilerin sendikalı sektörde çalışmanın beklenen kazancı ile işsiz kalmanın maliyeti arasında yapacağı tercihlere de bağlı olarak sendikasız işçi ücretleri artıp azalabilmektedir.

Sendikalaşma dışında ücret düzeylerini etkileyen bir çok unsurlar vardır. İşçiler arası ücret farkları işçilerin verimliliklerinin farklı olmasından kaynaklanabileceği gibi, işçilerin demografik özelliklerinden, yaptıkları işle ilgili özelliklerinden ve çalıştıkları piyasanın yapısından da kaynaklanabilmektedir.

Teorik çerçevesi bu şekilde çizilen ücretlerden sonra enflasyon kavramına gelindiğinde bu olgunun sadece fiyatlar genel seviyesinin yükselmesi anlamına gelmediği görülmektedir. Enflasyon kavramı toplam arz, toplam talep, para ve istihdamla da doğrudan doğruya bir ilişki içinde olduğu gözardı edilmemelidir.

Ancak bu araştırmada üzerinde durulan üretim faktörü olan emeğin ücreti ile enflasyon arasındaki ilişkidir.

Ücretlerle ilgili bölümlerde ücretlerin maliyet arttırıcı güçlerden birisi olduğuna işaret edilmiştir. Üretimin artması işçi ve diğer girdi

maliyetlerinin artmasına bundan dolayı birim işgücü maliyetinin, fiyat arz ve talebinin artmasına, enflasyonun hız kazanmasına neden olduğu vurgulanmaktadır. Ücret-fiyat sarmalı de denilen bu durumun bir nedeni de işçilerin enflasyon oranını yakalamaya çalışmalarıdır.

Ücretlerin taşıdığı özelliklerden en önemlisi, diğer maliyet unsurları ve gelir payları için doğru olduğu gibi, iki yönlü bıçak durumunda olmalarıdır; ücretler maliyetlerin olduğu kadar talebinde kaynağını teşkil ederler. Her ücret artışı fiyat seviyesine iki yönden baskı yapar; (1) maliyet yönünden ve (2) talep yönünden. Dolayısıyla maliyet yönünden baskının şiddeti verimlilik artışının, işten çıkarmanın ve kâr marjlarının daraltılıp daraltılmamasına bağlıdır. Diğer bir ifadeyle söz konusu baskı ise, tüketim eğilimine ve ücretlerin talep elastikiyetlerine bağlıdır.

Bu özelliklerin ortaya koyduğu bir sonuç şudur; ücret artışının talep yönü (ücret çekimi) daha yüksek fiyatları desteklemek için gerekli olan talep artışına imkan veren bir potansiyel kaynak durumunu ifade eder. Dolayısıyla burada fiyat yükselmesinin ücret artışını geçemeyeceği varsayılır.

Diğer bir sonuç, ücret artışının meydana getirdiği maliyet artışı ortalama verimlilik artışını geçmese bile (yani, maliyet yönüyle ortalama fiyatlar istikrarlı kalsa bile) ücret artışının meydana getirdiği “ücret çekimi” etkisi ile talep yönünden meydana gelen baskı enflasyon kaynağı olur.

Son olarak milli verimlilik kazancının pay edilmesi konusunda gelir gruplarının ücret ve fiyat mekanizması yoluyla sürdürdükleri “maliyet + kâr marjı” hesabı talep şartlarına bağlı olarak maliyetlerin

(artan ücretler ve diğer maliyetler) sebep olduğu fiyat artışlarına imkan vermektedirler.

Türkiye’de ücretlerin gelişimi incelendiğinde özellikle toplu pazarlık düzenine geçildikten sonra parasal ücretler artarken genelde reel ücretlerin gerilediği görülmektedir. Enflasyonun ılımlı seyrettiği dönemlerde sendikalar ücretleri reel anlamda arttırmada başarılı olurken, enflasyonun yüksek düzeyde olduğu yıllarda aynı başarıyı gösterememişlerdir. Ayrıca organize olma hakları bulunmayan devlet memur maaşlarıyla işçi ücretleri arasında 10 yıla ilişkin yapılan karşılaştırma sendikaların ücretleri yükseltmekte başarılı olduklarını göstermektedir.

Toplu sözleşme görüşmelerinde ücret artışının verimlilik artışını esas alması gerekmektedir. Yoksa verimliliğe dayanmayan her ücret artışı, enflasyonun itici gücü durumuna düşebilir.

Petrol-İş verilerine dayanılarak hazırlanan ücretler ve verimlilik değerlerine ilişkin bulgulara göre: Çalışan başına bazında verimlilik düzeyi, toplam imalat sanayii temelinde; 1970-1980 dönemine göre 1980 sonrası daha yüksek olmuştur. Ücretlerde ise 1971-1978 döneminde artış 1980’den sonra azalış ancak 1989’dan sonra tırmanış vardır. Petrol-İş verilerinde ücret-verimlilik ilişkisine bakıldığında ise 1970-1986 döneminde ücretlerin verimliliğin üstünde ancak onunla paralel gelişmiş yani ücret arttığında verimlilikte artmış, azaldığında ise azalmıştır. 1986’dan itibaren 1989’a kadar ücretler verimliliğin altında seyretmiş, bu yıldan itibaren ücretler tekrar verimliliğin üstünde seyretmiştir.

Öte yandan DİE'nin imalat sanayii verilerine bakıldığında özellikle 1988 yılından sonra ücret artışlarının verimlilik artışlarını üzerinde seyrettiği görülmektedir. Petrol-İş ve DİE verileri arasında tam bir mutabakat bulunmama ile birlikte her ikisinde incelenen dönemde bazı yıllar hariç ücretlerin verimliliğin üstünde seyrettiğini göstermektedir. Bu durumdan hareketle Türkiye'de ücretlerin enflasyonun nedenlerinden birisi olduğu söylenebilir. Daha açık bir ifadeyle verimliliğin üzerindeki bu ücret artışları birim emek maliyetlerinin artmasına yol açarak enflasyonu besleyici bir unsur olmuştur ifadesini kullanmamız mümkündür. Ancak Türkiye'de özellikle çalışma hayatıyla ilgili istatistiklerin çok sağlıklı olmadığı, sendikalar ve çeşitli meslek kuruluşlarının yayınladıkları istatistiklerin ise yanlışlıkla suçlandığı gözönüne alınırsa bu konuda sonuca ulaşırken ihtiyatlı olunması gerekmektedir. Türkiye'de enflasyona neden olan ve/veya onu besleyen başka bir faktörlerde mevcuttur ve enflasyonun sorumluluğu tek başına işçi ücretlerindeki artışa bağlanmamalıdır. Enflasyon ücret ilişkisini şüphesiz daha somut bir biçimde ortaya koymanın bir yolu çok sayıda ekonomik değişkeni içeren geniş bir ekonometrik model oluşturarak regresyon analizine başvurmaktır. Bununla birlikte model oluşturma ve sağlıklı veri teminindeki güçlükler nedeniyle bu çalışmada böyle bir yola başvurulmamıştır. Ne varki analitik olarak regresyon analizi gibi somut sonuçlar vermese de, indeksler, tablolar yardımıyla yaptığımız araştırma Türkiye'de enflasyonist aktarım mekanizmasının (ücret-fiyat spiralinin) işlemekte olduğunu göstermektedir. Bu mekanizmayı durdurmanın bir yolu verimliliği artırıcı tedbirlere başvurmak olurken buna ilaveten sendikalarında ücret artış taleplerinde verimlilik unsurunda gözönüne almaları gerekmektedir. Sendikaların mevcut tutumlarını sürdürmeleri bindikleri dalı kesmek olacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- ALKİN, Erdoğan : **Fiyat Teorisi**, İ.Ü.İ.F. Ya. No. 2291/448, İstanbul, 1982.
- ARTAN, Sinan : **Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye'deki Uygulama**, E.İ.T.İ.A. Ya. No. 239, Eskişehir 1981.
- ATAMAN, Sevgi : **Para Politikası ve Enflasyon**, M.T.K. Araştırmaları, M.T.K.Y. No. 197, 1978.
- BERBEROĞLU, Necat : **Genel EkonomiII**, Eskişehir, 1990.
_____ : **Makro Ekonomi Teorisi**, Eskişehir, 1994.
_____ : **Çalışma Ekonomisi**, Eskişehir, 1991.
- BİÇERLİ, Kemal : **Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması**, A.Ü. İ.İ.B.F. Ya. No. 99, Eskişehir, 1992.
_____ : **Çalışma Ekonomisi**, Yayınlanmamış Ders Notları.
- BORATAV, Korkut : **1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1991.
- DİRİMTEKİN, Halil : **Genel İktisat Teorisi**, Eskişehir, 1985.

- _____ : **Ücret ve Asgari Ücret**, E.i.T.İ.A. Ya. No. 36/12 İstanbul, 1966.
- DÜĞER, İ. Hakki : **Enflasyon ve Parasal Dinamikler**, A.Ü.İ.B.F. Ya. No. 8, Eskişehir, 1983.
- DPT : **Çalışma Hayatı ve Sosyal Güvenlik Konularında Veri Tabanının Oluşturulması-Kaynak ve Yöntemler**, Sosyal Planlama Başkanlığı, Kasım 1990.
- ERGİN, Feridun : **İktisat**, Hamle Matbaası, İstanbul, 1964.
- ESİN, Pars : **Türkiye'de İşveren Sendikacılığı**, A.Ü.S.B.F. Ya. No. 373, Ankara, 1974.
- GÜLLAP, Talat : **Enflasyon Olayı**, Atatürk Ün. İ.F. Ya. No. 69, Erzurum, 1979.
- HAN, Ergül : **İktisada Giriş II**, A.Ü. Basımevi, Eskişehir, 1994.
- ILO : **Minimum Wages in Latin America**, Geneva, 1954.
- IŞIKLI, Alpaslan : **Ücret**, Doğan Yayınevi, Ankara, 1975.
- KEPENEK, Yakup
YENTÜRK, Nurdan : **Türkiye Ekonomisi**, Remzi Kitabevi, B-6, İstanbul, 1994.
- KEPKER, Naci : **Enflasyon, Kavramlar, Politikalar ve Avusturya Keynesciliği**, Cem Yayınevi, İstanbul, 1991.

- KILIÇBAY, Ahmet : **Türk Ekonomisinde Enflasyonun Anatomisi**, İ.Ü.İ.F. YA. No. 507, İstanbul, 1984.
- KORKMAZ, Adil
TURAN, Ayşegül,
TURUNÇ, Ahmet : **Ücret ve İstihdam**, M.P.M. Ya. No. 334, Ankara, 1985.
- KUTAL, Metin : **Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret**, İ.Ü. Ya. No. 149, İstanbul, 1969.
- LORDOĞLU, Kuvvet : **Çalışma Ekonomisine Giriş**, Doğuş Matbaası, İstanbul, 1986.
- OĞUZ, Orhan : **Genel İktisat Teorisi**, Sevinç Matbaası, İstanbul, 1964.
- OĞUZMAN, Kemal : **Hukuk Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, İ.Ü. Ya. No. 3211, İstanbul, 1984.
- ÖZDAMAR, Serpil
AKKÖK, Ayşe
KAYA, Gülay : **Türkiye'de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler**, M.P.M. Ya. No. 196, Ankara, 1975.
- ÖZELMAS, Ekrem : **Ücret ve Ücretlerde Farklılık**, İ.İ.T.İ.A. T.E.E. Ya. No. 7, İstanbul, 1976.
- ÖZER, İlhan : **1970 Sonrası Enflasyonu Nedenleri, Sonuları, Önleme Yöntemleri**, M.B.T.K. Ya. No. 199, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 1979.

- ÖZKAPLAN, Nurcan : **Sendikalar ve Ekonomik Etkileri**, Kavram Yayınları, İstanbul, 1991.
- _____ : **5 Nisan 1994 İstikrar Kararları Nedenleri ve Olası Etkileri**. Busiad Yayınları, No. 13, Bursa, 1994.
- PARASIZ, M. İlker : **Makro Ekonomi, Teori ve Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1991.
- PETROL-İŞ : **Araştırma'89**, Ankara, 1989.
- _____ : **Araştırma'91**, Ankara, 1991.
- SAVAŞ, Vural : **İktisadi Analiz**, İstanbul, 1983.
- ŞAFAK, Can
ÇALIK, Şefik
YALÇINER, Aydın : **İş Yasası Uygulaması**, B-5, İstanbul, 1985.
- TALAS, Cahit : **Sosyal Ekonomi**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979.
- _____ : **İçtimai İktisat**, B-2, Ankara, 1981.
- TUNA, Orhan : **Toplu İş Sözleşmesi Düzenin İktisadi ve Sosyal Tesirleri**, DPT. Ya. No. 745, Ankara, 1963.
- TUNA, Orhan
YALÇINTAŞ, Nevzat : **Sosyal Siyaset**, İstanbul, 1981.
- TUNÇOMAĞ, Kenan : **İş Hukuku**, İstanbul, 1985.
- TÖRENER Mete
LORDOĞLU Kuvvet : **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1991.

- ÜLKEN, Yüksel : **Fiyat Teorisi, C. II, İstanbul, 1980.**
- YAZMAN, Cüneyt : **Toplu İş Sözleşmeleri Müzarkere ve Tatbikatında Strateji ve Taktikleri, Ankara, 1969.**
- YILMAZ, Şiir : **Enflasyon, Gelişmiş Ülkeler İçin Geliştirilen Kuramlar ve Türkiye Gerçeği, G.Ü.İ.İ.B.F. Ya. No. 3, Ankara, 1982.**
- ZAIM, Sebahaddin : **Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitapevi, B-7, İstanbul, 1986.**

Makaleler

- APAYDIN, Orhan : **Dar Anlamda Ücret ve Sosyal Anlamda Ücret, TÜRK-İŞ DERGİSİ, Ankara, S.278 (Haziran-1993).**
- BULUTOĞLU, Kenan : **Türkiye'de Talep Enflasyonu ve Maliyet Enflasyonu, TÜRKİYE'DE ENFLASYON, Sermet Matbaası, İstanbul, 1968.**
- DEMİR, Osamn : **Türkiye'deki Enflasyonun Sebepleri, C. 23, S. 3, VERİMLİLİK DERGİSİ, Ankara, 1994.**
- HİÇ, Mükerrerem : **Enflasyonist Fiyat Artışları ve Normal Fiyat Artışları, TÜRKİYE'DE ENFLASYON, Sermet Matbaası, İstanbul, 1968.**
- _____ : **Maliyet Enflasyonu ve Talep Enflasyonu Kavramları, TÜRKİYE'DE ENFLASYON, Sermet Matbaası, İstanbul, 1968.**

- KUTAL, Metin : "Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde Ücret Politikası", TÜRKİYE'DE İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti, İstanbul, 1973.
- TİSK : Türkiye'de Ücretlilerin Milli Gelirden Aldıkları Pay Artıyor, CXXIX, S. 11 (Ağustos-1991), İŞVEREN DERGİSİ, Ankara.
- 223 : Ücret Üzerinden Yapılan Ödemeler İşvereni Zor Durumda Bırakıyor, CXXX, S. 2 (Ekim-1992) İŞVEREN DERGİSİ, Ankara.
- 227 : 1991 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti, CXXX, S. 12 (Eylül-1992) İŞVEREN DERGİSİ, Ankara.
- 21E : 1993 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti, CXXXIII, S. 3 (Aralık-1994), Ankara.