

**TEORİDE ve UYGULAMADA
ÜCRETLERİN BELİRLENMESİNE
ETKİ EDEN FAKTÖRLER**

(Yüksek Lisans Tezi)

Arif ATAÖĞLU

Eskişehir-1998

Anadolu Üniversitesi
Eskişehir

T.C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TEORİDE ve UYGULAMADA ÜCRETLERİN
BELİRLENMESİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLER**

(Yüksek Lisans Tezi)

İktisat (İktisat Politikası) Anabilim Dalı

Arif ATAÖĞLU

Danışman: Prof.Dr. Burhan ERDEM

Eskişehir-1998

ÖZET

Bu araştırmamızda ücretlerin belirlenmesine etki eden faktörleri inceleyeceğiz ve 1980 sonrası Trkiye’de uygulanan ücret politikaları üzerinde duracağız. Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde ücretlerin dar ve geniş anlamda tanımları verilmiş, çeşitli ücret kavramları üzerinde durulmuş ve ücretin genel ekonomi ağıısından önemi vurgulanarak, ücret teorileri ve ücret sistemleri incelenmiştir.

İkinci bölümde ise tam rekabet ve eksik rekabet piyasalarında ücretlerin belirlenmesi teorik olarak anlatılmış ve piyasa koşullarının dışında ücretlerin oluşumunda en büyük belirleyici faktörlerden, sendikalar, toplu pazarlık sistemi, uygulanan ücret politikaları üzerinde durulmuş ve bu faktörlerin ücretlerin belirlenmesinde nasıl bir etkiye sahip olduğu anlatılmıştır.

Üçüncü ve son bölümde ise, 1955-1980 arasında ücretlerin gelişimi incelenmiş, 24 Ocak 1980 Ekonomik Tedbirlerinden sonra ücretlerde meydana gelen değişimler anlatılmış, milli gelirden ücretlilerin aldığı paylar hakkında bilgi verilmiş, Trkiye’de sendikacılık hareketinin gelişimi ve ücretler üzerindeki etkileri araştırılmış, Trkiye’de ücretler ile verimlilik arasındaki ilişki incelenmiş ve AT ülkeleri ile karşılaştırma yapıldıktan sonra ücret sistemimizdeki bozukluklar ve Türk ekonosiine etkileri vurgulanmıştır.

ABSTRACT

In this research we will study the factors affecting the determining the wages, and consider the wage policies applied in Turkey after the year of 1980, this study consists of three chapters.

In the first chapter the comprehensive description of wage has been given, several wage concepts have been considered and importance of wage according to general economy has been emphasized, mentioning the wage theories and wage systems.

In the second chapter determining the wages in the markets of full competition and of short competition has been told theoretically, and trade unions, collective bargaining system and wage policies applied, which are of the biggest determining factors in the forming of wages except the market conditions, have been considered, and what effects these factors have in determining the wages have been explained.

In the third, chapter the development of wages has been studied according to the years between 1955-1980, the changes taking place in the wages after the economic precautions in the year 1980, 24 January have been told, the information on the shares received by the employees from the national income has been studied, the development of the movement of trade unions and their effects on the wages have been studied, and after made a comparison with the EU countries the deficiencies in our wage system and their effects on Turkish economy have been stated.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
TABLolar	X
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET KAVRAMI, TEORİLERİ, SİSTEMLERİ

I. ÜCRETİN TANIMI	3
II. ÇEŞİTLİ ÜCRET KAVRAMLARI	5
1. Ücret Haddi ve Ücret Geliri	5
2. Fazla Mesai Ücreti	5
3. Maaş	6
4. Primler	6
5. Sosyal Yardımlar	6
6. Net Ücret	7
7. İkrariyeler	7
8. Parasal Ücret-Reel Ücret	7
9. Asgari Ücret	8
III. ÜCRETİN EKONOMİK YÖNÜ	9
IV. ÜCRET TEORİLERİ	11
1. Klasik Ücret Teorileri	11
1.1. Ücret Fonu Teorisi	11
1.2. Doğal Ücret Teorisi	12

	<u>Sayfa No</u>
2. Marjinal Prodüktivite (Verimlilik) Teorisi	14
3. Pazarlık Teorisi	16
4. Keynesyen Ücret Teorisi	18
V. ÜCRET SİSTEMLERİ	20
1. Zaman Esasına Dayanan Ücret Sistemi	20
2. Verimlilik Esasına Dayanan Ücret Sistemleri	21
2.1. Parça Başına Ücret (Akort Ücret)	22
2.2. Prim Ücreti Sistemleri	24
2.2.1. Halsey Sistemi	24
2.2.2. Rowan Sistemi	25
2.2.3. Taylor Sistemi	25
2.2.4. Gant Sistemi	26
2.2.5. Bedaux Sistemi	26
2.2.6. Emerson Sistemi	27
2.2.7. Bonus Sistemi	27
2.2.8. Barth Sistemi	27

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRETİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER

I. ÜCRETLERİN BELİRLENMESİ	28
1. Tam Rekabet Piyasasında Ücretin Belirlenmesi	28
2. Eksik Rekabet Piyasasında Ücretin Belirlenmesi	30
2.1. İşlerin ve İşçilerin Heterojenliği	30
2.2. Bilgi Eksikliği	31
2.3. Maksimizasyoncu Olmayan Davranışlar	32

	<u>Sayfa No</u>
II. SENDİKACILIK	34
1. Sendikacılığın Tanımı	34
2. Sendikaların Amaçları	35
2.1. Ekonomik Amaçları	36
2.2. Ekonomik Olmayan Amaçlar	36
3. Sendika ve Ücret Seviyesi	38
3.1. Girişimci Tarafından Sağlanan Kârın Düzeyi	38
3.2. Ücret Düzeyinin İşsizlikle İlişkisi	39
3.2.1. İkame Etkisi	40
3.2.2. Mal Talebinin Esnekliği	41
4. Sendikalar Dışında Ücretleri Etkileyen Diğer Unsurlar	41
4.1. Verimlilik Farkları	42
4.2. Demografik Özellikler	42
4.3. Piyasa Yapısı	43
III. TOPLU PAZARLIK SİSTEMİ	43
1. Toplu Pazarlığın Tanımı	43
2. Toplu Pazarlık Sisteminin Unsurları	44
2.1. Toplu Bir Hareket Oluşu	45
2.2. Tarafların Pazarlık Gücüne Sahip Olması	45
2.3 Sürekli Bir Temsil Organı Olarak Örgütsel Bir İçerik Taşınması	46
2.4. Değişik Safhalardan İbaret Dinamik Bir Süreç Oluşması	47
3. Toplu Pazarlık Yoluyla Ücretlerin Belirlenmesi	47
3.1. Gerileme-Durgunluk Dönemlerinde Toplu Pazarlık	48
3.2. Refah Döneminde Toplu Pazarlık	49
3.3. Toplu Pazarlıkta Rol Oynayan Başka Etkenler	50
4. Ücret Seviyesine Tesir Eden Faktörler	51
4.1. Emek Talebindeki Fazlalığın Ücret Artışlarına Etkisi	51

	<u>Sayfa No</u>
4.2. Hayat Pahalılığından Doğan Ücret Artışları	52
4.3. Prodüktivite Artışından İleri Gelen Ücret Artışları	52
4.4. İşletmeler Arası ve İşkolların Arası Ücret Farklılıklarının Giderilmesi İçin Yapılan Ücret Artışları	53
4.5. Kuvvetli Sendikaların, Tekelci İşverenlerin Hakim Olduğu Bir İşkolundaki Ücret Artışları	53
5. Sendikaların Ücret Artışı İsteme Nedenleri	54
6. İşverenlerin Ücret Artışına İtiraz Nedenleri	55
IV. ÜCRET POLİTİKALARI	56
1. Ücret Politikalarının Özellikleri	57
2. Ücret Politikalarının Amaçları	58
3. Ücret Politikalarının Araçları	59
3.1. Kamu Kesiminin Etkinliği	59
3.2. Asgari Ücretin Düzenlenmesi	60
3.3. Toplu Pazarlık Sistemi	61
4. Ücret Politikalarının Saptanması	61
4.1. Ücret Politikası Saptanması Öğeleri	62
4.2. Ücret Politikası Saptamanın Ölçütleri	62
5. Ülkelerin Gelişme Derecelerine Göre Ücret Politikaları	63
5.1. Gelişmekte Olan Ülkelerde Ücret Politikası	63
5.2. Gelişmiş Ülkelerde Ücret Politikası	64
5.3. Planlı Ekonomilerde Ücret Politikası	64
6. Kuramsal Ücret Politikaları	65
6.1. Düşük Ücret Politikası	65
6.2. Yüksek Ücret Politikası	66
6.3. Satın Alma Gücü Politikası	67
7. Ücret Politikalarının Toplumsal ve Ekonomik Etkileri	68

	<u>Sayfa No</u>
7.1. Ücretlerin Yükseltilmesinin Toplumsal Etkileri	68
7.2. Ücretlerin Yükseltilmesinin Ekonomik Etkileri	68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÜCRET POLİTİKALARI ve VERİMLİLİK

I. TÜRKİYE'DE ÜCRETLERİN GELİŞMESİ	70
1. 1955-1963 Dönemi	70
2. 1963 Sonrası Dönem	72
2.1. Türkiye'de Sendikacılık Hareketlerinin Gelişimi	72
2.2. 1963-1980 Döneminde Ücretlerin Sayısal Gelişimi	73
2.3. 1980 Sonrasında Ücretlerin Sayısal Gelişimi	75
3. Milli Gelirden Ücretlilerin Aldığı Paylar	80
4. Devlete Ücret Üzerinden Yapılan Ödemeler	81
5. Türkiye'de Ücretler Sendika Etkisi	84
II. TÜRKİYE'DE ÜCRET VE VERİMLİLİK	93
1. AT Ülkelerinde ve Türkiye'de İşgücü Verimliliği İçinde Ücretlerin Payı	101
2. Türkiye'de İşgücü Maliyeti ve Ücret Artışları	102
III. İŞGÜCÜ MALİYETLERİ VE ÜCRET SİSTEMİNİN YARATTIĞI SORUNLAR	104
1. Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde İşgücü Maliyetleri	104
SONUÇ	110
YARARLANILAN KAYNAKLAR	115

TABLULAR

Tablo 1 : Sigortalı ortalama parasal ve reel ücretler (1955-1963)	71
Tablo 2 : Sigortalı ortalama parasal ve reel ücretleri (1964-1980)	74
Tablo 3 : Parasal ve reel işçi ücretlerindeki değişmeler (1981-1996)	76
Tablo 4 : Devlet memur maaşları indeksindeki gelişmeler (1980=100)	77
Tablo 5 : Kamu ve özel kesimde işçi ücretlerinin gelişimi	78
Tablo 6 : İşgücüne yapılan ödemeler bakımından ücret gelişmeleri(1988-1992)	79
Tablo 7 : Ücretli grupları itibariyle milli gelirden alınan paylar	81
Tablo 8 : Ücret üzerinden devlete yapılan ödemeler	82
Tablo 9 : İmalat sanayiinde ortalama reel ücretler (1963=100)	86
Tablo 10: Toplu iş sözleşmeleri işçi ve işyeri kapsamı	88
Tablo 11 : Kamu özel ayrımında grevler	90
Tablo 12: İmalat sanayiinde ücret, üretim ve katma değer gelişmeleri (1985-1996)	95
Tablo 13: 1971-1991 İmalat Sanayiinde Verimlilik ve Ücretler	97
Tablo 14: 500 büyük firmanın ekonomik büyüklükleri ve gelirlerin yıllık büyüme hızları	99
Tablo 15: 500 büyük firmada bölüşüm ve oranlar	100
Tablo 16: İmalat sanayinde 1986-1991 döneminde ücret, üretim ve verimlilikte reel artışlar	101
Tablo 17: 1982-1992 yılları arısında verimlilik içinde ücret payları	102
Tablo 18: Türkiye' de işgücü maliyeti ve ücret artışları (1985-1995)	103
Tablo 19: Toplu iş sözleşmesi düzenine tabi özel kesimde ortalama işgücü maliyetindeki gelişmeler	106
Tablo 20: 1985-1991 Döneminde ücret, verimlilik ve üretimde yıllık	106

GİRİŞ

Toplumlar giderek bir endüstri ve hizmet toplumuna dönüştükçe ve dolayısıyla ücretli ve işçilerin sayısı arttıkça bunların durumunu koruma, geliştirme ve iyileştirme önem kazanmıştır. Ücret sorunu, toplumun tümünün refahını ilgilendiren bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal adaletin sağlanması, emekçi kesiminin yaşam düzeyinin yükseltilmesi, gelirin bireyler ve çeşitli toplumsal kesimler arasındaki dağılımında görülen adaletsizliğin giderilmesinde en büyük rol yine ücretlere düşmektedir.

Çağdaş devlet anlayışı, toplumdaki gelir dağılımına ilgisiz kalmaz, bu dağılımın adil ölçüler içinde yapılmasını sağlamak zorundadır. Fakat devlet aynı zamanda, ekonomide istikrarı sağlamak ve uygun bir istihdam ortamı yaratmaktada yükümlüdür. İşte devlet bu amaçlara ulaşmak için ücret politikaları oluşturmaktadır.

Bu çalışmamızda, teoride ve uygulamada ücretlerin belirlenmesine etki eden faktörlerin incelenmesi amaçlanmış ve 1980-1995 yılları arası Türkiye’de ücretlerin gelişimi araştırılmıştır.

Bu amaçla, ücret kavramı çeşitli bilim dallarında incelenerek belirli yaklaşım biçimleri oluşturulmuş ve çeşitli tanımlara verilmeye çalışılmıştır. Ücretlerin ne olduğu ve nasıl hesaplanacağı farklı biçimlerde yorumlanmış, bunun sonucu olarak farklı ücret teorileri ortaya atılmıştır. Ücretin izah eden bu teorileri neler olduğu ve neleri savunduklarını anlatılmak istenmiştir. Emegini satan işçiye

verilecek ücretin hangi oranlarda olacağı ve bu oranları hesaplariken hangi yöntemlerin kullanacağı hususunda çeşitli ücret sistemleri ortaya atılmış, ücret miktarının tespitinde çeşitli hesaplama şekilleri bulunmuştur.

Emek kesiminin geçim kaynağı olan ücretlerin belirlenmesini piyasa koşullarına (Tam rekabet, eksik rekabet piyasalarına) dayanarak açıklayan teorinin yanında çağdaş devlet anlayışının gereklerinden olan sendikalar ve toplu pazarlık düzeni, ücret düzeyinin belirlenmesinde en büyük rolü üstlenmişlerdir. Bu anlayışa göre ücret arz ve talebin kesiştiği noktada değil, sendikalar ile işveren arasında yapılan toplu pazarlık sonucu belirlenmektedir. Bu nedenle araştırmamızın ikinci bölümünde sendikalar ve toplu pazarlık sistemi genel hatlarıyla incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın sonunda Türkiye’de 1955-1980 yılları arasındaki ücretlerin gelişimine genel bir bakış yapılmış ve 1980-1995 yılları arasındaki ücretlerin sayısal gelişimi incelenmeye çalışılmış, ücretlerin milli gelirden aldığı paylar araştırılmış, OECD ve AT ülkeleri ile karşılaştırmalar yapılmış ve ücret verimlilik arasındaki ilişki araştırılmaya çalışılmıştır. Ancak Türkiye’de ücretler konusunda düzenli araştırma yapılmadığı ve düzenli verilerin bulunmadığından dolayı bu çalışma belirli sınırlar içinde kalmıştır.

1995

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET KAVRAMI, TEORİLERİ, SİSTEMLERİ

I. ÜCRETİN TANIMI

Ekonomilerde insanların bedeni ve fikri çalışmalarıyla meydana getirdikleri kıymetler kendilerine aittir. Bunları evvelce kararlaştırılmış şartlarla bir bedel “ücret” karşılığında başkalarına satmış bulunabilirler (1).

Ücret kavramı, değişik dönemlerde değişik kapsamda ele alınmış ve özellikle çeşitli bilim dallarına göre incelenerek belirli yaklaşım biçimleri oluşturulmuştur (2). Ekonomik açıdan ücret; mal ve hizmet üretimi için gerekli faktörlerden biri olan emeğin bedelidir (3). Sosyal siyaset açısından “iş görenin geçim aracıdır” ve iş hukuku açısından ise iş görenin fikri ve bedeni faaliyetlerinin karşılığıdır. Ancak işletme ekonomisindeki ücret kavramı ile sosyal ücret kavramları arasında bir ilgil kurulabilir. Sosyal ücret, işgörene belirli yaşam düzeyini sağlamak ve bunu sürdürmek amacı ile ulaşılmış bir kavramdır. Bu görüşün, işletme ekonomisine ve işletme yönetimine göre ifadesi, eşit işe eşit ücret ve ücretin bölgesel özelliklerine göre düzenlenmesi ile ücret adaleti olarak ortaya çıkmaktadır (4).

1 Halil DİRİMTEKİN, *Ücret ve Asgari Ücret*, İstanbul, 1966, s.3.

2 İsmail Durak ATAAY, *Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri*, İstanbul, 1985, s.14.

3 Necat BERBEROĞLU, *Çalışma Ekonomisi*, Eskişehir, 1994, s.134.

4 ATAAY, s.14.

İşveren açısından, ücret, maliyet artırıcı unsur olarak görülmesine rağmen, ücret artışlarının verimliliğin artışıında getirdiği bilinmektedir. Bu nedenle, eğer ücret artışı ile verimlilikte bir artış sağlanabilirse maliyetlerin düşmesi mümkün olacaktır. İşletme açısından ücret, işletmeye eleman alınmasında, onların çalışmaya özendirilmesinde önemli bir unsur olmaktadır (5).

İşçi açısından ücret, ise, kendisinin ve ailesinin yaşamasını, yani emeğinin yeniden üretimini sağlayacak bedensel ve düşünsel emeğinin karşılığında aldığı ödemedir. Bununla işçi, emeğinin yeniden üretimi için, beslenme giyinme, sağlık ve eğlence gibi temel gereksinimlerini karşılamaya çalışmaktadır.

Ücretin çeşitli kanunlardaki tanımları aşağıdaki gibidir;

Ücretin, anayasa'da tanımı yapılmıştır. 1982 Anayasasında "Ücret emeğin karşılığıdır" demek suretiyle ücretin emeğe bağlı olduğu belirtilmiştir (AY m.55).

İş Kanununda ; "genel anlamda ücret, bir kimseye ve bir iş karşılığında işveren ya da üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakten ödenen meblağı kapsar" (İş.K. m.26).

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

Deniz İş Kanununda; "Ücret, gemi adamına iş karşılığı verilen, vekili tarafından nakten ödenen meblağıdır" (Deniz İş K. m.29).

Vergi Hukukunda; "Ücret, işverene tabi ve belirli bir iş yerinde 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, m.61). şeklinde tanımlanmaktadır (6).

5 BERBEROĞLU, s.134.

6 Can ŞAFAK, Şefik ÇALIK, Aydın YALÇINER, İş Yasası Uygulaması, 5. Basım, İstanbul, 1995, s.218

II. ÇEŞİTLİ ÜCRET KAVRAMLARI

1. Ücret Haddi ve Ücret Geliri

Ücret haddi emeğin belirli bir zaman birimi içinde üretim birimi başına elde ettiği para miktarı olurken , ücret geliri, iş süresi ile ücret haddinin çarpımına eşittir (7). Genellikle iş seçme esnasında işin net cazibesini değerlendirme ve pazarlık yönünden önem arzeden ücret haddi'dir.

İşveren yönünden, üretim birimi başına işçilik maliyetinin hesaplanmasında dikkate alınan ise, ücret gelidir. İşçi ailesi ve işçinin satın alma gücü bakımından önem ifade eden husus, yine ücret gelidir. Ücret haddi ile ücret geliri birbirinden ayrı şeylerdir. Ücret geliri umumiyetle gündelik ücret geliri, haftalık ücret geliri, aylık ücret geliri ve hatta yıllık ücret geliri olarak dikkate alınır. İşçi ailesi için önemli olan, yıllık ücret gelidir. Yalnız ücret haddini bilmek ile yıllık ücret geliri hakkında tam fikir edinilmez; zira ücret hadleri dışında ücret gelirin tesir eden daha başka unsurlarda vardır. bunlar şöyle özetlenebilir:

2. Fazla Mesai Ücreti

Fazla mesai yapıldığı zaman memleketlere göre nisbeten değişmekle beraber, umumiyetle normal ücret haddinin üzerinde bir ödeme yapılır veya toplu sözleşmelerle tespit edilen oranda ücret haddi yükseltilir ve ücret geliri artar(8).

7 BERBEROĞLU, s.137.

8 Sebaattin ZAIM, Çalışma Ekonomisi, İstanbul, 1990, s.184.

3. Maaş

Teorik olarak, maaş da bir ücret olmasına rağmen maaş uygulamada daha uzun vadeli olarak ödeme yapılmaktadır. Bu genellikle aylık veya yıllık devreler halinde ödemekte olup, genellikle hizmet sektöründe çalışan ve büro memurlarının ücretlerine bu ad verilmektedir. Maaş çalışmadan önce, ücret çalıştıktan sonra ödenmektedir.

4. Primler

Bu adla yapılan ödemeler, genellikle normal koşullar dışında işçinin karşılaştığı yükü karşılamak amacıyla verilmektedir. Normal mesainin üzerinde yapılan çalışmalar için verilmektedir. Bazı işkollarında tehlikeli işler için bu tür ödemeler yapılmaktadır (9).

5. Sosyal Yardımlar

Çeşitli primlerde ve nakti ücrete ek olarak, işçilere muhtelif ek yardımlarda bulunur. Mesela, ücretli tatil hakkı, parasız öğle yemeği, elbise, ayakkabı, palto, şapka verilemsi, yiyecek yardımı yapıyması, yakacak tazminatı ödenmesi, yol parası verilmesi veya işçilerin işletme vasıtalarıyla parasız nakli, resmi sosyal sigortalar dışında doğum, hastalık, ölüm, evlenme yardımları yapılması, çocuk zammı verilmesi; tahsilde olan işçi çocuklarına kademeli yardım yapılması, elektrik, su ve mesken yardımı yapılması veya lojman temini, nakti ücret haddi dışında işçilerin refahına yönelik ödemelerdir (10).

9 BERBEROĞLU, s.138.

10 ZAIM, s.187.

6. Net Ücret

İşverenin verdiği ücret, brüt (gayrisafi) ücrettir. bu ücret gelirinden “vergi, sosyal sigorta primleri, sendika aidatı ve benzeri kesintiler yapıldıktan sonra, işçinin üzerinde tasarruf edebileceği ücret gelirinin toplamına “safi (net) ücret” denilmektedir (11).

7. İkramiyeler

Muhtelif işletmelerde işçiye aylık ücretin dört katına kadar ikramiye adı altında ödemeler yapılır. ikramiye sayısı şimdi âzami yılda “4 ikramiye” ile sınırlandırılmıştır. 1980 yılından önceki uygulamada yılda 9 ikramiye kadar ilave ödemelerin toplu sözleşmelerde yer aldığı görülmüştür.

İkramiye verilip, verilmeyeceği, verilirse ne miktarda verileceği işletme ve işkollarına göre değişir. Bazılarında meselâ; memurlarda ikramiye hiç yoktur. Böylece, aylık ücret geliri artmadan, ödenecek ikramiye sayısına göre yıllık ücret geliri artmış olur.. Yılda dört ikramiye ücrete %25 zam yapmak anlamına gelir.

Esasında ikramiye denen şey ücret zammından başka bir şey değildir; İşverenler ücretlerden daha az vergi ödeyebilmek amacıyla bu yola gitmişlerdir. Çünkü ikramiye oranında aylık ücretler arttırılmış olsa daha yüksek vergi dilimlerine çıkmış olacaktır. Bundan kurtulmak için daha düşük vergi dilimine tabi olan mevcut maaşın sayısı arttırılmakta, mesela, işçiye bir yılda oniki maaş yerine (dört ikramiye verilmesi halinde) onaltı maaş ödenmektedir (12).

8. Parasal Ücret-Reel Ücret

Parasal ücret, ücretin cari ülke parasıyla ifade edilmektedir. Gerçek ücret ise, fiyat artışlarına bağlı olarak nakti ücretin satın alma gücünü göstermektedir.

11 BERBEROĞLU, s.139.

12 ZAIM, s.186.

işçilere ödenen parasal ücrettir. işçilerin milli gelir ve kalkınmadan aldıkları payını öğrenmek, yaşama düzeyini tespit etmek için reel ücretler önem taşımaktadır.

Belli bir dönemde parasal ücret, aynı dönemdeki fiyat indeksine bölünerek reel ücret bulunabilmektedir. Bilindiği gibi “Tüketici Fiyat İndeksi”, gerçek ücreti bulmakta kullanılmaktadır (13).

9. Asgari Ücret

Asgari ücret, zaman ve mekan içerisinde değişimler kaydetmiştir. asgari ücret denildiği zaman, daha ziyade işçinin hayatını idame ettirebilmesi için, geçimini sağlayacak asgari bir miktar anlaşılmaktadır. Fakat zamanla bu anlamda uzaklaşmıştır. Hiçbir kabiliyet ve eğitim istemeyen bir işin yapılmasında kullanılan işgücüne ödenen bedel anlamındadır (14).

Asgari ücretin uygulanması için üç ihtimal vardır:

- a) Devlet, çıkaracağı bir kanunla ülkenin tamamında geçerli olmak üzere, bir asgari ücret tesbit edilir.
- b) Kuruluşların bir kanunla tespit edilecek olan asgari-ücret komisyonları, muayyen bölgeler veya belirli iş kolları için asgari ücretleri tespit edebilirler.
- c) İkili taraflar, yani, işverenle işçi sendikaları toplu sözleşmelerle asgari ücret anlaşmasını bir sözleşmeye bağlayabilirler.

Türkiye’de ikinci sistem uygulanmaktadır. Yalnız uygulama tarzında değişimler olmuştur. 1936’da İş Kanununa asgari ücretle ilgili bir madde konulmuş. Fakat uygulanamamıştır. 1951 ile 1967 arasında mahalli komisyonlar

13 BERBEROĞLU, S.141.

14 DİRİMTEKİN, s.63.

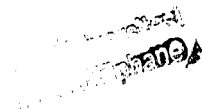
marifetiyle asgari ücretler tespit edilmiştir. Fakat uygulama ancak “Çalışma Bakanlığının lüzum gördüğü yerlerde ve işlerde” yapıldığından, bütün ülkeyi kaplayan asgari ücretler gerçekleştirilmemiştir. 1475 sayılı İş Kanunumuz asgari ücretlerin tespitini 33. maddesi ile düzenlenmiş ve bu yetkiyi Ankara’da bulunan ve kararı kat’i ve nihai olan bir merkezi ücret komisyonuna vermiştir. Mahalli komisyonlar kaldırılmıştır. 1974 yılından itibaren asgari ücretler ülke çapında tespit edilmeye başlanmıştır. Hükümet işçi ve işveren temsilcilerinden meydana gelen komisyon en geç iki yılda bir toplanarak hizmet akti ile çalışan her türlü işçi, gemi adamı ve gazetecilerin asgari ücretini tespit etmektedir (15).

III. ÜCRETİN EKONOMİK YÖNÜ

Ücretin ekonomik yönü, işgöreni en çok ilgilendiren yanıdır. Çünkü aldığı ücretle işgören, gereksinimlerini ya da isteklerini karşılayabilirler. Göreceli olarak çok az kimse veraset ve benzeri bir başka yolla kendi parasal kaynaklarına sahip olabilir. Çalışmayan, çalışacak bir iş bulamayan çok az kişi, resmi sosyal olanaklardan yararlanarak kazanç elde edebilir. Genellikle ücret ve benzeri bir kazanç elde edebilmenin yolu bir işte çalışmaktır. Birey, kendi çabası ile elde edebileceği ekonomik kaynakları; yiyecek, barınma, tatil, vb. gereksinimlerin karşılanmasında ve diğer hizmetlerden yararlanmasında kullanır. İşgörene gereksinimlerini karşılayabilecek düzeyde ücret ödemek, ücret yönetiminin temel amacı olarak kabul edilebilir. Genel olarak ücret yönetimi işgörene ödenecek ücretin yeterli ve adil olmasını gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

Ücretin ekonomik açıdan yeri ve önemi belirtilirken, sosyal, politik ve dinsel eğilimlerle, psikolojik etkenlerin incelenmesi zorunludur. İşletme dışı baskı grupları ile, bu tür olgulara açık olan toplumların değer ölçüleri; ücret kavramının ülke ve birey ölçeğinden biçimlenmesini sağlar. Ücret, toplumsal gerçeklerin, alışkanlıkların, gelenek ve göreneklerin, geçmişte kazanılan deneyimlerin bir işlevidir. Dahası, işletme ücret düzeyini yüksek ya da düşük belirleme

15 ZAMİ, s.204.



konusunda bağımsız karar veremez. İşletme dışı koşullar bazı sınırlar içinde bağımsız kalma gücünü yönetimlere verirse bu kez de, işletme gerçekleri kararı sınırlayan ikinci etkenler gurubunu devreye sokar. Böylece işletme, zaman zaman bu dış koşulları veri olarak kabul eder. Yapılan araştırmalarda; işletmenin %80'inden fazlasının ücretlerini diğer işletmelerin ücretleri ile karşılaştırarak saptadıkları belirlenmiştir. İşletmelerin büyük çoğunluğu, ücrete ilişkin bilgilerin tümünü bölgesel işgücü pazarından elde etmektedirler.

Raynolds'a göre; "işletmelerin işgörenleri işe alma ve işte kalmalarını sağlamak için ödeyebilecekleri ücret, işletme ücret düzeyinin alt sınırını, işgörenin işletmeden ayrılamayacakları ve işletmenin de yaşamını sürdürebileceği ücretler de üst sınırı olmuştur." Bu bakımdan ücrete ilişkin olarak seçilen politikanın tutarlılığı, elde edilen gerçek bilgilerin doğruluğuna bağlıdır. İşgörene yeterli ücret ödenmesi için işletme ve işgücü amaçlarını içinde buldukları koşullarla uyumlaştıran yönetimler ancak bu uygulamalarında başarılı olabilirler (16).

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 toplumunda hayati bir konu şeklinde kendini göstermektedir. Bunun ötesinde gerek kurumsal 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 oturturulmaktadır.

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 (17).

16 ATAAY, s.17-18.

IV. ÜCRET TEORİLERİ

1. Klasik Ücret Teorileri

Klasikler ücreti daha ziyade arz ve talep kanunları ile ve aynı zamanda maliyet faktörleri ile açıklamaya çalışmışlardır. Klasiklerin ücret teorileri iki grupta toplanabilir:

- Ücret fonu teorisi,
- Tabii ücret teorisi.

1.1. Ücret Fonu Teorisi

Ücreti izah eden teorilerden biri, ücret fonudur. Adam Smith, bu teorinin esaslarını ortaya atmış J.S. Mill ve Mac Culloch bunu geliştirmiştir.

Bu teoride arz ve talep kanunlarının iş piyasasına tatbik edildiği görülür. Bilindiği gibi fiyat teşekkülü konusunda mal fiyatlarını tayin eden unsur daha ziyade o malın talebi ve arzıdır. Bu malın fiyatı, talep hacmine göre yükselir veyahut düşer. Ücret fonunu geliştiren iktisatçılar, mallar için kabul edilen sistemi emeğin fiyatına da tatbik etmek istemişlerdir. Yani onlara göre bir iş piyasası mevcuttur. Burada işgücü talep edildiği nisbette fiyat yükselecek (yani ücret artacak) aksine arzın arttığı takdirde fiyatı düşecek (yani ücreti azalacak) tır. Teorideki işgücü arzı daha ziyade bir tek unsura indirilmiştir. İşgücü arzı dendiği zaman, piyasada mevcut işçi adetini nazarı itibara almamıştır. İşgücü talebi ise, bu piyasada mevcut işçilere tahsis edilmiş olan sermayenin miktarıdır. Belli bir devrede işgücüne ödenmesi için ayrılacak sermaye bir fon teşkil ediyor. Bu fon, çalışabilecek ve çalışmaya hazır işçilere ileride tediye edilecektir. Bu suretle ortalama ücreti tayin ve tespit etmek mümkün olacaktır (18).

¹⁷ Pars ESİN, Türkiye'de İşveren Sendikacılığı, A.Ü.S.B.F. Ya.No.373, Ankara, 1974, s.224.

¹⁸ Orhan OĞUZ, İktisata Giriş, Marmara Üniversitesi, Ya.No.513, İstanbul, 1992, s.300-301.

Teoriye göre müteşebbisin işletmeye koyduğu sermayenin bir kısmı sabit sermayeye ayrılmakta, artarıda döner sermayeyi oluşturmaktadır. Döner sermayeden hammadde ve amortismanların payının çıkarılması sonucunda, geriye ücret fon'u kalmaktadır. işte ücretlere ayrılan bu fon, bir üretim devresinde çalışan işçi sayısının bölünerek, ücret, yani ortalama ücret bulunmaktadır.

Ücret fon'u teorisi aşağıdaki şekilde formüle edilmektedir.

$$\text{Ortalama ücret} = \frac{\text{Ücret fonu}}{\text{İşçi adeti}}$$

Bu teoriye göre ortalama ücretin yükselmesi için, ücret fonunun işçi sayısına oranla daha büyük bir hızla artması gerekmektedir.

Diğer yönden ise; işçi miktarının azalması, ücret fon'unun daha az işçiye bölünmesi ile ortalama ücretin yükselmesine neden olmaktadır (19).

1.2. Doğal Ücret Teorisi

Klasik iktisatçılar mal fiyatlarının teşekkülü konusunda doğal fiyat üzerinde durmuşlardır. Bu iktisatçılar malların doğal fiyatının mevcut olduğunu ve piyasa fiyatlarının da bu doğal fiyatın biraz üstünde veyahut altında teşekkül ettiğini, emek konusunda da tıpkı bunun gibi doğal bir fiyatın mevzubahis olabileceğini ifade etmektedirler (20).

Doğal ücret; Klasik ücret kuramına göre yaşamasını sürdürebilmesi için, bir işçinin, en çok gerekli olan tüketim mallarını sağlamaya yeter bir düzeyde oluşan ve işçiye, emeğin karşılığı olarak verilen para veya maldır. Şu halde ücretin miktarını belirleyen temel etken işçinin bedensel ihtiyaçlarıdır. İşçilerin bedensel

19 Halil DİRİMTEKİN, Genel İktisat Teorisi II, İstanbul, 1989, s.182.

20 OĞUZ, s.305.

ihtiyaçlarına bağlandığı içindir ki liberal düşünürlerden Cantillon Turgot ve Adams Smith tarafından ortaya konulup David Ricardo'nun düşüncesinden geliştirilen bu kurama **Doğal Ücret Kuramı** adı verilmiştir.

Adam Smith'e göre, ücret öyle bir düzeyde bulunmalıdır ki, işçi yaşamını sürdürebilmeli ve kuşak kurabilmelidir. Ücret, böyle bir düzeyin, altında kalırsa işçi kuşağı birinciden sonra yok olmaya katlanmak zorundadır (21).

Turgot; bir işçinin fizyolojik ihtiyaçlarını giderebilmesi için zaruri olan asgari haddir. Yani işçi sadece varlığını korumak için lüzumlu gıda maddelerini tedarik edecek ve bu miktar, işgücü üretim maliyetini ortaya koyacaktır (22).

Ricardo 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 artıracığından ücretleri düşürecektir. Böylece ücret seviyesi, uzaklaşmış olduğu doğal ücrete yaklaşacaktır. Bu fikirleri ile, "Piyasa Ücreti, doğal ücret seviyesine düşmek zorundadır, ondan uzaklaşamaz", şeklinde meşhur "Tunç Kanunu"nu ortaya koymuşlardır (23).

Karl Marx'ın fikirlerindeki şöyle özetleyebiliriz; Marx , durumu değişik şekillerde ele alıp izah ediyor. Ona göre bir toplumda daimi olarak işsizler vardır. Bu işsizler bir yerde iş imkanı açılınca derhal aralarında rekabete giriyorlar ve bu rekabet neticesinde talep edenler ücretleri düşürmek yolunu buluyor ve işgücü üretim maliyetinin üstünde ücret alma imkanları kalmıyor. Yani, bir cemiyetin içinde daimi olarak bir miktar işsiz bulunması ücretlerin işgücü üretim maliyetinin üstünde daimi olarak tespit edilmesine mani olmaktadır (24).

21 Cahit TALAS, *Sosyal Ekonomi*, Ankara, 1972, s.10.

22 OĞUZ, s.306.

23 DİRİMTEKİN , s.183.

24 OĞUZ, 306.

2. Marjinal Prodüktivite (Verimlilik) Teorisi

XIX yüzyılın sonlarına doğru ortaya atılan marjinal verimlilik teorisi, ücreti açıklayan daha önceki teorilerin yerini almıştır.

Marjinal verimlilik teorisini savunan ekonomistlere göre “serbest rekabet koşulları altında işçi ücretleri emeğin marjinal verimliliğine eşit” olacaktır. Bu ifadeden de anlaşıldığı gibi bu teori ücretin belirlenmesinde emek talebi esas alınarak, girişimcilerin işçilere ancak onların üretime yaptıkları katkı (yani verimleri) kadar bir ücret vereceklerini öngörmektedir. Bu ücret daima işe son alınan yani marjinal işçinin, verimliliğine eşit olacaktır. Aksi halde, yani ücretler marjinal işçinin verimliliğinden yüksekse, girişimciler aldığı ücretten daha düşük bir üretim artışı sağlayan işçileri, doğal olarak işten çıkaracaklardır.

Her ne kadar bu teori, emek talebi üzerine kurulmuşsa da emek arzına dolaylı olarak yer vermektedir. Eğer bir ülkede işgücü fazla ise, işçilerin daha düşük ücretlere razı olmaları gerekmektedir. Zira daha fazla işçi marjinal verimliliğin ve dolayısıyla ücretlerin düşmesine neden olacaktır.

Marjinal verimlilik teorisine göre ücretlerin yükselmesi için ya üretim koşulları aynıyken çalışmak isteyenlerin miktarının azaltılması; ya da işçi miktarı sabitken, işçinin veriminin artırılması gerekir. İşçinin veriminin artırılması ise işgücünü tamamlayan kapital stokunun artırılmasını gereklidir (25).

Verimliliğe dayanan ücret teorisini açıklarken bir noktaya özellikle dikkat edilmesi gerekir. Acaba işçinin verimliliği derken fiilen çalıştırılan işçinin verimliliği mi yoksa, o ücretlerle çalışmaya hazır, fakat halen işsiz olan işçiler de işe alınınca meydana gelecek verimlilik mi kasdolunuyor? Teorik olarak çalışmakta olan işçilerin verimliliği katsolunması gerekir. Fakat uygulamada ücret düzeyleri işveren ve işçilerin toplu iş sözleşmeleri ile saptanmaktadır. Bütün

²⁵ Zeynel DİNLER, *İktisada Giriş*, Bursa, 1995, s.238.

işçilerin tamamen iş bulması amacını güden devlet, doğrudan doğruya veya çeşitli iktisat politikaları aracılığıyla ücretler üzerinde etkili olduğundan, ücret genellikle bütün işçileri çalıştıracak bir düzeyde saptanmaktadır. Bunun anlamı şudur ki, ücret, işçilerin hepsinin çalışması halinde ortaya çıkan verimlilik düzeyinde saptanır. Diğer bir deyişle saptanan ücrete göre, ne kadar işçinin iş bulabileceği ortaya çıkar.

Bu teori ücretin esasını izah eden en modern görüş olmakla beraber, bazı boşluklarında kavramaktadır:

i) Bir kere kısa devrede iş talebini veya ücreti elastikiyetsizliği dolayısıyla marjinal verimlilik tezine bağlanma imkanı yoktur. Çünkü marjinal işçinin verim kabileyiti iş talebini ayarlayacağına göre rekabet dolayısıyla, burada kesin bir elastiklik hali mevcuttur. Halbuki kısa devrede iş elastikiyetsizliğinin mutlak olduğuda bilinmektedir.

ii) Sonra, teorik bakımından, devamlı bir iş talebi halinin sadece marjinal prodüktiviteye bağlanmasına imkan olmaz. Mesela ücretlerdeki ufak bir değişiklik istihdam seviyesi üzerinde etki yaratabilir. Bu takdirde talebi marjinal verimliliğe bağlamak sağlam bir temele dayanmaz.

iii) Nihayet, yüksek ücretlerde tutunma, prodüktivitenin belirli bir ücret seviyesini tayin eden tek değişken olduğu tezini çürütmektedir. Bilakis marjinal verimlilik, çok defa ücret seviyesinin bir “fonksiyonu” durumundadır. Nitekim verimliliği arttırmak için ücretleri arttırmak tezi düşük yevmiyeli işçilerden veya sömürge hakkında çok daha yaygın olan bir tatbikat şeklidir (26).

26 Süleyman BARDA, *Makro Ekonomiye Giriş*, İstanbul, 1969, s.155.

3. Pazarlık Teorisi

Emek Piyasasındaki pazarlık kuramından ilk önce Adam Smith söz etmiştir. Fakat pazarlık özellikle XIX. yüzyılın sonlarında tanınmış İngiliz sosyal politikacıları Sidney ve Beatrice Webb'lerle Amerikalı John Bates Clark tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra yine İngiliz economicilerden A.C. Pigou ve M. Dobb kuramın daha iyi anlaşılmasına ve açıklanmasına değerli yardımlarda bulunmuştur.

Pazarlık kuramını ortaya koymuş ve geliştirmiş olanların düşüncelerine göre özellikle kısa dönemde söz konusu olduğunda, ücretler hemen daima ve hiç olmazsa bir ölçüde işçilerle işverenler arasında yapılan bir pazarlık sonunda saptanır. O halde, burada tarafların pazarlık güçleri ücret seviyelerinin yüksek veya düşük olmasında birinci dereceden rol oynayacaktır.

Yukarıdaki kısa açıklamalar ile ücret seviyelerinin oluşmasında tarafların pazarlık güçlerinin rolü belirmeğe başlamıştır. Bununla beraber birçok economiciler pazarlık kuramının münhasıran bir ücret kuramı olmadığı, yalnız kısa dönemde ücret seviyeleri bakımından geçerli olup, örneğin, bir ücret fonu veya bir marjinal verimlilik kuramı gibi uzun dönemde de geçerli olan kuralları ortaya koyamadığını söylemişlerdir. Burada önemli bir gerçek payı vardır. Esasında, pazarlık kuramı, emek piyasasında kısa bir dönemde bir iş kolu, bir sanayi veya bir firma içinde ücretlerin saptanmasında izlenen mekanizmanın, yolun pragmatik bir izah biçimidir. Eğer tam istihdam durumunun sağlandığı bir emek piyasası söz konusu ise, emek piyasasında sendikaların pazarlık güçleri artar. Çünkü bu durumda emek piyasasında işçilerin kendi aralarındaki rekabeti azalırken işverenlerin, emeğe talep bakımından kendi aralarındaki rekabeti çoğaltır. İşçilere elverişli şartların emek piyasasında bu suretle bir araya gelmesi, pazarlık güçlerini yükselteceğinden, ücretlerin verime nazaran daha hızlı bir biçimde artmasını sağlar. Kuşkusuz emek piyasasındaki şartlar işçiler aleyhine bir oluşma içinde ise,

tam istihdam durumu sağlanamamış ve ekonomi genel bir durgunluğa girmiş bulunuyorsa, ters bir durum ortaya çıkar ve ücretler marjinal verimliliğin altına düşme eğilimi gösterir (27).

Bu görüş, ücret seviyesinin teşekkülünü, otomatik iktisadi mekanizmaların düzenlediğini redederek, bu hususda işçi ve işveren davranışlarının etkili olduğunu belirtmiştir. Bu görüşü benimsemeyenler önce şu soruyu sormaktadır: Ücret seviyesi kısmen veya tamamen istihdam edenlerin veya istihdam edilenlerin pazarlık güçlerine mi bağlıdır? Yoksa ücretler nahia olarak her iki tarafın kuvvetlerinin hiç bir tesir yapmayacağı ve pazarlık gücünün yönünü değiştirmeyeceği iktisadi şartlar tarafından mı tayin edilir?

Verdikleri cevap şudur: İş piyasasında çok çeşitli ve birbirine karşı olan kuvvetler vardır ve sadece emek arz ve talep mekanizmasının işlemesi neticesinde bir tek ücret haddi teşekkül etmez. Ücret haddinin “en yüksek” ve “en düşük” hududları vardır. İşverenin ödeyebileceği en fazla ücret miktarı “ücretin en yüksek haddi” ni, emeğin arz edenlerin razı olabileceği asgari miktarda ücretin “en düşük haddi”ni gösterir. Bu iki seviye arasında çeşitli ücret hadleri vardır. Tarafların pazarlık güçleri, ücret seviyesinin bu iki hudud arasında alacağı yeri tayin edecektir. Pazarlık teorisi taraftarlarına göre, işverenlerin azami ödeme gücü ile ücretlilerin asgari kabul gücü bazı şartlara bağlıdır. Bu şartlar; aynı üretim dalındaki benzer işletmelerin rekabetleri, emeğin verimliliği, makinanın emek yerine ikame imkanı, alınan işletme kredilerinin faiz haddi gibi hususlar, işverenin azami ödeme gücünü etkiler. Tek başına emeğini arz eden bir işçinin pazarlık gücünü azaltan birçok sebepler vardır. Emek sahiplerinin sendikalaşması pazarlık güçlerini arttırır. Milli gelirin süratle arttığı refah devrelerinde iyi teşkilatlanmış olan işçiler, pazarlık güçleri sayesinde ücretlerini arttırabilirler (28).

27 TALAS, s.20-21.

28 ZAIM, s.219.

4. Keynesyen Ücret Teorisi

J.M. Keynes makro ekonomik incelemeler yapmış olduğundan ücret hakkındaki görüşlerini de, bu çerçevede içerisinde incelemek gerekir. Keynes, ilk olarak ekonomik hayatta gerçekleştirilmek istenen tam istihdamın mevcut olmayacağını, ekonominin eksik istihdamda bulunacağını söylemektedir. Çünkü tüketim ve eksik yatırımlar, eksik istihdamı doğurmaktadır.

19. yüzyılda yatırım imkanları çok gelişti, ülkelerdeki gelişme, yatırımları teşvik etmekle ve yeni ülkelerin keşfi de yatırım yapılmasına imkan vermekte idi. Zamanımızda bu hızın azalması, yatırımların düşmesine neden olmuştur. Bu ise Keynes'in uzun dönemde durgunlaşma tezine ve eksik yatırımını açıklamaktadır. Yatırım, bugün için teknolojik gelişmenin sağlayacağı imkanlara bağlı kalmaktadır. Fakat teknik ilerlemenin meydana getirdiği teknolojik işsizliğe sendikalar cephe almaktadır (29).

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 tam istihdama gelecektir.

J. M. Keynes, ücret fleksibilitesi ile istihdam hacmi arasındaki, ilgiyi araştırarak, tam istihdama bu yolla varılıp varılamayacağını incelemiştir. Tam istihdamı sağlayacak olan bağımsız değişken veriler; yatırım ve sermayenin marjinal etkenliği, tüketim ve tasarruf fonksiyonu ve likidite meylidir.

29 DİRİMTEKİN, s.132

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 dolayısıyla talep ve fiyatlarda aynı oranda bir düşme yaratacağından reel ücret seviyesi düşmeyecektir. Bir işletme nakti ücreti ve fiyatlarını indirip satışını ve üretimini yükselterek çalıştırdığı işçi adetini arttırabilir. Fakat bu ekonomide genelleşince tüketicinin ve toplam talebin azalmasına neden olur ki, bu da istihdamı arttırmış olmaz. Çünkü işçilerin ücretlerinde düşme toplam talebi düşürmüştür.

Keynes, istihdamı arttırabilmek için ücret yönünden hareket etmeyerek, yani ücreti sabit tutarak toplam talebi arttırmak gerekeceğini söylemiştir. Böylece verilerde bir değişme olmadığı takdirde, 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 (30).

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 artırılmasını talep edeceklerdir. Çünkü fiyat artışlarından dolayı nominal ücretlerde değişme olmamakla beraber, reel ücretlerde bir düşme olmuştur.

J.M. Keynes klasik ve neoklasik iktisatçılarla bir noktada fikir birliğine varmıştır. Keynes istihdamın arttırılması için reel ücretin düşmesinin gerektiğini söylemiştir.

Bugünkü teorik görüş, daha çok talebi çoğaltmak ve böylece istihdamı arttırmak yolundadır. İstihdamın yükselişi Keynes'in açıkladığı gibi masrafları arttıracaktır. Fakat bu artış oranı istihdam artış oranından daha az olacak ve ve maliyet artışı, teknik ilerlemenin getirdiği yenilikler sayesinde giderilecektir(31).

30 DİRİMTEKİN, s133.

31 DİRİMTEKİN, s.134-135.

V. ÜCRET SİSTEMLERİ

Aynı işgücü düzeyindeki iş verimleri için ödenecek ücretin hesaplanması yöntemlerine, ücret sistemleri denir. Ancak bu tür işlemlere aynı zamanda ücret türleri hesapları da denmektedir. Aslında sistem türün üstünde bir kompleks olduğundan, burada yöntemlerin bütününe sistem ve bunlarla hesaplanan ve dolayısıyla ortaya çıkan ücretin şekline de, ücret türü diyeceğiz.

İyi ve adil bir ücret yöntemi için genel prensip, gerekli ölçüde esnek olabilmesidir. Yani ödenen ücret düzeyinde verim farkları gözönüne alınmalı ve dolayısıyla artan verime artan ücret, azalan verime azalan ücret verilmelidir. Fakat bu arada hemen belirtmek gerekir ki, istenilen bu genel prensip, gerek ölçü birimi ve gerek hukuki, sosyal ve etnik nedenler dolayısıyla, ancak kısıtlı olarak uygulanabilir (32).

1. Zaman Esasına Dayanan Ücret Sistemi

Zaman esasına dayanan ücret sisteminde işgücünün istihdam süresi saat, gün, hafta veya ay gibi zaman ünitelerine ayrılarak işçiye ödenecek ücret bu üniteler esas alınmak suretiyle saat ücreti, gündelik, haftalık veya aylık olarak hesaplanmaktadır (33). Genellikle işçilere saat veya gün, ücretli ve memurlarada aydır. Genel olarak işi yapana ödenen ücret niceliği ile yaptığı verim arasında kesin bir bağlantı yoktur (34).

Zaman esasına göre ücret seviyesinin tespitinde gözönünde tutulan esaslar; genellikle işçinin eğitim derecesi ve kıdemi, işin tehlikesi, ağırlığı ve bilhassa işçi yönünden arz ettiği sorumluluktur. Ücretin zaman esaslı üzerinden

³² Gündüz BALKAN, Ücret Sistemleri, Ege Üniv. Mühendislik Bilimleri Fakültesi, Ya.No.12, Ankara, 1976, s.21.

³³ Ali ÇUBUK, Ücret ve Ücret Hakkının Korunması, Ankara, 1970, s.20.

³⁴ BALKAN, s.23.

saat başı ve aylık olarak ödenmesi işçiler arası önemli bir ayrılığa yol açmaktadır. Bu ayırım hemen hemen işçi ve müstahdem kavramları arasındaki farka tekabül etmektedir. Zaman esasına göre ücret sisteminde işçiler bu akımdan bir sınırlandırma (kademleme) sözkonusudur. Uygulamada bu ayırımın önemi bugün daha çok artmıştır. Bu ücret sisteminde aylık ücret, sadece bir aylık iş için, fakat işçinin işyerinde kaldığı süreden ayrı olarak tespit edilmektedir. Esasen aylık ücret sistemi; ücreti işçinin bayram tatillerinden, çalışmadığı günlerden veya mevsimlik çalışma sürelerindeki azalmalardan zarar görmesi sonucu ortaya çıkan bir ücret sistemidir. Zira bu ücret sisteminde çalışılan günün sayısı, işçinin ücreti üzerinde bir etki yapmaktadır. Zaman esasına göre ücret tespitinde ücretin sadece aylık olarak değil, saat başına hesaplanmasında bazı bakımdan zorunluluk vardır. Mesela aylık asgari ücret garantisi normal haftalık çalışma süresi bulunarak hesaplanır. Buna göre aylık ücret uygulaması; haftalık 48 saat çalışma x yıllık hafta adeti olan $52/12=208$ 'dir. Haftalık normal çalışma süresi dışında yapılan fazla mesai ücretlerinin tespiti de bu esas üzerinden hesaplanır⁽³⁵⁾.

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 ayırmaması ve randımanın artmasına da engel olması gibi zararları vardır. İşçi, işin sonu ile doğrudan doğruya ilgili değildir. Bu ücret sisteminde, elastikiyet de yoktur⁽³⁶⁾.

2. Verimlilik Esasına Dayanan Ücret Sistemleri

Verimlilik esasına dayanan ücret sistemine göre, işçinin ücreti ile randımanı veya mensup olduğu mesleki grubun ortalama randımanı arasında yakın ve devamlı bir ilişki vardır. Bu ilişki parça başına ücrette olduğu gibi, basit veya

³⁵ ÇUBUK, s.21-22.

³⁶ DİRİMTEKİN, Ücret ve Asgari Ücret..., s.24.

muhtelif prim sistemlerinde olduğu gibi oldukça karışık bir biçimde olabilir. Bu sistem içinde emek randımanının değişmelerinden doğan bütün sonuçların işçiye bırakılması öngörülebileceği gibi, bu sonuçlar işçi ile işveren arasında bölünebilir. Verimlilik esasına dayanan ücret sistemi aynı zamanda işçiye enaz bir garantiyi vermeyi de kabul edebilir.

Bu sistem, ilke olarak verimlilik arttıkça ücretlerin de artmasını kabul etmiş olduğundan, birçok durumda verimlilik teşvik sistemi adıyla anılır.

Verimliliğe göre ücret ödenmesi sistemi her sanayide uygulanmak olanağına sahip değildir. Bu sistem, ancak işçinin veriminin tam ve doğru olarak ölçülebildiği ve ücretlerin, malın memnuluk veren bir biçimde kontrol edilebildiği sanayi kollarında uygulanabilir.

Bu sistem karşısında işçi ve işverenlerin davranışları başka başkadır. İşverenler, işçinin verimini artırmak olanağını sağladığı için, genellikle verimliliğe göre ücret ödenmesi sistemine taraftar görünürler. Buna karşılık sendikalar ve işçiler nezdinde bu sistem çeşitli nedenlerden ötürü, fazla rağbet görmemektedir. Çünkü, sendikalar genel olarak verimliliğe göre ücret sisteminin kabulü sonunda kişisel ücretlerde doğacak büyük farklılıklar yerine işletme içinde veya belli bir yerde kazançların birbirine yakın olmasına taraftardır (37).

2.1. Parça Başına Ücret (Akort Ücret)

Parça başına ücret verime bağlı bir ücret türüdür. İşin yapılma süresi gözönüne alınmadan, bir parça, bir iş (işlem) için ücret veya gerçekleştirilen sürüm üzerinden prim olarak ödenir. Dolayısıyla parça başına ücret zaman ücretinde olduğu gibi iş süresi değil, ortaya çıkan verim niceliği değerlendirilir. Genellikle verimin ölçülebileceği her tür işte, parça başına ücret uygulanabilir(38).

37 ZAIM, s.51.

38 BALKAN, s.29.

Parça başına ücret, sanayide birkaç tarzda tesbit edilmektedir. Her işçinin imal ettiği parça adedi tek bir ünite kabul edilerek, bunun karşılığı olarak muayyen bir ücret ödenmektedir (Ferdî akort). Bu sistemin işçi yönünden tehlikesi, asgari bir ücretin tespit edilmemiş olmasındadır. Zira, kriz zamanlarında yeteri kadar parça işi alamayan işçinin büyük ücret kayıplarına uğraması sözkonusudur. Her ne kadar işçi bu gibi hallerde hizmet sözleşmesi hükümlerine göre “her gün için kendisine yeteri miktarda iş verilmesini istemek hakkına sahip ise de ağır kriz zamanlarında bu hakkın kullanılması da asgari ücret hakkının korunması için etkili bir vasıta olmamaktadır. Bu nedenlerden ötürü ferdi akort sistemi her zaman uygulanamamakta ve bu sistemin yerine “Para Akordü” tatbik edilmektedir. Para akordunda önceden tespit edilen asgari bir ücrete (Akort Fonuna) ilaveten imal edilecek her parça için muayyen ücret ödenmektedir. Bu takdirde işçi için asgari bir ücret garantisi sağlandığı gibi, işçi daha fazla parça imal ederek imalatı arttırmaya teşvik edilmekte ve alacağı ücrette imalatın artmasına paralel olarak yükselmektedir (39).

Parça başına ödenen ücret şeklinin sakıncaları da vardır. Şöyleki;

a) Fazla kazanmak isteği sonunda işçi en çok hızla çalışma eğilimi gösterir. Bu durum, iş kazalarını çoğaltır, makinelerin çabuk eskimesini doğurur ve işçiyi çabuk yıpratır.

b) Hız kaliteyi düşürür. Başka bir deyişle çok üretme isteği, kalite yetersizlikleri yaratır.

c) Ev çalışmalarını mümkün kılar ve evde çalışmanın bütün sakıncalarını arkasından getirir.

ç) Parça başına saptanan ücret, bazan o derece az olur ki, normal bir çalışma zamanı ve seyri içinde işçi, yeter bir ücret elde edemez. Bu durum uzun ve yorucu çalışmaya işçiyi zorlar ve çabuk yıpranmasını ve faal hayattan çekilmesinin ikinci bir nedeni olur.

39 ÇUBUK, s.23.

O halde, bütün bu sakıncalar gözönünde tutularak, parça başına ücretin, ancak işçi temsilcileri veya sendikalarla anlaşarak yapılan tarifeleri üzerinden ödendiği veya böyle bir tarifenin kanunla veya devamlı ayarlamalara olanak veren idari tedbirlerle saptandığı zaman uygulanmasına izin verilmesi gerekir⁽⁴⁰⁾.

2.2. Prim Ücreti Sistemleri

Prim ücreti, daha ziyade zaman ücreti ile parça başı ücreti tamamlayıcı mahiyette bir ücret şekli olarak ödenmektedir. Prim ücreti, toplu sözleşmelerle tespit edilen haddin altında olmamak üzere taraflar arasında kararlaştırılan bir temel ücrete ilave olarak müteşebbis tarafından işçinin normalin üzerinden çıkardığı işe karşılık ödenen ücrettir. Prim ücreti akort değildir. Zira, akort bir temel ücret olduğu halde prim ücreti; bir esas “temel ücret” ve “prim” olmak üzere iki kısımdan müteşekkildir ⁽⁴¹⁾.

Çeşitli prim ücreti sistemleri ayrı ayrı biçimde tasnif edilmiş bulunmaktadır. Biz onları iki ana gruba ayıracağız:

a) Zaman tasarrufu üzerine dayanan prim sistemleri -bu sistemler bazı işlerin icrasında gerekli olan zamandan tasarrufa prim vermektedirler;

b) İşçilerin etkinliği, mehareti üzerine dayanan prim sistemleri -bu sistemler çalışmalarında belirli bir etkinlik ve maharete erişen işçilere prim vermektedir. Aşağıda bu sistemleri kısaca önceleyeceğiz ⁽⁴²⁾.

2.2.1. Halsey Sistemi

Halsey Sistemi, zaman tasarrufundan prim veren en eski bir sistemdir. Bu sistem belirli bir işin görülmesi için standart bir zaman kapsar. Eğer işçi; bu işi tam

40 ZAİM, s.52.

41 ÇUBUK, s.24.

42 ZAİM, s.53.

saptanan zaman içinde görmekte ise, saat başına veya gün içinde saptanmış olan normal ücretini alır. Eğer iş, saptanan zamanlardan daha az bir zaman zarfında görülmüş ise, işçi söz konusu iş için saptanan ücreti alır ve aynı zamanda tasarruf yaptığı zamanın yüzdesine göre hesaplanmış bir prime hak kazanır. Halsey sisteminde prim normal olarak ödenen ücret miktarı üzerinden tasarruf edilen zamanın üçte birine kadar yükselir (43).

2.2.2. Rowan Sistemi

Norm süresinden işçinin sağladığı tasarruf asgari ücretine yüzde olarak ilave edilir. Mesela, bir saatte yapacağı bir işi 45 dakikada yapmış ise 15 dakikalık tasarrufu olanın ücretine %25 zam yapılır. Şöyle ki; saatte bir lira alıyor ise %25 ilavesi ile ücreti 1.25 lira olacaktır. Ancak muayyen bir yüzde den sonrası ödenmediğinden, işçi kendisini belirli haddin sonra zorlamayacaktır. Böylece üretim artış oranı baş taraflarda yüksek sonra azalarak bir noktada sıfır olur ki, bundan sonraki gayretlerin karşılığı ödenmez (44).

2.2.3. Taylor Sistemi

Taylor, belirli bir zaman içinde bir işçinin ne kadar işgörebileceğini bilimsel olarak saptamaya çalışmıştır. Örneğin, her parçanın ne kadar bir zaman zarfında yapıldığını ölçerek standart zamanı tayin etmiştir. Bu tespitten sonra, bir işçinin günde ne kadar üretimde bulunacağını hesap ederek her parça başına ödenmesi gereken ücretide saptamıştır. Örneğin, bir kumaş fabrikasında bir dokumacı işçinin günde 8 saat çalışarak 32 metre kumaş imal edebileceği hesaplanmıştır. O halde her işçinin 1 saat içinde 4 metre kumaş dokuması gerekir. Bu standart bir üretimdir. Standart üretime göre, her metre başına bir ücret saptanır. Diyelim ki bu 25 kuruş olsun, şu halde yukarıdaki örnekte bu standart üretim seviyesine

43 ZAIM, s.54.

44 DİRİMTEKİN, s.26.

erişen bir işçinin 8 saat içindeki kazancı $8 \times 4 \times 25 = 800$ kuruş olur. Fakat Taylor sisteminde işçi, saptanmış zaman birimi içinde standart üretimi elde edemezse, parça başına saptanmış ücret seviyesi düşecektir. Örneğin, işçi 32 metre yerine 24 metre dokumuşsa, metre başına saptanan ücret 25 değil, diyelim 20 kuruştur. Bu takdirde işçinin 8 saat içindeki ücreti $8 \times 3 \times 20 = 480$ kuruş olacaktır. Şu halde Taylor Sistemi içinde parça baina saptanan iki ayrı ücret vardır. Örneğimizde olduğu gibi metre başına 25 ve 20 kuruş. İşçi 8 saatte önceden hesap edilerek saptanmış 32 metre standart üretimi elde ederse, ücreti metre başına 25 kuruştan hesap olunacak; yok bu standart seviyeyi elde edemezse ücreti metre başına 20 kuruştan ödenecektir. Burada yukardaki sistemlerde olduğu gibi zaman tasarrufu değil, işçinin etkinliği sözkonusudur (45).

2.2.4. Gant Sistemi

Bu sistem her iş için, günlük normal bir ücret tespit edilir. İşçiye günlük norm, üretime ulaşsa da, ulaşmasa da bu ücret ödenmektedir. Fakat işçi norm üretime ulaştığında, bir prim almaktadır. Bu %25'den %100'e kadardır (46).

2.2.5. Bedaux Sistemi

Mühendis Charles Bedeux, ilk defa bu sistemi koymuştur. Sistemin esası işin süratine, büyük bir önem vermesine rağmen arada kaybedilen zamanlar, gözetilmez. Bu sistemde görülecek işlere zaman, etüdü yapılır. Aradaki dinlenme zamanları için, bir ücret zammı ödenir ve ölçülen her iş ünitesine ait dinlenme payı verilir. Normalin üzerinde çıkarılan işlerin geliri %75 işçiye %25 işletmeye kalır(47).

45 ZAIM, s.54-55.

46 DİRİMTEKİN, s.27.

47 DİRİMTEKİN, s.27.

2.2.6. Emerson Sistemi

Emerson sisteminde standart üretim çok yüksek değil, ortalama bir işçinin verimliliği gözönünde bulundurularak hesaplanılmıştır. Bununla beraber işçi, standart ücret seviyesine yaklaştıkça prim de ona paralel olarak artar. Standart seviyeyi elde eden işçinin randımanı, 100 sayılır. Primler randıman %66'yı bulduktan sonra verilir. Randıman %67'yi geçince işçi küçük bir prim alır. Randıman %90'a çıktığında prim saat başına düşen ücretin %10'una çıkar. %90'ın üstünde her %1 randıman artışı için primde %1 artar (48).

2.2.7. 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 yüzde oranında bir ilave yapılır. Muayyen zamanda belirli parça adeti aşılsa, o zaman parça başına ilave ücret ödenir (49).

2.2.8. Barth Sistemi

Barth sisteminde, asgari bir ücret tanınmamaktadır. 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 külfetinde bulunmaz (50).

48 ZAIM, s.56.

49 DİRİMTEKİN, s.27.

50 DİRİMTEKİN, s.26.

İKİNCİ BÖLÜM

ÜCRETİ BELİRLEYEN FAKTÖRLER

I. ÜCRETLERİN BELİRLENMESİ

1. Tam Rekabet Piyasasında Ücretin Belirlenmesi

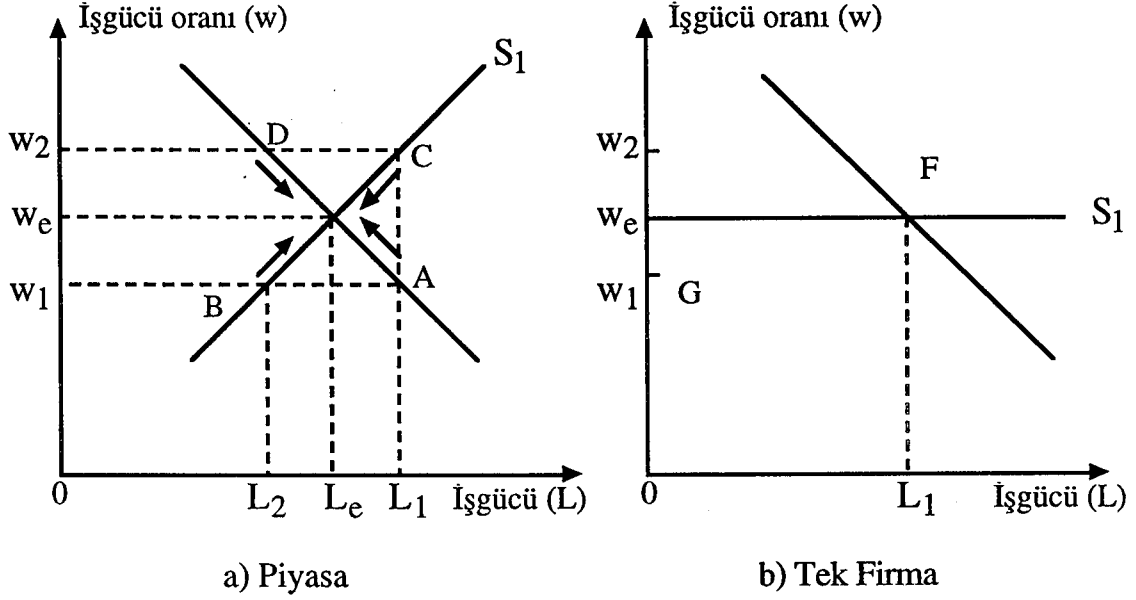
Tam rekabetçi bir piyasa için kabul edilen varsayımlar şunlardır:

1. Firmalar kâr maksimizasyoncu, işçiler fayda maksimizasyoncudur.
2. Firmalar ve işçiler piyasadaki işler ve ücretler hakkında tam bilgiye sahiptirler.
3. İşçiler beceri ve verimlilik bakımından homojen, işler ücret dışı getiriler ve çalışma şartları bakımından homojendirler.
4. İş piyasasında çok sayıda işçi ve işveren vardır. Sendikalar yoktur.
5. Piyasadaki bütün işler işçilerin rekabetine açıktır. İşçinin bir işten diğerine geçişini engelleyen kıdemlilik şartı veya firma içinde elemanların işe alınması gibi kurumsal engeller yoktur. Mobilite maliyeti sıfırdır.

Bu varsayımlar altında rekabetçi model çalışma ekonomisinin önemli bir sorununun oluşmasına neden olur: “Tek ücret kanunu”; tek ücret kanununa rekabetçi bir iş piyasasında alıcılar ile satıcılar arasındaki rekabet piyasada bütün firmaların işçilerine ödeyeceği tek bir ücretin oluşmasına neden olur (51).

⁵¹ BİÇERLİ, Yayınlanmamış Ders notları, s.86.

Bu durumu şekil yardımıyla gösterebiliriz. Aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi ücret piyasasında arz ve talebin kesişmesi ile belirlenmektedir. Denge ücretin, üzerinde ücret söz konusu olduğunda W_2 ücreti) OL_2 kadar işgücü talebine karşılık OL_1 kadar işgücü arzı olacaktır. İşgücü arzının talepten fazla olması işçiler arası rekabete neden olacağından ücretin azalmasına neden olacaktır.



Denge ücretinin altında bir ücret oranında ise bu defa işgücü talebi işgücü arzından fazla olacak, işverenler arası rekabet ücretlerin yükselmesine neden olacaktır.

Tekbir firmada ücret oluşumu şeklin (b) kısmında gösterilmiştir. Görüldüğü gibi firmanın işgücü arz eğrisi piyasa denge ücretinde yatay eksene paraleldir. Bunun anlamı şudur. Firma piyasada oluşan ücretten istediği kadar işçi istihdam edebilmekte, bu ücretin altında veya üstünde işçi çalıştıramamaktadır. Çünkü rekabetçi bir firma piyasada oluşan ücreti veri olarak kabul etmek durumundadır. Firma için optimum istihdam miktarı talep eğrisinin arzı kestiği L_1 miktarıdır⁽⁵²⁾.

⁵² BİÇERLİ, Yayınlanmamış Ders notları, s.87.

Eğer bir firma W_1 ücretini öderken diğeri W_2 ücretini ödense ne olacaktır? Tam bilgi maksimizasyoncu davranış ve serbest mobilite varsayımları ile iki firmada sonucta ücreti W_e olarak değiştirmek zorunda kalacaktır. W_1 ücretinden düşük ücret ödeyen firmaya işgücü arzı sıfır olacaktır (G noktası). O firmada çalışan bütün işçiler işi bırakıp aynı iş için daha fazla veren bir başka firmaya geleceklerdir. İşçi çalıştırabilmek için firma ücreti W_e düzeyine çıkarmak durumunda kalacaktır.

Bunun tersi yüksek W_2 ücreti ödeyen firma için geçerli olacaktır. Bu firma işgirmek isteyen çok sayıda işçi ile karşılaşacaktır. Bu firma daha yüksek ücret ödediğinde maliyeti diğer firmalara nazaran daha yüksek, kârları daha düşük olacaktır. Bu durum kısa dönemde tolere edilebilse bile uzun dönemde firma piyasadan silinecektir. Piyasada kalabilmek için kârların maksimize edilmesi firmanın ücreti W_e 'ye indirilmesine neden olacaktır. Dolayısıyla rekabet her iş piyasasında bir ücretin oluşmasına neden olacaktır (53).

2. Eksik Rekabet Piyasasında Ücretin Belirlenmesi

Gerçek hayattaki gözlemlerimizde iş piyasasında tek bir ücretin oluşmadığını görmekteyiz. Bu durumun temel nedeni rekabetçi piyasa için öngörülen varsayımların gerçek hayatta çoğu kez sağlanamaması yani piyasadaki eksik rekabetçi koşullardır. Bu koşulları şöyle açıklamamız mümkündür (54).

2.1. İşlerin ve İşçilerin Heterojenliği

Rekabetçi model piyasasındaki iş ve işçilerin heterojen olduğu varsayımına dayanmaktadır. Aynı meslek dalında çalışan kişiler arasındaki eğitim süresi, iş tecrübesi, beceri ve doğal yetenek bakımından farklılıklar olabilmektedir.

53 BİÇERLİ, Yayınlanmamış Ders notları, s.88.

54 BİÇERLİ, Yayınlanmamış Ders notları, s.89.

Piyasadaki ücret farklılıkları bir ölçüde bu sayılan unsurlara bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik farklarından kaynaklanmaktadır.

Ücret farklılıkları sadece işgücünün heterojen olmasından kaynaklanmaz. Bazı işler daha rahat çalışma ortamında yapıp, daha yüksek ödemeleri içerebilmekte, işyerine ulaşım maliyeti yüksek olmamaktadır. Bu tür iş heterojenlikleri çalışma şartları olumsuz olan firma çalışanlarının “telafi edici ücret farklılığı” olarak isimlendirilen fazal ücret aldıkları bilinmektedir (55).

2.2. Bilgi Eksikliği

Rekabetçi modelin bir diğer varsayımı olan “işçi ve işverenlerin piyasadaki işler, çalışma şartları ve ücretler hakkında tam bilgiye sahip olmaları” gerçek hayatta her zaman gözlenememektedir. Piyasaya ilişkin bu bilgiler işçilere bazı olanak sunulmamakta, işçi iş arama esnasında bir işverenden diğerine gittikçe bu koşullar hakkında bilgi sahibi olabilmektedir. Ne varki, iş arama faaliyetinin hem direkt maliyeti hem de bu iş için harcanan zaman gözönüne alındığında fırsat maliyeti söz konusudur. Her işçi kendisine mümkün olan en yüksek ücreti verecek bir işte çalışmak istesede bir noktadan sonra bir işverenle daha bağlantı kurup araştırma yapmanın ilave maliyeti, daha yüksek ücret veren bir iş bulma ihtimalini geçecektir. Bu nedenle çoğu işçi en yüksek ücret olabileceği bir iş yeri buluncaya kadar çalışmak yerine belirli bir seviyenin üzerinde ücret alabileceği bir iş bulduğunda çalışmayı tercih edecektir. Bu eksik bilgilenme nedeniyle piyasada aynı işi yapan ve aynı niteliklere sahip iki işçi farklı ücret alabilmektedir(56).

55 BİÇERLİ, Yayınlanmamış Ders notları, s.90.

56 BİÇERLİ, Yayınlanmamış Ders notları, s.91.

2.3. Maksimizasyoncu Olmayan Davranışlar

Rekabetçi model firmaların daima kârlarını maksimize edecek şekilde davranacaklarını varsayar. Buna göre firmalar genekli işgücünü cezbedecek minimum ücretin üstünde asla ücret ödemezler. Aksi takdirde maliyetleri yükselir ve kârları azalır. Rekabetçi bir piyasada firmanın işgücü maliyeti rakiplerinininkinden fazla ise uzun dönemde firma iflas edecektir (57).

Maksimizasyon varsayımı her ne kadar ekonomik teorinin merkezini oluştursa da bazı iktisatçılar maksimizasyon yerine tatmin edici davranışın geçerli olabileceğini savunmaktadırlar. Bunlara göre firmaların daima kâr maksimizasyonu amacını gütmemelerinin iki nedeni vardır. Bunlardan birincisine göre; modern şirketlerde mal sahibinin ve kontrolün ayrı ellerde toplanması, yönetimin hisse sahiplerinin arzuladığı maksimum kârdan fedakarlık etmelerine neden olacak diğer bazı amaçları da elde etmelerini (iş bir şirket imajı yaratmak veya sendika ile zıtlaşmadan kaçınmak gibi) mümkün kılar. İkinci nedene göre ise; olugopolcü veya kanunlarla düzenlenmiş iş kollarında firmalar ağır bir rekabetçi baskı altında bulunmadıkları için piyasada kalabilmek amacıyla ücretleri ve diğer maliyetleri en aza indirmek konusunda bir güdüye sahip değildir.

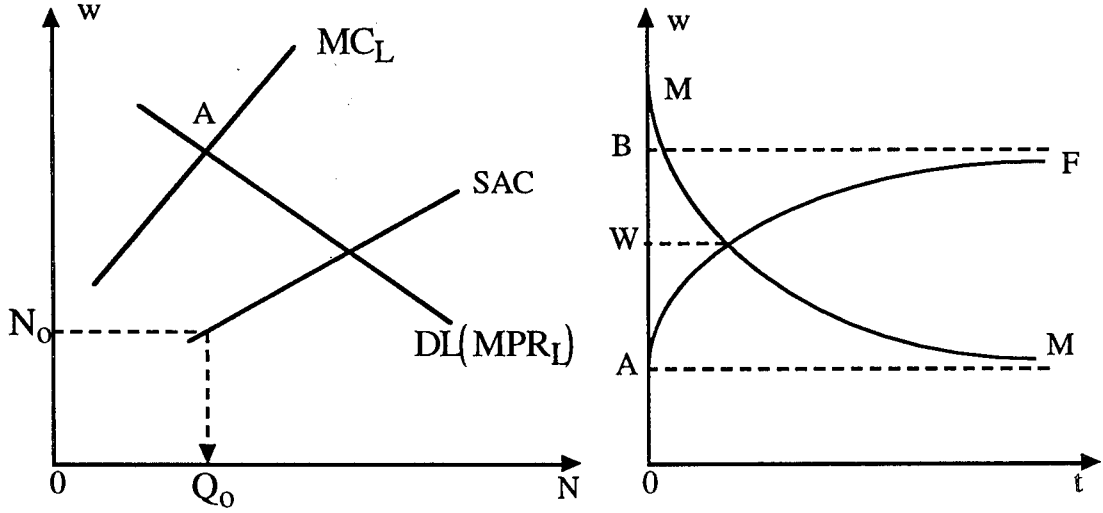
“Tatmin edici davranış”ın sonucu olarak bazı firmalar bilinçli olarak en düşük geçerli ücretten yüksek ücret vermekte ve piyasada ücret farklılığına yol açmaktadırlar.

İşçi ve işverenlerin ileri ölçüde örgütlenip güçlü sendikalara sahip olduğu gelişmiş endüstriyel toplumlarda ortaya çıkan “kurumsal emek piyasası”nda işveren sendikası emek alıcısı olarak “monopsonist” bir güce ve işçi sendikası da emek satıcısı olarak “monopolist” bir gücü sahiptir (58).

57 BİÇERLİ, Yayınlanmamış Ders notları, s.92.

58 Asım YÜCEL, *Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler*, Ankara, 1980, s.36.

İşçi sendikalarının güçlü olmadığı ekonomilerde emek piyasasında daha çok işverenin etkisi altındadır; diğer bir deyişle emek piyasasında monopson koşulları geçerlidir. Monopson koşullarının geçerli olduğu emek piyasasında ücretin belirlenmesi faktör fiyatı analizine paralel bir yorumla aşağıdaki gibi gösterilmektedir.



Şekil 2: (a)

(b)

Şekil a' da emek piyasasında monopsoncu olan firmanın emek talebi emeğin marjinal ürün eğrisine çakışık olarak DL ile gösterilmiştir. Ortalama ve marjinal emek maliyeti de ACL ve MCL doğruları ile belirtilmiştir. Ortalama emek maliyeti doğrusunun aynı zamanda emek arzını (SL) gösterdiğini unutmayalım. Monopsoncu firma için denge MRPL ile MCL' nin eşitliği A noktasındadır. Firma OQ₀ kadar emek kullanıp, W₀ ücret haddini ödeyecektir. W₀ ücret haddi emeğin firmaya katkısından (AQ₀) daha düşük olmaktadır. Ayrıca istihdam edilen emek miktarı tam rekabet istihdam düzeyinden TQ₀ kadar az olmaktadır.

İşçi işveren sendikaları güçlendikçe emek piyasasında bilaterol monopol koşulları geçerli olmaktadır. Faktör piyasası analizlerine paralel olarak bilaterol monopol halinde ücret haddinin belirli sınırlar arasında pazarlık sonucunda belireceği ileri sürülebilir. işçi sendikaları ile işveren sendikaları arasındaki bu

pazarlığa toplu pazarlık adı verilmektedir. Toplu pazarlığın en etkin araçları grev ve lokavttir. İşçilerin toplu halde iş bırakmalarına grev işverenlerin iş yerine kapatmalarına lokavt adı verilir. Taraflar ise greve veya lokavta gidilebilir. Taraflar pazarlık sonucunda bir toplu sözleşme ile anlaşmaya varamazlar ise greve veya lokava gidilebilir. Bu durumda işçi ve işverenlerin karşılıklı dirençleri, varılacak anlaşmanın daha çok hangi grup lehine gerçekleşeceğini belirler.

Hicks Analizi:

Emek piyasasında grev süresini Hicks işçi sendikalarının dayanma eğrisi ve işverenlerin özveri eğrisi yardımıyla incelenmiştir. Şekil b'de yatay ekseninde zaman, dik ekseninde ücret haddi yer almaktadır.

OB, işverenin katlanabileceği en yüksek ücret haddini OA ise işçi sendikalarının razı olabileceği en düşük ücret haddini veya başka bir deyişle greve yol açan ücret haddini belirtmektedir. İşçinin dayanma eğilimini MM eğrisi, işverenin özveri eğilimini AF eğrisi temsil etmektedir.

Grev süresi uzadıkça, işverenin özveri eğilimi artmakta, işçilerin dayanma eğilimi azalmaktadır. AF eğrisinin zamanla yükselip, MM eğrisinin düşmesi bu durumu yansıtmaktadır.. iki eğrinin kesişmesi ile ortaya çıkan OW ücret haddi, grev sonunda anlaşmaya varılan ücret haddidir (59).

II. SENDİKACILIK

1. Sendikacılığın Tanımı

Bugünkü anlamı ile sendikacılık hareketi; bir ülkenin tümünü, bütün sınıflarını ilgilendiren ekonomik, sosyal ve sayısal alanlarda varlığını duyuran bir

⁵⁹ Erdoğan ALKIN, Fiyat Teorisi, İstanbul, 1992, s.141-142.

toplumsal hareket anlamını taşımaktadır. Nitekim sendikalar sadece bir sınıfın çıkarları ile ilgelenmemekte, bunun yanında toplumun ilişkilerinin yürütülmesinde üzerine düşen sorumlulukta yerine getirmeye çalışmaktadır⁽⁶⁰⁾.

Sendika bir sınıfsal örgüttür. Serbest teşebbüs sistemi içinde sendikaların bu niteliğinin doğal sonuçları vardır. Bunların başında, sendikaların bir karşı koyma sömürüyü önleme ve emeğin toplumun olanaklarından adil ölçüler içinde yararlanmasını sağlamak gelir. Sendikaların bu niteliğini ileri sürerek, sendikacılık hareketi içinde üretim araçlarını elinde tutan katlara egemen olma amacının bir aracını görmek, hem bir yanılmayı hem de toplumların ekonomik ve sosyal oluşumlardan habersizliği ifade eder⁽⁶¹⁾.

Sendika; işçilerin; ücretler, çalışma şartları, ekonomik ve sosyal pozisyonlarını geliştirme amacı güden işçi örgütleri olarak tanımlanır ve işçilerin rekabetçi iş piyasasına karşı reaksiyonist davranışlarının bir sonucu olarak doğmuşlardır⁽⁶²⁾.

2. Sendikaların Amaçları

Sendikaların amacı toplumsal ve ekonomik yönden zayıf olan işçi kitlesinin güçlü sermaye karşısında ezilmesinin önlenmesi ve emek sermaye arasında optimal bir sosyal denge kurulmasıdır⁽⁶³⁾.

⁶⁰ BERBEROĞLU, s.164.

⁶¹ TALAS, s.158.

⁶² M. Kemal BİÇERLİ, *Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Geliri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması*, Eskişehir, 1992, s.3.

⁶³ BERBEROĞLU, s.168.

2.1. Ekonomik Amaçları

Bir sendikanın en önemli amacı ücretleri sürekli olarak arttırmaktır. Diğer bir deyişle ulaşılabilecek en yüksek ücret düzeyine ulaşmaktır. Bu konuda ücretler, çalışma şartları ve çalışma koşulları konusunda kriter ve işlemlerin belirlenmesi de gerekir.

Sendikalar genellikle ücret hadlerini talep ederken elde edilecek yüksek düzeydeki ücretlerin istihdamı ne yönde etkileyeceğini gözönüne almazlar. Sendikalar yönünden genel ekonomik bir kriz esnasında da ücret indiriminden veya işten çıkarılmaya karşı daha çok çalışma saatlerinde azaltmayı savunmak daha olağandır.

Sendikalar ücret artışlarının yanında bu ücret düzeyinde istihdamı muhafaza edebilmek için iş kuralları ile ilgili baskılarına daha çok işlerlik kazandırmayı tercih ederler. Bununla ilgili olarak üretimin kısıtlanması, kullanılabilir makinaların sınırlandırılması makine hızının belirlenmesi, üretim hızının saptanması gibi konularda konulacak kuralları örnek olarak gösterebiliriz⁽⁶⁴⁾.

2.2. Ekonomik Olmayan Amaçlar

Sendikalar ekonomik amaçlar dışında iki türlü ekonomik olmayan amaç izlerler. Bu amaçlardan birincisi, işçilerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının tatmini, ikincisi ise sendikaların kurumsal gereksinimlerinin karşılanmasıdır. İşgücünün dinamik bir sosyal sınıf niteliği sosyal ve psikolojik önem derecesini de artırır, İşçilerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçları, daha çok sosyal bir grup tarafından kabul edilme ve kendi bireysel varlıklarını kanıtlama arzularından kaynaklanır. İşçiler psikolojik bir özellikleri olarak eğer herhangi bir konuda işverene veya yönetime şikayette bulunabiliyorlarsa, kendi kişisel değerlerinin var olduğuna inanırlar. Bu koşullarda örgütsel yapı içerisinde ekonomik bir

⁶⁴ BİÇERLİ, s.7.

varlık olmaktan ötede bir değer taşıdıklarına inanırlar ve bunu ararlar. Bu konularda kuralları belirlenmiş sürtünme çözüm mekanizması ve kıdem sistemi işgöreni rahatlatıcı diğer unsurlardandır. Eğer işçi, sendikasının kendisini desteklediği ve koruduğunu bilirse işverene karşı kendini daha güvenli hissedecektir (65).

Bu nedenlerden dolayı sendika toplu pazarlıklarda işçilerin üzerinde iş değiştirme, atanma, terfi gibi konularda söz sahibi olmayı amaçlayacaktır. İşçilerin sendikaca işverenin keyfi tercih ve kararlarına karşı korunması da önemli sendika amaçlarındandır.

İşçiler işverenin gözönüne girmek ve böylece ödüllendirmek için birbirleriyle rekabet edecekleri yerde işverene veya yönetime karşı kendi aralarında birleşerek birlikçi bir taraf oluşturmak suretiyle kişisel varlıklarını korumak eğilimindedirler. Sendikalar işçilerin bu eğilimlerin kendilerine amaç olarak belirlemek zorundadırlar.

Sendikaların sosyo-psikolojik amaçlarından bir diğeri ise, işçileri sosyal bir örgüt diğeri bir deyişle sosyal bir organizma içinde aktif hale getirmektir. İnsanlar çoğunlukla diğeriyle eşit olarak algılandıkları ve üyesi oldukları sosyal birimler içinde bulunmak ve kabul edilmek ihtiyacındadırlar. Bu ihtiyaçları duyan işçiler için sendika önemli bir araçtır. Sendika bu işlemi sağlamayı amaçlar.

Sendikaların ekonomik olmayan amaçlarından bir diğeri de kuram olarak kendi varlıklarını gerçekleştirmek ve koruma çabalarıdır. Sendikalar temel amaç olarak üyelerinin ekonomik menfaatlerini korumak için kurulmuş olmalarına rağmen bu görevi yerine getirebilmek için varlıklarının sürekliliğini de sağlamak zorundadırlar (66).

65 BİÇERLİ, s.8.

66 Sabri ASTARLIOĞLU, *İşletmelerin ve Sendikaların Toplu Pazarlık Konusunda Yaklaşımları*, Bursa, 1981 s.14-15.

3. Sendika ve Ücret Seviyesi

Sendikalaşma temel fonksiyonlarından biri işçilerin yaşama ve çalışma koşullarını iyileştirmektir. Bununla birlikte zamanımızda sendika, yasama ve yürütme organlarıyla beraber bir ülkenin ekonomik ve sosyal politikasına biçim verme faaliyeti içinde gittikçe önemi artan bir rol aynamaktadır. Bununla birlikte sendikalar ana fonksiyonlarını sürdürmeye birinci dereceden önem vererek, toplu pazarlık ile bunu başarmaya çalışmaktadır.

Sendikaların üyelerine daha iyi yaşama koşulları ve daha iyi ücret sağlama çabaları sırasında uymaları gereken bazı ilkeler bulunmaktadır (67) Aşağıda ücret düzeyinin saptanmasında sendikaların dikkate alması gereken başlıca ilke ve kurallar kısaca açıklanmaktadır.

3.1. Girişimci Tarafından Sağlanan Kârın Düzeyi

Kuşkusuz, işçi verimliliğini arttırmadan ve ilgili toplam işgücü hacmindeki bir azalma sağlayıp bu işgücünün emek piyasasındaki arz eğrisini etkilemeden, ücret düzeyinin (normal kâr söz konusu olduğunda ve normal kârdan fedakarlık dışında) artırılması mümkün değildir.

İşveren veya girişimci, yalnız normal sayılan bir kâr elde etmekte ise, kâr bu normal düzeyinin altına düştüğü takdirde ve talep tamamıyla esneklikten yoksun ise, eski fiyatlı malların toplam arzında bir azalma olacak ve toplam satış hacminde bir eksilme belirecektir.

Anormal kâr,

- a) tam rekabet koşulları içinde kısa dönem için sağlanabilir;
- b) satış tekeli durumu mevcut olduğunda meydana gelebilir;

⁶⁷ BERBEROĞLU, s.184.

c) işgücünün sömürülmesi, yani sahip olduğu kuvvetli ve avantajlı pazarlık olanağından faydalanarak işverenin işgücüne üretim içinde yarattığı değerden çok daha az bir ücret vermesi halinde ortaya çıkabilir.

Bu tasniften kolayca anlaşılacaktır ki, (a) şıkkının var olduğu koşullar altında sendikaların sağladıkları ücret avantajı öteki iki şıkkın varlığı halinde elde olunandan daha az devamlı olacaktır. Çünkü tam rekabet durumunun sürdüğü bir sanayi içinde anormal kâr devam edemez ve esasen kâr haddi düşüktür. Şu halde, yüksek ücret marjinal kârı zorlar ve uzun dönem içinde bir kısım müteşebbis üretimden uzaklaşmasını, kesim ve faaliyet değiştirmesini doğurabilir. Böyle bir durumda sendika iki tercih arasındadır. Ya yüksek ücreti veya işsizliği seçecektir.

Eğer işverenin anormal kârı eksik rekabet durumundan doğmakta ise, ücretin artırılması ve yüksek seviyede tutulması daha devamlı bir nitelik gösterebilir. Çünkü, arttırma anormal kârın bir kısmını ücrete intikal ettirmek suretiyle ve işsizlik tehlikesiyle karşılaşmaksızın sağlanabilir. Bununla beraber, kabul etmek lazımdır ki, ücret artışının seviyesi anormal kârın seviyesi ile sınırlanmıştır. O halde işgücü, verimliliğini arttırıp normal kâr düzeyini yükseltmediği takdirde, ücret müzakerelerini başarılı bir sonuca erdirmekte güçlük çeker (68).

3.2. Ücret Düzeyinin İşsizlikle İlişkisi

Ücret düzeyi, işçi verimliliğinin üzerinde oluşursa işsizlik ortaya çıkabilir. Sendikaların ücret arttırma taleplerini bu noktayı dikkate alarak belirlemeleri gerekmektedir. İşgücüne olan talebin azalmasına yani işsizliğe yol açan etkenler kısaca şöyle açıklanabilir (69).

68 TALAS, s.174.

69 TALAS, s.174

3.2.1. İkame Etkisi

Diğer ihtiyaçların tatmininden olduğu gibi bu etki, işgücünün fiyatıyla ilgili olarak işgücü talebinin hacmi üzerinde ve işgücü yerine başka etkenlerin kullanılması konusunda da geçerli olabilir. Üretimde çeşitli faktörler kullanıldığı bilinmektedir. Bir işveren ikame olanağını son haddine kadar kullanarak pahalı faktör yerine ucuz tercih edebilir. Buna göre işgücü sermaye yerine kullanılabilirdiği oranda ve sermaye işgücüne göre daha ucuz kaldıkça, işgücüne olan talepte bir azalma meydana gelecektir. Bu azalma kolaylıkla işsizliğe yol açabilmektedir. Bu duruma göre pahalı işgücü daha fazla sermaye kullanmayı ve işgücünden tasarruf etmeyi tercih etmektedir.

Bu ikame kanunu her yerde geçerli olmayabilir. Üretimde sermaye işgücünün yerini tatamiyle almaz, Mikaneleşme çok ileri bir seviyeye ulaşmış ise, sermayenin işgücünün yerini alma imkanı azalmaktadır.

Bu durumda öteki üretim faktörlerinin işgücünün yerine kullanma derecesine göre, işgücüne olan talebin esnekliği azalır. veya artar işgücünün kullanılma derecesi yüksek ise, işgücüne duyulan talep esnektir. Bu durumda yüksek ücret istenmesi işsizliğe yol açabilir. buna karşılık işgücünün kullanılma düzeyi az ise bunun sonucunda işgücü talebinin esnekliği az olacak ve işsizliğe sebep olmadan sendikalar yüksek ücret isteyerek başarıya ulaşabilecektir (70).

Üretime katılmayan işgücünün, yani işsizliğin var olduğu yerlerde iki temel koşul sendikaların ücret arttırma taleplerini güçlüğe uğratar ve hatta ücretleri azaltma girişimlerine karşı direnmelerini azaltır. Bunlar şunlardır;

a) Ücret yükseltilmesine girişildiği derecede sendikalı işgücü karşısında alternatif kesimin ikame derecesinin yüksek olması (üretime katılmayan işgücü). Bu ikame derecesi, talep olunan işgücünün kalifiye olmaması oranında artabilir..

70 BERBEROĞLU, s.188.

b) Alternatif etkenin (işsiz işgücü) arz esnekliğinin hiç olmazsa bir zaman için sınırsız olması. Şu halde, işsizliğin mevcut olduğu durgunluk dönemlerinde sendikaların ücretleri yükseltme esasları, başka bir deyimle toplu pazarlık güçleri yeter derecede değildir (71).

3.2.2. Mal Talebinin Esnekliği

Ücret düzeyinin yükselmesi, mal fiyatlarının artması nedeni ile mallara olan talebin azalması gibi bir sonucu doğurabilir. Bu azalmanın derecesini hiç kuşkusuz bu malların talep esnekliği belirlemektedir. Eğer talep çok esnek ise, talep edilen mal miktarında önemli bir azalma ortaya çıkar ve bunun doğal sonucu olarak işsizlerin miktarında önemli bir yükselme olur. Bunun tersine talep esnek değil ise, mal talebinde büyük bir daralma meydana gelmeyecektir. Burada artan ücretler fiyatların yükselmesi ile karşılanabilecektir. Öte yandan ücret artışlarının görüldüğü alanlarda genellikle ihraç malları üretiliyorsa, ihraç mallarının talep esnekliği genelde çok fazla olduğundan, ücret artışları doğrudan doğruya dış ticaret gelirini bile azaltabilecektir. Bu nedenle eğer bir sanayi ürettiği malların büyük bir kısmını ihraç etmekte ise, sendikaların ücretleri yükseltme olanakları son derece sınırlı olmaktadır (72).

4. Sendikalar Dışında Ücretleri Etkileyen Diğer Unsurlar

Bir ampirik araştırma sonucunda 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 nedenlerden dolayı zaten yüksek ücret ödeyen bu sektörlerde organize olmuş olabilirler. Buradan anlaşılacağı gibi sendikalaşma ücretleri etkileyen tek unsur değildir ve diğer unsurların varlığında söz konusudur .

71 TALAS, s.176.

72 BERBEROĞLU, s.189.

4.1. Verimlilik Farkları

Sendikalı işçilerin çalıştıkları firmaların daha yüksek ücret ödemelerinin nedenlerinden biri bu firmaların daha verimli ve sendikalar olmasa bile yüksek ücret alabilecek işçileri istihdam etmeleri olabilir. Bu durum sendikalaşma oranının yüksek olduğu sektörlerdeki firmaların ölçekleri ve üretim teknikleri ile ilgilidir. Bu sektörler genelde sendikalaşma oranının düşük olduğu sektörler nazaran daha büyük fabrikalara ve sermaye yoğun üretim tekniklerine sahiptirler. Firmaların büyük olması bu firmalarda denetimin küçük firmalara nazaran daha maliyetli olmasına yol açar. Doğal olarak bu durumlarda işverenler daha az denetimle daha etkin bir biçimde çalışma yeteneğine sahip üstün nitelikli işçilerin istihdam etmek isteyeceklerdir. Bu tür işçiler sahip oldukları nitelikler nedeniyle sendika üyesi olmasalar bile yüksek ücret alabilmektedirler (73).

4.2. Demografik Özellikler

Sendikalı ve sendikasız sektörlerdeki işgücünün demografik özellikleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin, sendikalı işçilerin daha çok erkek ve 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. Yaralanma ve hastalık riskinin daha yüksek olması, işin yeknesaklığı 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 ücret almaları iktisat literatüründe “Telafi Edici Ücret Farkları” olarak isimlendirilmektedir (74).

⁷³ BERBEROĞLU, s.190.

⁷⁴ BERBEROĞLU, s.191.

4.3. Piyasa Yapısı

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

Bunlar;

- 1) Nispeten güçlü sendikalar (Bu unsurun toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin yüzdesi ile ölçülebilir.)
- 2) Nispeten yüksek monopolleşme derecesi (Bu unsur endüstrideki yoğunlaşma oranı ile ölçülebilir.)
- 3) Nispeten yüksek kâr oranlarıdır.

Yukarıdaki unsurlar arasındaki karşılıklı bağımlılık ücret artışlarının açıklanmasında bunlardan birini izole edip incelemeyi bir hayli zorlaştırmaktadır. 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 (75).

III. TOPLU PAZARLIK SİSTEMİ

1. Toplu Pazarlığın Tanımı

Toplu Pazarlık, sendikaların üyeleri için ücret artışı sağlamalarının tek, parasal olmayan çalışma şartları ile ilgili kazançlar sağlamasının ise başlıca yoludur (76). Sendikaların genel olarak üç türlü fonksiyonu vardır; İktisadi,

75 BIÇERLİ, s.71-72.

76 BIÇERLİ, s.50.

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

İşçiler, işverenle olan ilişkilerinde ortak hareket etmelerine Toplu Pazarlık demişlerdir (77).

Toplu Pazarlık, işverenlerle sendika temsilcileri arasında çalışma koşulları- ücretler, çalışma süresi, sosyal yardımlar, vb. konularda bir anlaşma sağlamak üzere başvuru bir sistemdir. Yahut, toplu pazarlık öyle bir oluşur ki, onunla bir işletmenin, kumpanyanın temsilcileri ile işçilerin, karşılıklı olarak kabul olunabilecek bir toplu iş sözleşmesine ulaşmak amacı ile ilişkilerinin çeşitli yönlerini tartışır ve müzakere ederler, biçiminde tanımlanabilir. Uluslararası çalışma örgütü tarafından kabul edilmiş bulunan 91 sayılı tavsiye'de Toplu Pazarlık, bir yandan bir işveren, bir işveren grubu veya bir yahut birden fazla örgütün bir anlaşmaya varmak için çalışma koşulları konusunda giriştikleri tartışmalar, diye tanımlanmaktadır (78).

2. Toplu Pazarlık Sisteminin Unsurları

Sendikaların ekonomik fonksiyonlarının en önemli yanı toplu pazarlık sistemini oluşturmaktır. Toplu Pazarlık sistemi işçilerin işverenle olan ilişkilerini, bireysel olarak değil toplu olarak düzenlemelerini mümkün kılmaktadır. Bu açıdan bir toplu pazarlık sisteminde aşağıdaki unsurlar dikkat çekmektedir.

⁷⁷ Serpil ÖZDAMAR, Ayşe AKKÖK, Gülay KAYA, **Türkiye'de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler**, M.P.M. Ya No.196, Ankara, 1975, s.30.

⁷⁸ TALAS, s.342.

- a- En az işçiler yönünden toplu hareket edilmesi,
- b- Tarafların pazarlık gücüne sahip olması,
- c- Sürekli bir temsil organı olarak, örgütsel bir içerik taşıması, yani en az işçi yönünden toplu hareketin daimi bir organ, bir tüzel kişi tarafından yürütülmesi,
- d- Değişik safhalardan ibaret dinamik bir süreç oluşması (79).

Şimdi bu unsurları ayrı ayrı inceleyelim.

2.1. Toplu Bir Hareket Oluşu

Toplu pazarlık sisteminin oluşması için taraflardan birinin, yani işçilerin teşkilatlı bir organ halinde ve toplu olarak hareket etmesi şarttır. Bu teşkilatlı organ işçi sendikasıdır. Yani toplu hareket bir şart olarak yalnız işçilere aittir. İşverenlerinde toplu olarak hareket etmesi bir zaruret değildir. Toplu pazarlık sisteminin gerçekleşmesi için böyle bir şart olmamakla beraber işverenler de genellikle birleşir ve sendika ile müştereken pazarlığa girişebilir. Toplu pazarlık sisteminde taraf olan iş yerleri arttıkça çok taraflı toplu pazarlık sistemine yani bölge ve işkolu seviyesinde toplu sözleşmelere gidildikçe, mevzu, işverenler cephesinden de kollektif bir içerik alır. Sendikalar bu girişimi tasvip ve teşvik ederler (80).

2.2. Tarafların Pazarlık Gücüne Sahip Olması

Bu sistemin doğuşuna neden olan başlıca sebep, işçilerin pazarlık kuvvetini arttırabilme arzusudur. Pazarlık edebilmek için, tarafların kuvvetleri arasında bir denge bulunması içap eder. Aksi halde, kuvvetli taraf diğerlerine şarlarını enpoze eder, pazarlık olmaz. Bu sistemin mevcut olmayışı halinde kuvvetli taraf işverendir. Şu halde toplu pazarlık sistemi, adındanda anlaşılacağı üzere işçilere,

⁷⁹ BERBEROĞLU, s.207.

⁸⁰ BERBEROĞLU, s.208.

istihdamın müddet ve şartları hususunda işverenle pazarlık edebilme gücünü sağlar; Kuvvet dengesi sağlanmış olur. Şayet sendikalar işveren karşısında çok kuvvetlenir ve pazarlık gücünde işveren aleyhine bir dengesizlik olursa, yine sistemin pazarlık hüviyetini kaybetmesi ve bu defa sendikaların şartlarını işverene enpoze etmesi tehlikesi getirir. Bu değişme, işverenleri de harekete geçirir. Çok taraflı toplu sözleşmeler, bir bakıma tarafların pazarlık güçleri arasında yeniden dengeyi sağlamak gayesinden doğar (81).

2.3 Sürekli Bir Temsil Organı Olarak Örgütsel Bir İçerik Taşınması

En az işçi yönünden toplu hareketin daimi bir organ, bir tüzel kişi tarafından yürütülmesi gerekir ki, bu müessese sendikadır. Şu halde temsil edilmek, işçiler bakımından şarttır. İşverenin temsil edilmesi şartı yoktur. Küçük işletmelerde, işletme sahibi bizzat işveren ve idareci olarak pazarlığa girişebilir. Fakat zamanımızda işletmelerin mülkiyet itibariyle bünyeleri “şirket” şekline kaydıkça, hususiyle anonim şirketler çoğaldıkça bir işletmenin asli sahibi olan hissedarlar, profesyonel bir yönetici sınıfı tarafından temsil edilir. Toplu pazarlığa girişenler küçük ve şahsi iş sahibi durumunda olan işverenler dahi olsa, bunların çok taraflı toplu pazarlığa temayül etmeleri neticesinde temsil keyfiyeti işveren cephesi bakımından da gerçekleşir. Şurasını da önemle belirtmek gerekir ki, toplu pazarlık sisteminde temsil keyfiyeti, hem sözleşmenin tanzimi, yani müzakereler sırasında, hem de aktin tatbiki, yani uygulama safhasında geçerlidir. İşletme içindeki en ufak iş uyuşmazlığında dahi sendika temsilcileri meseleyi ele alır.

Bu temsil vasfı dolayısıyla, toplu sözleşme sistemi, genel prensiplerde anlaşmaya çalışan fertlerin değil, fakat teşkilatlı grupların ilişkilerini ifade eder. Diğer bir ifade ile toplu sözleşme sistemi müesseseleşmiş bir temsil sürecidir(82).

81 BERBEROĞLU, s.208.

82 ZAIM, s.304.

2.4. Değişik Safhalardan İbaret Dinamik Bir Süreç Oluşması

Toplu pazarlık sistemi değişik safhalardan oluşan dinamik bir süreçtir ve bu süreç genellikle altı safhadan oluşur. Bu safhalar şunlardır;

1. Tarafların tesbiti safhası,
2. Taleplerin tesbiti safhası,
3. Toplu müzakere safhası,
4. Toplu sözleşmenin tanzimi ve imzalanması safhası,
5. Yapılan toplu sözleşmenin uygulanması safhası,
6. Sözleşmenin uygulanması sırasında hükümlerin yorumlanması ve çıkan uyuşmazlıkların halli safhası.

İşte toplu pazarlık, birbirini takip eden hatta bazen birbirinin içine girmiş olan bu devrelerin tamamını ifade eden bir kavramdır (83).

3. Toplu Pazarlık Yoluyla Ücretlerin Belirlenmesi

Çeşitli yönleriyle iktisadi ve sosyal hayatı yakından ilgilendiren ücretler, toplu iş sözleşmesi düzeninde de önemli sorunlardan biri olarak, toplu pazarlık sırasında patlak veren iş uyuşmazlıklarını ve grev ve lokavtların başlıca sebebinin oluşturmaktadırlar (84).

Genel ücret seviyesini, kurumsal düzeni, siyasal yönetimin tutumu ve yasal düzeni etkilemektedirler. Bu etkilerle ücret, işçi ve işveren taraflarının pazarlık gücünde yaratılan denge ile, en az geçime göre alt ve işgücünün verimine göre üst sınırlar içinde herhangi bir noktada oluşmaktadır.

83 BERBEROĞLU, s.208.

84 Orhan TUNA, *Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesiri*, Araştırma Raporu, DPT Ya.No.745, Ankara, 1969, s.38.

Toplu sözleşmelerde sağlanacak ücret politikası herşeyden önce, sosyal açıdan önem taşımaktadır. İşçinin bir cebinden giren ücret artışı, diğer cebinden çıkıyorsa, gerçek anlamda ücret artışından söz edilememektedir. Ücret politikasının saptanması, istihdam politikası, fiyatlar, prodüktive ve yatırım üzerinde de rol oynamaktadır. Enflasyonun, toplu sözleşmeler üzerindeki ağırlığını hafifletmek için bugüne kadar, tecrübe sahibi olmuş işçi sendikaları ile işveren veya işveren sendikalarının, akılcı ve bilimsel yönden çalışmaları ile sosyal barışın sağlanmasında katkıda bulunmaları beklenmektedir (85).

Toplu iş sözleşmelerinde ücret artışları, sözkonusu edilen işler için gerekli emek miktarı belirlenip, eşit işe eşit ücret kavramı gözönüne alınarak yapılmalıdır. Böylece işyerinde huzursuzluklara meydan verilmeyerek, verimlilik artışı sağlanabilmektedir (86).

3.1. Gerileme-Durgunluk Dönemlerinde Toplu Pazarlık

Ekonomilerin gerileme ve durgunluk dönemlerinde toplu müzakereler ve toplu iş sözleşmeleri esas itibariyle statükoyu muhafaza etmek çabası gösterirler. Yeni menfaatler elde etmek yerine mevcudu korumak durumundadırlar.

Sendikaların toplu müzakereler yolu ile işçilerin ücret düzeyleri ve öteki çalışma koşulları üzerindeki etkilerini esas itibariyle iki büyük faktör ışığı altında incelemek gerekir. Bunlardan biri ekonomik etkenler, diğeri de ekonomi dışı etkenlerdir.

Ekonomik etkenlerin arasında özellikle tasarruf hacmi ve yatırım seviyesini, istihdam durumu, üretim ve istihdamın hacmi ile dış ticaret durumunu, daha genel bir deyimle dış ödeme dengesini göz önünde bulundurmak gerekir. Bilindiği

85 Turhan EBER, "Toplu İş İlişkilerinin Gelişmesi", *İSO Dergisi*, İstanbul, S.290, Nisan 1990, s.7.

86 Ali GÜNEŞ, *Toplu İş Sözleşmesi Mali Konularında Karar Modeli Kullanımı*, A.Ü. Ya.No.21, Eskişehir, 1983, s.22.

üzer, durgunluk halinde bulunan ekonomilerde tasarruf hacmi zayıf ve bunun bir sonucu olarak da yatırımların ve istihdamın seviyeleri yetersizdir. Üretim ve tüketim seviyeleri ile dış ticaret hadleri ve ödeme dengesi de ilk üç etkene sıkı bir biçimde bağlıdır. Bir ekonominin çok kısa dönemler dışında, ödeme gücünü aşan ücretler ödemeyeceğini ve öteki çalışma koşullarında, ekonominin genel veriminin üstüne çıkan bir norm kurmasının mümkün olmayacağı kuşkusuz kabul etmek gerekmektedir.

Durgunluk dönemlerinde ücretleri ile öteki çalışma koşullarını etkileyen ekonomi dışı etkenlerde kısaca incelersek bunlar, toplu pazarlık sisteminin gücü, işçilerin örgütlenme dereceleri, sendakaların ekonomik -mali durumları ve siyasal alandaki etkileri ile kamu organlarının işçi işveren ilişkilerine karışımları, toplu müzakerelere elverişli siyasal iklim, vb. dir. Bütün bu ekonomi dışı etkenler de toplu müzakerelere sistemini ve dolayısıyla ücretleri ve öteki çalışma koşullarını etkiler (87).

3.2. Refah Döneminde Toplu Pazarlık

Yeni liberallere ve marjinal ücret kuramcılarına göre, gelişen ekonomiler içinde de sendikaların genel olarak ücretler üzerinde olumlu bir etkileri yoktur. Yani marjinal verimi zorlayarak ücretleri arttıramazlar. Arttırsalar bile, bu geçici olur ve daha sonra sendikaların ücret müzakereleri dışında kalan sektördeki ücretlerde sendikalı işçilerin ücretleri ile aynı düzeye gelir. Buna karşılık bir kısım economiciler, gelişen bir ekonomi içinde sendikaların toplu müzakereler yolu ile ücret düzeyleri üzerinde olumlu etkiler yapabileceklerini ileri sürmekte ve savunmaktadırlar. Bu görüşü savunan economicilere göre toplu pazarlık sisteminin ücret düzeyleri üzerine etkili olmadığını iddia etmek ve ileri sürmek çok basit ve safça bir görüştür. Gerçekten çeşitli memleketlerde yapılan uygulama bu görüşü teyit etmektedir. Ancak ekonominin gelişme durumunda

87 GÜNEŞ, 23.

bulunması, durgunluktan kurtulmuş olması gereklidir. Son zamanlarda memleketimizde yapılan tecrübeler de bu görüşü doğrulamaktadır. Sendikalar toplu müzakereler yolu ile yüzde 15-20 oranına varan bir derecede, bir kısım sektörlerde ücretleri arttırmayı başarmışlardır. Ancak artışlar verim artışlarının gerisinde kalmıştır (88).

3.3. Toplu Pazarlıkta Rol Oynayan Başka Etkenler

Ücret genellikle zamana, yere ve kişiye göre geniş farklılıklar gösteren bir ekonomik ve sosyal oluşturdur. Gerçekten, kadınların ve erkeklerin, kalifiye ve düz işçilerin, örgütlenmiş ve örgütlenmemiş olanların, sanayide ticarete ve tarımda çalışanların ücretleri birbirinden farklıdır. Genel bir eğilim olarak işverenler ücretleri düşük işçiler yüksek düzeylerde tutmak çabası içindedirler. Emek ve sermaye arasındaki büyük uyumsuzluklar buradan gelmektedir. Toplu pazarlık sırasında ücretlerin düzeylerini etkileyen çeşitli etkenler vardır. Bunları şöyle özetleyebiliriz;

Toplu pazarlık sırasında ücret düzeyinin tayininde rol oynayan başlıca bir etken ekonominin içinde bulunduğu genel durumdur. Gerçekten, ekonomi hızlı bir gelişme hızına ulaşmış ve refah durumuna gelmiş ise ve işverenler ürettikleri malları satmakta bir güçlükle karşılaşmamakta iseler, işçilerin yüksek ücret taleplerine karşı koymaz ve grevlere varacak derecede gelişecek uyumsuzlukları göze alamazlar. Buna karşılık durgunluk dönemlerinde işçilerin toplu pazarlık sırasında ücretlerini arttırma istekleri işverenler tarafından büyük mukavemetle karşılaşır. Çoğu kez sendikalar ekonominin genel durumu ve işverenler hakkında yeterli bilgilere malik olduklarından, sırasında isteklerini belli ölçüler içinde tutarak gereksiz uyumsuzlukları önlerler.

Toplu pazarlıkta ücret düzeylerini etkileyen öteki bir durum, işçilerin örgütlenme derecelerinden gelir. Genellikle yapılan istatistikler göstermektedir

⁸⁸GÜNEŞ, s.24.

ki, örgütlenmiş işçiler, örgütlenmemiş olanlara kıyasla daha yüksek bir ücret elde edebilmektedirler.

Ücret düzeyini etkileyen üçüncü bir önemli etken, işçilerin mesleklerindeki yetişme, kalifikasyon durumlarıdır. Genellikle bilinmekte ve kabul olunmaktadır ki, işçilerin nitelikleri yükseldikçe ücret düzeyleride yükselir. Yetişmiş kalifiye işçiye karşı duyulan ihtiyaçların yoğunluğu bu nitelikteki işçilerin pazarlık gücünü artırmaktadır.

Öte yandan ücret düzeyleri işin görüldüğü yere göre, yani köyde ve şehirde değişmektedir. Bu durumu çeşitli ekonomik kesimler olarak da ifade edebiliriz. Nihayet birçok ülkelerde görülen bir durumda cinsiyet ve ırk farkına dayandırılan farklılaşmadır. Eşit işe eşit ücret ilkesi, sendikaların toplu pazarlıklarda üzerinde ısrarla durdukları bir konudur (89).

4. Ücret Seviyesine Tesir Eden Faktörler

4.1. Emek Talebindeki Fazlalığın Ücret Artışlarına Etkisi

Bunlar, ya belirgin bir iş kolunda veya tam istihdam halinde bütün ekonomide hissedilen işçi darlığının yol açtığı ücret artışlarıdır. Bu artışta sendikaların rolü yoktur, bilakis toplu pazarlık sistemi frenleyici bir tesir yapar. Mesela ülkemizde vasıfsız işçi ücretlerinin düşük oluşunda emek arzının talepten fazla oluşunun ve vasıflı işçi ücretlerinin yükseldiğinde emek talebinin, arz'dan fazla oluşunun tesiri vardır: Genel ekonomik sebeplerden ileri gelen ücret artışlarını, yine ekonomik tedbirlerle, mesela toplam arz ve talep dengesini temin etmek ve bu arada muhtemel tıkanmalara -darboğazlara- mani olmak için iş piyasasını düzenleyici tedbirler almak suretiyle önlemek gerekir (90).

89 TALAS, s.365.

90 TALAS, 366.

4.2. Hayat Pahalılığından Doğan Ücret Artışları

Bu tip artışlar, ya bir talep enflasyonu sonucu ortaya çıkan fiyat yükselişlerinden ileri gelebilir. Veya belli kesimlerde talepten doğan fiyat artışları neticesinde, ilgili diğer işkollarında artan maliyetlerin yol açtığı fiyat yükselişlerinden ileri gelebilir. Sonucunda tüketici fiyat endekslerinin yükselmesi, nakti ücretlerin satın alma gücünü düşürdüğü için, ücretlerin yükselmesi gerekir. Bu zaruret, hem iktisadi faktör olur, hem de sosyal adaletin sağlanması yönünden devletin asgari ücretleri yükseltmesine veya sendikaların pazarlık gücünü kullanmasına yol açar. Sendikalar, ya toplu sözleşmelerin yapılışı esnasında bu faktörlerden dolayı ücretleri artırırlar veya hayat pahalılığı esasına bağlı değişken ücret sistemi (oynak merdiven) ⁽⁹¹⁾ uygulanarak toplu sözleşme süreci içinde dahi ücret artışlarını sağlayabilirler. Bu durum ancak kuvvetli bir sendikacılık hareketlerinin mevcudiyeti halinde gerçekleşir ⁽⁹²⁾.

4.3. Prodüktivite Artışından İleri Gelen Ücret Artışları

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 geliri artırır. İş saati başına hasıla (Gelir) artınca, iş saati başına ücret gelirinin de artması gerekir. Bir ülkede nüfus başına sabit fiyatla, yurt içi gayri safi hasılanın artışı neticesinde, 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 esasına dayalı değişken ücret sistemleri uygulanıyorsa, toplu sözleşme süresi içinde sağlanır ⁽⁹³⁾.

⁹¹ Oynak merdiven: Otomatiktir ve hayat pahalılığına koşul olarak ücretlerin değişmesini öngörüyor. Yani hayat pahalılığı %10 nisbetinde arttığı zaman ücretlerde otomatik olarak ve yeniden bir müzakereye konu olmaksızın %10 oranında artacaktır.

⁹² TALAS, 367.

⁹³ TALAS, 366.

4.4. İşletmeler Arası ve İşkolların Arası Ücret Farklılıklarının Giderilmesi İçin Yapılan Ücret Artışları

Bu tip artışlarda ancak sendikaların mevcudiyeti sözkonusu olduğu takdirde diğer firmalar için bu sebep ileri sürülebilir. Bir iş yerinde benzer işyerlerine nazaran ücretler düşük bulunuyorsa, sendika, bu farkları gidermek amacıyla ücret zammı isteyebilir. Bu tip artışlarda da müessesesevi faktör hakimdir.

4.5. Kuvvetli Sendikaların, Tekelci İşverenlerin Hakim Olduğu Bir İşkolundaki Ücret Artışları

Bu artışlar hayat pahalılığı ve işçi talebiyle doğrudan doğruya alakalı değildir. Aksi sebep, sendikaların ücret artışları temin edecek kadar kuvvetli olması, işverenlerinde bu ücret artışlarını kolayca fiyatlara intikal ettirecek kadar mamul piyasasındaki tekolci veya oligonopolist bir duruma sahip olmasıdır. Genellikle ücret fiyat yarısına yol açan ve ücretleri produktiviteden fazla arttırmak suretiyle enflasyona sebep olan bu tip artışlardır. Hemen şunu ilave etmek gerekir ki, uygulamada ücret artışlarındaki bu faktörlerin herbirini tesbit etmek güçtür. Mesela otonom ücret artışları genellikle mamul talebinin kuvvetli olduğu bir piyasada görülür, aradaki fark bir derece meselesidir. Sendikalar, merkezi bir ücret siyaseti neticesinde “kendi kendini frenleyebilirse”, bu ücret artışları önlenabilir.

Bu beş türlü ücret artışından birinci ve ikinci hale tam istihdam siyasetinin; üçüncü ve dördüncü hale, oldukça merkezietci, iş kolunda ve milli seviyede toplu sözleşmelerin hakim bulunduğu bir toplu pazarlık sisteminin beşinci hale rekabet esasına dayalı sendikacılık ve işyeri-seviyesinde toplu sözleşmelerin hakim bulunduğu kısmi toplu pazarlık sisteminin, yani klasik-toplu pazarlık siyasetinin sebep olduğu ileri sürülebilir. Bu beş türlü ücret artışında sadece sonuncu hal bağımsız bir enflasyon sebebi olarak kabul edilebilir. Şu halde sendikaların ücret seviyesine olan etkileri bir yandan iktisadi şartlara,

enflasyonist bir şeylerin mevcut olup olmayışına varsa enflasyonun sebeplerine; diğer yandan da sendikaların bünye ve dayanışma ve ücret artışlarının şekline bağlıdır (94).

5. Sendikaların Ücret Artışı İsteme Nedenleri

Bir sendikanın belli bir ücret artışı sağlama çabasının gerisinde yer alan gerçek nedeni her zaman saptamak kolay değildir. Bunun nedeni bazan sendikal rekabet bile olabilmektedir. Bazen de amaç, işletme veya teşebbüsü güç duruma düşürmek olabilir. Ama kural olarak ücret artışı isteğinin gerisinde yer alan temel faktörler ekonomiktir. Bu ekonomik faktörler arasında da hayat pahalılığı artışları, verimlilik artışları, işverenlerin ödeme gücündeki artışlar ve ücret yapısındaki değişimler başta gelmektedir.

Toplu sözleşmelerde, ücretlerin fiyat artışlarına paralel olarak artması esasını getiren indeks kuralını kabul ettirmiş olan bir sendika için, hayat pahalılığı karşısında ücretleri arttırma diye bir sorunda söz konusu olmaz. Ancak, toplu sözleşmede böyle bir hüküm yoksa, artan fiyatlara göre ücretlerin de artırılması istemek sendika için doğal bir hak haline gelir.

Teknolojik gelişmelerin üretime uygulanması sonucunda birim işgücü başına verimlilik artmaktadır. Bu şekilde sağlanan üretim artışında işçilerin de yararlanması doğaldır.

Verimlilik artışı işçilerin kendi bilgi, tecrübe ve yoğun çalışmalarının bir ürünü olabileceği gibi, üretimin daha iyi örgütlenmesi veya üretimde daha üst düzeydeki teknikleri içeren makine ve tesislerin kullanılması durumunda da olabilir. Verimlilik artışına bağlı olarak elde edilen gelir fazlasının işçi, işveren ve tüketiciler arasında dağılımını saptarken bunların gözönüne alınması gerekmektedir.

94 ZAIM, s.373-380.

Sendikalar ücret artışı ile ilgili taleplerini sık sık, işverenlerin artan ödeme gücüne dayandırmak isterler ve sendikalar aşırı kâra karşı olmasalar bile teşebbüslerin aşırı kâr elde etmelerine karşı çıkarlar ve aşırı kârı ücret artışı için bir dayanak olarak görürler.

Bazen işverenlerin kendi tercihleri sonucunda bazende üretim alanlarında sendikaların daha güçlü olmaları nedeniyle, aynı nitelikteki işgücü için çeşitli işletmeler farklı ücretler ödeyebilir veya çeşitli ücretler arasındaki geleneksel oransal ilişkiler bozulabilir. Bu durumda, ücretlerin oransal olarak düşük kaldığı üretim alanlarında, sendikalar, ücretlerin yükseltilmesi için haklı bir nedene sahip olduklarını düşünerek yeni isteklerde bulunurlar ⁽⁹⁵⁾.

6. İşverenlerin Ücret Artışına İtiraz Nedenleri

Ücret artışları için sendikaların kullandığı nedenlerin bir çoğu, ters yönde işverenler tarafından, ücret artışı isteklerine karşı kullanılmaktadır.

Sendikalar hayat pahalılığı nedeniyle ücret artışı istemi karşısında işverenler ücret artışlarının fiyatları daha da arttıracaklarını ve neticesinde işçilerin eline net olarak hiçbir şey geçmeyeceğini ileri sürmektedirler.

Sendikalar verimlilik artışına dayanarak ücret artışı istedikleri zaman işverenler veya onları temsil eden işletme yöneticileri genellikle, verimlilik artışının emeğin daha büyük çabasının ürünü olmayıp, üretim organizasyonunda ve üretim teknolojisinde meydana gelen bir gelişmenin neticesi olduğunu ileri sürerler. Yöneticilere göre, eğer verimlilik artışları devam ettirilecek ise verimlilik artışından doğan gelirin önemli bir kısmının yine makina ve teçhizata yatırmak üzere ayrılması, kalan kısmının da hisse sahipleri, işçiler ve tüketiciler arasında dağıtılması gerekmektedir.

⁹⁵ ZAM, s.381.

Sendikaların işverenin ödeme gücüne güvenerek ücret artışı istemeleri durumunda, sendikaların iddialarının aksine işverenlerde ödeme güçlerinin zayıf olduğunu, ödeme güçlerinde eskiye kıyasla artış olmadığını ve elde ettikleri kâr marjının ancak piyasada tutunabilmelerine olanak sağlayacak seviyede olduğunu ileri sürerler.

İşçi sendikasının ücret farklılıklarına dayanarak ücret artışı istemesi durumunda ise işletme yöneticileri diğer sanayi kollarında veya üretim alanlarında ödenen ücretlerin kendilerini ilgilendirmeyeceğini, ücretler hakkında karar verirken kendi maliyetlerinin gözönüne alınması gerektiğini ileri sürerler⁽⁹⁶⁾.

IV. ÜCRET POLİTİKALARI

Devlet, işçi kuruluşlarının, ücretlere, çalışma koşullarına, çalışma süresine karışmasının temel nedeni, toplumsal adaletin sağlanmasıdır. Emekçi kesimin yaşam düzeyini yükseltmek, gelirin bireyler ve çeşitli toplumsal kesimler arasındaki dağılımında görülen eşitsizliği gidermek, devletin, işçi kuruluşlarının en önemli uğraşısı olmuştur. Ücretin yanısıra öteki ölçütler de önem kazanmaktadır. İstihdam düzeyi, toplam emeğe yapılan ücret ödemeleri, ücret ödemelerinin ulusal gelirden payı gibi ...

Toplumlar giderek bir endüstri ve hizmet toplumuna dönüştükçe ve dolayısıyla ücretli ve işçilerin sayısı arttıkça, bunların durumunu koruma, geliştirme ve iyileştirme önem kazanmıştır. Her ülke, çeşitli ücret politikaları sağlayarak bu konuları düzenlemeye çalışmaktadır.

Ücret ödemeleri, her zaman, toplumsal görüş açısından simgesel bir değere sahip olmuştur. Aynı zamanda, ücretler, ekonomik gücün genişlemesi, sermaye

⁹⁶ BERBEROĞLU, s.210-211-212.

birikimi, sanayinin uluslararası rekabeti gibi konularda çok önemli bir etken olmuştur. Görüldüğü gibi bir yanda toplumsal bir etken, öte yandan stratejik bir ekonomik değişken vardır. Ücret politikaları, tarih boyunca, bu iki kutup arasında gidip gelen bir görünüm vermektedirler.

Çağdaş devlet anlayışı, toplum içinde gelir dağılımına ilgisiz kalmaz, Bu dağılımın adil ölçüler içinde yapılması sağlamak zorundadır. Fakat, devlet, aynı zamanda, ekonomide istikrarı sağlamak ve uygun bir istihdam ortamı yaratmakla da yükümlüdür. İşte bu iki amacı gerçekleştirmek için çeşitli ücret politikaları yaratılmakta ve izlenmektedir.

Çağdaş bir ücret politikasının, enflasyonu önleyecek, ona karşı koyacak bir nitelikte olması gerekir. Böyle bir ücret politikası, aynı anda ekonominin gereksinimlerini ve toplumsal adaletin gereklerini yerine getirerek ileride patlak verebilecek uyumsuzlukları ortadan kaldıracak bir ulusal ücret yapısı meydana getirmeye çalışır⁽⁹⁷⁾.

1. Ücret Politikalarının Özellikleri

Ücret politikaları açıklanırken, bu politikaların ne gibi özellikler taşıması gerektiği ve herhangi amaçlar doğrultusunda hareket edildiğinin belirtilmesi gerekmektedir.

Ücret politikalarının tartışmaları gereken özellikler şunlardır: Ücret politikaları belirlenirken, yalnız işçi niteliğinde olanları değil, bütün çalışanlar kapsam dahiline alınmalıdır. Belirlenen ücretlerin ise uygunluğuna dikkat edilmeli, işin önemi, ağırlığı, tehlike derecesi ve sağlık bakımından sakıncaları gözönünde bulundurulmalıdır. Kamu-özel kesim ayrımı yapılmadan, bölgesel farklılıklar gözeltmeden saptama yapmaya çalışılmalıdır. Ayrıca aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimle çalışanlara cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret

⁹⁷ Ergun İNCE, *Her Yönüyle Ücret*, Milliyet Yayınları:115, 1990, s.44.

verilemeyeceği, gözönüne alınması gereken esaslar arasındadır.

Ücret politikalarının saptanmasında rol oynayan kriterlerin belli başlıları; Prodüktivite, fiyat artışları ve endeksler, kârlılık, emsal ücretler, istihdam düzeyi, büyüme hızı ve ulusal gelir artışı gibi büyüklükler olmaktadır (98).

Ücretler konusunda kesin ve olumlu bir politikanın saptanıp, titizlikle uygulanması belirtilen bu büyüklüklerle bağlantılı olmaktadır, Ücret politikaları verimliliğe dayanmalı ve verim artışına dayanacak ücret ayarlamalarının oluşmasında temel nitelik taşımalıdır. Ayrıca izlenecek politikalar, işçilerin bir ücret eşitsizliği kanısı ile duydukları ve bu yolda sendikaların yapılan adil ücret isteklerinin doğurduğu huzursuzluğu ve aşırı ücret artırıcı taleplerin işveren ve ekonomi üzerinde meydana getireceği basıncı ortadan kaldıracı özellikte olmalıdır. Ücret politikalarının sahip olacağı unsurlar enflasyon doğurucu yapıda olmamalıdır. Bunların ötesinde yapılan ve yapılacak olan asgari ücret saptamaları da eşya fiyatlarındaki artış oranlarının üstüne çıkılmadan yapılmalı ve bu saptamalar mevcut ücretleri yukarıya itici etki doğuracak düzeyde olmamalıdır(99).

2. Ücret Politikalarının Amaçları

Devlet gelir dağılımına bazen müdahale gereğini duymaktadır. Piyasa ekonomisinin iyi işlediği durumlarda bu müdahaleyi yapar. Aşırı gelir veya servet farklarını azaltmayı amaçlar ya da belirli bir zümreyi veya bir bölge halkını korumak isteyebilir. Devlet gelir dağılımına karışırken veya gelir dağılımını yönlendirirken, çeşitli ekonomik ve toplumsal politikalar izler. İşte bu politikalardan bir tanesi ve belki en önemlisi, ücret politikalarıdır.

98 Adil KORKMAZ, Aşşyegül TURAN, Ahmet TUNÇ, Ücretler ve İstihdam, MPM Ya.No.334, Ankara, 1985, s.15-29.

99 Pars ESİN, Türkiye'de İşveren Sendikacılığı, A.Ü.S.B.F. Ya.No.373, Ankara, 1974, s.227.

Çağdaş bir ücret politikasının belli başlı üç amacı vardır.

a) İyi bir ücret politikası, enflasyondan sakınmalı veya enflasyona karşı koymalıdır. İyi bir ücret politikası izlendiği takdirde, ücret ve fiyat artışları arasındaki denge korunarak, enflasyon önenebilir.

b) Ücret politikası, üretimi arttırmaya yönelik olmalıdır. Ücret artışları, düzgün ve uygun biçimde yapılırsa işçiyi daha verimli çalışmaya yöneltir. Verimli bir çalışma sonucu da üretim artacaktır.

c) Ücret politikası, ulusal gelirin adil bir biçimde dağılımına hizmet etmelidir. Ücret politikalarının ağır basan toplumsal yönü, bu politikaları, ulusal gelirin dağılımında rol almaya yöneltmiştir. En az ücretin saptanması, çeşitli toplumsal güvenlik kurumlarının oluşturulması, ücret politikalarının vazgeçilmez öğeleridir. Değişik zamanlarda, bu üç amacın biri veya öteki öncelik kazanır. Ayrıca bu üç amaç birbirleriyle de çok sıkı bağlantılıdır. Örneğin enflasyonla gelir dağılımı birbirine sıkı sıkıya bağlı, teklifsiz bir dosttur. Gelir dağılımı tüketimi etkiler dolayısıyla ekonomik gelişmeyle ilgili olur (100).

3. Ücret Politikalarının Araçları

Ücret politikalarının amaçlarına ulaşmak için kullanılan önemli politika araçları vardır. Doğrudan uygulamaların mümkün olmadığı durumlarda bu araçlar yoluyla hedeflenen amaçlara ulaşılmaya çalışılmaktadır. Bu amaçların en önemlileri, kamu kesiminin etkinliği, asgari ücret düzenlemeleri ve toplu pazarlık sistemi olmaktadır (101).

3.1. Kamu Kesiminin Etkinliği

Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, devletin istihdam ettiği kişileri kapsayan ücret politikasının kamu kesimiyle birlikte özel sektörde

¹⁰⁰ İNCE, s.47.

¹⁰¹ İNCE, s.48

etkileyeceğine ve dolayısıyla da kamu kesiminin önemli bir ücret politikası aracı olarak işleyeceğine inanılmaktadır.

Kamu sektörü, ücret politikası üzerinde, öncelikle ücret yapısını ve ücret düzeyini saptama alanında kullanıldığında etkili bir araç olabilmektedir. Ancak gelişme halindeki ülkelerde, ücret politikası aracı olarak kamu kesiminin bazı aksaklıkları da içerdiği göz ardı edilmemelidir.

Kamu sektöründe bazı kesimlerde yüksek bazılarında ise düşük ücret uygulanması gelişmekte olan ülkelerde sık görülen durumlardandır. Aynı zamanda bu ülkelerde, kamu sektöründe var olan ücret farklılaşmaları bir bakıma beceri dağılımına uymayan ücret sistemi ve çalışanların bir kısmının hak ettiklerinden daha fazla ücret almalarından kaynaklanabilmektedir.

Diğer yandan kamu sektöründe düşük ücret uygulaması, yetenek açısından diğerlerine göre daha üstün işçilerin özel sektöre kayması sonucuda doğurabilmektedir (102).

3.2. Asgari Ücretin Düzenlenmesi

Gelişmekte olan ülkelerde, asgari ücret düzenlemesinin ücretlerin düzeyini ve dağılımını etkilemek bakımından önemli bir politika aracı olduğu kanısı yaygındır. Ancak, asgari ücret düzenlemesinin ne gibi sonuçlar doğuracağını önceden kestirilemediği ve hedeflere ne ölçüde ulaşabileceği bilinmediği için, bu aracın son derece güvenli olduğunu iddia etmek mümkün olmamaktadır.

Asgari ücret düzenlemesinin amacı, sadece ücret düzeylerine ve dağılımına etki etmek değil, genel olarak tüm ücretlerin yükselmesini sağlamakda olabilmektedir. asgari ücretlerde meydana gelen artışlar, ortalama ücret düzeyinde de artışlara yol açabilmektedir. Bu durumda tüm ücretler aşağı-yukarı aynı zamanda yükselme göstermektedirler.

102 İNCE, s.49.

Asgari ücret düzenlemesi, gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, ekonomik kalkınma süreci içinde, genellikle düşük ücretli kesimin ezilmesini önlemek amacıyla kullanılmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler açısından hızlı ekonomik kalkınmanın zorunluluk olduğu, bunun yanında çalışan kesiminde ancak bu hızlı ekonomik kalkınma sürecinde daha çok istenilen ücret düzeylerine ulaşma gayesi ile yaşadığı düşünüldüğünde, asgari ücretleri ekonomik büyümeyi yavaşlatabilecek düzeyde tespit etmek sakıncalar doğuracaktır. Öncelikle asgari ücretleri saptarken işçinin yaşamını sürdürebilmesi, ailesinin geçimini sağlayabilmesi için temel gereksinimler ve enflasyon gibi etmenlerin gözönünde bulundurulması son derece önem taşımaktadır (103).

3.3. Toplu Pazarlık Sistemi

Toplu pazarlık yöntemleri uygun yasa ve kararnamelerle güçlendirildiğinde, işçi ve işveren sendikaları tarafından tercih edilen bir politika aracı olmaktadır. Bununla beraber diğer politika araçları gibi toplu pazarlık yöntemleriyle ücretin belirlenmesi iki tarafında güçlü olması durumunda etkili olabilmektedir. Böyle olmakla birlikte, taraflardan birinin daha güçlü olması durumunda, toplu pazarlığın sonuçları da olumsuz yönde etkilenmektedir (104).

4. Ücret Politikalarının Saptanması

Ücret politikalarının saptanması, kuşkusuz yukarıda açıkladığımız kurumsal görüşlerin uygulama alanında yaşama geçirilmesi anlamını taşımaktadır. Kuramsal çözümler, ne kadar iyi olursa olsun, ülke ve toplum gerçeklerine uygun ve uygulanabilir bir politika saptanmadıkça, bu çözümlerin yaşam kazanması olanaksızlaşır.

103 İNCE, s.49.

104 KORKMAZ, TURAN, TUNC, s.21-23.

4.1. Ücret Politikası Saptanması Ögeleri

Ücret politikalarını saptanmasında genellikle üç ayrı öge söz konusu olmaktadır.

1- Ücret politikalarını devlet saptar. Devletin, politika saptamak için kullanabileceği araçlar, belli başlı dört grupta toplanabilir.

- a) Devlet kural koyar veya düzenler,
- b) Vergileme yolunu kullanır,
- c) Kamu harcamaları yolu ile politika düzenler,
- d) Kamu işletmeciliği yolu ile etkiler.

2- Hakem veya uzlaştırma yolu ile ücret politikaları belirlenir. Örneğin grev yapılamayan işkollarında, toplu sözleşmeleri bir hakem kurulu bağlar.

3- Daha demokratik bir yol secilerek, ücret politikasının belirlenmesi, toplu sözleşme düzenine bırakılır.

Bu ögeler, kimi zaman tek başlarına, kimi zaman da birlikte ücret politikasının saptanmasında etkin olurlar.

4.2. Ücret Politikası Saptamanın Ölçütleri

Ücret politikaları saptanırken bazı ölçütler gözönüne alınmaktadır. Bu ölçütleri kısaca şöyle özetleyebiliriz.

- 1- Karşılaştırmalı bir araştırma yapılmalı ve sonuçları elde edilmelidir.
- 2- İş piyasasının çeşitli işlere olan arz-talep eğilimi incelenmelidir.
- 3- Ülkenin ve sanayilerin verimlilik durumu araştırılmalıdır.
- 4- Yapılacak ücret ayarlamalarının, ekonominin bütününe olası etkileri gözönüne alınmalıdır (105).

¹⁰⁵ İNCE, s.148-149.

5. Ülkelerin Gelişme Derecelerine 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.

5.1. Gelişmekte Olan Ülkelerde Ücret Politikası

Gelişme halinde bulunan ekonomiler içinde uygulanması gereken ücret politikası, gelir politikası ile yakın bir ilişki içindedir. Bilindiği gibi bu ülkelerde gelir bakımından zenginlerle fakirler, modern sektörün sanayi işçileri ile geleneksel sektörün ziraat işçileri, gelişmekte olan bölgeler ile durgunluk bölgelerinde yaşayan insanların gelirleri arasında farklar bulunmaktadır.

Öte yandan devlet gelir dağılımını doğrudan ya da dolaylı pekçok biçimde etkileyebilir. aynı zamanda sosyal güvenlik sistemi ve sosyal hizmetler yoluyla da gelir dağılımı etkilenebilir. Asgari ücret düzenlemesi, toplu pazarlık düzeninin geliştirilmesi ve kamu kesimi aracılığı ile 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 başarının 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 bakımdan, 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 (106).

5.2. 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 çıkmazı yaratmak yerine uyuşmazlıkların çözümü ve bir ücret politikasının belirlenmesi için akılcı davranılması gerektiği vurgulanmaktadır.

Toplu pazarlık serbestisi korunduğu sürece bir ücret-fiyat çıkmazına düşülmemesi için gerekenler, çoğunlukla, işçiler adına pazarlığı yürütme sorumluluğu taşıyannlardan beklenmektedir. Ancak, bu bekleyişin haklı bir zeminde olabilmesi bakımından da devletin rol alması gerekir. Devlet kararlı bir fiyat politikası izlemek durumundadır (107).

5.3. 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 pekçok büyüklük gibi ücretlerde, plan çerçevesinde belirlenmektedir. Ücret politikası ile birlikte ücret sistemleri de merkezi olarak düzenlenmekte ve özellikle, üretimi özendirmek ve toplumsal refahı yaymak gibi kaygılar gözetmektedir.

¹⁰⁶ TALAS, s.37.

¹⁰⁷ KORKMAZ, TURAN, TUNC, s.25.

Merkezi plan üzerinde 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 (108).

6. Kuramsal Ücret Politikaları

Konuya biraz daha açıklık kazandırmak için çeşitli ülkelerde zaman zaman izlenmiş ve hem kuramsal hemde uygulama alanlarında pekçok tartışmalara yol açmış bulunan muhtelif ücret politikaları üzerinde kısaca durmamız gerekir.

6.1. Düşük Ücret Politikası

Düşük ücret politikası, ekonomik gerileme ve durgunluk dönemlerinde ve özellikle işsizliğin toplam işgücüne oranı normal sayılabilecek düzeyin üzerine çıktığı zamanda 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” (109).

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

108 TALAS, s.36.

109 KORKMAZ, TURAN, TUNC, s.17.

Bunun yanında hem işsizliği hem de enflasyonu önlemek için ücretleri denetleme ve artış eğilimleri kısıtlama düşüncesi, gerçek payı taşımakla beraber eleştiriyede açıktır.

İşsizliği önlemeye yönelik önlemlerin başında; tüketim mallarınının toplam talebinin düzeyi yeterli bir hacimde tutmak ve bu talebe belli bir istikrar verme gerekliliği gelmektedir. Eğer ücretler, özellikle gelişmiş ülkelerde, toplam üretimin tüketimine olanak verecek düzeyde olmaz ve büyük işçi kitlelerinin satın alma güçlerin de düşme eğilimi yaratırsa, o zaman işsizlik kendini kolaylıkla gösterebilecektir. Böyle ekonomik sakıncalarının yanında, ücretlerin düşük düzeylerde olması, sosyal, siyasal ve normal bakımından da olumsuz sonuçlar doğurmakta ve dolayısıyla toplum açısından huzursuzluklara neden olmaktadır⁽¹¹⁰⁾.

6.2. Yüksek Ücret Politikası

Düşük ücret politikası kuramının tersine, ABD’de bazı çevrelerde ekonomik ve sosyal politika açısından, yüksek ücret politikasının tercih edilebilirliği yaygındır.

Genel olarak uygulanan yüksek ücret politikası yalnız işçi için değil işveren içinde yararlıdır. İşçi kendini çalıştığı işletmeye daha yakın 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 tutabilmektir.

Yüksek ücret politikası aynı zamanda tam istihdam sağlanmasında tüketim malları toplam talebini yeterli düzeyde tutulmasında ve bu talebin istikrarının korunmasında başlıca etken olduğu düşünülmektedir.

¹¹⁰ KORKMAZ, TURAN, TUNC, s.18

Ücretlere bağlanamayacak nedenlerle fiyatlar yükselmekteyse, işçiler satın alma güçlerini korumak için ücretlerin yükseltilmesini 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 politikasına toplumsal açıdan bakıldığında, işçi-işveren ilişkilerinin ücret yetersizliğinden olumsuz yönde etkilenmesi önlenmiş olmaktadır. Yüksek ücretin işçilere daha iyi konut, daha iyi beslenme gibi olanaklar sağlayarak, işçilerin hayat şartlarının iyileştirilmesi, işçinin kendine ve ailesine daha iyi bakması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum ise işçilerin çalışma güçlerinin artmasını sağlamış olacaktır ki, bunun sonucunda sadece işçi yararlanmamakta, ekonominin tümü de payını almaktadır (111).

6.3. Satın Alma Gücü Politikası

Satın alma gücü politikası, yüksek ücret politikasıyla benzerlikler göstermektedir. ancak, yüksek ücret politikası, tam istihdamın sağlanmasında, tüketim mallarının toplam talebinin yeterli düzeyde tutulmasında ve verimlilik artışında önem taşımaktadır. Buna karşılık satın alma gücü politikası, işçinin yaşam seviyesini yükseltmekte ve sosyal adaletin gerçekleşmesini sağlamaktadır.

Bu politika taraftarları, gelirin adaletli bir şekilde dağılımının sağlanmaması durumunda, büyük tüketici kitlesini oluşturan işçilerin satın alma gücü yetersiz kalmakta, üretilen malların gerektiği gibi tüketimi de sağlanamamaktadır. Bu durumda ekonomik bunalımlara yol açabilmektedir. Bu bunalımların önlenmesi için, ücretlerin arttırılması, kârların kısıtlanması, böylelikle işçinin satınalma gücününü desteklenmesi yoluyla tüketim mallarına karşı toplam talebi arttırmak gerekmektedir. Bunun yanısıra bunalımı önlemede diğer bir yolda yatırımların

¹¹¹ TALAS, s.34.

istikrarlı bir düzeyde tutulmasıdır. Yatırım hacminin azalmamasını sağlayacak önlemlerin alınması, verimliliğin artırılmasına çalışılması ve kâr hadlerinin ücretler lehinde belli bir sınırdan kısıtlanması, satın alma gücünün yükseltilmesinin gerçekleşmesi açısından gerekli unsurlar olmaktadır (112).

7. Ücret Politikalarının Toplumsal ve Ekonomik Etkileri

Ücret politikalarının gerek ekonomik yaşamda gerekse toplumsal yaşamda pek çok etkisi olmaktadır. Bu etkileri iki grupta toplayabiliriz.

7.1. Ücretlerin Yükseltilmesinin Toplumsal Etkileri

Ücretin yükseltilmesinin etkilerini şöyle sıralayabiliriz.

- 1- Ücretlerin yükseltilmesi, gelir eşitsizliğini azaltarak, toplumsal adaleti sağlar.
- 2- Fakat ücretlerin yükseltilmesi istihdam miktarının bir miktar düşmesine neden olur (113).

7.2. Ücretlerin Yükseltilmesinin Ekonomik Etkileri

1- Ücretlerin yükseltilmesi ile ulusal gelir düzeyi bir miktar düşer. Aynı zamanda ücret dışı gelirler de azalacaktır. Buna göre ücret dışı gelir sahiplerinin birikim ve yatırımlarında azalır.

2- Ancak ücretlerin yükseltilmesinin yanısıra, yeni teknolojilerin uygulanması, emek verimini, dolayısıyla ulusal geliri arttırabilir. Fakat gelişmekte olan ülkelerde, bu noktanın uygulanması zordur.

112 TALAS, s.35.

113 İNCE, s.50.

3- Ücretlerin yükseltilmesi, işçilere birikim yapma isteğini ve olanağını verebilecek durumda olursa, bunun ulusal gelire katkısı da olumlu olacaktır. Özellikle işçilerin tüketim harcamaları artabilirse, ulusal gelirin azalması değil artması gündeme gelir. Bu bakımdan, ücret politikaları saptanırken, hem toplumsal adaleti sağlayacak ve hem de istihdamı azaltmayacak bir düzeyin tutturulması gerekecektir. Aynı zamanda, bu politikaların, emekçi kesimin harcama yapabilme ve birikimde bulunabilme gücünü de artırmasına dikkat etmek gerekir (114).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÜCRET POLİTİKALARI ve VERİMLİLİK

I. TÜRKİYE'DE ÜCRETLERİN GELİŞMESİ

Bu bölümde 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 sendakaların ücretler üzerindeki etkisi incelenecektir.

1. 1955-1963 Dönemi

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 (115).

Tablo 1. toplu sözleşme düzeninin yürürlükte olmadığı 1955-1963 yıllarını kapsayan 9 yıllık dönem de parasal ve reel ücretlerdeki değişimleri göstermektedir.

¹¹⁵ Mete TÖRÜNER, Kuvvet LORDOĞLU, Çalışma Ekonomisi, İstanbul, 1991, s.99.

Tablo 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 (1955=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.

Tablodan da görüleceği gibi toplu sözleşme düzeninin uygulanmadığı bu dönemde pekçok 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.

2. 1963 Sonrası Dönem

2.1. Türkiye’de Sendikacılık Hareketlerinin Gelişimi

Sanayileşmenin ve siyasi özgürlüğün oluşturduğu sendikacılık, ülkemizde oldukça güç 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 (116). 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 söz konusu kanunla sendikalar üzerinde etkin bir idari kontrol sistemi oluşturulmuştur (117). 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk İş) kurulmakla birlikte mahalli işçi birlikleri ve federasyonları 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 düzenlenmiştir. Bu dönem Türk-İş’in benimsediği “partiler üstü” politika konfederasyon içinde muhalefete sebep olmuş, bunun sonucunda 1967 yılında Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) kurulmuştur.

116 BERBEROĞLU, s.193.

117 TUNA, s.51-52.

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 hafifletilmemesinde toplu pazarlıkların uzamasına neden olmuştur. Uygulanan kanunlardaki boşlukların doldurulamaması, Türk sendikacılığının 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 (118).

2.2. 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 2'de gösterilmektedir.

Tablodan da görüldüğü gibi toplu sözleşme düzeninin başlamasından sonra 1964-1969 yılları arasında fiyat hareketlerinin ılımlı olmasından yararlanan işçiler reel ücretlerini arttırmayı başaramışlardır. 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

¹¹⁸ BİÇERLİ, *Sendikaların ...*, s.94.

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 kâr marjının daralması sayesinde karşılanmış ve fiyatlara hemen yansıtılmamıştır (119).

Tablo 2: Sigortalı ortalama parasal ve reel ücretleri (1964-1980)

Yıllar	Ortalama Sig. İşçi Parasal Ücret	Ortalama Parasal Ücret İnd. (1963=100)	Ortalama Parasal Ücr. İnd. Yıllık Artış (%)	İst. Ücr. Geç. İnd. (1963=100)	İst. Geçin İnd. Yıllık Artış (%)	Reel Ücret	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			21.1		23.2			-1.2
ortalama artış								

Kaynak: SSK ve İTO verilerinden hesaplanmıştır.

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

2.3. 1980 Sonrasında Ücretlerin Sayısal Gelişimi

1981-1996 yıllarını kapsayan 16 yıllık dönemdeki kamu ve özel besim itibariyle parasal (Çıplak ücret+sosyal yardımlar) ve reel ücretlerdeki gelişmeler Tablo 3'de gösterilmektedir. Ayrıca tablodan da görüldüğü gibi kamu kesimi parasal ücretleri ortalama %35.5 artarken özel kesimde ortalama artış %39.9 oranında gerçekleşmiştir. Aynı dönemde reel ücretlerde gelişimlerine bakıldığında, reel ücretlerin kamu kesiminde yılda ortalama olarak %4 oranında azaldığı, özel kesimde ise %5.7 oranında arttığı görülür.

Tablo 3. Parasal ve reel işçi ücretlerindeki değişimler (1981-1996)

Yıllar	DİETKYTFİ (1978-79) =100	Kamu Kesimi				Özel Kesim			
		Parasal		Reel		Parasal		Reel	
		Parasal Ücret	Ücr. Artışı (%)	Reel Ücret	Ücr. Artışı (%)	Parasal Ücret	Ücr. Artışı (%)	Reel Ücret	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
1991	9848.0	6848.2	32.4	560.4	12.4	96848.5	23.2	962.0	12.9
1992	19201.1	6516.4	7.8	616.5	10.01	108476.3	12.0	1024.0	6.4
1993	15302.4	78646.1	19.8	628.4	1.9	126546.4	16.6	1081.0	5.5
1994	16401.5	86566.4	10.7	852.4	-5.2	138241.5	3.2	992.4	-20.0
1995	20383.0	92746.2	7.1	731.4	-21.3	146121.4	5.7	1021.0	14.4
1996	22466.2	95848.3	3.3	630.1	-23.3	167241.4	14.4	1160.0	3.4
1981-90			35.5		-0.4		39.9		5.7
ortalama artış									

Kaynak: DPT, "Çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında veri tabanının oluşturulması (Kaynak Yöntemler)", Sosyal Planlama Başkanlığı, Kasım 1990,s.13.

Toplu pazarlık düzeninin ücretler üzerindeki etkisini ölçmek için sendikal hakları bulunmayan devlet memurlarının maaşlarında 1981-1990 yılları arasındaki gelişmeler Tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4: Devlet memur maaşları indeksindeki gelişmeler (1980=100)

Yıllar	DİE Türkiye Kent. Yerl. Tüket. Fiy.						
	İndeksi (1978-79)=100	Esas Maaş	Reel Artış	Ödeme	Reel Artış	Net 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	48.5	36.8	4774.5	16.4
1980-90			8.75		2.94		1.55
Ortalama artış							

Kaynak: DPT, "Çalışma Hayatı ..., s.15.

Tablo 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.'ün verileri ile karşılaştırıldığında memurunun 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 bakımından 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 tikanıkların çözüme kavuşturulmasına yönelik bir ekonomik politika uygulamaya girilmiştir. Ancak söz konusu

kararların çalışanlara dönük tarafı olumsuz olmuştur. 1980'den sonar uygulanan bu politika, çalışanların zaten dengesiz ve adaletsiz gelir dağılımının işçiler aleyhine bozulmasını sağlamıştır.

Tablo 5'de 1980 sonrasında kamu ve özel kesimde çalışan işçilerin gerçek ve cari ücretlerin gelişimi görülmektedir.

Tablo 5: Kamu ve özel kesimde işçi 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.

Diğer yandan ele geçen ücretlere ulaşabilmek için toplam ücret ödemelerinden işçi ve işveren sigorta primleriyle kıdem ve ihbar tazminatları, kreş, vb. harcamaların indirilmesi gereklidir.

Sigortalı bir işçinin 1980 yılında günlük 359.82 TL'dir. 1981 yılında yüzde 25.9 artarak 452.33 TL olmuştur. 1982 yılındaki artış yüzde 19'dur. Günlük ele geçen ücret 538.45 TL'dir. 1983 yılında net ücret 736.39 TL'ye yükselmiştir. Yıllık artış yüzde 35.6'dır. Ele geçen günlük ücret 1984 yılında yüzde 33.8 artışla, 977.40 TL'ye ulaşmıştır⁽¹²⁰⁾.

¹²⁰ Mete TÖRÜNER, Türkiye Ekonomisi, 1980-1985, İstanbul, 1985, s.204.

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 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 6: İşgücüne yapılan ödemeler bakımından ücret gelişmeleri(1988-1992)
(Ücretler TL/Gün; Maaşlar Bin TL/Ay)

Yıllar	Parasal Ücretler/Gün		Maaşlar		Alım Gücü			TÜF
	Ortalama	Asgari	Aylık	(1)	Reel Olarak	(2)	(3)	1988=100
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(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	
1993	40.721	105.200	2236.4	146.6	140.2	146.4	866.2	
1994	65.565	138.400	2860.4	152.1	160.1	185.2	978.4	
1995	120.917	156.400	3251	166.8	182.3	192.3	1025.4	

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

Not: 1992 sonrası veriler Devlet Planlama Teşkilatı 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), 1997 Yılı Programı Destek Çalışmaları Ekonomik ve Sosyal Sektörlerdeki Gelişmeler, 1997'de alınmıştır

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 dolayında daha fazladır. ikinci olarak 1991'in bir genel seçim yılı olduğu da, ücret-maaş artışlarının açıklanmasında göz ardı edilmemelidir (121).

1993'den sonraki yıllarda gelirlerin ortalama olarak önceki yıllara göre azaldığı görülmektedir. Bu azalmanın en büyük etkisinin 1994 yılındaki istikrar tedbirlerinin yürürlüğe girmesi sonucu insanların alım güçleri sınırlandırılmıştır. Bu yıllar arasında TÜF'te de önemli bir artış işçilere memurlarına ücretlerine yansıdığı görülmektedir. Bu fiyat artışları da doğal olarak işçi memurların alım güçlerini sınırlandırmıştır.

3. Milli Gelirden Ücretlilerin Aldığı Paylar

Çalışanların milli gelirden aldıkları paylar Tablo 7'de gösterilmektedir. Tablodan da görüldüğü gibi çalışanların milli gelirden aldıkları paylar özel sektörde 1980'de %8.50 iken 1996'da 16.82 puan artışıyla %20.42'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 1980-1996 döneminde ücretin milli gelirdeki payında azalma olmuştur. 1988 yılındaki küçük azalma hariç ücret payındaki genişleme 1985 yılında başlamıştır.

¹²¹ Yakup KEPENEK, Nurdan YENTÜRK, *Türkiye Ekonomisi*, İstanbul, 1994, s.391-392.

Devlet memurlarının payı 1980’de %8-33 iken 1996’da sadece 2.82 puan artışla %11.15 olmuştur. Kamuda çalışan işçi ve memurların payı da %14.77’den 4.44 puanlık bir artışla %19.21 olmuştur. Gayri remi sektörde kayıtsız çalışan özel sektördeki işçilerin payı ise %3’den %4.21’e yükselmiştir (122).

Tablo 7: Ücretli grupları itibariyle milli gelirden alınan paylar (%)

Yıllar	Kamu Toplamı	Genel ve Katma	Diğer Kamu	Özel Toplamı	Kayıtlı Sektör	Kayıt Dışı Sektör	Ücretliler Genel Toplamı
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	9.60	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
1991	15.20	8.72	7.15	18.46	16.52	1.54	33.82

Kaynak: TİSK 1988 Araştırması.

4. Devlete Ücret Üzerinden Yapılan Ödemeler

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

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

¹²² TİSK, “Türkiye’de Ücretlilerin Milli Gelirden Aldıkları Pay artıyor”, C.XXIX, S.11, İşveren Dergisi, Ankara, Ağustos 1991, s.2.

Tablo 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	55.9	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	21.469.00	38.4	487.00	2195.600	4234.3	2381.5	117.5	245.2

Kaynak: TİSK 1993 Araştırma.

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 itibarıyla 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 yansımaları önleyen bu sistem, işçi sendikalarının ücret zammı taleplerinin işletmeler açısından aşırı seviyelere yükselmesinin bir nedeni olmakta ve hem çalışma barışının 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 (123).

123 TİSK, "Ücret Üzerinden Yapılan Ödemeler İşvereni Zor Durumda Bırakıyor", *İşveren Dergisi*, C.XXX, S.2, Ankara, Ekim 1991, s.28.

5. Türkiye’de Ücretler Sendika Etkisi

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 çözümlediğini söylemek mümkün olmamaktadır. 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 sistemini, 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 fiyatlarında neden olduğu bilinmektedir. Toplu pazarlık sırasında ücretin önem taşımasının 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 yanısıra, ücretlerin ortalama düzeylerini yukarı çekici etkileri genel kabul görmektedir⁽¹²⁴⁾.

Türkiye’de dayanıklı tüketim malları sektörünün geliştiği 1965-1976 dönemi, reel ücretlerin yükseldiği sendikal mücadelenin önem kazandığı süreç

¹²⁴ Nurcan ÖZKAPLAN, *Sendikalar ve Ekonomik Etkileri*, İstanbul, 1994, s.93-103.

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 9'dan 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 değerlendirildiğinden 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'nın 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 (125).

125 ÖZKAPLAN, s.107.

Tablo 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	210.0	-	141.5	-	165.3	-	167.2	-	162.1	-	172.1	-

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

Ücretlerin tırmandığı dönemde, bağtlanan toplu sözleşme sayısı sözleşmenin kapsadığı işyeri ve işçi sayısının gelişimi, sendikal örgütlenmenin etkinliği konusunda önemli ipuçları vermektedir. Tablo 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, 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.

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

Tablo 10: Toplu iş sözleşmeleri işçi ve işyeri kapsamı

Yıllar	Toplam Sözleşme		İşyeri Sayısı		Toplam	İşçi Sayısı	
	Sayısı	Toplam	Kamu	Özel		Kamu	Özel
1963	96	156	29	127	9.462	3.394	5.968
1964	1.078	3.918	1.435	2.483	436.762	263.936	172.92
1965	872	2.855	1.114	1.74	171.859	121.75	50.109
1966	1.152	2.595	1	1.595	334.388	159.375	175.013
1967	2.339	3.63	1.127	2.506	188.765	110.041	78.724
1968	1.332	2.981	1.45	1.531	418.297	254.6	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	647.000	3.794	2.754	1.048	465.353	357.850	442.112
1983	991.000	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
1993	3.809	16.699	12.340	4.359	1.068.289	733.832	334.457
1994	1.513	6.770	3.682	3.088	227.880	85.937	141.943
1995	2.357	11.224	8.480	2.794	765.928	508.696	257.232
1996	1.871	10.290	6.971	3.319	515.840	281.190	234.650

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Ankara.1971, 1983, 1991
1992, 1993,1994,1995,1996.

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 11’de görüldüğü gibi özel sektörde grev sayısının kamuya göre daha fazla artış eğilimini 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 eğilimi 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 bir 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 çalışmadır. Bu çalışmasında Aksoy, işçi hareketlerinin iki farklı dönemde inceler; 1950-1963 sendika öncesi dönem ve 1964-1975 sendikal 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. İşgücünün katma değer içindeki payı, sendikalı dönemde artmamaktadır (126). Bu sonuç Aksoy’a göre “... her iki dönemdeki kapasite kullanımındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Eğer kapasite kullanımındaki farklılık ortadan kaldırılabileseydi, işgücü payının sendikalı dönemlerde arttığını söylemek olanaklı hale gelecekti”.

126 ÖZKAPLAN, s.94-105.

Tablo 11: Kamu özel ayrımında grevler

Yıllar	Grev Sayısı		İşçi Sayısı		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	107.69	1.363.850	2.102.700
1991	22	376	62.528	102.44	1.189.428	2.619.926
1992	48	50	57.464	4.725	761.629	391.949
1993	9	40	2.189	4.719	75.468	499.273
1994	12	24	2.718	2.064	36.553	212.036
1995	70	50	178.539	21.328	4.249.920	588.321
1996	7	31	3.434	2.027	79.281	195.071

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 düzeni ve işçilerin toplu pazarlık sürecindeki etkinliğinin 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/kâr ilişkisinin 1970'lerin ikinci yarısında sanayi sermayesi aleyhine dönmesine yol açmıştır. 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 piyasaya dönük dallarda; Disk'in ise özel sektör ve iç piyasaya dönük dallarda örgütlendiği saptanmıştır.

Sendikaların etkinliği gösteren göstergelerden biri de 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 yenilenildiği pekçok işyerinde ücretleri dengeleme amacı sebep gösterilerek ilke kararlarının altına inilmiştir (127).

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 sendikal etkinlikleri 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 69.0, 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.

127 ÖZKAPLAN, s.94-108.

1993-1996 yılları da Kamu, Özel ayırımında grevlere baktığımızda kamudaki grev sayısında inişçi ve çıkışlı bir trend izlemiştir. Örneğin 94 yılında 12 olan grev sayısı 96 yılında 7'ye inmiştir. İşçi sayısında ise 1995 ve 1996 yılları arasında büyük bir fark vardır. Ayrıca bu yıllar arasında da kaybolan işgünü sayısı grev sayısıyla doğru orantılı olarak artmıştır. Kaybolan işgünü sayısı 1995 yılında 588.321'e çıkmıştır.

Sendikaların işgücü gelirleri üzerindeki etkisini kesif analizi yoluyla ölçen yeni bir araştırmada M.K. BİÇERLİ (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 (128). 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 (129).

II. TÜRKİYE'DE ÜCRET VE VERİMLİLİK

Verimlilik-Ücret artışı ilişkisinin kurulması günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin üzerinde önemli durduğu bir konudur. Özellikle işsizlik

128 ÖZKAPLAN, s.96.

129 BİÇERLİ, *Sendikaların ...*, s.129.

oranının yüksek olduğu ekonomilerde ve emek-yoğun teknolojilerin kullanılmasının söz konusu olduğu hallerde verimlilik konusu önem kazanmaktadır. Özellikle 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 işsizliğe 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 artış ilişkisi; işçiler açısından bilgi ve becerilerinin artması ve nitelik kazandırmalarının yanında; daha fazla ücret artışı, daha fazla düşmesi anlamına gelmektedir. İşverenler ise verimlilik-ücret artış ilişkisini artan verimlilikten hisse alma, daha düşük maliyet daha fazla ürün elde etme kurulu kapasiteden tam yararlanma kısıtlı 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 (130).

Diğer taraftan yine DİE'nin İmalat Sanayi Anketleri ülkemizde ücret artışlarının, üretim ve verimlilik artışlarının çok üzerinde olduğunu ortaya koymaktadır (Tablo 12).

130 Petrol İş, Araştırma 91, Ankara, s.457.

Tablo 12: İmalat sanayiinde ücret, üretim ve katma değer gelişmeleri
(1985-1996) (Kamu sektörünün tanımı ile özel sektörde 10+kişi)

Yıllar	İşçi Başına (1) Cari Ücret	İşçi Başına Üretim Cari Fiy.	Milli Gelir Deflatö. 1985=100	Reel Ücret Endeksi 1985=100	Reel Üretim Endeksi 1985=100	Reel Katma Değer Endeksi 1985=100
1985	1.29.477	19.200.839	100.00	100.0	100.0	100.0
1986	1.689.158	23.514.530	156.86	83.2	91.4	109.8
1987	2.513.131	41.862.204	207.49	93.5	105.1	114.8
1988	4.119.583	71.867.202	626.21	83.7	98.5	115.2
1989	8.437.331	121.089.864	917.03	104.1	100.7	116.5
1990	33.453.811	299.380.478	1.700.51	137.7	109.1	134.5
1991	39.646.751	389.508.268	2.001.42	179.3	108.2	139.8
1992	44.241.850	459.627.121	2.305.56	209.4	112.1	146.8
1993	51.335.201	628.750.221	2.606.72	239.1	110.2	152.7
1994	56.341.400	789.800.421	2.912.16	279.3	114.5	153.5
1995	62.216.750	860.700.250	3.210.15	319.6	118.2	158.6

Kaynak: DİE Yıllık İmalat Sanayi Anketleri

1985-1995 döneminde imalat sanayi'nde sabit fiyatlarla işçi başına ücret, üretim ve katma değer izlendiğinde işçi başına reel ücret endeksinin 1985'de 100 iken 1995'te 319.6'ya çıktığı, buna karşılık işçi başına reel üretim endeksinin %1.8-2'de işçi başına reel katma değer endeksinin 158.6'da kaldığı görülmektedir.

Bir başka ifadeyle 1985-1995 döneminde ücret %85.3 oranında artarken, üretim %10.2 ve işgücü verimliliği %46.8 oranında yükselebilmiştir.

Türkiye'de ücret ve işgücü maliyeti üretime ve verimliliğe göre daha yüksek bir hızla artarken sanayileşmiş ülkelerde bunun tersi geçerlidir (131).

Teorik olarak verimlilik; üretimde çalışan bir işçinin belli bir dönemde ürettiği fiziki ürünün, yani mal miktarının gösterdiği artış olarak ifade

¹³¹ TİSK, "Uluslararası Karşılaştırmalarla Türkiye'de Ücret Artışları", *İnceleme Yayınları*, Ankara, Ekim 1994, s.16-17.

edilmektedir. Ne var ki DİE'nin imalat sanayi verileriniin hiçbirinde bu teorik durumdan hareket edilerek oluşturulmuş veriler mevcut olmadığından, malların değerini ifade eden katma değer serisi verimlilik tablosuna temel olarak alınmaktadır. Malların değerlerini fiyatlar temsil eder ve bu değerler; arz talep dengesindeki değişmeler ve fiyat dalgalanmaları tekelci etkiler o spekülasyonlarla gerçek değerinden sapmaktadır. Bu nedenle ürünlerdeki net artışları ifade eden katma değerde, fiyatlarla ifade edilmekte ve belirtilen sakıncaları içermektedir (132).

Aşağıdaki Tablo'da İmalat sanayiiindeki (1971-1995) dönemine ait verimlilik ve ücret verilerini göstermektedir (133)

Çalışan başına 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.

1970'lerin sonundaki, 1978-1980 kriz döneminde verimlilik yılda yaklaşık %11 oranında azalmıştır. 1980'den sonra bir yönden ücretler düşürülüp, diğer yandan fabrikalarda işçiler üzerindeki "disiplin" uygulanarak işçilerin çalışma yoğunluğu arttırılmıştır. Diğer yandan belirgin şekilde düşük ücretlere dayanan üretim sürecindeki eksik kapasite hem de çıkarılanlarla 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.

132 Petrol-İş, Araştırma 91, s.458.

133 Petro-İş, Araştırma 91, s.456.

Tablo 13: 1971-1991 İmalat Sanayiinde Verimlilik ve Ücretler
(Çalışan başına gerçek katma değer, gerçek ücret) (1963 fiyatlarıyla, 1000 TL)

Yıllar	Toplam İmalat Sanayi	Yıllık Değişim Oranları (%)	ENDEKS	Toplam İmalat Sanayi	Yıllık 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
1992	598.4	1.2	185.7	355.6	25.3	240.1
1993	625.4	3.2	210.7	365.7	20.3	290.2
1994	650.0	4.1	250.7	412.1	22.3	324.2
1995	795.2	4.2	300.1	424.1	20.1	360.8

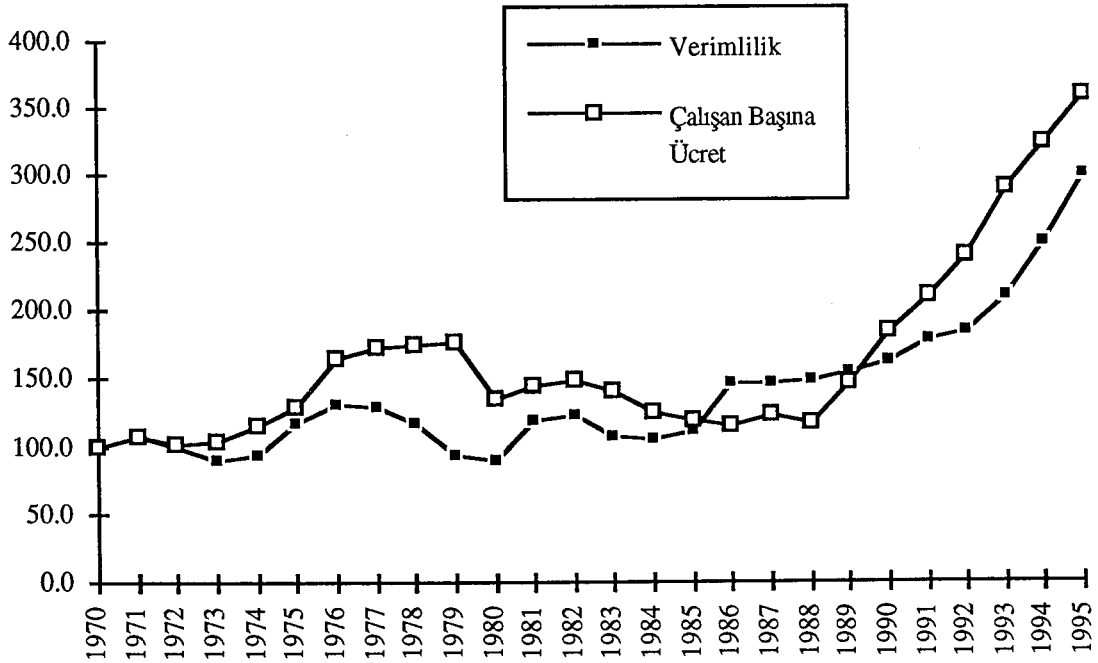
Kaynak: Petrol-İş Araştırması.

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 üzerinden izlemek daha kolay olacaktır.

Grafik 3.1'den görüldüğü gibi, 1974-1976 döneminde verimlilik ve ücret artışlarında paralellik vardır. Ücret artarken 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 atmış, 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 aşağıda grafikten de görüleceği gibi 1990'dan itibaren ücretler tekrar verimliliğin üstünde seyretmeye başlamıştır.

Verimlilik , çalışan başına ücret endekleri (1970-1995)



Kaynak: Tablo 13'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 14).

Tablo 14: 500 büyük firmanın ekonomik büyüklükleri ve gelirlerin yıllık büyüme hızları (%)

	Satış		Toplam Sermaye	
	Hasılatı	Katma Değer	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 15).

Tablo 15: 500 büyük firmada bölüşüm ve oranlar (sabit fiyatlarla %)

Yıllar	Bir önceki yıla göre reel artış (%)		
	Ücret	Üretim	Verimlilik
1985	-	-	-
1986	-16.8	-8.6	9.8
1987	12.5	15	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
Ortalama:	10.2	1.3	5.7

Kaynak: DİE, Yıllık İmalat Sanayi Anketleri (1991)

Yıllar	Bir önceki yıla göre reel artış (%)		
	Ücret	Üretim	Verimlilik
1992	28.4	3.2	4.5
1993	32.1	2.0	3.2
1994	31.2	2.6	4.3
1995	30.4	-0.5	2.6
1996	32.0	4.6	8.7

Kaynak : DİE, Yıllık İmalat Sanayi Verileri (1997)

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 yükselebilmştir. 6 yıllık dönemde yıllık ortalama reel artış oranları ücrette %10.2, verimlilikte %5.7, üretimde %1.3'tür.

Tablo 16: 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	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
	10.2	1.3	5.7

Kaynak: DİE Yıllık İmalat Sanayi Anketleri

1991'de işçi başına reel ücret artışı bir önceki yıla göre %30.2'ye ulaşırken, işgücü verimlilik artışı %3.9'da kalmıştır. işçi başına üretim ise %0.8 oranında azalmıştır (Tablo 16).

1992'de işçi başına reel ücret artışı %28.84'e ulaşırken işgücü verimliliği artışı %4.5'de kalmıştır. İşçi başına üretim ise %3.2 oranında artmıştır.

1993-1995 ve 1996 yılları arasında reel ücret ve verimlilikte artışlar olmuş, ancak 1995 yılında ise üretim %0.5 azalmıştır. Bu bağlamda ücrette de bir önceki yıla göre %1 oranında azalma görülmektedir.

1. AT Ülkelerinde ve Türkiye'de İşgücü verimliliği İçinde Ücretlerin Payı

AT ülkelerinde işgücü verimliliği içinde ücretlerin payı 1975 yılından itibaren 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 %60'a, %67'ye, %53'e ve %68'e, İtalya'da %70'den %59'a inmiştir. İlginçtir ki tek artış söz konusu dönemde %3.7 ile Fransa'da gerçekleşmiştir. Ülkemizde 1980'lere kadar %80-90'lar civarında seyreden bu oran 1995 yılına kadar gittikçe azalan bir trend izlemişse de 1995 yılında işgücü verimliliği içinde ücretlilerin payı Türkiye'de bazı gelişmiş AT ülkelerinden daha yüksek seviyede gerçekleşmiştir.

1982-1995 döneminde AT ülkeleri ile Türkiye'de işgücü verimliliği içinde ücret payları Tablo 17'de görülmektedir.

Tablo 17: 1982-1992 yılları arasında verimlilik içinde 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.

Söz konusu göstergelere göre ülkemizde yaratılan katma değerden gelişmiş ülkelere göre nisbeten fazla bir ücret payının verilmesi söz konusudur (134).

2. Türkiye’de İşgücü Maliyeti ve Ücret Artışları

Tablo 18: Türkiye’ de işgücü maliyeti ve ücret artışları (1985-1995)

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	100	100
1986	1.054.86	879.82	134.6	97	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	5.869.00	4.361.00	555.9	131.2	113.5
1990	11.082.00	8.374.00	891.1	153.9	136
1991	27.132.00	19.824.00	1.479.2	226.9	194
1992	34.240.00	27.346.00	1.850.1	320.8	208
1993	38.682.40	30.550.48	1.975.2	460.2	216.2
1994	42.310.00	38.140.15	2.013.2	510.3	218.3
1995	46.300.00	41.540.66	2.112.3	580.4	238.4
Yıllık Ort. Artış (%)	79.6	75	56.7	14.6	11.7

Kaynak: TİSK, DİE (TFİ).

Not İmalat sanayi , sendikali kesim.

Ülkemizde ortalama işgücü maliyetinde reel artış hızının giydirilmiş ücrete göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 18’ye göre 1985-1995 döneminde çalışan saat başına ortalama reel giydirilmiş ücret yılda ortalama %11.7 artmış, buna karşılık birim işgücü maliyetindeki reel artış %14.6 olmuştur. Ayrıca, reel ücret maliyeti 1995 yılında 1985’e göre %134 artarken, reel ücret artışı %98’de kalmıştır.

134 TİSK “1991 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti”, C.XXX., S.12, İşveren Dergisi, Eylül 1992, Ankara, s.4-6.

Özellikle son yıllarda işverenler işçilik maliyetinin arttığından giderek daha çok yakınmaktadır. Bu açıdan bakıldığında TİSK verilerinin yanlığı işçi sendikaları tarafından iddia edilegelmektedir (135).

1979'da 100 olarak kabul edilen ençok işçilik maliyetleri 1981'de minik bir 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 fazla olup 1979 yılı 100 olarak kabul edildiğinde 1988'de endeks rakamı 52.6'ya düşmüştür.

III. İŞGÜCÜ MALİYETLERİ VE ÜCRET SİSTEMİNİN YARATTIĞI SORUNLAR

1. Toplu İş Sözleşmesi Düzeninde İşgücü Maliyetleri

Ülkemizde rasyonel esaslardan uzak işleyen ücret sistemi, ekonomik gelişmeyi ve refah artışını hızlandıran değil, aksine yavaşlatan etkilerde bulunmaktadır. Bugün dahi ücret ile üretim ve verimlilik arasındaki bağlantıyı sağlayan çağdaş sistemler, en çok ücret zammını almayı başarı sayan işçi sendikalarınca ve kimi çevrelerce gözardı edilmekte; istihdam, yatırımlar, ihracat, yabancı sermaye, kamu maliyesi gibi alanlarla etkileşimi hesaba katılmaksızın, yüksek ücret artışının sosyal refahı doğuracağı varsayılmaktadır.

1989-1993 döneminde Türkiye'de OECD'nin ülkemiz için kullandığı deyimle "ücret patlaması" yaşanmış; ortalama işgücü maliyeti söz konusu beş yıllık dönemde reel olarak iki kattan fazla artmıştır.

¹³⁵ TİSK "1993 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti", C.XXXIII., S.3, İşveren Dergisi, Aralık 1994, Ankara, s.4.

Ülkemizde toplu iş sözleşmesi düzeninde olan kesimde 1980 öncesinde, olması gereken seviyenin çok üzerinde bulunan reel işgücü maliyeti, sonraki yıllarda tedricen azalmış, 1980 yılı 100 kabul edildiğinde, 1988'de 89.3'e gerileyerek ekonomiye dışa açılma şansı tanımıştır. 1988 yılında bağitlanan toplu iş sözleşmeleri ise yeni bir dönem başlatmış, eğilim tersine dönerek reel işgücü maliyeti hızla yükselmiştir. 1988'de 2.680 TL/Saat düzeyde bulunan ortalama işgücü maliyeti 1993 yılında 29 kat artarak 77.018 TL/Saat'i bulmuştur (Tablo 19). Buna karşılık tüketici fiyatlarında 1989-1993'ü kapsayan aynı dönem fiyatlar yaklaşık 13 kat yükselmiştir.

Bu gelişmeler sonucunda reel işgücü maliyeti indeksi 1989'da 115.9'a, 1991'de 200.4'e ve 1993'de 201.3'e çıkmış, reel seviye ikiye katlanmıştır.

OECD verileri, ücret ödemelerinin milli gelirdeki payının ülkemizde 1994 yılı öncesinde çok yüksek bir artış hızına ulaştığını ortaya koymaktadır.

Türkiye'de ücretin GSYİH içindeki payı 1960 yılında %29.1'dir. 1988 yılında %18.8 olan ücret payı, daha sonra hızla büyüyerek 1993'te %49'a yükselmiştir. Ücretin milli gelirdeki payının beş yılda 2.6. kat büyüdüğü anlaşılmaktadır (136).

¹³⁶ Nihat YÜKSEL, *Türk Çalışma Hayatının Sorunları ve Çözüm Önerileri Toplantısı*, İstanbul 26 Haziran 1995, s.47.

Tablo 19: Toplu iş sözleşmesi düzenine tabi özel kesimde ortalama işgücü maliyetindeki gelişmeler

Yıllar	İşgücü Maliyeti (TL/Saat)
1980	181.25
1981	263.18
1982	325.4
1983	397.7
1984	558.64
1985	808.32
1986	1.054.86
1987	1.622.12
1988	2.680.48
1989	5.869.00
1990	11.082.00
1991	27.132.00
1992	45.595.00
1993	77.018.00
1994	137.092.00

Tablo 20: 1985-1991 Döneminde ücret, verimlilik ve üretimde yıllık ortalama reel artış oranları

Yıllar	Ücret	Üretim	Verimlilik
1985	-	-	-
1986	-16.8	-8.9	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

Ücret ve işgücü maliyetinin oluşumu, üretim, verimlilik, satış durumu rekabet gücü, yatırım gereği gibi somut kriterlere göre gerçekleşmemiş; ücret artış

hızı verimliliğin iki katına çıkmıştır. Ülkemizde imalat sanayii genelinde 1985-1991 döneminde yıllık ortalama reel artış oranları ücrette %10.2, verimlilikte %5.7 ve üretimde %1.3'tür (Tablo 20).

1989-1993 dönemi, üretim yerine tüketimin; ihracat yerine ithalatın ön plana çıktığı, iç talepteki olağanüstü genişlemenin temelini teşkil etmiştir. Ancak, karşılığı üretim olmayan her gelir artışı gibi geçici bir rahatlama yarattıktan sonra işsizliğe, enflasyona ve reel gelir kaybına dönüşmüştür.

1994 yılında ekonomik krizin, enflasyonu üç haneli rakamlara yükseltmesi nedeniyle ücret ve işgücü maliyetinin reel olarak %13.7 oranında azaldığı tahmin edilmektedir.

1994 yılında reel ücretteki düşüş, işsizliğin çok daha büyük boyutlara varmasını engellemiştir.

Türkiye'de işgücü piyasasında piyasa ücretinin,, yani emeğin rekabet koşullarında oluşan marjinal verimliliğe göre belirlenmesini engelleyen iki önemli kurum bulunmaktadır. Birincisi bir işveren olarak devletin, toplu pazarlık sisteminin işletildiği sendikalı kesimde ücret düzeyini belirleyici olabilmesi; ikincisi ise yasal bir işgücü tekeli olan sendikaların, devlete ve dolayısıyla özel sektöre ücret düzeyini empoze edebilmesidir. Devlet iktisadi bir ünite olmaması nedeniyle, sendikaların ücret taleplerine Hazine ve Merkez Bankası kaynakları ile cevap vermeyi; aynı zamanda seçmen olan işçilerin tercihlerine uyulmasını; siyasal iktidar hesapları içinde dapa rasyonel bulmaktadır. Oysa aynı uzlaşmacı tavrı, kendi asli işlevi olan kamu hizmetlerini yürüten memurlardan esirgemekte ve sendikalaşma hakkını vermeyerek çifte standart sergilemektedir.

Burada Türkiye'nin planlı ekonomiye, sosyal refah devletine ve toplu sözleşme düzenine aynı yıllarda, 1960'ların başında geçmesine rağmen; son otuz yıllık kalkınma hamlesinde piyasa ekonomilerinin belli başlı rakipleri olan G. Kore, Tayvan, İspanya, Portekiz ve Yunanistan'a bakışla geride kalmıştır. Planlı

dönemde birbiri arkasına girdiğimiz 1970, 1980, 1994 iktisadi buhranları aslında Türkiye genelinde özellikle işgücü piyasasında piyasa mekanizmasının işletilmesi istenmemesinin getirdiği maliyetlerdir.

İşgücü Piyasasının İşletilebilmesi İçin Alınması Gereken Önlemler:

1. Böylece ilk yapılması gereken husus; işgücü piyasasında, piyasa güçlerine göre ücretin istihdamın belirlenmesini sağlayacak koşulların temini olmalıdır. Sendikaların işçiler üzerinde baskı kurmasını sağlayan hükümler yumuşatılmalıdır. Toplu iş sözleşmelerinden yararlanma sendika üyesi olmayanların istihdamı, kıdem tazminatı, işgüvenliği, grev oylaması ve özel istihdam kurumları vb. gibi düzenlemeler gözden geçirilmelidir. Özetlersek işgücü piyasasına giriş ve çıkış serbest olmalı, sendikaların monopol gücü kısılmalıdır.

2- Özelleştirme süratle tamamlanarak, devletin işgücü piyasasındaki en büyük işveren olmasına son verilmelidir. Hükümetlerin elinde siyasi ve iktisadi iktidarın toplanması demokrasiye aykırıdır. KİT'ler devletin elinde kaldığı sürece, işgücü piyasasında siyasal ücret ve aşırı istihdam geçerli olacaktır. Devlet işsizleri himaye etmek isterse, yatırımları teşvik edebilir ve/veya işsizlik sigortasına başvurabilir. Gerek devlet ve gerekse mahalli idareler, mümkün olan kamu hizmetlerini özel sektöre ihale etmeli, ancak zorunlu olan kamu personelini istihdam etmelidir. Böylece kamuda işçi ve memur sayısı azaltılarak, işgücü piyasası gerçek bir piyasaya dönüştürülmelidir.

Geride kalan kamu personeline ya piyasa ücreti ödenmeli ya da eşit işe eşit ücret ilkesinden hareketle sendikasız, sendikalı tüm memur ve işçilerden benzer işleri yapanlara aynı ücret verilmelidir. Aksi halde kamu ücret fonunun , memurlardan işçilere doğru toplu sözleşme ve grev mekanizması ile aktarılması ve beşeri sermaye üzerinde negatif getirinin devamı, üniversitelerden başlayarak ülkemizi bir sosyal huzursuzluk noktasına getirmiştir. Netikim KİT işçilerin

ortalama ücretinin, memur maaş ortalamasının üç katlı olmasının izahı da yoktur.

3- Devletin küçülterek, işgücü piyasasındaki ağırlığının azaltılması yanında; denk bütçeye geçilmesi ve istihdam üzerindeki vergi yükünün azaltılması gerçekleştirilmelidir.

Mevcut açık bütçe ve enflasyon politikasının devamı istihdam daralması açısından sendikaların yüksek ücret politikasının riskini sınırlamaktadır. Nitekim sadece 1991 yılında, reel ücret endeksinin 136.0'dan 194.0'a sıçraması yani bir yılda reel ücretlerin %58 artabilmesi ve bunun istihdamda bir daralma yaratmadan başarılması, enflasyonun hızlandırılması sayesinde olabilmıştır.

Enflasyonun, ücret ve verimlilik ilişkisinin kurulmasında sendikalara yardımcı olması yanında bir başka olumsuz etkisi de nispi fiyatları bozarak işgücünün yapay istihdam alanlarında çalıştırılmasına yol açmasıdır. Bu verimsiz istihdam olanaklarının devamı için, bu istihdam olanaklarını sunan enflasyonun giderek hızlandırılması gerekir. Türkiye'den örneklersek; döviz büfeleri, emlakçılar, sarraflar, kısmen borsa ve bankerlik kuruluşları ile bankalar (repo+hazine bonusu) vb. sayılabilir. Enflasyonun son bulması yine Türk lirasının istikrar kazanması ile birlikte, bu tür yapay istihdam da kaybolacaktır.

Ayrıca sendikaların ve politikaların enflasyona bir istihdam güvencesi gözüyle bakmaları da yanlıştır. Zira bir istihdam düzeyinin devamını mümkün kılan toplam talebin düzeyi değil; sektörler arasındaki dağılımdır. Oysa istihdam düzeyinin devamı için, esnek ücret yapısının yerini alabilecek hiçbir alternatif yoktur. Sendikaların reel ücretlerin arttırılması ile ilgili mücadeleleri ve direnişleri, 1980 sonrasında sağlanan iktisadi istikrarı bozan ve kalkınmayı durduran bir unsur olmuştur. Dikkat edilmesi gereken bir husus enflasyon, kısa dönemde işsizliği azaltabilse bile uzun dönemde yarattığı kümülatif etkiyle daha fazla işsizlik yaratacaktır. Bu gün içerisinde bulunduğumuz durum da budur (137).

¹³⁷ Kubilay ATASAYAR, Ücret Sistemimiz Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri, Ankara, 16-17 Kasım 1994, s.62-63.

SONUÇ

En basit tanımıyla emeğin karşılığı olan ücret hem birey açısından hemde işveren açısından son derece önemlidir. İşveren açısından maliyet artırıcı bir unsur, işçi açısından ise kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayacak bir gelir kaynağıdır. Aynı zamanda ücret sanayinin gelişme derecesine etki eden önemli bir maliyet unsurudur.

Ücretlerin, 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. Bu nedenledir ki sadece işçi ve işvereni ilgilendirmesinden öte toplumun bütün kesimlerini yakından ilgilendirmektedir.

Ücretin ne olduğu ve nasıl hesaplanacağı, değişik zamanlarda iktisatçılar tarafından farklı biçimler de yorumlanmıştır. Bu farklı açıklamalar, değişik yer ve zamanların ekonomik ve sosyal özelliklerle unsurlar farklı olduğundan, farklı ücret teorileri ortaya çıkmıştır. Durgun ekonomiler için geçerli olan bir ücret teorisi, sanayileşmiş ve dinamik ekonomiler için geçerliliğini kaybetmektedir. Her teori, belli bir düşünce sisteminin doğrultusunda gelişmiştir.

İyi ve adil bir ücret yöntemi için genel prensip, gerekli ölçüde esnek olabilmesidir. Yani ödenen ücret düzeyinde verim farklılıkları gözönüne alınmalı ve dolayısıyla artan verime artan ücret, azalan verime azalan ücret verilmelidir. Fakat bu arada hemen belirtmek gerekir ki, istenilen bu genel prensip, gerek ölçü birimi ve gerek hukuki, sosyal ve etnik nedenler dolayısıyla ancak kısıtlı olarak uygulanabilir.

Ücretlerin nasıl belirleneceği konusuna teorik olarak yaklaşıldığında, tam rekabet koşullarının geçerli olduğu bir ekonomide ücretler arz ve talebin kesiştiği noktada oluşmakta bu noktanın üstünde veya altında ücret belirlenmemektedir. Gerçek hayattaki gözlemlerimizde iş piyasasında tek bir ücretin oluşmadığını görmekteyiz. Bu durumun temel nedeni rekabetçi piyasa için öngörülen varsayımların gerçek hayatta çoğu kez sağlanamaması yani piyasadaki eksik rekabetçi koşullardır. Bu koşullar, işlerin ve işçilerin heterojenliği, bilgi eksikliği, maksimizasyoncu olmayan davranışlardır.

Bugünkü anlamı ile sendikacılık hareketi; bir ülkenin tümünü, bütün sınıflarını ilgilendiren ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda varlığını doyuran bir toplumsal hareket anlamını taşımaktadır. Nitekim sendikalar sardece bir sınıfın çıkarları ile ilgilenmemekte, bunun yanında toplumsal ilişkilerin yürütülmesinde üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmeye çalışmaktadır.

Sendikaların amacı, toplumsal ve ekonomik yönden zayıf olan işçi kesiminin güçlü işveren karşısında ezilmesinin önlenmesi ve emek sermaye arasındaki dengenin kurulmasıdır. Sendikaların ekonomik amaçları ve ekonomik olmayan amaçları vardır. En önemli ekonomik amacı ücretleri sürekli olarak arttırmaktır. Ekonomik olmayan amaçları ise işçilerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının tatmini ve sendikaların kurumsal gereksinimlerinin karşılanmasıdır.

Sendikaların temel fonksiyonlarından biri işçilerin yaşama ve çalışma koşullarını iyileştirmektir. Bununla birlikte zamanımızda sendika, yasama ve yürütme organlarıyla beraber bir ülkenin ekonomik ve sosyal politikasına biçim verme faaliyetleri içinde gittikçe önemi artan bir rol oynamaktadır. Bununla birlikte sendikalar, ana fonksiyonlarını sürdürmeye birinci dereceden önem vererek, toplu pazarlık aracılığı ile bunu başarmaya çalışmaktadır.

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 sepetindeki kapladıkları, yer yani fiyat artışının yansımalarıdır. Diğer bir neden ise, verimlilik artışından ileri gelen ücret artışlarıdır. Verim artışının sonucu, çalışma sürelerinin uzaması, sosyal hizmetlerdeki artış gibi çalışanların koşullarını iyileştirecek önlemler sendikaların etkinliğini ön plana çıkarmaktadır. Ayrıca bir iş yerinde benzer işyerlerine oranla ücretler düşük tutuluyorsa, sendika bu farkları gidermek amacıyla da ücret artışı isteyebilir.

Toplu sözleşmelerde sağlanacak ücret politikası herşeyden önce sosyal açıdan önem taşımaktadır. İşçinin bir cebinden giren ücret artışı, diğer cebinden çıkıyorsa gerçek anlamda ücret artışından söz edilememektedir. Ücret politikalarının saptanması, istihdam politikası, fiyatlar, prodüktive ve yatırım üzerinden de rol oynamaktadır.

1924 Anayasası ile sendika kurma hakkı kabul edilmesine rağmen grev ve lokavt yasaklanmış bu durum 1961 Anayasası ile 1963 yılında kabul edilen kanunla devlet sanayi ilişkisi ilkkez düzenlenmiştir. 1960-1980 döneminde kanunların sağladığı kolaylıkla sendika sayısı hızla artmış, 1960'larda rahat çalışan toplu sözleşme düzeni 1970'lerin sonunda işlemez hale gelmiştir. Grevlerin yaygınlaşması ile üretim hacmi azalmıştır. Bu dönemde reel ücretlerin düşmesi grevlerin uzamasına neden olmuştur. Uygulanan kanunlardaki boşlukların doldurulamaması, Türk sendikacılığının dağınık yapısı sendika işçi demokrasisinin istenilen ölçüde işleyememesi gibi nedenlerle endüstriyel ilişkiler sisteminde yaşanan sorunlar olmuştur. 12 Eylül 1980 yılında Türk ordusunun yönetime el koyması sonucu sendikal faaliyetler durdurulmuş, tüm grev ve lokavt ikinci bir emre kadar yasaklanmıştır.

Türkiye’de ücretlerin gelişimine baktığımızda çok inişli çıkışlı bir seyir izlediği görünmektedir. 1955-1963 yılları arasında toplu sözleşme düzenin bulunmadığı bir ortamda ücretlerde reel olarak küçüğe olsa bir artış sağlamış ancak bu artış fiyat artışlarının gerisinde kalmıştır.

1963-1980 sendikal hakların verildiği bu dönemde ücretler; 1964-1969 dönemlerinde reel olarak artmıştır. 1970-1971 yıllarında hızlı ücret artışları sonucu ücretler reel olarak tekrar gerilemiş, 1973-1976 yılları arasınd reel ücretler tekrar artmasına rağmen 1970’lerin sonunda ücretler reel olarak tekrar azalma trendine girmiştir. 1964-1980 yılları arasında reel ücretlerde küçüğe olsa bir gerileme olmuştur. Ancak bu gerilemeyi sendikal hakların serbest bırakılmasına bağlamak yanlış bir yaklaşım olur. Bu gerilemenin en büyük nedeni bu dönemde hızlı fiyat artışlarına bağlama daha gerçekçi bir yaklaşım olur.

1980 yılı ülke ekonomisi açısından bir geçiş dönemi olmuş, 24 Ocak kararları ile ülke ekonomisinde görülen tikanıkların 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.

1980-1988 yıllarında reel ücretler 1987 yılı hariç sürekli olarak gerilemiştir. 1989-1992 yılları arasında ise reel ücretler 1989’dan itibaren yükselmeye başlamış, bu yükseliş 1990-1991 yıllarında da devam etmiş. 1991 yılınd bu yükseliş en büyük değerine ulaşmıştır. Bu yükselişin sebepleri arasında 1989 yerel seçimler yılı olması ile birlikte sendikal hareketlerin hız kazanmış olması ve özellikle 1991 yılındaki en büyük ücret artışının gerçekleşmesinin nedeni ise bu yılda son yirmi yılın en büyük büyüme hızına ulaşılmış olması ve 1991 yılının genel seçim yılı olması ücretlerin aşırı ölçüde artmasına neden olmuştur. 1993-1996 yılları arasında ise, 1994 gelinceye kadar ücret artışları devam etmiş, 1994 yılında

ise 5 Nisan kararları ile fiyatlarda meydana gelen büyük artış reel ücretlerin düşmesine neden olmuş, 1995 yılında da bu düşüş devam etmiştir.

Devlete ücretler üzerinden yapılan ödeme 1980 sonrası yıllarda sürekli artmıştır. 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.

İşçiye ödenen brüt ücret arttıkça kesinti miktarı ve dolayısıyla devlete aktarılan miktarlarda arttığı için bu çarpıklık her geçen gün daha da büyümektedir. Toplu iş sözleşmeleri ile yapılan ücret artışları çalışanlara tam olarak yansımamaktadır.

Petrol-İş verilerine bakılarak hazırlanan ücretler ve verimlilik değerlerine ilişkin bulgulara göre; çalışan başına bazında verimlilik düzeyi, toplam imalat sanayii temelinde; 1970-1980 dönemlerine göre 1980 sonrası daha yüksek olmuştur. Ücretlerde ise 1971-1978 dönemlerinde artış, 1980'den sonra azalış, ancak 1989'dan sonra tırmanış vardır. Petrol-İş verilerinde ücret-verimlilik ilişkisine bakıldığında ise 1970-1986 dönemlerinde ücretlerin verimliliğin üzerinden ancak onunla paralel gelişmiş, yani ücret artığında verimlilik artmış, azaldığında ise azalmıştır. 1986'dan itibaren 1989'a kadar ücretler verimliliğin altında seyretmiş, bu yıldan itibaren ücretler tekrar verimliliğin üstüne çıkmıştır.

Öte yandan DİE'nin imalat sanayindeki verilerine bakıldığında özellikle 1988 yılından sonra ücret artışlarının verimlilik artışlarının üzerinde seyrettiği görülmektedir. Bu durumdan hareketle Türkiye'de ücretlerin enflasyon nedenlerinden biri olduğu söylenebilir. Daha açık bir ifadeyle verimliliğin üzerindeki bu ücret artışları birim emek maliyetinin artmasına yol açarak enflasyonu besleyici bir unsur olmuştur ifadesini kullanmamız mümkündür.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

ALKIN, Erdoğan : **Fiyat Teorisi**, İstanbul, 1992.

ASTARLIOĞLU, Sabri: **İşletmelerin ve Sendikaların Toplu Pazarlık Konusunda Yaklaşımları**, Bursa, 1981.

ATAAY, İsmail Durak : **Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri**, İstanbul, 1985.

ATASAYAR, Kubilay : **Ücret Sistemimiz Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri**, Ankara, 16-17 Kasım 1994.

BALKAN, Gündüz : **Ücret Sistemleri**, Ege Üniv. Mühendislik Bilimleri Fakültesi, Ya.No.12, Ankara, 1976.

BARDA, Süleyman : **Makro Ekonomiye Giriş**, İstanbul, 1969.

BERBEROĞLU, Necat **Çalışma Ekonomisi**, Eskişehir, 1994.

BİÇERLİ, M.Kemal : **Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Geliri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması**, Eskişehir, 1992.

BİÇERLİ, M. Kemal : **Yayınlanmamış Ders notları**.

ÇUBUK, Ali : **Ücret ve Ücret Hakkının Korunması**, Ankara, 1970.

- DİNLER, Zeynel : **İktisada Giriş**, Bursa, 1995.
- DİRİMTEKİN, Halil : **Ücret ve Asgari Ücret**, İstanbul, 1966.
- DİRİMTEKİN, Halil : **Genel İktisat Teorisi II**, İstanbul, 1989.
- EBER, Turhan : "Toplu İş İlişkilerinin Gelişmesi", **İSO Dergisi**, İstanbul, S.290, Nisan 1990.
- ESİN, Pars : **Türkiye'de İşveren Sendikacılığı**, A.Ü.S.B.F. Ya.No.373, Ankara, 1974.
- ESİN, Pars : **Türkiye'de İşveren Sendikacılığı**, A.Ü.S.B.F. Ya.No.373, Ankara, 1974.
- GÜNEŞ, Ali : **Toplu İş Sözleşmesi Mali Konularında Karar Modeli Kullanımı**, A.Ü. Ya.No.21, Eskişehir, 1983.
- İNCE, Ergun : **Her Yönüyle Ücret**, Milliyet Yayınları:115, 1990.
- KEPENEK, Yakup,
YENTÜRK, Nurdan : **Türkiye Ekonomisi**, İstanbul, 1994.
- KORKMAZ, Adil,
TURAN, Aysegül,
TUNÇ, Ahmet : **Ücretler ve İstihdam**, MPM Ya.No.334, Ankara, 1985.
- OĞUZ, Orhan : **İktisata Giriş**, Marmara Üniv. Ya.No.513, İstanbul, 1992.

- ÖZKAPLAN,Nurcan : **Sendikalar ve Ekonomik Etkileri**,İstanbul, 1994.
- ÖZDAMAR,Serpil,
AKKÖK,Ayşe,
KAYA,Gülay : **Türkiye’de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler**,M.P.M.Ya No.196,Ankara, 1975.
- TALAS,Cahit : **Sosyal Ekonomi**, Ankara, 1972.
- TÖRÜNER,Mete,
LORDOĞLU,Kuvvet : **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, 1991.
- TÖRÜNER,Mete : **Türkiye Ekonomisi, 1980-1985**, İstanbul, 1985.
- TUNA,Orhan : **Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesiri**, Araştırma Raporu, DPT Ya.No.745, Ankara, 1969.
- ŞAFAK, Can,
ÇALIK, Şefik,
YALÇINER, Aydın : **İş Yasası Uygulaması**, 5. Basım, İstanbul, 1995.
- YÜCEL, Asım : **Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler**, Ankara, 1980.
- YÜKSEL,Nihat : **Türk Çalışma Hayatının Sorunları ve Çözüm Önerileri Toplantısı**, İstanbul 26 Haziran 1995.
- ZAİM, Sebaattin : **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, 1990.

- DPT :“Çalışma Hayatı ve Sosyal Güvenlik Konularında Veri Tabanının Oluşturulması (Kaynak Yöntemler)”, **Sosyal Planlama Başkanlığı**, Kasım 1990,s.13.
- :Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Çalışma Hayatı İstatistikleri, 1971, 1983, 1991 1992**, Ankara.
- DİE : **Yıllık İmalat Sanayi Anketleri**, Ankara, 1991-1997.
- TİSK :“Türkiye’de Ücretlilerin Milli Gelirden Aldıkları Pay Artıyor”, C.XXIX, S.11, **İşveren Dergisi**, Ankara, Ağustos 1991.
- :“Ücret Üzerinden Yapılan Ödemeler İşvereni Zor Durumda Bırakıyor”, **İşveren Dergisi**,C.XXX, S.2, Ankara, Ekim 1991.
- :“1991 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti”, **İşveren Dergisi**, C.XXX., S.12, Ankara, Eylül 1992.
- :“1993 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti”, **İşveren Dergisi** , C.XXXIII.,S.3,Ankara.,Aralık 1994.
- :“Uluslararası Karşılaştırmalarla Türkiye’de Ücret Artışları”,**İnceleme Yayın.**, Ankara, Ekim 1994..