

ÜCRET POLİTİKALARI

Prof. Dr. Cahit TALAS

I — GENEL DÜŞÜNCELER

Zamanımızda iktisadî sistem ister kapitalist, ister karma veya en geniş anlamı ile isterse sosyalist olsun, ücret meselesi veya başka bir deyimle ücret politikaları hükûmetlerin, işçilerin ve işverenlerin ilk meşgalelerinden birini teşkil etmektedir. Ücret politikası yerine ücret politikaları dememizin sebebi bir değil birçok ücret politikasının mevcut olabileceğidir.

Tabiatıyla bu politikalar hükümeti, işçiyi ve işvereni ayrı yönlerden ilgilendirmektedir. Ücret politikası ile devletin ilgilenmesinin başlıca sebepleri, bugünkü devlet fonksiyonu içinde esas itibarıyla iki bakımdan mülâhaza olunabilir. 1) Bir defa devlet, zamanımızda toplum içinde gelir dağılışı hâdisesine karşı tarafsız kalamamakta, başka bir deyimle gerek fonksiyonel gerek ferdî gelir dağılışını ortodoks liberalizmin felsefesine sadık kalarak tamamiyle serbest ve tabiî kanunların her türlü ahengi temin edeceği söylenen mekanizması içine bırakmamaktadır. Böyle olunca, yâni refah devleti veya sosyal devlet anlayışı, bugünkü devletin fonksiyonları içinde birinci derecede rol işgal etmeğe başlayınca, devletin, gelir dağılışı hâdisesine çeşitli yollardan müdahale ederek ve iktisaden zayıf durumda olanları koruyarak gelir dağılımını belli bir istikamete sevk etmesi hâdisesi ortaya çıkmıştır. Diğerleri arasında ücret politikası, devletlerin bu alandaki politikasının vasıtalarından biridir. **(Diğerleri müterakki gelir vergileri, sosyal güvenlik sistemleri, işçilerin teşkilâtlanmalarına yardım, vesaire olabilir).** Şu halde ücret bugünkü devleti yakından ilgilendirmektedir. Ücretlerin teşekküllü ve seviyesi karşısında devlet tarafsız kalamamaktadır.

Bunun yanında gene, iktisadî sistemi ne olursa olsun, devlet ekonomisi içinde istikrarı muhafaza etmek, tam çalıştırma, tam istihdam devrelerinde enflasyonun başgösterip kalkınmayı menfi is-

tikametten etkilemesine mâni olmak için ücretlerle ve ücret seviyeleriyle yakından alâkadar olmak zaruretini duymaktadır. Plânlı ekonomilerde ise, plânın hedefine ulaşması, müvazenenin bozulması ve gelir dağılışımda zahirî adalet yerine gerçek adaletin var olabilmesi için devlet, ücret meselelerini yakından takip eylemek vazifesi ile karşı karşıyadır ve bu sebepten ötürü bir ücret politikası takip edebilir. Devletin bu ilgilenme konusuna biraz sonra tekrar döneceğiz.

İşçinin ücret politikası ile ilgilenmesinin başlıca sebebi, şüphesiz ücretin, onun için bir gelir teşkil etmesinden ileri gelmektedir. İşçi ve ailesi bütün ihtiyaçlarını karşılamak için hemen hemen çoğu zaman ücret denilen gelirlerine bağlıdırlar. Giymeleri, yemeleri, mesken şartları ve diğer her türlü ihtiyaçları bu gelirin seviyesine bağlı olacaktır. Şu halde ücretin seviyesine tesir edecek her hâdise, her faktör ve devletin takip edeceği ücret ve gelir politikaları ile işçi ve ailesi yakından ilgilenmek durumundadır.

İşverene gelince, onun bakımından ücret, bir maliyet unsurudur. Emegın fiyatı olması bakımından ücret işletme yönünden veya daha genel olarak ele alındığında ekonomi içinde, çeşitli tesirler icra edebilir. Binaenaleyh ücret ve ücret seviyesi mesleklere, bölgelere, sanayilere ve münferit işletmelere göre dağılışı tesir altına alır. Bunun başka bir ifadesi bu sahalardaki emek arzı seviyesini tâyin etmesidir. Diğer taraftan bir maliyet olduğu için ücret talep seviyesini de etkiler ve binaenaleyh memleketin beşerî kaynaklarının diğer kaynakları ile birlikte iktisadîlik içinde kullanılmasını olumlu veya olumsuz bir şekilde tâyin eder. **Derhal işaret edelim ki bir maliyet unsuru bulunmasına rağmen şüphesiz yüksek ücret zarurî olarak yüksek maliyet demek değildir.** İşverenin her istihsal birimi başına düşen işçilik maliyeti, yalnız ücretin seviyesine değil, fakat aynı zamanda işin verimine de sıkı bir şekilde bağlıdır.

Ücret ve ücret politikası zamanımızda gelişen ve gelişmiş ekonomiler için başka şekillerden ve açılardan bahis konusu olmaktadır. Gelişen memleketlerde ücret politikası daha ziyade bir istismarı önlemek ve geliri yalnız emeginden teşekkül eden insanlara normal geçimlerine imkân verecek bir ücret sağlamak etrafında cereyan etmektedir. Buna mukabil gelişmiş ve tam istihdâm sağlamış bulunan memleketlerde ücret politikası daha ziyade enflasyon taziyiklerini önlemek ve ekonominin genel müvazenesini sağlamak için bir vasıta şeklinde mütalâa edilmektedir. Zamanımızda ücret meselesi veya politikası bu sebepten ötürü tam istihdâmı sağlamış bu-

lunan ve birçok temel sanayilerde işgücü kıtlığına maruz kalan ve binaenaleyh bu bakımdan dar boğazlarla karşılaşan memleketlerde daha da mudil, girift bir sorun halini almaktadır. Esasen bütün devirler boyunca, emeğin tam değerini, tam karşılığını hesaplamak güç bir mesele olmuştur. Bu sebepten ötürüdür ki çeşitli ücret nazariyeleri ortaya atılabilmiştir. Bu nazariyelere aşağıda çok kısa bir şekilde dokunacağız.

II — ÜCRETİN MAHİYETİ

Bütün ekonomik ve sosyal hâdiseler gibi ücret de çeşitli anlayışlara ve tariflere mevzu teşkil eylemiştir. Esasen yukarıda kısaca değindiğimiz bazı genel düşünceler, ücret konusunda başka başka anlayış ve tariflerle karşılaşacağımızı bize herhalde ihsas eylemiştir. Zira yukarıda belirttik ki ücret, işçi bakımından bir gelir, işveren bakımından ise bir maliyet unsurudur. O halde yapılacak tarifler bu iki manayı gözönünde tutmak ve bu iki mânayı da kavramak durumunda olmalıdır. Bu sebepten ötürü ücretin tarifi ilk nazarda görüldüğü gibi kolay değildir. «**Bununla beraber bu tarif, bir işçi tarafından elde olunan bütün gelirleri ihtiva edecek derecede geniş de olmamalıdır. Zira işsizlik ve aile ödenekleri gibi bu gelirin — ücretin — bazı unsurları geniş ölçüde, ücretten ya doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ayrılan sigorta primleri sayesinde finanse oldukları halde bir ücret mahiyetini haiz bulunmamaktadırlar (1). Diğer taraftan «ücret» terimini yalnız para ile ifade olunan bir gelir manasına da almak mümkün değildir. Zira işveren tarafından işçiler emrine parasız olarak verilmiş nakil vasıtaları yahut iş elbiseleeri ücretin bir parçası olarak mütalâa olunmalıdır. **Belli bir miktarda bir malın istihsalı için kullanılan işgücünün maliyeti olarak bir tarif de daha az mahzurlu değildir. Gerçekten bürolarda çalışan personelin ve sevk idarecilerin gelirleri, genel olarak iktisatçılar tarafından ücret olarak mütalâa olunmazlar. Bununla beraber imâli için işbirliği yaptıkları malın mâlikî olmadıkları için bazı düşünür ve yazarlar büro personelinin, idareci ve yüksek kademe idarecilerinin kazançlarını da ücret olarak kabul etmektedirler. Diğer taraftan bir işçi kâra iştirâk ettiği yahut istihsal primi aldığı zaman bu nevi kazançlar ücretin bir parçası olarak mütalâa olunabilir. Zira, bu kazanç, bağlı olduğu işverenin teşebbüsünde herhangi bir sermaye yatırmış olmaktan doğmamaktadır.» (1)****

(1) B. I. T. Salaires, Genève, 1948, s. 7. Diğer taraftan sosyal Sigortalar Kurumu da ücretin mahiyeti ile ilgili olarak şu esası kabul etmiştir. «Prim bordrolarında gösterilen ücretler iş aktine göre sigortalıya ödenen günlük, haftalık veya aylık

Bütün bu mülâhazalara rağmen ücretin bir tarifini yapmak mümkün değil midir? Mümkündür. Ancak bu tarifte veya tariflerde daha çok vuzuha ulaşmak için herşeyden önce itibarî ücret, reel ücret ve işgücü maliyeti arasındaki tefriki, ayrılığı iyice belirtmek lâzımdır. Bilindiği üzere ve basit anlamı ile itibarî veya nominal ücret, işçinin işverene gördüğü iş karşılığı, miktar olarak elde ettiği kazancın yekûnudur. Fakat işçi için esas olan, emeğinin karşılığı olarak nakit şeklinde eline geçen paradan ziyade, bu para karşılığında elde edebileceği mal ve hizmetlerdir. Başka bir deyimle ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesidir. İşte bu, yâni elde ettiği para mukabilinde sağlayabildiği mal ve hizmetlerin yekûnu işçinin gerçek reel ücretini teşkil etmektedir. Binaenaleyh fiatlar arttıkça, başka bir deyimle paranın satınalma gücü azaldıkça nominal ücretlerin artması işçi bakımından gerçek bir değer ifade etmez. Ve eğer fiatlar nominal ücretlere nazaran daha hızlı bir artış seyri takip etmekte ise, işçilerin reel ücretlerinde azalmalar hasıl olur. Ücreti işgücü maliyeti bakımından tarif etmek ise, meseleyi işveren açısından ele almak manasına gelir. İşverenin işçilerine nakdî ve aynî olarak yaptığı her türlü ödemeler işgücünün maliyetini teşkil edecektir.

Yukardaki üç durum gözönünde bulundurulmak suretiyle denilebilir ki ücret, bir iş mukabilinde ve işveren tarafından işçiye saat başına, gündelik, haftalık, onbeş günlük veya aylık olarak ödenen gelirdir. Bu ödeme yukardaki izahlardan anlaşılacağı üzere nakdî ve aynî ödemeleri ihtiva edebilir. İş müddetine, yâni işçinin işverenin işinde sarfettiği zaman esasına göre hesaplanabileceği gibi işin hasılasına, başka bir deyimle verimine göre de hesaplanabilir. Tabiatıyla kâra iştirak de böyle bir tarif içinde yer alır.

İngililere Çalışma Bakanlığının bir tarifine göre, işçilerin teknik bilgisini ve enerjisini işverenin emrine âmâde kılmasına karşılık elde ettikleri her türlü kazanç ücreti teşkil eder. (1) Buna mukabil zamanının büyük iktisatçılarından Ch. Gide ücreti, «bir teşebbüs tarafından kullanılan veya kiralanan emeğin fiatı» şeklinde

esas ücretlerden başka kıdem, devam ve istihsale bağlı primler, fazla mesai ücretleri gibi ücret mahiyetindeki ödemeleri (brüt olarak) ihtiva eder. Aynî menfaatlerle kanunî ikramiyeler, doğum ve ölüm yardımları, çocuk zamları gibi sosyal maksatlarla ödenen paralar matrahlarına dahil değildir.

Devlet sektörü ile hususî sektördeki günlük kazançların mukayesesinde bilhassa Devlet sektöründe çalışan sigortalılara sağlanan ve prim matrahına dahil olmayan bu ilâve menfaatleri hesaba katmak lâzımdır» Bk. İşçi Sigortaları Kurumu 1965 yılı İş ve Faaliyet İstatistikleri», Ankara, 1965, s. 13.

(1) Industrial Relations Handbook, London, 1944, s. 172.

tarif etmektedir. (2) Bunun yanında Prof. S. Zaim'in katıldığı bir tarif de şudur. «Ücret, bedenî veya zihnî emeğe istihsal ameliyesindeki faaliyeti karşılığı ödenen bedel veya diğer bir ifade ile, prensip itibariyle teşebbüsün kâr ve zararına bağlı olmayan ve teşebbüs tarafından emek sahibine, istihsal olunan malın satışı beklenmeden ödenen müemmen bir gelirdir.» (3)

Şu halde yukardaki tariflerin ve izahların ışığı altında ücretin mahiyeti hakkında varacağımız netice şu olabilir. Umumî ve geniş manasiyle ücret, insanın müstahsil faaliyetinin karşılığıdır. Serbest bir ekonomi içinde, başka bir deyimle bütün istihsal faaliyetlerinin merkezî bir plânın öngörmüş olduğu şekilde ceryan ettiği ve istihsal faktörlerinin gene bu plânın çerçevesi içinde tahsislerinin yapıldığı bir iktisadî sistem dışında kalan serbest teşebbüs ekonomisinde müteşebbisin diğer bir kimseden kendisine ve kendi iş yerinde veya işletmesinde iş yapabilmesini istemesi için bu işin karşılığı bir parayı işi yapan kimseye ödemesi lâzımdır. İşte bu ücrettir. Emeğin zihnî veya bedenî olması ücretin mahiyetini değiştirmez.

III — ÜCRETİN ÖNEMİ VE EKONOMİK HAYAT İÇİNDEKİ YERİ

1 — Ücretin Önemi :

Bilindiği üzere ücret, istihsal faktörlerinden birinin, yâni emeğin fiatı olarak iktisadî hayat içinde önemli bir yer işgal etmektedir. Fakat bugün ücret geçmişte olduğu gibi yalnız iktisadî bir hâdise değil aynı zamanda sosyal bir hâdise olarak mütalâa olunmaktadır. Filhakika klâsik devrede, işçinin ücretine vücut veren emek, diğer herhangi bir mal, metağ gibi kabul olunmuş ve bunun için de uzun müddet iktisatçılar fizyokratlardan beri yalnız ücretin menbaini, yani emeği ele alarak seviyesinin ne suretle teessüs ettiğini ve bu seviyenin değişmelerinin sebeplerini araştırmakla iktifa etmişlerdir. Devrimizde ise ücret, işçinin yalnız işine değil, şahsiyetine ve insanlık haklarına bağlanarak ekonomik olduğu kadar sosyal bir hâdise olarak ortaya çıkmakta ve bu sebepten dolayıdır ki devletler iktisadî sistemlerinin mantığını da daima gözönünde tutarak uygun gördükleri bir ücret politikası ile emeğin karşılığı olan ücretin âdil bir ölçü içinde vücut bulmasına ve istismarların önlenmesine çalışmaktadırlar.

Gerçekten âdil olmayan, düşük veya mübalâğalı olan bir ücret

(2) Ch. Gide : Principes d'Economie Politique, 26 ıncı basım, Paris 1931, s. 511.

(3) Doç. Dr. Sabahattin Zaim, Günümüzün Sosyal Siyaset Meseleleri, İstanbul, 1962, s. 96.

iktisadî ve sosyal hayatı türlü şekillerde ve yönlerde tesir altına almaktadır. Sefalet ücretleri veya düşük ücretler evvelâ toplumda sosyal barışı tehlikeye kor, huzursuzlukların kaynağı olur. İşçilik mesleğine rağbeti azaltır. İşçilerin kalifikasyonları üzerine olumsuz etkiler yapar. İşin verimi düşer ve ekonominin gelişme hızında azalmalar olur. Bunun yanında müstehliki olmuyan malların istih-sali iktisadî buhranlara yol açar. Diğer taraftan marjinal veriminin — kısa devreler için dahi olsa — üstüne çıkmış olan ücretler, toplumda işsizlik denilen ve geliri yalnız ücretinden teşekkül eden insanlar bakımından en büyük endişelerin kaynağı olan hâdiseyi ortaya çıkarır. **Yaygın işsizlik, toplum içinde yapmak istidadında olduğu manevî tahribat dolayısıyla büyük sosyal huzursuzlukların kaynağı olabilir. Diğer taraftan bazen de lüzumundan fazla bir makineleşmeğe yol açabileceğinden işsizliğe açılan diğer bir yol olan otomasyon hâdisesinin hızlanmasında sebep olabilir.** Bunun yanında tam istihdamın sağlanmış olduğu toplumlarda, sendikaların haiz oldukları toplu müzakere avantajlarından faydalanmak suretiyle ve işverenlerin istihdâm piyasasında birbirleriyle rekabetleri sonunda marjinal verimin üzerine çıkan ücret seviyeleri tesis etmeleri hâdisesi, ekonomide istikrarı tehlikeye düşürür. Enflâsyona yol açar ve devamlı bir gelişmenin imkânlarını kısıtlar ve netice olarak, sosyal adaletsizliklerin kaynaklarını hazırlar.

Şu halde ücretler genel iktisadî hayat içinde gelir dağılışına tesir ettiği, istihsal hacmini yakından etkilediği, düşük veya çok yüksek olduğu takdirde işsizliğe yol açtığı için türlü açılardan üzerinde durulmaya değer bir önem arz etmektedir. Bu önem, çalışan nüfusun büyük kısmının geliri ücretlerinden ibaret kalan toplumlarda ise daha da artmaktadır. Gelişmiş birçok memleketlerde yalnız bedenen çalışan işçilere ödenen ücretlerin yekûnu millî gelirin % 40'ına tekabül etmektedir. Bedenî işçilerin gelirlerine fikir işçilerinin de mahiyeti itibariyle ücretlerden teşekkül eden gelirlerini kattığımız zaman bu nisbet yüzde 60 gibi bir seviyeye yükselmektedir. Sanayileşmiş ve emeğin eşit müzakere kudreti sağlamış olduğu ve tam istihdâm halinde bulunan memleketlerde ücretler maliyet unsurları içinde en önemli yeri işgal etmektedir.

2 — Ücretin İktisadî Hayat İçindeki Yeri

Yukardaki mülâhazalar, ücretin iktisadî hayat içindeki yerinin, bu hayat içinde ifade etmek mevkiinde bulunduğu rol ve fonksiyon bakımından mütalâa edilmesi gerektiğini bize göstermektedir. Ücretin esas itibariyle iki temel fonksiyonu vardır. Bunlardan biri şu-

dur : Gelir olarak mütalâa olunduğunda istihsalin ve özellikle en fazla katılmış olduğu sınaî istihsalin bir kısmının toplumun üyeleri arasındaki dağılımını sağlamasıdır. Diğer de, maliyet unsuru olarak ele alındığında, ekonominin türlü kaynaklarının çeşitli istihsal istikametlerine ne nisbetler dahilinde sevk edileceğini tâyin etmesidir.

Bir memleketin millî geliri, bu gelirin vücut bulmasına katılan faktörler arasında dağılır. Bu, fonksiyonel bir dağılımdır. Ücret, faiz, kâr ve rant şeklinde tecelli eden bu dağılım bu faktörlere malik olan fertler bakımından değerlendirildiği takdirde şahsî gelir dağılımı hâdisesi ortaya çıkar. Bir kimse bu dağılımda yalnız ücret gelirinə sahip olabileceği gibi aynı zamanda faiz, kâr ve rant gelirlerinden bir kaçına veya hepsine birden sahip olabilir. Meselâ yalnız emeğini satan işçinin geliri ücretinden ibarettir. Toprağı işleyen kimsenin geliri ranttır. Meselâ kendi fabrikasını işleten ve bizzat idare eden bir fabrikatörün kazancı ekonomik tahlil noktai nazarından ücret, faiz ve kâr şeklinde tecelli edebilir.

Diğer taraftan yekûn olarak emeğin millî hasıladan almakta olduğu hisse de, yâni millî hasıladan ücret olarak yapılan ödemeler ve bunda vukubulan değişmeler yalnız başına işçileri ilgilendirmemektedir. Bu hisselerin yekûn millî hasıla içindeki yeri, yani büyüklüğü toplumun diğer guruplarının gelirleri, başka bir deyimle faiz, rant ve kârlar üzerine tesir etmektedir. Bunun yanında istihsale katılmış olan faktörlere isabet eden paylar bu faktörlerin istihsal içindeki dağılımlarını derin bir şekilde etkiler.

Şu halde yukarıdan beri ifade etmeğe çalıştıklarımızdan bir netice çıkarmak istersek şunu söyleyebiliriz. İnsan şahsiyetine bağlı olduğu, gelir dağılımını yakından etkilediği ve diğer istihsal faktörlerinin genel ekonomi içindeki yerine ve hacmine derin bir şekilde tesir ettiği için ücret meselesi her toplumda bir politikaya mevzu olmaktadır. Buna ücret politikası demektediriz. Bu politikanın çeşitli tezahürlerini aşağıda inceliyeceğiz. Fakat bundan önce meselenin mahiyetinin biraz daha iyi anlaşılabilmesi için belli başlı ücret nazariyelerine kısaca değinmekte fayda mülâhaza etmekteyiz.

IV — ÜCRET NAZARİYELERİ

Bütün iktisadî ve sosyal hâdiseler gibi ücretler ve ücretlerin nasıl teşekkül ettikleri ve seviyeleri iktisatçılar nezdinde türlü nazariyelerin ortaya atılmasına yol açmıştır. Fakat bunlardan hemen hiç biri ücretlerin seviyelerini ve değişmelerini açık ve tereddütlere

mahal vermeyecek bir şekilde izah etmeğe şimdiye kadar tamamiyle ulaşamamıştır. Zira ücretler üzerine tesir eden unsurlar son derece mudildirler ve ekonomik ve sınaî sistemin bütünü ile sosyal mahiyetteki mütalâalara sıkı bir şekilde bağlıdırlar. Bundan gayri iptidaî ziraî istihsal ve zanaat usullerine dayanan durgun ekonomiler içinde mâkul görünebilen nazariyeler sanayileşmiş dinamik memleketlerde hiç bir zaman geçer değildirler. Bununla beraber her biri ücret meseleleri üzerinde biraz ışık tutmaktadır. Gerçekten her devrin ve her memleketin ekonomik ve sosyal durumu çeşitli nazariyeler açısından incelendiğinde bu biraz daha aydınlığa kavuşma özellikle belirlemektedir (1).

1 — Klâsik Nazariye

Bu nazariyeye bir manasında geçim ücreti veya fizyolojik geçime ve yaşamaya imkân veren ücret nazariyesi adını da vermek mümkündür. Bu nazariyeye göre ücretin seviyesini tâyin eden faktör işçinin bedenî veya fizyolojik ihtiyaçlarıdır. İşçinin tabiî, bedenî ihtiyaçlarına bağlandığı içindir ki, Cantillon, Turgot ve Adam Smith tarafından ortaya konulup Ricardo tarafından geliştirilen bu nazariyeye **Tabiî Ücret Nazariyesi** adı verilmiştir. Adam Smith'e göre ücret öyle bir seviyede bulunmalıdır ki, işçi yaşayabilmeli ve neslini devam ettirebilmelidir. Turgot bu görüşe daha insanî ve açık bir izah tarzı getirerek ücretin işçiye ancak açlıktan ölmeyecek bir hayat sağlayacak ve en küçük ve normal bir zevkini tatmin etmeğe imkân vermeyecek ve hastalığı, işsizliği halinde geçimine medar olacak küçük bir tasarrufu gayrimümkün kılacak bir seviyede tutulacağı zannedilmemelidir demiştir.

Ricardo'ya göre de tabiî ücret hayatı idâme için yalnız fizyolojik bakımdan zarurî olanı tatmin etmekle iktifa etmeyecektir. Ona göre ücret, itiyatların bir ihtiyaç haline getirdiği faydalı bazı basit şeyleri satın almaya da imkân sağlar. Bazı klâsik iktisatçıların bu tabiî ücret nazariyesi bir sosyalist olan Fd. Lasalle tarafından bir «**Tunç Kanunu**» şeklinde tesfir olunmuş ve tabiî ücretin ancak asgarî bir fizyolojik ihtiyaca tekabül eylediği ve bunun üstüne çıkması mümkün olmayan azamî bir ücret telâkki edilmesi lâzım geldiği şeklinde ortaya konulmuştur. Emek arzı arttıkça ücret asgarî fizyolojik seviyenin altına düşecek ve bu arz azaldıkça ücret fizyolojik seviyenin etrafından tekarrür edecektir.

(1) B. I. T. Les salaires, Genève 1964, s. 94.

Ricardo'nun yaşadığı devirde Batı Avrupa'da hâkim olan şartlar bu müşahadeye tekabül etmekte idi. Bugün de Asya'nın, Orta Doğu'nun ve Afrika'nın nüfusu sür'atle artan ve nisbeten iptidai istihsal şartları içinde bulunan bölgelerinde bu nazariye değerini tamamiyle yitirmemiştir. Buna mukabil gelişmiş, geliri ve verimi nüfusuna nazaran daha yüksek oranlarda artan memleketler bakımından Ricardo'nun nazariyesi değerini yitirmiştir. Bununla beraber gelişme halindeki bir kısım memleketlerde dahi bugün ücret seviyesi yalnız emek arzına ve talebine bağlanmamıştır. Devlet ücretin seviyesine müdahalede bulunmakta ve asgarî ücretleri tesabit politikası izlemektedir.

2 — Ücret Fonu Nazariyesi

Klâsik doktrinin ücretler hakkında ortaya koyduğu diğer bir nazariye «**Ücret Fonu Nazariyesi**» dir. Bu nazariye yukarda kısmen temas eylediğimiz tabii ücret nazariyesinin aksine olarak meseleyi emek arzı değil, emek talebi noktai nazarından mütalâa eylemektedir. Özellikle Stuart Mill tarafından temsil olunan bu nazariyedeki ana fikir, emek talebinin ve netice itibariyle ücretin ekonomi içinde önceden ayrılmış belli bir fonun hacmine tâbi tutulması keyfiyetidir. Bu fon, çalışan işçilerin yekûnu arasında bölünür ve bu suretle seviyesi teşekkül eder. Binaenaleyh yekûn ücretler, başka bir deyimle istihsal içinde emek faktörüne isabet eden pay, bu fonun miktarını aşamaz.

Bu nazariye de birçok tenkitleri dâvet etmektedir. Belli bir zamanda ücretler için ayrılan paranın miktarının sabit olduğunu iddia eylemek bir hata teşkil ettiği gibi iş gücü hacminin de tamamiyle esneklikten yoksun olduğunu iddia eylemek güçtür. Diğer taraftan bu nazariye içinde nüfus tamamiyle pasif bir unsur olarak mütalâa edilmiştir.

3 — Marjinal Verimlilik Nazariyesi

Bu nazariye tam rekabet şartları içinde arz ve talep esasına dayanmaktadır. Marjinal verimlilik nazariyesi diye adlandırılan bu nazariyeye göre işe alınan son işçinin istihsal ettiği değer bu son işçinin ücretini karşılamaya yetecek kifayette olduğu müddetçe işveren işçi almaya devam eder. Eğer işveren fazla işçi alırsa ona mutad ücret seviyesine göre ödeyeceği ücret bu fazla alınan işçinin yarattığı istihsal değerinden yüksek olur. Bu sistem arz ve talep

bakımından mutlak bir serbestî talep etmektedir. Özellikle iş gücünün hareketliliği hiç bir tahdide uğramamış olmalıdır. Böyle ideâl rekabet şartları içinde bütün işçiler işe yerleşmiş olacaktır. İş arayan işsizlerin tazyikleri, ücretleri bütün işçileri iş bulabilecekleri bir seviyeye kadar indirecektir. Fakat kabul etmek lâzımdır ki gerek iş arzı, gerek iş talebi bakımından mükemmel rekabet şartlarını bulmak her zaman mümkün olmadığı gibi marjinal işçilerin verimlerini ölçmekte her zaman ve her yerde kolaylıkla mümkün değildir.

4 — Pazarlık Nazariyesi

Bu nazariyeye göre işçi ücret hadleri arasında bir asgarî, bir de azamî had bulunmaktadır. Bu hadler arasında ücretlerin reel seviyelerini tâyin eden faktör, bir taraftan işverenin işgününe olan ihtiyacının acillik derecesi diğer taraftan da işçinin geçinmek için bir işe sahip olmak zaruretinin yoğunluğudur. Binaenaleyh bu iki hâd arasında teşekkül edecek ücretin seviyesi, karşı karşıya bulunan iki tarafın müzakere kudretlerine tâbi olacaktır. Ücretin en yüksek ve en düşük seviyesi arasındaki farkın ne olacağı bu nazariye içinde belli değildir. Bununla beraber teşebbüsün refahı, işverenin kudreti, işçinin verimi ve belli bir seviyeden sonraki ücretin, işverenin işine getirebileceği mahzurlar ücretin yüksek seviyesini tayinde gözönünde bulundurulacak unsurlardır. Buna mukabil ücretlerin düşünülmesine işçilerin mukavemet dereceleri, sendikaların kuvvetleri, grev fonlarının önemi ve miktarı ücretin seviyesinin alt hudutlarının tayininde gözönünde tutulması gereken faktörleri teşkil etmektedir. Bu nazariye özellikle Sidney ve Beatrice Veeb'ler tarafından düşünülmüş ve geliştirilmiştir. Bununla beraber bu nazariye de emek arzı ve emek talebi hacminin etkilerine derin bir şekilde maruzdur.

5 — Satınalma Gücü Nazariyesi

Bu nazariye, bir bakıma yüksek ücret politikası anlamına da gelebilir veya onunla birleşebilir. Yüksek ücret politikası esasında işverenler tarafından aşağıda işaret edeceğimiz bir maksatla ileri sürülmüş, buna mukabil satınalma gücü politikası işçilerin hayat standartlarını yükseltmek için bizzat işçiler tarafından ortaya konulmuştur.

Genel olarak işçiye ödenen ücret istihlâkle tekrar müteşebbise

intikal etmektedir. Şüphesiz bir teşebbüs münferit olarak mütalâa olunduğu zaman bütün istihşâlinin kendi işçileri tarafından satın alınacağını ve istihşâl edileceğini ümit edemez. Fakat sanayi, bütününü ile mülâhaza olduğunda işçilerin çoğunluğu bu sanayiye doğrudan doğruya ve dolayısıyla müşterisi ve müstehliklerini teşkil eder. Binaenaleyh satınalma gücünün yüksek olması halinde tam istihşâmın sağlanması, istihşâk mallarına vâki yekûn fiilî talebin yeter seviyede olması ve talebe istikrar verilmesi mümkündür.

Ancak gerek yüksek ücret gerek iştirâ gücü nazariyesi gelişen ve verimi artan bir ekonomi içinde ve işgücünün yekûn nüfus içinde önemli bir hacim işgâl ettiği ve özellikle sanayileşmiş memleketlerde realist bir görüş olarak mütelâa olunabilir. Diğer taraftan eğer istihşâl maliyetinin yüksekliği sonunda ihracat güçleşir ve ekonomide bu sebepten ötürü gerilemeler olursa, yüksek iştirâ gücü politikası beklenenin tamamıyla tersine sonuçlar verir.

V — ÜCRET POLİTİKASI

Ücret politikasının, bu incelemenin çerçevesi içinde kalması gereken bazı teferruatına ve izahlarına teşebbüs etmeden önce bir tek ücret politikası olmadığını, memleketlerin ekonomik ve sosyal durumlarına, sendikacılık hareketinin gelişme derecesine, uygulamakta oldukları iktisadî sistemlerin mahiyetine ve nihayet ülkelere genel gelişme derecelerine göre müteaddit ücret politikaları mevcut olabileceğine yukarıda değinmiştik. Bir bu inceleme içinde ücret politikasını belli başlı üç veçhesi içinde incelemek istiyoruz. Bunlar, 1) Tam istihdam şartları içinde gelişmiş memleketlerin ücret politikaları ve uygulamalar, 2) Plânlı ekonomiler içinde ücret politikası ve uygulamalar, 3) Gelişen ekonomiler içinde ücret politikası ve uygulamalar şeklinde ele alınacaktır.

1 — Tam İstihdâm Şartları İçinde ve Gelişmiş Memleketlerin Ücret Politikaları ve Uygulamalar

A. Ücret Politikası

Tam istihdâm şartları içinde işçilere emeklerinin karşılığını tam olarak sağlayacak bir ücret politikasının tesbiti ve enflâsyon yaratmadan tam istihdâm halinin devamının böyle bir politika yolu ile sağlanması işçiler için iki bakımdan büyük önem taşımaktadır. Bunlardan biri, gelirlerinin seviyesine yapacağı etki bakımından bu politika ile doğrudan doğruya ilgilidir. Diğerleri bugün olduğu

olunmalıdır. Bir toplumda kanunen yasak olunamamakla beraber grevler ve lokavtlar kabulü mümkün olmayan adlî düellolar gibi çağ dışı uygulamalardır. Bunlardan grev ve lokavtlar yerlerini akla terketmelidirler. Pratik işlerde akıl, hadiselerin dışında hareket edemez (1).

Görülüyor ki Lord Beveridge tam istihdâm politikası içinde toplu müzakere sisteminin fiatları yükselterek bir ücret - fiat fâsit dairesi yaratmamasının birinci derecede önem kazanmış olduğunu ifade etmektedir. Hislerin ve çatışmaların yerine ihtilâfları çözmek ve bir ücret politikası tesbit eylemek için aklın hâkimiyetinin kabul edilmesi gerekliliği üzerinde durmaktadır.

Bu konuda biraz daha vuzuha kavuşmak için Toplu Müzakere sistemi ve ücretler üzerinde kısaca durmak istiyoruz.

Yukarıda kısaca temas etmiş olduğumuz üzere toplu müzakere nazariyesine göre işçiler ve işverenler, emeğin fiatı olan ücreti kendi çıkarlarına ve anlayışlarına göre başlangıçta ayrı bir seviyede hesap veya tahmin etmektedirler. İş verenlerin başlangıç teklifleri genel olarak asgarî, işçilerin veya sendikaların başlangıç talepleri azamîden başlar. Müzakereler neticesinde tayin ve tesbit olunacak ücret, tarafların müzakere kudretlerine ve maharetlerine tâbi olacaktır. Eğer işverenler daha kuvvetli ve daha mahir iseler ücret seviyesini yüksek olmayan bir hadde tutabilecekler ve hatta monopson bir iş piyasasındaki miktara indirebileceklerdir. Buna mukabil eğer işçiler müzakerelerde kuvvetli iseler, ücreti, emeğin net marjinal değerine ulaştırabileceklerdir. Başka bir deyimle ücret, iş piyasasında tam rekabet şartlarının mevcudiyeti halinde teessüs edeceği seviyeye ulaşabilecektir.

Hattâ bazan müzakerelerde kuvvetli olan bir sendika ücreti emeğin net marjinal değerinin tekabül ettiği seviyenin üzerine çıkarabilir ve bunu bir müddet devam da ettirebilir.

Böyle bir durumda ne olacaktır? Belli bir sanayiide ücretlerin emeğin net marjinal veriminin değerinin üstüne çıkmış olması halinde ve gelişme ve tam istihdam durumunda bulunan bir ekonomi içinde, işveren kâr marjını düşürmemek gayreti içine girecek ve yükselen ücreti karşılayabilmek için fiatları belli bir ölçüde yükseltecektir. Bunun neticesinde ve herşey eşit kaldığı takdirde ve fiatı yükselen mala karşı talep de esnek ise, fiat yükselmesine muvazi

(1) W. H. Beveridge : Full Employment in a Free Society, London, 1944, s. 108 - 201,

olarak talepte bir azalma vukua gelecektir. Binaenaleyh birim başına maliyet yükselirken istihsal azalırsa, satışların azalması hâdisesi doğacak, bu da kâr marjını ve yekûn kârı düşürecektir.

Şu halde ücret, emeğin net marjinal verimi üzerine çıkarsa, ilk anda malın fiatı yükselir ve kâr hâdleri azalır. Binaenaleyh ücretlerin artmasından hasil olan yük, kısmen işverenler kısmen de müstehlikler üzerinde kalacaktır. Fakat bu durum, yâni bir sanayide ücretlerin yükselmesi diğerlerine de sirayet eder ve bunun neticesi olarak umumî bir fiat yükselmesi başlayabilir ki bu da ücretlerin satınalma güçlerinin azalması gibi genel bir netice doğurur.

Binaenaleyh, normal zamanlarda ücretin, emeğin net marjinal hasılasının üstüne çıkması suretiyle işçilerin elde eyledikleri avantajlar, geçici ve aldatıcı olmaktan ileri gidemez. Bununla beraber bazı hallerde durum başka olabilir. Eğer ücret yükselmesi işvereni iş yerinde daha rasyonel bir iş organizasyonuna götürür ve emeğin net marjinal hasılası artan ücretleri karşılayabilecek bir seviyeye ulaşırsa zarurî olarak fiatların yükselmesi veya kârların azalması gibi bir sonuç hasil olmaz.

Fakat toplu müzakerelerde sendikanın bütün düşüncelerinin ücretleri yükseltmek ve işverenin bütün düşüncelerinin de emeğe düşük bir fiat vermek etrafında toplanabileceğini zannelemek Toplu Müzakere müessesesini çok basite irca etmek olur. Müzakerelerde gerek sendikanın gerek işverenin politikalarını ücret meseleleri dışında tesir altına alan çeşitli faktörler mevcuttur. Meselâ sendika bakımından işyerinin ve ekonominin ödeme kaabiliyetleri ve yüksek ücretlerin istihdam hacmi üzerine yapabileceği olumsuz etkiler gözönünde bulundurulmak gerekir. İşveren tarafından ise, sosyal adalet ve haklılık duyguları yanında sosyal barış, işin verimi tersine, ücretlerin genel istihlâk seviyesine yapacağı olumsuz etkiler ve bunun sonunda ortaya çıkabilecek istihsal buhranları nazarı itibara alınmak lâzımdır.

Hülâsa, Toplu Müzakere yolu ile tesbit olunan ücret hadleri emeğin net marjinal hasılasının değerine eşit olmayabilir. Bununla beraber makul olarak söylenebilir ki tatbikatta kuvvetli bir şekilde teşkilâtlanmış birçok sanayî kollarında Toplu Müzakereler yolu ile tesbit olunan ücretler, gerçekte, aşağı yukarı ve hemen hemen emeğin net marjinal hasılasına tekabül etmektedir (1).

(1) Bk. B. I. T. Salaires : a. g. e., s. 51 - 55.

Fakat bugün şu da söylenmekte ve iddia olunmaktadır. Ücretler emeğin marjinal net hasılasından daha fazla arttığı için enflasyonun, otomatik olarak sendikaların tazyiklerinin bir neticesi olduğuna hükmeylemek mümkün değildir. Filhakika sendikaların müzakere kudretlerinin genel umumî durumdan tamamiyle müstakil oldukları anlayışı, iktisadî hâdiselerin ışığı altında tamamiyle henüz isbatlanmamıştır. Sendikalar ücretleri enflasyon doğuracak seviyelere yükseltmişlerse bunun sebebi aynı zamanda işverenin de sendikaların talep ettikleri ücret seviyesini kabul etmeleridir. Başka bir deyimle, iktisadî durumları tam istihdam ve gelişme halinde bulunan ekonomilerde işverenler ücret artışlarını kârlarının marjlarını düşürmeden müstehliklere intikal ettireceklerine inandıkları için ücretler enflasyon tazyiki yapabilecek seviyelere yükselmişlerdir.

Ücretlerin seviyesi ve ücret politikası konusunda nihayet şunu söylemek mümkündür: Ücret artış hadleri geniş ölçüde genel umumî talebe sıkı bir şekilde bağlıdır. Eğer emeğe vaki talep emek arzından çok fazla ise, ücretlerin yükselmesi için kuvvetli sendikaların varlığı ilerde zarurî değildir. İşverenler talep ettikleri işgücünü elde edebilmek için emek talebinin kıt olduğu zamanlarda ücretleri, herhangi bir toplu müzakere bahis konusu olmadan da ücret seviyelerini artırabilirler. Böyle olsa dahi umumî ekonominin müvazenesini bozacak bir ücret ve fiat fasit dairesini bertaraf eylemek için hükümetlerin bazı tedbirlere başvurmaları mümkündür. (1).

B. Ücret Politikasının Uygulanması

Ücret politikası esas itibariyle bir tatbikatın ifadesidir. Binaenaleyh yukarda serbest bir ekonomik sistem içinde nazarî olarak bu politikanın kendiliğinden nasıl tekevvün edeceğine kısaca işaret eylemiş bulunuyoruz. Aşağıda birkaç gelişmiş memlekette ücret politikasının uygulanmalarını kısaca gözden geçireceğiz.

a — Hollanda: Bu memlekette halen uygulanmakta olan sistem «millî bir ücret politikası» tesbiti bakımından müessir sistemlerden birini teşkil etmektedir. Burada ücretler hükümetten tamamiyle müstakil üçlü bir **Uzlaştırma Kurulunun** kontrolü altındadır. Bu sistem harpten kalan bir sistem olup halen de devam etmektedir. Bu kurul ücretler üzerinde mutlak bir selâhiyeti haizdir. Hatta Toplu Müzakerelerle serbest olarak tesbit olunan ücretleri gözden geçirmek ve ücretler konusunda bağlayıcı genel kaideler ve mecburiyetler koyabilmek yetkisi ile teçhiz edilmiştir.

(1) B. C. Roberts ; a. g. e., s. 23.

Uzlaştırma Kurulu ücret politikasının genel meseleleri bakımından hükûmetin direktiflerine uymak mecburiyetindedir. Fakat ücretler konusunda bir politika tesbit ederken bu kurul işçi ve işverenlerin en yüksek teşkilâtları ile istişare etmek durumundadır. Eğer ücretlerin genel seviyesinin gözden geçirilmesi bahis konusu olmakta ise, **Uzlaştırma Kurulu** Hükûmet ile diğer iki ilgili teşkilât, yâni işçi ve işveren sendikalarının en yüksek kademeleri arasında bir ara bulucu olarak rol oynamaktadır. Fakat hükûmet ile işveren ve işçi teşekküllerinin en yüksek kademeleri arasında bir kere anlaşmaya varılınca **Uzlaştırma Kurulu** müstakil ve tarafsız bir kurul olarak hareket etmekte ve müteakip ücret meselelerini bu umumî anlayışın çerçevesi içinde kararlara bağlamaktadır.

Bu Uzlaştırma Kurulunun yanında bir de **Ekonomik ve Sosyal Konsey** kurulmuştur. Bu konsey işçi ve işveren temsilcileri ile bağımsız uzmanlardan teşekkül etmektedir. Konseyin vazifesi takip olunacak iktisadî politika hakkında hükûmete fikir vermektir.

Hollanda'da uygulanan ücret politikasının en önemli başarısı bir millî ücret bünyesi tesbit edebilmiş olmasındadır. Bu kayıt içinde beş bölge için asgarî bir aile bütçesi yapılmış ve tesbit olunan bu asgarînin üstünde işçinin kalifikasyonuna bakılarak biri asgarî aile bütçesinin % 10 diğeri % 20 üstünde olmak üzere iki ayrı derece tesis olunmuştur. Sonra bu sistem islâh edilmiş ve millî ölçüde bir iş kadifikasyonu yapılarak daha âdil neticelere gidilmiştir. Bu suretle birçok haksızlıklar, anormallikler bertaraf olunmuş, sosyal adalete daha çok yaklaşılmış ve bütün bunların bir sonucu olarak da emek ile sermaye arasındaki ihtilâflar ve çatışmalar asgarîye inmiştir.

b) İskandinav Memleketleri : Bu memleketlerde ücret politikası millî ölçüde ve merkezî toplu müzakere sistemi yolu ile tesbit olunmaktadır. Müzakereyi yapanlar, işçileri ve işverenleri en yüksek kademedeki temsil eden teşekküllerdir. Müzakerele re hükûmetin müdahalesi nadir ve asgarî ölçüde olmaktadır. İskandinav memleketlerinde Toplu Müzakere yolu ile bir millî ücret politikasının tesbit olunabilmesi bu memleketlerde işçi ve işverenlerin teşkilâatlanma derecelerinin çok yüksek bir seviyeye ulaşabilmiş olması ve bütün işçilerin sendikalar vasıtası ile temsil olunabilmeleridir. Bu memleketlerde işçi sendikaları Konfederasyonu kendisine bağlı sendikaların top-

lu müzakerelerinde rol oynar ve o sendikalara direktif verir ve hattâ müzakereleri Konfederasyonun bir temsilcisi bağlı sendika adına yürütebilir.

Bu memleketlerde işçiler, adetleri çok olmayan millî sendikalar içinde teşkilâtlandıkları için Toplu sözleşmelerin adedi de azdır. Binaenaleyh bunlar arasında ahenk sağlamak kolaylaşmaktadır. Ücret politikası işçiler ve işverenler yönünden daha yüksek kademelerde tesbit olunmakta ve bağlı sendikalar da bu politika-ya uymak mecburiyetinde bulunmaktadırlar. Genel olarak Toplu Sözleşmelerin uygulanmasından doğan ihtilâflar tarafsızlardan ve işçi ve işveren temsilcilerinden teşekkül eden bir iş mahkemesi tarafından çözülmektedir.

Bu memleketlerde sanayî, bölgeler ve kalifikasyonlara göre ücret farklılıkları kabul edilmiştir. Binaenaleyh ücret politikası esas itibariyle ücretlerin genel seviyelerine taallük etmektedir.

c. Fransa: Bu memleket İkinci Dünya Harbinden sonra bir millî ücret bünyesi kabul etti. Bu bünye işçi ve işverenlerin de temsilcilerinin görüşleri alındıktan sonra hükûmet tarafından tesbit olundu. Mecburî bir karakter taşımakta idi. Fakat bu sistem yürümedi. Nihayet memleket beş bölgeye ayrıldı ve bu beş bölgede asgarî ücretler tesbit olundu. Bu asgarî ücretler zaman zaman yeniden gözden geçirildi ve bu memleketin umumî iktisadî gelişmesine ayarlandı. Fransa'da sendikacılık hareketinin çok dağınık olması ve işçilerin ancak yüzde 15 — 20 kadarının sendikalar içinde teşkilâtlanmış bulunmaları dolayısıyla bu memlekette toplu müzakere sistemi ücret politikası tatbikatında önemli bir rol oynayamadı.

2 — Plânlı Ekonomiler İçinde Ücret Politikası ve Uygulamalar

İktisadî hayatı geniş ölçüde merkezî bir plânın sevk ve idaresine verilmemiş bulunan memleketlerde, ücretlere ait birçok meseleler diğer memleketlerde görülmekte olanlardan pek farklı değildir. Böylece ücretler işçilerin niteliklerine göre farklılaşmaktadır. Randımana göre ücret, müracaat olunan genel yollardan birini teşkil etmektedir. Fakat, ekonominin tamamıyla merkezî bir plâna bağlanmış olduğu memleketlerde ücretler bütünü ile kontrol altında tutulmakta ve tek bir millî ücret politikası uygulanmaktadır. Ücretler, fiatlar ve istihsal vetiresi içinde rol oynayan diğer faktörler iktisadî plânın hedeflerine göre önceden ayarlanmış bu-

lunmaktadır. Binaenaleyh ne toplu müzakereler ne de emek arz ve talebi ücretlerin tesbitinde birer faktör olarak rol sahibi değildirler.

Rusya'da ve diğer plânlı ekonomilerde ücret politikası ve ücret sistemleri, iktisadî plânların icrasını kolaylaştırmak için mümkün olduğu ölçüde merkezî makamlar veya plânları hazırlayanlar tarafından tâyin edilmektedir. Ücret politikası özellikle istihsalî teşvik eylemek, işgücünün doğru ve verimli bir dağılımını sağlamak, bazı bölgeleri daha sür'atle geliştirmek ve bazı sanayî kollarına daha fazla öncelik tanımak mülâhazaları altında tesbit olunmaktadır.

Plân makamları nazari olarak bütün ekonomi için bu ücret fonu tesbit eylemektedir. Her sanayî ve her işletme bu fondan kendi hissesine düşmekte olanı alır. Bu sistem içinde her işletmeye bir yıllık işgücü plânı verilir. Bu plân emeğe verilecek ve tahsis edilecek ücreti belli eder. Ve her işletme idarecisi buna uymaya mecburdur. İdareci kendi iş kolunda ödenmekte olan ücret hadlerini gözönünde bulundurmaya mecburiyetindedir. Fakat kendisine tahsis olunan ücret fonunun hudutları içinde randımana göre bir ücret sistemi tesis ederek işçileri verimlerine göre muayyen kategorilere ayırabilir. Fakat aynı iş kolunda bulunan her işletme, ücret hadleri bakımından birbirleriyle âhenk içinde bulunmak mecburiyetindedirler. (1).

3 — Gelişen Ekonomiler İçinde Ücret Politikası

Gelişme halinde bulunan ekonomiler içinde uygulanması gereken ücret politikası gelir politikası ile en yakın bir derecede münasebet halindedir. Bilindiği üzere bu memleketlerde gelir bakımından zenginlerle fakirler, modern sektörün sanayî işçileri ile geleneksel sektörün ziraat işçileri ve gelişmekte olan bölgeler ile durgun bölgelerde yaşayan insanların gelirleri arasında büyük farklar bulunmaktadır.

Bu memleketlerde gelir bakımından takip olunacak ilk politika sefaletin eşiğinde bulunan büyük halk kitlelerinin gelirlerinin artırılması etrafında cereyan etmelidir. Böyle bir politikanın ilk şartı istihdâm artışlarını ve istihdâm hacmini hızlandırmaktır.

(1) B. I. T. Salaires : a. g. e., s. 112-113.

Şu halde, bir ücret ve gelir politikasının gelişme halinde bulunan memleketlerin ekonomik ve sosyal politikalarına kalkınma plânlarına nasıl ahenkli bir şekilde konulacağı ve yerleştirilebileceği meselesini yakından incelemek zarureti vardır. Şüphesiz bugünkü devlet anlayışı içinde hükûmetler gelir dağılışı hâdisesini doğrudan doğruya ve birçok şekiller altında etkileyebilirler. Birçok gelişme halindeki memleketlerde malî ve ziraî reformlar bir gelir politikasının değerli iki unsuru olabilir. Hükûmetler keza sosyal güvenlik sistemleri ve sosyal hizmetler vasıtası ile gelir dağılımı üzerine tesir edebilirler. Bunun yanında kamu sektörünün işvereni sıfatıyla ücretler üzerinde adalete yönelen bir etki de yapabilirler. Aynı zamanda asgarî ücretleri tesbit ve toplu müzakere sistemlerinin gelişmelerine yardım ederek gelir ve ücret politikalarını tamamlayabilirler. Ve nihayet hükûmetler, belli bir ücret politikası ile ücretlerin seviyelerini memleketin ve plânların uyguladıkları ekonomik ve sosyal politikanın hedefleriyle âhenk halinde kalarak tâyin edebilirler.

Fakat bütün memleketlerde olduğu gibi gelişen memleketlerde de reel ücretlerin genel seviyelerinin devamlı olarak yükseltilmesi şartı, yekûn istihsal hacminin artması ile kabildir. Şu halde dâvânın çözüm noktası bir iktisadî kalkınmanın hızı ve seyri içinde yatmaktadır. Şüphesiz iktisadî kalkınmanın nihaî gayesi bu kalkınmaya katılanların ve özellikle iktisaden zayıf durumda bulunan kategorilerin yaşama seviyelerini islâh etmektir. **Fakat şunu da kabul etmek lâzımdır ki kalkınma için zarurî olan maddî kaynakların büyüklüğü karşısında işçilerin yaşama şartlarını islâh çabaları zaman alabilir.** Binaenaleyh gelişen memleketlerde ilk devirlerde sosyal hedeflerle ekonomik hedefler, başka bir deyimle sermaye teşkilî hâdisesi ile ücret artışları hâdisesi çatışma halindedirler. Ve hükûmetlerin vazifeleri bu çatışmaları derin ihtilâflar şekline bürünmekten korumaktır. Bunun için de her hal ve kârda sefalet ücretlerine ve emeği istismar etme hâdisesine meydan vermeyecek bir ücret politikası hükûmetlerin kaçınılmaz vazifeleri olmaktadır.

Şu halde açık olarak gelişme halindeki memleketlerin ücret politikaları ne olmalıdır? Önce «Ücret Politikası» terimi üzerinde açıklığa kavuşalım. Bizim üzerinde durduğumuz ücret politikasını, mevzuat yolu ile ekonomik ve sosyal politikanın belli hedeflerine varmak için, hükûmetin ücretlere vâki müdahaleleri olarak anlamak lâzımdır. Bu çerçevede içinde bir ücret politikasına vücut veren usûller şunlar olabilir.

- Uzlaştırma ve tahkim usûlleri.
- Toplu Müzakereler,
- Uzlaştırma ve tahkim usûlleri.

Ücret politikasının esas hedefleri, bu yolların birinden veya hepsinden faydalanmak suretiyle fevkalâde düşük ücretleri bertaraf etmek, âdil bir ücret seviyesi kurmak ve ücretleri, fiat yükselmelerine karşı himaye etmek şeklinde tecelli edebilir. Bu özel hedeflerin dışında bir ücret politikasının genel hedefi, işçilerin refahlarının yükselmesine hizmet eylemek olabileceği gibi bir memleketin bütün halkının iktisadî refahını artırmak, memleketin dış pazarlardaki rekabet durumunu kuvvetlendirmek, işgücünü en fazla lüzumlu oldukları bölgelere ve sanayilere sevk etmek, istihlâk mallarının yekûn talebini çoğaltmak ve işçileri randımanlarını islâh etmeğe teşvik eylemek de olabilir.

Gelişme halinde bulunan memleketlerde bir ücret politikasının ilk hedefi işçilere makul bir hayat seviyesi sağlamış olmaktadır. Binaenaleyh bu maksadı sağlamak için tesbit olunacak asgarî ücretlerin seviyesinin büyük önemi vardır. Şu halde makul bir asgarî ücret nasıl tesbit olunabilecektir? Tabiatıyla bu meseleye verilecek cevap memleketin şahıs başına düşen reel gelirin hacmine bağlı bulunmaktadır. Başka bir deyimle, bir ücret politikasının doğrudan doğruya veya dolaylı olarak vâki müdahaleleriyle tesbit olunmaya çaba gösterilen ücretin seviyesi zarurî istihlâk mallarının cârî arz durumları ile yakın münasebet halinde bulunmalıdır. Bu arz bol olduğu nisbette ve ölçüde reel ücretlerin seviyesi artırılabilir. Binaenaleyh gelişen memleketler, umumî kalkınma gayretleri içinde kalkınmanın bu yönüne önem vermek mecburiyetindedirler.

Bu memleketlerde ücretlerin tesbitinde yukarıda işaret ettiğimiz her üç yoldan da faydalanılmaktadır. Asgarî ücretlerin tesbitinde hemen her tarafta olduğu gibi kanunî yollardan hareket edilmekte, hükûmetler asgarî ücretleri bazen sanayî, bölge, meslek esasına göre, bazan da millî ölçülerde tesbit yollarına gitmektedirler. Bunun dışında uzlaştırma ve tahkim sistemleri, gerek asgarî ücretlerin gerek bunlar dışında kalan ücretlerin tesbitinde her memleketin siyasî ve hukukî stürüktürüne göre dar veya geniş ölçüde rol oynamaktadır.

Toplu müzakere sistemi gelişen memleketlerde ücretlerin tesbitinde ve bir ücret politikası içinde çok önemli bir vasıta ola-

rak belirememiştir. Bunun çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Bunlar üzerinde durmuyacağız. Fakat bu sebeplerin başında bu memleketlerin ekonomik bünyelerinin derin bir şekilde ziraî olması ve işçilerin teşkilatlanma derecelerinin kifayetsizliği gelmektedir.



Hulâsa, her hal ve kârda bir ücret politikasının hedeflerini şu noktalar etrafında toplayabiliriz :

- 1 — Çalışma barışını sağlamak,
- 2 — Sosyal adaleti tesis etmek,
- 3 — İktisadî istikrar temin eylemek,
- 4 — Verimin yükselmesine hizmette bulunmak.

Bütün yukardanberi ifade eylemeğe çalıştığımız politikalar her devrede ve belli ortamlarda ve bazı ölçüler içinde doğru olabilirler. Fakat her devirde ve her toplumda insan kendi hayat seviyesine ve gelirinin yükselmesine bizzat hizmet edebilir. Eğer devlet insanlara şans eşitliği sağlamış ve bu durumda da insanların bir kısmı ancak devletin tesbit ettiği asgariler içinde kalan bir gelirin üzerine çıkamamışlarsa, bunun sorumluluğu doğrudan doğruya kendilerindir. Zira bütün ücret politikaları içinde düz emek ile kalifiye emek arasında her devirde ve her iktisadî sistem içinde farklılaşmalar olmuştur. Bu farklılaşmayı gerçek sosyal adaletin tabii sonucu olarak kabul etmek gerekir. Zira devletin gerek gelir dağılışı hâdisesine müdahalesi gerek tesbit edeceği ücret politikaları gelir eşitliğini hedef olarak almamaktadır.