

3 — *Coğrafi ücret farkları* veya diğer bir ifadeyle bir memleketin muhtelif bölgelerinde tediye edilen ücret vasatilerinin farklı olması keyfiyeti,

4 — *Vasıf farkından ileri gelen ücret farkları* : Yâni emek erbabının haiz olduğu vasıf seviyelerinin farklı oluşundan ileri gelen ücret farkları,

5 — *Sanayi kolları arasındaki ücret farkları* : Muhtelif sanayi ve iş kolları arasında carî olan farklı ücret seviyelerini ifade eder.

İşte yukarıda arzedildiği veçhile iş piyasalarında beş gurup halinde tasnif edilen ücret farklılıklarının heyeti umumiyesi Sosyal Siyaset literatüründe *ÜCRETLERİN BÜNYESİ* adıyla ifade edilmektedir.

Bu makalede inceliyeceğimiz husus şudur : Acaba sendikalar kolektif iş akitleriyle iş piyasalarına müdahale ettiği zaman ücretlerin bünyesi diye ifade edilen çeşitli ücret farklılıkları üzerinde nasıl bir tesir icra eder? Mevzuumuzu tetkik için şu üç suale cevap aranacaktır :

a) *Kollektif pazarlık sistemi*, hakikaten ücretlerin bünyesi üzerinde bir tesir icra eder mi ?

b) Eğer ediyorsa bu tesir iktisaden menfî midir, yoksa müspet mi ?

c) İktisaden gelişmiş muhtelif sanayi memleketlerindeki durum hangi noktai nazarı teyit etmektedir ?

Bu inceleme üç tip iş piyasası ele alınarak mukayeseli bir şekilde yapılacaktır. Şöyle ki :

1 — Birinci tip olarak *İdeal iş piyasası tipi* ele alınacaktır. Bu, klâsik görüşe dayanan ve tam rekabet şartlarının carî olduğu farzedilen iş piyasası tipidir.

2 — *Tabii iş piyasası tipi* : İşçi, işveren ve devlet tarafından, müessesevî hiçbir müdahalenin vukua gelmediği zaman ekonomilerde fiilen mevcut olan iş piyasası tipi,

3 — *Müessesevî iş piyasası tipi* : Tabii olarak fiilen mevcut olan iş piyasalarına, bir takım müesseseler tarafından, yâni işçilerin sendika müessesesi tarafından, işverenlerin tröst ve kartelleri

akdir-
nsipe
geniş
işçi-
unlar
pleri-
atıla-
k kü-
ı gös-
acak-
sağ-

yoluyla ve âmme organları tarafından müdahale edilen iş piyasası tipi.

Fiilen mevcut olan son iki tiptir. Mevcut olmayan da ideal tiptir. Bu iki tipten hangisi ideal tipe daha yakındır? Diğer bir ifadeyle müessesevî iş piyasası tipinde yalnız sendika müdahalesini ele aldığımız zaman, bu müdahale neticesinde tabii iş piyasası ideal iş piyasası tipine yaklaşıyor mu, yoksa uzaklaşıyor mu? İşte bu etütte, sendikaların ücret bünyesine tesiri, ücret bünyesinin her kategorisi bakımından tek tek ele alınarak her kategoride üç tip iş piyasasındaki durum dinamik bir oluş halinde incelenecektir.

I

KOLLEKTİF PAZARLIK SİSTEMİNİN ŞAHISLARARASI ÜCRET FARKLARINA TESİRİ

Genel mülâhaza : Mefruz bir tam rekabet piyasasında, aynı müessesede, aynı vasıf kategorisine dahil işçi ücretlerinin yalnız müessiriyetleri nisbetinde farklı olması gerekir. Binaenaleyh, nazarı olarak muvazene seviyesinde bu tarif şümulüne giren aynı müessiriyetteki işçiler arasında ücret farkının sıfır veya sıfıra yakın olması lâzımdır [1].

Kollektif pazarlık sisteminin câri olmadığı bir ücret piyasasında bu tarif şümulüne giren işçi ücretleri, müessesede tatbik edilen ücret sistemine göre değişen nispetlerde olmakla beraber, farklar arzeder, meselâ: müşevvik ücret sistemlerinde prensip itibarıyla ücretlerin müessiriyete göre değişmesi gerekir. Fakat (Bedaux, Gantt, v.s.) bazı sistemlerde produktivite artışına nazaran ücretler azalarak bir terakki kaydeder; işçinin müessiriyeti arttıkça kıymet produktivitesine nazaran ücret gelir seviyesi nisbî olarak düşer. Neticede sistemler değıştikçe aynı kategoriye dahil işçilerin ücret gelirleri değışir. İşçileri teşkilâtlanmamış olan bu kabîl müesseselerde umumiyetle hâkim olan zaman - ücret sisteminde ise, ufak iş-

[1] Bk: LLOYD G. REYNOLDS, and TAFT, CYNTHIA, The Evolution of Wage Structure, Yale Studies in Economics: 6, Yale Univ. Press, New Haven, 1956, sh. 195.

Bk: CLARK KERR; Unions And Wage Structures.

letmeler ekseriya standart bir ücret sistemi kabul etmemiş olduğundan işçinin şahsına göre ücretler değişir ve işçi müessiriyeti ölçü olmaktan çıkar. Ustabası ve kısım âmirlerinin taraf tutması, rüşvet, hissi âmillere gibi irrasyonel unsurlar müessir olur. Büyük işletmelerde prensip olarak standart ücret sistemleri kabul edilmişse de umumiyetle işverenler bu standart ölçülere elâstikiyet verecek çareler bulmuşlardır. Neticede tam rekabet sisteminde aynı ücret alması gereken işçiler arasında az veya çok ücret farkları hasıl olmuştur.

Sendikacılık ve kollektif pazarlık sisteminin sahneye çıkışı halinde durum ne olmuştur? Bu müesseselerin başlıca gayesi, tarif şümülüne giren şahsî ücret farklarını mümkün mertebe azaltmak ve bertaraf etmektir. Bunu temin için parça başına ücret sistemini tatbik eden işletmelerde, prodüktivite arttıkça ücret kat'ını önlemek üzere kollektif ak'itlere hususî şartlar dereetmişlerdir. Ezcümle parça ücretleri için zaman ücretlerine kıyasen (asgarî bir had), (garanti edilen bir miktar) veya (âzamî azalış had)leri tespit etmek suretiyle işverenlerin manipülâsyonlarını önlemeye çalışmışlardır. İndî ücret kesintilerinin önlenmesi, işçilerin âzami kapasiteleri nispetinde sevklerini arttırmak suretiyle prodüktivite artışına âmil olmuştur. Zaman - ücret sistemlerinde sendikalar, işçiye değil, işe göre değışen standart bir ücret baremi kabul ettirmek suretiyle irrasyonel farkları izale etmişlerdir^[2]. Bu standart ücret sisteminin tatbikinde, terfihlerde şahsî takdir yerine kıdem zammı usulü^[3], müsavi işe müsavi ücret prensibi kollektif pazarlık sisteminin başlıca metodları haline gelmiş^[4], —âdi ücret— telâkkisi bu

[2] Ücretlerde standardizasyon hususunda, Bk: THOMAS KENNEDY, «The Significance of Wage Uniformity», (Philadelphia, University of Pennsylvania Press, 1949).

[3] Terfihlerde kıdem ile müessiriyet aynı nispette ilerlemez veya tersine farklar husule gelirse sert bir kıdem zammı usulünün ücretlerin müessiriyetle olan alâkasını azaltacağı iddia edilirse de, realitede kıdem sisteminin (liyakate göre yükselme - merit system) sisteminden fazla farklı neticeler tevhit etmediği görülmüştür.

Bk: REYNOLD and TAFT, a.g.e., sh. 172.

[4] Standart ücret sistemi kollektif pazarlık sistemi için bir ön şart haline gelmiştir. Bir işletmede ücretler işçiye değil, işe göre tanzim edilmedikçe mânalı bir kollektif aktin yapılması ve başarıyla tatbiki güç olur. Saniyen, Standart ücret sistemleri sendika üyeleri arasında vahdetin kuvvetlenmesine âmil olur.

Bk: CLARK KERR, a.g.e.

görüşün felsefî temelini teşkil etmiştir [5]. Reynolds, kollektif pazarlık sisteminin şahsî ücret farklarına olan tesirlerini şöyle belirtmektedir [6] : 1) Sendikalar yeknesak ve standart bir ücret tesisi cihetine gitmişlerdir. Gerek zaman gerek müevvik ücret sistemlerinde gaye aynıdır. 2) Müevvik ücret sistemlerinde irrasyonel tatbikatı azaltmışlardır. Bu husustaki iktisadî tesirleri yapıcı ve leh tedir. Buna mukabil, a) Müevvik ücret sistemlerinden ziyade zaman - ücret sistemi üzerinde ısrar etmeleri, bazen ücret hadlerinin hasılaya göre ayarlanmasını güçleştirmektedir. b) Standart ücret baremleri daima her vasıf gurubunun müessiriyete göre ücret elde etmesi için lüzumlu elâstikiyeti sağlamamaktadır. Bazen de bunun tam aksine muayyen bir sanat zümresi için aşırı farklı ücret kademeleri tesis etmeleri faydalı olmayabilir. c) Kıdem usulünün büyük faydalarına mukabil sert bir şekilde tatbiki halinde işçi seyyaliyetini (Labor Mobility) azaltmak suretiyle (Labor allocation) işçi dağılımı üzerinde menfi tesir icra eder. Fiilî netice bu mülâhazaların tatbikattaki tecellisine tâbidir.

[5] FLANDERS'e göre âdil - ücret telâkkisi bilhassa sendikacılığın ilk devirlerinde daha kuvvetli olup, ücretler vasıtasıyla gelirin âdil tevzi ve sosyal - adaletin temini gayesi güdüldü. Devletin, gelirin yeniden tevzi hususundaki mâlî siyasetle sendikaların bu fonksiyonunun önemi azalmışsa da hâlâ devam eder. Hususiyile düşük ücretli işçilere ücret zamlarında rüçhanîyet tanınması, ikinci harp sonu misalleri bu fikri teyit eder. Fakat bu husus ancak millî çaptaki kollektif akitlerde dikkate alınabilir, yoksa rekabet esasına dayanan kısmî kollektif pazarlık sisteminde bu sosyal mülâhazalar pek dikkate alınmaz. WEBBS'in tâbiri veçhile «Kollektif pazarlık müessesesiyle ücretlerin tespiti, tarafların kudret gösterisi esasına dayandıkça inkısamda müsavat gibi geniş ölçüdeki sosyal mülâhazalar dikkate alınmaz.»

Bk: ALLAN FLANDERS, «Wage Policy and Full Employment in Britain», (Bulletin of the Oxford University Institute of Statistics, Bulletin vol. 12, July August, 1950, No. 7 - 8). sh. 225 - 242, bilhassa sh. 235.

Bk: LERNER, «Economics of Employment» Mc Graw - Hill Book Co., Inc. New York, Toronto, London, 1951, sh. 206.

Bk: SIDNEY and BEATRICE WEBB, «Industrial Democracy», London, Longmans Green and Co., 1920), sh. 184 - 185.

[6] Bk: REYNOLDS And TAFT, a.g.e., sh. 173.

Bu hususta geniş malûmat için :

Bk: W. S. WOYTINSKY and Associates, «Employment and Wages in the United States», The Twentieth Century Fund, New York, 1953. Yaş faktörlerinin tesiri için 37. fasla, cinsiyet ve ırk faktörleri için 38. fasla, verilen farklar için 455. sahifeye bakınız.

Tatbikî durum : İkinci harp sonu devresinde umumiyetle bütün memleketlerde şahsî ücret farkları azalmıştır. ABD hakkında bu hususta istatistik malûmat fazla değildir. Tarif şumulüne giren şahsî ücretlerde yaş, cinsiyet ve ırk itibarıyla farklar mevcut olup (Kâhil, erkek, beyaz işçi) tipik olarak en yüksek ücreti almaktadır. Meselâ, 1946 da zenci erkek işçilerin aynı işte beyaza nazaran South Carolina eyâletinde %41.2, Michigan'da ise %83.6 nispetinde düşük ücret aldığı tespit edilmiştir. Fakat sendikalaşma bu farkların azalmasına âmil olmuştur. *Otto Halberg*'in tetkikatı neticesinde sendikalaşma ile standardizasyon arasında yüksek bir korrelasyon münasebeti buluşu, bu hususu teyit eder [7]. Kanada'da, bilhassa kadın - erkek farkları harp içinde azaldığı halde harpten sonra, evvelce kadınların işgal ettiği bazı vasıflı işlerin harp sonunda erkeklere terki neticesinde tekrar artmıştır [8]. İngiltere'de bu farklar (kadın erkek farkları dahil) son derece azalmıştır. Bu hususta asgarî ücret ile diğer hükümet tedbirlerinin tesiri olmakla beraber, sendikaların standart ücret siyaseti bilhassa müessir olmuştur [9]. İsveç'te (merkezi sendika ücret siyaseti) sosyal bir zihniyet, her türlü farklarla birlikte şahsî farkları da azaltmıştır [10]. Fransa'da şahsî ücret farklarının azalması nihâî haddine varmış, fakat kolektif pazarlık sistemi kadar hükümet tedbirleri ve aile tazminatları (Family allowances) bu neticeyi hazırlamıştır [11]. Almanya-

[7] Bk: OTTO HALLBERG, «Wage Formalization in major Labor Markets, 1951 - 1952», Monthly Labor Review, January, 1953.

Bk: Comments in R. A. LESTER, «Company Wage Policies», Princeton University Press, 1948.

[8] Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 313.

[9] İngiltere'de sendikaların ücret bünyesine olan tesirleri hususunda Bk: ALLAN FLANDERS, «Great Britain» in Galenson, editor (Comparative Labor Movement), Prentice - Hall, Inc., New York, 1952, sh. 1 - 104, bilhassa sh. 70 - 85.

Bk: ALLAN FLANDERS and H. A. CLEGG, «The System of Industrial Relations in Great Britain, (Basil Blackwell, Oxford, 1954), V. fasıl, bilhassa sh. 252 - 260.

[10] İsveç'teki durum hakkında mufassal malûmat için Bk: WALTER GALENSON, «Scandinavia» in (Comparative Labor Movements), New York, Prentice Hall, 1952, a.g.e., sh. 104 - 173, bilhassa sh. 144 - 147, 159 - 166.

Bk: CHARLES A. MYERS, (M.I.T.), «Industrial Relations in Sweden», 1951 (The Technology Press, M.I.T., Cambridge, Mass.) Fasıl IV, bilhassa sh. 42 - 46.

[11] Bu hususta Bk: VAL R. LORWIN, «FRANCE», Galenson'un edi-

da kollektif pazarlık sisteminin geniş tatbikatına rağmen, kadın erkek ücret farkları hâlâ geniş mikyasta carî bulunmaktadır [12]. Danimarka'da bazı sendikaların hem ferdî ücret sistemine müsaade eden, hem de kısmen kollektif akit sistemine yer veren flexible bir metod tatbik etmeleri neticesinde bu farklar mütedil bir nispette azalmıştır [13]. Umumiyetle bütün diğer sanayi memleketlerinde de şahsî ücret farkları İkinci Cihan Harbi sonunda kollektif pazarlık sisteminin geniş bir tatbikat sahası bulması neticesinde daralmıştır [14]. Yalnız genel olarak kadim-erkek ücretlerinde, (müsaviî işe-müsaviî ücret) prensibi tatbikatta tam bir muvaffakiyete ulaşamamıştır. Netice olarak kollektif pazarlık sisteminin şahsî ücret farkları üzerindeki genel tesiri, bu sahada gayri mükemmel rekabet piyasasında carî olan irrasyonel farkları azaltıcı ve ücret bünyesinin bu unsuru itibariyle ideal bünyeye, sıfır - fark haline) yaklaştırıcı istikamette olmuştur. Tesiri iktisadî bakımdan lehtedir ve yapıcıdır.

törlüğünü yaptığı Comparative Labor Movements adlı eserin V. faslı, a.g.e., sh. 313 - 410, bilhassa sh. 359 - 364, ve sh. 384.

Bk: ADOLPH STURMTHAL, «Collective Bargainning in France» aynı müellifin editörlüğünü yaptığı «Contemporary Collective Bargaining» isimli eserin IV. faslı, sh. 127 - 167, bilhassa sh. 155 - 160, Cornell, Univ. Press.

Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., 8. fasıl, sh. 201 - 227, bilhassa, sh. 222 - 224.

[12] Almanya hakkında:

Bk: PHILIP TAFT, «Germany» Galenson'un a.g.e., 4. fasıl, sh. 243-312, bilhassa sh. 307 - 12.

Bk: CLARK KERR, «Collective Bargaining in Postwar Germany», (Industrial and Labor Relations Review, Vol. 5, No. 3, april 1952), sh. 323 - 342. CLARK KERR'e göre kadın ücretleri, erkeklerinkine nazaran vasatî % 40 düşüktür. Yarı - vasıflı işçi kategorilerinde bu fark daha fazla, vasıfsızlarda daha azdır. sh. 341.

[13] Danimarka hakkında, Galenson'un eserinin 2. faslı (Scandinavia) sh. 146 ya ve C. KERR'in a.g.e.'ine bakınız.

[14] Diğer sanayi memleketleri hakkında:

Bk: Dr. P. S. PELS, «The Development of Wages Policy in the Netherlands», Bulletin of the Oxford University Institute of Statistics, Vol. 2, July - August, 1950, No. 7 - 8, sh. 217 - 224.

Bk: J. INMAN, «Trade Unionism and Wage Policy in Norway since the War», STURMTHAL'ın «Contemporary Collective Bargaining» a.g.e., 2. faslı aynı etüd. Bulletin of the Oxford University Institute of Statistics, Vol. 12, 1950 de basılmıştır.

Bk: CESARE VANUTELLI, «Wage Structure and Cost of Labor in Italy», Sturmthal'in a.g.e., VII. fasıl, sh. 233 - 252.

Bk: International Labor Review, «Changing Wage Structures: An International Review (March 1956, Vol. 73, No. 3), sh. 275 - 283.

II

KOLLEKTİF PAZARLIK SİSTEMİNİN İŞLETMELERARASI
ÜCRET FARKLARINA TESİRİ

Tam rekabet şartlarının câri olduğu bir piyasanın muvazene seviyesinde aynı bölgede, aynı sanayie mensup işletmelerde aynı neviden iş için müsavi ücret ödenmesi icabeder. Yani, ideal bir piyasada bu fark ya sıfır veya sıfıra çok yakın olmak gerektir. Sendikaların mevcut olmadığı bir piyasada tarif şümûlüne giren aynı kategoriye mensup işletmeler arasında geniş farklar müşahede edilmektedir. A.B.D.'lerinde Lester, tetkikleri neticesinde aynı kategoriye giren işletmelerden, en düşük ve en yüksek ücreti tediye eden muhtelif firmalar arasında %50 fark müşahede etmiştir [15]. Reynolds'un ilk tetkikleri ile bilâhare yapılanlar da aynı müşahedeyi teyid etmektedir [16]. Bu farklar çeşitli sebeplere atfedilmektedir. Meselâ: a) Tetkike tâbi tutulan işletmeler imalât vetiresi itibariyle homojen olmayıp, istihdam ettikleri işçilerin vasıf itibariyle terkibi farklı olmaktadır [17]. b) İşletmeler aynı anda tam bir muvazene seviyesinde bulunmayıp, inkışaf safhasında olanlar istihdam hacmini genişletirken, inhitat halinde bulunan bazı işletmeler işçilerini azaltınca, bu hal ücretlere tesir etmektedir. c) Tarif şümûlüne dahil her işletmede işçilerin müessiriyet derecesi standart değildir. Bazı firmalar daha ehil işçileri celbetmiş bulunmaktadırlar. d) İşletmelerin tediye kudretleri, piyasadaki durumları, firmaların idarî müessiriyet derecesi farklı olmakta, umumiyetle kâr nispetleri yüksek olan büyük firmalar daha fazla ücret tediye etmektedirler [18]. Bu işletmelerin kollektif pazarlık sistemine intikali halinde, sendi-

[15] Bk: RICHARD A. LESTER, «Wage Diversity and its Theoretical Implications» (Review of Economics and Statistics, 28 August 1946), sh. 152 - 159.

Bk: RICHARD A. LESTER, «A Range Theory of Wage Differentials» Industrial and Labor Relations Review, 5 July 1952, sh. 483 - 500.

[16] Bk: LLOYD G. REYNOLDS, «Wage Difference in Local Labor Markets», (American Economic Review, June, 1946.

Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 38, 50-58, 78-84, 129-148, 173-180.

[17] Tarif, şümülü itibariyle aynı kategoriye dahil olmalarına rağmen bu fark bahis mevzuudur.

[18] Bk: SABAHADDİN ZAIM, «İstanbul Mensucat Sanayinin bünyesi

kalar bilhassa son iki sebepten ileri gelen ücret farklarını standart ücret sistemleri ve —müsavi işe - müsavi ücret prensibi— vasıtasıyla azaltırlar. Zira çok taraflı (Multilateral), sanayi çapında (Industry - Wide) veya millî çapta (Nation - Wide) kollektif akitlerle standart ücretler tespit edilirken prensip itibariyle işletmeler arasındaki tediye kudreti farkları dikkate alınmaz [19]. Bu durum, işletmeleri produktiviteyi arttırmaya teşvik etmek suretiyle tediye kabiliyetlerini yükseltir. Bu fikre itiraz edenler işverenlerin ancak ilk bir iki ücret zammı karşısında produktiviteyi arttıracaklarını, fakat bunun ilânihaye mümkün olmadığını beyan ederse de buna verilecek cevap şudur: İlk bir iki zam, ücret seviyesinin kâfi derecede yükselmesine esasen yetişir [20]. Saniyen, sırf müessiriyet farklılığı işverene düşük - ücret tediye hakkını vermez. Zira, tediye kudreti daha az ve produktivitesi düşük olan müesseseye bankadan kredi talep ettiği zaman daha düşük faiz hakkı tanınmadığı veya fabrikanın sabit tesisatını, ham maddelerini mübayaasında daha düşük fiyat hakkı bahşedilmediği gibi, kârı az ve tediye kudreti zayıf diye ücretler hususunda bir imtiyaz tanınmaz [21]. Üstelik standart ücret siyaseti gerek işçiler gerek bazı işverenler tarafından kuvvetle desteklenmektedir [22]. Çünkü yüksek ücret tediye eden işletmeler, rekabette müsavata temin zaviyesinden sanayi çapında ücret standardizasyonuna taraftardır. Esasen sendikaların yeknesak ücret siyaseti tatbikindeki gayelerinden

ve Ücretler, İstanbul Üniversitesi neşriyatı, No. 655, İktisat Fakültesi, No. 83, İstanbul, 1956, Sermet Matbaası, sh. 233 - 243.

Bk: SCLICHTER, «Notes on the Structure of Wages», The Review of Economics and Statistics, Febr, 1950, Vol. 13, No. 1, sh. 80 - 91.

[19] Umumiyetle standart ücretler için, tediye kudreti vasatî durumda olan firmalar miyar ittihaz edilir. Bu takdirde zaruret halinde, meselâ; ücra bir yerde olup kapanırsa, işçilerinin işsiz kalma tehlikesi olan marjinal firmalara tavizde bulunulur. Veya bazı müelliflerin ileri sürdüğü gibi, marjinal firmaların durumu, standart ücretlere esas ittihaz edilir. Bu durum memlekete ve sanayie göre farkeder. Bu hususta:

Bk: C. A. MYERS, «Industrial Relations in Sweden» a.g.e., sh. 17.

Bk: STURMTHAL, a.g.e., sh. 350 - 51.

Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 173 - 180.

[20] Sendikalar ekseriya düşük tediye kudreti olan marjinal firmaların takatleri nispetinde tediye bulunup bulunmadıklarını önceden tetkik ederler.

Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 179.

[21] Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., s. 179.

[22] Bk: CLARK KERR, a.g.e.,

biri ücreti, işletmeler arasında rekabet unsuru olmaktan çıkartmaktır. Diğer taraftan, yeknesak ücret sistemi hem düşük hem de yüksek ücret tediye eden işletmelerdeki işçiler tarafından —farklı gayelerle— arzu edilir. Birinciler, kendilerinin de aynı ücrete lâ-yık olduğunu düşündükleri için, ikinciler ise diğer düşük ücretli işçilerin mevcudiyetini kendileri için bir tehlike teşkil edeceği endişesiyle taraftardır. Yâni bir grupta müsavat arzusu, diğerinde güvenlik endişesi standart ücret sistemine rağbeti arttırır. Fakat bu standart ücret sisteminin şimûl sahası sanayiın bünyesine, mamûl piyasasındaki rekabet şartlarına ve işverenlerin bu kabûl genel kollektif akitlere karşı olan mukavemet derecesine tâbidir [23]. Sanayiın rekabet çerçevesi mahallî çapta ise, standardizasyon da mahallî çapta olur. Millî çapta rekabet halinde olan sanayide ise millî çapta ücret standardizasyonu mümkün olur [24]. Avrupa memleketlerinde bu standart mukavelelere karşı işverenlerin mukavemet duygusu, Amerika'ya nazaran daha azdır. Hâlen Almanya gibi bazı memleketlerde bu kabûl (master) emsal mukaveleler, kanunen dahi bütün işverenlere teşmil edilmektedir. Kollektif pazarlık sisteminin ücret farklarını tamamen izale etmesi halinde, teorik olarak müs-bet ve menfî tesirleri olabilir. Standart ücret seviyesinin fazla yüksek tutulması neticesinde, marjinal firmalar prodüktivitelerini arttırmalarına rağmen bu artışa mukavemet edemeyip kapanırsa iki ihtimal varit olabilir. Eğer kapanan marjinal firmaların yerine, daha prodüktif olan firmalar istihşallerini arttırır ve kapanan firmaların işçileri buralarda çalışmak imkânını bulursa bu işçilerin kıymet prodüktiviteleri evvelkine kıyasen artmış olur. İktisadî netice bu takdirde müs-bettir. Fakat kapanan firma ücra bir yerde olup, gerek sendika ücret siyaseti, gerek firmanın fiat siyaseti veya işçi seyyeliyetine mâni olan diğer sebeplerle işsiz kalan işçilerin prodüktif firmalara nakli kabul olmazsa belki daha düşük prodüktiviteli işlerde çalışmaya mecbur kalırlar. Bu durumda iktisadî netice menfî olur. Fakat bu teorik mülâhaza tatbikatta pek mâkes bulmaz [25]. Zira, sendikalar ekseriya işletme tediye kudreti kapasitesinin âzamî limitini aşmaz ve marjinal firmalara tâvizde bulu-

[23] İşverenlerin standart kollektif akitlere karşı mukavemet derecelerinin önemi hakkında:

Bk: CLARK KERR, «Collective Bargaining in Postwar Germany», a.g.e.

[24] Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 175.

[25] Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 175-179.

narak işçilerini işsizlik tehlikesine maruz bırakmaz. Bu sebeple kollektif pazarlık sisteminin tatbiki halinde tam rekabet sistemindeki ideal ücret bünyesi tipine tamamen ulaşamaz, farak çok yaklaşır [26]. Fiiliyatta İkinci Dünya Harbinin tam istihdam şartları altında, kollektif pazarlık sisteminin de tesiriyle, gerek Amerika'da gerek Avrupa'da, tarifimiz veçhile işletmeler arasındaki irrasyonel ücret farkları sür'atle azalmıştır [27]. A.B.D.'lerinde yapılan son iki araştırma bu hususu teyid etmektedir [28]. Avrupa memleketlerinde bu farkların azalışı çok daha bariz bir hal almıştır [29]. Hülâsa olarak kollektif pazarlık sistemi işletmeler arası ücret münasebetleri üzerinde bazı itirazlar kaydiyle müsbet bir tesir icra etmiştir. Reynolds'un tâbiriyle (Sendikaların iddia ettiği kadar olmasa bile tesirin lehte olduğu) muhakkaktır [30].

[26] Şayet sendikalar işçilerin müessiriyet derecesi işletmeden işletmeye çok farkedilen bir piyasada standart ücret sistemini ânide tatbik etmiye kalkarlarsa, bu hal zararlı olabilir. Zira, işletmelerin bir kısmı diğerlerine kıyasen müessiriyeti daha az olduğu için değil, fakat daha düşük kaliteli işçi ile standardizasyon sahasına girdiği için elimine olmak tehlikesine maruz kalır. Tabiat ile realitede bir sendikanın tamamen düşük kaliteli, diğerinin tamamen üstün kaliteli işçiye sahip olması pek varit olmaz. Şayet olursa, sendikaların tedricen standardizasyon cihetine gitmesi icap eder. Tedrici ve flexible bir siyasetle bu menfi ihtimal bertaraf edilmiş olur. Bu hususta Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 180.

[27] Bk: DUNLOP and ROTHBAUM, «International Comparisons of Wage Structures», (International Labor Review, April 1955).

[28] Birinde, son derece sendikalaşmış olan iki sanayi şehri civarında farkların çok azaldığı müşahede edilmiştir.

Bk: J. L. DANA, «Wage and Salary Relationship in Los Angeles and San Fransisco Metropolitan Areas» January 1952 (Bureau of Labor Statistics, U. S. Dept. of Labor, June, 1953).

Diğer tetkik te Los Angeles'te sendikalaşmış olan sanayilerde, sendikaların işletmeler arası farkları azalttıkları, hattâ tamamen bertaraf ettikleri neticesine vararak, birinci müşahedeyi teyit etmiştir. Bu husus için:

Bk: F. C. PIERSON, «Community Wage Patterus», (University of California Press, 1953), sh. 152.

[29] Bk: I.L.O. «Changing Wage Structures» International Labor Review, a.g.e., sh. 275 - 283.

Almanya hk. Bk: «The West Germany Wage Movement in 1954» Monthly Labor Review, March 1955, sh. 311.

[30] Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 180.

III

KOLLEKTİF PAZARLIK SİSTEMİNİN COĞRAFI ÜCRET FARKLARINA TESİRİ

Bu tâbir aynı sanayi veya sanayilerde bölgeler itibariyle veya daha doğru tâbirle, iş piyasaları itibariyle mevcut olan ücret farklarını ifade eder. Çeşitli sebepler coğrafi ücret farklarına âmil olduğu için ideal tam rekabet şartları altında dahi coğrafi ücret farkları sıfır değil, sıfırın bir hayli fevkinde olmak gerekir. Yani muayyen nisbette nakdî ücret farklarına ihtiyaç vardır [31]. Bilhassa gelişen bir ekonomide, statik muvazene seviyesine kıyasen bu farkların nisbî olarak daha da fazla olması icap eder. Bu farklar, yeni kurulacak sanayi büyük merkezlerden ayrılıp ufak kasabalara yapılmasını ve memleketin geri kalan muntıkalarında yatırımın artışı teşvik eder. Bu durum, «insanî iş mahalline taşımaktansa, işçinin ayağına götürmek» suretiyle dahilî muhacereti ve tevliit edeceği masrafları azaltmış olur. Nüfusun, kalabalık büyük merkezlerden mülhakata yayılmasını temin itibariyle de sosyal ve siyasî faydalar sağlar, geniş anlamda memleket dahilinde evvelce yapılmış olan sosyal tesislerin verimli kalmasını sağlamış olur [32].

Fakat, sendikaların mevcut olmadığı bir ekonomide standart ücret sistemlerinin yaygın olmayışı dolayısıyla bölge farkları lüzumundan fazla artma temayülü gösterir. Uzun vâdede ücret farkları nisbetleri sanayie göre değişmekle beraber, şu sebeplerden ileri gelir :

1 — Ziraî ücretlerin düşüklüğü, ziraî bölgelerde doğum haddinin yüksek oluşu ve dolayısıyla nüfus fazlalığı hasebiyle işçi arzına tesiri,

2 — Bir bölgede sınaî inkişafa nazaran nüfusun artış nispeti,

3 — Sanayie nazaran ziraatin iktisadî istikbalinin değişmesi,

4 — Coğrafi bölgelere göre iş imkânlarının dağılışı nispeti ile bu bölgelerdeki yeni doğumların nispeti,

[31] Bk: REYNOLDS, «Labor Economics and Labor Relations», sh. 195.

[32] Bk: BEVERIDGE, «Full Employment», a.g.e., sh. 77-78.

Bk: Twentieth Century Socialism, 7. fasıl. Socialist Union, The Economy to morrow A penguin Special, s. 165, Wyman Sous Ltd. London, 1956.

5 — Ücret farklarına karşı sermaye ve işçi muhaceretinin hasasiyeti.

Sendikaların tesiri genel olarak bu farkları azaltıcı istikamette olmakla beraber, yukarıdaki şartlarla birlikte sendika ücret siyasetine ve mamul piyasasının durumuna göre değişir. Umumiyetle merkezî sendika ücret siyasetinin carî olduğu memleketlerde bu farklar kısmî kollektif pazarlık sisteminin hâkim olduğu ekonomilere nazaran daha fazla azalmaktadır [33]. Mamul piyasası itibarıyla, millî çapta rekabetin kuvvetli olduğu sanayilerde (çelik, oto, v.s.) sendikaların, (standart ücret) tesiri ile coğrafî farklar çok azaldığı halde, mamul piyasası mahallî karakteri haiz olan sanayi kollarında (inşaat sanayii, tezgâhtarlık, hizmet, v.s.) sendikaların mevcudiyeti aynı tesiri husule getirmemiştir. Meselâ, Avrupa memleketlerinin çoğunda ezcümle İskandinav memleketlerinde merkezî bir ücret siyaseti ve ziraî işçilerin sendikalaşması neticesinde ziraî ücretlerin yükselmesi, gerek ziraî ücretler arasındaki farkların, gerek ziraî - sınaî ücret farkının daraltılması suretiyle, bölgevi farkların izalesinde başlıca âmil olmuştur [34]. Almanya'da kollektif pa-

[33] İskandinav memleketlerinde şuurlu bir merkezî ücret siyaseti neticesinde farkların daha fazla daralması buna misaldir. Bu hususta Bk: W. GALENSON, «Scandinavia in (Comperative Labor Movements)», a.g.e., sh. 161 - 164, 2. fasıl.

[34] İsveç'te, merkezî, şuurlu ve sosyal bir ücret siyaseti ile ziraî mntakalar da dahil olmak üzere (harp içinde mevcut olan) 11 ücret bölgesi 1946 da beşe, 1953 te dörde indirilmiştir. En büyük işçi guruplarının asgarî ücretleri itibarıyla bölgeler arasında % 4, cem'an % 16 nispetinde fark vardır (Mukavelelere göre), Sendikalar bu farkları hayat pahalılığı arasındaki fark nispetine indirmeğe çalışmıştır. Sosyal görüşün çok kuvvetli olduğu Norveç'te vasatî ziraî ve sanayi ücretleri arasındaki farkın, 1938 de %60 iken (ziraat ve orman işçileri sendikalaştıktan sonra) coğrafî farkların azalmasında başlıca âmil olmuştur. Bu hususta izahat için İsveç hakkında:

Bk: GÖSTA REHN, «Unionism and Wage Structures», 1954, I.E.A. konferansları meyanımdadır. «Theory of Wage Determination» editör J.T.DUNLOP.

Bk: CHARLES MYERS, «Industrial Relations in Sweden», a.g.e., sh. 47.

Bk: GALENSON, «Scandinavia», a.g.e., sh. 163.

Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., 9. fasıl (Sweden) sh. 245-247 ve sh. 365 Norveç hakkında:

Bk: J. INMAN, «Post-war Wages Policy in Norway», Oxford University Bulletin of Institute of Statistics, Vol. 12, July-August, 1950, No. 7-8, sh. 210 ve yine J. INMAN, «Trade Unionism and Wage Policy in Norway since The

zarlık sisteminin çok iyi inkişaf etmesi, ücret bünyesinin son derece standardize edilmesi bölge farklarını (şehir, köy farkı dahil) ya tamamen izale etmiş veya son derece azaltmıştır [35]. İngiltere'de bölgevi farklar bilhassa millî asgarî ücretler, miktar esaslı üzerine dayanan (Flate-Rate) sanayi çapındaki (Industry-Wide) ücret artışları ve sendikaların (Self-Restraint) mutedil ücret siyaseti sırasında, hükümetin düşük ücretlerin yükseliğine, daha fazla müsaade etmesi farkların azalmasına âmil olmuştur. Buna rağmen bazı sanayi kollarında memleket, ücret bölgelerine ayrılarak her bölge arasında mevcut farklar muhafaza edilmiştir [36]. Fransa da ücret bölgesi esasını tatbik etmiş ve harp sonunda sendikaların tesiri ile bölgeler arasındaki farklar hissedilir nispette azalmıştır [37]. Genel

War» (STURMTNA) a.g.e. içinde 2. fasıl sh. 344 - 346 (birinci makalenin genişletilmiş şekli.), 1957.

Bk: GALENSON, «Labor in Norway, Harward Univ. Press, 1949, sh. 302. (Norveç hakkında mufassal malûmatı havidir.) Yine: Bk: GALENSON, «Scandinavia» a.g.e. de sh. 163 - 164. (1952, daha yeni malûmatı havi olup Norveç, İsveç ve Danimarka'nın mukayeseli bir etüdüdür.)

[35] Bu hususta Bk: GERHARD BRY, «Trends and Cycles in German Wages», IRRA, Proceedings, 1953, sh. 53 - 54.

Bk: CLARK KERR, (Collective Bargaining in Postwar Germany, a.g.e., sh. 341 - 42. (KERR'e göre bölgeler-arası ücret farkları yekûnu (şehir, kasaba, köy dahil) % 15 olarak tespit edilmiştir.) sh. 342.

[36] Meselâ en yüksek ücret bölgesine nazaran, en düşük ücret bölgesindeki farklar, vasıflı inşaat işçileri için 1913 te % 39 iken, 1946 da % 6 ya ve 1951 de % 2 ye düşmüştür. Aynı farklar matbaa işçileri için sırasıyla % 36, % 17 ve % 10 şeklinde azalmıştır. Evvelce düşük ücret bölgeleri olan İrlanda, İskonya ve Kuzey İngiltere, en yüksek ücret bölgesi olan Londra seviyesine çok yaklaşmıştır. Bu hususta Bk: ALLAN FLANDERS, «Great Britain», Sturmthal'm a.g.e. içinde, 1. fasıl, bilhassa sh. 34 - 46, yine aynı müellifin GALENSON'un a.g.e. içindeki 1. faslına bakınız. (1952 den önceki malûmatı muhtevi olup mufassaldır.)

Bk: H. A. TURNER, «Trade Unions, differentials and the levelling of Wages». Manchester School of Economics and Social Studies, 20 Sept. 1952, sh. 227 - 82, bilhassa sh. 271 - 2.

Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 278 - 81.

[37] Fransa'da, en düşük bölgenin ücret vasatısı, en yüksek Paris bölgesinden (K. akitlere göre) % 25 farklıdır. Fıiliyatta, zirai bölgelerde bu farkın % 40 a çıktığı tahmin edilmektedir. Fransa hakkında:

Bk: VAL R. LORWIN, «France», GALENSON'ın a.g.e. içinde 5. fasıl, bilhassa sh. 359 - 64 (1948 - 50 arasındaki malûmatı muhtevindir.)

Bk: ADOLF STURMTHAL, a.g.e., 4. fasıl, sh. 155 - 160 (1956 ya kadar olan malûmatı muhtevindir. Yıl 1957). Sturmthal'den iktibasen, PIERRE

olarak Avrupa memleketlerinde sanayi çapında ve millî çaptaki kollektif mukaveleler merkezî ücret siyaseti ve bilhassa ziraî işçilerin sendikalaşması ile coğrafî ücret farkları A.B.D. ve Kanada'ya nazaran daha fazla azalmıştır [38].

Oxnam, Avustralya'da da bölgevî farkların daraldığını belirtmekte ve fakat bunu sendika siyasetine atfetmemektedir [39]. A.B.D. de bölgevî farklar nispeten fazla olmakla beraber muhtelif sanayilerde sendikaların tesiri ile azalış husule gelmiştir. Kâğıt hamuru ve kâğıt sanayii, çelik, oto sanayileri bunun en güzel misalini teşkil ederler [40]. Kanada'da farklar, A.B.D.'lerinden de fazla olup, en yüksek ücret bölgesi en düşük bölgeye nazaran %40 nispetinde fazlalık arzeder. Harp esnasındaki azalış seyri harp sonunda durmuş, farklar, Reynolds'un tâbiri ile akordiyonvarî bir seyirle tekrar artmıştır. Sebebi, sür'atli bir inkişaf kaydeden ve sendikalaşmanın ta-

FOURNIER'e göre Fransa'da aile tazminatları ve ziraî ücretler için de ayrı ücret bölgeleri tespit edilmiştir. Bunun için:

Bk: PIERRE FOURNIER, «Le Probleme des Zone de Salaries», Droit Social, Vol. 19, No. 2. Febr. 1956.

Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., 8. fasıl, sh. 221 - 2

[38] STURMTHAL'e göre Avrupa'daki memleketleri coğrafî ücret farkları itibariyle sıraya koyarsak en fazla farklar Fransa'da ve İtalya'da olup en az farklar Almanya, İsveç, Norveç, Hollanda ve İngiltere'dedir. Hollanda'da bölge farkları âzami % 10 olarak tespit edilmiştir. Bu hususta Bk: STURMTHAL, a.g.e., sh. 345.

[39] Bk: D. W. OXNAM, «Wage in Austral'a», (1913/14 to 1949/1950). Papers given before the Australian and New Zeland Association for the Advancement of Science. Brisbane; May 1951, aynı müellifin şu makalesine de Bk: OXNAM, «Industrial Arbitration in Australia —its effects on Wages and unions— (Industrial and Labor Relation, Rev. July, 1956), sh. 610 - 628.

[40] A.B.D. de çok başka bir hesapla coğrafî ücret farkları vasatîsi cennupta, şimalî şarkî'den % 15 düşük, şimalî şarkî bölgesinde batı (Büyük Okyanus dahil) bölgesinden % 15 düşüklük arzeder. Güney Devletlerinde ücretler, ananevî olarak şimalî şarkî ve orta batı devletlerinde düşüktür. Büyük Okyanus sahili en yüksek ücretlere sahiptir. Bu durum meslek ve sanayie göre çok değişir. Bu hususta Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 340 ve 180 - 84.

Bk: C. KERR, a.g.e.

Bk: J. W. BLOCH, «Trends in Wage differentials», Monthly Labor Review, April, 1948.

Bk: OBER and C. GLASSER, «Regional Wage differentials», Monthly Labor Review, October, 1946.

Bk: R. A. LESTER, «Southern Wage Differentials», Southern Economic Journal, April, 1947.

mamlandığı dinamik bir ekonomide, kollektif pazarlık sisteminin, farkları genişletici istikametteki iktisadî faktörlerin hâkim tesirlerini bertaraf edemeyişidir. Harp sonundaki farkların artışı bir çok piyasalarda işçi darlığı çekilmesinden ileri gelmiştir.

Netice olarak ikinci harp sonu devresinde kollektif pazarlık sisteminin coğrafi ücret farklarına tesiri aşırı farkları azaltıcı ve dolayısıyla ücret bünyesini tam rekabet sistemindeki ideal duruma yaklaştıracı istikamette olmuştur. Fakat bu tesir, şahsî ve işletmeler - arası ücret farklarında olduğu kadar fazla ve bariz değildir. İktisadî unsurların bu hususta büyük rolü vardır. (Tam istihdam siyaseti, enflasyonist temayül, sanayi ve mamul piyasalarının bünyesi gibi). Saniyen, kollektif pazarlık sistemi, diğer iktisadî tesirleri kuvvetlendirmek suretiyle ücret farklarının, tam rekabet halindeki ideal nispetten daha da fazla daraltırsa fayda yerine zarar verebilir. Fakat bugün işin harp sonu tam istihdam şartları altındaki tesirleri kısmî de olsa iktisadî bakımdan müspet ve yapıcıdır, menfi ve yıkıcı değildir [41].

KOLLEKTİF PAZARLIK SİSTEMİNİN İŞÇİLERİN VASIFLARI İTİBARIYLA MEVCUT OLAN ÜCRET FARKLARINA TESİRİ

Bu tâbir, vasıflarına göre çalışan zümreler arasında mevcut ücret farklarını ifade eder. Meslekler arasında nisbî ücret seviyesi Adam Smith'in ifadesi ile, işin temizliğine, emniyetine, prestijine, icap ettirdiği tahsil seviyesine, v.s. göre değişir. Tam rekabet şartlarının carî olduğu ideal bir piyasada meslekî ücret farklarının ancak bu sebepleri izah edecek bir nispette olması gerektir.

Sendikaların mevcut olmadığı bir piyasada ücret farklarının bu lüzumlu nispetten çok daha fazla olduğu ampirik tecrübelerle ispat edilmemekle beraber kuvvetle tahmîn ve kabul edilmektedir. Binaenaleyh, bu farkları binnisbe daraltıcı mahiyetteki âmillerin lehte tesir ettiği kabul edilir [42]. İkinci Harp sonunda Danimarka

[41] Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., 11. fasıl, sh. 307 - 12, sh. 184, sh. 311 - 12.

Bk: KERR, a.g.e.

[42] Maamafih bu hususta fazla ileri gitmemek icap eder, Aksi takdirde Hicks'in dediği gibi, «bu vasıf farkları çok az olursa, vasıflı işçi fıkdanına sebebiyet vermeden tam istihdamı muhafaza etmek mümkün olmaz.»

ve kısmen Belçika müstesna [43] hemen bütün ileri sanayi memleketlerinde mesleki ücret farkları (vasıf farkları) azalan bir seyir takip etmiştir [44]. Fakat 19 uncu asırdanberi devam eden bu azalış sebebinin ne derecede sendikacılık ve kollektif pazarlık sisteminin mevcudiyetine ve ne derecede sendikalar dışındaki genel iktisadi ve sosyal değişmelere atfedileceği hususu bir hayli münakaşalıdır.

Bk: J. R. HICKS, «Economic Foundation of Wage Policy» (The Economic Journal), Sept, 1955, Vol. 65, No. 259, sh. 399.

[43] Danimarka'da vasıf farkları 1938 - 48 arasında ve 1920 - 1949 arasında daralmamıştır. Bu hususta:

Bk: GALENSON, «Changes in the Structure of Wages in European Countries in (The Danish System of Labor Relations, Harvard University Press, 1952, sh. 79).

Bk: Economic Bulletin for Europe, second quarter, 1950 (Changes in the structure of Wages in European Countries).

[44] A.B.D., İngiltere, İsveç, Kanada, Avusturya, Fransa, Almanya, Hollanda, İtalya ve Avustralya'da bu vasıf ücret farkları azalmıştır. Avrupa kıt'asında en sarıh daralışı, İskandinav memleketleri ile Almanya ve Hollanda'da görebiliriz. Birinci grupta şuurlu ve mütecanis bir ücret siyaseti farkların azalışına âmil olmuştur. Hollanda'da vasıf farkları ücrete göre % 20 olarak tespit edilmiş ve bu farkların çok az olduğuna dair yapılan tenkitlere rağmen bu seviyede kalmıştır. (Zira, âzami ücretler de kontrola tâbi tutulmuştur.) Almanya'da vasıf farkları Kerr'e göre % 25 nispetindedir. İtalya ve Fransa'da ücret geliri itibariyle olan farklar ücret haddine nazaran çok daha fazla azalmıştır. Zira asli nakdi ücretler, işçilik mahiyetinin Fransa'da % 70 ini, İtalya'da daha azını teşkil eder. Müteakip kısmı, vasıf farkını dikkate almadan tediye edilen aile tazminatları teşkil eder. İngiltere'de Flanders'e göre harp sonunda vasıfsız ücretler vasıflıdan, kadın ücretleri erkekten, gençlerin kâhillerden, genel olarak ücretler maaşlardan, düşük maaşlar yüksek maaşlardan daha fazla artmış ve bir eşitleştirme (levelling - up) temayülü hasıl olmuştur. A.B.D. de vasıf farkları enflasyonun en kuvvetli olduğu 1945 - 47 arasında şöyle azalmıştır: Hamallar ve odacıların ücreti

| | |
|------------------------|--|
| (vasıfsız II. gurup) | = 100 kabul edilirse, |
| vasıfsız I. gurup | = 115 |
| yarı vasıflı II. gurup | = 115 |
| yarı vasıflı I. gurup | = 135 |
| vasıflı gurup | = 155 olarak tezahür etmiştir. Bu hususlar için: |

Bk: Economic survey of Europe in 1955, United Nations, Genova, 1956, sh. 153 - 9.

Bk: Dr. P. S. PELS, «The Development of Wages Policy in the Netherlands», a.g.e., sh. 217 - 224, CLARK KERR, a.g.e., sh. 341 (Postwar Germany), Sturmthal, a.g.e., sh. 335 - 38.

Turner'e göre [45] farkların azalmasında esas âmil sendikalar olup, başlıca :

- a) (Fiat rate) ücret siyaseti [46],
- b) Vasıfsız işçileri sendikaya bağlamak arzusu,
- c) İşverenlerin ücret farklarının fazlalığından dolayı fazla vasıf isteyen işleri makineleştirmelerini önleme gayreti ve,

d) İç ihtilâfları ve gerginlikleri azaltmak için egaliteryan bir siyaset takip etmeleri sayesinde bu neticeye ulaşmışlardır. Knowles ve Robertson ile sendikaların tesirini küçümsemekte hasil olan neticeyi bu kadar maksatlı ve gayeli bir politikaya bağlı saymayı, bilhassa Flarete ücret sisteminin tatbiki ile ücret bünyelerinin basitleştirilmesine atfetmektedir [47]. Diğer yandan Samuels bu tesiri daha ziyade sendikacılığın vasıflı işçilerden vasıfsız işçilere yayılışı anma mahsus muvakkat bir tesir olarak kabul ettiği halde [48] Fiseer ve Clark, vasıflı farkların daralmasını tamamen sendikacılığın dışındaki sebeplerle bilhassa eğitim sisteminin inkişafı ve bu hususun, vasıflı ve vasıfsız işçilerin arz nisbetine tesir etmesi ile izah ederler [49]. Kerr de aşağı yukarı bu görüşe iştirak ederek sendikaların başlıca faktör olmadığını, uzun vâdeli tesirlerin daraltıcı olmaktan ziyade mevcut farkları muhafaza edici istikamette olduğunu belirtir. Eğitimde husule gelen değişmelerin vasıflı ve vasıfsız işçi arz nisbetini değiştirme keyfiyetini büyük bir sosyal fenomen olarak vasıflandırır ve aslı âmil telâkki eder [50]. Reynolds ise

[45] Bk: H. A. TURNER, «Trade Unions, Differentials and the Leveling of Wages», Manchester School of Economics and Social Studies, 20 Sept. 1952, sh. 227 - 82.

[46] Bütün sanayi veya ekonomi çapında ve nispet değil, miktar esası üzerinden genel ücret zamları temin etmek siyasetine (flat-rate) ücret siyaseti adı verilmektedir.

[47] Bk: K. G. J. C. KNOWLES and D. J. ROBERTSON, «Differences between the wages of skilled and unskilled workers, 1880 - 1950», (Bulletin, Oxford Institute of Statistics, April, 1951).

[48] Bk: N. J. SAMVES, «Wage Variations in the United States», (PERSONNEL, Sept., 1952).

[49] Bk: ALLEN G. B. FISHER, «Education and Relative Wage Rates», (International Labor Review, June, 1932).

Bk: COLLIN CLARK, «Conditions of Economic Progress», Macmillan 2 nd edition, 1951, sh. 458 - 483.

[50] Bk: CLARK KERR, a.g.e., (Trade Unionism and Wage Structure).

sendikaların tesirini kabul etmekle beraber, iktisadî faktörlere daha fazla yer verir [51]. Douty de Reynolds'un fikrine yaklaşır. Uzun vâdeli vasıf farklarının azalışı hususunda iktisadî faktörlere büyük yer vermekle beraber, kısa devrede, farklardaki sür'atli azalışı hükümet ve sendikaların ücret siyasetine ve bu arada enflasyon devresinde işverenlerin (ücret zamlarına karşı) mukavemetlerinin azalışına atfeder [52].

İktisadî şartların ve sendikaların vasıf - ücret farklarına olan tesirleri ayrı ayrı tetkik edildiğinde bütün bu fikirlerde birer hakikat payı olduğu görülür.

Sendikalardan gayri farkları azaltan tesirler şunlardır :

a) Vasıflı ve vasıfsız işçi muhtevasının değişmesi, yüksek vasıf isteyen bir çok işler teknik inkişaflarla basitleşmekte, buna mukabil tamamen vasıfsız işler azalmakta, vasıfsız telâkki edilen işler dahi asgarî teknik bir temel bilgiye ihtiyaç gösterir hale gelmektedir. Diğer tâbir ile vasıflı ve vasıfsız iş muhtevası arasındaki farklar azalmaktadır [53].

b) Eğitim sisteminin inkişafı neticesinde vasıflı ve vasıfsız işçi arz nispetinin değişmesi; Kerr, Reynolds ve Douty'nin önemle üzerinde durdukları bu fikri, Kerr gayet mukni bir şekilde şöyle ifade etmektedir: Mutlak vasıflı işçi talebi; miktar itibariyle muhakkak ki müterakki sanayi memleketlerinde, sanayileşmeğe yeni başlayanlara nazaran fazladır. Fakat vasıflı işçi ihtiyacı yeni sanayileşen bir memleket için, bilhassa bu sanayileşme sür'atli ise daha büyük bir önemi haizdir. Nispet itibariyle vasıflı işçi ihtiyacı sanayi cemiyetleri olgunlaştıkça çok azalır. Sanayileşme ilerledikçe bir taraftan ziraatin ekonomideki yeri küçüldüğünden, vasıfsız işçiliği besleyen en büyük kaynak zamanla kurur, eğitim seviyesi ve temin ettiği gelir yükselir, teknik inkişaf mobilitayı (işçi seyyaliyeti) artırır, genişleyen ticaret ve servis sanayii (Trade and services industries) vasıfsız işçilik kademelerini birbirine yaklaştırır. Diğer yandan genel eğitim inkişaf eder ve muhtemelen sınıf farkları ile sosyal tefrikler azalır. Bütün bunların tesiri ile vasıflı

[51] Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 186.

[52] Bk: H. M. DOUTY, «Union Impact on Wage Structures», (IRRA), Proceedings of annual meeting, Dec. 28.30, 1953), sh. 61 - 76.

[53] Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 357 - 58.

işçi talebindeki ufak artışlara karşı, vasıflı işçi arzı sür'atle yükselir. Eğer, sosyal mekanizma bu yolda işliyorsa farkların azalışına rağmen, vasıflı işçi darlığı olmayışına şaşmamak lâzımdır. Zira, vasıflı işçilerin nisbî fazlalığı farkların azalışına âmil olmuştur.

Avusturya ve Almanya'da vasıflı işlere (çıraklık için) karşı arz ve talep durumunu gösteren aşağıdaki cetvel bu fikri teyid eden bir misaldir [54].

Çıraklık için müracaat ve münhal

(Bin olarak)

| | <i>Batı Almanya'da</i> | | <i>Avustralya'da</i> | |
|------|------------------------|---------------------|----------------------|---------------------|
| | <i>(Ekim sonu)</i> | <i>(Eylül sonu)</i> | <i>(Eylül sonu)</i> | <i>(Eylül sonu)</i> |
| | <i>Müracaat</i> | <i>Münhal</i> | <i>Müracaat</i> | <i>Münhal</i> |
| 1952 | 134.8 | 42.3 | 11.7 | 4.4 |
| 1953 | 116.1 | 43.8 | 15.2 | 3.5 |
| 1954 | 112.2 | 52.9 | 17.8 | 3.2 |
| 1955 | 75.0 | 68.5 | 14.9 | 3.6 |

Aynı durum İngiltere için de, diğer ileri sanayi memleketleri için de varittir [55]. Fakat yukarıdaki izahatımızın en bariz misalini Rusya'da görmek kabildir. Bugün Rusya'da vasıf ücret farkları A.B.D. lerinden daha fazla olup, Batı Avrupa Devletlerinin çok fevkindedir. Sebebi, Rusya'nın sanayileşme hamlesinin (uzun vâdeli tesirler itibariyle) nisbeten başında oluşu ve bu sanayileşme vetiresinin çok hızlı bir inkişaf kaydetmesidir. Bu durum gayet önemli vasıflı işçi ve teknisyen darlığı tevlit etmiştir. Geniş kütleleri büyük mikyasta müterakki eğitim sistemine teşvik etmek hususundaki pratik zaruretler, ücret müsavâtı hususundaki ideolojik temayüllere galebe çalmıştır [56].

[54] Bk: CLARK KERR, a.g.e.

[55] Bk: Economic survey of Europe in 1955, United Nations, 1947-55, Genova, U. N. Economic Comission for Europe, sh. 152.

Bk: STURMTHAL, a.g.e., sh. 339; REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 274.

Bk: TURNER, a.g.e., sh. 227 - 82. İngiltere'de farkların azalışına rağmen vasıflı işçi arzı, istenilen seviyeye nazaran azalmamıştır. Hâlâ (vasıflı işler için) çıraklığa başlamak üzere talepten fazla müracaat vardır.

[56] Bu hususta izahat için Bk: A. BERGSON, «The Structure of Soviet Wages», (Cambridge, Harward Univ. Press, 1946).

c) Nisbet esası üzerinden her çeşit ücret farklarını azaltan uzun bir tam istihdam devresi ile birlikte kuvvetli bir enflasyonist temayülün mevcudiyeti tam istihdam devresinde her vasıftaki işçiye talep artar [57]. Bir müddet sonra yarı vasıflı ve vasıflı ihtiyacı, vasıfsızlar arasından eğitim yolu ile karşılanabilir. Fakat ziraf kaynaklar azalınca, iş gücü artmadıkça vasıfsız işçi arzım arttırmak mümkün olmaz. Vasıfsız işçi arzının inelâstik hale gelişi, diğer vasıf gruplarına nazaran vasıfsız ücretlerin daha fazla artmasına âmil olur. Enflasyonun tesirleri düşük ücretlilerde daha fazla hissedildiğinden alt kademelerin daha fazla arttırılması zaruretini tevlit eder. Bu sebeple Dunlop enflasyonist ücret artışı ile prodüktivite artışından ileri gelen reel ücret artışının ücret bünyesi üzerindeki farklı tesirlerine bilhassa işaret etmiştir.

Enflasyonist ücret artışı farkları sür'atle azaldığı halde, ikinci hal tedricî bir daralış sağlar [58]. Fakat sendikalar dışında zikredilen bütün bu tesirler mevcut farkları izaha kâfi gelmez. Meselâ: A.B.D., İngiltere, Kanada ve İsveç'te (Fransa hariç) enflasyon ve istihdam siyaseti ve genel eğitim ve sosyal durumun tesirleri kabaca aynı olduğu halde ücret farkları aynı derecede azalmamıştır [59]. Çünkü Boom ve enflasyonun başlangıç devrelerinde fiivaki farklar sür'atle daralır. Fakat, ilk hız kesilince yüksek ücret alanlar fark azalışlarının tesirini hissétmeğe başlar ve eski nisbî farkların tekrar teminine çalışırlar. İşte bu noktada millî ekonomilerin müessesevî farkları, sendikaların kuvvetli ve kollektif pazarlık sisteminin tesiri rol oynar [60].

Şöyle ki :

a) Sendika ücret siyaseti, merkezleşmiş olan, kuvvetli bir egaliteryan temayül ile birlikte hükümet kontrolü sıkı bulunan işçilerin ücret müsavatına razı oldukları bir ekonomide bu devrede de müsavleşme trendi (seyri) devam eder.

[57] Tam istihdamın ücret seviyesine tesirleri hk: Bk: «Economic survey of Europe, U. N.», a.g.e., sh. 153 - 159. (Wage differentials under full employment).

Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 363 - 364.

[58] Bk: JOHN T. DUNLOP, «Discussion of Behaviour of Wages», IRRA, December, 28 - 30, 1953, (Proceedings), sh. 79 - 82, bilhassa sh. 82.

[59] Bk: STURMTHAL, a.g.e.

[60] Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 361 - 3.

b) Buna mukabil sendika ittihadının zayıf olduğu, piyasa (Market) ekonomisinin hâkim bulunduğu bir cemiyette işçi ve işverenler daha ferdiyetçi bir temayül takip ediyorlarsa, farklar tekrar artar ve eski seviyesine yaklaşır. Daralış nispetinin de reaksiyon derecesi üzerine tesiri vardır [61]. İngiltere ve İsveç'te ücret farklarının daralışı müteakip nispeten aynı kalışını, buna mukabil A.B.D. ve bilhassa Kanada'da, ücret farklarının tekrar sür'atle artışını belki bu görüşle yani piyasa faktörleri dışındaki sendikacılık ve hükümet müdahalesi gibi müessesesevî âmillerin tesiri ile izah etmek mümkündür.

Kollektif pazarlık sisteminin tesirleri meyamnda, Flate-Rate ücret siyaseti, ücret bünyelerinin basitleştirilmesi, enflasyon devresinde hayat pahalılığından en fazla müteessir olan düşük ücretli gurupların sistemli olarak terfihi politikası, asgarî ücret esasının kollektif akitlerle tatbiki ve sendikaların bazı memleketlerde ücret seviyesinde fark gözetmeksizin bütün işçilere müsavi nispette sosyal yardımlarda bulunuşu (fringe benefits), bilhassa hayat pahalılığına göre ayarlanan escalator ücret sistemlerinin (müteharrik ücret sistemi veya echel mobile sistemi de denmektedir) tatbikî ücret farklarını azaltan başlıca müessir âmillerdir. Vasıf ücret farklarının daralışında sendikaların bünyevî hususiyetinin (başlıca sanatkâr, craft veya sınaî sendikası oluşu gibi) tesir edeceği iddia

[61] Bk: STURMTHAL, a.g.e., sh. 340-1. Farkların azalış nispetine göre reaksiyon husule geleceği doğru ise de, muayyen bir daralış nispeti, meselâ, vasıf farklarının % 20 den az olması her yerde aynı reaksiyonu husule getirmez. Dolayısıyla, asgarî farklar için her memlekete kabili tatbik bir nispet tayin edemeyiz. Zira, bu asgarî had, (reaksiyon seviyesi), işçilerin tâbi oldukları iktisadî şartlar kadar, içinde buldukları sosyal ve psikolojik şartlara da bağılıdır. Yâni aynı fark nispetinin vasıflı işçi arz ve talebine tesiri memleketlere ve zamana göre değişir. Zamanla, husule gelen değişme; vasıflı işçi arz ve talep nispetinin değişmesi, eğitim ve talim terbiye imkânlarının farketmesi, yüksek vasıflı işçilere temin edilen gayri iktisadî avantajların (statü, perestij, farklı bir hayat tarzı v.s.) değişmesi neticesinde husule gelir. Diğer taraftan vasıflı işçi arz ve talebi, değişen teknolojik inkişaf, ekonominin muhtelif sektörlerindeki inkişaf nispetinin değişmesi gibi faktörlerle tahavvül eder. Vasıf ücret farkları hususunda yerleşmiş âdet ve an'aneler, mevcut statüyü muhafazaya çalışırsa da bu zihniyet de zamanla değişebilir. Bu suretle zaman ve mekân değiştikçe, kollektif akitlerle ulaşılabilecek nihai fark nispetinin niçin değişebileceği anlaşılmuş olur. Buna rağmen aynı kültür çevrelerinde (bu reaksiyon haddinde) pek fazla farklar müşahede edilmemektedir.

edilirse de realite bu hususu pek teyid etmez [62]. Çünkü, sanayi sendikaları, kemiyetçe az olan vasıflı üyelerin potansiyel kudretini dikkate almak zorundadır. Meselâ, A.B.D. inşaat sanayiinde (craft sendikası tipidir) farklar, çelik ve oto sanayimden (sanayi sendikası tipidir) fazla azalmıştır. Çünkü inşaat sanayiinde iş değerlendirilmesi (job evaluasyon) sisteminin tatbiki farkların çok azalması âmil olduğu halde, diğerlerinde vasıflı işçiler için elâstik bir ayarlama yapılışı, miktar üzerinden yapılan (Flat-Rate) artışlarının tesirini bertaraf etmiş ve farkların tekrar artmasına âmil olmuştur [63]. Nitekim, Danimarka'da vasıflı işçiler önce müttehit bir ücret siyaseti takip etmelerine rağmen, bilâhare farkların azalışına mukavemet etmişlerdir [64]. Hollanda'da bu durumun aksi hasıl olmuştur. «Fondation of labor» farkların aynen muhafazasını derpiş etmesine rağmen vasıfsız işçi ücretleri daha fazla yükselmiştir [65]. İstisnâî durumlar hariç, genel olarak, sendikaların tesiri önce vasıflı işçi ücretlerinin arttırılışı, bilâhare standart ücret artışlarıyla muvazenenin temini istikametinde olmuştur [66]. Diğer ücret farklarına kıyasen sendikaların vasıf itibariyle ücret farklarını kontrol etmesi biraz güçtür. Knowless ve Robertson'un belirttiği gibi Flat-Rate sistemi ve ücret bünyesinin basitleştirilmesi suretiyle gayri ihtiyarî olarak husule gelebilir [67]. Fakat, meslekî ücret

[62] Sanayi sendikalarında vasıfsız işçiler, (craft) meslek sendikalarında da vasıflı işçiler ekseriyette bulunur. Bu sebeple birincilerde vasıfsız işçi ücretlerinin, ikincilerde ise vasıflı işçi ücretlerinin daha fazla artacağı farz olunur. Hakikatte bu tefrik tarihi bir oluşu ifade etmektedir. Bugün her iki tip sendikalar umumiyetle karışmış durumdadır.

Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 185.

[63] Bk: CLARK KERR, a.g.e.

[64] Bk: GALENSON, «The Danish System of Labor Relations», a.g.e., sh. 180 - 186.

[65] Bk: Dr. PELS, a.g.e.

[66] Ferdî ve kısmî kollektif pazarlık sisteminin câri olduğu A.B.D. de Bell'e göre, hiçbir sendikanın vasıf - ücret farkları hususunda genel bir siyaseti yoktur. Buna mukabil kollektif pazarlık sisteminin nispeten merkezî bir siyasetle tanzim edildiği Avrupa memleketlerinde bu farkların A.B.D. ve Kanada'ya nazaran daha fazla azalışı bu sebeple kısmen izah edilebilir.

Bk: PHILIP BELL, «Cyclical Variations and Trends in Occupational Wage Differentials in American industry since 1914», (Review of Economics and Statistics, 33 November, 1951), sh. 329 - 37.

Bk: HARRY OBER, «Occupational Wage differences, 1907 - 47», Mouthly Labor Review, August, 1948; son zamanlarda A.B.D. de nisbi ücret farklarını muhafaza etmek temayülünden bahsetmektedir.

[67] Bk: KONWLES and ROBERTSON, a.g.e.

ret farkları sanayiler-arası ücret farkları ile alâkalı olduğundan, sendikaların şuurulu bir siyaset dahilinde meslekî ücret farklarını kontrol edebilmesi ancak kuvvetli ve nüfuz sahibi bir sendika konfederasyonunun mevcudiyeti halinde mümkün olur [68]. Netice olarak, İkinci Harp sonu devresinde, vasıf ücret farkları umumiyetle azalan bir seyir takip etmiştir. Bu temayül, ücret bünyesini tam rekabet şartlarındaki ideal hale yaklaştırmış, hattâ bazı memleketlerde bu noktayı da aşmıştır [69]. Piyasa faktörlerinin bu hususta kuvvetli bir rol oynadığı kabul edilmekle beraber, sendikacılık ve kollektif pazarlık sistemi neticeye müessir olduğu nispette tesiri müspet ve yapıcı olarak telâkki edilmek gerektir.

e) *Sanayiler - arası ücret farkları :*

Genel mülâhaza : Sendikalar ve kollektif pazarlık sisteminin ücret bünyesi üzerinde bidayette zikredildiği gibi menfi tesir yaptığını iddia edenler, umumiyetle sanayiler arası tesirlerini kastedmişlerdir. Bu cihet sendikaların en fazla tenkide maruz kaldığı sahadır. Sendikaların tam rekabet şartları altında mevcut sanayiler-arası ücret bünyesini tahrif ettiği iddia edilir. Fakat, ideal durum nasıldır? Tam rekabet halinde muhtelif sanayi branşları ücretleri arasında işçilerin vasıf farklarından gayri bir ücret farklılığı olması gerektir. Fakat bu tarifi tatbikata irca müşküldür. Tarife göre meselâ: Aynı iş piyasasında muhtelif sanayilerde ve aynı vasıftaki erkek işçilerin aynı ücreti alması gerekir. Fakat, meslekî

[68] Nitekim, sendikalar arasında birlik ve tecanüs arttıkça, konfederasyonlar halinde tek bir siyaset etrafında birleşmişler ve ilk kuruluş devirlerine ait bünyevi hususiyetlerden doğan farkları azaltmışlardır. Konfederasyonlar halinde daha kuvvetle merkezileşmiş ve bu yolda daha eski bir maziye sahip olan Avrupa memleketlerinde, meslekî farkların daha az oluşunu bu sebeple de kısmen izah etmek mümkündür.

[69] Nitekim, Norveç'te işçi federasyonu, ikinci harptenberi takip ettiği egaliteryan siyasetinden sonra, 1952 de farkların çok azaldığını fark ederek, bu farkları biraz genişletmeye karar vermiştir. Zira, farkların çok daralması yüzünden vasıflı işçilere ferdi akitlerle daha yüksek ücret verilmeye başlanmıştı. Bu durum şunu ispat eder ki, kollektif pazarlık neticesinde farklar reaksiyon haddini aşınca, sendikalar farkları arttırarak muvazene seviyesini devam ettirmeğe muvaffak olur. Böylece müsavatta ileri gidilerek ücret bünyesine menfi tesir yapma ihtimali önlenmiş olur.

Bk: STURMTHAL, a.g.e., sh. 338.

gurupların taksim ve tarifi kaypak ve müphemdir [70] Bazı meslekler muayyen sanayie münhasırdır. Bilhassa yarı-vasıflı işçi tâbiri tamamen elâstikîdir. Tam mânası ile vasıfsız işçilerin dahi tâbiri olduğu haricî iş şartları çok değişir. Şu halde, tatbikatta farklı sanayiler arasında tamamen aynı vasıfları haiz meslek grupları bulmak ve mukayese etmek ve bu teorik durumu sarih olarak tespit etmek kabil değildir.

Kollektif pazarlık müessesesinin mevcut olmadığı gayri mükemmel bir rekabet piyasasında, işletmeler ve meslekler arası ücret farklarını tevlid eden irrasyonel âmiller (meselâ, işletmelerin tediyeye kudretleri arasındaki farklar gibi), dolayısıyla, sanayiler-arası ücret farklarını arttırır. Muhtelif iktisadî faktörlere tâbi olarak bu farkların azalışı çoğalmayı beklenir. Ezcümle, sanayiinin teknik inkişaf derecesi, sanayi kolunun eski veya yeni bir brans oluşu, fiyatlar üzerindeki inhisar nispeti, diğer tâbiri ile mamul piyasasındaki rekabet durumu, sanayide temerküz nispeti ve sanayiinin tediyeye kudreti bu husustaki başlıca âmillerdir.

Sendikaların mevcut olduğu ve kollektif pazarlık sistemi tatbik edildiği bir piyasada bu farklar azalır veya çoğalır mı? Bu sahada yapılan araştırmalar neticesinde farkların umumiyetle daraltıldığı tespit edilmiş fakat sendikaların bu daralıştaki rolü hususunda fikirler ayrılmıştır. Amerika'daki müellifler daha ziyade işçileri sendikalaşmış olanlara nazaran üyelere avantaj sağlayıp sağlamadığı, diğer tâbirle kısmî sendikalaşma neticesinde, sanayiler arası ücret farklarının (sendikalaşmış olanlar lehine) artıp artmadığını tetkik etmişlerdir [71]. Neticede Douglas ve Garbarino, sen-

[70] Bk: ROBERT L. RAIMON, «The Indeterminateness of Wages of semi-skilled workers», (Industrial and Labor Relations Review, January, 1953).

Nitekim, NICKS de «çok muhtemelen, ücret bünyesi muayyen bir anda, gayri iktisadî veya lüzumsuz bir takım ücret farklarını ihtiva edecektir» demek suretiyle gayri mükemmel rekabet piyasasındaki irrasyonel ücret farklarının mevcudiyetini kabul eder. «Fakat bunların tespiti basit iş değildir» demek suretiyle de bu teorik durumun tatbikata ircaındaki zorluğu belirtir.

Bk: J. R. NICKS, «Economic foundation of Wage Policy», a.g.e., sh. 398.

[71] Halbuki bu mevzuda iki türlü sual sorulabilir:

1) sendikalaşmış sanayilerde, sendikalar, teşkilâtlanmamış sanayilere nazaran işçilerine ücret üstünlüğü sağlar mı?

2) Sendikalar, teşkilâtlanmış sanayiler arasındaki ücret münasebetlerini (ücret bünyesini) değiştirirler mi?

Fikrimizce, sendikaların sanayiler-arası ücret bünyesini tahrif edip etme-

dıkların ücret farklarını arttırmadığı neticesine varmıştır [72]. Levinson, sendikacılıkta, ücret seyirleri arasında bir korelasyon bulunmadığını belirterek, Bomm devresi için aynı neticeyi teyid etmişse de, depresyon devresinde sendikalı sanayilerde ücret rijitidesi dolayısıyla farkların arttığını belirtmiştir [73]. Sobotka, inşaat sanayiindeki tetkikleri neticesinde (Craft sendikalarının) üyelerine bazı avantajlar sağladığını [74], Ross ve Goldner, sendikacılığın değil, sendikalaşmanın (yani bir sanayide sendikacılığın ilk kuruluş zamanı) ücretlerde nisbî yükseliş temin ettiğini tespit etmiştir [75]. Lester ve Robbie, hem mahallî hem de millî kollektif pazarlık sisteminin hâkim olduğu sanayi üzerindeki tetkikleri neticesinde, genel olarak ücret had ve yükselişlerini millî ve mahallî kollektif pazarlık sisteminde imalât sanayiinin heyeti umumiyesine nazaran daha sür'atle arttığı neticesine ulaşmıştır [76]. Dunlop, sanayiler arası ücret farklarında iktisadî faktörlerin başlıca müessirler olduğunu, sendika tesirinin cüz'î olduğunu [77]; Ress, 1946 - 50 enflasyon devresinde tamamen sendikalaşmış olan çelik sanayiinde ücret seviyelerinin sendikasız duruma nazaran daha az arttığı neticesine

diğini anlamak için, ikinci sualin cevaplandırılması gerekir. Maalesef, iktisatçılar daha ziyade birinci hususu tetkik etmişler ve bu yoldan sendikaların sanayiler-arası ücret bünyesine tesiri hususunda netice çıkarmağa çalışmışlardır. KERR de bu durumu farketmiş, ve iktisatçıların bu temayülünü, istatistik mütalar bakımından birinci hususun tetkikindeki kolaylıkla izah etmiştir.

Bk: CLARK KERR, a.g.e.

[72] Bk: PAUL DOUGLAS, «Real Wages in the United States», Houghton Mifflin Co., 1930) sh. 562 - 564; Bk: J. W. GARBARINO, «A theory of inter-industry Wage Structure Variation», (quarterly Journal of Economics, May, 1950), sh. 283 - 305.

[73] Bk: HAROLD M. LEVINSON, «Unionism, Wage Trends and Income Distribution, 1914 - 1947», (Ann Arbor University of Michigan Press, 1951), sh. 110.

[74] Bk: S. P. SOBOTKA, «Union Influences on Wages: The construction Industry», (Journal of Political Economy, April, 1953).

[75] Bk: A. M. ROSS and W. GOLDNER, «Forces affecting the inter-industry wage structure», Quarterly Journal of Economics, May, 1950).

[76] Bk: RICHARD A. LESTER and EDWARD A. ROBIE, «Wages under National and Regional collective bargaining», (Princeton University Press, 1946), sh. 93.

[77] Bk: JOHN T. DUNLOP, «Productivity and the Wage Structure», in. «Income, Employment and Public Policy, Essays in honor of Alwin H. Hansen», (New York, Norton, 1948).

varmıştır [78]. Reynolds ise sendikacılığın, ücret bünyesinin diğer faktörlerinde olduğu gibi irrasyonel farkları izale ederek marjı daraltacağını ve bünyeyi ideal hale yaklaştıracığını beyan etmiştir [79]. Diğer taraftan Lebergott, sanayiler arası ücret bünyesini şu altı memlekete çok benzer bulmuştur: (A.B.D., Kanada, İngiltere, İsveç, İsviçre, Rusya) [80]. Bütün bu görüşler iki grupta toplanabilir: Azınlıkta bulunan bir kısmı, sendikalaşmanın, ücretleri arttırmak suretiyle sanayiler arası ücret farklarını çoğalttığı fikrini izhar ettiği halde, ekseriyet sendikacılığın nisbî farklar üzerinde bir tesiri olmadığı neticesine varmıştır.

Kanaatimizce zikredilen fikirlerde bir hakikat payı bulunmakla beraber, sendikacılığın, sanayiler arası ücret bünyesine olan genel tesiri kısmî sendikalaşma halinde değil, bütün ekonominin sendikalaşması halinde, genel olarak sanayiler arası ücret bünyesinde hasıl olan değişikliğin evvelki duruma kıyas edilmesi süresi ile ölçülmesi daha doğru bir fikir verebilir. Çünkü, kısmî sendikalaşma halinde ücretlerin artışı sendikasızlara nazaran ücret farklarını belki çoğaltmış olabilir. Fakat bilâhare, ya diğer sendikasız sanayilerde de sendikalaşması veya bunları sendikalaşmayı önlemek için kendiliklerinden ücretlerini arttırmaları neticesinde farklar daralır. Bu sebeple Clark, Kerr'in pek haklı olarak söylediği gibi, sendikaların (kısmî sendikalaşması halinde dahi) ücret bünyesini değiştirmeden genel ücret seviyesini (nakdî ücret seviyesi kasdedilmektedir) yükseltmeleri mümkündür [81].

Müellifler arasındaki fikir farkları daha ziyade tetkikatın farklı zaman ve mekânlarda yapılmasına ve ekseri mevzî oluşundan ileri gelmektedir. Haddizatında sendikalar ücret seviyesinin yükselmesine âmil olmakla beraber, neticede sanayiler arası ücret farklarını arttırmamışlar, bilâkis sendikalaşmanın tamamlandığı ve merkezî bir siyasetin tatbik edildiği ahvalde mevcut farkları dahi daraltmışlardır. Bu noktada rekabet esasına müstenit kollektif pazarlık sistemi ile, merkezî iş siyasetine dayanan küllî bir kollektif

[78] ALBERT E. REES, «The Economic Impact of Collective Bargaining in the Steel and Cool industries during the postwar period», Proceedings of the third annual meeting, IRRA, 1950, sh. 203 - 212.

[79] Bk: REYNOLDS and TAFI, a.g.e., sh. 186 - 95, bilhassa 194 - 5.

[80] Bk: S. LEBERGOTT, «Wage structures», (Review of Economic Statistics, November, 1947).

[81] Bk: CLARK KERR, a.g.e.

pazarlık sisteminin ücret bünyesine olan farklı tesirlerine işaret etmek gerekir. Birinci ahvalde rekabet esaslı farkların artmasına, tâbiri caiz ise bünyenin tahrifine âmîl olabilir.

Sendikalar arasında ücretler kuvvet esasına göre tevzi edildikçe lüzumlu olan sanayie değil, sendikaların kuvvetli olduğu sanayie (ücretleri yüksek olduğu için) işçi arzı artar. Bu hal (allocation of labor) işçilerin dağılımına menfî tesir edebilir [82]. Buna mukabil, genel iktisadî şartlara göre egalitaryan bir zihniyet ve mütedil bir görüşle tanzim edilen merkezî bir ücret siyaseti, sendikaların taleplerini koordine ederek muhtemel menfî tesirleri önleyebilir. Bu sebeple tamamen sendikalaşmış olan Avrupa memleketlerinde bilhassa sendikaların kemâl mertebesine eriştiği teşkilâtlı grupların işçi, işveren, ziraat işçisi) mütekebil pazarlık kudretleri ile bir iktisadî muvazenenin temin edildiği İskandinav memleketlerinde kısmî sistemin carî olduğu A. B. D.'rine nazaran irrasyonel farklar daha çok azalmıştır [83]. Gerçi sanayiler arası ücret farklarının azalıp çoğalışında iktisadî şartların tesiri çoktur [84]. Bir çok ahvalde bu tesirlerden sendikaların tesirini tefrik etmek güç olur. Meselâ: Garbarino, sendikalaşma ile sanayide temerküz arasında 0,89 korrelasyon (Birden fazla münasebeti) bulmuştur [85]. Mütemerkez bir sanayide ücret artışı halinde, bu artışın sendikalaşma netice mi, yoksa temerküz dolayısıyla mi tayin etmek çok güç olur. Fakat denebilir ki iktisadî faktörlerin nisbî tesir derecesi kısmî rekabet sisteminde sendika ve işverenlerin münferit veya küçük gruplar halinde hareket ettiği ekonomilerde daha fazladır. İşçi ve işverenlerin kuvvetle teşkilâtlandığı bir ekonomide müessesevî âmillerin (işçi ve işveren sendika konfederasyonları ve devlet gibi) tesiri artar. Netice olarak tathikatta değişen farklara rağmen sanayiler arası ücret farkları umumiyetle azalmıştır. Oxnam, Avustralya için, Woy-

[82] Bu hususta, Bk: WILLIAM N. BEVERIDGE, a.g.e., sh. 198 - 201, 166 - 175.

[83] Bk: «Economic Survey of Europe in 1955», a.g.e., sh. 153 - 59.
Bk: Twentieth Century Socialism, a.g.e., sh. 66 - 76.

[84] Bk: JOHN T. DUNLOP, «Discussion of behaviour of Wages», IRR, 1953, Proceedings, a.g.e., sh. 78 - 82.

[85] Bk: JOSEPH BARBARINO, «A theory of Inter-industry Wage structure Variations», a.g.e., sh. 283 - 305.

tinsky, A.B.D.'leri için ve Economic Commission of Europe, [86] Avrupa devletleri için aynı neticeleri vermiştir. Tabiatıyla sanayiler arası ücret farklarının bu azalışına meslekler arası ücret farkları da âmil olmuştur. Çünkü bir sanayideki işçilerin vasıf itibarıyla terekküp tarzı sanayiler arası ücret farklarında mühim bir âmildir [87]. Bütün bu sebepler dolayısıyla sanayiler arası ücret bünyesi üzerinde bünyevî ve iktisadî tesirler mühim bir rol oynamakla beraber, sendikalar kısmen de olsa bu temayülü kuvvetlendirici ve farkları azaltıcı istikamette tesir etmiştir [88].

Bugün meselâ İngiltere ve İsveç'te sanayiler arasındaki irrasyonel farklarının büyük mikyasta bertaraf edilmesi suretiyle ücret bünyesinin Amerika'ya nazaran tam rekabet şartları arasında ideal tipe yaklaştığı kabul edilebilir [89]. Bu neticeye ise zayıf değil, kuvvetli sendikacılık sayesinde varıldığına şüphe yoktur.

GENEL MÜLÂHAZA

Kollektif pazarlık sistemi, ücretlerin bünyesi üzerinde genel tesiri itibarıyla her türlü ücret farklarının azalmasına (Levelling-up) âmil olmuştur. Bu tesir şahsî ve işletmeler arası ücret farklarının azalmasında en fazla, sanayiler arası ücret farklarının daralmasında en az, coğrafî ve meslekî farkların azalmasında vasattır. En basit olan şahsî ücret münasebetlerinden en kompleks olan sanayiler arası münasebetlere doğru tesir azalır. Hattâ son grupta kollektif pazarlığın tesiri Avrupa ve Amerika'da fark arzeder. Bü-

[86] Bk: OXNAM, «Wages in Australia, 1913/14 ve 1949/50, a.g.e.

Bk: W. S. WOYTINSKI, «Employment and Wages in the U. S.», a.g.e., sh. 507 - 10.

Bk: «Economic Survey of Europe in 1953», a.g.e., sh. 153 - 59.

[87] Sanayiler-arası ücret farklarının azalışı bilmukabele vasıf - ücret farklarının azalışına tesir eder. Zira, muayyen sanayi kollarında vasıfsız işçiler daha fazla temerküz etmiştir. Bu sanayilerin nisbî ücret seviyesi genel olarak yükselince, ihtiva ettiği vasıfsız işçilerin ücretleri nisbî olarak yükselir. Ziraî işçilerin durumu buna güzel bir misaldir. Sendikalaşma neticesinde ziraf ücretlerin genel olarak yükselişi, ekseriyeti teşkil eden vasıfsız işçi ücretlerinin nisbî artışına âmil olmuştur.

[88] Kısmî sendikacılık neticesinde A.B.D. de bazı ahvalde, ücret farklarının artışını, bir intikal devresinin neticesi olarak kabul etmek gerekir.

[89] Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 192.

tün Avrupa memleketlerinde, Avustralya, A.B.D. ve Kanada'da ilk dört hususta sendikaların tesiri takriben aynı istikamette olduğu halde, sanayiler arası ücret farklarında A.B.D. ve Kanada'da kısmî sendikacılık şartlarının ücret farklarını ya arttırdığı veya aynen muhafaza ettiği ve fakat azaltmadığı kabul edilmektedir [90]. Bu neticenin ışığı altında, sendikaların ücret bünyesine menfi tesir ettiği hususundaki iddiaları tetkik edersek kollektif pazarlık sisteminin ücret bünyesini tahrif ettiği, muayyen sanayilerde ücretleri fazla arttırarak işsizlik tevlit ettiği, tam istihdama mâni olduğu, iktisadî mekanizmaya tesir ederek millî geliri azalttığı hususunda dermeyeran edilen fikirlerin mahiyeti ve menşei aydınlanır. Zira, bu iddialarda bulunanlar umumiyetle rekabet kollektif pazarlık sisteminin tipik misalini teşkil eden A.B.D.'lerindeki durumu gözönünde bulundurmuş ve bilhassa sanayiler arası ücret münasebetlerini (ekseriya kısmî olarak) tetkik etmişlerdir. Bu şartlar altında ve bazı ahvalde [91], sendikaların sanayiler arası ücret farklarını arttırdığım görünce bunu derhal bütün ücret bünyesine teşmil etmiş, hattâ bununla da iktifa etmeyerek fikirlerini bu kaziyeye istinad ettirmek suretiyle kollektif pazarlık sisteminin her ekonomide menfi tesirler icra edeceği neticesine ulaşmışlardır.

Halbuki, bu iddia, vardığımız neticeye göre A.B.D.'leri için (tâbiri caiz ise) beşte bir nisbetinde (ücret bünyesinin beş kategorisinden yalnız biri için) ve o da müphem bir şekilde varittir [92].

[90] Zira, sanayiler-arası ücret bünyesi üzerinde sendikacılığın potansiyel tesiri ancak küllî bir kollektif pazarlık sistemi ve merkezî bir ücret siyaseti ile tahakkuk edebilir.—İskandinav memleketleri, Almanya, İngiltere gibi—Küllî sendikalaşma, ziraat ve servis hizmetlerini de ihtiva edince, bu grupların tesiriyle sendikalar konfederasyonu, egaliteryan bir zihniyete temayül eder. Konfederasyon liderleri, genel sanayiler ve meslekler-arası ücret bünyesini tanzim hususunda bir (mes'uliyet hissi) duyar, aynı vasf ve aynı değerdeki işler için müsavi ücret temin edecek muayyen prensiplere müracaat lüzumunu hisseder, böylece işin muhtevassından ileri gelmeyen ücret farklarını ilga etmek cihetine giderler. İsveç'te, İngiltere'de, Hollanda'da sendika konfederasyonları kudret ve otoriteleri nispetinde bu gayelerin tahakkukuna çalışmışlardır. A.B.D. ve Kanada'da sendika konfederasyonu henüz teşekkül safhasında olduğundan, —sendikalaşma nispeti de az olduğu için— bu hususta müessir olamamıştır. Fakat AFL-CIO'nun birleşmesi tamamlandıktan ve konfederasyon biraz daha kuvvetlendikten sonra A.B.D. de aynı temayülün başlayacağına Avrupa'nın tarihi inkişaf seyri delil teşkil eder.

[91] Sanayiler-arası ücret münasebetleri bahsine bakınız.

[92] Zira, A.B.D. de hâkim fikir, bu bapta sendikaların ne müspet, ne de menfi tesir yaptığı merkezindedir.

Avrupa memleketlerinden ileri derecede sanayileşmiş olanların durumunu izah etmez. Maaalesef bu yolda fikir beyan edenlerin [93] bu kadar hayalî ve mugalâtalı iddialarda bulunuşlarının sebebi kâfi araştırma yapmadan nazari bir tefekkür tarzı ile hareket etmelerinden ileri gelmektedir. Sendikaların mevcut olmadığı bir piyasayı idealize ederler. Haksız ve yanlış olarak ücret bünyesinin diğer kategorilerini dikkate almadan sanayiler arası farklara görüşlerini teksif eder ve elde ettikleri mücerret neticelerle sendikaların tesiri hususunda mübalâğalı tahminlere girişirler. Bu fikri çok güzel bir şekilde belirten Reynolds ve Taft'ın ifadesi ile bu müellifler umumiyetle sendikaların piyasanın normal iradesine müdahale ettiğini kabul eder ve bu fikirden hareketle, mantık değil, tahmin yolu ile böyle bir inhisar teşekkülü ekonomiyeye zararlı olmak gerekir neticesine varırlar. Bu düşünüş tarzı fikrimizce esef verici ve hatalıdır [94].

Bu müellifleri hatalı görüşe sevkeden ikinci bir nokta sendikaların mevcut olmadığı bir piyasadaki ücret bünyesinin tam rekabet şartları altında ve âzamî millî geliri sağlayacak şekilde muvazene halinde bulunduğunu farzetmeleridir [95].

Halbuki, kollektif pazarlık sisteminin müdahale etmediği bir piyasadaki ücret bünyesi, tetkik ettiğimiz veçhile, muvazene seviyesinde bulunmaktan çok uzaktır [96]. Fiiliyatta, sendikalar mevcut bulunmasa, hattâ hükümet müdahalesi de vaki olmasa asgari şu üç sebep müstakar bir muvazene seviyesine erişmeği önler :

[93] Muhafazakâr görüşlü müellifler kastedilmektedir.

[94] Amerika'nın tanınmış Sosyal Siyasetçilerinden olan Yale Üniversitesi profesörü Lloyd G. Reynolds (Labor economist) ve yardımcısı Cynthia H. Taft'ın ücretlerin bünyesi hususundaki kıymetli eserine bakınız. «The evolution of wage structure», a.g.e., sh. 194.

[95] Bk: HENRY C. SIMONS, «Some Reflections on Syndicalism», Journal of Political Economy, March, 1944, Vol. 52, No. 1, sh. 1-25.

[96] Bk: J. R. HICKS, a.g.e., sh. 398.

Bk: JOAN ROBINSON, «The Economics of Imperfect Competition, the Mc Millan Co., New York, 1933.

Bk: E. N. CHAMBERLIN, «Theory of Monopolistic Competition, Harvard Univ. Press, Cambridge, Mass, 1946.

A) Sendikalaşmış bir iş piyasasında, işçi arzının hususiyetlerinden doğan işverenin monopsony durumu [97],

B) Muhtelif işlerin nisbî ücret farkları hususunda, işçilerde yerleşmiş bir takım kanaat ve telâkkilerin mevcudiyeti [98],

C) İnkışaf eden bir ekonomideki devamlı bünye değişimleri [99].

Bu sebepler bir taraftan ücret bünyesinin mütemadiyen değişmesine âmil olmak suretiyle muvazene halinin teessüsüne mâni olur, diğer yandan ücret farklarını daima muvazene halinin icap ettirdiğinden fazla arttırır.

Bu sebeple kollektif pazarlık sistemi yolu ile ve diğer müessesevî müdahaleler ile (devlet müdahalesi, tahkim, v.s. gibi) bu farkların asgarî muvazene seviyesine indirilmesi için bir marj ve pay kalır. Farkları azaltarak bu marjı düşürmek suretiyle kollektif pazarlık sistemi ücret bünyesi üzerinde millî ekonomi için zararlı değil, bilâkis faydalı bir tesir icra eder. Gayri-mükemmel rekabet piyasasındaki ücret farkları dolayısıyla mevcut olan işsizliği arttırmak şöyle dursun, farkları daraltmak suretiyle ücret bünyesini eko-

[97] Bu mevzuun geniş bir şekilde münakaşası için:

Bk: LLOYD G. REYNOLDS, «The Structure of Labor Markets», Yale Labor and Management Center Series, Harper and Brothers, 1951, bilhassa VIII. fasıl, sh. 207 - 29.

Reynolds'un buradaki izahatına göre: (ekseri iktisat kitaplarında iş piyasasındaki monopsony durumunun izahı realist değildir. Hakikatte işverenin monopol kudreti, aynı iş piyasasında, aynı kategori ve sanayide, geniş ücret farkları tevhit eder ve bu farklar istihdam ve iş şartlarındaki mukabil tavizatla telâfi edilmez. Ücretlerin yüksek olduğu yerde, sosyal yardımlar da işyeri şartları v.s. hususlar da yüksek bir korrelasyon arzeder.)

[98] Bu psikolojik âmil, farklardaki anî değişme ve daralışların gayri tabii karşılanmasına âmil olur. Halbuki zamanla ve tedricen husule gelen daha büyük değişmelere alışılır. Meselâ, İngiltere'de vasıflı işçiler bugün vasıfsız işçilere nazaran % 25 farkı normal görüyorken, 1900 veya 1925 te bu fark anormal derecede az telâkki ediliyordu. Bu hususta Bk: REYNOLDS and Taft, a.g.e., sh. 369, Bk: STURMTHAL, a.g.e., sh. 340 - 64.

[99] İnkışaf eden bir ekonomide, yeni yeni meselelerin, ayrı vasıf isteyen işlerin ihdası, yâni mm takaların kalkınması, şehirleşme, nüfusun yer değiştirmesi v.s. ile ücret bünyesi mütemadiyen değişir.

nomi için gereken optimum duruma yaklaştırır ve millî gelirin artmasına âmil olur [100].

[100] Hattâ Reynolds'a göre iktisadî âmiller (Tam istihdam ve enflasyon gibi) ücret farklarının azalmasına, sendikalardan daha fazla âmil olmuştur. Kollektif pazarlık sistemi bu temayülü ancak takviye etmiştir. Fakat iktisadî tesirlerin aksi istikametteki seyrini bertaraf edemez. Böylece iktisadî tesirler müspet istikamette iken, kollektif pazarlık sisteminin menfi tesiri, birinciye bertaraf edemez, fakat aynı istikametteki tesirini arttırır. Yâni müspet yönden faydayı arttırır, fakat menfi yönden zararı olmaz.

Bk: REYNOLDS and TAFT, a.g.e., sh. 366 - 71.

Statik ve dinamik muvazene durumu hakkında güzel bir tahlil için Bk:

TIBOR SCITOVSKY, «Welfare and Competition» Richard D. Irwin, Inc., Chicago, Illinois, 1951, sh. 229 - 244 (10. fasıl), bilhassa sh. 230 - 32.