

TÜRKİYE'NİN İKTİSADİ GELİŞMESİNDE ÜCRET SİYASETİNİN ÖNEMİ

Prof. Dr. Sabahaddin ZAIM

BÖLÜM I

Ücret konusu iktisadî ve sosyal gelişmede üç yönden önem ifade eder :

- 1 — Millî refahın temini yönünden,
- 2 — İktisadî gelişme hızı yönünden,
- 3 — İşletme maliyeti yönünden.

1. Millî refahın temini bakımından ücret siyasetinin önemi :

Bir ülkenin reel gelir toplamındaki mutlak artış, iktisadî kalkınmayı ifade eder ve gayrisâfi millî hâsıladaki artış veya *millî gelir artışı* şeklinde ifadesini bulur. İstatistik ölçülerle sâbit fiatla nüfus başına millî gelir artışı bu kalkınmanın ölçüsü olur. Fakat her milli gelir artışı millî refah artışı mânasına gelmiyebilir; şayet millî gelir artışından bütün gelir grupları faydalanmışsa millî gelir artışı millî refah artışı haline gelmiş olur. Hükûmetlerin nihâi gayesi halkın refah seviyesini arttırmak olduğuna göre ücret siyaseti bu bakımdan önem arzeder. Şöyle ki : Bugün elimizde işgücünün %22,5'ünü ücretliler denenen memur, işçi ve müstahdemler (maaşlılar dahil) teşkil etmektedir. Sanayide ileri gitmiş ülkelerde bu oran % 60-70'e kadar yükselmektedir. İkinci Beş Yıllık Plân sonunda işgücünde ücretlilerin nisbeti artacaktır. Bu duruma göre halen faal nüfusun 1/4'ü, plân dönemi sonunda 1/3'ü ücretle geçinenler olacağına göre, bunların refahının artışı ücretlerinin artışına bağlı bulunacaktır. Şu halde işgücünde ücretlilerin nisbeti arttıkça ücretlerin halkın refahını arttırıcı tesiri çoğalacaktır ve önemi artacaktır.

İktisadî gelişmede takip edilmesi gereken ücret siyaseti bakımından şu hususların bilinmesi icap eder :

Bugüne kadar Türkiye’de ortalama reel ücret seviyesi nasıl bir seyir göstermiştir? Ücretlilerin satın alma gücünde, yâni maddî refah seviyesinde ne ölçüde bir artış olmuştur? Diğer yandan belirli devreler sonunda bu artış hızının hangi ölçüde gelişmesi mümkün ve lâzımdır? Bu sorulara cevap verebilmek için sâbit fiatla ücret gelirindeki artış nisbetinin (reel) hakikî ücret indeksleri ve zincirleme hakikî ücret indeksleri halinde gösterilmesi lâzımdır.

2. İktisadî gelişme hızı yönünden ücret siyasetinin önemi :

İktisadî gelişme devresinde hakikî ücret artış hızının teşbiti, iktisadi ve sosyal *gelişme stratejisi* ve *kalkınma hızı* ile ilgili bulunmaktadır. Ücret siyasetini bu yönden ele aldığımızda cevaplanması gereken sorular şunlardır :

a. Bugün ücretlilerin gelir seviyesi ile diğer gelir gruplarının gelir seviyesi arasındaki nisbî durum nasıldır?

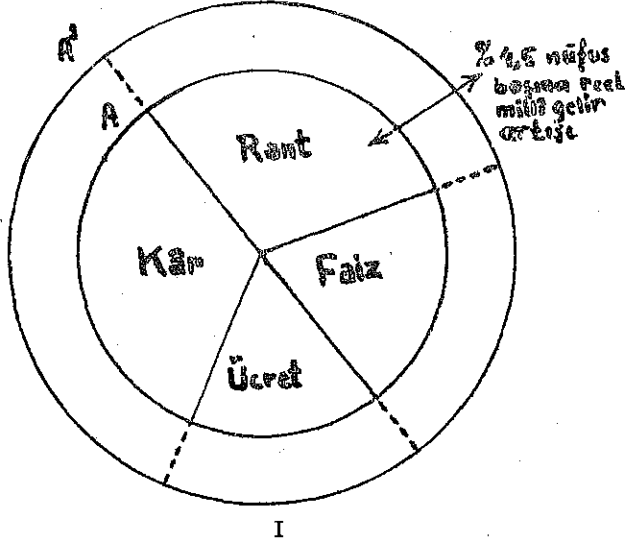
b. Bu nisbî durumun belirli gelişme devreleri sonunda aynen devamını mı arzu edilmektedir? Yoksa bu nisbî durumun değiştirilmesi mi istenmektedir? Eğer değiştirilmesi istenirse ücretliler lehinde mi, yoksa aleyhinde mi değişmesi istenmektedir ve bu lehte ve aleyhte değişmenin nisbeti ne olmak gerekir?

Hedeflerin tesbiti iktisadî ve sosyal kalkınmanın stratejisine bağlıdır. Hesapların yapılabilmesi ise istatistik mûtâ’ların toplanmasına ve araştırmalara dayanır.

Konuyu daha açık ifade etmek gerekirse, ücret siyasetinin tâyini, millî gelirin ücret, kâr, faiz ve rant gelirleri arasındaki nisbî dağılımıyla ilgilidir. Eğer millî gelirin dağılım bünyesini değiştirmiyelim dersek, o takdirde kabaca bir gelir grubunun geliri nüfus başına reel millî gelir (NBR. MG. A.) artış *oranı* ile aynı oranda arttırılır. Meselâ birinci ve ikinci beş yıllık plân’da % 7 olarak kabul edilen kalkınma hızına göre nüfus artışı da yıllık % 2.5 olarak devam ederse, nüfus başına kalkınma hızı yılda % 4,5 olur.

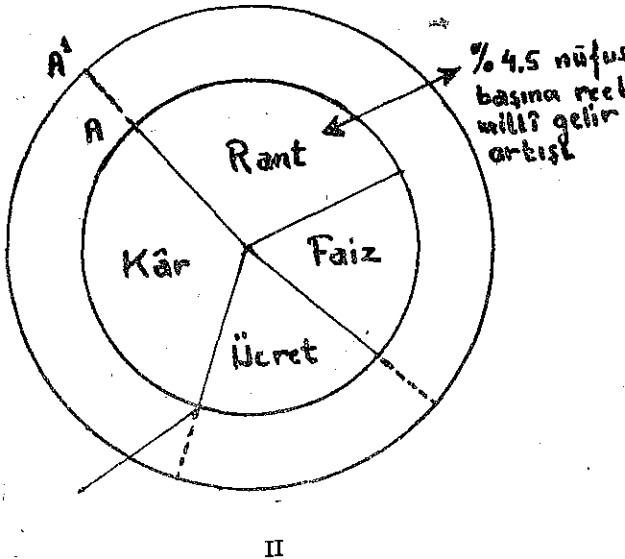
Eğer bu artış oranı (sâbit fiyatla nüfus başına millî gelir artış oranı olursa) o takdirde kabaca millî prodüktivite artış oranı sayılabilir. Bu duruma göre, şayet ücret, kâr, rant ve faiz gelirleri nüfus başına %4,5 oranında yani millî prodüktivite oranında artarsa, millî gelir dağılım bünyesi değişmemiş olur. Buna mukabil ücretlilerin millî gelirdeki nisbî payının değişmesi, meselâ artması istenirse, bu misale göre hakikî ücretin yılda %4,5’tan fazla artması içap eder. Ücretlerin %4,5’tan fazla artabilmesi demek, kâr, faiz ve rant gelirlerinden ikisinin veya bir kaçının %4,5

tan daha az artması demektir. Bunu şöyle bir misalle göstermek mümkündür :



Her gelir ortalama gelir prodüktivitesi artışı nisbetinde artarsa millî gelirdeki payı sâbit kâr. I. misâlde bu durum görülür. A. dairesindeki ücret diliminin payı ile A' dairesindeki ücret diliminin payı aynıdır.

Halbuki II. misalde millî gelir bünyesi değişmiştir. Ücretin payı artmıştır. Bu artış kâr payı zararına olmuştur. Misâl değişebilir ve kâr yerine rant veya faiz payı düşmüş olabilir.



II. misâle benzer durumlar batı ülkelerinde İkinci Dünya Harbinden sonra görülmüştür.

Konuyu bir de millî gelirden ücretler toplamının nisbî payı bakımından ele alabiliriz. Reel ücretler millî prodüktivite nisbetinde artsa bile sayet işgücünde ücretlilerin nisbeti artarsa millî gelirden ücretlilerin nisbî payı artabilir. Bunun sağlanabilmesi için, yatırımların çoğalması, emek talebinin ve istihdam edilen ücretlilerin çoğalması lâzımdır.

Görüldüğü gibi birinci husus millî gelirin dağılım siyasetiyle, 2. husus ise istihdam siyasetiyle ilgili bulunacaktır. Şu halde ücret siyasetinin gelir dağılımı ve istihdam siyaseti ile âhenkli olması ve paralellik arzemesi gerekir. Halbuki ücretlilerin istihdam seviyesini arttırıcı tedbirlerle reel ücretin millî payını arttırıcı tedbirler birbiriyle bilhassa kısa devrelerde çelişir mahiyette olabilir. Bu sebeple ücret siyasetini tâyin ve reel ücretlerin artış nisbeti hakkında bir prensibe varılması, stratejinin tâyini ve yukarıdaki iki husustan hangisine öncelik verileceğine bağlı bulunmaktadır. *Reel ücretin nisbî payının arttırılması* gelir dağılımında *sosyal adalet* ilkesine öncelik verilmesiyle ilgilidir. Ücretlilerin istihdam seviyesini arttırmak ve bu yoldan ücretliler toplam gelirinin millî gelirdeki payını yükseltmek ise yatırımların hızlandırılması, yâni kalkınma hızı ile ilgili bulunmaktadır.

Bu sebeple ücret siyaseti kalkınma hızının tâyini bakımından önem arzeder. Zira ücretlerin artış nisbeti millî gelirdeki istihlâk ve tasarruf meyline tesir eder. Bu da yatırım meylini ve dolayısıyla kalkınma hızını etkiler. Yatırımların arttırılması tasarrufun çoğalmasına bağlıdır. Tasarruf nisbetini arttırmak ancak istihlâk nisbetinin kısılmasıyla kabildir. (dış borçlanma hali müstesna olarak). Ücret gelirlerinde istihlâk meylinin yüksek olduğu kabul edilirse, ücretlerin artışı tasarruf artışına menfi tesir edebilecektir.

Bu husustaki stratejinin tesbiti için :

- a. Reel ücretin artış hızının tesbiti,
- b. Nüfus başına sâbit fiatla millî gelir artışının tesbiti,
- c. Faal nüfus (işgücü) başına sâbit fiatla millî gelir artışının tesbiti,
- d. Tarım kesimi dışındaki sanayi, ticaret ve hizmet kesimlerinde çalışan işgücü başına bu kesim gelirlerinden (sâbit fiatla) düşen payın tesbiti;

Reel ücret indeksindeki artışla, b, c, d. şıklarındaki indeks artışlarını mukayese etmek gerekir. Eğer (a) indeksi (b), (c) ve

bilhassa (d) indeksinden hızlı artmışsa ücretlerin millî gelirdeki payında bir artış olduğu anlaşılır. Bu takdirde bu artış karşısında hangi gelir grubunun payında azalma olduğunu araştırmak gerekir. Şayet (a) indeksi b, c, d'ye nazaran daha az artmışsa, ücret payında azalma vardır. Buna karşılık payı artan gelir gruplarının tasarruflarını yatırıma teşvik edici tedbirlerin arttırılması, ve aynı zamanda veya ücret payının arttırılmasını kabul etmek gerekir.

3. İşletme maliyeti yönünden ücret siyasetinin önemi :

Ücretler işletmeler bakımından da önem arzeder. Zira ücretler işçilik maliyeti yoluyla genel maliyete tesir eder. Fakat her iş kolunda işçilik maliyetinin genel maliyetteki payı eşit değildir. İşçiye çok, makineye az yer verilen veya ihtiyaç olan yani *emek kesafeti yüksek* olan (labor intensive) işkollarında işçilik maliyetinin genel maliyetteki payı yüksektir. İstihlâk sanayi kolları umumiyetle bu gruba girer. Buna mukabil işçiye az, makineye çok yer verilen ağır sanayi kollarında işçilik maliyetinin genel maliyetteki oranı düşüktür. Bu münasebetten şu neticeler çıkar :

1. İşçilik maliyetinin nisbî önemine göre, ücret artışlarının genel maliyete olan tesiri her iş kolunda farklı olur. Meselâ işçilik maliyetinin genel maliyetteki payı %20 olan bir iş kolunda ücretlerdeki %10 artış, genel maliyeti %2 yükseltir. Halbuki işçilik maliyetinin genel maliyetteki payı %50 olan bir işkolunda %10 ücret zammı genel maliyeti %5 arttırmış olur.

2. Bu sebeple emek kesafeti yüksek olan işkollarında yatırımların hızlandırılması, istihdam siyaseti bakımından arzu edilirse, bu işkollarında ücret artışlarının (genel maliyeti kuvvetle etkileyici tesiri dikkate alınarak) daha dikkatle takibi, fazla arttırılmaması istenmelidir.

3. İktisadî kalkınma bakımından öncelik verilen işkollarında ücretlerin maliyet artışlarına sebebiyet vermeyecek ölçüde artışına dikkat edilmelidir.

Buna mukabil fazla gelişmesi arzu edilmeyen işkollarında ücret artışlarının frenlenmesi, hattâ, teşvik edilmesi düşünülebilir. Bu hususları gözönüne alarak sektör çalışmalarında şu hesapların yapılması gerekir :

1. Muhtelif işkollarında işçilik maliyetinin genel maliyetteki payı nedir?

2. Muhtelif işkollarında işçilik maliyetindeki değişmeler nasıl bir seyir takip etmiştir?

3. Fiyat değişmeleri nasıl bir seyir takip etmiştir? (2) ile (3) ün mukayesesinde durum nedir? Eğer 2, 3'ten fazla artmışsa ücretler produktiviteden fazla artmış, ücret payı yükselmiş, kâr payı azalmış demektir. Şayet 3, 2'den fazla artmışsa, fiyat artışında ücretlerin tesiri yoktur. Ya o işkolunda fiyatlarla birlikte aynı oranda genel maliyetler yükselmiştir. O takdirde işçilik maliyeti dışındaki diğer maliyet unsurlarında bir artış olmuştur. Veya genel maliyet fiyatla aynı oranda artmamıştır. O takdirde bu işkolunda mâmul piyasasının müsait şartları dolayısıyla veya monopol imkânları sayesinde kâr marjı veya payı arttırılmış demektir.

İktisadî gelişmede sektör çalışmalarında ücret siyasetini tâyin ve ücret - fiyat münasebetlerini açıklamak bakımından bu araştırmalara ihtiyaç vardır.

Fakat bu araştırmaların yapılabilmesi için : İşletmelerde maliyet muhasebesinin tutulmuş olması lâzımdır. Aksi takdirde gerekli mütâ ve bilgileri edinmek mümkün olmaz. Şu halde ücret siyasetinin sektör tahlilleri bakımından tâyin ve tanzim edilebilmesi için maliyet muhasebesi sistemini teşvik etmek, teşvik edici tedbirlerin ittihazını derpiş etmek ve imkânların müsaadesi nisbetinde bu araştırmalara gitmek lâzımdır. Bilhassa ücret bünyesi açısından bu çalışmalara ihtiyaç vardır.

BÖLÜM II

TÜRKİYE'DE ÜCRETLERİN DURUMU

Ücretleri üç yönden incelemek mümkün ve lâzımdır :

- A — Ücret seviyesi bakımından,
- B — Ücret bünyesi bakımından,
- C — Ücret sistemleri bakımından.

A — Ücretlerin seviyesi bakımından durumu :

I. Ücret kavramları :

Ücret seviyesini incelerken konuya açıklık kazandırmak için ücret kavramındaki şu farklara dikkat etmek gerekir :

- 1. Ücret haddi ve ücret geliri kavramları,
- 2. Ücret ve maaş kavramları,

3. Ücret ve *sosyal yardım* kavramları,
4. Ücret ve prim kavramları,
5. *Ücret seviyesi ve işçilik maliyeti* kavramları,
6. Nakdî ücret (nominal veya itibarî ücret) ile hakikî ücret (real ücret) kavramları,
7. Brüt ve net ücret kavramları (gayrısâfî), (sâfî).

1. *Ücret haddi*, emeğin muayyen bir zaman birimi veya muayyen bir istihsal birimi başma elde ettiği para miktarıdır. Zaman birimi olarak saat ücreti, gündelik, haftalık veya aylık ücret, istihsal birimi olarak parça başma (metre, kilo, ton başma) ücret haddi tesbit edilebilir. Ücret haddine bazan (çıplak ücret) denirse de ilmî tâbir olarak ücret haddi (wage-rate) tâbiri tercih edilebilir.

Ücret geliri ise prensip olarak iş müddeti ile ücret haddinin çarpımına eşittir. İşveren bakımından önemli olan *ücret haddi*'dir. Zira işçilik maliyeti buna göre hesaplanır. Fakat işçinin hayat seviyesi bakımından önemli olan yıllık ücret geliridir. Yıllık ücret gelirinise ücret haddi dışında şu unsurlar tesir eder.

- a. İşkolunda çalışılan yıllık ortalama işgünü sayısı (piyasa şartlarına tâbidir),
- b. Bir yıllık çalışılan munzam mesai süresi,
- c. Munzam mesai ücretinin nisbeti (kanunî olarak normal saat ücretinin % 50 fazlasıyla ödenmesi gerekir, toplu sözleşme ile bu hadlerin üstünde tesbit edilebilir),
- d. Sosyal yardımlar (mecburî ve ihtiyarî).

Bu tefrikin pratik faydası şudur : İşkolları arasında ücret mukayeseleri yaparken ve toplu sözleşmelerle işçinin satınalma gücündeki ve hayat seviyesindeki artışlar tesbit edilirken yalnız ücret hadlerinin mukayesesi kâfi gelmeyip, yıllık ücret geliri'nin mukayesesi icap eder. Bilhassa devamlılık arz etmeyen veya mevsim işsizliğine tâbi olan işkollarında ücret hadlerinin yüksekliğine rağmen ücret gelirleri düşük olur. Ücret hadlerinin yüksekliği de bu sebepten ileri gelebilir.

2. İktisadî bakımdan *maaş* da bir ücrettir. Bu sebeple ücret gelirleri içine maaşlar da katılır. Sadece ücret bünyesi ve vasıf farkları bakımından ücret-maaş tefriki yapılabilir.

3. *Sosyal yardımlar* işçilik maliyetine giren aynı veya nakdî munzam ödemelerdir. Ücretli tâtiler, parasız öğle yemeği, yol parası veya pa-

rasız işçi nakli, lojman veya mesken imkânları veya avantajları sağlanması, sosyal sigorta dışında doğum, hastalık, ölüm, evlenme yardımları, çocuk zammı, elbise, ayakkabı, süt, v.s. gıda verilmesi gibi, çeşitli şekilleri olabilir.

Reel ücretin hesaplanmasında bunların da muhakkak dikkate alınması gerekir.

4. *Prım* adı altında yapılan tediyeler, umumiyetle normal şartlara nazaran işçinin maruz kaldığı yük ve külfeti karşılamak veya gerçekleştirilmek istenen hedeflere ulaşmak için işçiyi taltif yoluyla teşvik gayesini güder.

5. *İşçilik maliyeti* : Ücret seviyesi ile emek müessiriyeti arasındaki münasebete dayanır. *İstihsal birimi başına düşen işçilik masrafı* olarak ölçülür. Sektör tahlillerinde bu tefrike dikkat etmek gerekir.

6. *Nakdî ücretler*, bir ülkede geçerli para ile ödenen ücret miktarıdır. Araştırmalarda nakdî ücret serilerini ve indekslerini : a) Konjonktür dalgalanmalarını ücret yönünden takip etmek, b) aynı yılda kesimler, işkolları ve işyerleri arasında mukayeseler, c) ücret bünyesi ile ilgili çeşitli araştırmalar yapmak ve d) işçilik maliyetini hesaplamak için kullanabiliriz.

Hakikî ücretler ise : a) yıllar arasındaki ücret değişmelerini fiyat dalgalanmalarının tesirinden kurtararak, ücretin satın alma gücünü ve işçinin refah seviyesini mukayese etmek, b) milletlerarası mukayeseleri yapmak için kullanabiliriz.

II. Türkiye'de hakikî ücretlerin artış seyri :

Türkiye'de ücretler hususunda uzun bir devre içinde mukayeseler yapabilmek için elimizde şu kaynaklar mevcuttur : 1) 1938 yılında yapılan iş istatistikleri, 2) 1943 yılında yapılan iş istatistikleri, 3) 1950 yılı sanayi sayımlarında tesbit edilen ücretler, 4) 1951 yılından itibaren muntazam yayınlanan sosyal sigortaya tâbi olanların ücretleri, 5) başta Devlet İstatistik Enstitüsü, DPT, Üniversiteler olmak üzere çeşitli organların zaman zaman yaptıkları anket ve araştırmalar.

Bu kaynaklara dayanarak elde edilen serilere göre Türkiye'de 1938 yılından 1965 yılına kadar gündelik, ortalama brüt nakdî ücretlerde büyük artışlar olmuştur. Zira harp yılları, çeşitli enflasyon devreleri, büyük konjonktür hareketlerine yol açmıştır. Türkiye'de ücretler 1923 ile 1938

arasında Devletin tesirine, 1938-1951 arasında (kamu sektörü dışında) büyük ölçüde piyasa şartlarına, 1951-1963 arasında mecburî tahkim sisteminin tesirine, ve 1963 ten sonra toplu sözleşme sistemine göre tanzim edilmiştir. Ücretin satın alma gücü 1938 den sonra İkinci Harp sonlarına doğru yarı yarıya düşmüş, 1950 yılında 1938 deki seviyesindeki ancak beşte dördüne ulaşmış, nihayet 1952 yılında "1938" seviyesine yeniden ulaşabilmektedir. 1953 de hafif bir artış sağlanmış, 1953 ten sonra 1958 yılı sonuna kadar Türkiye'deki ortalama ücretin satın alma gücünde beş yılda %15 nisbetinde bir artış kaydedilmiştir. 1958 yılından sonra 1963 yılına kadar bir durgunluk devresi geçmiş ve beş yılda reel ücretler ancak %4 nisbetinde yükselmiştir. 1964 ve 1965 deki iki yıllık toplu sözleşme sisteminin uygulanma devresinde reel ücretlerdeki artış hızlanmış ve 1958 senesine nazaran yedi yıllık bir devre içinde ortalama ücretin satın alma gücünde %17 nisbetinde bir yükseliş olmuştur.

Zincirleme hakikî ücret indeksleri tedkik edildiği zaman da ücretin satın alma gücündeki en kuvvetli artışların önem sırasıyla 1951, 1964 ve 1955 de ve ondan sonra da 1965 ve 1958 yıllarında sağlandığı görülür. 1951 yılındaki artışlar, İş Kanununun 21.1.1950 tarih ve 5508 sayılı Kanunla tâdili neticesinde sendikaların hakem kurulları nezdinde toplulukla iş ihtilâfı çıkarma hakkını elde etmeleri ve yine iş ihtilâfı çıkarma hakkına sahip olan işçi mümessillerinin, kusuru olmadan işten çıkarılmasını önleyecek şekilde İş Kanununun 78 inci maddesinin değiştirilmesi sayesinde gerçekleştirilmiştir. Mecburî tahkim sisteminin ve hakem kurullarının faaliyete geçirilmesi ücretlerin artışını sağlamıştır. Böylece 1950 ve 1951 ücret artışları kısmen sendikalara, kısmen kazaî mercilere ve devlet müdahalesine, kısmen de fiyat istikrarına atfedilebilir. Zira 1950 ile 1965 arasında sadece 1951 de geçinme indeksinde %2 düşüş olmuştur. Aşağıdaki cedvelde İstanbul İl Hakem Kuruluna getirilen iş ihtilâflarında 1951 yılındaki ânî artış görülmektedir.

İstanbulda Çıkarılan Toplulukla İş İhtilâfları

	Adet		Adet		Adet
1941	1	1946	1	1951	50
1942	0	1947	4	1952	65
1943	1	1948	1	1953	99
1944	0	1949	6	<u>Toplam</u>	<u>235</u>
1945	0	1950	7		

Bunlardan münhasıran ücrete müteaklık iş ihtilâfı adedi 193, ücretle birlikte sair hususlara ait olanlar ise 42 dir. 1955 ve 1958 yıllarında yine devletin kazaî organları yoluyla tesiri ve sendikaların da hayat pahalılığı karşısında baskısı neticesinde ücretlerde kuvvetli artışlar sağlanmıştır. 1950 ile 1965 arasında sadece 1959 da reel ücretlerde %4 bir azalış meydana gelmiştir. Bu da nakdi ücretlerdeki %21 artışa rağmen hayat pahalılığının bir yılda %26 gibi şiddetli bir artış göstermesinden ileri gelmiştir. 1964 de reel ücretlerin kuvvetli artışı toplu sözleşmelerle ücretlerin yükseltilmesi ve buna karşılık fiyat istikrarının sağlanmasıyla temin edilmiştir. Esasen reel ücretlerin en fazla arttığı devreler fiyat istikrarının en iyi sağlandığı 1951 (%2 düşüş) ve 1964 (%1 artış) yıllarına rastlar. Yoksa nakdi ücretler bu on beş yıl içinde ortalama yılda %11.8 nisbetinde devamlı bir artış kaydetmiştir. Fakat buna karşı da hayat pahalılığı %7.7 lik bir hızla arttığından reel ücretler ortalama %4,3 lük bir artış kaydetmiştir. Fakat 1950, 1951 arasındaki %22 ücret artışı pek sıhhatli olmayabilir. Zira 1950 ücret ortalaması sanayi sayımı, 1951 ortalaması ve sonrası ise sigortalı ücretlere dayanır. Bu sebeple 1951 yılını bertaraf ederek müteakip on yılın ortalaması alınırsa yılda %3'lük bir reel ücret artışı sağlanmış olduğu görülür. Bu durumu gösteren çeşitli örnekler müteakip tablolarda görülmektedir.

Türkiyede Ortalama Bütüt Ücretler

Yıllar	Ortalama Bütüt		İstanbul	Zincirleme Hakiki	
	Gündelik nakdi Ücret Kırş.	Nakdi Ücret İndeksi	Geçinme İndeksi	Hakiki Ücret İndeksi	Ücret İndeksi
1938	136	100	100	100	100
1943	214	157	347	45,2	45,2
1950	384	282	361	78,1	172
1951	462	340	355	95,7	122
1952	517	380	376	101	104,7
1953	550	404	389	103,8	102,9
1954		100	100	100	
1955	721	131	119	110	106,4
1957	922	167	152	109	100
1958	1090	198	171	115	105,3
1958		100	100	100	
1962	1652	151	142,8	105,7	101,9
1963	1791	164	157,1	104,3	100,9
1964	1950	178	160,1	111,1	107,9
1965	2161	198	169,3	116,9	105,9

Kaynak : 1938, 1943 İş-İstatistikleri. 1950 Sanayi-Sayımı, 1951-1965 Sosyal Sigorta İstatistikleri.

TÜRKİYE'DE ÜCRETLER ZİNCİRLEME İNDEKSİ
(Bürüt, Ortalama Gündelik Ücretler)

	Zincirleme Nakdi Ücret İndeksi	Zincirleme İstanbul Geçinme İndeksi	Zincirleme Hakiki Ücret İndeksi	Hakiki Ücrette Zincirleme Yıllık Artış Yüzdesi %
1938	100	100	100	—
1943	157	347	45,2	—
1950	179	104	172	—
1951	120	98	122	22
1952	111	106	104,7	4,7
1953	106	103	102,9	2,9
1954	113	110	102,7	2,7
1955	115	108	106,4	6,4
1956	114	114	100	0
1957	112	112	100	0
1958	119	113	105,3	5,3
1959	121	126	96	-4
1960	109	106	102,8	2,8
1961	109	103	105,8	5,8
1962	106	104	101,9	1,9
1963	108	107	100,9	0,9
1964	109	101	107,9	7,9
1965	110,7	104,5	105,9	1,9

Kaynak : Sosyal Sigortalar Kurumu Ücretleridir.

Sabit Fiyatla Nüfus Başına Millî Gelir

Yıllar	Yıllar İtibariyle Reel Ücretlerin Mukayesesi		
	Sabit Fiyatla Nüfus Başına Millî Gelir İndeksi ¹	(1938 = 100) ²	Reel Ücret İndeksi
1927	65	—	—
1938	100	100	100
1943	—	—	45
1945	69	—	—
1948	—	101,8	—
1950	101	100,4	78,1
1952	—	118,7	101
1953	—	128,4	103,8
1958	129	138,1	119,3
1961	125	135,4	124,6
1962	128,6	139,3	126,6
1963	136,3	147,6	128,7
1964	138,8	150,4	139,1
1965	140,3	152,0	147,3

1) Birinci Beş Yıllık Plân Sh. 8'deki Millî Gelir rakamları esas alınmıştır.

2) Devlet İstatistik Enstitüsü Millî Gelir Yayın Numarası 475'e göre tanzim edilmiştir.

Sosyal Sigortalara Göre Ortalama Gündelik Ücretler

Yıllar	Nakdi Ücretler	Nakdi Ücret İndeksi	İstanbul Geçinme İndeksi	Hakiki (Reel) Ücret İndeksi
	TL.	(1953=100)	(1953=100)	(1953=100)
1951	4,62	84	91	92
1952	5,17	94	97	96
1953	5,50	100	100	100
1954	6,22	113	110	102
1955	7,21	131	119	110
1956	8,24	149	136	109
1957	9,22	167	152	109
1958	10,90	198	171	115
1959	13,28	241	216	111
1960	14,44	262	229	114
1961	15,64	284	236	120
1962	16,52	500	245	122
1963	17,91	325	261	124
1964	19,50	354	263	134
1965	21,61	392	275	142

1938 den bu yana reel ücretler bir hesaba göre %47 artmış görülmektedir. Yukarıda belirtilen diğer hesaplara göre ise devreleri ayrı ayrı ele alırsak 1952'de reel ücretler 1938 seviyesindedir. 1958 de 1953'e nazaran %15 bir artış ve 1965 de 1958'e nazaran %17 bir yükseliş görülür. 1953 yılı temel olmak üzere münhasıran sosyal sigortalara ait reel ücret indeksi de 1953 ile 1965 arasında %42 nisbetinde bir artış göstermektedir. Türkiye ortalamasının umumiyetle üstünde seyretmiş bulunan İstanbul mensucat sanayiinde ücretlerin seyrine göre de 1938 ile 1954 arasında reel ücretler 1951 de en yüksek haddine varmakta, bilâhare tedricî bir düşüş kaydetmektedir. Aşağıda bu cetvel görülmektedir .

Fakat bu artış nisbetlerinin görüldüğünden daha az olması muhtemeldir. Çünkü geçinme indekslerinin dayandığı aile bütçesi anketleri eskimiştir. Diğer yandan ücret bünyesi bakımından asgarî ve âzâmî ücretler arasında büyük fark oluşu sebebiyle ortalama ücretler, sayıları fazla olan büyük vasıfsız ve yarı vasıflı işçi kütesinin ücretlerinin çok üstünde kalmaktadır. Halbuki kaideten fiyatların hızlı yükselme devrelerinde geçinme indekslerinin umumî seviyesine nazaran zarurî ihtiyaç maddeleri fiyatları daha hızlı artar. Düşük gelirlî aile bütçelerinde ise zarurî ihtiyaç maddelerine ayrılan pay çok daha yüksek olduğundan hayat paha-

İstanbul Tekstil Sanayiinde Ücretler

Yıllar	Gündelik Ücretler	Nakdî	İstanbul Geçinme	Reel Geçinme
		Ücret İndeksi		
	Krş.			
1938	105	100	100	100
1939	126	120	101.4	118.8
1940	126	120	112.4	118
1941	129	124	138	89
1942	189	180	233	77
1943	211	200	347.7	57.6
1944	244	232	339	68
1945	277	263	354.4	74
1946	310	295	343	85
1947	343	326	344.3	91
1948	376	358	346	103
1949	409	389	379.2	102
1950	444	422	361.3	116.8
1951	488	465	355	131
1952	502	478	376	127
1953	565	538	389	125
1954	625	595	426	119

hılığmdan müteessir olma nisbeti daha fazla olur. Bu sebeple ortalama nakdî brüt gündelik ücretle 1938-1965 arasında muhtelif gıda maddelerinden alınabilen miktarları İstanbul fiyatlarına göre mukayese ettiğimiz zaman daha ziyade hükümetlerin subvansiyon yoluyla himaye ettiği buğday ve mâmûllerinden satın alınabilen miktarlarda belirli bir artış sağlanmış, diğer maddelerde az bir artış, et ve pirinç gibi bazı maddelerde ise bir azalış meydana gelmiş olduğu görülmüştür.

Bir Gündelik Ücretle Muhtelif Gıda Maddelerinden Satın Alınabilen Miktarlar (Kilogram)

Yıllar	Buğday					Toz Şeker	Bul-gur	Makar-na	Pata-tes	Fa-sul-ye
	Ekme-k	Unu	Pirinç	Sığı-r	Eti Süt					
	Litre									
1938	13.0	7.7	4.8	3.8	9.1	5.1	—	6.1	16.5	7.4
1955	20.1	11.2	5.3	2.6	11.7	4.8	10.2	6.7	13.7	4.3
1963	19.0	12.7	6.7	2.2	11.1	6.5	11.7	7.0	18.4	5.4
1965	20.5	14.9	4.6	2.4	13.6	7.8	12.2	8.1	24.5	7.8

**Devlet Plânlama Teşkilâtı Tarafından Yapılan Ücret Araştırması
Brüt Gündelik Türkiye Ortalaması**

Yıllar	Çıplak Ücretler	Çıplak Ücret İndeksi	İstanbul Gecinme İndeksi	Hakiki Ücret İndeksi
1955	6.59 TL.	100	100	100
1965	20.03	303.9	231	131.6

NOT : Özel teşebbüs çıkınca indeksler düşmüştür.

**Sosyal Yardımlar ve Munzam Mesai Ücretleri Vesair Dahil Olmak Üzere
Gündelik Ücret Gelirleri**

Yıllar	Gündelik Ücret Geliri	Ücret Geliri İndeksi	Gecinme İndeksi	Hakiki Ücret İndeksi
1955	8.21 TL.	100	100	100
1965	29.70	361.7	231	156.5

Bu araştırmada büyük ölçüde kamu teşebbüsleri hâkim bulunmaktadır. Çıplak ücretler daha ziyade ücret haddine tekabül etmektedir. Bu sebeple %51 artış görülmekte, sosyal yardım ve munzam mesailerle bu artış %56'yı bulmaktadır. Sosyal sigorta ücretlerine nakdî olmayan sosyal yardımlar dahil olmadığından sosyal sigorta ücretlerine dayanarak yapılan tahminler çıplak ücretlerdeki artışa yakın çıkmaktadır.

Çeşitli indekslerde görüldüğü gibi 1938-1965 arasındaki otuz yıla yakın bir devre içinde reel ücretlerde devrelere göre değişmekle beraber belirli artışlar olmuştur. Fakat gıda maddeleriyle yapılan mukayese bu artışların çok fazla olmadığını göstermektedir. Fakat her hâl-ü kârda işçinin hayat seviyesi 1938'den sonra harp yıllarında düşmüş, 1951-1952 yıllarında 1938 seviyesine ulaşmış ve ondan sonra 1959 yılı müstesna olmak üzere devamlı bir artış kaydetmiştir. Bu artış 1951'den sonra reel olarak yılda ortalama %3 civarında seyretmiştir.

III. Ücretin millî gelirdeki payı :

Reel ücretlerde bir artış kaydedilmiş olmakla beraber bu artışın ka-
baca nüfus başına sâbit fiyatla millî gelir artışını arkadan takip ettiği, ya-
ni ücretlerin millî gelirdeki payında yükseliş olmayıp hafif bir düşüş gö-
rüldüğü, bir diğer ifade ile reel ücretlerin umumiyetle millî produktivi-
te artışından daha az yükseldiğini söylemekte fazla hata olmayabilir. Ma-

mafih başta belirtildiği gibi bu hususun faal nüfus başına gelir ve tarım dışı faal nüfus başına gelir trendi ile mukayesesi daha sıhhatli bir neticeye varmak için lâzımdır. Mevcut kaynaklara göre reel ücretler değişik kaynaklara göre hesaplanan adam başına reel gelir artışına nazaran daha az yükselmiştir. Yalnız 1950 ile 1964 ve 1965 yıllarında reel ücretlerin adam başına reel gelir artışından fazla arttığı görülmektedir. Tarım dışında istihdam edilen fert başına sâbit fiyatla ortalama yıllık gelirin zincirleme artış indeksi 1964 ve 1965 yıllarında 3 ve 0.7, sanayi kesiminde ise 6 ve 0.2 olduğu halde reel ücretlerdeki zincirleme artış indeksi aynı yıllarda 7.9 ve 5.9 yükseliş kaydetmiştir. Bu durum da 1964 ve 1965 yıllarında ücretlerin millî gelirdeki payının arttığını göstermektedir. Fakat bu husus için, daha önceki yıllarda meydana gelen fiyat artışlarını ücretlerin telâfi etmiş olduğu söylenebilir. Esasen ilk yapılan toplu sözleşmeler sendikalar için biraz da siyasî havanın yardımıyla baskıdan kurtulmanın reaksiyonu şeklinde tezahür etmiştir. Ücret zamları ciddi hesap ve etüdlere dayanmadan subjektif değer hükümlerine bağlanmıştır. Bilhassa kamu teşekküllerinde çeşitli sebeplerle işverenlerin ücret zamlarına mukavemeti daha zayıf ve artışlar daha şiddetli olmuştur. Bu tempo özel sektörü de etkilemiştir. Bu durum biraz da toplu sözleşme sisteminden önce işverene kalan kâr payından sendikaların daha âdil bir ücret payı alması şeklinde de tefsir edilebilir.

Millî Gelir 1961 Fiyatlarıyla

(Milyon TL.)

	1963	1964	1965
Sanayi	8.440.4	9.166.3	9.928.1
İnşaat	2.686.9	2.850.5	3.092.8
Ticaret	4.397.8	4.727.6	5.044.3
Ulaştırma	3.298.6	3.506.4	3.751.8
Mali Müesseseler	3.522.9	3.780.1	4.067.4
Konut	1.784.7	1.916.5	2.089.2
Devlet Hizmetleri	4.778.5	5.098.6	5.547.3
Toplam	28.909.8	31.048.0	33.574.9

İstihdam (bin Kişi)

	1963	1964	1965
Sanayi	1.125	1.152	1.245
İnşaat	339	349	379
Ticaret	435	453	479
Ulaştırma	269	283	301
Hizmetler	808	867	935
Toplam	2.976	3.103	3.331

Kaynak : Kalkınma Plâni 1967 Programı fiilî gelir: sh. 4, istihdam sh: 11

**1955 Yılı Esas Olarak Sosyal Sigortalara Göre Ortalama Brüt
Günelik Ücretler**

Yıllar	Nakdi Ücret İndeksleri	Geçinme İndeksi	Hakiki Ücret İndeksleri
1955	100	100	100.0
1956	115.9	114	101.6
1957	127.8	127.7	100.0
1958	151	143	105.5
1959	184.1	181	101.6
1960	200.2	192.4	104.0
1961	216.9	198.3	109.3
1962	229	205.8	111.1
1963	248.4	219.3	113.2
1964	270.4	211	127.9
1965	299.7	231	129.4

TABİM DIŞINDA

İstihdam Edilen Fert Başına Gelir

(T.L.)

	1963	1964	1965
Sanayi, inşaat, ticaret, ulaştırma ve hizmetler	7503	7957	7974
Tarım Dışı Toplam	9714.3	10005.8	10079.5

İstihdam Edilen Fert Başına Tarım Dışı Gelir İndeksi (1963=100)

	1963	1964	1965
Sanayi, inşaat, ticaret, ulaştırma ve hizmetler	100	106.0	106.2
Tarım Dışı Toplam	100	103.0	103.7

Tarım Dışında (İstihdam Edilen Fert Başına) Gelir Zincirleme İndeksi

	1963	1964	1965
Tarım Dışı			
Reel ortalama gelir		103.0	100.7
Sigortalı Reel ücreti		107.9	105.9
Sanayide reel Ortalama gelir		106.0	100.2
	1963	1964	1965

İstihdam edilen insan
başına Milli Gelir

(1961 fiyatlarıyla) TL.

Artış İndeksi (1963=100)

Zincirleme İndeks

3770	3894	4028
100	103.3	106.8
—	103.3	103.4

Türkiye'de 1964-65 yıllarında reel ücretlerin artışı teorik bakımdan da teyid edilir. Zira hür sendikacılığın, yani toplu sözleşme sisteminin ilk başlangıç yıllarında sendikaların reel ücretleri fazlaca arttırılabildiği kabul edilmektedir. Fakat 1965 ten sonraki devrede sendikaların aynı nisbette bir ücret zammı sağlayabilmeleri (işverenlerin sisteme intibak etmiş, meseleyi etüdlere dayandırma cihetine gitmiş olmaları sebebiyle mukavemetleri artacağından) güç olabileceği gibi, fiyatların da yükselmesi ihtimali vardır. Nitekim 1965 te 275 olan İstanbul geçinme indeksi 1966 da 299 a ve 1966 mm son ayında, Aralıkta 315 e çıkarak %14 nisbetinde hızlı bir artış kaydetmiştir. Bu durumda nakdî ücretlerde bir artış sağlansa dahi reel ücretlerin 1964 ve 65 teki artış hızının temini güç olabilir. Bu sebeple toplu sözleşme sistemi millî gelirden ücretin nisbî payını arttırıp gelir dağılımını değiştirmeye tek başına kâfi gelmemektedir. Bu hususun malî ve sosyal mevzuatla tamamlanması gerekmektedir.

Toplu sözleşme ile ücretlerin tesbiti karma ekonominin ve demokrasinin kaçınılmaz şartıdır. Zira iş hayatındaki istihdam şartları ve bunun önemli bir vechesi olan ücretler bir ülkede üç şekilde tanzim edilebilir :

- a. Devlet ve hükûmet yoluyla,
 - aa. Teşriî organlar vasıtasıyla ve mevzuat yoluyla,
 - bb. Siyasî - kazaî yollarla - mecburî tahkim sistemi vasıtasıyla,
- b. İşverenler tarafından tek başına. Bu durum iş piyasası ve istihdam şartlarının iktisadî imkânlarla ve piyasa şartlarına göre tek taraflı tanzimdir.
- c. Kendi - kendine yardım yoluyla ve toplu sözleşmelerle.

Bu sistemde ücretler işçi-işveren arasında pazarlık ve anlaşma yolu ile tanzim edilir.

Bu üç sistemden birincisi otoriter rejimlerde ve devletçiliğin kuvvetli olduğu ülkelerde uygulanır.

İkinci sistem 19. asırda uygulanan Liberalizmi ifade eder. Bugün ancak bazı müstemlekelerde görülebilir.

Üçüncü sistem, karma ekonomi düzeninde uygulanır. Böyle bir iktisadi siyaset ise birden fazla siyasî partinin mevcut bulunduğu siyasî demokrasilerde uygulanır.

Bu gün Türkiye'de uygulanan ve bize en uygun olan şekil üçüncüsüdür. Yani taraflar arasında anlaşma yolu ile ücretlerin tesbitidir.

Toplu sözleşme sistemi ile ücretlerin tesbiti demokrasinin kaçınılmaz bir şartıdır. Çünkü demokrasi, bir ülkede iktisadî ve siyasî kudretin bir merkezde biriktirilmeyip muhtelif gelir grupları arasında dengeli ve âhenkli olarak paylaşılması halidir. Demokrasi hiç bir iktisadî, siyasî ve içtimâî grubun diğer gruplara mutlak şekilde tahakküm edememesi demektir. Demokratik rejimin başarısı, gruplar arasında iktisadî ve siyasî kudret dağılımının dengeli ve âhenkli olmasına bağlıdır. İş hayatında iktisadî kudretin dağılımında en önemli unsur toplu sözleşme sistemidir. Sosyal adalet(millî gelirin kâr, faiz, rant ve ücret ve fiyatları tesbit ve ile gerçekleşir. Bu gayeyi otoriter rejimlerde ücret ve fiyatları tesbit ve cebri çalıştırma yoluyla devlet yapar. 19. asır liberalizminde gelir dağılımını işveren tanzim eder. Demokraside ve karma ekonomide ücret ve kâr arasındaki gelir dağılımı toplu sözleşme yoluyla yapılır. Bu dağılımın iktisadî gelişmeyi hızlandıracak ve sosyal adaleti gerçekleştirecek şekilde tanzimi ise plânlama ile temin edilir. Gerçi demokratik rejimde plânlama ihtiyarîdir. Fakat aynı zamanda yol gösterici, ışık tutucu, teşvik edicidir.

Ücret siyasetinin iktisadî kalkınma stratejisinde kabul edilen prensiplere göre gerçekleşmesi işçi-işveren-hükûmet işbirliğine bağlıdır. İktisadî gelişme stratejisinin, ücret siyasetinde şu hususlar üzerinde durması lâzımdır :

1. Toplu sözleşme karma ekonomi düzeninin ve demokrasinin kaçınılmaz şartıdır.

2. Demokratik rejimin bekası, iktisadî ve sosyal kalkınmanın bu sistemle gerçekleştirilmesine bağlıdır.

3. Demokratik rejimde kalkınma sağlanmazsa otoriter rejimlere kayılır. Otoriter rejimde ne işletme hürriyeti, ne de sendika hürriyeti kalır.

4. Kısa vâdede menfaatleri çatışır görünen işçi ve işverenlerin ve sendikaların uzun vâdede menfaatleri müsterektir.

5. İşçi ve işveren sendika konfederasyonlarının millî bir ücret siyaseti takip etmeleri ve hükûmetin millî ücret siyaseti ile muayyen prensiplerde mutabakata varmaları lâzımdır.

6. Muayyen bir millî ücret siyasetinde 3 tarafın zirve anlaşması, toplu sözleşmenin taraflar arasında demokratik çerçeve içerisinde cereyan etmesine ve bu yolla ücretlerin tesbitine mâni olmayacak, fakat tarafların en üst organınca takip edilecek hedefler toplu sözleşme müzakerelerinde taraflara ışık tutacaktır.

7. İktisadî gelişme stratejisinde kabul edilecek yıllık kalkınma hızına ve gelir dağılım stratejisine göre, reel ücretin yılda ortalama ne kadar artması gerekeceği ve millî gelirden ücretlere gidecek payın toplamı üzerinde iknâ yoluyla anlaşmaya varılabilir. İşçi Sendika Konfederasyonu zu global miktarı ve iş kolları arasındaki ücret bünyesini bözmeden artış nisbetlerini hesaphyabilir ve grev komiteleri vasıtasıyla millî ve mahallî sendikaları bu hedefe sevke çalışabilir. Tamamen gerçekleşmese bile tarafların millî ücret siyaseti iktisadî kalkınma hedefi ile çatışmayan belirli objektif prensiplere dayandırılmış olur. İşveren sendikalarının da bunun karşılığında fiyat artışlarını kontrol etmeleri ve hariçten ithal olunan malların fiyatındaki artışlar dışında birim mâmûl başına kâr marjım arttırmak için fiyat artışına gitmeyi kabul etmeleri gerekir. İşveren sendikalarının bu gayeyi gerçekleştirmesi işçi sendikalarından daha güçtür. Fakat hiç olmazsa efkârı umumiyeye nezdinde ana prensip ve istikametler belli olmuş ve prensiplerden ayrılma nisbetleri ve kimlerin ayrıldığı daha belirli hale gelmiş olur.

Millî ücret siyaseti prensiplerinin bu esaslar dahilinde benimsenmesi, arzu edileni tamamen vermese de tecrübeye değer faydalar sağlayabilir.

Bu hususu tesbit için üçlü toplantılar yapılması faydalı olur, en önemli faydası iktisadî kalkınma stratejisini hazırlayan hükûmet delegeleri tarafından işçi ve işveren sendika liderlerine bu hususlar izah edilmiş olur. İşçi ve işveren sendika liderlerinin bu açıdan eğitimine önem vermek ve mesuliyetsiz davranışların sebebiyet vereceği tehlikeleri izah etmek lâzımdır.

B — Ücretlerin bünyesi bakımından durum :

Ücret bünyesi beş yönden ele alınabilir.

- a. Vasıf-ücret farkları yönünden,
- b. İşyeri-ücret farkları yönünden,
- c. İşkolu-ücret farkları yönünden,
- d. Coğrafi bölgeler - arası ücret farkları yönünden,
- e. Şahıslar - arası ücret farkları yönünden.

a) Vasıf ücret farkları bakımından şu noktalar üzerinde durmak gerekir :

İktisadî kalkınmanın hızlanması ve yatırımların artması vasıflı eleman ihtiyacını arttırmaktadır. Ülkemizin Birinci Beş Yıllık Plânında ye-

tişkin işçi, usta, ustabaşı ve teknik elemanlar için tesbit edilen hedeflere varılamamıştır. Vasıflı emek arzını arttırmak için vasıflı işlerin câzibesini arttırmak ve bunun için vasıflı işlerin ücretini yükseltmek gerekir. Bu prensip benimsendiği takdirde ücret artışının nisbî esasa göre *yüzde nisbeti üzerinden* artırılması teşvik edilmelidir. Miktar üzerinden yapılan *seyyanen zamlar* vasıf-ücret farklarını daraltır. Toplu sözleşmelerde nisbî zam esasına dayanan bir ücret siyaseti benimsenebilir.

Buna mukabil taban ücretlerinin sosyal mülâhaza ile asgarî geçim imkânlarına göre ayarlanması toplu sözleşme yerine asgarî ücret sistemi ile ele alınmalıdır.

Asgarî ücret sisteminin İş Kanunu tasarısında belirtildiği şekilde bölgeler itibariyle merkezî bir organ tarafından tesbiti hususu sür'atle tahakkuk ettirilmelidir. Bu güne kadarki dağınık tatbikat asgarî ücret kavramına uygun düşmemektedir. Asgarî ücret bölgelerinin tesbitinde bölge plânlamasında düşünülen bölgeler dikkate alınabilir.

b) İşyeri ücret farklarında en önemli husus : İşyerlerinin büyüklüğü, hukukî statü ve ödeme gücündeki (rantabilite) farklardan ileri gelen ücret farklarıdır. Bu üç hususu aydınlatacak ücret araştırmaları yapılmalıdır. Büyüklük ve rantabilite farklarının ücrete menfi tesirini önlemek için işkollarına göre optimum büyüklük hesaplarının yapılması ve yeni sanayi bölgelerine kurulacak işletmelerin optimum büyüklüğe uygun kurulması teşvik edilmelidir.

Hukukî statü bakımından şahıs firmaları ile şirketlerdeki ücretler incelenmelidir. Umumiyetle şahıs firmalarında ücretler daha düşük bulunduğundan, şirketleşme ücret açısından da teşvik edilmelidir. Diğer önemli bir araştırma özel ve kamu kesimlerindeki ücret farklarının tesbitine hasredilmelidir. İşçileri vasıf itibariyle vasıflı, yarı vasıflı ve vasıfsız diye üçe bölersek, istisnaları dışında umumiyetle son otuz yıl içinde vasıfsız ve yarı vasıflı işçi ücretleri kamu kesiminde özel sektörden daha yüksek olmuştur. Buna mukabil vasıflı işçi ücretleri özel sektörde kamu kesiminden yüksek bulunmuştur. Sebebi şudur : Türkiye'de yine belirli devre ve istisnalar dışında vasıfsız emek piyasasında emek arzı talepten fazladır. Piyasa şartları ücretleri asgarî geçim haddine doğru iter. Özel sektör piyasa şartlarına göre ücret öder.

Kamu sektöründe ise sosyal ve siyasî mülâhazalarla vasıfsız işçi ücretleri piyasa şartlarının gerektirdiği seviyenin üstünde tutulur.

Vasıflı emek piyasasında ise durum tersine olup yine istisnaî durumlar dışında emek talebi arzdan fazladır. Piyasa şartları vasıflı işçi ücret seviyesini yukarı iter. Özel sektör piyasa şartlarına uyar. Kamu kesiminde ise mevzuat ve bürokratik yapı buna engel olur. Bu sebeple yapılacak araştırmalarla bu durum teyid edildiği takdirde, özel sektörde taban ücretlerini yükseltmek için asgarî ücret sisteminden faydalanılır. Kamu sektöründe ise vasıflı ücretlerin esnekliğini ve vasıflı, yetişmiş elemanların kaçışını önlemek için kamu iktisadî teşebbüslerinin mümkün mertebe siyâsî tazyikten ve bürokratik baskıdan kurtarılıp piyasa şartlarına göre çalışma imkânlarını hazırlamak lâzımdır. “Yeniden düzenleme Komisyonu” çalışmalarının bu yönde de geliştirilmesi faydalı olur.

e) İşkolu-ücret farklarının sendikaların kuvvet ve pazarlık gücünün tesirinde kalarak piyasanın bünyesine ve fiyat strüktürüne göre teessüs etmiş yapısının bozulmamasına çalışmak lâzımdır. Zira batı ülkelerinde sendikalara ücret yönünden yapılan en ağır tenkitler işkolları arasındaki ücret farklarının piyasanın bünyesine göre teessüs etmiş yapısını bozması, emeğin işkolları arasında optimum dağılımına engel olması, ve bu yönden işsizliğe yol açması şeklindedir. Bu hususun yukarıda belirtilen millî ücret siyaseti stratejisi içinde belirli prensiplere (tavsiye mahiyetinde) bağlanması faydalı olur.

d) Aynı işkolunda *bölgeler-arası* farklar hususunda ayrıntılı incelemeler yapılması gerekir. Bu incelemeler yapıldıktan ve fiilî durum tesbit edildikten sonra takip edilecek siyaset hususunda teorik olarak üç ihtimal dikkate alınabilir :

Birinci siyaset : Aynı işkolunda aynı kademe ve işler için Türkiye'nin her vilâyetinde eşit ücret ödenmesini istemektir. Yani nakdî ücretlerde eşitlik sağlanması istenebilir.

İkinci siyaset : Aynı işkolunda bölgeler arasında reel ücretlerde eşitlik sağlamaktır. Bu durumda nakdî ücretler bölgeler arasında farklı olacaktır. Bu fark hayat pahalılığı farkı kadar olacaktır. Böyle bir tatbikatta hayat pahalılığının fazla olduğu yerlerde nakdî ücretler aynı oranda daha yüksek olacaktır. Böylece ister İstanbul'da ister Kâhta'da, ister Abana'da çalışın aynı işi gören işçilerin satın alma gücü eşit olacaktır. Bu uygulamada hayat pahalılığı fazla olan yerlerdeki işçiler korunmuş olur.

Üçüncü siyaset : Kalkınma seviyesi düşük olan mahrumiyet bölgelerinde çalışanların reel ücretini yüksek tutmaktır. Bu takdirde ikincinin tam zıddı olan bir siyaset uygulanır. Şöyle ki : Şayet mahrumiyet bölge-

sinde meselâ Hozat'ta geçinme indeksi 80, İstanbul'da 100 ise, Hozat'taki nakdi ücret 120 ye çıkarılır. Reel ücret İstanbul'da 100, Hozat'ta 150 olur. Yani Hozat'taki işçinin satın alma gücü İstanbul'dakinden %50 fazla olur. Şayet yeni yatırımların az gelişmiş bölgelere yapılması istenir ve vasıflı işçiler buralara gitmezse vasıflı işçiler bakımından bu ücret siyaseti uygulanır. Gaye emek arzım az gelişmiş bölgelere çekmektir. Meselâ Sağlık Bakanlığının Sosyalizasyon bölgeleri tatbikatı maaş farkları yönünden kabaca bu prensibe bir misal olarak gösterilebilir.

Dördüncü siyaset : Aynı işkolunda az gelişmiş bölgelerde reel ücretleri bir müddet düşük tutarak işçilik maliyetini düşürmek ve sermayeyi ve yatırımları bu bölgeye çekmektir.

İcabi hale göre bu çeşitli metodlardan en uygun görüleni kabul edilebilir. Bu da yine ücret siyasetinin iktisadî plânlama stratejisine intibak etmesini sağlayacak şekilde tanzim edilmelidir.

e) İşletmelerde *şahıslar arası ücret farklarının* âdil esaslara dayandırılması için iş-değerlendirilmesi sisteminin iyi uygulanarak benimsetilmesi düşünülebilir.

Ücret bünyesinin durumu : Bu hususta mevcut kaynaklardan sağlanan bilgilere göre :

Devlet Plânlama Teşkilâtı Sosyal Plânlama Dairesi tarafından yapılan araştırmalar sonucunda vasıfsız işçi ücretlerinin ortalama ücret seviyesinin yarısı kadar olduğu ve bunların toplam işgücünün 1955 te %32 ve 1965 te %36 sını teşkil ettiği görülmektedir. Asgarî ve âzâmî ücretler arasındaki büyük fark ortalama ücretler seviyesini yukarıya itmektedir. Dikkate şayan olan husus taban işçi ücretlerinde son 10 yılda %236 oranındaki artışa rağmen ortalama ücret seviyesine olan nisbetin değişmeyip sâbit kalmasıdır. En fazla ücret artışı usta-ustabaşı kademesinde ve teknik elemanlarda olmuştur. Bu durum yukarıda belirtilen temennilere uygun bir gelişme göstermektedir.

Taban ücretlerinin asgarî ücret sistemiyle yükseltilmesine de bu arada çalışılmıştır. 1965 yılında 40 işkolunda ve 51 ildede uygulanan asgarî ücret 1966 yılında 41 işkoluna ve 63 ile çıkarılmıştır. Bu arada bugüne kadar hiç asgarî ücret tesbit edilmeyen 12 il de asgarî ücret tesbiti için Çalışma Bakanlığınca asgarî ücret komisyonlarına emir verilmiştir. Yalnız 4 ilde sendika mevcut olmadığından asgarî ücret uygulanmasına geçilememiştir. 1966 Haziran ayında 208 iş ve yer için gerek eskiden tesbit olunan kararların yeniden gözden geçirilmesi ve gerek ilk defa olarak asgarî ücret tesbiti uygun görülmüş ve gerekli işlem yapılmıştır. Bunun

üzerine il asgarî ücret komisyonlarınca bu tarihten sonra 144 asgarî ücret kararı verilmiş ve bunlardan 64 ü itiraza uğramıştır. 64 kararın 55 i asgarî ücret itiraz tedkik kurulu tarafından incelenerek karara bağlanmıştır. 1966 yılı için itiraz tedkik kurulundan geçerek kesinleşen asgarî ücret ortalaması 1142 kuruştur. 931 sayılı yeni İş Kanununa göre asgarî ücretlerin tespiti meskezi esasa bağlanmış, il asgari ücret komisyonları kaldırılmıştır. Yeni sistemde asgari ücretler daha iyi düzenlenebilecektir.

Kamu kesiminde en yüksek ücret iktisadî devlet teşekküllerinde, en düşük ücret Bakanlıklarda ödenmektedir. Aradaki fark ortalama ücretlerde yarı yarıyadır. Son on yılda bu fark azalmayıp artmıştır. Kamu iştiraklerinde ücretler iktisadî devlet teşekküllerinden daha azdır, fakat fark çok değildir.

Kamu sektöründe ücretin yapısında görülen bir hususiyet ücret haddi (çıplak ücret) dışındaki ilâve ödemelerin yüksekliğidir.

SPD araştırmasına göre kanunî ve ihtiyarî sosyal yardımlarla münzam mesai ücretleri toplam ücret haddinin 1955 te %27 sini, 1965 te ise %51 ini teşkil etmektedir. Kamu sektöründe sendikalar toplu sözleşmelerle bilhassa sosyal yardımları arttırmaya çalışmışlardır. Böylece ücret haddelerindeki normal artışlar yanında çeşitli sosyal yardımlarla işçinin satın alma gücü yükseltilmiştir. Özel sektöre nazaran kamu sektöründe görülen en bariz hususiyet sosyal yardımların yüksekliğidir.

Sanayi Bakanlığından alınan bilgilere göre toplu sözleşmeler sonucunda Sümerbank, Şeker Şti., Seka, Demir-Çelik, Azot, Makine-Kimya ve Çimento sanayiinde gündelik ücret haddi (çıplak ücret) gündelik ücret gelirinin takriben yarısına düşmüş bulunmaktadır. Meselâ Sümerbankta gündelik ücret gelirinin yüzde itibariyle 51 ini ücret haddi, 10 unu prim, 11 ini sosyal yardım ve 28 ini (5837, 3008/37, 7467 v.s. kanunların) tahmil ettiği ödemeler teşkil etmektedir.

Bu zikredilen müesseselerde 1963 ten sonra yapılan ilk toplu sözleşmelerle işçilerin ortalama aylık gelirlerinde yüzde 9 ile yüzde 35 arasında artış sağlanmış bulunmaktadır.

Çalışma Bakanlığından verilen bilgiye göre sendikalar 1963 ten sonra 2732 toplu iş sözleşmesi akdetmiş, bu sözleşmeler 8382 işyerini kapsamış ve toplu sözleşmelerden 705.622 işçi faydalanmıştır.

C — Ücret sistemleri bakımından durum :

Ücret sistemleri bakımından : Hangi ücret sistemlerinin hangi işkolalarında en uygun bulunduğu incelenmelidir. Ondan sonra da mümkün

mertebe produktivite artışı teşvik edecek ücret sistemleri teşvik edilmelidir. Ücretlerin produktiviteye göre ayarlanarak işçinin artan müesiriyetinin karşılığını alması sendikaları bu yöne teşvik eder. Bu arada kamu teşekküllerinde *kâra iştirak sisteminin* uygulanması düşünülürse 440 sayılı Kanununun tatbikatı (sendikacıların idareye iştiraki) daha başarılı olabilir. Sistem olarak da iş değerlendirilmesi üzerinde durulması önemli bir konu teşkil eder.

Alınacak tedbirler :

İktisadî gelişmede ücret siyaseti hususunda alınacak tedbirler ilgili bahislerde belirtilmiş olup bunların dışında ülkemiz bakımından şu tedbirlerin alınması uygun olur :

1. İş Mahkemelerinin ayrılması, İş hâkimlerinin ihtisaslaşması.
2. Yüksek hakem kurulunda bir dökümantasyon bürosunun kurulması.
3. Çalışma Bakanlığının muhakkak, bütçe, kadro ve eleman bakımından takviyesi.
4. Çalışma Bakanhğı Araştırma Kurulunun yeniden düzenlenmesi, Eğitim Şubesinin kurulması.
5. Devlet İstatistik Enstitüsünde Çalışma İstatistikleri Şubesinin takviyesi. Sosyal Sigortalar Kurumu ve Emeldi Sandığı ile işbirliği yapmalarının temini.
6. İktisadî Devlet Teşekküllerinin müşterek bir (toplu sözleşme bürosu) kurması, ve bu büronun ücret siyaseti hususunda döküman vererek müşterek prensiplerin uygulanmasını sağlaması. Bu büro muhtelif kamu teşekküllerinin teknik seviyede işbirliği sağlaması amacını gütmelidir. Muhtelif işkollarında işçilik maliyetini yükselten aşırı derecede sosyal yardımlar, objektif prensip ve esaslara bağlanarak standardize edilmelidir.

Toplu Sözleşme Neticesinde İşletmelerin İşçilik Masrafında (Ücret ödemeleri toplamında) Meydana gelen artışlar (% İtibariyle)

Artış Sahaları	Sümerbank		Şeker		Çimento		Azot		Makine		Demir		Seka	
	%		%		%		%		%		%		%	
İşçi Sayısı	1.66	8.29	1	2.66	0.6	0.3	2.4							
Aylık Bütüt ücret														
Toplamı	18.29	30.8	9.15	11	6.1	11.3	13.60							
Aylık Prim														
Toplamı	18.76	55.73	19.34	—	10.7	23.57	5							
Yıllık Sosyal yardım toplamının 1/12 si	18.75	14.43	32	19	133	60.35	29.98							
İşçilere bir ayda yapılan sair kanunî ödemeler toplamı (5837, 3008/37,7467 m.			5											
Kanunlara göre	29.67	44.83	37.38	13	8.3	27	15.80							
İşçi Sigortalarına verilen aylık işveren işveren hissesi	12.29	34.5	16.22	10	6.5	24.57	15.58							
Genel Toplam artış	20.67	35.7	18.37	18	9.6	20.7	16.							

Kaynak : Sanayi Bakanlığı 1967 durumu.

TOPLU SÖZLEŞMELERİN TESİRİ

Aylık ücret gelirlerinde Artışlar

Nakdi ücret geliri artış indeksi

	Toplu sözleşmeden önce		Toplu sözleşmeden önce		T. S. den önce		Sonra	
	TL.		TL.		(Toplusözleşme öncesi = 100)			
Sümerbank	533	635.68	100	119.3				
Şeker	650	877.31	100	134.9				
Çimento	630	754.53	100	119.8				
Azot	715	871.57	100	122.0				
Makina-kimya	741	808.99	100	109.1				
Demir-çelik	755	911.00	100	120.6				
Seka	768	869.76	100	113.3				

Aylık Ücret haddinde artışlar

Nakdi ücret haddi artış indeksi

	TL.		(Toplu sözleşme öncesi = 100)	
Sümerbank	280.98	326.90	100	116.3
Şeker	326.67	394.68	100	121
Çimento	393.60	434.26	100	110
Azot	423.07	483.00	100	110
Makina kimya	479.35	505.83	100	106
Demir-Çelik	404.57	452.00	100	112
Seka	376.50	417.78	100	111

Kaynak : Sanayi Bakanlığı 1967 Durumu.

Ücret Geliri Bünyesi

Toplu Sözleşme Sonucunda
Aylık Ücret gelirinin yapısı

Sanayi Bakanlığının
murakabesine iştirak ettiği
bazı kamu teşebbüslerinde

	Brüt ücret haddi		Sosyal Sair kanuni ödemeler		Toplam
	aylık	Prim aylık	aylık vs. ye göre (aylık)	ödemeler	ödeme: ücret
	TL.	TL.	TL.	TL.	TL.
Sümerbank	326.90	60.89	71.89	176.00	635.68
Şeker	394.68	111.38	80.47	227.42	877.31
Çimento	434.26	16.7	122.63	180.94	754.53
Azot-Sanayi					
T.A.Ş.	483.00	46.01	90.83	251.73	871.57
Makina-kimya	505.83	12.49	39.08	251.54	808.99
Demir-Çelik	452.00	134.00	81.9	243.10	911.00
SEKA	417.78	51.47	138.14	262.37	869.76

ÜCRET UNSURLARININ ÜCRET GELİRİNDEKİ PAYI

	%	%	%	%	%
Sümerbank	51.4	9.6	11.3	27.7	100.0
Şeker	45				100.0
Çimento	57.6				100.0
Azot	55.4				100.0
Makina-kiyma	62.5				100.0
Demir-Çelik	49.6				100.0
Seka	48				100.0

Kaynak : Sanayi Bakanlığı, 1967 durumu.

Fiyatların hızlı yükseliş devrelerinde zaruri ihtiyaç maddelerinin, ortalama fiyat artışından daha hızlı yükseldiği aşağıdaki misallerde görülmektedir.

	Yıl	Geçinme İndeksleri		
		Toplam	Gıda	
(1) Ankara Geçinme İndeksi (Ticaret Bakanlığı Konj. Dair.) 1953 = 100 Ocak-Kasım	1963	260	279	
	1964	265	283	
	1965	283	308	
	1966	298	320	
(2) İst. Geçinme İndeksi (Tic. Bak. Konj. Dair.) Ocak-Kasım	1963	261	273	
	1964	263	272	
	1965	275	288	
	1966	297	312	
(3) İst. Ücretliler geçinme indeksi (İst. Ticaret Odası) 1958 = 100	Ocak	1964	160.1	160.6
	Mart	1965	169.3	176.0
	Temmuz	1966	176.8	187.4
	Kasım	1966	177.9	188.5
		1966	174.6	181.9
(4) Adana geçinme İndeksi (Devlet İstatistik Enstitüsü (1.7.1964 ile 30.6.1965 arası = 100)	Ocak	1966	107.9	109.9
	Mart	1966	111.1	113.3
	Temmuz	1966	111.7	115.7
	Ekim	1966	117.3	122.1
(5) Ankara Geçinme İndeksi (Devlet İstatistik Enstitüsü) (1958 = 100)	1962	134	140	
	1963	138	148	
	1964	140	150	
	1965	149	164	

Kamu Kesiminde Ücret Artış İndeksleri

	Kamu Kesimi		İstanbul	Hakiki
	U. Haddi (Çıplak)	Ü. Geliri (Sosyal)	ücretliler Geçinme İndeksi	Ücret İndeksi
1955	100	100	100	100
1956	120	134	112.7	118.8
1957	138	155	124.6	124.3
1958	153	176	144.1	122.1
1959	182	213	172.4	123.5
1960	204	235	182.8	128.5
1961	216	249	188.8	131.7
1962	226	262	197.1	133
1963	248	284	216.8	131
1964	181	324	219.9	147.3
1965	285	323	233.1	138.6

Kamunun Ortak Olduğu Kuruluslar

	Ü. Haddi	Ü. Geliri	Hakiki Ücret İndeksi
1955	100	100	100
1956	119	122	108
1957	126	127	101.9
1958	175	184	127.7
1959	198	211	122.6
1960	202	215	117.4
1961	196	207	109.5
1962	264	279	141.9
1963	223	242	111.5
1964	218	333	151.4
1965	353	447	191.8

Kaynak : SPD., 1966 Ekim Araştırması Sh. 23, 26.