

Ücret sistemleri

Yazan :

Ord. Prof. Dr. Alfred Isaac

I. Giriş

Eskidenberi beşerî sây iktisadî malların en kıymetlisi olarak tanınmıştır. Her mal, her istihsal vasıtası, her âlet ve hattâ topraktan elde edilen mahsuller bile beşeri sâyın eseridirler. Bununla beraber eski zamanlarda bu kıymetli mal istismar edilmiştir. Kölelik devrinde istihsalde ve her nevi iktisadî faaliyetelerde çalıştırılanlar herhangi bir hakka sahip değildiler. Ölünceye kadar istismar edilen bu insanlar hattâ ücret bile alamazlardı. Çoktanberi bu vaziyet iyileştirilmiştir, Bilhassa 19 uncu asırda sosyal siyaset sayesinde birçok terakkiler meydana gelmiştir. Bununla beraber esefle kaydedilecek bir şey de zamanımızda yine köleliğe benzer ve hattâ köleliğe müsavi olan bir vaziyetle karşılaşmakta oluşumuzdur. İş kampları namı altında bazı memleketlerde insanların iş kudreti korkunç bir mikyasta suiistimal edilmektedir. İnsanlık tarafından hoş görülme-yen bu vaziyete karşı şimdi Birleşmiş Devletler tarafından tertip edilen sosyal heyet bu kampların kontrol edlimesini kararlaştırmıştır.

Diğer mallarda olduğu gibi, beşerî sâyın de bahşettiği neticelere göre kıymetlendirilmesinin lâzım olduğu şüphesizdir. Takriben 2000 sene evvel yazılmış «işçi kendi ücretine müstahaktır» kaidesi bugün de caridir.

Yalnız ücretin tesbitinde birçok müşkülât meydana gelmektedir. Yani beşerî sây bir taraftan gayet çeşitlidir, diğer taraftan bir çok ruhî ve bedenî şartlara bağlıdır. Bundan dolayı zamanla birtakım ücret sistemleri meydana gelmiştir. Tabiatıyla sanayide istihsal metodlarının ıslahı ile birlikte ücret sistemlerinin de işin mahiyetine uygun olarak tanzimine çalışılmıştır.

II. Ücretin tayininde gözönünde tutulacak bazı âmilller:

Ücret sistemi ne olursa olsun ücretin tayininde insanın birçok hususiyetine bağlı olan âmillerin gözönünde bulundurulması icap eder. Ücret «say» denilen iktisadî bir kıymetin bedelidir. Fakat «sây» onu yaratan, vücade getiren işçinin yaşayışı, geçimi ve mesleki hayata hazırlanma şartlarıyla sıkı bir şekilde alâkalıdır. İşçi, lâzım gelen vasıf ve bilgilere sahip olabilmek için, diğer bir söyleyişle yetişmek için, tahsil, çıraklık, tecrübe zamanı gibi, çeşitli hazırlanma devrelerinden geçmek zorundadır.

İşçinin aldığı ücret bir defa, hiç olmazsa kendisine asgarî geçim imkânlarını temin edecek bir ölçüde olmalıdır. Halbuki, bu nokta, işçinin bekâr veya aile sahibi olmasına ve evli olduğu takdirde de, çocukların sayısına göre önemli bir ölçüde değişir. Bu itibarla birçok işletmelerde işçilerin, memurların ve diğer müstahdemlerin bedenî hallerine ve aile yükünün derecesine göre ücret miktarını âyarlıyan baremlerin mevcut olduğunu görmekteyiz.

Nihayet işçinin ihtiyarlık, hastalık, kaza veya diğer sebeplerle çalışamayacak hale geldiği zaman da hayatını idame edebilmesini temin etmek için, diğer bir tâbirle, ücretin asgarî geçim imkânlarından maada böyle bir tamamlayıcı unsuru da içine alması icap eder. Bu sahada sosyal sigortanın ifa ettiği birçok vazifeler vardır. Diyebiliriz ki, işletme sahibi tarafından verilecek sigorta aidatı da ücretin bir kısmını teşkil etmektedir. Şimdi bazı âmillerden bahsedelim.

1.) İşçinin şahsî ve ailevî durumu:

Ücretler bir bareme göre tertip edildiği zaman bilhassa aşağıdaki amiller nazarı itibarla alınmaktadır:

- 1.) İşçinin veya memurun yaşı,
- 2.) Medenî hali: Bekür ,evli ilh...,
- 3.) Çocuğu olup olmadığı,
- 4.) Çocukların sayısı,

İşçinin yaşına göre ücret:

Ücretin tayininde, işçinin yaşını nazarı dikkate almağa, çok defa devlet memurlarının aylıklarında tesadüf edilir ve bu metodu bütün ücretlerde de geniş bir ölçüde tatbik edildiği görülmektedir. Yaşlı olan işçiye, aynı işde kullanılan daha genç bir işçiye nazaran daha fazla ücret vermek prensibi, işinin yaşlandıkça, tecrübe ve maharetin artacağı, ana düşüncesine dayanmaktadır. Bununla be-

raber, bazı işlerde, genç bir işçi bazusunun kuvveti, çevikliği sayesinde, yaşlı ve tecrübeli bir işçiden daha fazla randıman verebilir. Ezcümle taş kırma gibi vasıtasız say kategorisine giren işçiliklerde vaziyet böyledir.

2.) *Meslekî tecrübeye göre ücret:*

Bu itibarla çok defa işçiye verilecek ücret, işçinin yaşına göre değil, muayyen bir iş sahasında, veya hiç olmazsa, muayyen bir hizmet ve meslek şubesinde geçirdiği zaman göz önünde tutularak âyarlanmaktadır. Bununla beraber muayyen bir iş başında senelerce çalışmak mutlaka bilgi, tecrübe ve randıman itibarıyla en yüksek bir mertebeye erişmiş olmak değildir. Bundan maada, uzun zaman, aynı işi görerek çalışan, bir işi göreneğe, eski usul ve kaidelere kuvvetli bir bağlılık, iletmece tatbik edilmesi istenilecek yeni usullere karşı menfi bir mukavemet ve isteksizlik de gösterebilir.

Bütün bu noktalar, «iş müddeti ölçüsünün de, sâıy randımanı bakımından yanlışsız bir kıstas teşkil edemeyeceğini göstermektedir.

3.) *Mahallî geçinme şartlarına göre ücret :*

Bazı ücret sistemlerinde de, mahallî geçinme şartlarındaki farkın bir rol oynadığı görülmektedir. Bu suretle, aynı vasıfta, aynı tecrübeye sahip bir işçiye memleketin bir noktasında başka, diğer bir köşesinde başka bir ücret verilmektedir. Bu suretle ayırt edilen ücret ölçüsünün dayandığı ana prensip, ücretin, yukarıda da izah ettiğimiz veçhile, her şeyden önce, asgarî geçinme imkânlarını temin edecek kifayette olması meselesidir.

Bu nevi ücret sistemlerinde, muhtelif şehir ve kasabalarda ödenecek ücretin heyeti umumiyesi için bir ölçü kullanılabilir. Meselâ İstanbul 100 sayılarak, Ankara 110, Bursa 70, Edirne 105 olarak itibar edilir ve ücretler bu ölçü üzerinden hesaplanır.

Bazan geçim şartlarında, bazı şehirlerde, bilhassa pahalı olan, muayyen birkaç unsur gözönünde tutularak, bu unsurlar için bir tazminat verilmek yolu tutulabilir. Ezcümle, Ankarada çalışacak memurlara, muayyen bir mesken zammı, şark vilşyetlerinde çalışan işçilere mahrukat zammı vermek gibi.

4.) *Gece ve gündüz işçiliklerinde ücret farkları :*

Ücret hadlerinin tayininde gözetilen diğer bir nokta da, gece işçilerine gündüz işçilerine nazaran daha yüksek bir ücret tediyeye

etmekten ibarettir. Aynıyle, fazla saat, yani normal iş müddetini aşan saat adedine göre, farklı ve yüksek bir tarifeye göre ödeme birçok ücret sistemlerinde gözönünde tutulan, ve bilhassa iş kanunlarıncı mecburî kılınmış olan bir usuldür.

5.) İşin mahiyetine göre ücret :

Ücretin tayini hususunda müessir olan âmillerden bahsederken, bu hususta sây'in mahiyetinin de bir rol oynadığını kaydetmek icap eder.

Bazı ağır işler, işçinin, çok yorulmasını, maden işçiliğinde olduğu gibi bazı hallerde ise, işçinin aynı zamanda, toprak altında, fena hava ve ziya şartları altında çalışmasını icap ettirebilir. Bazı işçiliklerde de taş kırma işletmelerinde, kimya fabrikalarında olduğu gibi, işçi daimî bir surette hayat ve sıhhati bakımından zararlı şartlar altında çalışmaya mecburdur. Bu gibi hal ve şartlar, ücret seviyesinin nisbî bir ölçüde yükselmesini intaç eder.

İşçinin muayyen bir sahada çalışmaya ehil olmak için geçirmek mecburiyetinde olduğu hazırlık devresinin (tahsil, meslek dersleri, çıraklık ilh...) uzun veya kısa sürmesi de nisbî ücret seviyesinde müessir olabilir.

III. Zamana göre ücret:

İsminden de anlaşılacağı gibi, bu sistemde zaman unsuru büyük bir rol oynamaktadır. Fakat hemen söylemek lâzımdır ki, zaman, daha doğrusu herhangi bir iş için sarfedilen zaman, her ücret sisteminde ehemmiyetlidir. Yani sarfedilen zaman ücretin tesbitinde esaslı bir eleman teşkil eder. Bu itibarla, sonra izah edeceğimiz parça başına göre ücret sisteminde dahi, sarfedilen zaman önemli olduğundan, bâş ka işe nazaran fazla zaman isteyen herhangi bir iş için de fazla ücret hesabedilmektedir.

Zamana göre hesabedilen ücrette, kelimenin umumî mânasında, işletme için, işçinin sarfettiği zaman bir esas teşkil eder. Demek oluyor ki, sırf zamana göre hesaplanan ücrette imâl edilecek parça adedi bakımından herhangi bir şart konmamıştır. Yalnız işçi, iş münasebetinin çerçevesi içinde vazifelerini görmekle mükelleftir. Tabii olarak, işçinin buna göre daima hareket ettiğini çalıştığını kontrol etmek icap eder. Halbuki umumiyetle birçok işlerde lâzım gelen zamanın tesbit edlimesi mümkün değildir. Bundan maada mütennevi işler bahis mevzuu olduğu takdirde, birçok hallerde inceden inceye bir kontrol yapmak mümkün olmaz. Hattâ birçok işler ölçü-

lemezler. Buna göre aşağıdaki hallerde zamana göre ücret sistemine müracaat edilir:

- 1.) Bir işçide muhtelif ve mütenevvi işler bahis mevzuu olduğu zaman (meselâ bir muhasip, bir depo idarecisi gibi).
- 2.) Daha ziyade itina ve dikkat isteyen, ve fakat süratın az bir rol oynadığı işlerde (meselâ optik sanayiinde olduğu gibi).
- 3.) İşçinin vazifesi hazır bulunmaktan ibaret olduğu hallerde. (meselâ bekçi, itfaiyeci gibi).

Zamana göre ücret şekillerine gelince, burada işin mahiyetine göre farklar göze çarpar. Şöyle ki, aylık (maaş) şeklinde olabileceği gibi, haftalık, günlük ve saat başına düşen ücret şekilleri de vardır.

Belki diyebiliriz ki: İş ne kadar basit olursa, ücret hesabında esas teşkil eden zaman vahitleri de o derecede küçüldür.

Tabii olarak zamana göre hesaplanan ücret, işçinin işletmeye tahsis ettiği zamanla orantılıdır.

IV. Parça başına göre ücret sistemi :

Sırf parça başına düşen ücret sarfedilen zamana bakmadan, imâl edilen parça adedine göre hesaplanmaktadır. Demin söylediğimiz gibi, parça başına göre ücret tesbitinde de sarfedilen zaman bir rol oynamakla beraber, zamana göre ücretten prensip itibariyle farklıdır. Yani parça başına göre ücret sisteminde işçinin kazandığı ücret tutarı belli başlı imal ettiği parça adedine bağlıdır. Diyebiliriz ki, parça başına ücret sisteminin tatbiki için, bir işin ölçülebilir oluşu şarttır. Bu itibarla parça başına göre ücret *her nevi* ölçülebilir işlere tatbik edilebilir. Meselâ iş yalnız bir deliği delmeden ibaretir. Bu halde burada işçinin deldiği delik adedi bahs mevzuudur. Diğer taraftan, ev sanayiinde olduğu gibi, ücret birçok hallerde herhangi bir *tam mamul* adedine göre hesaplanmaktadır.

İşçi bakımından kazanılacak ücret tutarı gördüğü iş birimleriyle orantılı bir surette artmakta veya azalmaktadır. Bu meyanda, söylediğimiz gibi, sarfedilen zaman bir rol oynamaz. Demek oluyor ki, iki işçiden biri diğerine nazaran aynı zaman içinde fazla sayıda parça imâl ettiğine göre fazla ücret bedelini almaktadır.

Parça başına ücret sisteminin zamana göre ücretten daha büyük bir tatbik sahası vardır. Önceleri işçiler tarafından parça başına ücret sisteminin tatbikine karşı itirazlar sürülmüştür. Bilhassa az olan ücret nisbetlerinin tesbitinde endişe edilen bir istismar korkusu vardır. Halbuki bu korku yalnız ücretlerin tesbitinde sarfedilen zaman kâfi derecede nazarı itibara alınmadığı hallerde yerindedir. Tabii olarak her şeyde olduğu gibi parça başına ücret sis-

teminin suiistimali de bahis mevzuu olabilir. Halbuki eski bir kaideye göre bir şeyin suiistimal imkânı o şeyin doğru olarak tatbikine mani olmaz.

Yukarıki mütalealarımızdan kolayca anlaşılacağı veçhile, bütün ileri memleketlerde parça başına ücret sistemine sağlam bir esas vermeğe çalışılmıştır. Muayyen bir iş lâzım gelen zamanı tesbit edebilmek için ayrıca araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalara iş *etüdleri* ismi verilmiştir. Her yeni işde olduğu gibi, ilk zamanlarda (takriben 80 sene evvel) bazı hatalara düşülmüştür. Bu hataların biri, yalnız nazarı olarak bir iş için lâzım gelen zamanı hesabetmekten ibaretti. Halbuki bu meyanda bazı mühim faktörler hesaba katılmamıştır. Yalnız birçok tecrübelerle istinaden daha iyi ve daha uygun metodlara başvurmağa başlanılmıştır. Diyebiliriz ki ücretin tesbitinde lâzım gelen hesaplar gittikçe daha realist bir esas üzerinden yapılmıştır. Bu hususta bilhassa Amerika ve Almanyada bu işlere mahsus mühendisler yetiştirilmiştir. Bunlara «zamanı ölçenler» ismi verilmiştir. Vazifelerine gelince, yalnız işin teknik cereyanını takip etmek değil, bundan maada hem ruhî ve hem de bedenî şartları tesbit etmektir. Bu suretle aşağıda zikredilen âmil-ler, göz önünde tutulmuştur:

- 1.) Herhangi bir iş için icap eden hazırlık zamanı,
- 2.) Nefes alma zamanı,
- 3.) İcabında âletlerin değiştirilmesi için lâzım gelen zaman,
- 4.) Makinenin yağlanma ve temizlenmesi için lâzım gelen zaman,
- 5.) Bir işin bitirilmesi için lâzım gelen zaman,

Bu suretle her türlü suiistimale karşı tesirli tedbirler alınmıştır.

Tabiatıyla bu gibi etüdler, yalnız bu işi kendi tecrübelerinden bilen bir kimse yapabilir. Aksi takdirde yine yalnız nazarı neticelerin elde edilmesi tehlikesi mevcuttur.

Bu izahattan maada bir mühim mesele daha vardır. Unutmamalıyız ki, aynı bransa ait işletmelerde istihsal şartları başka başka olabilir. Farzedelim ki, bir işletmede istihsal metodları biraz geri kalmıştır. Diğer bir işletmede ise, daha rasyonel metodlar kullanılmaktadır. Kolayca anlaşılacağı veçhile, işçi aynı iş için rasyonel istihsal metodlarına göre imal eden bir işletmede o derecede rasyonel çalışmıyan bir işletmeye nazaran daha az zaman sarfeder. Bir misal ile göstereyim. Bazı işletmelerde işçi lâzım gelen malzemeyi, depodan almak mecburiyetindedir. Bu suretle yalnız kat'edilecek yol için de-

ğil, icap eden formalitelerden dolayı da ayrıca zaman sarfedilmektedir.

Bu itibarla herhangi bir işletmede yapılan iş etütleri neticelerinin mihanikî bir surette diğer işletmelere tatbiki imkânsızdır. Diyebiliriz ki, iş etütleri yalnız bahis mezuu olan işletmeye mahsusdur. Bundan maada şunu söylemek lâzımdır ki, iş etütleri ilâni-haye ait oldukları işletme için cari kalmaz. Yani herhangi bir iş organizasyonunun veya istihsal metodlarının değiştirilmesi halinde yeni iş etütlerinin de yapılması lâzım gelir. Hattâ en ufak değişiklikler ehemmiyetli olabilir, yani iş şartlarına tesir edebilir.

Görülüyor ki, iş etütlerinin tatbikinde aynı branşa at muhtelif işletmeler arasında birçok farklar olabilecektir.

Şimdi meseleyi başka bakımdan tetkik edelim. Bu hususta aynı işletmede çalışan işçilere bakalım. Meşhur Amerikan organizatörü *Taylor* geçen asırda iş etütlerinin tanzimine başladığı zaman, *en iyi çalışan* ve *en çabuk çalışan* işçinin neticelerini esas olarak almak temayülünü gösterdi. Bu usul büyük mikyasta adaletsizliklerle neticelendi. Bir de bu surete tesbit edilen parça başına düşen ücret tutarları hakikate uygun değildi. Çünkü bir *rekor* işçinin kabiliyeti *değil* bir *vasatî* işçinin vaziyeti esas olarak alınmalıdır. Bu itibarla bugün iş etütlerinin esasları daha faydalı bir temele dayandırılmaktadır.

Yalnız vasatî işçinin vaziyetinin nazarı dikkate alınması nedir ve nasıl yapılır? Bu hususta da şümüllü bir surette etütlerin yapılması lâzım gelir. Şöyle ki: Mümkün olduğu kadar büyük bir miktar işçi tetkike tâbi tutulmalıdır. Bahis mevzuu olan işletmede kâfi derecede işçi mevcut olmadığı takdirde, aynı işçi birçok defa tetkik edilmelidir. Ve elde edilen neticeler bir tabloya kaydedilmelidir. Tetkike tâbi tutulmuş işçi adedi kâfi derecede olduğu takdirde, *en çok tekerrür eden netice* şüphesiz vasatî olarak kabul edilebilir.

Bu metoda karşı herhangi bir itiraz yapmak mümkün değildir. Bütün işçilerin vasatî vaziyetini göz önünde tutan bu metod şüphesiz tam adil bir metoddur.

V. Primli ücret :

1.) Umumî mülâhazalar

Gösterdiğimiz gibi, ücretin tesbitinde bilhassa vasatî işçinin vaziyeti nazarı itibara alınmalıdır. Yalnız *vasatîden fazla çalışan işçi* veya *vasatî kaliteden daha iyi kaliteyi* imal eden bir işçi yine bu iş

için sadece vasatî bir ücret aldığı takdirde, zamanla hoşnutsuzluk duyacaktır. Ve yine bir adaletsizliğin meydana gelmesi tehlikesi vardır. Bu vaziyete karşı zamanla *primli ücret* şekli tatbik edilmiştir.

Modern iş hayatında primli ücret usulüyle takip edilen gayeler şunlardır:

1.) *Miktar veya keyfiyet bakımından* fevkalâde bir iş karşılığı olarak adilâne bir ücretin verilmesi, başka bir ifade ile fevkalâde bir iş gören işçiye adalet endişesinden hareket ederek, normalin üstünde ücret ödenmesi,

2.) İşçileri daha iyi veya daha fazla iş görmeye *teşvik etmek* gayesi.

3.) Mazide tatbik edilen ceza usulü yerine maksada daha uygun gelen başka bir metodun yürütülmesi, yani ceza sistemini *yeni bir ücret sistemine* kalbetmek hedefi.

4.) İşletmenin *rasyonellik* nisbetinin arttırılması mülâhazası.

Görülüyor ki, yalnız adaletin temini bahis mevzuu değildir, primli ücret sisteminin diğer gayeleri de vardır. Bilhassa işçinin daha fazla iş veya daha iyi iş görmesini teşvik etme gayesi zikredilmek lâzımdır. Bu gaye de işçinin menfaatini göz önünde tutar. Çünkü bazan işçinin fazla iş yapmağa veya daha iyi kaliteyi meydana getirmeğe temayülü yoktur. Bu vaziyet yalnız primli ücret sistemi sayesinde teşvik edilebilir.

Zikrettiğimiz ceza usulü eskiden bazı hallerde tatbik edilmiştir. Bilhassa zamana göre ücret sisteminde çalışan işçiler zamanında iş yerine gelmedikleri takdirde, herhangi bir prensibe göre meselâ her 5 dakika için 10 kuruşluk bir cezaya tâbi tutulmuştur. Bir de herhangi bir parçanın imalinde yapılan kusurlara göre yine cezalar tesbit edilmiştir. Sorra göstereceğimiz tatbik edilen prim usullerinin daha yerinde olduğu aşikârdır.

Son zikrettiğimiz gaye daha ziyade işletmenin rasyonel çalışmasını göz önünde tutar. Tabii olarak bu gayenin ilk görüşte işçinin menfaatini değil, daha ziyade işletmenin menfaatini göz önünde tutan bir gaye olduğu zannedilebilir. Fakat bugünkü ilmî fikirlere göre işçi yalnız çalışan bir kimse olarak değil, aynı zamanda da *istihlâk eden* bir kimse olarak telâkki edilmek icap eder. Ve rasyonel çalışan bir işletmenin neticelerinden de işçi zümresi istifade eder.

2.) *Primli ücretin tatbikinde mevcut olması icap eden şartlar:*

Her ücret metodunda olduğu gibi, primli ücretin tatbiki husu-

sunda da işletmedeki çalışma şartlarının göz önünde tutulması bir zarurettir. Bu meyanda bilhassa işin devamlı ve arızasız bir surette görülmesi asli maksadı teşkil eder. Meselâ işin ifası için lüzumlu olan ham madde, malzeme, âletler, yedek parçalar daima işçinin emrine amade bulunmalıdır. Bunun haricinde makinelerle her nevi tesislerin de daima kullanılabilir bir durumda tutulması lâzım gelir. Bu gibi şartlar mevcut olmayınca, primli ücret prensibinin tatbiki çok mânasız olur.

Nihayet, primli ücret miktar esasına göre veriliyorsa, bu halin işin keyfiyetinde, yani kalitede bir geriliğe yol açamamasına dikkat etmek lâzımdır.

3.) *Primli ücret metotlarında dikkate alınacak muhtelif hesap esasları :*

Önce şunu söyliyelim ki, primli ücretin dayandığı hesap esasları hakkında elde muhtelif imkânlar vardır. Aşağıda bunlardan bazılarına işaret etmek istiyoruz:

a.) Herhangi bir iş için endividüel bir prim tesbit edilir. Şüphesizdir ki, bu kabil haller yalnız tekerrür etmiyen işler için bahis mevzuu olabilir.

b.) Âdi ücret metoduna, yani esas teşkil eden ücret metoduna göre asgarî iş miktarı bahis mevzuu olmadan herhangi bir miktardan itibaren alâkalı işçi prime hak kazanır. Meselâ bir işletmeden muayyen bir işte parça başına ücret verilmekte ise, bu takdirde işçi için muayyen bir iş miktarına varmak bir şart olarak öne sürülebilir ve bu primli ücrete istihkak kespedebilmek için, asgarî bir istihsal hadinin fevkine çıkmak şart koşulabilir.

c.) Âdi ücret metodunda dahi muayyen bir miktar, asgarî bir had olarak tesbit ve tayin olunabilir ve ancak bu minimum miktara varıldıktan sonra primli ücret işlemeye başlar. Meselâ işçi bir saat zarfında 10 parça imâl ediyorsa, bu haddi aşan fazla miktar üzerinayyen bir kaide dahilinde artar veya azalabilir.

Bundan maada, prim, bir tek işçi için değil bir grup için tesbit edilen prim nisbeti aynı kalabilir. Meselâ her tasarruf edilen dakika veya saat başına prim kazanılır. Diğer taraftan prim nisbeti muayyen bir kaide dahilinde artar veya azalabilir.

Bundn maada da, prim, bir tek işçi için değil bir grup için tesbit edilir. Meselâ herhangi bir atelyenin işi usta başı ve işçilerin iştirakiyle muayyen bir miktardan fazla olursa, veya muayyen bir kalite üstünlüğü olduğu takdirde prim tevzi edilir.

4.) *Primli ücret metodunun tatbikinde bahis mevzuu olan haller:*a) *Miktara göre verilen primli ücret,*

Şüphesiz ki, bu gibi primli ücret metodlarında, bilhassa normal istihsalı arttırabilmek için başvurulmaktadır. Bu suretle primli ücret metodu bu gayeye varabilmek için tek vasıtayı teşkil eder. Daha açık bir ifade ile, primli ücret sistemi istihsalı arttırmak için bir tedbir olarak kullanılır veya buna fazla posta ilâve etmek metodunu tamamlamak için başvurulur. Aynı zamanda işletmede rasyonellik nisbetinin arttırılması da bahis mevzuu olabilir. Diğer bir deyişle, vahide düşen maliyet masraflarının azaltılması bu ücret metodunun kullanılmasına sebebiyet vermektedir.

Bazı ücret sistemlerinde primli ücrete hak kazanabilmek için asgarî olarak *saat başına muayyen bir miktar imal edilmesi şart koşulur*. Hesap, muhtelif hal ve vaziyetlere göre, ya elde edilen fazla istihsal miktarına veya tasarruf edilen zamana göre yapılabilir. Bu gibi ücret sistemlerine «pensum» sistemleri denilir. Tabiidir ki, bu kabil usullerin tatbikinde normal istihsal miktarının önceden tesbiti lâzımdır. Bununla beraber bu asgarî miktarı ve bu miktara müessir olan unsurları zaman zaman tetkik etmek de şarttır. Yani istihsal metodlarına göre, demin söylediğimiz gibi, işçi tarafından görülebilecek iş miktarı da değişebilir. Onun için, sonra izah edeceğimiz *Bedeaux sisteminde* de olduğu gibi, her hafta en az olmak üzere, vaziyetin iş etütleriyle muntazam bir surette tetkik edilmesi icap eder.

Bazı istihsal metodlarında, bu meyanda bilhassa zincirleme metodunda olduğu gibi, tek işçinin istihsal miktarına tesiri ya hiç yoktur veya pek cüzîdir. Fakat herhangi bir işçi grubunun toplu çalışma neticesi olarak fazla istihsal meydana getirdiğine göre, kazanılan prim usta başı ve gruba dahil işçiler arasında tevzi edilebilir. Bu bakımdan şuna ehemmiyetle işaret etmek lâzımdır ki, miktar üzerinden verilen primlerin ödenmesi ancak mamullerin kalitesinin bozulmaması şartına bağlı bulunmaktadır.

b) *Keyfiyete (kaliteye) göre primli ücret :*

Biliyoruz ki, işçilerin, mamullerin kalitesi üzerindeki tesirleri, halden hale, az veya çok olabilir. Bilhassa küçük sanatlarda olduğu gibi, umumiyetle her türlü el işlerinde bu tesir bilhassa çok bariz bir mahiyet arzeder. Halbuki istihsal ameliyesi makineleştirildiği ve hatâ otomatikleştirildiği takdirde dahi işçinin mamûller kalitesine tesiri yine muayyen nisbetler dahilinde baki kalmaktadır.

Bu meyanda muhtelif imkânların göz önünde tutulması lâzımdır. İlk olarak imal safhasında bazı hatâların bertaraf edilmesi akla gelir. Meselâ dokumacılıkta işçi işini hatasız, yani potsuz gördüğü takdirde, prime hak kazanmalıdır. Prim nisbetine gelince, bu, geçmişte yapılan tecrübeler esas olarak alınmak ve eskiden yapılmakta olan hatâlarla kıyaslanmak suretiyle tayin edilir.

Bazan da kalitenin *daha üstün bir seviyeye çıkarılması* prime hak kazandıran bir sebep teşkil edebilir. Bazı sanayi branşlarında herhangi bir iptidâî maddeden mümkün olduğu kadar fazla randıman temini çok ehemmiyetlidir. Meselâ şeker sanayiinde pancarın randımanı ve mensucat sanayiinde ise yapağının randımanı bu branşlarda büyük bir rol oynayabilir. Halbuki bu kabil hallerde randımanın yükselmesi her şeyden evvel istihsal metodlarının islâhına bağlı bulunmaktadır.

Diğer taraftan taş ocaklarında taş kırma işlerinde çalışan işçilere, parçaların istenilen büyüklükte kırılmasını teşvik için umumiyetle bir prim ödenmektedir. Birçok hallerde ise, elde edilen üstün bir kaliteyi muhafaza eylemek endişesi hakimdir. Bu hususta alâmeti farikalı teknil mamuller güzel bir misal teşkil eder. Meselâ ilâçlar, fotoğraf işlerinde kullanılan mallar ve itriyat malzemesi bu kabildendir.

c) *Tasarruf esasına göre verilen primli ücret :*

Her sanayi branşında mümkün mertebe rasyonel bir surette çalışabilmek için *tasarrufa* dikkat etmek gayet mühimdir. Birçok hallerde bu gayeye iyi ve tesirli bir kontrol cihazıyla varılmaktadır. Fakat birçok hallerde bu maksatla aslî ücrete ilâve olarak bazı primler verilmektedir. Meselâ işçinin işlediği ham maddeyi, malzemeyi veya elektrik cereyanı gibi enerjiyi dikkat ve tasarrufla kullanması için, kendisine sabit bir ücretten maada, bu sahalarda temin edebileceği tasarruf miktarı üzerinden hesaplanan munzam bir ücret de ödenir.

Her istihsal ameliyesinde normal sarfiyatın dışında muayyen bir nisbette fire, talaş, ve diğer bakiyelerin bertaraf edilmesi her zaman imkân dahilinde değildir. Fakat bu nisbet de dikkatsizlik neticesi olarak muayyen hadleri aşabilir ve bu suretle israf doğmuş olur. Bu israfın önüne geçebilmek maksadiyle bilhassa primli ücret sistemine baş vurulmasıyla çok faydalı neticeler alınmaktadır. Buna güzel bir misal olarak, bazı memleketlerde tramvay vatmanlarına cereyan tasarrufu üzerinden verilen primler zikredilebilir. Tec-

rübelere göre, bu metoddan gayet müsait neticeler elde edilmektedir. Yine bu cümleden olmak üzere, makinelere, aletlere ve diğer her türlü vasıtalara iyi bakılması prime hak kazandırabilir.

Bazı sanayi branşlarında istihsal vasıtalarına iyi bakılması hayati bir mesele teşkil eder. Bu suretle istihsal vasıtalarının istimal müddetlerinin uzatılması yalnız istisnai bazı haller için bahis mezzu bir hâdise olmayıp, bilâkis istihsal vetiresinin arızasız bir şekilde devam edebilmesi, başlı başına tesisatın iyi bakılmasına mütevakıf bulunmaktadır. Meselâ yüksek fırınlarda, tesislerin mükemmel bir şekilde ve her türlü itina ve dikkatle muhafazası çok ehemmiyetli bir noktadır.

Nihayet atlar, mandalar, merkepler gibi istihsal vetiresinde çalışan canlı vasıtaların bilhassa memleketimiz bakımından asla ihmal edilmemesi lâzımdır. Birçok tetkiklerin gösterdiği gibi, yük hayvanlarının ömrü, bakıma ve onlara karşı yapılan muameleye sıkı sıkıya bağlıdır. Bazı memleketlerde arabacılar iyi bakım esasından bir prim vermek suretiyle de iyi neticelere varılmıştır.

d) *İş yerlerine tam bir intizam ile devam esasına göre verilen Primli ücret :*

İşçilerin, memurların atölye ve bürolara *tam bir intizamla devam etmeleri, tam vaktinde iş başında bulunmaları*, gerek işletme faaliyetlerinin randımanı, gerek işletme sevk ve idaresinin muhtaç olduğu umumî disiplin bakımından, hassasiyetle takip edilecek bir noktadır. Mazide bu gayeye —demin söylediğimiz gibi— sıkı bir kontrol ve devamsızlığı görülen işçilerden para cezaları kesmek yolu ile varılmakta idi. Bugün ise, aynı netice, iş yerlerine intizamla devam hususunda titiz bir itina gösteren işçiye, sabit ücretin dışında bir prim ödemek suretiyle de temin edilebilir ki, buna *devam primi* denilir.

Bu mesele bilhassa muhtelif postalarla çalışan işletmelerde büyük bir ehemmiyet arzeder. Meselâ gece postası saat sekizde sona erdiği takdirde, yine aynı saatde başlayan ikinci posta ancak bu postaya dahil işçi ve müstahdemlerin vakit ve zamanında hazır bulunmaları ile arızasız bir şekilde işine devam edebilir. Bazı sanayi branşlarında istihsal ameliyesinin tabiat ve mahiyetinden dolayı posta usulünün tatbiki bir zaruret teşkil eder. Bilfarz yüksek fırınlarda işin arızasız bir şekilde devam son derece mühimdir. Nakliyat sahasında, meselâ trenlerde vaziyet de aynıdır.

VI. İktisadî hayattaki muhtelif ücret sistemleri :

Şimdiye kadar bahsettiğimiz ücret sistemleri iki gruptan ibaretti. Birincisi esas ücret sistemleri, ki zamana göre ve parça adedi-ne göre ücret sistemleri idi. İkincide ise primli ücrete ait bir takım metodları tetkik ettik. Bu muhtelif unsurlardan zamanla yine bazı müstakil ücret sistemleri meydana gelmiştir. Demek oluyor ki zamana göre ücret, parça başına ücret ve bir de primli ücret unsurlarından bazı kombinezonlar bulunmuştur. Ve bu suretle birçok yeni ücret sistemleri doğmuştur. Şimdi bunlardan bahsedeceğiz. Fakat bu konferansın çerçevesi dahilinde yalnız bazılarının karakteristik vasıflarının izahı mümkün olmaktadır.

1.) Rowan ücret sistemi :

Rowan ücret sisteminin prensipleri şunlardır :

- 1.) Önceden saat başına bir esas ücret tayin edilir.
- 2.) Bir saat zarfında başarılması şart koşulan istihsal miktarı da önceden tayin edilir.
- 3.) Vücu de getirilmesi şart koşulan istihsal miktarı bir saat-ten daha az bir zaman çerçevesi dahilinde elde edildiği takdirde, tasarruf edilen zaman, evvelce tesbit olunan zamana nisbet edilmek ve saat başına tayin edilen ücret göz önünde tutulmak suretiyle, prim tutarı hesaplanır.

4.) Nihayet ücretin heyeti umumiyesi de saat başına veya di-ğer bir prime göre hesaplanmaktadır.

Yukarıdaki izahlarımızı bir misal ile aydınlatmaya çalışalım:

Bir fabrikada herhangi bir iş için saat başına 120 kuruş esas ücret verilmekte olduğunu farzedelim. Ancak işçinin bu muayyen zaman dahilinde bahis mevzuu olan parçalardan 10 tanesini vücu de getirmek mecburiyetinde bulunduğunu da kabul edelim.

İşçi bu ameliye esnasında bilfarz 5 dakika tasarruf ederse, yani işi 55 dakika içinde ikmal ederse, prim şu şekilde hesaplanacaktır :

1 dakikalık zaman tasarrufuna $120 : 60 = 2$ kuruşa ve 5 dakika-lık zaman tasarrufuna ise $(120 : 60) \times 5 = 10$ kuruşa balığ olan prim tekabül etmektedir. Fakat bu meblâğlar yalnız 55/60 nisbetinde ve-rilmektedir. (Yuvarlak rakamla 9 kuruş olarak). İşçi yukarıdaki mütalâalara göre 55 dakika çalışmıştır. Buna göre istihkak ettiği ücret tutarı şudur:

$$\frac{55 \times 120}{60} = 110 \text{ kuruş}$$

Bu suretle işçinin istihkak ettiği hakikî ücret:

Esas ücret	110	kuruş
Primli ücret	9	»
		119	kuruş

İşçi bu suretle devam ederse, saat başına topyekûn ücreti 130 kuruştur. Tabii olarak bu suretle muhtelif şartlara göre saat başına düşen ücret hesaplanabilir.

2.) Halsey ücret sistemi :

Bu sistem, Rowan sisteminde olduğu gibi muayyen bir iş miktarı tayin eder. Bu miktar muayyen bir zaman içinde, bilfarz 1 saat içinde başarılrırsa, prim verilir. Ve saat başına önceden tesbit edilen sabit ücret her halde verilir. Bu sistemin tatbikinde yine muhtelif metodlar kullanılabilir. Meselâ her tasarruf edilen dakika veya saat için tesbit edilen prim, bilfarz 2 kuruş, işçiye aittir. Yoksa yalnız muayyen bir kısım, meselâ 1/2, 1/3 işçi için kalmaktadır. Diğer kısım ya işletmeye veyahut usta başma düşebilir.

3.) Taylor ücret sistemi :

Bu sistemde de muayyen bir iş için lâzım gelen zaman önceden tesbit edilir. Ve bu zamana varıldıktan sonra mühim derecede esas ücrete bir zam yapılır. (%25.- 30).

4.) Bedaux ücret sistemi :

Bu sistem şimdiye kadar gösterdiğimiz bütün ücret sistemlerinden esaslı bir surette farklıdır. Burada yalnız esaslarından bahsedebiliriz. Hesapların ana temeli 1 B yani bir Bedeaux birimidir. 1 B bir dakikada yapılacak iş miktarını gösterir. Bir B saati zarfında 1 B X 60 yani 60 B imal edilebilir. «B» brimleri, tıpkı para birimleri gibi her işin kıymet takdirinde kullanılır. Farzedelim ki, bir işçi muayyen bir günde 250 parça imal etmiştir. Atelye idaresi bu işi 3 B lik bir iş olarak saymıştır, (her parça için). Bu suretle işçi günde 250 X 3 B yani 750 B imal etmiştir. Ve bu esas üzerinden ücret hesaplanacaktır. Şöyle ki:

Normal olarak ve asgarî iş miktarı bir iş gününde $8 \times 60 \text{ B} = 480 \text{ B}$ olsun.

Şu hale göre işçi $750 \text{ B} - 480 \text{ B} = 270 \text{ B}$ şart koşulan Bedeaux birimlerinden fazla çalışmıştır.

270 B işe, 60 B bir saat olduğuna göre, $270 : 60 = 4,5 \text{ B}$ saati teşkil eder. Bu 4,5 sati üzerinden işçiye ödenecek prim tutarı hesaplanacaktır. Umumiyetle Bedeaux sisteminde prim hesabında âdi saat başına düşen ücretin 3/4 ü hesaba katılmaktadır. Misalimizde saat

başına düşen 0,60 T. L. olduğu takdirde, prim hesabındaki kullanılacak ücret $3/4 \times 0,60 = 0,45$.

Bu suretle prim	4,5 X 0,45	2,025
Esas ücret ise :		
8 saat beher 0,60	4,80
Ve topyekûn ücret	6,83

Bedeaux ücret sistemi de diğer ücret sistemlerinde olduğu gibi iş etütlerine istinad eder. Yalnız bu sistemde iş etütleri hususî bir mahiyet arz etmektedirler. Yani iş etütlerinin neticeleri her hafta kontrol edilir ve lâzım gelirse, neticeleri değiştirilir. Ancak bu suretle sağlam esaslara göre Bedeaux sistemi tatbik edilebilir.

5.) *İşçilerin kâra iştiraki meselesi :*

Çoktanberi işçilerin kâra iştiraki meselesi birçok münakaşaların mevzuunu teşkil etmiştir. Taraftarlar ve aleyhinde konuşanlar vardı. İşçi kâra iştirak ettirildiği zaman, onu zarara da iştirak ettirmek lâzım gelir. Fakat bu gibi haller devamlı olarak düşünülemez. Almanya'da (Jena'da) bulunan Zeiss fabrikası bir istisna teşkil etmiştir. Çünkü burada işçilerin iştiraki inceden inceye ve bir ananeye istinad ederek tesbit edilmiştir.

Diyebiliriz ki, işçi umumiyetle kendi kendine doğrudan doğruya işletmenin neticesine (kârlı olsun, zararlı olsun) tesir edemez. Onun için yalnız işçinin elinde bulunan imkânların nazarı itibara alınması yerindedir. (meselâ muayyen zaman içinde herhangi bir parça adedi imal edilmek şartıyla gibi...) Bununla beraber birçok sene evvel Amerikada bulunan Towne isimli bir mühendis, ücret sistemi olarak muayyen bir iştirak metodu üzerinde düşünmüştür. Towne'a göre işçi muayyen masraf kategorilerine tesir edebilir. Yani işçinin çalışmasına göre bazı masraflar az veya çok azalmakta veya çoğalmaktadır.

İşçinin bu gibi tesirlerini tetkik edebilmek için, Towne bu masraf unsurlarının ayrı ayrı hesaplarda toplanmasını teklif eder. Bununla beraber bu esaslara istinad eden ücret sistemleri pek revaç bulmadılar. Çünkü bunların tatbiki, gayet bitaraf bir işletme idaresinin bulunmasını icap ettirir. Bundan maada da işletmeye daima bağlı olmaları gerekir.

VII. *Takım ücreti (Grup ücreti):*

Bazı hal ve şartlarda, işletme, her işçiye ayrı bir ücret ödeyeceği yerde, muayyen bir işi başarmak için çalışan bir grup işçiye

toplu bir ücret (takım ücreti, grup ücreti) tediye etmek cihetine gider. Takım ücreti, işçi grubunun başında bulunan bir kimseye, ez-cümle bir ustabaşıya ödenilir. Bu şahıs da aldığı toplu ücreti arkadaşları arasında, muayyen bazı esaslara göre taksim eder.

Takım ücreti usulüne, umumiyetle, işletmenin mutad faaliyetleri haricinde yaptırılan işlerin bedelinin ödenilmesi için baş vurulur. Bu usulün, ihtiyaca uygun bir şekilde tatbik edilmiş olması için lâzım olan diğer bir şart da her işçi tarafından yapılan işin, mahiyet itibariyle aynı olmaması, yani muhtelif bilgi ve tecrübelerle cevap veren işçiliklerden mürekkep kollektif bir sây bedelinin tediyesinde kullanılmış olmasıdır.

Bir fabrika, kendi istihsal faaliyetleri için yabancı bir memlekete sipariş ederek getirdiği makinelerin montajını yaptırmak üzere, bu hususta ehliyet sahibi bir ustabaşıya veya teknisyene müracaat ettiği takdirde bu iş için ekseriya toplu bir ücret tediye eder. Çünkü bir defa, makine aksamının montajını yapmak, fabrikanın mutad ve devamlı faaliyetlerinden olmadığı için, bunu kendi işçilerine yaptıramaz. Esasen böyle bir işin başarılması bir kısmı sırf adalı kuvvete (hamal, vasıfsız işçilik), bir kısmı da muhtelif tecrübe ve bilgilere (vasıflı işçilik) ihtiyaç gösterildiğinden, fabrika sahibi için, bütün bu meselelerle uğraşmak hem külfetli, hem de tecrübe ve mümarese sahibi olmadığı bir işe girişmiş olmuş olur. Bu itibarla bir ustabaşıya, veya teknisyene muayyen bir toplu ücret tediye etmek, fabrikatörün ihtiyaç ve imkânlarına en muvafık şekilde cevap veren bir hal sureti olmuş olur.

VIII. Son söz.

Tarih boyunca, bilhassa son 100 sene zarfındaki ücret sistemlerinin inkişaf ve mükemmelleştirilmesinden bahsettik. Fakat, bütün ücret sistemlerinin ıslahına rağmen, şu hakikat daima mevcut olacaktır: İnsanın sây ve emeğinin bedeli yalnız ücretten ibaret değildir. Her çalışan, aldığı ücretten maada işine alâka ve takdir gösterildiği zaman, sevinç ve memnuniyet ile işini görebilecektir.