

TOPLU SÖZLEŞMELERDE DEĞİŞKEN ÜCRET* UYGULAMASI (EŞEL - MOBİL)

Prof. Dr. Sabahaddin ZAIM
İ.Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü

Birinci Bölüm

DEĞİŞKEN ÜCRET UYGULAMASI HAKKINDA GENEL VE TEORİK BİLGİLER VE UYGULAMA METOTLARI

I. DEĞİŞKEN ÜCRET UYGULAMASI HAKKINDA GENEL VE TEORİK BİLGİLER

Değişken ücret tatbikatı, ücretlerin bir iktisadî gösterge ile irtibatlandırılması ve bu gösterge değiştiğinde, ücretlerin de önceden belirlenmiş esaslar dahilinde sistematik bir şekilde, ona intibak ettirilmesi görüşüne dayanır. Ücretlerin iktisadi bir göstergeye bağlanması, toplu sözleşmeler yoluyla yapıldığı gibi, esnek bir ücret skalası ile otomatik bir artış sağlanmasını teminen bir kamu otoritesi tarafından da yapılabilir.

- (*) Bu kavram için şu tabirler kullanılmaktadır :
- Türkçede : Değişken - ücret, Müteharrik - ücret, oynak - merdiven sistemi, Eşel - Mobil : Bu hususta bakınız : S. Zaim, Çalışma Ekonomisi, 1978. S. Zaim, Türkiye'de Ücret ve Gelirler Siyaseti, 1973.
- İngilizcede : Cost of Living Clauses. Escalator Wage Clauses. Cost of Living Adjustments, Sliding Scale.
- Fransızca : Echelle Mobille.
- Almancada : Indexlöhne, Steigerungsklausel.

Bu uygulama kullanılan iktisadî göstergelere göre şöyle olabilir :

1 — Ücretlerin fiyat göstergesine bağlanması şekli. Bu uygulama, ücretlerin enflasyonist bir devrede hızlı fiyat artışlarına yetişmesini sağlamak için yapılabilir. Bu takdirde gaye, reel ücret seviyesinin düşmesini önlemektir.

Veya kuvvetli bir sendikacılık ortamında ve enflasyonist bir dönemde, fiyatlarla birlikte ücretler de çok hızlı artıyorsa ve bir ücret-fiyat yarışı enflasyonu körüklüyorsa ve buna karşı enflasyonu önleyici tedbirler alınmak isteniyorsa fiyatları önleyici tedbirler alınırken ücretlerin de fiyat artışlarıyla sınırlandırılması istenebilir. Bu takdirde gaye reel ücretlerin artışı önlemektir.

2 — Ücretlerin prodüktiviteye bağlanması şekli: Gaye ücretlilerin kalkınmadan adil pay almasını sağlamaktır. Hızlı iktisadi kalkınma devrelerinde, Milli Prodüktivite hızla artarken, diğer gelirlerle birlikte ücretlerin de aynı oranda artması istenirse, ücretlerin bağlanacağı iktisadi gösterge olarak prodüktivite faktörü ölçü alınır. Burada da iki gaye güdülebilir :

a) Ücretin prodüktivite ölçüsünde artışını sağlamak :

Böylece mikro seviyede : prodüktivite ve rantabilitenin yükselişiyle sağlanan katma-değer artışından ücretlilerin de payını alması sağlanmış; makro seviyede ise ücretin milli gelirdeki payının düşmesi önlenmiş olur.

b) Sendikalar güçlü ise ve otonom ücret artışlarıyla büyük baskı yaparak, ücretleri prodüktivite artışından fazla arttırmaya çalışıyorlarsa, ve bu yolla milli gelirin ücret lehine yeniden dağılımını sağlamak istiyorlarsa işverenler de bunu önlemek için yeniden fiyatları arttırıyor ve böylece ücret-fiyat yarışı ile enflasyon hızı artıyorsa, reel ücret artışlarını prodüktivite artışı ile sınırlamak amacı güdüdür. Gaye, mikro seviyede sendikanın, işletme kârı aleyhine ücret payını arttırarak, işletmenin büyüme ve yatırım hızının azalmasını önlemek, makro seviyede milli gelirin kâr aleyhine yeniden dağılımına ve kalkınma hızının düşmesine mani olmaktır.

Görüldüğü gibi bu değişken ücret tatbikatı ile hem işletme seviyesinde mikro bir politika güdülebilir, hem de genel ekonomi çapında makro bir siyaset takip edilebilir.

Ayrıca yine bu tatbikat ile ücretler yönünden, hem savunma taktiği, hem de hücum stratejisi uygulamak mümkündür. Ve bunun için şu hedeflerden biri seçilebilir:

- 1 — Nakdi ücretleri arttırmak,
- 2 — Reel ücretlerin düşmesini önlemek,
- 3 — Reel ücretleri arttırmak,
- 4 — Ücretin artan toplam gelir içindeki payının düşmesini önlemek,
- 5 — Ücretin artan toplam gelir içindeki payını yükseltmek.

Her halükârda değişken ücret uygulaması bir ücret siyaseti içinde gerçekleşir. Ücret siyaseti de daha geniş çerçevede içinde o ülkenin genel iktisadi siyaseti içinde yerini alır. Basite irca edürse, makro iktisadi model yönünden üç alternatif sözkonusu olabilir :

1 — Liberal iktisadi siyaset takip eden bir ülkede ücret ve fiyatların teşekkülü piyasa faktörlerine terkedilmişse ve devlet ücret ve fiyatlara müdahale etmek istemiyorsa, ücretler, piyasa faktörleri denen iktisadi âmillerle tekevvün eder. Bu durumda ücretlere müdahale edilmez. Ücretler fiyatları biraz gecikmeyle takip eder. Ücret fleksibilitesiyle uyumlu olur. Bu durumda değişken ücret tabikatı sözkonusu olmaz. Bu modele ideal iş piyasası veya Tabii İş Piyasası modeli denir. **19. asrın liberal iktisadi siyasetini** ifade eder.

2) Bugünkü batı demokrasisi modelinde hür sendikacılık ve grev ve lokavt hakkı ile teşhiz edilmiş toplu pazarlık sistemi demokratik rejimin vazgeçilmez bir unsuru olduğu için bu modelde ücretler umumiyetle tarım-dışı kesimlerde toplu pazarlık sistemi içinde düzenlenir.

Böylece fiyatlar ve ücretler piyasa faktörleri denen iktisadi âmillerle birlikte müessesevî (institusyonel) faktörlerin de tesiri altında kalır. Sendikaların tesiri, tahkim müesse-

sesinin ve kazai organların tesiri bu muhteva içinde yer alır. Devlet tarafından sosyal gaye ile asgari ücretlerin tespiti de ücret seviyesini etkileyen müessesevî bir faktör sayılabilir. Bu modele müessesevî iş piyasası denir. Bugünkü batı demokrasi modelini ifade eder. **Bu modelde değişken ücret tatbikatı yaygındır.**

3) Güdümlü bir ekonomi modelinde devlet fiyat ve ücretleri doğrudan veya dolaylı düzenleme yoluna gidebilir, Kollektivist rejimlerde bu siyaset, cebrî plânlama ve cebrî istihdam siyaseti yoluyla gerçekleştirilebilir. Kollektivist olmayan diğer otoriter rejimlerde de devlet fiyat ve ücretleri düzenleme yoluna gidebilir. Bu da **güdümlü iş piyasası** modelidir ve **otoriter rejimleri** ifade eder. Ücretlerin teşekkülünde bu modelde toplu sözleşme sistemi ile grev hakkı fiilen uygulama sahası bulamaz. Bunun yerine hükümet kararlarıyla ücretlerin fiyatlara göre düzenlenmesi uygulaması vardır. İkinci dünya harbinden sonra bütün dünyada yayılan bu hızı arttıran enflasyon dalgası kapitalist, sosyalist ve kollektivist bütün ülkeleri tesiri altına almıştır. Bu sebeple her ülke, rejimi ne olursa olsun enflasyonla mücadele zorunda kalmıştır.

Hızlı kalkınma hedefi ile tam istihdam gerçekleştirme ideali karşısında enflasyonla mücadele kolay olmaktadır. Batı demokrasi modelinde grev hakkı ile toplu sözleşme sistemi de devreye girince ücret-fiyat enflasyon münasebeti büsbütün girift hale girmektedir. Bir yandan sendikalar, toplu sözleşme sistemi ile ücretleri arttırmak için çeşitli metodlar geliştirmişlerdir.

Diğer yandan, işverenler, işletme kârını maksimize edebilmek, ücret-maliyet ve fiyat münasebetlerini, piyasadaki rekabet gücünü kaybetmeyecek seviyede tutabilmek için ücret-fiyat uygulamasında gerekli metodları realize etmeğe çalışmışlardır.

Hükümetler de tam istihdam içinde hızlı ve dengeli kalkınmayı sağlayabilmek için fiyat ve ücretleri rejimlerinin elverdiği ölçüde makro düzenleme siyasetini ikinci dünya har-

binden sonra önceleri Milli Ücret Siyaseti adı ile muhtelif ülkelerde muhtelif metotlarla tatbikat sahasına koymuş, 1960 lardan sonra ise bu siyaset **Milli Gelirler Siyaseti** veya sadece **Gelirler-Siyaseti** (Income Policy) adı ile daha geniş muhtevalı bir uygulama alanı bulmuştur.

Bu makro ücret politikaları yanında 2. dünya harbinden sonra çeşitli ülkelerde iktisadî rejimlere uygun biçimde muhtelif kısmî düzenleme tedbirlerine de başvurulmuştur.

Değişken ücret tabikatı da bunlardan biridir ve muhtelif ülkelerde farklı amaç ve gayelerle ve farklı şekülde uygulama alanı bulmuştur.

Değişken ücret uygulaması, prensip olarak ücreti arttırmada uygulanan bir metottur. Bu metodun, ücret siyasetindeki yerini tespit edebilmek için ücret artışlarına mesnet teşkil eden genel sebepleri sıralamak ve buradaki yerini bulmak gerekir :

Ücretlere tesir eden faktörleri şöyle sıralayabiliriz :

- 1 — İş piyasasında emek talebinin, emek arzından fazla oluşu,
- 2 — Hayat pahalılığının, yani fiyatların artışı,
- 3 — Prodüktivitenin artışı,
- 4 — İşletmelerarası ve işkolları arası ücret farklarının giderilme arzusu,
- 5 — Kuvvetli sendikalarla, monopolist işverenlerin hakim oldukları işkollarında meydana gelen otonom ücret artışlarıdır.

Bu sonuncu faktörde aslî sebep sendikaların ücret artışlarını temin edecek kadar kuvvetli olması, işverenlerin de bu ücret artışlarını kolayca fiyatlara intikal ettirecek şekilde mamül piyasasında tekелci veya oligopolist bir duruma sahip olmasıdır. Umumiyetle ücret fiyat yarışma yol açan ve ücretleri prodüktiviteden fazla arttırmak suretiyle enflasyona sebep olan bu tip artışlardır.

2. Dünya harbinden sonra enflasyonun hızlandığı devrelerde bu faktörlerin tamamı veya bir kısmı zaman ve mekâna

göre değişmek suretiyle ücret artışlarına mesnet teşkil etmişlerdir.

Değişken Ücret tatbikatı başta belirtildiği gibi ücretlerin bir iktisadi göstergeye göre arttırılması esasına dayandığı için, yukarıdaki beş sebepten 2. ve 3. yani hayat pahalılığı ile **prodüktivite** artış sebepleri, değişken ücret tatbikatının konusu olmuşlardır.

II. FİYAT VE PRODÜKTİVİTE GÖSTERGELERİNE GÖRE DEĞİŞKEN ÜCRETİ UYGULAMA METODLARI

A-1. Değişken Ücretin fiyat göstergesine, yani hayat pahalılığına göre düzenlenip uygulanması metodu :

Bu tip uygulama ya bir talep enflasyonu sonucu ortaya çıkan fiyat yükselişlerinden ileri gelebilir veya belli kesimlerde talepten doğan fiyat artışları neticesinde diğer kesimlerde maliyetten doğan fiyat yükselişlerinden ileri gelebilir. Sonunda **tüketici** fiyat indekslerinin yükselmesi, nakdi ücretlerin satın alma gücünü düşürdüğü için, ücretlerin yükseltilmesi gerekir. Bu zaruret, hem fiili talebi çoğaltmak için gerekir. Bu yönüyle ücretleri arttırıcı iktisadi bir faktör olur. Hem de sosyal adaletin teessüsü yönünden devletin asgari ücretleri yükseltmesine veya sendikaların pazarlık gücünü kullanmasına yol açar. Fiyat göstergesi olarak, ya geçinme indeksleri esas alınır, veya tarım maddeleri fiyatları gibi belirli fiyatlar ölçü alınabilir; Sendikalar, ya toplu sözleşmelerin yapılışı esnasında bu faktörden dolayı ücretleri arttırlar veya hayat pahalılığı esasına bağlı değişken ücret sistemini uygulayarak toplu sözleşme süresi içinde dahi ücret artışları sağlayabilirler. Bu da iki şekilde olabilir: a) Ya toplu sözleşme ile ücretler tespit edilirken, sözleşme süresi içinde uygulanmak üzere ileriki yıllarda uygulanacak kademeli ücret artışlarının miktar veya oranı tayin edilir. Bu oranların tespitinde fiyat artışlarının muhtemel seyri peşinen dikkate tesbitinde fiyat artışlarının muhtemel seyri peşinen dikkate aralıklarla fiyatların artışı nisbetinde otomatik arttırma

prensibi kabul edilir ve, bu prensibe göre, ileride teferruatı ile açıklanacağı üzere, anında otomatikman ücretler arttırılır veya her iki şekil birlikte uygulanır. Bu durum, ancak kuvvetli bir sendikacılık hareketinin mevcudiyeti halinde gerçekleşebilir.

A-2. Değişken Ücretin Prodüktivite Göstergesine Göre Düzenlenip Uygulanması Metodu :

Bu uygulamada ücretlerin prodüktivite artışına göre ayarlanması sözkonusudur. Bu uygulamada da fiyat göstergesinde olduğu gibi ya ücret tespiti sırasında prodüktivite artış faktörü ücret artışına mesnet yapılır veya toplu sözleşme süresi içinde muhtelif aralıklarla, ücretleri, kabul edilen prodüktivite artış faktörlerine göre artırmayı benimseyen değişken ücret uygulaması benimsenir. Veya her ikisi birlikte uygulanır. Prodüktivite esasına dayanan değişken ücret tabikatının başarılı olması için şu hususların dikkate alınması gerekir:

a) Prodüktivitenin nasıl ölçüleceği ve ekonomi çapında ne nispette ücret artışına imkân sağlayacağı hesaplanmalıdır;

b) Değişken ücret sistemini kabul etmiş bulunan başlıca toplu sözleşmelerdeki otomatik ücret artış hadleri hesaplanmalıdır;

c) Fiili ücret artışları, hesaplanan nispeti aşan sanayi kollarında, bu fazlalığın ücrete müessir olan arz ve talep faktörleri gibi, diğer âmiller karşısında uygun olup olmadığı incelenmelidir;

d) Değişken ücretin uygulandığı işkolları ile uygulanmadığı işkolları arasındaki ücret münasebetleri ve bu arada bilhassa fiyat ve ücretlerin teşekkül tarzları ile sendikaların davranış tarzı ve bünyesi dikkate alınmalıdır.

Prodüktivite nispetinin hesaplanmasında muayyen bir işletme veya sanayi kolundaki nispet değil, bir ekonomideki ortalama genel artış nispeti ele alınmalı ve bu genel nispet dahüinde belirli bir işkolunda üretim âmillerinin dağılımındaki ihtiyaç ve zaruretlere göre ücret artış nispeti ayarlan-

malıdır. Özetlenirse, ücretlerin fiyatlara göre ayarlanması tatbikatında, produktivite faktörü dikkate alınmadığı için, ücretlileri enflasyonun tahribatından korurken, işverenler ve çalışan diğer kısımlar için fazla yarar sağlamamakta ve üretim hacmini arttırıcı bir tesiri olmadığı için genel ekonomide verim artışına yani nüfus başına reel gelirin artışına katkıda bulunmamaktadır.

Milli Produktiviteye göre ücret ayarlama tatbikatına gelince, işçinin kapasite ve dikkatine her zaman doğrudan bağlı olmayan ve çeşitli faktörlerin etkisi altında bulunan verim artışları, verim artışı farklı olan ülke ve işkollarında farklı tesir yapabilir. Anglosakson literatüründe ücretlerin milli produktivite artışına bağlanması ile ilgili olarak toplu sözleşmelere özel madde konması tatbikatına gelişme faktörü (improvement factor), yıllık büyüme faktörü (annual increment factor) adı verilir.

Ücretlerin fiyatla birlikte verime de bağlanması halinde, hem reel ücretin düşmesi önlenmiş hem de kalkınmadan pay alması sağlanmış olur. Bu uygulama, sendikalarda produktivite şuurunu geliştireceği için verim artış çalışmalarında işçi-işveren işbirliğinin sağlanmasında faydalı olabilir. Bilhassa işletmede hasılaya dayanan ücret sistemleri (parça başına ücret gibi) uygulanıyorsa parça başına ücret hadlerinin fiyatlara göre arttırılması halinde hem verimi, hem de ücretleri arttırıcı tesir sağlanır. Böylece ücretler de hem işletme verimine, hem de genel fiyat seviyesine bağlanmış olur. Fakat toplu sözleşmelerde ücretleri produktivite esasına bağlayıcı madde konması, ancak verimi süratle artan ve ileri teknoloji uygulayan işkollarında çok kuvvetli sendikaların bulunması halinde gerçekleştirilebilir.

Bu izahattan anlaşılacağı üzere ücretlerin bir iktisadi göstergeye ve tahsisen fiyat ve produktivite esasına göre ayarlanması veya hesaplanması ya ücretin tespiti sırasında uygulanan veya ücretin tespitinden sonra otomatik uygulamayı kabul eden bir metottur. Bu iki tatbikat farklı kavramlarla ifade edilir.

B-1. Ücret Artış Oranının Tespiti Sırasında, Fiyat ve/veya Prodüktivite Artış Faktörlerinin Dikkate Alınması :

Bu uygulamada ücretin tespitinde fiyat ve prodüktivite dikkate alınır, fakat ücretler değişken değil, sabittir. Çünkü böyle bir uygulama şayet toplu pazarlık sistemi içinde söz konusu ise, sendika, esasen ücret zammı isterken, yukarıda belirtilen ve ücret artışına mesnet teşkil eden beş faktör meyanında fiyat ve prodüktivite faktörünü de dikkate alır. Ücret ile fiyat veya prodüktivite arasındaki münasebeti, paritesini, vs. genel pazarlık çerçevesi içinde yürütür. Toplu sözleşme bir defa aktedildikten sonra süresi içinde ücretler donmuş olursa, bu uygulamada, ücret, sözleşme süresi içinde değişken değildir. Yalnız, ücret tespitinde, fiyat ve prodüktivite faktörleri de diğer faktörler yanında dikkate alınmıştır. Bu şekilde ücretlerin tespitinde fiyat veya prodüktivite faktörlerinin dikkate alınması esasına değişken ücret denemez. Mesele, milli ücret ve gelirler siyaseti uygulamasında, bir yıl içindeki ücret artış oranlarının, milli prodüktivitenin artış oranları nispetinde tutulması bu kâbil bir uygulamadır.

B-2. Ücretlerin Fiyat Artışları Nispetinde Arttırılması (Otomatik Ayarlama) :

Bu tatbikat, daha ziyade hükümetlerin ücretleri, maaşları, emekli maaşları veya sosyal sigorta ivazları, vs. gibi sabit gelirlilerin satın alma gücünü enflasyon karşısında korumak için başvurduğu bir uygulama tarzıdır. Bu uygulama kanun, tüzük veya hükümet kararnamesiyle vs. yasal bir müdahale ile yapılır. Ve daha ziyade hizmet akdi dışında çalışan ücretlilere, yani memurlara vs. uygulanır. Veya Fransa'da olduğu gibi ücretliler için de uygulanmak üzere hükümet kararı ile veya kanun ile bir ücret düzenleme politikası içinde uygulanır. Veya Brezilya'da olduğu gibi, sendikaların grev hakkının bulunmadığı, güdümlü-iş piyasası modeli içinde, mecburi tahkim prensibiyle, devletin ücretleri düzenlemesinde başvuru yegâne ücret artış ölçüsü olarak kullanabilir. Anglo-sakson literatüründe bu uygulama "Cost of-living adjust-

ments" (Ücretleri hayat pahalılığına göre düzenlemek) tabiri ile ifade edilir.

B-3. Ücretlerin, İşletmede Üretilen Malın Fiyatına Göre Ayarlanması :

Tatbikatta bir de ücretlerin, üretilen malın fiyatıyla ilgili olarak tespit ve düzenlenmesi sözkonusudur. Bu uygulamada, ücretler, işletmenin ürünlerinin satış fonksiyonu olarak değiştirilir. Böylece, fabrikanın ürünlerine yaptığı her zam oramnda ücretler yeniden ayarlanır. Bu metodun yaygın bir uygulaması yoktur. Çok homojen nitelikte ürünlerin üretildiği işletmelerde uygulanabilir. Meselâ, Fransa'da, demir, çelik ve kömür madeni ocaklarında çalışan işçilere uygulanmıştır.

B-4. Toplu Sözleşme Süresi İçinde Ücretlerin Fiyat ve/veya Prodüktivite Esasına Göre Değişken - Ücret Olarak Düzenlenmesi Metodu :

Değişken ücret esas itibariyle bir toplu-sözleşme tatbikatıdır ve toplu sözleşme ile bidayette tespit edilen ücretlerin hesaplanmasında fiyat prodüktivite gibi iktisadi faktörler dikkate alınsa bile, toplu sözleşme süresi içinde nakdi ücretlerin dondurulup, sabit kalmamasını temin etme gayesine matuf bir uygulamadır. Bu uygulamada önemli olan, toplu sözleşmeyle tespit edilen ücretlerin, sözleşme süresi içinde sabit kalmayıp, değişken olmasıdır. Bilhassa toplu sözleşme süreleri işverenler tarafından 3 veya 5 yıl gibi uzun bir süre ile yapılmak istendiği zaman, bu süre içinde ücretleri enflasyonun tahribatından korumak ve kalkınmanın, yani milli prodüktivite artışının nimetinden mahrum etmemek için bulunan ve uygulanan bir metottur.

İleride belirtileceği gibi ilk defa 1948 yılında A.B.D. de Otomotiv Sanayiinde VAW (otomobil işçileri sendikası) ile General Motors firması arasında akdedilen toplu sözleşmeye eklenen bir madde ile bu uygulama toplu sözleşme tatbikatına girmiş bilâhare bütün dünyaya yayılmıştır.

Anglosakson literatüründe bu uygulamaya toplu sözleşmeye konan bu maddeye izafeten (ESCALATOR-WAGE CLAUSES) adı verilir. Bu uygulamada, bir toplu sözleşme süresi içinde, ücretlerin kabul edilen belli aralıklarla, fiyat prodüktivite vs. gibi bir iktisadi gösterge ile ilgili olarak otomatikman ve bazan mükerreren artışı sağlanır. Bundan dolayı bu esasa göre tespit edilen bir ücrete, **değişken-ücret** diyoruz. Çünkü bu uygulamada ücret, ücrete esas olan aktin hayatiyet süresi içinde sabit olmayıp değişkendir. Ve değişme oran ve miktarı, önceden belli değildir. Bu sebeple bu uygulamayı, ücretlere, maaşların geçinme indeksine (fiyatlara) göre tespit edilmesi şeklindeki uygulama ile (cost of living adjustments) karıştırmamak gerekir. Zira bu tatbikatta bir defa tetkik edilen ücret, ücretin tespit edildiği süre içinde değişken değil sabittir. Meselâ iki veya üç yılda bir tespit edilen asgari ücretlerin geçinme indeksine göre tespit edilmesi halinde sözkonusu uygulama (B-3) paragrafında belirtilen "**hayat pahalılığına göre düzenleme**" uygulamasına girer. Değişken ücret (wage-escalator clause) uygulamasına girmez. **Bu araştırmada incelediğimiz konu toplu sözleşme sistemi içinde değişken-ücret uygulamasıdır.** Böylece değişken-ücret kavramının ücret politikasında benzer uygulamalar içindeki yeri, diğer benzer uygulamalardan farkını görmüş ve ücret siyasetindeki yerini tespit etmiş bulunuyoruz. Şimdi, bu tatbikatın kendisine karşı bir tedbir olarak uyguladığı enflasyon ile münasebeti üzerinde bir nebze durmak gerekir. Makro-ekonomik açıdan tahlil edildiğinde bu uygulama enflasyonu önleyici bir tesir mi yapar, yoksa enflasyonu daha fazla tahrik mi eder veya enflasyon üzerinde bir tesiri olmayıp, başka faktörlerle meydana gelen enflasyon karşısında sadece ücretleri korumakla mı yetinir?

III. DEĞİŞKEN ÜCRET UYGULAMASININ ENFLASYONLA İLGİSİ VE ENFLASYONU ÖNLEYİCİ VEYA HIZLANDIRICI TESİRİ

1. Değişken - Ücret Uygulamasının Enflasyon İle İlgisi :

Bazı iktisatçılara göre değişken ücret uygulaması, enflasyona karşı koruyucu bir tedbir getirirken, çözdüğünden fazla problem de çıkarabilir. Bu uygulama, sadece ücretlileri değil de, hayat-pahalılığına göre ücretleri düzenleme uygulamasıyla birlikte düşünülürse ve sabit gelirlilerin tamamına uygulanırsa, böyle bir tatbikat arzu edilmeyecek derecede aşırı hükümet müdahale ve kontrollerine yol açar. Yok şayet, değişken ücret uygulaması, bu şekilde geniş tutulmaz ve sadece, belirli grupları (toplu sözleşme-ücretlilerini) kapsarsa, bu grupların sağladığı kazanç, cemiyetin bu imkâna sahip olmayan başka gruplarınca ödenmiş olur.

Ekonomik açıdan bakıldığında, fiyat artışları bir dengesizliğin sonucu olarak ortaya çıkar ve bu dengesizliği ortadan kaldırmaya yöneliktir. Ancak, bir görüşe göre, ücretlerin fiyat artışlarına uygun olarak yükselmesi tüketime eğiliminin kısılmasını engellediği için bu etki ortadan kalkabilir ve böylece bu sistem enflasyonu hızlandıran bir unsur olarak düşünülebilir. Bu sebeple, hükümetlerin enflasyonist bir politika izlediği ve fiyatları yükselterek tüketim eğilimini kısmayı düşündüğü durumlarda, ücretlerin fiyat indekslerine bağlı olarak artmasının, tüketim eğilimini kısmada etkili olmaması sebebiyle hükümetleri enflasyonist politika uygulamaktan caydırıcı bir fonksiyonu olduğu söylenmektedir.

Buna karşılık, hayat pahalılığını **gecikmeli** ve kısmen **takib** eden bir ücret artışının enflasyonu azaltıcı bir rol oynayabileceği de belirtilmektedir. İndeksli ücretler sadece yüksek enflasyonlu ülkeler için tipik bir uygulama değildir, Meselâ önemli fiyat artışlarının olmadığı ABD gibi ülkelerde de yaygın biçimde kullanılmaktadır. Bu sebeple, bu sisteme karşı öne sürülen enflasyona yol açma veya enflasyonu hızlandırma gibi iddialar bazı uzmanlar tarafından kabul edil-

memektedir. ABD'de genel fiyatlar düzeyi 1950 yılından bu yana, bu sistemin fazla yaygın bir şekilde kullanılmadığı Almanya'ya oranla çok daha yavaş artmıştır. Buna karşılık, tüm çalışanların sadece dörtte birine uygulanmakta olan İngiltere'de fiyat artışları oldukça hızlı gerçekleşmiştir. Fransa'da ücretlerin fiyatları takib etmesi, hayat pahalılığı indeksinin ancak 5 puan birden artması üe mümkün olmaktadır. Bu örneklerden hareket edenler enflasyonist bir gelişme ile değişken-ücret uygulamasının bir ilgisi olmadığını öne sürmektedirler. Bu görüşe göre, enflasyona yol açan diğer unsurlar bir ekonomide mevcutsa, sendikalar, meselâ Almanya'da 1920'lerde olduğu gibi, yılda sekiz-on defa ücretlerin yeniden düzenlenmesi için görüşme talebinde bulunacaklardır. Bu görüşü savunanlar, ABD'de uzun süreli sözleşmelerde ücretlerin indekslere bağlanmasını istikrar sağlayıcı bir faktör olarak değerlendirmekte ve İngiltere'de de ücretlerin hayat pahalılığına bağlanmasının bir istikrar ve denge politikası olarak kabul edildiğini belirtmektedirler.

Buna karşılık diğer bir görüş, bu sistemin uygulamada pek başarılı olmadığını savunmakta, meselâ Finlandiya'da ancak sistemin kaldırılmasından sonra istikrar sağlanabildiğini belirtmektedir. Bu görüşe göre sistem, fiyat istikrarı sağlıyorsa sendikalar açısından pasif bir önlem niteliği taşımaktadır: işçinin satın alma gücündeki azalmaları önlemekte veya sınırlamakta, ancak sendikaların ana görevi olan işçinin hayat standardını yükseltme fonksiyonu yerine getirmektedir. Aslında sendikaların bu sisteme karşı tutumları genellikle olumsuz olmaktadır. Sendikalar, sistemi toplu pazarlık güçlerini sınırlayıcı bir unsur olarak görmektedirler. Toplu sözleşmelerde yüksek bir ücret talebini yükselen fiyatlara dayanarak öne sürmek daha kolay ve anlaşılabilir bir yol olarak kabul edilmektedir. Ücretlerin satın alma gücü toplu pazarlık unsuru olmaktan çıkınca, yeni ücret talepleri için gerekli olan üretkenlik ve kârlılık artışlarının belirgin olmadığı durumlarda sendikaların gücü zayıflamakta ve indeksin hesaplanma esasları ile sınırlanmaktadır. Sendikalar piyasada iyi bir pozisyona sahip iseler, ücretin dışında işçilerin hayat standardını yükseltici diğer imkânları ve yolları ara-

yacaklardır. Hatta işverenler de ücretlerin indekslere bağlı olmasından ötürü piyasada gerekli işgücünü bulmada güçlük çekiyorlarsa, işçilere bazı sosyal yardımlar ve haklar tanıyarak sistemi bir kenara itebilirler.

Sisteme karşı öne sürülen diğer bir görüş, bu sistemin çeşitli sektörler arasındaki ücret farklılıklarını ortadan kaldırdığıdır. İndeksli ücretler, normal koşullarda ücretlerde artışını sözkonusu olmayacağı bazı sektörlerde ücretleri yükseltirken gelişen ve işgücüne büyük ihtiyaç duyulan sektörlerde yüksek ücret ödeyerek gerekli işgücünü elde edebilme imkânlarını sınırlamaktadır.

2. Ücret - Fiyat Yarışısında Değişken Ücret Uygulamasının Tesiri :

Ücret-fiyat yarışı esnasında değişken ücret tatbikatı ücretlerin artış fleksibilitelerini yükseltir. Makro açıdan incelendiğinde; şayet tüketici fiyatları indeksi ile, zirai fiyatlar indeksi gibi iki veya daha fazla gösterge müştereken yükselirse, daha yüksek bir fiyat seviyesinde dengenin temini güç olur. Zira, her kademede yeni ücret artışı ile para arzının artması enflasyonist tesir husule getirebilir. Ücretlilerin milli gelirdeki payını garanti etmek için son yıllarda çok yer verilen bu uygulama maliyet tazyikinden doğan enflasyon ihtimalini arttırabilir. Eğer, bu uygulama çok yayılırsa, para otoritelerinin, mütemadiyen artan fiyat seviyelerine göre para arzını ayarlamaları yolundaki siyasi tazyiklere mukavemeti güç olur. Fakat bu teorik menfi ihtimale rağmen, tatbikattan edinilen müşahade bu uygulamanın enflasyonist bir tesir yaptığını teyit etmemektedir. Çünkü birçok memleketde, bu uygulamanın enflasyonist tesirini giderici çareler bulunmuştur. Bilhassa, hükümetin sendika ve işverenlerle işbirliği halinde bu tedbirler başarı sağlamaktadır. Bu tedbirlere misal olarak:

- 1) Değişken ücretin yalnız asgari ücretlere veya temel ücretlere (ücret haddi) veya (çıplak-ücret) uygulaması,
- 2) Çıplak ücretin (ücret haddinin) yalnız yüzde belirli bir kısmına uygulanması,

3) Artışa azami bir sınır çizilmesi,

4) Fiyat kontrolleri yoluyla fiyat artışlarının sınırlandırılması,

5) Fiyat artışlarının tespiti ile geçinme indeksinin ücret formülüne uygulanması arasında bir zaman-aralığı bırakmak suretiyle, otomatik ayarlama işleminin geciktirilmesi gibi hususlar sayılabilir. Böylece hızlı enflasyon döneminde bu gibi sınırlayıcı ve hafifletici tedbirlerle, mevcut enflasyonist tesirin hızlandırılması önlenmiş olur.

Bu tedbirler dışında değişken ücret uygulamasının enflasyonist tesirini önleyici bir tedbir bu uygulamanın çeşitli şekillerde yapılması neticesinde, maliyet-fiyat artışı yoluyla satılma gücü üzerindeki tesirlerinin farklı istikametlerde olmasıdır. Meselâ, bazı değişken ücret uygulamaları tüketimi kamçılar, fakat buna karşı maliyeti arttırmak suretiyle yatırımları azaltıcı tesir yapabilir. Bazıları kârı korur. Nevileri çoğaldıkça, bunların satılma gücü üzerindeki tesirleri nötralize edilmiş olur.

İkinci Bölüm

DEĞİŞKEN ÜCRETLERİN UYGULANMASINDA DİKKATE ALINAN FAKTÖRLER

Değişken ücret uygulamasında, prodüktivite göstergesinden ziyade bizzat fiyat göstergesi esas alınmaktadır. Bu uygulamada şu faktörler dikkate alınmaktadır :

I — Uygulanacak geçinme indeksinin seçimi ve tanzimi. Hangi fiyat göstergeleri esas alınacaktır?

II — Hayat pahalılığının artış hesabının hangi tarihten itibaren başlatılacağına tespiti.

III — Geçinme indeksindeki artış oranına karşı, ücretler hangi oran veya miktarda arttırılacaktır?

Yani fiyat artış oranı ile ücret artış oranı arasındaki paritenin tespiti.

IV — Ücret artışlarına (minumum ve maksimum) bir taban ve tavan sınırı çizilmesi gerekip gerekmeyeceği,

V — Uygulamada esas alınan düzeltme periyodu, yani ücretlerin hangi sürelerle, fiyatlara göre yeniden düzenleneceğinin tespiti;

IV — İndeksin hesaplama metodunun değiştirilmesi gerekiyorsa takip edilecek prosedürün tespiti.

I. GEÇİNME İNDEKSİNİN TAYİNİ

Türkiye'de fiyatlarla ilgili 3 türlü gösterge vardır :

1. Perakende fiyatlar listesi 89 il ve ilçe merkezinden derlenir. Her ay D.İ.E'nin aylık bülteninde yayınlanır. Her ay 9 il merkezine ait fiyatlar ilgili belediyelerden alınır. Bunlar, dağınık olduğu için böyle bir uygulamada kullanılamaz. Ayrıca Türkiye ortalaması yoktur.

2. Toptan Eşya Fiyatları İndeksi: Bunu da 2 organ hazırlar.

a) Ticaret Bakanlığı Konjktür Dairesi

b) İstanbul Ticaret Odası. Bu indeksler fiyat artışları hakkında fikir verir. Fakat daha çok toptan alım satım ve dış ticaret yönünden ve üretici kârları ile fiyat artışları arasındaki münasebetin tahlili yönünden faydalıdır. Fakat nihai tüketicinin alım gücünü tayin eden perakende fiyatlardaki artışı, yani üreticiden sonraki araçların tesiriyle artan fiyatları aksettirmemiş olur.

3. Geçinme İndeksleri : Konumuz için en uygun bu göstergelerdir. Bunlar için tüketici fiyatları indeksi, hayat pahalılığı indeksi veya müstehlik fiyatları indeksi tabirleri kullanılır. Tüketici fiyatları indeksini ülkemizde üç organ hazırlar. Bunlar Ticaret Bakanlığı Konjktür ve Yayın Müdürlüğü, İstanbul Ticaret Odası ve DİE'dir.

Değişken ücret tabikatında fiyat artışları için bunlardan faydalanmak gerekir. Bunların özellikleri ve kusurları şöyle özetlenebilir :

1. Ticaret Bakanlığı İndeksleri :

a) Kapsam yönünden dardır. 84 tüketim maddesi ve hizmet kapsamıştır. Zamanımızda aüelerce tüketilen birçok önemli madde indekste yer almamıştır.

b) Tüketim kalıpları, yani aile bütçesindeki malların harcanma katsayıları 1938 yılındaki aile bütçesi anketine dayandığından çok eskidir.

c) Şümülu dardır. Sadece İstanbul ve Ankara şehri için indeks düzenlenir. Diğer şehirlerin, köy ve kasabaların ve Türkiyenin ortalama indeksi yoktur.

d) Aile bütçesi anketinin temsil gücü zayıftır. Anket 1938 yılında Ankara'da 27 memur ailesinin, İstanbulda ise 70 işçi ailesinin harcamalarına göre düzenlenmiştir.

e) İndeksin baz yılları sırasıyla 1938 = 100, 1953 = 100 ve 1963 = 100 olarak düzeltilmiştir.

2. İstanbul Ticaret Odası Geçinme İndeksinin Özellikleri :

a) İndeks kapsamına 107 madde alınmıştır. Konjoktür indeksine göre sayı ve çeşitlilik yönünden daha yeterli olmakla beraber yine de zamanımızdaki birçok önemli tüketim maddelerini ihtiva etmediğinden kapsamı dardır.

b) Tüketim Kalıpları : 1953 yılında İstanbul'da yapılan aile artış anketinde memur, müstahdem ve işçi niteliğindeki 619 ailenin bir yıllık harcamalarına göre düzenlenmiştir. Bu sebeple İstanbul ücretliler İndeksi diye de adlandırılır.

c) Baz yıl 1953, 1958 ve 1963 olarak düzenlenmiştir.

d) Şümülu dardır ve yalnız İstanbul şehrine aittir.

3. D.İ.E. İndekslerinin Özellikleri :

Bunlar Adana, İzmir, Ankara, İstanbul, Ordu, Diyarbakır, Antalya, Samsun, Bursa, Erzurum ve Eskişehir olmak üzere 11 büyük şehir merkezinde 1964-70 tarihleri arasında yapılan

"Hane-halkı tüketici harcamaları" anketlerine göre hazırlanmıştır. Özellikleri :

a) Madde kapsamı oldukça geniştir. Hane halklarının harcamalarına konu teşkil eden 550-600 maddeden tüm harcamaların % 85-90 ım kapsayan önemli maddeler alınmıştır. Madde sayısı şehre göre değişir, fakat aile bütçesi içindeki ağırlıkları eşittir. Ortalama 150 madde indekslerde yer almıştır.

b) İndeksin şümulu geniştir. Ancak Zonguldak, Gaziantep, Konya, Kayseri, Trabzon ve Van'ın indeksleri henüz yoktur.

c) İndeksler 1968 bazına göre hazırlanmıştır. 1982 sonunda (1973-74 = 100) bazlı kırsal yerler tüketici fiyatları indeksinin yayımına başlanmıştır.

d) 11 şehir indeksindeki bir önemli eksiklik de şudur: Her şehirdeki fiyat artışları 1968 e göre hesaplanmaktadır. Fakat aynı yılda aynı miktar gelirin 11 şehirdeki standart aile tipine göre satın alma gücü farkları ve bu farkların indeksi düzenlenmemiştir. Arzedilen bu özellikleri sebebiyle fiyat artışları, üç indekste farklı sonuçlar vermektedir. Diğer ülkelerde mevcut geçinme indekslerinin farklı sonuçlar vermesi sebebiyle Belçika'da olduğu gibi ya mevcut indekslerin ortalaması alınmaktadır veya Danimarka'da, İtalya'da olduğu gibi ücretlerin fiyatlara intibak ettirilmesi için özel bir indeks hazırlanmaktadır. ABD ve Kanada'da otomotiv sanayiinde bu iki ülke arasındaki ücret paritesini korumak için iki ülkenin milli geçinme indekslerinin aritmetik ortalaması alınmaktadır. ABD'de hemen hemen % 90 nispetinde milh geçinme indeksi kullanılır. Bazı sözleşmelerde ise ilgili şehrin indeksi esas alınır.

II. DEĞİŞKEN ÜCRET HESABININ BAŞLATILACAĞI TEMEL YILIN TESPİTİ

Değişken ücret hesabının başlatılacağı temel yılın tespitiinde normal olarak Toplu sözleşmenin yürürlüğe girdiği yıl

esas alınır. Bazan başlangıç için başka bir tarih de tespit edilmektedir. Eğer toplu sözleşmedeki değişken-ücret maddesi, bir önceki akitte de aynen mevcut olup, devam ediyorsa, eski akitteki hesabın başlangıç tarihi aynen değişmeyerek kalır.

Bazı sözleşmelerde ise fiyatlardaki mevsim dalgalanmalarının farklı tesirlerini gidermek için fiyat indeksine başlangıç olarak belli bir ayın alınması yerine, ilgili yılın, yıllık fiyat ortalaması temel olarak kabul edilebilir. Türkiye'de her üç indeks sonuçları aylık olarak yayınlandığı için ve mevsimlere göre konjoktürel fiyat farklılıkları fazla olduğu gibi, gerekirse **yıllık ortalama**, temel ittihaz edilebilir.

III. ÜCRET - FİYAT ARTIŞ PARİTESİNİN TESBİTİNDE METOTLAR

Umumiyetle ücret artışlarında, hafif değişikliklerle aynen fiyat artış oranları uygulanır veya enflasyonun şiddetine göre değişmek üzere, fiyat indeksindeki her 1 puan artışa karşı ücretler de aynı oranda veya 1 den fazla veya 1 den az olmak üzere belli oranda veya belli miktarda arttırılır. Bazı sözleşme tiplerinde ise, ücretlerin ayarlanması işi, ancak fiyat indeksinde belli oranda artışlar sağlandıktan sonra başlatılır. Bu hususta, muhtelif ülkelerdeki tatbikatlardan aşağıdaki örnekler verilebilir:

A) A.B.D. de uygulanan Pariteler :

Bu hususta uygulanan 100 den fazla formül vardır. En çok uygulananları şunlardır :

1) 1948 de U.A.W. ile G.M. arasında akdedilen ük sözleşmede, olduğu gibi, her üç ayda bir 1,14 puan fiyat artışına karşı 1 cent artışı,

2) Fiyat indeksinde, 1 puan artışa karşı haftalık ücrette 50 cent artış,

3) Ücretlerin fiyatlarla aynı oranda artışı,

4) Fiyatlar 5 veya 10 puan artmadan ücretlerin arttırılmaması, bundan sonra aynı oranda arttırılması,

5) Fiyatlar 5 puan düşmeden ücretlerin hiç düşürülemeyişi. Fiyatlar 5-9 puan düşerse, ücretlerin % 5 düşmesi. Fiyatlar % 10 ve daha fazla düşerse, ücret düşüş oranının taraflar arasında müzakere ile tespit edilmesi,

6) Ücretin belli bir kısmının sabit tutulup, diğer kısmının fiyatla orantılı hale getirilmesi,

7) 1977-78 yılında ABD'de değişken ücret uygulamasında, 1,9 milyon işçi için her 0,3 puan fiyat artışına karşı 1 cent ücret arttırılmıştır. 726 bin işçinin ücreti, 0,4 puan için 1 cent arttırılmıştır.

8) General Electric Co. ve Westing House'un anlaşmasında fiyat artışlarında belli oranda (koridor) boşluk sağlayan bir madde eklenmiştir. Bu esasa göre, fiyatların % 7 ile % 9 arasındaki artışı esnasında ücretler hiç arttırılmaz.

B) **Belçika'da** parite uygulaması değişkendir. Fakat birçok işkollarında geçinme indeksi belli bazı sınırları aşınca, ücretler otomatik olarak ayarlanmaktadır (Eşik-metodu). Bu sınır genellikle % 1 ile % 3 arasında değişmektedir. Birçok işkollarında ücretler fiyatla aynı oranda artmaktadır. Bazılarında ise özel ücret ayarlama formülleri kullanılmaktadır.

C) **Danimarka'da**, her üçer puanlık fiyat değişme dilimlerinde ücret ayarlaması yapılmakta, arada yapılmamaktadır. Ücret dilimleri 103, 106, 109 şeklinde uygulanmaktadır. Mesela, fiyatlar % 8 arttığında, ücretler, % 6 ya göre ayarlanmakta geri kalan % 2 fark gelecek 6 ay sonra yapılacak revizyona bırakılmaktadır.

D) **Lüksemburg'da** da dilim sistemi uygulanmakta, fiyattaki her % 2,5 luk artış karşısında ücretler, **bekleme süresi** konmadan ayarlanmaktadır.

E) **Fransa'da** eşik metodu uygulanmaktadır. Meselâ, % 3 fiyat artışından sonra ücretler aynı oranda artmaktadır.

Eşiğin tespiti, önceki yıllardaki fiyat artışlarına göre ayarlanmaktadır. Meselâ, 1970-72 yıllarında eşik % 4 olmuştur. Eğer fiyat artışları, % 4'ü aşarsa ücret ayarlaması başlanmaktadır. Tekstil sanayiinde de bu metod uygulanmaktadır.

F) Kanada'da, çeşitli uygulamalar vardır. Bazı sözleşmelerde EŞİK sistemi uygulanmaktadır. Bazılarında, değişken ücret, ancak **ikinci yıldan itibaren** başlamaktadır. 1974 te yapılan bir ankete göre, fiyat artışlarının ancak üçte biri ücretlere yansıtılmıştır.

IV. ÜCRET ARTIŞLARINDA TABAN - TAVAN UYGULAMASI

1) **A.B.D.** de birçok sözleşmelerde ücret-fiyat intibaklarında bir tavan sınırı (maksimum sınır) ve bazılarında bir taban sınırı (minumum sınır) getirilmiştir. 1978 de 1,5 milyon işçinin değişken ücretlerinde **tavan** maddesi vardır. Demiryolu işçilerinin sözleşmesinde de bu madde vardır ve tek sözleşme 469 bin işçiyi kapsamaktadır. Ayrıca, makina, uçak, gıda işkollarında tavan (cap) metodu uygulanır. Takriben 269 bin işçiye de (minumum) **asgari-taban** sınırı uygulanır. 192 bin işçi için ise hem tavan, hem de taban sınırı getirilmiştir. Bazı sözleşmelerde fiyat düşüşleri halinde, ücret düşüşü için de bir tavan sınırı konmaktadır. Mutlak bir sınır koymayan bazı sözleşmeler ise, belirli bir süre içinde yapılabilecek artışı sınırlamaktadır. Bu nisbi bir sınırlamadır. Meselâ "bu anlaşmaya göre, 6 aylık bir devre içinde % 10 u aşan bir ücret artışı sağlanmayacaktır," şeklinde maddeler sözleşmede yer almaktadır.

2) **Kanada'da** genellikle bir yıllık temel üzerine kurulmuş olan sözleşmeler, asgari bir hayat pahalılığı zammı getirmektedir. Toplu sözleşmelerin takriben üçte biri, hayat pahalılığı adı altındaki artışlar için maksimum bir sınır getirmektedir. Bu limit, temel bir yıl veya toplu sözleşme süresince uygulanmaktadır.

V. DEĞİŞKEN ÜCRET UYGULAMASINDA GÖZDEN GEÇİRME FASILASI

Değişken ücret uygulamasının gayesi, satın alacakları emtianın fiyatındaki artışları telafi etmek olduğu için, ücretlerin fiyatlara göre ayarlanması nisbeten sık ve kısa fası-lalarla yapılmaktadır.

1) A.B.D. de, değişken ücret uygulanan 5,8 milyon işçi-den 2,3 milyonu, takriben % 40 ında, yılda dört defa, yani üç ayda bir ücret ayarlaması yapılmaktadır. İlk G.M. anlaşma-sı da böyledir.

2) 2,5 milyon işçinin tabi olduğu uygulamada ise yılda bir defa ücretler ayarlanmaktadır.

3) Takriben 904 bin işçiye yapılan uygulamada ise yıl-da iki defa yani 6 ayda bir ücretler ayarlanmaktadır.

4) Bunun dışında diğer müteferrik uygulamalar görü-lür. Bu arada bazı sözleşmelerde, toplu sözleşme süresince yalnız bir defa ücretlerin düzenlenmesi hakkı tanınmaktadır. Bu sözleşmeler, umumiyetle iki yıl süreli olanlardır ve birin-ci yıl sonunda ücret ayarlamasına imkan vermektedir.

5) Bazı sözleşmelerde, sözleşme sırasında geçinme in-dekslerinin hesaplama metotlarında bir değişme olursa, bu hususta nasıl davranılacağını belirten maddelere de rastlanır.

General Motors'un bir anlaşmasında böyle bir bölüm var-dır.

VI. TOPLU SÖZLEŞMELERİN SÜRESİ İLE DEĞİŞKEN ÜCRET TATBİKATININ ALAKASI

Değişken ücret sistemi toplu sözleşme süresi içinde üc-retlerin, fiyat ve verim artışına otomatik intibakını sağladığı için, toplu sözleşme sürelerinin uzatılmasını mümkün kılan bir uygulama olmuştur. Bu sebeple uzun süreli sözleşmelerde değişken ücret uygulaması daha fazladır. Meselâ: A.B.D. de :

a) Bir yıl süreli toplu sözleşmelerin ancak % 6,7 sinde ve bu toplu sözleşmelerin kapsamındaki işçilerin ancak % 8,7 si için değişken ücret uygulama maddesi yürürlüktedir.

b) İki yıllık toplu sözleşmelerde bu oran sözleşmelerin yüzde 11,3 üne ve kapsadığı işçilerin yüzde 17,3 üne yükselmektedir.

Buna mukabil, üç yıllık sözleşmelerde, değişken ücret uygulama oranı sözleşmelerin % 53 ünde mevcuttur ve bu sözleşmelerin kapsadığı işçilerin % 70,9 una uygulanmaktadır. Böylece toplu sözleşme süresi ile değişken ücret tabikati doğru orantılı bir münasebet içinde bulunmaktadır.

Üçüncü Bölüm

UYGULAMA YAPILAN ÜLKELERDE SENDİKA VE İŞVERENLERİN REAKSİYONLARI VE SEBEPLERİ

Sendikalar, ücretlerin, fiyat artışlarıyla sınırlandırılmasına her zaman tahallük göstermezler. Bu tutum konjonktürel tahavvüllere göre değişir. Meselâ ABD. de toplu sözleşme ile 1948 yılındaki ilk uygulamadan sonra iki yıl kadar bir süre içinde, yani Kore harbine kadar, pek az bir gelişme kaydedildi. Sebebi, sendikaların pek taraftar olmayışı ve bühassa, ücretlerin fiyatla birlikte düşürülmesine şiddetle karşı oluşlarından ileri geliyordu. Fakat Kore konjoktürü başlayınca, fiyatların şiddetli artışı, vasıflı işçi kıtlığı gibi sebeplerle bir kısım sendikacı ve işverenler değişken ücreti benimsediler. General motors'un başarılı uygulamasından sonra otomotiv sanayü işverenleri değişken ücret uygulamasını benimsediler. Bilâhare demiryolu işçileri sendikası, inşaat işçileri sendikası bu uygulamaya katıldılar.

ABD. de değişken ücret tabikati ile korunan işçi sayısı 1968 de 2,5 milyon iken 1978 de 5,8 milyona yükselmiştir. Umumiyetle toplu sözleşmelerin beşte ikisinde değişken-ücret uygulaması ile ilgili hükümler bulunmaktadır. Fakat bu uygula-

mayı benimseyenler umumiyetle büyük sanayi teşekkülleriyle, büyük sendikalardır. Meselâ; otomotiv işçileri sendikası ile General Motors, Ford ve Chrysler sözleşmesi (670 bin işçiyi), çelik işçileri sendikasıyla, Çelik sanayii birleşik komitesinin sözleşmesi (303 bin işçiyi), Teamsters sendikasının kamyon işverenleriyle sözleşmesi (400 bin işçiyi), haberleşme işçilerinin Amerika telefon ve telgraf şirketiyle sözleşmesi (500 bin işçiyi) kapsamaktadır. Değişken ücret uygulamasında 1978 de ABD'de hafif bir azalış vardır. Bunun başhca sebebi, sendikaların, değişken ücret yerine, toplu sözleşmelerde, **kademeli ücret** artışı tatabikâtını tercih etmeleridir. Bu uygulamada toplu sözleşme süresi içinde her yıl için kademeli zam nispeti bidayeten pazarlıkla tespit edilmektedir.

ABD'de incelemeye tabi tutulan 8 milyon işçiden 6,3 milyona toplu sözleşmelerle kademeli ücret zammı uygulanmıştır. **Belçika'da** hemen bütün işkollarında yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Bu uygulama için işveren ve işçiden oluşan 150 kadar komisyon çeşitli işkollarında çalışmaktadır.

Sanayi illkelerinden, Federal Almanya, Japonya, İsveç gibi ülkelerde değişken ücret uygulamalarına hemen hiç rastlanmamaktadır.

Dördüncü Bölüm

KAMU KESİMİNDE VE TOPLU SÖZLEŞME DIŞINDA KANUN VE KARARNAMELERLE ÜCRET - MAAŞ VE ÜCRET - DIŞI GELİRLERİN FİYAT ARTIŞLARINA GÖRE AYARLANMASI

Enflasyon hızlandıkça, toplu sözleşme dışında, gelirlerin fiyatlara göre ayarlanması prensibi yaygınlaşmaktadır. Birçok ülkelerde, hükümetler, hızla fiyat artış devrelerinde dar ve sabit gelirlileri korumak için bu yola başvurmuştur.

ABD. de harp içinde ve harp sonrası ücretlerde istikrarı sağlama komisyonları bu uygulama ile ilgili kararlar almışlar, 1970 lerden sonra Amerikan Kongresi, 87-793 sayılı ka-

nunla, memurların emekli maaşlarını fiyat indekslerine bağlamıştır. Bilahare bu uygulama, tasarruf mevduatına, sosyal güvenlik ivazlarına, tahvillere vs. uygulanmağa başlamıştır. Bu sahadaki uygulama genişlemektedir. Belçika'da, bütün sosyal ödemeler ile emekliler, düşkün ve malûller, aile yardımları ve işsizler için yapılan ödemelerde fiyatlara göre ayarlama tatbikatı yer almaktadır.

Brezilya'da, sendikaların grev hakkı olmadığı için, ücretler hükümet tarafından düzenlenen özel geçinme indeksleriyle ve mecburi tahkim sistemi içinde düzenlenmektedir. 15 yıldan beri yapılan bu uygulamada ücretler, hem fiyat hem de verim artışını dikkate alan bir hükümet formülüyle düzenlenmektedir. Çalışma Bakanlığı tarafından her ay yayınlanan bu endeksin hesaplanmış şekli açıklanmamaktadır. Gerçek fiyat ve verim artışı aksettirmekten uzak olduğu belirtilmektedir. Bu sebeple sendikalar bu uygulamaya karşı çıkmaktadır.

Fransa'da 1938 den itibaren kanunla, fiyatlardaki minimum % 5 artış karşısında, 5 ayda bir hakemlere müdahale hakkı tanınmıştır (mecburi tahkim sistemi).

Beşinci Bölüm

UYGULAMA YAPILAN ÜLKELERDE UYGULAMANIN İKTİSADİ SEKTÖR VE İŞKOLLARINA VE UYGULAMA METOTLARINA GÖRE TAHLİLİ

A.B.D. de durum: A.B.D. de Çalışma Bakanlığı Bureau of Labor Statistics'in milli geçinme indeksine göre, fiyat artışları oram yıllık, 1976 da yüzde 5,5 ve 1977 de yüzde 6,6 ile ABD tarihine göre yüksek bir seviyede devam ettiğinden, fiyat artışlarına karşı işçileri koruyucu değişken ücret tatbikatı da yaygınlığını korumaktadır. Toplu sözleşmelerin de değişken-ücret faktörü ile, sözleşme süresi içinde ücretleri fiyatlara göre otomatik olarak düzenlenen işçi sayısı yıllara göre şöyle bir seyir arz etmiştir.

Yıl	İşçi (milyon)	Yıl	İşçi (milyon)	Yıl	İşçi (milyon)
1950	0.8	1972	4.3	1977	6.0
1951	3.0	1973	4.1	1978	5.8
1968	2.5	1974	4.0		
1969	2.7	1975	5.3		
1970	2.8	1976	6.0		
1971	3.0				

Aşağıdaki cetvellerde* muhtelif işkollarında toplu sözleşme ve kapsadığı işçi sayısı ile, değişken ücret uygulanan toplu sözleşme sayısı ve kapsadığı işçi sayısının miktar ve oran olarak gösteren cetvel görülmektedir. Görüleceği gibi, değişken ücret uygulamasına tabi işçi oranı, işkollarına göre yüzde 7 ile yüzde yüz arasında değişmektedir. Tekstil sanayinde bu oran yüzde 37 civarındadır. Her ne kadar 1978 de oranda hafif bir düşüş varsa da, yine de başlıca toplu sözleşmelerde, bu uygulama devam etmektedir. Çünkü, bu uygulamada oran toplu sözleşme sayısı yönünden beşte iki durumunda iken, kapsadığı işçi sayısı yönünden beşte üç nispetindedir.

Aşağıdaki cetvelde, toplu sözleşmelerinde değişken ücret maddesini uygulayan sendikalar ve kapsadığı işçi sayıları görülmektedir.

A.B.D. de 1978 yılında Değişken Ücret Uygulayan Sendikalar.

Sendika	İşçi (bin)
1) Otomobil İşçileri Sendikası	1.005
2) Şoförler Sendikası	600
3) Çelik İşçileri Sendikası	586
4) Haberleşme İşçileri Sendikası	605
5) Tezgâhtar İşçileri Sendikası	315
6) Makine İşçileri Sendikası	295
7) Elektrik İşçileri Sendikası	184
8) Giyim Sanayi (Konfeksiyon) İşçileri Sendikası (IBEW)	182

(*) Sayfa 28.

9) Elektrik İşçileri Sendikası	167
10) Mezbaha İşçileri Sendikası	138
11) Genel Ulaşım İşçileri Sendikası	136
12) Demiryolu Memurları Sendikası	122
13) Maden İşçileri Sendikası	120
14) Diğerleri	1.382

Bu sendikaların sözleşmelerindeki tatbikatta, yüzde 90'ında milli ücret indeksi kullanılmakta, diğerleri, belli şehirlerin başlıca Los Angeles ve New York'un geçinme indekslerini kullanmaktadır. Otomotiv Sanayii, A.B.D. ve Kanada milli geçinme indekslerinin 3'er aylık ortalamasını esas almaktadır. Sözleşmelerin yüzde 71'inde (1967 = 100¹) temeline dayanan indeksleri kullanmakta, yüzde 16'sı ise (1757-59 = 100) bazlı indeksleri esas almaktadır. Bazıları başka yolları esas almakta veya sözleşme süresi içinde temel yılı değiştirilmektedir.

Parite yönünden: 1,9 milyon işçi her 0,3 puan fiyat artışına karşı 1 cent ücret artışı almaktadır. Bu uygulama başlıca oto ve çelik sanayiindedir. 726 bin işçi 0,4 puan'a karşı 1 cent artış sağlamaktadır. Kalan 3,2 milyon işçiye farklı pariteler uygulanmaktadır. 1 milyon demiryolu işçisinde önce 0,4 puana 1 cent paritesiyle işe başlanmakta, bilâhare 0,3 = 1 cent esasına dönülmektedir.

Kamyon şöförleri, 1977'de, 0,4 puana 1 cent esasını (1957-59 = 100) indeksine göre uygulamış bilâhare, 1978 uygulamasında (1967 = 100) indeksini esas alarak 0,3 puan = 1 cent paritesine dönmüştür. 800 bin işçi, 0,3-0,4 formülünü uygulamaktadır. Bunların 190 binini General Electric ve Westing-house firmalarında. Bu virketlerin uygulamasında koridor sistemi uygulanmaktadır. Fiyatların % 7 ile W 9 arasındaki artışları karşısında ücret artışı yoktur. Bell telefon şirketi 0,6 puana 1 cent esasını benimsemiştir. Diğer bazılarında, inşaat dahü, ücret fiyat artış oranları eşitleştirilmiştir.

A.B.D. tatbikatında (caps) tavan sınırı konmuştur. 1,5 milyon işçiye tavan uygulanmaktadır. Bunun başında demiryolu işçileri gelir. 290 bin işçiye asgari tavan sınırı uygulan-

A.B.D.'de TOPLU SÖZLEŞMELERDE DEĞİŞKEN ÜCRET UYGULAMASI

(BİN İŞÇİ)

Sanayi	Kod	Toplam Sözleşmeler		Değişken Ücretli Sözleşmeler		Değişken ücret kapsamına giren işçi oranı
		Kapsayan İşçilerin Sayısı	Sözleşme Sayısı	Kapsayan İşçilerin Sayısı	Sözleşme Sayısı	
TOPLAM	---	9694	2160	5835	878	00.2
Metal Madenler	10	52	14	51	13	97.5
Antrasit Madeni	11	2	1	2	1	100.0
Maden Kömürü ve Linyit	12	120	1	120	1	100.0
Bina inşaatı - genel mukaveleler	15	708	201	13	5	1.8
Bina inşaatları dışındaki inşaatlar	16	454	114	71	14	15.6
İnşaatlar - Özel ticari mukaveleler	17	504	212	63	22	12.5
Askeri Levazım	19	33	14	25	10	74.3
Gıda ve Benzeri Mamuller	20	350	323	134	49	37.2
Tütün Mamulleri	21	29	8	28	7	94.9
Tekstil Ürünleri	22	45	16	9	2	19.9
Giyim ve Diğer Tekstil Ürünleri	28	494	56	160	8	36.5
Kereste ve Ağaç Ürünleri	24	57	20	---	---	0.0
Mobilya ve Mefruat	25	36	19	14	9	44.2
Kâğıt ve Benzeri Ürünler	26	111	72	---	---	0.0
Basın ve Yayın	27	83	39	37	18	58.1
Kimyasal ve Benzeri Ürünler	28	106	55	31	18	29.5
Petrol Rafineri ve İlgili Sanayiler	29	57	26	---	---	0.0
Lastik ve Plastik Ürünler	30	96	21	86	16	89.8
Deri ve Deri Ürünleri	31	61	19	8	2	13.1
Taş, Toprak ve Cam Ürünleri	32	100	89	49	21	49.0
Metal Ana Sanayii	33	577	127	555	115	96.1
Metal Eşya Sanayii	34	80	42	70	29	78.1
Elektrik Makinaları Hariçindeki Makine Sanayii	35	289	105	267	84	89.5
Elektrik Araçları	36	471	110	432	89	91.8
Ulaşım Araçları	37	1074	109	1018	90	94.8
Araç ve Gereçler	38	34	17	14	8	40.3
Çeşitli İmalat Sanayii	39	24	12	4	2	18.1
Dembryolu Taşınacılığ	40	472	17	472	17	100.0
Yerel ve Şehirçi Taşınacılığ	41	118	32	115	31	97.6
Motorlu Yük Taşınacılığ	42	561	26	561	20	98.1
Su Yolu Taşınacılığ	44	94	17	24	7	25.0
Havayolu Taşınacılığ	45	162	43	161	22	62.3
Taşıma Hizmetleri	47	2	1	2	1	100.0
Haberleşme	48	725	46	679	31	83.7
Elektrik, Gaz ve Sağlık Hizmetleri	49	238	79	53	15	22.2
Toptancılık	50	71	28	44	14	61.3
Genel Perakendecilik	53	89	22	20	3	21.9
Gıda Maddeleri Satış Yerleri	54	551	107	400	64	72.6
Otomotiv Ürünleri Satıcılar ve Servis İstasyonları	55	20	11	2	1	7.3
Giyim ve Benzeri Satış Yerleri	56	18	8	1	1	6.7
Yiyecek ve İçecek Yerleri	58	77	25	---	---	0.0
Çeşitli Perakende Satış Yerleri	59	22	7	10	4	46.1
Finansman Sigorta ve Gayrimenkul Hizmetler	60-67 70-89	79 342	14 85	51 32	8 10	85.1 9.4

maktadır. 172 bin işçiye ise hem taban, hem de tavan sınırı tatbik ediliyor. Fakat bu uygulama azalmaktadır; zira son üç yıldaki kapsadığı işçi sayısı, 913 bin kişiden 238 bin ve 172 bine düşmüştür.

Sözleşmelerin süresiyle, değişken ücret tatbikatı doğru orantılı olup, 1 yıllık sözleşmelerin % 6,7 si (işçinin % 8,7 si), 2 yıllık sözleşmelerin % 11,3 ü (işçilerin % 17,3 ü) ve 3 yıllık sözleşmelerin % 53 ü (işçilerin % 70,9 u) bu uygulamaya tabidir. Ücretleri düzenleme fasılasına gelince, 1978 de 5,8 milyon işçiden 4,5 milyonu asgari 1 defa düzenleme hakkına sahiptir. Yukarıdaki cetvelde bu düzenleme periodları miktar ve oransal dağılım işkollarına göre gösterilmiştir. 5,8 milyon işçiden 2,3 milyonu 3 ayda bir düzenleme hakkına sahip olup, 2,5 milyon işçi yılda bir düzenlemeye, takriben 1 milyonu (904 bin kişi) da 6 ayda bir düzenlemeye tâbi tutulmaktadır.

YABANCI ÜLKELERDE DEĞİŞKEN ÜCRET UYGULAMALARI*

A. Belçika'da Değişken - Ücret Uygulaması

1. Hükümet Uygulaması :

Birinci Dünya Savaşını izleyen yıllarda ilk uygulamalara başlanmıştır. Ücretler, 1920'lerde krallık tarafından ayda bir kere yayınlanan ayrıntılı fiyatlar genel indeksine bağlanmıştır. Bu işlem önceleri maden işçileri için ve madenler ulusal karma komisyonu tarafından sadece bu sektör için uygulanırken, sistem daha sonra bütün faaliyet dallarına yaygınlaştırılmıştır. Harp sırasında çeşitli kesintilere uğrayan bu sistem, 1951'lerden beri toplu pazarlıklarda devamlı bir eleman

(*) Bu bilgiler : "L'indexation des salaires dans les pays industrialisés a économie de marché" Bureau international du Travail Genève 1978 den alınmıştır.

olarak dikkate alınmaktadır. Belçika'da günümüze kadar sürdürülmekte olan eşel mobil sisteminde tespit edilen fiyat değişmelerine paralel olarak ücretlerin otomatik uyumu ilkesi kabul edilmiştir. Otomatik ücret ayarlamaları özel ve kamu sektörünün tüm çalışanlarına uygulanmaktadır.

2. Toplu Sözleşmede Değişken Ücret Tathikatu :

Belçika'da özel sektörde eşel mobil uygulamaları kolektif pazarlık yoluyla uygulanmaktadır. Bunun için karma komisyonlar teşekkül etmiştir. Bunlar çeşitli faaliyet dalları seviyesinde oluşturulmuştur. Karma komisyonda işveren ve işgören temsilcileri bulunmaktadır. Günümüzde bu amaçla kurulan aşağı yukarı 150 karma komisyon vardır. Bu sayıya alt komisyonlar ve bölgesel komisyonlar da dahildir. Değişken-ücret uygulaması sadece ücretli ve aylıkçılar için değil tüm sosyal ödemeler, emekliler, düşkün ve malûller, aile yardımları ve işsizler için de ödenmektedir.

Belçika'da ayarlama aracı olarak milli **tüketici-fiyatları** (geçinme) indeksi kullanılmaktadır. Tespit edilen fiyat indeksinin orijinalite ilkesi, biri başkan olmak üzere 5 uzman, 5 işveren temsilcisi, 5 de çalışanların temsilcilerinden oluşan bir danışman komisyonu tarafından incelendikten sonra resmi bir sıfat kazanmasındadır.

Aşağıdaki tablo, 10 faaliyet bransında kullanılan farklı formüllerin özetini vermektedir. Burada, ayarlama yüzdesinin ve ayarlama periyodunun süresi değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat birçok dallarda ücretler fiyatlar indeksi belli bazı sınırları aşınca ücretler otomatik olarak ayarlanmaktadır (Genellikle fiyat indekslerinde % 2 ve nadir olarak da % 1 ilâ % 3 oynamalar sözkonusu olduğunda ayarlama zorunluluğu doğmaktadır) (Eşik sistemi).

ÜCRET AYARLAMA FORMÜLLERİ

Endüstri Dalları	Değişme Ritmleri	Uygulama Tarihi	Kanun Tarihi
Maden Endüstrisi	Son iki ayın fiyat endeksi % 2 değişiyorsa % 2 oranında ücretler de değişecektir.	Düzeltilmeyi takip eden ayın 1 nci günü	15.9.1976
Demir Çelik Endüstrisi	Bir önceki ayın fiyat endeksinin % 2 değişimi ile % 2 oranında bir artış	İndeksi izleyen ayın 1 nci günü	10.1.1974
Kimya Endüstrisi	Bir önceki ayın fiyat endeksinin % 2 değişimi ile % 2 oranında bir artış	İndeksi izleyen ayın 1 nci günü	22.9.1976
Petrol Endüstrisi	Her ay aşağıdaki formülün uygulanması	Düzeltilmeyi izleyen ayın birinci günü	Haziran 1976
$\text{Ayarlama Formülü} = \frac{\text{Temel ücret} \times \text{geçen ayın fiyat endeksi}}{100}$			
Endüstrisi Yapı veya İnşaat Endüstrisi	Her üç ayın başında aşağıdaki formüle göre yeniden bir barem meydana getirmek	Üç ayı izleyen ödeme periyodunun 1. günü	28.3.1974
$\text{Ayarlama Formülü} = \frac{\text{Temel ücret} \times \text{referans indeksleri ortalaması}}{100}$			
Gaz ve Elektrik Endüstrisi	Bir önceki ve sonuncu üç aylık indekslerin ortalamaları arasında gözlemlenen değişme yüzdelerinin 3 ayda bir ücretlere yansıtılması	Son indeksi izleyen ayın birinci günü	30.4.1975
Otelcilik	Bir önceki üç aylık dönemin ilk iki ayı indeksinin ortalamasının temeline dayanan her üç ayın başında yapılan düzeltme		4.7.1975

Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki, sosyal koruma sistemi olarak oluşan hayat pahalılığına göre ücretlerin otomatik düzenlenmesi sözkonusu olduğunda prensip her zaman aynı olmaktadır. Ancak uygulama biçimleri tabloda da görüldüğü üzere bir sektörden diğerine farklı olmaktadır.

B. Danimarka'da Değişken - Ücret Uygulamaları

Birinci dünya savaşının sonlarına doğru başlayan uygulamanın bugünkü tekniği şu biçimde özetlenebilir.

1) Temel ilke, ücretlerin belirlenmiş tarihlerde otomatik ayarlanmasıdır. Ücret ve maaşlar yılda iki kez ayarlanmaktadır. Çoğu özel sektör kesimlerinde 1 Mart ve 1 Eylül tarihlerinde, kamu kesiminde 1 Nisan ve 1 Ekim tarihlerinde ayarlamalar yapılmaktadır. Ayarlama hayat pahalılığı indeksindeki değişmelere göre yapılmaktadır.

2) Hayat pahalılığındaki değişmeleri gösteren indeks özel bir referans endeksidir ve "ücretleri düzenleme indeksi" olarak tanınmaktadır. Kendine has bir orijinalitesi vardır. İndeks, ücretli halkın tüketim yapısıyla ilişkilidir. Ücret düzenleme endeksinin ikinci bir özelliği de, dikkate alınan tüm fiyatların, sistematik olarak dolaylı vergilerin ve katma değer vergisinin dışında tutulması, ancak kamu yardım ve desteklerini dikkate almasında görülür.

3) Bu indeksler Danimarka istatistik bürosunca aylık olarak hesaplanır ancak üç aylık devreler itibariyle Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında yayınlanır.

4) Hayat pahalılığına göre ücret ayarlamaları üçer puanlık değişme dilimlerine göre yapılmaktadır, yani % 3 ve daha fazla artışlar olunca ücretlerde ayarlamalar yapılabilmektedir. Ücret dilimleri 103, 106, 112 vb. devam etmektedir. Örneğin, fiyatlarda % 8'lik artış olunca ücretler iki dilime 106'ya göre ayarlanmakta, geri kalan % 2'lik fark gelecek 6 ay sonra yapılacak revizyona bırakılmaktadır.

C) İtalya'da Değişken - Ücret Uygulamaları

İkinci dünya harbinin sonlarında başlayan uygulama günümüzde aşağıdaki özellikleri taşımaktadır;

1) İtalya'da bu sistem çalışanları ücretlendirme politikasının bir kısmı olarak uygulanmaktadır. Bütün çalışanlara prensip olarak uygulanabilen mutlak değer olarak ifade edilmiş bir tazminat miktarı sözkonusudur. Ayarlama süreleri üç ayda bir olmaktadır bu aylar Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasımdır.

2) Devlet sektörü için de sistem benzer olarak uygulanmaktadır. Hayat pahalılığı tazminatı tüm personele aylık olarak ödenmektedir. Bu tazminat, her işçi ve çalışana verilen puanlarla hayat pahalılığı değişkenini çarpmak suretiyle bulunmaktadır.

3) Hayat pahalılığı değişkeni endeksi geçinme indeksinden farklı özel bir endekstir. Bu özel endeks 1956'da 4 kişilik bir ailenin bütçesine göre hazırlanmıştır. Bu aile bütçesinin yapısı zamanla değiştiği için, bilâhare, yiyecek maddeleri payına, % 60'a varan ağırlık verilmiştir. Bu özel endeks aylık olarak hesaplanır. İstatistik Merkezleri Enstitüsü tarafından yayınlanmaktadır. Endekslerdeki üçer aylık değişimler "Hayat pahalılığı Endeksi Milli Komisyonu" adlı sendika ve işveren temsilcilerinden oluşan bir organ tarafından izlenerek tazminattaki ayarlamalar yapılmaktadır.

D) Lüksemburg'da Değişken - Ücret Uygulaması

Lüksemburg'da değişken - ücret uygulaması tek biçimli hale getirilmiştir. Ücret ve maaşları hayat pahalılığı seviyesine getiren ayarlama sistemi aynıdır. Bu oldukça basit bir sistemdir; son altı ayın fiyatlar endeksinin aritmetik ortalaması "dilim" olarak ifade edilen belirli bir eşiği geçerse veya bu ölçüde teorik olarak düşerse ücretler ve maaşlar fiyatlarda gözlenen bu değişme ölçüsünde aynı oranda ayarlanmaktadır. Bu eşik ya da dilim 1972'den beri % 2,5 olarak belirlenmiştir. 1972'den beri 18 ayarlama yapılmıştır. Bu ayarlama-

ları yapmak için altı ay beklemek zorunluluğu yoktur. % 2,5'lük eşiği geçen her fiyat endeksi artışı ayarlama nedeni teşkil etmiştir.

Geçinme ya da tüketici fiyatları endeksi 173 mal ve hizmeti kapsamaktadır ve 1963 - 1964 düşük ücretli gelirlere sahip olan işçi ve memurlar nezdinde yapılan aile harcamaları anketine göre belirlenmiş olan ağırlık katsayıları 173 mal ve hizmete uygun biçimde verilmiştir. 1978'de katsayıları yeniden belirlemek için aile harcamaları anketi tekrarlanmış ancak sonuçlar henüz elde edilememiştir.

E) Fransa'da (Eşel Mobil) Değişken - Ücret Uygulamaları

İkinci dünya savaşından önce 1938'lerde ilk olarak ücret ayarlamaları ile eşel mobil tipinde uygulamalara geçildi. Daha sonra savaşı izleyen çeşitli tarihlerde asgari ücret düzeylerindeki ayarlamalarla devam eden uygulamalar günümüzde bir endüstri dalından diğerine önemli ölçüde değişerek devam etmektedir. Bununla beraber bu uygulamaları iki temel tipe ayırarak inceleyebiliriz :

Birinci tip ayarlama, kanun koyucu tarafından bazı koşullar içinde, uygun görülen yeniden tartışma oturumlarında yapılmaktadır. Bu oturumlardan 1968'den önce süt endüstrisinde zirai kooperatiflerde ve giyim endüstrisinde yararlanılıyordu. Günümüzde, bu işlem yerini toplu pazarlık ve çok sayıda iş antlaşmalarına bırakmıştır. Bu formül karma bir komisyon toplantısında alman kararlara göre belirli bir eşiği (yüzdeyi) geçen fiyat artışları ücretlerde ayarlama neden olmaktadır.

İkinci tip ayarlama da bir eşiğe göre yapılmaktadır. Bu sistemde önceden belirlenmiş bir yükseklik eşiği ile ücretler arasında otomatik bir ilişki kurulmuştur. 295 parça fiyattan oluşan milli geçinme endeksi son gözden geçirme durumu ile ilişkili olarak % 3'lük bir yükselme gösteriyorsa ücretler de otomatik olarak ayarlanmaktadır.

Uygulanacak değişimin önemli yam **son indeks** ile ücretlerin önceki genel revizyonunda dikkate alınmış olan **indeks** arasındaki **farkın** **fam yüzdesine eşit** olmasında **görülmedir**. Bu ayarlama biçimi, tekstil, cam, petrol, karton, kâğıt, demir çelik, kimya ve bankacılık sektörlerinde uygulanmıştır.

Fransa'da kamu ve yan kamu sektörlerinde eşel mobil uygulamaları 1969 yılından beri, satın alma gücünün devamlı olarak garantilenmesi biçiminde sürdürülmektedir. Burada uygulanan formül, daha önceki yıllardaki yıllık fiyat artışlarının izlenmesi sonucunda hesaplanan bir yıllık yüzde artış biçiminde olmaktadır. (1970-1972 yıllarında bu % 4 olarak uygulanmıştır). Eğer fiyat artışları bu % 4'lük önceden belirlenen yıllık ücret artışlarını geçiyorsa (eşiği aşıyorsa) otomatik indeksleme (fiyat artışlarına göre ücret ayarlaması) yapılmaktadır.

7) İsviçre'de Değişken - Ücret Uygulamaları

Bu ülkede de ücretlerle fiyatlar genel seviyesi arasındaki ilişki bir endüstri sektöründen diğerine ve bir bölgeden başka birine göre değişmektedir. Ücret - fiyat ilişkisinin kurulması ve bu ilişki çerçevesinde yeni düzenlemelerin yapılması en çok toplu pazarlık görüşmelerinde yapılmaktadır. Geçinme indekslerinde meydana gelen bir değişme toplu pazarlık görüşmelerinde konu edilerek tartışılmakta ve ücretlerde de bu karşılıklı görüşmelerin ışığında bir ayarlama yapılmaktadır. Bu ayarlama gerek belirli bir meblağın ücretlere ilâvesi gerekse de ücretlerde alacaklı olduğu oranda bir artış sağlama şeklinde duruma göre yapılmaktadır. Toplu pazarlıklarda, bir değişken - ücret kaydı veya üzerinde anlaşma yapılmış belirli bir tarihte otomatik ücret artışlarının yapılacağına dair kayıt görmek çok nadirdir. Bu tip değişken - ücret uygulamaları 1975'de artık geçerli değildir, çünkü imzalanan 190 toplu pazarlık görüşmesinin ancak 30'unda ücretleri indekslere göre ayarlama kaydı bulunmaktadır.

Kamu sektöründe, konfederasyon personeli maaşları geçinme indekslerindeki değişmelere göre her yıl gözden ge-

çirilmekte ve ayarlanmaktadır. Buna karşılık, kanton ve şehir devletlerinin maaşları pratik bir yeknesaklığa sahip değildir. Bunlardan bazıları, hayat pahalılığına göre öngörül-müş tazminatlar vermektedirler. Diğerleri ise, geçinme in-deksleri değişmelerini dikkate alarak her yıl ücretleri yeni-den ayarlamaktadırlar.

Fiyat artışlarına, ölçü olan geçinme indeksi hemen he-men, ülke ortalaması olarak hesaplanan geçinme indeksinin aynısıdır. Şu halde İsviçre'deki uygulamayı bütünü itibariyle ele alıp inceleyecek olursak uygulanan formüllerde bir farklı-lık olduğu ve bununla ücret - fiyat ilişküsüne bir esneklik verildiği söylenebilir.

G) Kanada'da Değişken - Ücret Uygulamaları

Bu sahadaki uygulamalara Birinci Dünya Savaşı ve da-ha sonra İkinci Dünya Savaşı esnasında ve sonrasında giri-şen Kanada'da ayarlama formülleriyle ilgili olarak çeşitli tipte uygulamalara rastlanmaktadır. Toplu pazarlık görüşme-lerinin bir çoğunda geçinme endekslerinin önceden belirlediği yükselişe göre işin saat başına cent olarak bir artış dikkate alınmaktadır. Ençok geçerli olan formül geçinme endeksle-rinde her 0,4 ya da 0,5 tutarındaki artışa saat başı ücret-lerle 1 centlik yükseliş uygulanmasıdır. Bununla birlikte, bazı antlaşmalarda, ayarlama, belirlenen fiyat artışının bir yüz-desi olarak ücretlere yansıtılmaktadır. Birçok durumlarda, ücret aylık düzeltmelere konu olmaktadır. Genellikle milli ge-çinme indeksi ücret ayarlamalarında da kullanılmaktadır. Ancak bazı toplu pazarlıklarda bir şehir için özel olarak he-saplanan endeksler kullanılmaktadır. Kanada ve A.B.D.'de otomotiv endüstrisi, bu iki ülke arasındaki ücret paritesini korumak amacıyla her iki ülkenin ulusal endekslerinin arit-metik ortalamasını alarak dengeli bir endeks yaratmakta-dırlar.

Genellikle yıllık bir temel üzerine kurulmuş olan bazı antlaşmalar asgarî bir hayat pahalılığı zammı artışı getir-mektedirler. Aşağı yukarı toplu pazarlıkların üçte biri, ha-

yat pahalılığı adı altındaki artışlar için maksimum bir limite sahiptirler. Bu limit temel bir yıl için ya da toplu pazarlık süresi boyunca uygulanmaktadır. Diğer taraftan, toplu sözleşmelerdeki birçok değişken - ücret maddeleri belirli bir eşikten başlayarak uygulanan ayarlama mekanizması getirmektedir. Diğer bazı durumlarda ise değişken - ücret ancak ikinci yıldan itibaren etkili hale gelmektedir. Bu nedenle fiyat artışlarının hepsini kapsayan ücret artışlarının varlığından söz edilmektedir. 1974 yılında yapılan bir anket, ücretlere ancak fiyat artışlarının üçte birinin yansıtıldığı göstermektedir.

H. Değişken - Ücret Uygulamalarının Hemen Hemen Olmadığı Ülkeler

Federal Almanya, Japonya, İsveç gibi ülkelerde değişken - ücret uygulamalarına hemen hemen hiç rastlanmamaktadır.

Altıncı Bölüm

TÜRKİYE'DEKİ TATBİKATI DEĞERLENDİRME VE TEKLİFLER

I. TÜRKİYE'DEKİ TATBİKAT

Ülkemizde toplu sözleşmelerde bu sistem fazla uygulanmamıştır. Bunun bir sebebi sendikaların hem geçinme indeksindeki rakamlara fazla güvenmeyişleri, hem de toplu sözleşme tatbikatının başlangıcından, yani 1963 den 1970'e ve 1972 den 1977 ye kadar ücret zamlarını geçinme indeksindeki artış oranının oldukça üstünde tutabilmiş olmalarından dolayıdır. Sadece arada 1971 ve 1972 ile 1977 yılları gibi belirli hızlı enflasyon devrelerinde fiyat artışları ücret artışlarını zaman zaman aşmıştır. Değişken ücret sisteminin uygulanmamasının ikinci sebebi, sendikaların genellikle iki yıllık toplu sözleşmelerde kademeli ücret sistemini uygulamayı tercih etmiş ve bu uygulamayı oldukça yaygınlaştırmış olmaları-

dır. Bu uygulamada sendikalar, birinci yıl zammını aldıktan sonra ikinci yıl için muhtemel fiyat artışlarını dikkate alarak gerekli zammı pazarlık yoluyla elde etmekte ve toplu sözleşmeye kaydetmektedirler. İşletmeler, umumiyetle kapsam dışı personele uyguladıkları ücret zamlarında liyakat takdiri faktörü yanında hayat pahalılığını da dikkate alan ayarlamalar yapmaktadır. Bu arada eskiden değişken ücret metoduna benzer uygulamalarda bulunan bazı işyerlerinde, sendikaların hâkim olması ve toplu sözleşme sistemine geçilmesi sonucunda, değişken ücret tatbikatından vazgeçildiği hallere de rastlanmaktadır. Hava - İş Sendikası yaptığı toplu sözleşmede değişken ücret uygulamasını benimsemiştir. Hak - İş'in genel kurulunda da, değişken ücret uygulamasının benimsenmesi istenmiştir.

Bu arada eskiden 300-350 üyesi bulunan ve 8 işyerinde toplu sözleşme yetkisi bulunan bir yabancı hava şirketi uzun süreden beri değişken ücret uygulamasında bulunmaktadır. Ülkemizde değişken ücret uygulamasını toplu sözleşmeyle gerçekleştiren bir sendikanın IV. dönem, 1979 yılı sözleşmesinde değişken ücret maddesi yer almıştır. Buna göre değişken ücret maddesiyle ilgili protokol taraflarca imza tarihinden itibaren yürürlüğe girmek üzere aşağıdaki gibi düzenlenmiştir :

Madde 19 — Hayat Pahalılığı Ayarlaması

Hayat pahalılığı ayarlaması Devlet İstatistik Enstitüsü Ticaret Bakanlığı Konjonktür Dairesi, İş Bankası ile Ankara ve İstanbul Ticaret Odası tarafından İstanbul ve Ankara şehirleri için yayımlanan geçinme indekslerine dayanılarak hesaplanacaktır. Yukarıda anılan indekslerden birinin ya da birkaçının yayımlanmaması halinde eldeki indekslerden yararlanılır. Hayat pahalılığı ayarlaması hesabında aşağıdaki yöntem kullanılacaktır.

a) Senede iki kez Ocak ve Temmuz aylarında bu maddenin (e) ve (f) fıkralarında belirtilen ücret tavanı dikkate alınarak Hayat pahalılığı ayarlaması yapılacaktır.

b) Ocak ayarlaması için uygulanacak yüzde, bir önceki Nisan - Eylül arası indeks sayılarının ortalaması, daha önceki Ekim - Mart arası indeks sayılarının ortalamasına oranlanarak bulunacaktır.

c) Temmuz ayarlaması için uygulanacak yüzde, bir önceki Ekim - Mart arası indeks sayılarının ortalaması, daha önceki Nisan - Eylül arası indeks sayılarının ortalamasına oranlanarak bulunacaktır.

d) Geçerli indekslerin herbirinin ayarlama yüzdeleri hesaplanacak ve en yükseği uygulanacaktır.

e) Bulunan artış yüzdesi 1978 Temmuzunda, 18.000.— TL. ye kadar olan bütün aylık ücretlerin tamamına uygulanacaktır. Daha yüksek olan aylık ücretlerde bu yüzde yalnız 18.000 TL'sine uygulanacak, ücretin bu tavanı aşan kısmına hayat pahalılığı ayarlaması uygulanmayacaktır.

f) 1979 yılı Ocak ayında ve ondan sonraki yarım yıl başlarında, önce (e) şikkında belirtilen tavan, bir önceki yarı yıl için uygulanmış olan Hayat Pahalılığı Ayarlaması yüzdesi kadar arttırılacaktır, daha sonra Hayat Pahalılığı Ayarlaması yüzdesi, bu yeni tavanın altında kalan aylık ücretlerde ücretin tamamına, tavan geçen aylık ücretlerde ise ücretin tavana kadar olan kısmına uygulanacaktır. Uygulamanın nasıl olacağını açıklığa kavuşturmak amacıyla ilişkide beş tane örnek verilmiştir.

g) Komisyon prensibi ile çalışan işçilerin takvim yılı sonunda planlanmış komisyonlarının yüzde yüzünü kazanmamaları durumunda; o yıl 1 Ocak 1 Temmuz'da uygulanan hayat pahalılığı artışlarının komisyonlarına isabet eden kısmının yıllık toplamının, yıllık planlanmış komisyonlarının kazanılmamış yüzdesi kadarı takvi myılı sonunda kendilerine ödenir.

II. TATBİKATI DEĞERLENDİRME

1) Türkiye'de zaman zaman bazı işveren sendikaları ve müesseseler Değişken Ücret Uygulama yoluna gitmek is-

temişlerdir. Çünkü ülkemizde toplu sözleşme sistemi, millî ücret ve gelirler siyaseti şeklinde, diğer ülkelerde yapıldığı gibi makro bir düzenlemeye tâbi tutulmamıştır.

3. Beş Yıllık Kalkınma Plânı, Çalışma Sorunları özel ihtisas komisyonunun raporunda şu görüşe yer verilmiştir : "Millî ücret siyaseti, ücretlerin, hükümet, işçi ve işverenlerle birlikte ele alınması ve ücret artışlarının enflasyona ve dış ödemeler dengesindeki güçlüğü yol açmayacak şekilde muayyen bir organ tarafından ve üzerinde taraflarca görüş birliğine varılan hesaplara dayanılarak tanzim edilmesi uygundur."

Bu tavsiyeye dayanılarak, 3. Beş Yıllık Plânda, gerektiğinde bir "ücret ve gelirler" konseyi kurulması ve bu konseyin kuruluş hazırlıklarından olmak üzere "Ulusal Fiyat ve Ücret Daimî Özel İhtisas Komisyonu" kurulması kararlaştırılmıştır. Fakat tatbikatta, bu karar gerçekleşmemiştir. Bugün, batı demokrasisini benimseyen hemen bütün ülkelerde, metotları farklı olmakla beraber, en liberali Almanya olmak üzere bir ücret ve gelirler siyaseti takip edilmektedir.

Bu sahada hiçbir makro düzenlemeye gitmeyen ve bir nevi lese-fer tipi toplu sözleşme sistemi uygulayan bir tek ülke, (batı camiasında) Türkiye olmuştur.

Eylül 1980 den sonra sendikaların faaliyetleri durdurulduğu için, ücretlerin Yüksek Hakem Kurulu tarafından tanzimi cihetine gidilmiştir. Y.H.K. ücretlerin tespitinde geçinme indeksi artışlarını dikkate alan bir görüşle hareket etmeye gayret etmiştir.

Ülkemizde enflasyonu önlemek, ödemeler dengesini korumak, dengeli bir ortam içinde sanayileşmeye hız vermek için diğer şartlar yanında ücret ve fiyatların da düzenlenmesi şarttır.

İşte ücretleri objektif bazı esaslara dayanarak düzenleme hususunda sendikalara tedricen bir alışkanlık sağlamak bakımından **Değişken - Ücret** tatbikatiyle ücretlerin toplu sözleşmelerle fiyatlara göre ayarlanması da bir metod olarak düşünülebilir.

III. TEKLİF

Bu uygulamada şu prensipler üzerinde düşünülebilir :

1) Uygulanacak Geçinme İndeksinin Seçimi :

a) Yukarıda belirtilen üç geçinme indeksi bazı yıllarda çok farklı sonuçlar vermektedir. Bu durum aşağıdaki cetvelde görülmektedir. Bu sebeple üç indeksin ortalamasının alınması üzerinde durulabilir.

b) İndekslerde Türkiye ortalaması yoktur. DİE dışındakiler de İstanbul ve Ankara illeri dışındaki illeri kapsamadığından, İstanbul için üç indeksin ortalaması alınabilir. Diğer 9 il için sadece DİE indeksi vardır. Bu durumda işkolu seviyesindeki bir sözleşme için ya İstanbul indeksi esas alınabilir veya indeksi olan iller için kendi indeksleri kullanılabilir.

c) İndekslerdeki yıllık vasati artış oranının alınması mevsim dalgalanmalarının tesiri önlemek bakımından uygun olabilir.

2) Hayat pahalılığının artış hesabına hangi tarihten başlatılacağı : En uygunu, sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten başlatılmasıdır.

3) Geçinme indeksindeki artış oranına karşı ücretlerin artış oranı : Bu paritenin tespitinde pazarlık marjına yer verilecektir. Ölçü olarak : a) Eski sözleşme devrelerindeki yıllık ücret artış oranları; b) Enflasyonun hızı ve fiyatların muhtemel artış oranı; c) Reel ücretin muhafaza edilmesi amacı gözönünde tutularak, yapılacak hesaba göre paritenin tesbiti cihetine gidilmesi uygun olur.

4) Ücret artışlarına Taban - Tavan Tespiti :

a) Paritenin durumuna göre, maksimum ücret artışı için bir tavan çizilebilir.

b) Yukarıdaki Toplu Sözleşme örneğinde olduğu gibi, ücretin belli miktarı için, değişken ücret uygulaması düşünülebilir.

Yıl	Ticaret Bakanlığı Konjonktür Dairesi 1963 = 100		İstanbul geçinme indeksi		İstanbul Ticaret Odası Ücretliler İndeksi 1968 = 100		D.E. Tüketici Fiyatları İndeksi (154 madde) İstanbul 1968 = 100	
	Genel indeks	Zincirleme İndeks artışı (%)	Genel ortalama indeks	Zincirleme İndeks artışı (%)	Genel ortalama indeks	Zincirleme İndeks artışı (%)	Genel Ortalama indeksi	Zincirleme indeksi
1968 =	137,6	6,2	100,0	4,2	100		100	
1969 =	144,2	4,8	104,6	4,6	108,0		108,0	8,0
1970 =	155,6	7,9	114,6	9,5	115,3		115,3	6,8
1971 =	185,2	10,0	134,0	16,9	133,4		133,4	15,7
1972 =	213,7	15,4	152,0	13,4	149,1		149,1	11,8
1973 =	243,8	14,0	172,9	13,8	172,0		172,0	15,4
1974 =	301,3	23,9	213,4	23,4	119,3		119,3	15,9
1975 =	365,8	21,2	259,2	23,8	217,6		217,6	19,2
1976 =	429,6	17,4	302,2	16,6	278,9		278,9	17,3
1977 =	541,5	26,0	396,1	31,1	354,3		354,3	27,1
1978 =	876,3	61,9	665,6	67,9	514,8		514,8	45,3
1979 =	1433,1	63,5	1179,0	77,0	816,9		816,9	158,6
1980 =	2784,1	94,3	2073,3	75,8	1717,0		1717,0	210,1
1981 =	3831,2	37,6	2804,8	35,3	2344,7		2344,7	130,9
1982 =	5083,0	32,7	3777,2	34,7	3068,1		3068,1	130,8

5) Ücretlerin düzenleme fasılası :

İlk anda yılda bir olması düşünülebilir. İki yıllık sözleşme süresinde yılda bir makuldür. Böylece toplu sözleşme süresi içinde ücretler 1. yılın sonunda bir defa düzenlenebilir. Şayet, 3 yıllık sözleşme yapılırsa 3. yıl için **aiti ayda bir** düzenleme düşünülebilir. Bu teklif yapılarak, sözleşme süresinin uzatılması istenebilir.

6) Eğer, sendika talep ederse, hayat pahalılığına ek olarak bir **verim artışı** faktörü de hesaba katılabilir. Bunun için 3 yıllık sözleşme şartı ileri sürülebilir. Ölçü olarak, ilgili işkolunda **yıllık işçi başına sabit fiyatla kafma değer artışının**, kullanılması düşünülebilir.

7) Bu prensipler üzerinde belirli alternatifler seçilebilir. Değişen şartlara göre, bu alternatifler arasında tercih yapma stratejisi üzerinde daima yeniden çalışma yapılabilir.

