

TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİ VE İŞ DEĞERLENDİRME ARASINDAKİ İLİŞKİLER (*)

Alpaslan IŞIKLI

Doğuş ve Gelişim Süreçleri Bakımından Tarihsel Karşılaştırma

Tarihsel bakımdan, toplu sözleşme düzeninin doğuşu, çeşitli iş değerlendirme yöntemlerinin uygulanmaya başlamasından daha önce gelmektedir. Gelişim süreçleri bakımından da toplu sözleşme düzeninin kronolojik önceliği açıkça görülür. Söz konusu oluşumların belirlediği toplumların çoğunluğu bakımından, bu açıdan yapılacak karşılaştırmalar, bizi, genel çizgileriyle aynı yargıya götürmektedirler.

Yeryüzünde ilk toplu sözleşmelerin (1) İngiltere'de I. Edward zamanında ortaya çıkmaya başlamış oldukları anlaşılıyor. İngiltere'de, 1305 tarihinde, toplu sözleşme kurumunu dolaylı olarak ilgilendiren mevzuat hükümleri yürürlüğe konulmuş bulunmaktadır. Bununla beraber, toplu sözleşmelerin yoğun bir biçimde işçi - işveren ilişkilerini niteleyen bir unsur olarak belirmeleri, 19. yüzyılın başlarına tesadüf etmektedir.

Toplu sözleşmeler, İngiltere'den sonra sırayla Almanya'da, Fransa'da ve diğer batı Avrupa ülkelerinde uygulanmaya başlamışlar, günümüze değin Dünyanın diğer ülkelerinde ve özellikle 1930'lardan bu yana Amerika Birleşik Devletleri'nde hızla benimsenerek, yaygınlaşarak ve gelişerek çok geniş bir uygulama alanına kavuşmuşlardır. Toplu sözleşme düzeninin gelişme ve yaygınlaşma süreci içinde II. Dünya Harbi sonrası döneminin önemli bir yeri vardır. Toplu sözleşme düzeni, bir çok ülkede bu dönemden sonra, işçi işveren ilişkilerinin temel unsuru haline gelmiş bulunuyor.

(*) Bu makale, 4 Nisan 1970 tarihinde, Millî Prodüktivite merkezi tarafından düzenlenen İş Değerlendirme konulu seminerde yaptığımız konuşmaya dayanarak hazırlanmıştır.

(1) Toplu sözleşme düzeninin doğuş ve gelişimi için, bkz: Cahit Talas, **İçti-
maî İktisat**, Ankara 1961, s. 261-279.

Toplu sözleşme düzeni, 19. yüzyılın bir ürünü olduğu halde, iş değerlendirme yöntemlerinin yüzyılımıza özgü bir olgu sayılmaları gerekir. Her ne kadar 19. yüzyılın sonlarında A.B.D.'de² bazı ilkel iş değerlendirme uygulamalarına rastlanmaktaysa da esas olarak II. Dünya harbinden sonraki dönemlerde başta A.B.D. olmak üzere çeşitli Batı Avrupa ülkelerinde (özellikle Hollanda ve İngiltere'de), Kuzey ülkelerinde, çeşitli iş değerlendirme yöntemlerinin gelişen bir biçimde benimsediklerini görmekteyiz.

Harp yıllarında hükümetler ücret artışlarını durdurmak ihtiyacını duyarlar A.B.D. de geniş ölçüde bu ihtiyaca cevap vermek amacıyla II. Dünya Harbi dolayısıyla kurulan «War Labor Board»-un (Harp İşgücü Kurulu) ve Kore Harbinin patlak vermesi üzerine kurulan «Wage Stabilization Board» un (Ücret Düzenleme Kurulu) çalışmaları ile iş değerlendirme metotları önemli bir gelişme göstermişlerdir.

İş değerlendirme sisteminin beşiği sayabileceğimiz A.B.D., toplu sözleşme düzeninin ve iş değerlendirmesi sisteminin doğuşuna ve gelişimine hemen hemen aynı dönemlerde sahne olduğu için, başlangıçta ortaya koyduğumuz genel gözleme istisna teşkil eden ülkelerden birisi ve herhalde ilkidir. Ülkemiz ise bu bakımdan daha da ileriye giden bir belirginlik gösterir. Bilindiği gibi, toplu sözleşme düzenine 1963 tarihinde kabul edilen 275 s. lı kanun girmiş bulunuyoruz. İş değerlendirme uygulamalarına ise (her ne kadar batı ülkelerine kıyasla belli bir gecikme söz konusuysa da) toplu sözleşme düzenine girildiği tarihten on sene önce başlanmış bulunuyordu.³

Toplu sözleşme düzeninin doğması ve iş değerlendirme uygulamalarının başlaması arasındaki, doğuş ve gelişim süreçleri bakımından görülen bu tarihsel farklılıkların nedenleri, söz konusu oluşumlara yol açan gereklilikler ele alındığı vakit anlam kazanabilirler.

Toplu Sözleşme Düzeninin Doğuşuna ve İş Değerlendirme Yöntemlerinin Uygulanmasına Yolaçan Temel Gereklilikler

Daha sonraki bölümlerde örnek ve ayrıntılarıyla belirtmek istemekle beraber, objektif bir sonuç olarak burada tespit edilmesi

(2) İş değerlendirme fikrinin ilk belirtilerini, ünlü Taylor'un çalışma ve bulgularına dayandıranlar vardır. Bkz: Charles Walter Lytle, **Job Evaluation Methods**, second edition, The Ronald Press Company, New York, 1954, s. 127.

(3) İktisadî Devlet Teşekküllerini Yeniden Düzenleme Komisyonu, **İş Değerlendirme El Kitabı**, Ankara 1968, s. 7.

zorunlu olan bir gerçek, çeşitli gözlemlerin (bazı istisnalar hariç) genel bir sonucu olarak açıkça ortaya çıkmış bulunmaktadır : Toplu sözleşme düzeninin, çeşitli ülkelerde, işçilerin işverenlere karşı uzun yıllar süren ve bazan kanlı mücadelelere kadar varan direniş ve hak arama çabaları sonunda ortaya çıkmış olmasına karşılık, iş değerlendirme söz konusu olduğunda işverenlerin ısrarlı uygulama teşebbüslerini ve bunlara karşılık işçilerin karşı koymak yönündeki mücadelelerini müşahade etmekteyiz. Dolayısıyla, her iki oluşum bakımından da söylenebilir ki her hangi bir toplumda bunların doğması ve gelişmesi işçi ve işveren taraflarının bu konulardaki bilinç ve tutumlarına ve bu tutumlarında başarılı olmalarını tayin eden bir unsur olarak aralarındaki kuvvet dengesinin durumuna geniş ölçüde bağlı olmuştur.

«Toplu iş sözleşmelerinin doğuşu, geçen asırda ilk defa Batı Avrupa toplumlarında, bir «devrim» sayılabilecek ölçüde köklü ve derin değişiklikleri ifade eden sanayileşmenin başgöstermesi ile ilgilidir. «Sanayi Devrimi» nin sonucunda, kapitalist düzene özgü üretim ilişkilerinin aldığı biçim, toplu iş sözleşmesi uygulamalarını gerektiren koşulları doğurmuştur».⁴

Yeni icadedilen makinelerin sanayi hayatına uygulanmasıyla ortaya çıkan **ekonomik** değişme, büyük işletmelerin doğmasının ve üretim araçlarının mahdut ellerde toplanmasının bir sonucu olarak önemli bir **sosyal** değişmeyi de beraberinde getirmiştir : Bu, toplumların yapısında, üretim araçlarının mülkiyet ve denetimi hakkına sahip bulunmayan kalabalık işçi kitlelerinin meydana getirdiği bir sınıfın ve bu üretim araçlarının mülkiyet ve denetimi hakkında sahip sermayedar sınıfının ortaya çıkmasıyla beliren **sınıflaşmadır**.

Emeğin bir mal olarak telâkki edildiği ve ücretin, malların fiyatı gibi, piyasa mekanizması tarafından tayin edildiği bir düzende, azamî kâr prensibi de sistemin temel kurallarından biri olunca, işverenlerin, ücretleri ancak işçilerin yaşamasına elverecek kadar düşük bir düzeyde tutmak istemeleri elbette ki doğaldır ve gerçekte de böyle bir durum kendisini göstermektedir. XIX. yüzyıl boyunca bütün Avrupa'da ve bugün de geri kalmış ülkelerde çoğu zaman görülen durum budur.

(4) Alpaslan Işıklı, **Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri**, Ankara 1967, s. 151.

Durumları gittikçe kötüye giden işçilerin, böyle bir durumda kendilerini ve ailelerini en ilkel olanlarından başlayarak çeşitli iktisadî ve sosyal haklardan yararlandırmak imkânını sağlamak için buldukları yol, bir yandan mevcut düzenin mantığı içinde düzelme imkânları aramak bir yandan da bizatihi düzeni düzeltmek ve hatta değiştirmek şeklinde kendisini göstermektedir.⁵ Düzenin kendi mantığı içinde bulunan en etkin düzelme imkânının işgücü piyasasında mevcut tekelci veya yarı tekelci aılcıların karşısına işgücü arzı üzerinde de bir tekel (monopol) kurulması ile mümkün olabileceği işçiler tarafından görülmeye başlanınca, bir çözüm yolu olarak, işçi sendikalarının kurulduklarını ve bunların işverenler karşısında toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkı için mücadele ettiklerini görmekteyiz. Bu mücadelenin en büyük dayanağı, işçiler arasındaki dayanışma bilinci olmaktadır.

İktisadî özü itibariyle, fonksiyonel gelir dağılımında, sendikalar tarafından, sendikalı işçiler lehine sonuç sağlamak amacına hizmet için savunulan ve yararlanan toplu sözleşme sisteminin, gerçekten kendisinden beklenen bu sonuçları —belli ölçüler içinde de olsa— sağladığı, olayların doğruladığı ve başlıca iktisadî düşünce sistemlerinin kabul ettiği bir gerçektir.⁶

Toplu sözleşme düzeni, görüldüğü gibi üretim araçlarının mülkiyet ve denetimini elinde bulunduranlarla, üretim faaliyetine emek arzetmek suretiyle katılan işçilerin arasında gelir dağılımının nasıl tanzim edileceği meselesine bir çözüm getirmektedir. Toplu sözleşme ve toplu pazarlık, bu amacı, esas olarak, ücretin tespiti-ne vasıta olmakla sağlar. (Toplu sözleşmelerde konu edilen bütün diğer hususlar da dolaylı olarak da olsa aynı amaca dönüktürler.)

İş değerlendirmeye gelince... Çeşitli tanımlarında⁷ ortak olan unsurlar ortaya koymaktadır ki, iş değerlendirmesinde güdülen amaç kullanılan iş değerlendirme yöntemi ne olursa olsun bir işletmede veya bir iş kolunda çalışan işçilerin ücretleri arasındaki ilişkinin tayin edilmesidir.

İktisadî anlamı itibariyle yalnızca işçiler arasındaki gelir dağılımını tayinden ibaret gibi görünen böyle bir işlemin, neden iş-

(5) Düzeni düzeltmek mücadelesinin önemli bir parçasını, işçi sınıfının sendika ve parti kanalıyla yürüttüğü siyasal mücadele teşkil eder ve komumuz dışında kalmaktadır.

(6) Bkz. A. Işıkli, *a.g.e.*, s. 21.

(7) İş Değerlendirmesinin çeşitli tanımları için bkz: B.I.T., *La Qualification du Travail*, Genève 1960, s. 5.

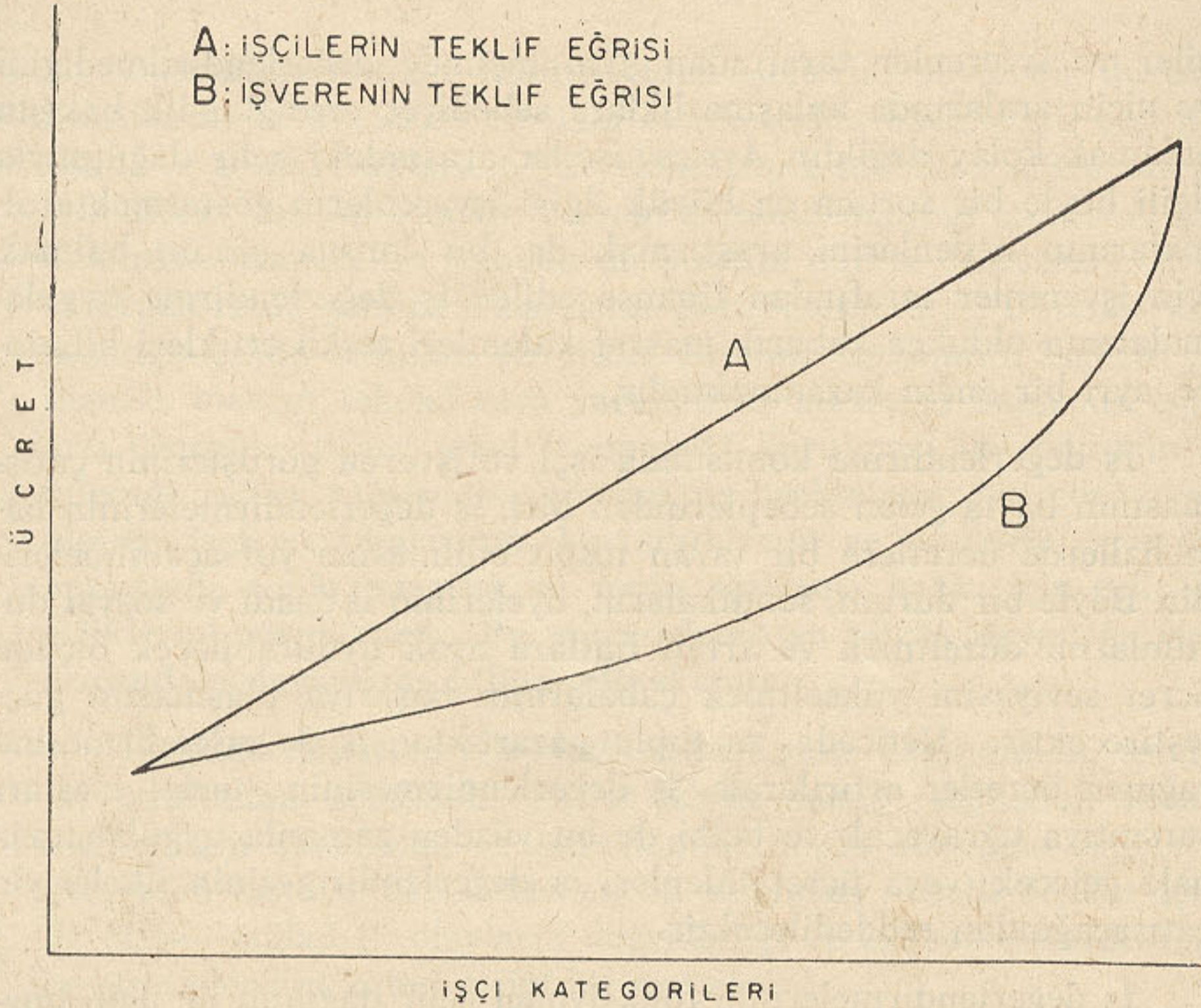
çiler ve işverenler tarafından aynı biçimde değerlendirilmediğini ve niçin aralarında anlaşmazlıklara sebebiyet verdiğini ilk bakışta anlamak kolay değildir. Ayrıca, işçiler arasındaki gelir dağılımıyla ilgili böyle bir soruna en büyük ilgiyi işverenlerin göstermekte olmalarının nedenlerini araştırmak da, bu soruna çözüm bulmak için işverenler tarafından finanse edilen iş değerlendirme uygulamalarının oldukça kabarık masraf kalemleri teşkil ettikleri bilinince, ayrı bir önem kazanmaktadır.

İş değerlendirme konusunda işçi ve işveren görüşlerinin çatışmasının başta gelen sebeplerinden biri, iş değerlendirmelerinin bazı hallerde ücretlere bir tavan tespit edilmesine yol açabilmeleridir. Böyle bir durum, sendikaların, üyelerinin iktisadî ve sosyal durumlarını düzeltmek ve artan fiatlara ayak uydurabilecek ölçüde ücret seviyesini yükseltmek çabalarının başarıya ulaşmasını güçleştirecektir. Neticede, ya toplu pazarlıkta iş değerlendirmesine rağmen ücretler artırılarak iş değerlendirmesinin temel esasları sarsıntıya uğrayacak ve belki de bu yüzden zamanla uygulanamaz hale gelecek, veya ücret talepleri iş değerlendirmesinin ilkeleriyle çatışacağından reddedilecektir.

İş değerlendirmelerinin fonksiyonel gelir dağılımı ile ilgili böyle bir özellik taşımaları halinde, toplu sözleşmelerin uygulama alanına taşmakta oldukları aşikârdır.

Genellikle bir işyerinde veya işkolunda iş değerlendirilmesi yoluyla veya geleneksel yollarla işçi ücretlerini birbirlerine göre oransal değerlerinin tayini söz konusu olduğu vakit, işçi ve işveren taraflarının teklif ettikleri çözüm biçimleri farklı ve çelişik olmaktadır. Aşağıdaki grafikte görüldüğü gibi, genellikle işçiler (veya sendikaları) A doğrusunun temsil ettiğine benzer bir dağılım teşkil edecek şekilde ücret ayarlaması teklif ederler. Yani işçi ücretleri arasında fark mümkün merteye az, ve az sayıda imtiyazlı bir işçi grubuna yer vermeyen bir dağılım.. İşverenlerin teklifleri ise B eğrisi ile temsil olunmaktadır: Düşük ücret gruplarında bırakılan kalabalık bir işçi kitlesine ve diğerlerinden iyice belli bir ölçüde yüksek ücret alan, fakat, sayıca az bir işçi grubuna yer veren bir dağılım...

Grafiğin tetkikinden de kolaylıkla anlaşılacağı gibi, işverenin düşük ücret kategorilerine çok sayıda işçiyi dahil edebilmesi de, toplam işgücü masraflarında yaratacağı azalma dolayısıyla, (veya aksi) meseleyi yalnız işçiler arasında bir gelir dağılımı meselesi olmaktan çıkarmakta, aynı zamanda işçiler ve işveren arasındaki ge-



KAYNAK : Lloyd G. Reynolds, Labor Economics and Labor Relations, New York 1954, s. 559

lır dağılımını da etkileyen bir kapsama ulaştırmaktadır. Teklifler arasındaki bu çelişmenin iş değerlendirme ile uzlaştırılmak istenmesi halinde, iş değerlendirme ve toplu sözleşme arasında konular bakımından açık bir girişim doğmuş olmaktadır.

Bu ölçüde açık olmamakla beraber, iş değerlendirmelerinin, toplu sözleşmelerin hedefleriyle çatışan veya özdeşleşen başka yanları olduğu da muhakkaktır. Bunlar da işveren ile çeşitli kategorilerdeki işçiler arasındaki ve bunların kendi aralarındaki çıkar çatışmasının ve kuvvet dengesinin bir sonucu olarak ortaya çıkarlar ve grafikte çizgilerle temsil edilen tekliflerin biçimini tayin ederler.

İş değerlendirmeleri yapılırken işverenler, işletmenin ayakta durması için büyük ihtiyaç duydukları ve işgücü piyasasında arzı sınırlı ve hatta kıt olan, niteliği yüksek işgücünü çekebilmek ve muhafaza edebilmek için onlara yüksek ücret ödenmesini isterler. Dolayısıyla, işverenlerin s. (7) daki grafikte görülen, B teklif eğri-lerindeki imtiyazlı kategori, işgücü piyasasının bu emredici özelliğinin sonucudur. Aynı şekilde, işverenin niteliksiz işçileri düşük üc-

ret kategorilerine sokmakta muaffak olabilmesi, bunların arzının bol olmasından ileri gelmektedir.

Öte yandan, işgücü arzının tekeli belli ölçüde elinde tutan sendikaların yöneticileri de çeşitli ücret kategorileri arasında oransal ilişkiyi etkileyici yönde ağırlıklarını koyarlarken, çeşitli ücret gruplarındaki işçilerin demokratik baskısından geniş ölçüde etkilenirler. Eğer bir sendikanın bünyesindeki bir grup işçi kitlesi (özellikle niteliksiz işçiler) yöneticiler üzerinde sayıca çokluklarına rağmen, baskı kuracak bilince ulaşmamışlarsa veya nitelikli ve niteliksiz işçiler arasında dayanışma bilinci yeteri kadar gelişmişse, sendikanın, işverenlerin arzu ettiği istikamette bir ücret dağılımına razı olması daha kolaylıkla muhtemeldir. Tabiidir ki böyle bir denge üzerine kurulu iş değerlendirmesi, zamanla bütün kategorilerdeki işçilerin çıkarlarını kavramaları sonucu olarak, geniş ve şiddetli muhalefete uğrayacaktır.

Oysa, sendikaların köklü bir geleneğe sahip buldukları ve niteliksiz ve düşük ücret alan işçilerin bile kendi çıkarlarının bilincine varmış oldukları ve çeşitli kategorilerdeki işçiler arasında gelişkin bir dayanışmanın kurulmuş olduğu toplumlarda, sendikalar, maruz kaldıkları demokratik baskı dolayısıyla, işverenlerin arzularıyla çatışmak pahasına, nitelikli işçilere ayrıcalık tanımayan, buna mukabil eşitliğe yönelmiş (bu bakımdan iş değerlendirmelerinin üstün işe üstün ücret ilkesiyle çatışan) ve işçilerin kıdem vs. gibi subjektif özelliklerini, sosyal hak ve ihtiyaçlarını nazara alan (bu bakımdan da iş değerlendirme programlarında esas alınan işçinin değil işin değerlendirilmesi ilkesine aykırı düşen) bir ücret dağılımı için mücadele etmek eğilimindedirler.⁸

Ücret artırma talepleri bakımından da benzer durumlar müşahade olunmaktadır :

Genellikle işverenler ve tabandan gelen baskının güçlenmiş olduğu sendikaların yöneticileri —nitelikli ve kıt işçilerin lehi-

(8) Amerika'da işçiler arasında dayanışma bilincinin Avrupalı işçilerdeki kadar gelişkin olmadığı çeşitli müelliflerin üzerinde durduğu bir husustur. (Seymour Martin Lipset, *Le syndicalisme américain et la valeur de la société américaine*, **Sociologie du Travail**, Avril Juin 1962, s. 166) Dolayısıyla, iş değerlendirmesi uygulamalarını Avrupalı sendikalara kıyasla Amerikalı işçi sendikalarının daha az direnmeyle (bazan direnmesiz) kabul etmeleri, bir bakıma, Amerikalı işçilerin, sorunlarına toptan değil, ferdiyetçi çözüm yolları aramak eğilimlerinin bir sonucu olarak mütalâa edilebilir.

ne olduğundan— her kategori için eşit oranlarda ücret artışından yana olurlar. Buna karşılık, bütün üyelerin nisbeten eşite daha yakın ölçülerde nüfuz sahibi olduğu, sendika içi demokrasinin daha iyi işlediği sendikaların yöneticileri, her grup için eşit mutlak miktarlarda (seyyanen) ücret artışını savunurlar.⁹

Görüldüğü gibi, işçiler arasında ücret ayarlaması sözkonusu olduğundan uyulması zorunlu ve kaçınılmaz olan unsurlar vardır. Bunların başlıcaları işgücü piyasasının durumuna ve işgücü arz ve talep kanununa bağlı veya onları tayin eden unsurlardır. Belli bir ücret kategorisi için ücret tespiti, bu kategori bakımından işgücü piyasasının akışkanlığına bağlı olarak, işgücü piyasasında beliren genel ücret seviyesi ve o kategoriye giren ücretlerin seviyesi nazara alınarak gerçekleştirilebilir. Bunun için «iyi bir iş değerlendirmesi programı arz ve talep kanunlarına karşı çıkamaz».¹⁰ Aksi, akıntıya kürek çekmek demek olacağından o iş değerlendirmesinin ihtilâfsız bir uygulama imkânı bulması düşünülemez.¹¹ Bu yüzden ki iş değerlendirmesi yapılmış bir iş kolunda veya işyerinde çeşitli iş kategorileri için arz ve talep yapısında meydana gelecek değişik yöndeki gelişmeler, iş değerlendirmesiyle saptanan ücretler-arası oransal ilişkiyi bozmak yönünden baskı icra ederler. İş değerlendirme uygulamalarını kısa ömürlü, hatta imkânsız hale getirebilecek bu gibi baskılar, ekonomideki gelişmeye, uygulanan teknolojide, işgünün niteliğinde ve işgücü piyasasının alışkanlığında meydana gelen değişmelere bağlı ölçüde kendilerini hissettirirler.

İş değerlendirme programlarının sonuçları, objektif ve mutlak bilimsel doğrular olarak düşünmek de hatalı olacaktır. İş değerlendirmelerinde sorunların düzenli ve sistematik olarak incelenmesi «bilimsel» lik için yeter şart değildir.¹² İş değerlendirmeleri yapılırken «her işin nihai oranlaması matematik bir ölçü meselesi değil, fakat ilgili çeşitli tarafların yargıları arasında bir uzlaşmadır».¹³

(9) 1933 yıllarına kadar Amerikan sendikacılığı vasıflı işçilerin hakim olduğu meslek sendikalarından meydana gelmekteydi. O dönemlerde, bu yüzden ücret artışları daima eşit oranlar halinde teklif edilmekteydi. Fakat 1933'lerden sonra sanayi esası üzerine kurulu sendikalar doğmaya başladıkça ve işçilerin daha fazla bilinç kazanmaya başlamalarıyla beraber, bütün kategoriler için eşit mutlak miktarlarda ücret artırma talepleri ortaya çıkmaya başladı.. (Reynolds, a.g.e., s. 591)

(10) Paul Sultan, *Labor Economics*, New York 1959, s. 259.

(11) B.I.T., a.g.e., s. 70.

(12) *Aynı eser*, s. 64.

(13) L.G. Reynolds, a.g.e. s. 559.

Bir bakıma, toplu sözleşme düzeninin amacı da iş ilişkilerinde uzlaşma sağlamak olduğuna göre, acaba bu amaç iş değerlendirmelerinin amacı ile uzlaştırılabilir mi? Şimdi bu konuyu ele alacağız.

Toplu Sözleşme Düzeni İş Değerlendirme Sistemi ile Uzlaştırılabilir mi?

Bir önceki bölümde açıklamaya çalıştığımız gibi, toplu sözleşmeler ve iş değerlendirmeleri arasında çözümüne yönelinen sorunlar bakımından bir girişim söz konusu olabilmektedir. Bu, bir yandan, iş değerlendirmelerinde fonksiyonel gelir dağılımına ilişkin sorunlara çözüm getirilmiş olmasından, diğer yandan da toplu sözleşmelerin işçiler arası gelir dağılımını tayine yönelmiş hükümler taşımasından ileri gelmektedir.

Konular arasında bu kısmî girişimden daha öteye gidilerek iş değerlendirme sisteminin tamamen toplu sözleşme düzeninin yerini tutup tutmayacağı meselesi ortaya çıkarılabilir. Öte yandan, iş değerlendirmesinin ücret seviyesini tamamen dondurması ve ücretlere bir tavan tespit ederek ücret artırma taleplerine engel çıkarılması da muhtemeldir. İşçi sendikalarının iş değerlendirme karşısındaki çekingen ve muhalif tutumlarının başlıca nedenide bu noktalarda toplanmaktadır.

Gerçekte, iş değerlendirmesinin toplu pazarlığın yerini alması kesinlikle mümkün görülemez. Toplu pazarlığın çözüm bulduğu en önemli sorun, işverenler ve işçiler arasında gelir dağılımı sorunu, iş değerlendirmesinde çözümü aranabilecek bir sorun değildir. İş değerlendirmesinin böyle bir temel soruna da cevap bulabilmesi, kapsamının işverenleri de içine alacak biçimde genişletilmesiyle belki mümkün olabilir. Nitekim, Hollanda Sendika Federasyonu, müdürlerin ve işletme yöneticilerinin de, «gelir farklarını sistemli bir biçimde tayine elveren bu yöntemin» dışında bırakılmamalarını, böylece daha adil bir gelir dağılımının sağlanmasının mümkün olabileceğini ileri sürerek bu konuda belli bir adım atmış bulunuyorlar.¹⁴ Ancak şu var ki işverenlerin de iş değerlendirmesine tâbi tutulduklarını düşünsek bile, yukardaki bölümde incelediğimiz gibi, iş değerlendirmeleri ile tayin edilen ücretlerin de netice itibarıyla piyasa kurallarının ve tarafların pazarlık güçlerinin bir yansıması olması gerektiğinden, ortaya çıkacak sonuç, toplu sözleşmelerle ortaya çıkan sonuçtan farklı olmayacaktır. İşverenin kârı, bu

(14) B.I.T., a.g.e., s. 67.

durumda da iş değerlendirme ilkelerini ve bu ilkeleri uygulayan eksperlerin iradelerini de biçimlendirecek olan piyasa düzeninin temel kurullarına ve işçilerin pazarlık güçlerine bağlı olarak tayin edilecektir. Kaldı ki iş değerlendirme, çoğu zaman işçilerin ücretleri arasındaki oransal ilişkiyi tayinle yetindiğinden ücretlerin mutlak değerinin tespiti gibi önemli bir mesele, toplu sözleşme ile halli gereken bir unsur olarak ortadadır.

İş değerlendirmelerinin, önceki bölümde ele aldığımız üzere, toplu sözleşmelere ait sorunlara bazan dolaylı da olsa çözüm bulmakta olmaları, aslında «toplu pazarlığın yerini almalarını değil, daha ziyade toplu pazarlığa konu teşkil etmelerini»¹⁵ gerektiren bir husus olarak düşünülmelidir. İş değerlendirmelerinin uygulanması ile toplu sözleşmelerin konusu içine yeni bir unsur girmektedir.

İş değerlendirme söz konusu olduğunda düşünülecek en önemli unsur, bu yöntemle ulaşılan çözüm yollarının uygulamada tarafları gereği gibi memnun edip etmedikleridir. Bu sağlanamadığı takdirde iş değerlendirmesinden, tatbikatta karşılaşılan güçlükler dolayısıyla vazgeçilmesi ve büyük zahmet ve masraf pahasına meydana getirilen iş değerlendirme programlarının kısa zamanda rafa kaldırılması ihtimali daima mevcut olacaktır. İşçilerin iş değerlendirme karşısındaki tavırlarını tespitite, şüphesiz en normal yol, onları temsil eden sendikayla işveren arasındaki dialogun bu konuda da çözüm sağlayacak biçimde sürdürülmesidir. İşçilerin gerçek temsilcisi olan bir sendika mevcutken onu muhatap almadan yürütülecek iş değerlendirmeleri, elbette ki, uygulamada çeşitli güçlüklerle ve rafa kaldırılma tehlikesiyle karşı karşıyadırlar.¹⁶

İşçilerin ve onların temsilcisi olan sendikaların iş değerlendirme konusunda hazırlıksız olmaları ve kendilerine sunulacak bir iş değerlendirme programı üzerinde fikir yürütecek veya bu konuda tavır almanın yararını kabul edecek bilinçte olmamaları muhtemeldir. Bu durumda, oldu bittilerle kabul ettirilecek iş değerlendirilmelerinin belli bir zaman sonra deneylerle bu konuda bilinçlenecek işçi kitlesinin sert tepkisine maruz kalması doğaldır.

(15) Aynı eser s. 64.

(16) «Teknik bakımdan mükemmel görünen bir çok plânların uygulama başarısızlığına uğradığı görülür. Bunun sebebi, çoğu zaman insanî ilişkilerin nazara alınmamış olmasıdır» Harold W. DAWNEY, **Contemporary Collective Bargaining**, İkinci baskı, Printice Hall Inc, Englewood Cliffs, N.J. 1960, s. 253.

Aynı şekilde, sendikanın temsil ettiği kitle içinde bazı kategorilerdeki işçilerin, çıkarlarını gerek sendikaya benimsetmek, gerekse işveren nezdinde savunmak bakımından, aynı işletme veya işkolunda çalışan aynı sendikaya bağlı diğer işçilere kıyasla yeteri kadar uyanık olmamaları da mümkündür. Bu gibi durumlarda işverenlerin, sendikaların da onayını sağlayarak, sözü edilen kategorilerdeki işçileri ihmal pahasına, iş değerlendirmeleri uygulamasına girişmeleri, kısa vadede herhangi bir engelle karşılaşması bile uzun vadede çıkarları ihmale uğramış bu işçilerin durumu anlamaya başlamaları ölçüsünde itiraza uğrayabilirler. Böyle bir durumda, ihmale uğramış işçilerin işverene ve onun yanı sıra sendikaya ve sendikaya hakim bulunan diğer işçi gruplarına karşı cephe almaları muhtemeldir. Çoğu zaman sayıca çokluğa sahip bulunan niteliksiz işçilerin, nitelikli işçilere ve onların hakimiyeti altına girmiş sendikalara karşı olumsuz tavırlarının nedeni gu gibi ihtilâflara bağlı olmaktadır. Bu nev'i iş değerlendirme uygulamalarının yol açacağı anlaşmazlıkların işçiler arasında dayanışmayı engelliyeceği, dolayısıyla, sendikaların parçalanmasına yolaçacağı ve konumuz bakımından önemli bir sonuç olarak toplu sözleşme düzeninde işçi çıkarlarına aykırı bir gelişmeyi tahrik edeceği aşikârdır. Bir kısım sendika merkezlerinin toplu sözleşme düzenini yıktığı gerekçeyle iş değerlendirmelerine karşı çıkmalarının başlıca nedeni, bu gibi uygulamalardan ileri gelmektedir.

İş değerlendirmelerinde, işçilerin, iş değerlendirme karşısındaki tavırlarını ortaya koymalarının, gerekirse onaylarını belirtmelerinin en doğal yolu toplu pazarlıktır. İş değerlendirmelerinin toplu pazarlığa konu olması ve bunun sonucunda toplu sözleşmelerin iş değerlendirmeleri ile ilgili hükümler taşımaları, tatbikatta görülen bir durumdur. Ancak, uygulamalar arasında, genel olarak, bazı farklar görüldüğü de muhakkaktır.

Bir kısım sözleşmelerde iş değerlendirmesi bir dilek olarak belirtilir ve işletme tarafından hazırlanacak iş değerlendirmesine uyulacağı taahhüt edilir. Bazılarında ise yapılacak iş değerlendirmesinin temel çizgileri tespit edilir. Toplu sözleşmelerde iş değerlendirme programına bütünü ile yer verilmesi ve uygulamada ortaya çıkabilecek çeşitli ihtilâflı durumlara (teknolojik değişme sonucu işlerin niteliğinde meydana gelecek değişme vs.) getirilebilecek çözüm yollarının gösterilmesi mümkündür ve görülmektedir.

İş değerlendirme programlarına sendikaların katkısı da çeşitli yoğunlukta olabilir. Sendikacılığın gelişmediği ülkelerde, sendika-

ların bu işlemin tamamen dışında kalmaları ve getirilecek çözümleri aynen kabul etmeleri gibi bir sakıncalı durum söz konusu olabilir.¹⁷ Buna mukabil sendikaların iş değerlendirme programlarının meydana gelişini başından sonuna kadar takip etmeleri mümkün olabileceği gibi, iş değerlendirmesinin yapılmasına hiç karışmadan sonuçlarını toplu sözleşme masasında tartışma konusu yapmaları ve onaylamadıkları taraflarını veya bütünü reddettikleri de vâkidir.¹⁸

Toplu sözleşme ile iş değerlendirmenin uzlaştırılması söz konusu olunca —konumuz dışında olmakla beraber— iş değerlendirme metodlarının çeşitlerine de değinmek zorunlu olmaktadır.

Ülkemizde ve dünyada en yaygın uygulama alanı bulan metod, puanlama metodudur. Buna mukabil, analitik bir metod olmakla beraber, sınıflandırma metodu, toplu pazarlıkta ve toplu sözleşmede manevraya en geniş ölçüde imkân verdiği için sendikaların en çok tercih ettiği metoddur.¹⁹ Öte yandan, faktör karşılaştırma metodu, ücretleri nisbi olarak belirlemekle kalmaz mutlak değerlerini de tespit eder.²⁰ Bu bakımdan, toplu sözleşmeye, diğer metodlara kıyasla daha az yer bırakır.

En çok uygulanan metod olduğunu söylediğimiz puanlama usûlü, ücretlerin oransal durumlarını dondurmak sonucunu doğurduğundan, genel olarak bütün analitik iş değerlendirme metodları gibi, ekonominin iç dinamiği ve gelişme eğilimleri ile diğer metodlara kıyasla daha çok çelişmek gibi bir mahzur taşımaktadır. Ayrıca iş değerlendirmelerinin, arz ve talep kanunlarına uymak zorunluluğu var olduğundan, iş değerlendirmesine konu olmuş çeşitli iş kategorilerinde iş gücü arz ve talep yapısında meydana gelecek de-

(17) İstanbul'daki bir seramik fabrikası ile işçi sendikası arasında yapılan toplu iş sözleşmesinde aynen şöyle bir maddenin yer aldığı görülüyor: «Taraflar idare tarafından hazırlanmış bulunan iş değerlendirme sistemi üzerinde mutabıktırlar ve aynen kabul ederler». Dündar Dilmen, **Toplu iş sözleşmesi ve iş değerlendirme sistemi, Türkiye'de İşçi Ücretleri**, Prodüktivite Merkezi, Ankara 1965, s. 133.

(18) «Sendikalar, sadece, kendilerini her şeyden önce üyelerine ödenecek ücretlerin ilgilendirdiğini ve idarenin bu konuda bir fikre ulaşmak için bütün yollara başvurabileceğini beyan etmişlerdir. Sendika, bununla beraber, idarenin ücretleri tespitinde kullandığı her metodun, bu metod ne olursa olsun, sonuçlarını tartışmak hakkını muhafaza eder.» **Collective Bargaining Report**, (Washington, A.F.L. - C.I.O.), Vol. II, No. 6, June 1957, s. 33.

(19) B.I.T., a.g.e., s. 26.

(20) **Aynı eser**, s. 36.

ğişmelerin, ücretlerin oransal ilişkilerini de değiştirmek yönünden toplu pazarlık masasında yansımaları halinde, bu cins baskılarla analitik metodlarla yapılmış iş değerlendirmeleri arasındaki çelişme, daha bariz ve uzlaşmaz olarak belirir.

Öte yandan, sendikaların pazarlık masasına getirdikleri birçok önemli talepler, işin değil, işçinin değerlendirilmesi amacına dönüktür. İşçiler için sosyal mülâhazalarla talep edilen haklar, kıdem tazminatı ve benzeri ödemeler buna örnektir. Mutlaka nazara alınmaları gereken ve reddedilmeleri halinde büyük huzursuzlukların kaynağı olabilecek bu gibi talepler, iş değerlendirme ile toplu sözleşmenin uzlaştırılmasını güçleştirmektedirler. İş değerlendirmelerinin bu gibi çelişmeleri giderecek biçimde tâdili ve ücret sisteminin iş değerlendirmesinden farklı kıstaslar da nazara alınarak tanzimi elbette ki mümkündür. Ancak, bazan bu amaçla yapılacak düzeltmeler, başlangıçta hedef alınan iş değerlendirmesinin tamamen yürürlükten kalkması anlamına gelebilecek kadar önemli olabilirler.

Türkiye'de Yapılan Toplu Sözleşmeler ve İş Değerlendirmeleri

Ülkemizde toplu iş sözleşmeleri, belli bir ekonomik, sosyal ve siyasal evrimin²¹ sonucu olarak 27 Mayıs Anayasasının verdiği imkânla, 1963 tarihinde yürürlüğe giren 274 s. lı kanuna göre ve o tarihten sonra yapılmaya başlanmıştır. Daha önce de Borçlar Kanunumuzun 316 ve 317. maddeleri ile toplu sözleşmeye benzer «umumi mukavele» adı altında bir müessesesi öngörülmüş olmakla beraber, bir yandan toplu sözleşme müessesesi yürütebilecek unsurları ortaya çıkarabilecek evrimin tamamlanmamış olması, diğer yandan da sözü edilen maddelerin böyle bir müessesenin doğmasına ve gelişmesine imkân verebilecek çerçeveyi tayinden uzak olmaları nedeniyle, 1963 yılına gelinceye kadar ülkemizde toplu sözleşme yapılmadığını söylemek yanlış olmaz.²²

(21) Türkiye'de toplu sözleşme düzeninin doğuşuna yolaçan sebepler için bkz: A. Işıklı, **a.g.e.**, s. 33-61

(22) «.....Kollektif iş müzakereleri sistemi memleketimizde şimdiye kadar hemen hemen hiç bir tatbik sahası bulmuş değildir. Adana, İstanbul, Ankara ve Bursa'da bazı münferit ve mahdut işverenlerle işçi sendikaları arasında aktedilmiş olan ve basit birer kollektif iş mukavelesi mahiyetini taşıyan mukavelelerin de nasıl işlendiği ve ne gibi neticeler verdiği pek bilinmemektedir» Cahit Talas, **İçtimai İktisat**, Ankara 1961, s. 280.

TABLO 1
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

Yıl	Toplu iş sözleşmesi sayısı	Toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı iş yeri sayısı			Toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı iş yeri sayısı		
		Özel S.	Kamu S.	Toplam	Özel S.	Kamu S.	TOPLAM
1963	96	127	29	156	5.968	3.494	9.462
1964	1.078	2.483	1.435	3.918	172.926	263.836	436.762
1965	872	1.741	1.114	2.855	50.109	121.750	171.859
1966	1.149	1.551	996	2.547	165.877	157.859	323.736
1967	2.043	2.366	1.246	3.612	78.767	109.716	188.483
1968	601	770	935	1.705	35.168	114.305	149.473
1969	1.089 (*)	1.011	1.066	2.077	98.081	74.597	172.678
Toplam	7.228	10.019	6.821	16.870	606.896	845.557	1.452.953

(*) Tam olarak intikal eden : 921
Kaynak : Çalışma Bakanlığı.

1963 den bu yana yapılan toplu sözleşmelerin kapsadıkları uygulama alanı, gittikçe artan bir genişliğe kavuşmakla beraber, (istihdam edilen nüfusun önemli bir kısmı tarım kesiminde ve dolayısıyla toplu sözleşmelerin uygulama alanının dışında kaldıklarından) ekonomimizin tarımsal yapısı değişmedikçe dar ve sınırlı kalmak zorundadır.

Sahife 156'daki tabloda 1963 den bu yana yapılan toplu sözleşmelerin sayısı ile kapsadıkları işyeri ve işçi sayıları görülüyor.

Tablonun tetkikinden de anlaşılacağı üzere, bugüne kadar yapılan toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısı, kümülâtif toplamı nazara alındığı takdirde bile ancak toplam sigortalı işçi sayısına yakın bir miktara ulaşmaktadır. Oysa, bu miktar, ülkemizdeki toplam faal nüfusun ancak % 10'unu teşkil etmektedir. Kaldı ki her yıl yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı alan bilinebilse idi şüphesiz bu oran daha da düşük olacaktı.

Toplu iş sözleşmelerinin kapsadıkları alanın bu derece dar olması, gelir dağılımındaki adaletsizlikleri giderici yönde beklenen sonuçlarının da sınırlı kalması sonucunu doğurmaktadır. Oysa, memleketimizde gelir dağılımında tespit edilen adaletsizlik başka ülkelere kıyasla son derece bariz ve aşırıdır.²³ Dr. Korkut Boratav'ın yapmış olduğu hesaplamalar, ülkemizde gelir dağılımının, tarım dışı kesimde, tarım kesimine kıyasla daha dengesiz olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun sebebi, söz konusu kesimde emek gelirleri dışındaki gelirlerin, (kâr, rant vs.) ücretlere kıyasla yüksekliğidir. Toplu sözleşmelerin ücret seviyesinde yükselmelere imkân vererek, (uyguladıkları alanı teşkil eden tarım dışı kesimde) bazı düzelmeler sağlamaları bu yüzden önem yazanmaktadır. Toplu sözleşme düzeninin ücretlerde ne gibi artışlar meydana getirdiğini Sosyal Sigortalar Kurumu (ve eski yıllar için İşçi Sigortalar Kurumu) tarafından tespit edilmiş bulunan sigortalı işçi ücretlerinin seyrine bakarak incelemek mümkündür.

Tablo (2) den anlaşılmaktadır ki ücretler, toplu sözleşme düzeninin kurulduğu 1963 yılına kadar, sabit değerlerle yılda ortalama % 1,71 gibi küçük artışlar gösterdikleri halde, 1964 yılında ani bir artış (% 7,4) göstermişler, bu artış 1965 (% 4,6) ve 1966 (% 3,9) yıllarında azalarak devam etmiştir. Bu netice bize toplu

(23) 1963 yılında ailelerin % 20'si mevcut gelirin % 61'ini aldığı halde geriye kalan % 80,73'ü ancak % 39,78'ini almaktadır. Bu konuda daha ayrıntılı izahlar için bkz: Korkut Boratav, Türkiye'de Kişisel Gelir Dağılımı ve DPT Araştırması, S.B.F. Dergisi, Cilt XXI, Sayı: 4.

sözleşme düzeninin ücretleri artırmak yönünden etkisini açıkça göstermektedir.

Ancak, 1967 yılından itibaren gerçek ortalama ücretlerde ilk yıl % 0,4, 1968 yılında ise % 3,4 nisbetinde bir azalış göstermekteyiz. Son yıllarda, sigorta uygulamalarının bazı bölgelerde tek işçi çalıştıran işyerlerini de kapsayacak biçimde genişlemesinin sigortalı işçi ücretleri ortalamasında düşme meydana getirecek yöndeki etkilerinin, bu sonucu doğurmuş olabileceği ihtimali akla gelmektedir. Ancak, gene tablonun tetkikinden anlaşılmaktadır ki, bu azalışın sebebi, son iki yılda cari ücretlerde meydana gelen bir azalış değildir. Zira son iki yılda % 9 civarında bir cari ücret artışı vardır ve bu artış daha önceki artışların ortalaması civarındadır. Gerçek ücretlerde son yıllarda görülen azalışın nedenini, son yıllarda cari fiat seviyesinde meydana gelen artışta aramak gerekir. Bundan çıkarılacak sonuç açıktır: Toplu iş sözleşmelerinin gerçekten işçi ücretlerinde bir artış meydana getirmesi ve gelir dağılımındaki dengesizliği giderici rol oynayabilmesi için, fiyatlarda istikrar sağlayacak bir iktisadî politikanın yürütülmekte olması veya (hiç değilse) fiyat artışlarını izleyebilecek ve onların ters etkilerini yenebilecek bir ücret sisteminin (oynak merdiven yöntemine de başvurmak suretiyle) uygulanması şarttır. Aksi takdirde, artan fiyatlardan gelir dağılımını işçi sınıfı aleyhine daha da dengesizleştiren etkilerinin tek başına toplu sözleşmelerle yenilmesine imkân bulunamayacak ve gelir dağılımındaki adaletsizlikler derinleşecektir.

Buna mukabil, başlanılan iş değerlendirme uygulamaları, ücretlere bir tavan tespit etmek veya ücret artırma taleplerini geri çevirmek gibi bir maksada hizmet ederlerse, devamlı fiat artışlarının ücretleri yoka یرca tmeek yönündeki tesirleri tamamen engelsiz kalacağı için gelir dağılımının dengesizleşmesi yönündeki eğilim daha da hızlandırılmış olacaktır.

İşçilerin gelirlerinin millî gelire oranının yıldan yıla gösterdiği değişmelerin incelenmesi yukarıda ileri sürülen mülahazaları daha da kesinleştirmekte ve bunlara bazı ayrıntılar kazandırmaktadır. Tablo (3) de sigortalı işçi ücretlerinin adam başına gayri safi millî hasılaya oranının yıldan yıla gösterdiği değişmeler görülmektedir.

Tablo (3) ten, genel olarak, yıllık işçi gelirlerinin A. B. G. S. M. H. ya oranının 1956 dan 1963 e, toplu sözleşme düzenine, varıncaya kadar pek büyük bir değişme göstermediği anlaşılmaktadır. Aynı dönemde, özel kesimdeki işçi ücretlerinin A.B.G.S.H. ya gö-

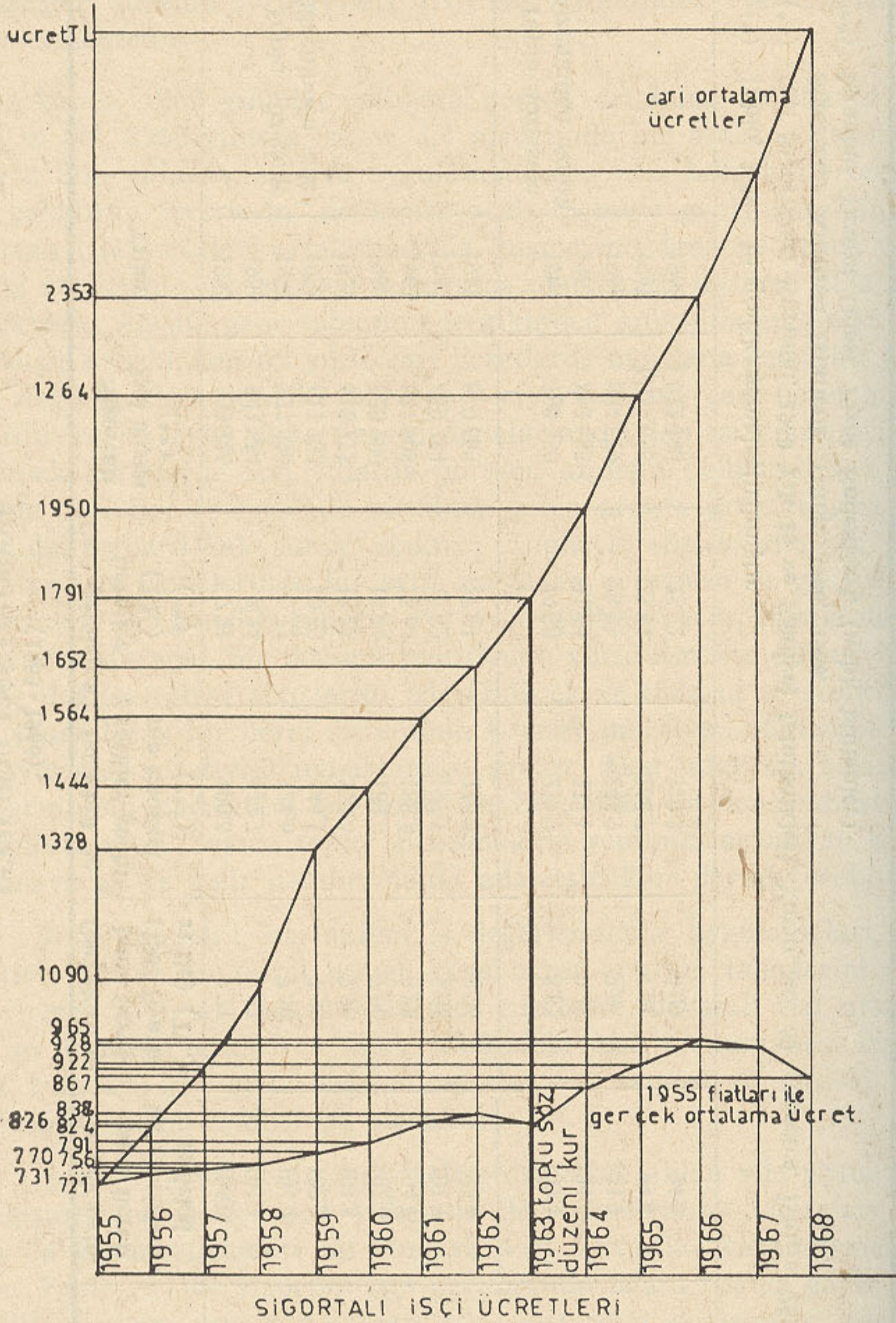
TABLO 2 *
SİGORTALI İŞÇİ ÜCRETLERİ
(1965 - 1966)

Yıllar	Sigortalı işçi sayısı (**)	Cari ortalama ücretler (T.L.) (**)	İstanbul ücretler me endeksi (***)	Gerçek ortalama ücretler (1955 fiyatları ile) (T.L.)	Gerçek ortalama ücretler zincirleme endeksi	Yıllık artış oranı (%)
1955	533 216	7.21	100.0	7.21	100.0	—
1956	543 554	8.24	112.7	7.31	101.4	1.4
1957	577 630	9.22	124.6	7.40	101.2	1.2
1958	611 703	10.90	144.1	7.56	102.2	2.2
1959	618 775	13.28	172.4	7.70	101.8	1.8
1960	620 900	14.44	182.8	7.90	102.6	2.6
1961	611 908	15.64	188.8	8.28	104.7	4.7
1962	639 384	16.52	197.1	8.38	101.2	1.2
1963	670 669	17.91	216.8	8.26	98.6	-1.4
Toplu sözleşme düzeninden önce						
1964	700 350	19.50	219.9	8.87	107.4	7.4
1965	862 685	21.64	233.1	9.28	104.6	4.6
1966	894 529	23.53	243.9	9.65	103.9	3.9
1967	1 039 058	25.84	268.7	9.61	99.6	-0.4
1968	1 072 490	28.22	310.3	9.09	94.6	-3.4
Toplu sözleşme düzeninden sonra						

(*) Tablo, 1 No. lu grafik, şemalaştırılmıştır.

(**) İşçi Sigortaları Kurumu, 1960 Yılı İş ve Faaliyet İstatistikleri, Yayın No: 60 - Ankara, 1961, s. 25; Sosyal Sigortalılar Kurumu İstatistik Yıllığı, 1966, 1968.

(***) İstanbul Ticaret Odası, Fiyat Endeksleri, (aylık bültenler).



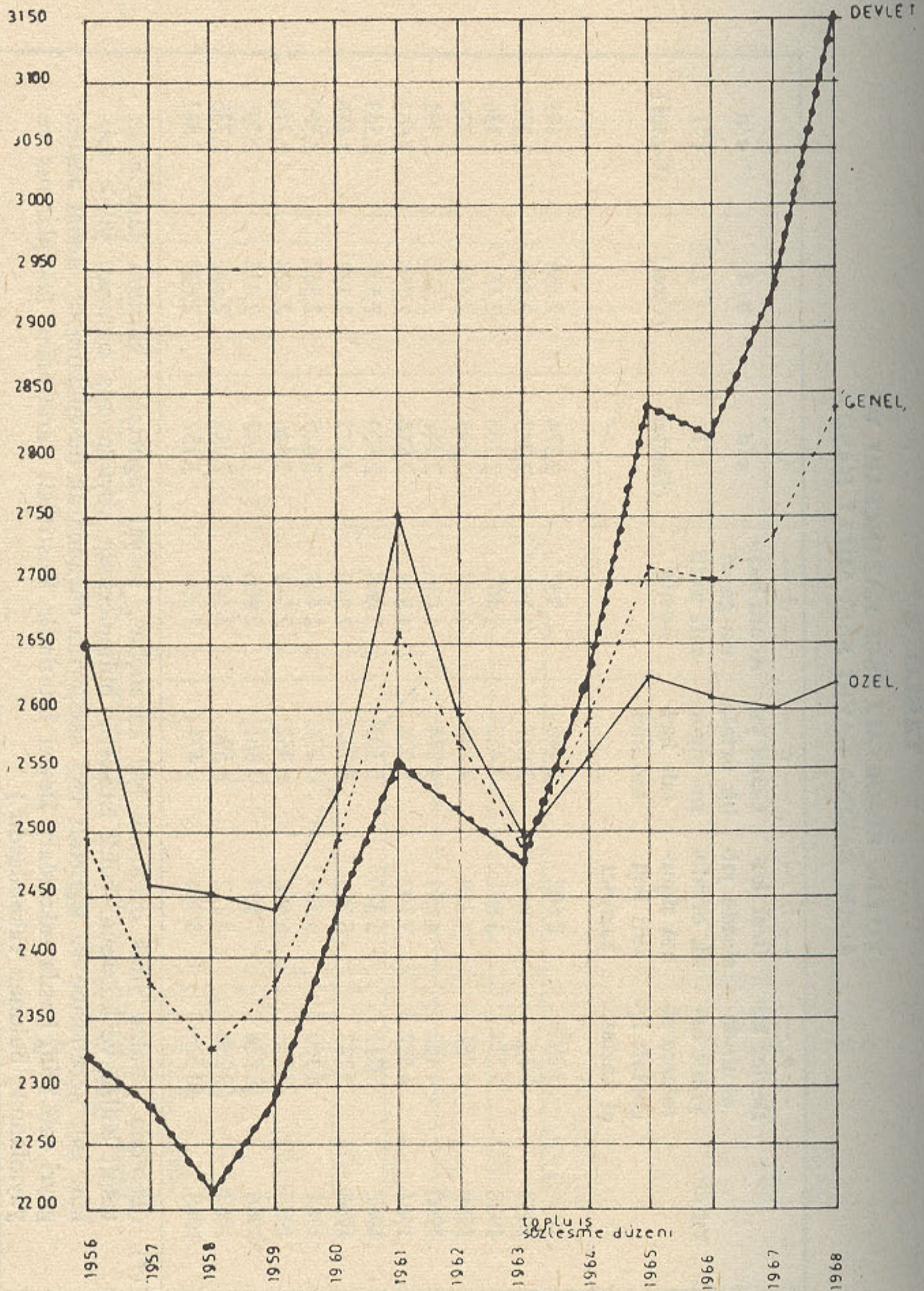
Grafik No: 1

TABLO 3*

YILLIK SİGORTALI İŞÇİ KAZANÇLARI VE
ADAM BAŞINA GAYRİ SAFİ MİLLİ HASILA

Yıllar	a — Devlet ke- siminde yıllık or- talama si- gortalı iş- çi kazancı	b — Özel ke- simde yıl- lık ortala- ma sigor- talı işçi kazancı	c — Genel yıl- lık ortala- ma sigor- talı işçi kazancı	d — Adam başı- na gayri safî millî hasıla	a/d (* (Devlet)	b/d (* (Özel)	c/d (* (Genel)
1956	2 282	2 602	2 446	982	2,324	2,650	2,491
1957	2 733	2 945	2 847	1 197	2,283	2,460	2,378
1958	3 224	3 601	3 427	1 467	2,208	2,455	2,336
1959	4 061	4 318	4 198	1 767	2,298	2,444	2,376
1960	4 482	4 654	4 574	1 836	2,441	2,535	2,491
1961	4 822	5 192	5 028	1 888	2,554	2,750	2,663
1962	5 211	5 370	5 301	2 068	2,520	2,597	2,563
1963	5 723	5 757	5 742	2 310	2,477	2,492	2,486
1964	6 360	6 209	6 274	2 423	2,625	2,562	2,589
1965	7 255	6 698	6 932	2 549	2,846	2,628	2,719
1966	8 226	7 599	7 861	2 906	2,830	2,615	2,705
1967	9 230	8 172	8 596	3 143	2,937	2,600	2,735
1968	10 525	8 764	9 474	3 334	3,157	2,629	2,841

(*) (Tabloda yer alan yıllık ortalama işçi kazançları, sosyal sigortalar kurumu tarafından tespit edilen ve kurumun yıllık istatistik bültenlerinde yayınlanmış bulunan yıllık toplam işçi ücretlerine ve sigortalı işçi sayılarına dayanılarak hesaplanmıştır. Adam başına gayri safî millî hasıla rakamları, Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından hesaplanmış ve yayınlanmış bulunan rakamlardır.)



Grafik No : 2

Sigortalı işçi ücretlerinin adam başına gayrisafi millî hasılaya oranında görülen değişmeler

re durumu, daha da kötüleşmiş bulunmaktadır. Buna mukabil kamu kesimindeki işçiler bakımından, bu açıdan az da olsa bir düzelme müşahade etmekteyiz. Bu oranların 1968 yılında ulaştığı değerlerin toplu sözleşme düzeninin başlama yılı olan 1963 yılına ait oranlarla karşılaştırmasından ise şu sonuç çıkmaktadır: Toplu sözleşme düzenine girildikten sonra ortalama yıllık ücret gelirlerinin A.B.G.S.M.H. ya göre oranında artmalar vardır. Bu artışlar, kamu kesiminde özel kesime kıyasla çok barizdir. Ancak, 1966 yılından bu yana fiat artışlarının ücretler üzerindeki olumsuz etkileri, ücret gelirlerinin A.B.G.S.M.H. ya oranında da kendisini göstermekte ve bu yıllarda özellikle özel kesim bakımından 1966 ve 1967 yıllarında azalmalar görülmekte, 1968 deki artışın azlığı da dikkati çekmektedir.²⁴

1968 yılında işçi ücretlerinin A.B.G.S.H. ya oranı, 1956 yılındaki oranla karşılaştırılınca dikkate değer husus, özel kesimdeki işçilerin A.B.G.S.M.H. ya göre durumlarının kötüye gitmiş olmasıdır. Kamu kesimi işçileri bakımından bu dönemde de bir düzelme vardır. Genel olarak, ortalama yıllık işçi ücretinin A.B.G.S.M.H. ya oranı da daha az belirgin olmakla beraber artış göstermiş bulunuyor.

Yukardaki izahlarımıza dayanarak toplu iş sözleşmelerinin ücret artışlarını sağlamakta yetersiz kaldıkları ve A.B.G.S.M.H. ya kıyasla yalnızca kamu kesimindeki işçilerin durumunda bir düzelme olduğunu söyleyebiliriz. Bu düzelmelerin de gelir dağılımındaki adaletsizliği giderecek yönde değil, aksine genel olarak ücretler arasındaki gelir dağılımını değiştirecek ve hatta bozacak nitelikte gelişmelerle bir arada belirmediğini söyleyebiliriz. Yapılan hesaplamalara göre²⁵ 1950-1965 döneminde özellikle memurların millî gelirden aldıkları pay ciddi azalmalar göstermiştir. Bu azalmanın son yıllarda da devam etmesini engelliyecek bir tedbir alınmamıştır. Bunun gibi, tarım kesimindeki emekçi gelirlerinin artmasını temin edecek bir vasıta temin edilmiş veya bir tedbir alınmış değildir.

Ülkemizde gelir dağılımında en büyük dengesizliği müşahade ettiğimiz tarım dışı kesimde toplu iş sözleşmelerinin bu durumu

(24) Sigortalı işçi kazançlarının seyri incelenirken, sigortaların uygulama alanındaki değişmelerin bunlara ait ortalamaları azaltacak veya artıracak yöndeki etkileri, gerekli ölçüde ayrıntılı veriler mevcut olmadığından, nazara alınmamıştır.

(25) Korkut Boratav, 1950-1965 Döneminde Tarım Dışındaki Emekçi Gruplar Açısından Gelir Dağılımındaki Değişiklikler. **S.B.F. Dergisi**, Cilt: XXIV, sayı: 1, Ankara 1969.

düzeltilmekte yetersiz kaldıklarını tespit ettikten sonra, konumuz bakımından önem taşıyan bir başka konuyu ele almamız gerekmektedir. Bu da emek gelirleri arasında dengedir.

Ülkemizde emek gelirleri arasındaki dengesizlik, diğerlerine kıyasla (genel olarak tarım gelirleri, dağılımına Türkiyedeki genel kişisel gelir dağılımına, genel olarak tarım dışı gelirleri dağılımına) en az belirgin olanıdır. Diğer ülkelerle yapılacak bir karşılaştırma, Türkiye'de emek gelirleri bakımından müşahede edilen bu nisbi dengenin varlığını doğrulamaktadır. Türkiye'de emek gelirleri Macaristan, Danimarka ve İsveçten daha dengesiz olmakla beraber, Hollanda'daki duruma yakın bir dengelilik göstermektedir.²⁶

Emek gelirleri arasında bir denge sağlanması söz konusu olunca, makul olan ve öncelikle düşünülmesi gereken tarım kesimindeki ücretlerin tarım dışı kesimdeki ücretler seviyesine çıkartılmasıdır. Tarım kesiminde bir ailenin ortalama geliri 100 kabul edilirse, tarım dışı kesimde 273 tür. Öte yandan, tarım kesimindeki ortalama aile başına gelir, Türkiye'de aile başına ortalama emek geliri'nin 2/3 si kadardır. Eğer tarımda yalnızca emek gelirleri bakımından bir karşılaştırma yapılabilsen şüphesiz bu oran daha da düşük olacaktı. Tarımda emek gelirlerini artırmanın bir vasıtası olarak toplu sözleşmelerin tarım kesimini kapsamaları çok uzun bir süre düşünülemediğine göre, bu konuda bir düzelmeye hizmet etmeleri beklenemez.

Ülkemizde, yukarıda da belirttiğimiz gibi, emek gelirleri, kendi içinde, diğer bütün (tarım ve tarım dışı) gelir gruplarına kıyasla en dengeli yapıyı göstermektedirler. Dolayısıyla, iş değerlendirmelerinin uygulamalarında, nisbeten dengeli olan bu yapıyı hiç değilse bozmamak gerekir. Gerçekten, iş değerlendirmelerinde niteliği yüksek tes ve nadir iş gücüne (mühendis, teknisyen...) daha yüksek ücret tespiti yönünde işverenlerden ve bu tip işçilerin hakiyet ve nüfuzu altında bulunan sendikalardan gelebilecek baskılar, emek gelirleri arasında dengesizliği artıracak bir gelişmeye sebep olabilirler. Sosyal adalet ilkelerine bu yönden gelebilecek bir tehdit, üzerinde ciddiyetle durulmaya değer görünmektedir.

(26) Türkiye'de emek gelirlerinin iç dağılımları temerküz oranı (ücretliler ve aylıklılar bir arada) 0,407 iken, Hollanda'da memurlar bakımından bu oran 0,540, işçiler bakımından 0,370'dir. K. Boratav, Kişisel Gelir Dağılımı... s. 91

«İş değerlendirme, 1952 yılından bu yana memleketimizde gittikçe daha fazla üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir»²⁸ M.K.E.K. da ilk iş değerlendirilmesi 1952 yılında yürürlüğe konulmuştur; daha sonra 1955 de TCDD de uygulanmış ve gittikçe yaygınlaşan bir uygulama alanı bulmuştur.²⁹

27 Mayıs'tan sonra da Devlet sektörüne dahil işyerlerinde yeknesak esaslara dayanan bir ücret sisteminin tahakkuku imkânlarını tetkikle görevli bakanlıklararası bir komisyon kurulmuş, bu komisyon, 7.10.1961 t.li raporunda soruna bir çözüm getirmek üzere iş değerlendirme esasları üzerinde duran bir rapor hazırlamıştır.

İş değerlendirmesi yapan başlıca kuruluş ve teşebbüsler şöyle sıralanabilir: MKEK, Sümrbank, Denizcilik Bankası, T.P.A.O., Batman, TCDD, TKO, Tekel İşkolları, Arçelik, Eczacıbaşı, NEMA-UMTA, Genel Electric, Westing House, U. S. Steel, Şişe Cam, SEKA...

Toplu sözleşme düzenine girildikten sonra müesseseler, uygulamakta oldukları iş değerlendirmelerini yeni düzenle bağdaştırmaya çalışmaktadırlar. MKEK'nın 1964'te imzaladığı toplu sözleşmenin 96. maddesinde iş değerlendirilmesi temenni olarak belirtilmiştir. TCDD de toplu sözleşme düzenine girildikten sonra iş değerlendirme uygulamalarında güçlüklerle karşılaşmış ve iş değerlendirilmesi sendikanın (DYF - İŞ) baskısıyla uygulamadan kaldırılmıştır.

TPAO'da da 1964 yılında yapılan toplu iş sözleşmesinde şöyle bir hüküm mevcuttur: «Çıplak yevmiyeler, Bakanlıklararası Produktivite Merkezinin aracılığı ile ortaklık camiasında çalışan işçiler için yapılan iş değerlendirme sonunda hazırlanmış bulunan ilişik yevmiye baremine uygun olarak tespit olunur» denilmektedir. Ancak uygulamada yapılan bu iş değerlendirmesi yürütülmemiş, iş değerlendirmesine göre tespit olunan ücret düzeni gevşemelere uğramıştır.

SEKA'da da iş değerlendirmesine 1964 tarihli toplu sözleşmede yer verilmiş, ancak, tespit edilen bir iş değerlendirmesi işçi sendikalarının seyyanen zam talepleri ile iyice bozulmuştur.

(28) İktisadî Devlet Teşekküllerini Yeniden Düzenleme Komisyonu, a.g.e s.7

(29) Ülkemizde çeşitli teşebbüs ve kurumlar tarafından yapılan iş değerlendirmeleri ile ilgili bilgiler için bkz: İ. C. Aşkan, **İş Değerlendirme ve Türkiyedeki Uygulama**, Ankara 1969; Aynur Güldamla, **İş Değerlendirmesinin Türkiye'deki Uygulanmasının Analizi ve Ücretler**, Ankara 1968.

Sümerbank'la, Teksif arasında 1964 t. de yapılan toplu iş sözleşmesinde de işveren tarafından yapılan iş değerlendirilmesine uyulacağı belirtilmiş 1966 da yapılan yeni sözleşmede de iş değerlendirilmesi aynen kabul edilmiştir. Sümerbank'ta iş değerlendirilmesi fazla ihtilâfa yol açmadan yürütülebilmektedir.

İş değerlendirmelerinde genellikle puanlama yönteminin kullanıldığını görmekteyiz. Bununla beraber Azot Sanayiinde ve Tekel iş kollarında sınıflandırma usulü uygulanmaktadır.

Yukarıya sıraladığımız örneklerde de görüldüğü üzere, sözleşmelerde çoğu zaman iş değerlendirmeleri yapılması temenni olarak zikredilmekte veya bazı esasları tespit edilmektedir.

Genel olarak, iş değerlendirmelerinin memleketimizde başarı ile uygulanamadıklarını görmekteyiz. İşverenlerin ve işçilerin iş değerlendirmeleri konusundaki yargılarını eleştirirken ülkemiz bakımından özel koşulları da nazara alarak bu başarısızlığın nedenlerini de bazı yönleriyle incelemeye çalışacağız.

Çeşitli Ülkelerde İşçi ve İşveren Örgütlerinin İş Değerlendirmeleri Karşısındaki Tutumları :

Genel olarak iş değerlendirmesi konusunda bir fikre sahip işverenlerin hemen hepsi, bu konuda olumlu, hiç değilse olumsuz olmayan bir tutum takınmakta, iş değerlendirme uygulamasının yaygınlaşması yönünde faaliyet göstermektedir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletlerinde birçok işveren cemiyetleri bu arada Mekanik Sanayii Ulusal Cemiyeti ve Elektrik Teçhizatı Ulusal Cemiyeti binlerce müessesede kabul ve tatbika başlanmış bulunan sistemleri geliştirmişlerdir. Federal Almanya'da da Demir-Çelik İşverenleri Sendikasının desteği ile demir çelik sanayiinde özel bir metod uygulanmaya başlanmış bulunmaktadır.³⁰ Hollanda'da iş değerlendirmelerinin 1945 lere kadar varan ilk uygulamalarının başlamasında bu sistemin günümüze kadar gelişerek devam etmesinde Hollanda'da mevcut çeşitli işveren örgütlerinin büyük payı vardır.³¹

Mayıs 1957 tarihinde toplanan Uluslararası Çalışma örgütü Makina Sanayii Komisyonunun altıncı oturumunda işverenler grubu tarafından iş değerlendirmesi hakkında ortak görüşler bir ra-

(30) B.I.T. a.g.e. s. 121

(31) Hollanda'da iş değerlendirmeleri için bkz: **Evaluation des tâches dans les Pays-Bas**, Documentation syndicale, No: 5, Service d'Information et des recherches syndicales, Agence Européenne de Productivité, OECE

por halinde tespit edilmiştir.³² Bu raporda işveren delegeler, «Çeşitli ülkelerde ve hatta çeşitli işkollarında veya işletmelerde değişik koşulların mevcut olması dolayısıyla, iş değerlendirmesi konusunda tek bir sistem ihdasının mümkün olmadığına» inandıklarını belirtmişlerdir. İşverenler, «adil bir ücret yapısı kurmanın aracı olarak iş değerlendirmesinin birçok hallerde ortaya koyduğu avantajları küçümsemediklerini» tespit etmişler ve bu konuda yeni deneylere ve yeni gelişmelere imkân tanınması kanaatinde olduklarını ifade etmişlerdir.

İşverenlerin, genel olarak, günümüze gelinceye kadar iş değerlendirme konusunda gittikçe daha olumlu bir kanaate sahip olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

Çeşitli ülkelerdeki işçi sendikalarının iş değerlendirmesi konusundaki görüşleri, daha büyük bir çeşitlilik göstermekte ve çoğunlukla karşıt bir görüşün ifadesi olmaktadır.

Amerika'nın en kalabalık üyeye sahip ve ulusal düzeyde kurulmuş işçi örgütü olan AFL-CIO, iş değerlendirmesi konusundaki resmî görüşünü bir rapor³³ halinde belgelemiş bulunmaktadır. Bu raporda iş değerlendirmesi hakkında tek bir tavır veya politika mevcut olmadığına işaret edilmekte, ayrıca sendikalar, iş değerlendirme konusunda ortaya çıkabilecek bazı durumlara karşı uyarılmaktadır. Özet olarak şunlar denilmektedir :

İşletme yöneticilerinin iş değerlendirme sonucu olarak ileriye sürdükleri bulguların «bilimsel» bozulmaz gerçekler olarak kabulü mümkün değildir. İş değerlendirmelerinin objektif gerçekleri yansıttığı iddiası yanlıştır. Toplu pazarlık süresinde beliren çeşitli subjektif faktörlerin iş değerlendirmesi işleminde de kendilerini göstermesi kaçınılmazdır. Dolayısıyla sendikalar, bir iş değerlendirme yapılması söz konusu olduğu takdirde, ücret hadlerinin tespitinde sendika görüşünü hakim kılacak yönde tesir icra etmelidirler.

Uluslararası Makinistler Cemiyeti de iş değerlendirme karşısındaki olumsuz tavrını bir el kitabında³⁴ toplamıştır. Başlıca üç grup halinde ileri sürülen yargılar şöyle sıralanmaktadır :

- (32) O.I.T., Commission des industries mécaniques, sixième session, Genève 1957, rapport III: **Les méthodes d'évaluation du Travail dans les industries mécaniques** (Genève B.I.T. 1956)
- (33) «Job Evaluation Plans», AFL-CIO **Collective Bargaining Rejort, II** (June 1957) s. 33-39; Harold W. Davey, **Contemporary Collective Bargaining**, ikinci baskı, Printice Hall, Inc. Englewood Cliffs, N.J. 1960, s. 253
- (34) **What's Wrong With Job Evaluation** (Washington 1954), s. 3-5; B.I.T a.g.e. s. 123-124

I — Esas olarak, iş değerlendirme toplu pazarlığı sınırlamak eğilimindedir. Bu aşağıdaki şekillerde ortaya çıkar :

1. Ücret yapısını dondurmaya müsaittir ve böylece haksızlıkların düzeltilmesine engel teşkil eder. Ücret konusundaki pazarlığın önceden düzenlenmiş ve genellikle bütün işçileri adil olarak ele almayan bir formüle göre yapılmasını zorunlu kılar.

2. Arz ve talep durumunu ve diğer bölgelerde uygulanan veya öngörülen hadleri yeterince dikkate almaz.

3. Ücret hadlerini işçilerin anlamıyacağı bir biçimde tespit ettiğinden işçilerin ücretlerinin niteliğine dair fikir sahibi olmalarına karşıdır.

4. Kişisel yetenekleri ihmale yol açar.

5. Ücretlere bir tavan tespit eder, bu, işçilerin geleneksel amaçlarına aykırıdır.

6. Kıdem tazminatı gibi, uzun süre çalışmış olmayı değerlendiren primleri ihmal eder.

7. Geleneksel mesleki değerlendirmeleri parçalamaya yol açar. Ücretleri düşürecek yönde yeni meslekler yeni sınıflandırmalar ortaya çıkarır.

8. İş tanımlarının sınırlayıcı özelliğinden dolayı, ücretlilerin daha iyi işlere terfiini çok daha güçleştirir.

II — Aşağıdaki sebeplerden ötürü örgütümüzün istikrarına engel teşkil eder :

1. Sendikaların özel olarak yetişmiş temsilcilere sahip olmalarını zorunlu kılar ve yeni masraflara sebeb olur.

2. İdarenin işçileri birbirlerine karşı kullanmalarına imkân sağlayan bir vasıta teşkil eder.

3. Sendikalar, iş değerlendirmelerini kabul etmekle bazı haksızlıkların sorumluluklarını da yüklenmiş olurlar.

III — Ücretli çiraklığa imkân vermediğinden nitelikli işçi yetişmesini engeller.

Hollanda'daki üç büyük sendika konfederasyonunun (Genel, Katolik, Protestan) iş değerlendirmesi konusunda istisnaî bir tutumları vardır. Bu konfederasyonlar, iş değerlendirmesini onaylamakla kalmamakta, doğuşundan bu yana sistemin gelişmesi ve iyi işemesi için işveren örgütlerine yardımcı olmaktadır.

I.C.F.T.U. üyesi bulunan İtalyan İş Birliği (U.I.L.) ve Fransa'da İşçi Gücü (F.O) de iş değerlendirmesine karşı degillerdir. Fakat, bu sendika merkezleri söz konusu ülkelerin üçüncü derecede büyük sendikalarındır. Her iki ülkede de işçilerin en kalabalık kesimini bünyelerinde toplamış olan (İtalya'da C.G.I.L., Fransa'da C.G.T.) sosyalist eğilimli sendikaların iş değerlendirmesi uygulamalarını onaylıyacaklarına dair bir işaret yoktur. Halbuki bir çok sosyalist ülkede iş değerlendirmesi yapılmakta ve bunun sosyalist top-

lum düzeninin esasını teşkil eden «herkesin gelirden çalışmasına göre» pay alması ilkesini sağlamakta etkin bir araç olduğu, kabul edilmektedir.³⁵ Bundan çıkarılacak sonuç, sözü edilen sosyalist eğilimli sendikaların iş değerlendirmelerine, her zaman ve her yerde değil, kapitalist düzenin koşulları içindeki uygulamasına karşı çıkmakta olduklarıdır.

Mayıs 1958 de Cenevre'de U.Ç.T. Makina Sanayii Komisyonunda³⁶ işçi temsilcileri de görüşlerini bir rapor halinde tespit etmişlerdir. İşçi temsilcileri bu raporda «İş değerlendirmesinin toplu pazarlığı sınırladığı ve ücret yapısını durdurduğu kanaatinde» olduklarını belirtmişlerdir. Aynı raporda «iş değerlendirmesinin dinamik bir ekonomi ile yeterince uyuşmadığı» da belirtilmiştir. Aynı komisyonda görüşünü ifade eden Batı Almanyalı bir işçi temsilcisi de iş değerlendirmesinin uzun vadede ücretlerin düşmesine yol açacağına değinerek, «üstelik, sendikacılığın tam olarak gelişmediği ülkelerde açık tehlikeler arz etmektedir» demiştir. Aynı komisyon raporunda «iş değerlendirmesi işçileri bir matematik formüller sistemi içinde rakamlar gibi ele aldığından, işçilerin beşeri hayatının çığnendiği» görüşü, A.B.D. işçi temsilcisi tarafından ortaya konulmuştur.

Türkiye'de İş Değerlendirilmesi Hakkında İşçi ve İşveren Örgütlerinin Görüşleri

T. İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun iş değerlendirmesi konusundaki tutumu, çeşitli genel kurallarına sunulmuş bulunan hiçbir raporda yer almış değildir. Bununla beraber, T.İ.S.K.'in bu konudaki görüşlerinin Millî Prodüktivite Merkez tarafından yayınlanmış bir kitapta³⁷ tespit edilmiş olduğunu görüyoruz. Üç nokta etrafında toplanılan bu görüşler, şöyle sıralanmaktadır :

1. «Eşitsizlik duygusunun ortadan kaldırılması, ücretin ancak adil ve kolayca savunulabilir bir yapıya kavuşturulması ile olur. Böyle bir davranış ise «EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET» ve «ÜSTÜN DEĞERDE İŞE ÜSTÜN ÜCRET» ilkelerini meydana çıkarmaktadır. Bu ilkelerin iyi yürütülebilmesi için, ücretin hem işçi, hem de işveren bakımından güvenilir bir kıstasa bağlanması gerekir. İşte bu sorunun karşısına çağdaş işletmecilik iki yöntemle karşı çıkmaktadır. Bu yöntemlerden biri iş değerlendirmesi, öteki ise başarı takdiri (liyakat derecelendirilmesi veya daha geniş anlamıyla işgören değerlemesi) yöntemidir.»

(35) Jan Kordaszewski, Une étude polonaise de l'évaluation des travaux non manuels, *Revue internationale du Travail*, Vol. 100, No. 2, Août 1969

(35) O.I.I., Commission des industries mécaniques...

(37) İ.C. Aşkın, a.g.e., s. 291

Kanaatimizce bu görüş, üzerinde durulmaya değer bir nitelik taşımaktadır. Gerçekten «eşitsizlik duygusunun ortadan kaldırılması» eşit işe eşit ücret ilkesini gerçekleştirilmesi ile mümkün olabilir. Ancak, bu ilkenin iş değerlendirmesi ile yalnızca işçiler için uygulanması, «eşitsizlik duygusunun ortadan kaldırılması» için yeterli olabilir mi? Eşit işe eşit ücret ilkesinin toplumu meydana getiren bütün fertler için uygulanması ise tek başına iş değerlendirilmesi ile çözülemeyecek genişlikte önemli bir sorundur.

Üstün değerde işe üstün değerde ücret ilkesi ise bazı hallerde eşitsizlik duygusunu daha da körükleyecek sonuçlar doğurabilir. Eşit olmayan koşullar içinde yetişmiş insanlardan bir kısmının üstün değerde iş meydana getirememesi doğaldır. Bunların düşük ücret almaları; toplumsal koşullardan dolayı, gelişme ve yetiştirme imkânı bulamamış bireylerin, bakmak durumunda oldukları kimselemlerle beraber gelişmeye elvermeyen koşullarda kalmaya devam mecbur edilmeleri sonucunu doğurmayacak mıdır?

Bir kısım işçilerin iş değerlendirmesini, bazı gruplar lehine işletme tarafından hazırlanmış bir ayrıcalık sistemi olarak görmeleri,³⁸ üstün işe üstün ücret ilkesinin bütün işçiler tarafından kolaylıkla kabul edilemeyeceğini ifade etmektedir. 1965 yılında Kozlu'da grev yapan yeraltı maden işçilerinin, kendilerine ateş edilmesi ve işçilerinden birinin ölmesi üzerine, mühendislerle karşı şiddete başvurulması şeklinde beliren hâdiseler ve işçilerle mühendisler arasında sürüp giden gerginlik (geçmişte eşit fırsatlara sahip olmamış bireyler için uygulanan) «üstün işe üstün ücret» sistemine karşı uyanan hoşnutsuzluğun bilinçsiz bir patlamasına örnek teşkil etmektedir. Söz konusu hadiselerin peşinden S.B.F. ne mensup bir grubun yürüttüğü anket faaliyeti esnasında tespit olunan izlenimlerin bu kanıyı doğrulamakta oldukları söylenebilir.

İşverenlerin ileri sürdükleri diğer bir mülâhaza da şudur :

2. «İş değerlendirmesi yöntemi, «adama iş» anlayışı yerine «işe adam» ilkesini getirir. Diğer bir amacı ise üretkenliğin artırılmasıdır. Hemen bütün işyerlerinde uygulanabilecek bu yöntemin yayılmasının, çalışma barışının daha hızlı ve daha köklü olarak yerleşmesini sağlayacağına büyük güçle inanılmaktadır».

İşsizliğin ve gizli işsizliğin çok yaygın ve önemli bir sorun teşkil ettiği ülkemizde «adama iş» anlayışından vazgeçmek, özellikle kamu kesiminde, çoğu zaman işletme yöneticilerinin gücünü aşan

(38) Paul Sultan, *Labor Economics*, New York 1959, s. 257

bir baskının sonucu olarak, mümkün olmayabilir. Bizim ülkemiz gibi ülkelerde, gizli işsizlik, tarım kesiminden diğer kesimlere, özellikle hizmetler kesimine aşmak eğilimindedir. Kamu kesimini etki sahası içine alan bu eğilim, demokratik siyasal unsurları da kendisine alet ederek daha ziyade niteliksiz işçi kategorilerinde aşırı bir şişkinlik meydana gelmesine sebep olur. Bu gibi işletmelerde ve işkollarında «adama iş» değil «işe adam» prensibini uygulamak çok zordur. Bu durum, bir çok işletmelerde iş değerlendirmesini ciddi olarak tehdit eden bir unsur teşkil edebilir.

3. İşverenlerin görüşü tespit olunduğu üçüncü maddede «işverenlerde iş değerlendirilmesi ve liyakat derecelendirmesi veya (işgören değerlendirilmesi) yöntemlerinin bir an önce uygulanması olanağının yaratılması» amacı belirtilmektedir.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) nun iş değerlendirilmesi konusundaki görüşleri, icra heyetinin, 15 Nisan 1968 tarihinde toplanan 7. Genel Kurula sunmuş olduğu raporda yer almaktadır.³⁹ Bu sisteme karşı «ne batıda bir kısım sendikacılar gibi umursamaz bir tutum içindeyiz, ne de prensibe tamamen karşı görüşteyiz» denilmektedir. İlâve olarak iş değerlendirme konusunda takınılacak tavır şu cümlelerle anlatılmaktadır :

«Aslında toplu pazarlık gücü olan bir teşkilâtın iş değerlendirme sisteminden korkmaması gerekir. Ve yine bu sistem plânlanırken sistemi işçi lehine geliştirmek kuvvetli bir sendikanın elindedir. Öte yandan toplu pazarlık rejimi içinde, sendikaların onayı alınmadan, böyle bir sistemin uygulanması imkân dahilinde olmadığına göre, işveren tarafından gelen bu yoldaki tekliflerin kesinlikle reddedilmesi yerine işçi çıkarları yönünden iyi incelenmesi gerekmektedir.»

Ancak, iş değerlendirme hazırlanışı esnasında uygulanan işlemlerin ve hattâ ortaya çıkarılan plânların ne anlam ifade ettikleri, ne gibi sonuçlar doğuracakları, ancak bu konularda özel eğitim görmüş uzmanlarca kolaylıkla anlaşılabilir. Sendikalar ve işçiler, çoğu zaman, doğacak sonuçları ancak uygulamada tecrübe ettikten sonra kavrayabilmektedirler. Bir Türk - İş yetkilisinin de belirttiği gibi,⁴⁰ Türkiye'de sendikalar iş değerlendirmesinin gerektirdiği uzman kadrosundan yoksundur. Bu nedenle, esasen yeni gelişmekte olan ülkemizdeki işçi sendikalarının raporda öngörüldüğü gibi iş değerlendirmesi sistemini işçi lehine geliştirmeleri, bugünkü imkânlarını aşan bir hedef olmaktadır.

(39) Türk-İş 7. Genel Kurulu Çalışma Raporları, Ankara, 15 Nisan 1968, s. 468-471

(40) 12 Şubat 1970 de Türk-İş Genel Sekreteri ile yapılan mülâkat.

Türk-İş İcra Heyeti raporunda ayrıca on madde halinde iş değerlendirilmesi prensipleri sıralanmıştır. Bu prensipler sıralanırken Türkiye'nin özel koşullarıyla ilinti kurulmamıştır. Esasen, yabancı bir ülkedeki bir firmanın personel müşavirinin Türkçeye çevrilmiş bulunan bir makalesinde bazı ufak farklarla daha önce yer aldığı⁴¹ müşahade ettiğimiz bu prensiplerin, genel bir plânda ve işçi çıkarlarını özel olarak nazara almaksızın ortaya konulmuş oldukları görülmektedir.

Nitekim, sözü edilen on maddeden müteşekkil prensipler arasında - genellikle işveren çevrelerinin ve nitelikli işçilerin hâkim olduğu işçi sendikalarının üzerinde durduğu - liyâkat primi ile iş değerlendirmesi arasındaki ilişkiye değinildiği halde, ülkemiz işçileri bakımından özel bir önem taşıyan kıdem tazminatı konusunun aynı yönden ele alınmamış olması dikkati çekmektedir. Ayrıca, ilk prensip olarak «İş değerlendirme, pastayı dilimlere böler pastanın ne büyüklükte olacağına karar vermez. Buna karar verecekler toplu sözleşme masasındaki taraflardır» denilmektedir. Kanaatimizce böyle bir teşbih ve bu teşbihe dayandırılmış olan hüküm, çoğu zaman gerçekte ortaya çıkan durumla uyuşmamaktadır. Aslında, iş değerlendirilmesi ile «pastadan» çeşitli işçi kategorilerinin alacakları payın oranı (bazan miktarı) tespit edilirken, toplam olarak işçilerin alacakları payın büyüklüğünü, dolayısıyla işverenin alacağı payın büyüklüğünü tayin yönünde de önemli bazı adımlar atılmış olabileceğini görmüş bulunuyoruz.

Bununla beraber, Türk-İş'in bir yetkilisi ile iş değerlendirilmesi konusunda yaptığımız bir mülâkatta⁴² daha somut bazı görüşler tespit etmek mümkün olmuştur. Bu görüşler şöyle özetlenebilir :

Geri kalmış bir ülke olan Türkiye'nin kendine özgü koşulları vardır. İşçi ücretlerinin sosyal adalet anlayışı ile bağdaşabilecek asgarî bir düzeyin çok altında olduğu toplumumuzda, iş değerlendirilmesi uygulamalarıyla ücretlerin yapısını dondurmak suretiyle, ücretlerde adalet sağlanmasını düşünmek mümkün değildir. Belli bir kalkınma düzeyine ulaşmış ve sosyal adaleti belli ölçülerde gerçekleştirmiş toplumlarda gelişmiş işçi sendikalarının katkısıyla yapılan iş değerlendirmelerinde ücretlerin yapısındaki bazı aksaklıkları gidermek belki mümkün olabilir. Ama, toplumumuz böyle bir düzeye ulaşmış olmaktan çok uzaktır. Bu nedenle, büyük masraflarla yapılan iş değerlendirmeleri (TPAO'da, MKE, Etibank) tatbikatta huzursuzluk kaynağı olmakta ve uygulamadan kaldırılmaktadır.

(41) Harry S. WHAREN, *İş Değerlendirmesi Prensipleri*, Bakanlıklararası Prodüktivite Merkezi, Ankara, s. 36

(42) 40 No.lu dipnotuna bkz.

Öte yandan, iş değerlendirmesi işçiye 1936 t. li İş Kanunu ile meşru bir hak olarak tanınan ve 1967 t. li yeni İş Kanununun 14. maddesi ile teyid olunan kıdem tazminatını da kaldırmak istidadındadır. Türk-İş'in böyle bir gelişmeye boyun eğmesi düşünülemez.

Bütün bu nedenlerle Türk-İş, iş değerlendirmelerine karşı çıkmak veya hiç değilse toplu pazarlık masasında sendikaların, kendi isteklerini, iş değerlendirmesini nazara almaksızın, gerekirse iş değerlendirmesini işlemez hale getirmek pahasına, savunmalarını sağlamak görüşündedir. Türk-İş'in kısa vadede üye sendikalarına göstereceği yol, kendilerine teklif edilecek iş değerlendirmelerini reddetmeleridir. Ancak böylelikle mahiyetini anlamadıkları plânların sakıncalı sonuçlarından kurtulabilirler.

Yurdumuzun ikinci işçi konfederasyonu olan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) nun bu yıl toplanan Genel Kuruluna sunulan raporlarda iş değerlendirmesine hiç değinilmemiştir. DİSK'in bu konudaki görüşünü tespit etmek, Ankara'da DİSK'e bağlı bazı sendika yöneticileriyle görüşmek suretiyle kısmen mümkün olmuştur. Onların bu konudaki görüşleri doktriner tercihleri ile paralellik arz etmekte ve «**İş değerlendirmesinin kapitalist sömürü mekanizmasını yaşatmak üzere icadedilmiş yeni bir kılıf olduğunu**» ifade etmektedirler. Böyle bir yargı ileri sürülürken kanıtlarının da ileri sürülmüş olması, işçi sendikaları bakımından bu son derece önemli konunun etraflıca incelenmiş olması ve Konfederasyonun bu konudaki genel görüşünün belirlenmiş olması şüphesiz daha etkili bir tutum sayılabilirdi.