

ÜCRETİ TAYİN EDEN FAKTÖRLER VE ÜCRET HADLERİ

Doç. Dr.. Halil DİRİMTEKİN

I — ÜCRET

A. Anlamı :

Emeğin gelirine «Ücret» denilmektedir, ancak emek sarfının her zaman gelir sağlamıyacağı da malûmdur. Meselâ bir turistin dağa tırmanırken sarfetmiş olduğu emek ile rehberinin sarfettiği emek fizikman aynıdır. Fakat bunlardan yalnız rehberin emeği, gelir getirmektedir. Bazı yazarlarında ücreti, faaliyetler içersinde yapılan kazançta ait çalışmalar şeklinde tanımladıkları görülmüştür. Meselâ, serbest çalışan bir doktorun faaliyeti, ücret olarak kabul edilebilirse de, bir işletme sahibinin iktisadi faaliyeti bir ücret olmayıp «kazanç» olacaktır.

İnsanda bulunan emek gücü kullanılmadığı takdirde bir gelir sağlayamaz. Kasada duran paranın faiz getirmeyeceği gibi Emeğin, kullanılması halinde ise bazen geliri olacak bazen de olmayacaktır. (Rehber - turist) O halde emeğe sahip olan insan, bunu kendi hizmetinde kullanmaktan vaz geçtiği an, ücret doğacaktır. Misalimizde dağa çıkan turist emeğini kendi hizmetinde kullanmaktadır (Zevki için) Rehber emeğini diğerlerinin kullanmalarına tahsis etmiştir, emek sarfederek bir iş (hizmet) görmektedir. Ücretede hak kazanmıştır.

Zamanımızda ücret anlamı, klâsik düşünüşten daha geniştir. Ücretin gelirden başka diğer bir yönü olan maliyet unsuru, bu durumu gayet açık göstermektedir. İşçi emek sarfı neticesinde istihsaline eşit bir ücret alır. Normal mesaisine ilâveten (Fazla çalışması

halinde) fazla mesai ücreti (gece çalışmasıyla de) gece mesai ücreti almaktadır. İşçi faaliyette bulunmadığı zaman işveren tarafından yapılan ücret tediyeleri, hafta tatili, resmi tatil ve senelik ücretli izin, ücret mefhumu içersinde mütalâa edilerek, maliye masraflarına intikal ettirilmektedir. Hatta, iş yerlerinde verilen ücretsiz yemek, tedavi masrafları, lojman kiralari ücretlere dahil edilerek tarife anlaşmaları yapılmaktadır.

B. Ücret alanların tasnifi

1. Mukavelesiz

İş hayatında tarife anlaşmalarının olmayışı veyahut muayyen bazı iş kollarında bulunmayışı halinde ücret, bir tarafın diğer tarafı istismar etmesine sebep olur.

Kapitalizmin ilk çağlarında, işçi ve patron arasındaki münasebetler işçinin istismarı ile neticelenmiştir. Çünkü önceden bu konuda mevzuat mevcut değildi. Şimdi ise, iş piyasasında monopol yaratmış veyahut henüz o işkolunun tarife anlaşmalarına girmemiş olmaları halinde görülmektedir. Meselâ, bir doktorun ameliyat ücreti veya mütehasıs bir işçinin ücreti gibi. Bunların fazla ihtisaslaşmaları tarife anlaşmalarının dışarsına çıkarmış ve devletce nizamlanmamıştır. Neticede iktisadi yönden bir taraf diğer tarafı istismar etmektedir.

Bu durum, ileri ve geri kalmış ekonomilerde aynı iktisadî kanunlara tabi olarak işlemektedir.

2. Mukaveleli

a) Resmi memurlar

Memur maaşları, piyasa kanunlarının direkt tesiri altında olmayıp, devlet tarafından otoriter şekilde tesbit edilmektedir. Memur maaşları faaliyetlerinden önce ödenir. Uzun hastalık anlarında maaş ödemelerine devam edildiği gibi, maaşlar, yaş ilerlemesi neticesinde, çalışma şekli ve şiddetinin azalmasına mukabil otomatikman artar.

Devlet tarafından otoriter şekilde tesbit edilmiş olan maaşlar zamanla ekonomide meydana gelen fiat hareketlerine karşı ilgisiz kalır. Yükselen fiatlara mukabil reel ücret düşüşü neticesinde memurların satın alma güçleri zayıflar. Bu farkın artması halinde ge-

çim zorluğunda kalan memurlar yerlerini terk ederek daha uygun ücretli alanlara geçerler.

Memurların gelecekleri iyi ücretlerle (tekaüdiye) garanti altına alınmış ve onlara tekaüdiyenin en yüksek kademeleri işgal ettirilmiştir.

b) Özel teşebbüste çalışan memurlar

Özel teşebbüste çalışan memurların ücret teşekkülü piyasa kanunlarının tesiri altında olup tahsil ve ehliyet ön plânda tutulur. Ücreler, daima piyasa değışikliklerine uyarak hareket eder.

Tediyat, faaliyetlerin sonunda, umumiyetle aylık olarak ödenir. Tekaudiyeleri mevcut olup resmi memurlarınınkinin aynidir. (Tekaudiyeye tabi olan yerlerde). Tekaudiyenin uygulanmadığı yerlerde mevcuttur.

c) İşçiler

Karl Marx'ın kapitalin «çavuşları» Paul A. Samuļson'un da «Dik yakalılar» diye vasıflandırdığı müstahdemlerin ücretleri, tahsil derecelerine, öğrenim ve kabiliyetlerine göre teşekkül ettiğinden işçi ücretlerinden ayırmıyacağız. Esasen fark, ücretin teşekkülünden doğmayıp, ödeme sürelerinden ve bazende ücret hadlerinden ileri gelmektedir. İşçi ücretleri çoğunlukla saat, gün ve haftalık esaslar üzerine hesaplanırken, müstahdem ücretlerinde daha uzun zamanlar esas alınmaktadır. (Aylık ve yıllık).

Ücret hadleri bakımından, müstahdem ücretlerinin biraz daha yüksek olduğu müşahade edilmekte isede, mütehassıs işçilerin de fazla ücret aldıkları görölmektedir.

İşçi ücretleri piyasa kanunları tesiri altında olup, fiat hareketlerine karşı hassastırlar. Esasen ücret çok zaman yaşama haddine yakın olduğundan, işçiler değıştirilme talebinde bulunurlar.

C. Ücret tesbit şekilleri

1. Ferdi ve Serbest şekilde yapılan mukaveleler

İktisadi evrim içersinde, emek sahibi işçi, kölelik müessesesinden sıyrılıp hürriyete eriştiği zaman dahi iş piyasasında gene tam

rekabetin teşekkülünü göremiyoruz. İşçi emeğini derhal satmak zorunda olduğundan tam rekabetin tahakkukuna imkân yoktur.

Belirli bir bölgede, teşkilâatlanamamış bir işçi kalabalığı karşısında bir veya birkaç işverenin anlaşmaları daha kolay olmuştur. Böylece monopolist durumdaki işverenler, işçiler arasındaki rekabetten faydalanmış ve ücret hadlerini gayet düşük seviyelerde tutarak, emeği istismar etmişlerdir.

19 ncu asırda İngiltere ve Fransa'daki işçi hareketleriyle kurulmuş olan «işçi sendikaları» sayesinde işçiler teşkilâatlanmış kuvvetlenmişlerdir. Bugün Birlik ve Konfederasyon teşkilâatlarıyla milyonlarca işçi bir araya gelmiştir. İşverenler de, bunların karşısında «İşveren birlikleri» ni kurmuşlardır.

İşçilerin teşkilâatlanamamış oldukları zamanlarda, ücret teşekkülü tamamiyle olmasa bile çoğunlukla işverenin tasarrufunda bulunmuştur. Bu şekildeki ücreti monopson (işveren) veya Duopson piyasasındaki fiat teşekkülüne benzetebiliriz. Emeğini arz eden çok miktardaki işgücü karşısında alıcı, bir veya birkaç işveren olup bunlar ücreti istedikleri hadlerde tesbite yetkilidirler.

Klâsik iktisatçıların izahlarına mesnet olan bu durumda işverenler, ücretleri sonsuz bir düşürme yetkisine sahip olsalar bile bir noktadan (asgari geçim haddinden) aşağıya indirme imkânını bulamayacaklardır. İşçiler «asgari geçim haddine» varmadan, emek güçlerini arzetmekten vazgeçeceklerdir ki bugün buna da «sosyolojik geçim haddi» diyoruz.

Ferdi şekilde yapılan iş mukaveleleri her ne kadar serbest bir karakter taşıyorsa da ekonomik psikolojik ve sosyolojik v.s. tesirlerin altında bulunduğu şüphesizdir. Ferdi ve serbest şekilde yapılan mukavelelerde ücret, emeğin özelliklerine ve emek talebinin şiddetine bağlı olacaktır. İhtisasa ilerleyişi iş piyasasındaki emek arzına monopolist bir durum verecektir. Bu çeşit emek talebi fazlalığı da ücreti yükseltecektir.

Bu tarz mukaveleler ile ücretler bir teşebbüsten diğerine nazaran değişiklik arz ederken, aynı işletme içersinde de farklı olacaktır.

2. Kollektif ve serbest şekilde yapılan mukaveleler

İşçiler teşkilâatlanarak sendikalar kurdukları zaman, iş piyasa-

sına tek emek satıcısı olarak çıkarlar. Buna mukabii işverenler çok sayıda olabilirler (teşkilâatlanmamış işverenler). Bu durumda işçiler ücret hadlerini istedikleri seviyede tesbit ettirecek gibi görünürlersedeyüksek ücret hadlerinde işveren daha az işçi çalıştırmaya ve mümkün olduğu kadar makinalaşmaya gidecektir. Bu şartlar altında sendika üyelerinin bir kısmı işsiz kalacağından ücret talebi aşırı bir hadde varamıyacaktır.

Emeğin marjinal müstahsiliyeti, çalışmak isteyenlerin adedi artıkça ineceğinden, müteşebbis verebileceği azami ücreti düşürecektir. Bu durumda sendikanın, ücret hadlerini yüksek tutabilmek için, işçi sayısını veyahut çalışma süresini düşürerek emek arzını azaltması icabedecektir. Bu hal ise; sendikaların çok kuvvetli olduğu meslek branşlarında ve bilhassa vasıflı işçilerin rekabet etmedikleri yerlerde mümkündür.

Kollektif ve serbest şekilde yapılan mukavelelerle, ücret teşekkülünün diğer bir şekli, işpiyasasında işçi sendikalarının ve işveren birliklerinin bulunduğu hallerde incelenir. Bu şartlarda her iki taraf monopolist durumdadır. Ücretler Bilâteral - monopoldeki fiyat teşekkülü prensipleriyle tesbit olunur. Sendika ve işverenbirliği karşılıklı «pazarlık» yoluyla ücreti tâyin ederler. Bu şartlarda; işverenler uzun müddet bekleyebilecek durumda iken, işçilerin bekleme tahammülleri yoksa, ücret hadleri işveren birliğinin talebine daha uygun seviyede bulunacaktır. Aksine işçi sendikaları uzun müddet dayanabileceği halde işverenler beklemenin büyük zararlarına katlanamayacak durumda bulunurlarsa, o zaman hadleri işçi sendikalarının arzularına uygun seviyede teşekkül edecektir.

Bugün ücret hadlerinin teşekkülü, iktisat içi ve iktisat dışı faktörlerin etkisindedir. Demokratik idarelerde işçi partisinin iktidarda olması veyahut işçilerin umumi efkâra tesir edici durumda bulunmaları, harp ihtimalleri v.s. gibi hususlar ücret hadlerine tesir eden, iktisat dışı faktörlerdir.

3. Devlet otoritesiyle tesbit

Devlet iş piyasasına muhtelif tarzlarda müdahale eder. Bu suretle işpiyasasını tanzim ederek ekonomik hayata istikamet verir.

Devlet sendikaların, ücretleri yükseltme politikasına «azami ücret hadlerine» müdahale eder. Marjinal masraflar fiata eşit oldu-

ğundan, ücretlerin yükselmesiyle fiyat yükselişi meydana gelecektir ki bu işe devletin iktisadi politikası bakımından arzulanan bir netice vermiyecektir.

Diğer taraftan Devlet, işçilerin teşkilâtlanamadığı veyahut teşkilâtlarının tam bulunmadığı işpiyasalarında zayıf işgücünü işverene karşı korumak için de «asgari ücret hadleri» tesbit eder

Bazende kollektif iş mukavelelerinde akit tarafları, mukavele hükümleri dahilinde anlaşmaya sevk veya icbar eder. Böylece ücret hadlerinin kendisine uygun seviyelerde tanzimini mümkün kılar.

Devlet ücretlere doğrudan doğruya yapmış olduğu bu müdahalelerin yanında bazende endirek olarak esir eder. Meselâ, iş müddelerini ayarlayarak, fazla istihsalde bulunabilmek için işletmeler mecburen işçi adedini çoğaltırlar. Böylece yaygın bir zümreye ücret ödemeleriyle istihdam hacmi genişletilir, veyahut iş entansitesinin şiddetlenmesine sebep olunarak, muayyen zamanda fazla istihsal ve dolayısıyla ücret sağlanmış olur.

Bunların yanında Sosyal - Fizyolojik sebeblerle devlet iş piyasalarına müdahalelerde bulunur.

II — ÜCRETİ TÂYİN EDEN FAKTÖRLER

A. Ücretin alt sınırını tâyin eden faktörler

Bu konuya Fیزیokratlar'dan Dr. Quesnay «Ücretler işçilerin şiddetli rekabeti yüzünden asgari hadde inmektedir, bu hadde iniş onların ölümüne değil, fakat hicretlerine sebep olacaktır» diyerek temas etmiştir. Klâsik iktisatçılar, Malthus'un «Nüfus teorisi» ne dayanarak «işçinin ücreti; onun tabii ve normal fiyatına tekabül eden (yani maliyeti) asgari geçim haddine meyledecektir» demekte ve nüfusun geometrik, gıda maddelerinin aritmetik artışıyla izah etmişlerdir. Nüfus artışı işarzını arttıracak, rekabet neticesinde ücretler geçim asgarisi seviyesine düşecek, bundan aşağıya inmesi halinde yaşama mümkün olmayacağından işgücü göç edecektir. Ücretler, geçim asgarisi üstünde seyrederse refah artacak işçiler evlenecekler ve fazla çocuk doğacak, neticede gene işgücü arzı artacak, ücreti asgari geçim haddi seviyesine indirecektir. Bu tezin müdahilerinden ADAM SMİTH, D. Ricardo gibi klâsik müelliflerle, Sos-

yalistlerden Karl Marx ve bu teoriye «Tunç kanunu» adını veren Alman sosyalistlerinden Lasalle'yi görüyoruz.

Karl Marx'ta işçi ücretlerinin geçim asgarisinde olduğunu söyler. Fakat klâsik müelliflerden ayrılarak kapitalist memleketlerde her zaman «yedek sanayi ordusu» bulunduğunu, işsiz yedek proletaryaların, ücretleri geçim asgarisi seviyesinde tuttuğunu diğer taraftan Patronların işçi yerine makina ikamesi ile işçi ücretlerini daima düşük bıraktıklarını izah etmektedir.

Bu teoriler devirlerinde kıymet kazanmışlarsa da zamanla olaylar, bu şekilde cereyan etmemiş ve işçilerin ücretleri geçim asgarisinin üstüne çıkarak refah seviyeleri artmıştır. Buna mukabil refahı artan sınıflarda, fakir tabakaya nazaran çocuk yapma temayülü azalmıştır.

Burada izahı icap eden bir husus da asgari geçim haddinin ne olduğudur. Fizyolojik geçim asgarisinin tesbiti çok zor olmaktadır. Çünkü insanların fizik yapıları değişik ve tahammülleride farklıdır. (Fizyolojik asgari).

Bu asgari geçim haddi yer bakımından farklılık arz edebileceği gibi zamanla da değişecektir.

Zamanımızda fizyolojik bir asgariden ziyade sosyal bir asgariden bahsedilir. Cornellissen «ücretler her bölgede an'aneye göre taayyün etmiş ve halkın örf ve adetlerinde kök salmış bulunan geçim asgarisine müsavidir» demektedir.

B. Ücretin üst sınırını tâyin eden faktörler

Ücretin üst sınırını teşebbüslerin rantabilite durumları tâyin eder. Ücret, emeğin prodüktivitesine tabi olup, rantabilite üzerinde müessirdir. Emeğin prodüktivitesinin ücretle olan münasebetleri incelenirse ve ücret teşekkülündeki durumu tahlil edilirse mesele aydınlatılmış olacaktır.

Evvelâ sosyal şartlardan tecrit edilmiş ve emeğin prodüktivitesi eşit addedilen tam rekabet piyasasında, durumu inceliyelim. Piyasada müstehlik emtiaya talebi çoğaltınca buna paralel olarak müteşebbiste iş faaliyetlerini arttırmayı arzular ve iş piyasasından emek talep eder. Orada mevcut olan işçiler kendi işgüçlerini, işletmeye bir ücret mukabilinde vermiye hazırdırlar.

Burada tam rekabet şartları altında işçi kadar işveren rekabetinde mevcuttur. İşçi emeğinin değerini bulmak için işletmeler arasında gezecek ve nihayetle istihsaline eşit ücreti alacaktır. Bu ücret muvazene fiatıdır. Seviyesi kendi istihsal miktarıyla taayyün eder. Müteşebbis, istihsal miktarı işçinin ücret haddine uygun seviyeye gelineceye kadar iş piyasasından emek talep edecektir. Burada en sonuncu emek biriminin ücret yüksekliği istihsal kadardır. Biz bu son emeğin istihsaline marjinal istihsal ve işçiyede marjinal işçi diycez.

Fizik marjinal istihsal miktarını (G_A), para vahidi ile ifade edilen ücretin fiatını (L) ve istihsal edilen malların fiatını (P) ile gösterirsek yukarıdaki şartlar altında ücret

$$L = G_A \cdot P$$

değerinde olacaktır. Yani ücret marjinal istihsal miktarının, fiatı ile çarpımına eşit olacaktır. Meselâ; 1 metre kumaşın piyasa fiatı 4 lira, işçinin marjinal istihsalı 2 metre olsun. Piyasada bir metre kumaş için 4 lira ödenecektir. Bu durumda ücret nedir? Formülde rakkamları yerlerine koyarsak

$$L = 2 \times 4 = 8 \text{ liradır.}$$

Böylece marjinal işçi ile ücret haddi tesbit edilecektir.

Buraya kadar emeği misli kabul etmiştik, fakat emek misli değildir. Madencinin emeği ziraat işçisine marangozun, tesviyecinin-kine eşit olamaz. Buna da sebep marjinal istihsalinin değişik olmasıdır ki bu da ücretleri farklılaştıracaktır. Emek aynı zamanda «mala» da bağlıdır. Orada ücret marjinal işçi emeği ile değerlendirilmiştir. Eğer diğer yerlerde ücret haddi yüksek ise o zaman emek mahallinden ayrılabilir.

Ekonomi içersinde ücretin azami hududu, mecmu emeğin produktivitesi seviyesinde bulunur. Emeğin yükselen produktivitesi vasıtasıyla azami ücrete erişilir. Meselâ tasviyeci düşük bir ücretle işletmede çalışırken (Tam rekabet şartlarında). Zamanla istihsaline uygun ücreti almış olacağından işletmeler arası eşitlik sağlanacaktır.

Biz şimdi iş piyasasında tam rekabet şartı mevcut olduğunu, talebin değişik ve istihsal edilen mallar piyasasında da tam rekabetin bulunduğunu farzedelim; ücretin fiatı (L), emeğin marjinal produktivitesi (C_A), marjinal masraf (C_k) istihsal edilen malların fiatı (P) ile gösterelim.

İşletmenin istihsal maliyeti

$$1) \quad G_k = \frac{1}{G_A} \cdot L$$

dır, formülü biraz islah edersek

$$2) \quad GA = \frac{L}{G_k}$$

olacaktır. Piyasada tam rekabet mevcuttur ve işletmelerde istihsal edilen malların «marjinal masrafları fiata eşittir» yani;

$$3) \quad G_k = P$$

Böyle olunca, 2 nolu formülde G_k yerine P yi koyarsak, formül şu şekli alacaktır.

$$4) \quad G_A = \frac{L}{P}$$

Bu formülün her iki tarafını P ile çarparsak

$$5) \quad L = G_A \cdot P$$

olacaktır. Böylece tam rekabette ücret fiatı, emeğin marjinal produktivitesi ile piyasa fiatının çarpımına müsavidir. Yani ücret fiatı emeğin marjinal istihsalinin mübadele kıymetine eşit olacaktır. Biz (ücreti istihsal edilen malların birimi ile ifade edersek) $P = 1$ olursa, bu durumda (5) nolu eşitlik :

$$6) \quad L = G_A$$

Yani ücret emeğin marjinal istihsaline eşittir.

Şimdi istihsal malları piyasasında rekabetin olmadığını farzedelim ve müteşebbis piyasada monopolist durumdadır. Burada marjinal maliyet (G_k) marjinal gelire (E') eşittir.

$$7) \quad G_k = E'$$

bu durumda ücret nerede teşekkül edecektir? formül (2) de (G_k) yerine (E') koyarsak,

$$8) \quad G_A = \frac{L}{E'}$$

elde edilen formül ücrete göre düzenlenirse

$$9) \quad L = G_A \cdot E'$$

neticesi çıkarılır. Piyasada monopol mevcuttur. Ücret, emeğin marjinal istihsal ile, marjinal gelirin çarpımına eşit olacakki monopolist. satış piyasasından marjinal istihsal için emek talep eder. Böylece piyasada istihsal edilen malların fiyat teşekkülü, rekabetteki fiyat teşekkülüne yaklaşır, yani ücret fiatı, emeğin marjinal istihsalinin piyasa değerine (mübadele değerine) tesir etmiş olur.

Netice olarak denilirki, ücretler ancak istihsal edilen malların piyasa fiyatına kadar yükselebilecektir. Daha fazla yükselmesi halinde, satış malının maliyeti piyasa fiyatının üzerine çıkacağından aradaki fark işletmenin zararı olacaktır. Esasen bu şartlarda hiçbir işletme istihsalde bulunmayacaktır.

Ücret haddine ayrıca sabit kapitalin nisbi ehemmiyeti ve istihsal mallarının ve beşerî emek yerine sabit kapitalin (makina v.s.) ikamesi hususları da tesir eder. Meselâ, ücretin yüksekliğinde emek yerine makinaların kullanılması gibi.

Ayrıca ücret yüksekliğine iktisadi hayatın karışık olan münasebetleri ve fiyat hareketleri de etkilidir.

III — ÜCRET HADLERİ

Buraya kadar emeği homogen alarak, umumi ücret haddini tâyin eden faktörleri açıklamıya çalıştık. Fakat ekonomik hayatta ücret farklarını; emek güçleri arasındaki değişiklikler tahsil terbiye müddetleri, kapital teçhizatı, tabiat v.s. hususlar yaratmaktadır. Meselâ, güçlü bir amele zayıftan, usta - çıraktan, Amerikan işçisi - Avrupa işçisinden yüksek ücret almaktadır. Bu farklar zamanla değişebilir.

Farkların nerelerden ileri geldiğini ve bunları yaratan amillerin tetkiki, bize ücret hadlerinin değişik olmasını izah edecektir. Bunlar da meslek seçimine tesir eden amillerdir. Ücret haddinin yüksek olduğu mesleklere itibarın fazla oluşu, bir zaman sonra bu meslek bölümünde emek arzı artacak ve neticede, ücret haddi muvazene seviyesini bulacaktır.

A. Ücret hadleri farkını yaratan sebebler

1. İşin süresi

İşin süresi değiminden iki husus anlaşılmaktadır ki, bunlardan biri işin devamı ikincisi işgücünün uzunluğudur.

İşin devamlı ve devamsız oluşu ücret haddinin teşekkülüne tesir eder. Genellikle devamsız işlerde ücretler, devamlı işlere nisbetle daha yüksektir. Sebebi ise; devamsız işlerde elde edilen ücret geliri faaliyette bulunulmayan zamanı da finanse edeceğinden, yüksek ücret talep edilecektir. Devamlı işlerde ise; iş devamlı olduğundan ücret haddi daha düşük ve ücret geliri daima sabit kalacaktır. Burada devamsızlara mevsimlik işler misal gösterilebilir.

İşgücünün uzunluğu ve kısalığı da zaman ücretlerinden günlük, haftalık, aylık ve yıllık ücret haddine tesir edecektir. Daha açık olarak ifade edilirse, günlük çalışma süresi kısa olan işlere ödenen ücret, uzun süreliyelerden düşük hadde olması tabiidir. Çünkü işgücünün istihdam müddeti değişik olup, neticede emeğin produktivitesi de farklı olacaktır. Ücreti tâyin eden produktivite değişikliği sebeble ücret haddi alçalıp yükselecektir. Akord ücretle istihsal, zaman birimlerine göre ayarlandığı için süre, ücreti farklılaştırmıyacaktır. Bu husus saat ücret için de aynıdır.

2. İşçinin vasfı

Bugün işçileri umumiyetle üç sınıf altında tophyabiliriz. Bunlar da kısımlara ayrılabilir.

Öğrenmiş işçiler

Yardımcı işçiler

Öğrenmemiş işçiler

Öğrenmiş işçiler : Belirli tahsil görmüş veyahut bir işte bir müddet çalışarak başarı kazanmış olan işçilerdir ki, ücretleri, ücret haddinin en üst kademelerini işgal eder. Bunların mesailerinde fikri faaliyetler bulunduğundan işletme, içersinde önemli yer işgal ederler.

Yardımcı işçiler : Bunlar kısa bir süre tahsil ve staj görmüş olanlardır. Daha ziyade muayyen el işleri yapan, hususi makinaları sevkeden ve zaman zaman öğrenmiş işçilere yardımcı olan işçilerdir. Ücret hadleri okumuş işçilerden biraz daha aşağıda bulunur.

Öğrenmemiş işçiler : Bunlar hiçbir tahsil ve terbiye görmemiş ve çıraklık müddeti geçirmemişlerdir. Misal, taşıyıcılar. Faaliyetlerinde fikri bir cephe bulunmamaktadır. Ücretleri, ücret haddinin alt kademelerini teşkil etmektedir.

İleri teknik ve makinalaşma neticesinde, alt kademede işçilerin bir üst kademede istihdam edildikleri görülmektedir. Bunun işçinin kabiliyetinden ileri geldiği ve zaman zaman ücret hadlerini değiştirdiği görülmektedir.

3. İşin kalitesi

İşin kalitesi diye ifade edilen husus işlerin farklı oluşlarını belirtir. Bu farklar bünyelerinden gelmekte ise yorucu, kirli, sinir gerici, hayatı kısaltan, iğrenç, mesuliyetli ve tehlikeli oluşlarından. Bazı işler de toplumda sosyal görüşlerinden dolayı itibar görmemektedir.

Taşıma işleri yorucu, montaj işleri kirli, kazan daireleri sinir gerici, kimyevi maddeler hayatı kısaltıcı, deabağ iğrenç işler için misal gösterilebilir. İnsanlar böyle işlerde çalışmayı istemezler.

Fertler bunların yanında mesuliyetli ve tehlikeli işlerden de daima uzak durmayı arzu ederler.

Sosyal görünüşlerinden dolayı itibar edilmeyen işlere de celtâtlık misal gösterilebilir.

İnsanlar tabiatları icabı daima rahat sükün ve huzuru aradıklarından, mümkün olduğu kadar yukarıda zikredilen meslekleri seçmemeye gayret edeceklerdir. Ancak bu mesleklerin mahzurlarını telâfi edecek yüksek ücret hadleri bu işlerde itibar sağlayacaktır. Nitekim bir cellâdın ücreti, bir kasaptan daha yüksektir.

4. Cins ve yaş farkı

a) Kadın - Erkek

Kadınların tabiatları ve yapıları bakımından zayıf olmaları nazariyesine dayanarak, kadın emeği müstahsiliyetinin düşük olacağı iddia edilir. Böylece kadın ücret hadlerinin erkeklere nazaran daha aşağıda bulunacağı isbata çalışılmıştır. Bu fark kapitalist memleketlerde % 20 den % 40 a kadar değişmektedir.

Bu günkü düşünce tarzı daha başka olup, kadınların çalıştıkları alanlarda en az erkekler kadar tahsilli oldukları ve hattâ bazı branşlarda daha da ileri gittikleri müşahade edilmektedir.

Bu ücret farkı kadın işçilerin teşkilâtlanmalarının geç olması ve bazı sosyal düşünceler içersinde izah edilebilir.

Bugün birçok alanlarda kadın erkek ücret farkları kaldırılmıya başlanmıştır. Nitekim Almanya'da metal senayii endüstrisinde 1/1/1962 Siemens ücret tablolarında kadın ve erkek ücretleri ayrı olarak görülürken 1/7/1962 aynı müessesenin ücret tablolarında bu fark kaldırılmıştır.

b) Yaşlılar - Çocuklar

Yaşlılar ve çocuklar için gene emeğin müstahsiliyeti nazariyesinden hareket edilmektedir. Yaşlılar ve çocuklar bedeni ve fikri kabiliyetlerinin zayıflığından dolayı, daha ziyade yardımcı işlerde kullanılmaktadırlar.

Bugün kapitalist memleketlerde bu farkı ücret tablolarında görmek gene mümkündür. Bunların ücret hadleri tabloların en alt kademelerinde yer almaktadır.

Ayrıca çocuklar tecrübeleri olmadıkları ve bazı düşüncelerden dolayı belirli bir yaşa kadar gece mesailerinde ve ağır işlerde çalıştırılmazlar.

5. Mahalli Farklar

Emek sahibi, işgücünü daha ziyade muhiti içersinde arz etmek ister. Bu arzusu, o muhitte doğmuş ve oraya alışmış olmasından, örf ve adetlere bağlılığından v.s. sosyolojik ve psikolojik sebeplerden ileri gelmektedir. Bu arada Ekonomik - Malî düşünceler ve hatta ideolojik fikirler de rol oynamaktadır.

Almanya'da İş Mukavelelerinde (meselâ, metal endüstrisi sanayiinde) şehirler sınıflara ayrılmış ve ücret aynı sanayi kolunda değişik yerlerde farklar göstermiştir. Şehirler 4 e ayrılmıştır: 1) Büyük şehirler (Munih) 2) 1 inci sınıf şehirler (Ambag) 3) 2 inci sınıf şehirler (Altenkunstadt) 4) 4 üncü sınıf şehirler (küçük olan yerler).

Memleketler arasında da ücretler farklılık arz etmektedir. Yaşama seviyelerinin ve fert başına isabet eden gelirin değişik olması, emeğin bulunduğu mahallerden ayrılmasına sebep olmaktadır.

Amerika'da ücretler Avrupa'dan daha yüksektir sebebi, Amerika'da tabii servetlerin çok bol bulunuşu ve kapital teşhizatının zengin oluşudur.

Neticede Amerika'ya Avrupa'dan işçi akımı olmuştur

Bugün Avrupa'nın kendi memleketleri arasındaki farklardan dolayı işçi hareketleri görülmektedir. İşçiler çalışma imkânlarının fazla olması ve ücret hadlerinin yüksekliği v.s. sebeplerle Almanya'ya gelmekte, böylece yaşama hadleri ve diğer hususlardaki farklardan istifade ederek az zaman içersinde servet yapmayı arzu etmektedirler.