

İşçi Sendikalarının Talepleri ve Toplu Sözleşmelerin Getirdiği Yeni Bir Ücret Anlamı

Doç. Dr. Haydar Kazgan

GİRİŞ

Toplu Sözleşme ve Grev hakkının tanınması ile memleketimizde de ücret haddini tâyin eden faktörlere bazı ilâveler yapmak gerekmektedir. Nitekim son zamanlarda memleketimizde de konu edilmeğe başlayan ücret - maliyet enflâsyonunun sebeplerini ancak ele alacağımız yönde bir yorum ile açıklayabileceğimiz gibi, ücret artışlarının enflâsyonist bir netice yaratmasını önlemek için de ücret haddinin tâyininde ne gibi hususların rol oynadığını iyice bilmek gerekmektedir.

Bilindiği gibi toplu sözleşme düzenine girdikten sonra memleketimizde de gerek sektörler içinde ve gerek sektörler arası lider toplu sözleşmelere râstlanmaktadır. Şöyle ki, bazı toplu sözleşmelerde tesbit edilen esaslar ve bu arada özellikle ücret haddi bütün diğer toplu sözleşmelerde de, lideri takiben, işçi sendikaları tarafından yeni sözleşmelerde esas kabul edilmekte ve işvereni veya bağlı sendikaları bu yönde zorlamaktadırlar. Nitekim bugün memleketimizde de artık ücret haddinin tâyininde aynı sektör içinde ve hatta sektör dışında yapılmış bir toplu sözleşmenin işçilere sağladığı en yüksek ücret diğer toplu sözleşmelerin de ücret haddini tâyin etmektedir. Bu itibarla ücret haddini tâyin eden bir faktör olarak toplu sözleşme ile sağlanmış en yüksek ücretlerin olmak gerçeği içinde bulunuyoruz demektir ki, biz buna lider ücretine göre ücret haddinin tâyini adını vereceğiz¹.

Ücret haddinin lider mevkiinde bulunan toplu sözleşmede kabul edilmiş ve yürürlüğe konmuş ücretlere bağlanması ile fiyat - maliyet - ücret metodu ile tâyin edilen ücret haddine bağlı ücretler arasında kat'î bir ayırma yapmak gerekir. Zira işçi sendikalarının fiyatların genel seviyesinin artmış olmasını ileri sürerek ücretlerin artırılmasını isteyebilirler. Fakat burada liderliği, tahakkuk etmiş

1) *Severino Sterpi*; «Una Nota in tema di rincorse salariali e politica salariale» Rivista Internazionale di Scienze Sociali, Sett - Ott. 1964.

ücretler değil, artan fiyatlar yapmaktadır. Olabilir ki, lider toplu sözleşmede kabul edilmiş olan ücretlerin daha geniş bir işçi kitlesine yeni toplu sözleşmeler ile teşmili bir ücret - maliyet artışı sebebiyle fiyatları artıracaktır. Fakat bu durumda dahi tahakkuk etmiş ücretlere bakarak ücret isteme metodu özelliğini muhafaza edecektir.

Bir sektör içinde — memleketimizde olduğu gibi — bir veya birkaç firmanın işgücü prodüktivitesinin yüksek oluşu hasebile toplu sözleşmelerde kabul ettikleri yüksek ücretler, işçi sendikalarını, hayat bahası, asgarî geçim, fiyatlar umumî seviyesi gibi ücret haddine dolaylı tesir eden âmillerden uzaklaşarak tahakkuk etmiş ücretlere bağlı bir ücret direnmesine sürüklenmektedir². İşte biz bu yazıda bu konunun tartışmasını yapacağız.

1 — Ücrete bağlı ücret taleplerinde zaman mefhumu :

OECE tarafından İngiltere, Almanya ve A. B. D. de yapılmış bir araştırmaya göre toplu sözleşmede taraflar ücret pazarlığında her ne kadar hayat bahası, prodüktivite v.s. gibi ücret haddini tâyin eden esas unsurları gözetiyor ve münakaşaları bunlar üzerinde yapıyorlarsa da, sonunda münakaşalar gerek aynı ve gerek başka sektörlerde yapılmış olan toplu sözleşmelerdeki esaslara sürüklenmekte ve anlaşma bu esaslara göre yapılabilmektedir³.

Bu şekilde bir lider toplu sözleşmeyi takip ederek yapılan ve ücret haddi ile diğer hususlarda âdeta bir birlik arzeden toplu sözleşmeleri zaman içinde gruplandırmak mümkün olmaktadır. Böylece, rehber toplu sözleşmelerin getirdiği gruplar arasında zaman içinde bir dalgalanma olmaktadır (Wage round). Şöyle ki, bâzı toplu sözleşmeleri takiben aynı ücret haddini ve diğer şartları tahakkuk ettiren (büyük bir oranda) diğer toplu sözleşmeler gelmekte ve bunlar bir grup meydana getirmektedirler. Sonradan bir ikinci grup teşkil edilmekte ve nihayet bu böylece dalgalanma halinde devam etmektedir.

Tabiatile her grup ücret - maliyetin fiyatlar umumî seviyesine değişik bir etki yapmaktadır. Bu itibarla devletin istikrar politikası ve gelir politikası ile bu dalgalanmaların koordine etmesi gerekmektedir. Nitekim fiyatlar genel seviyesinin yükselmesini önlemek ve diğer taraftan da ücret - gelir ekonomide teşekkül eden tüm ge-

2) Doç. Dr. Haydar Kazgan; «İşletmeler ve Millî Ekonomiler Yönünden Ücret Politikasında Son Gelişmeler» İktisat ve Maliye, Cilt IX, 15 Kasım 1962.

3) Severino Sterpi; aynı etüd.

lir içindeki payının gelişme ile oranlı olabilmesi için, devletin bu dalgalanmaları büyük bir önemle takib etmesi gerekecektir.

2 — *Ücret dalgalanması (Wage round)'un istatistikî olarak tesbiti meselesi :*

Toplu sözleşmeler yolile ücret taleplerinin lider toplu sözleşme hükümlerine bağlı olarak gruplar halinde temerküzü istatistikî metodlarla incelenmiştir. Bu hususta en ciddi çalışmayı Knowles ve Robinson yapmıştır. OECE'nin de aynı yönde bir çalışması vardır⁴.

Her iki araştırmada da muayyen bir devre içinde toplu sözleşme faaliyetlerinin en teksifi olduğu devreler ele alınmak suretile temerküzün ölçülmesine gidilmektedir. Ele alınan devreler zarfında ücretleri değişmiş olan sendikalıların adedini ele alınan mecmu devre içinde ücret ayarlamalarından istifade edenlerin toplam sayısına bölmek suretile temerküzün ölçülmesi mümkün olmaktadır.

Bu temerküzü toplu sözleşmelerin temerküzü olarak ele alırsak muayyen bir devre içinde gruplaşan toplu sözleşmeleri bulmamız gerekir. Oysa ki, yukardaki şekliyle temerküz aynı ücret artışına kavuşan ücretliler grubunun tesbitine yarar. Hattâ denebilir ki, aynı metodu kullandığımızda bu yönde de yanılabiliriz. Zira her toplu sözleşmede bu toplu sözleşmeden faydalananların adedi değişmektedir. Meselâ âza adedi çok fazla olan sendikaların toplu sözleşmelerinden faydalananlar, âza adedi az olanlara nazaran daha fazla sayıda olacaktır. Bu sebeple toplu sözleşmelerin en teksifi olduğu devreler içinde toplu sözleşmelerden istifade edenlerin sayısı toplu sözleşme sayısı yanında toplu sözleşmeden istifade edenlerin sayısına bağlı bulunacaktır. Bu itibarla aslolan bu temerküzde lider durumunda bulunan toplu sözleşmenin getirdiği ücret artışlarının kapsadığı işçi adedidir. Şöyle ki, bu temerküz aslında ne kadar işçinin ücret artışından faydalandığını göstermekle bilhassa fiyatlar genel seviyesinde yapacağı tesiri dolayısıyla önem kazanacaktır. Şayet adı geçen temerküz dolayısıyla fiyatlar genel seviyesine tesir edecek şekilde bir nakdî gelir artışı olmuşsa, istikrar tedbirlerini lider durumda olan toplu sözleşmeler üzerinde toplamak gerekecektir. Hükümet fiyat istikrarı politikasında muvaffak olabilmek için ücret artışlarının nereden gelebileceğini bilmesi lâzımdır. İşçiler el-

4) K. Knowles - H. Robinson; «Wage Rounds and Wage Policy» Bulletin of the Oxford University Institute of Statistics içinde, 1962.

lerine geçen ücreti büyük bir ihtimalle harcayacakları için, ücret artışları ile birlikte munzam bir talep meydana gelecektir. Bu munzam talebin doğacağı zaman ile hacmi istikrar politikasında ısrar eden bir hükümet için çok mühim bir veri kabul edilmek gerekir.

İngiltere'de Knowles - Robinson'un yaptıkları araştırmada da gaye toplu sözleşmelerin dinamik seyrini takip ederek bunun istikrar ve iktisadî kalkınma ile bir arada yaşayabilmesi için gerekli olan ücret politikalarını tesbit imkânlarını yaratmak idi. Toplu sözleşmelerde bir temerküz olup olmadığını araştırmak aslında anahtar durumunda olup da arkalarından birçok toplu sözleşmeyi mukayese suretile kendi şartlarına sürükleyecek lider toplu sözleşmeleri tesbit etmekten ibaret bulunuyordu. Bu araştırmada ele alınan 1952 - 58 devresi içinde araştırmacılar 146 sendikanın yapmış olduğu toplu iş sözleşmelerini konu etmişler ve özel bir tabloda bütün devre içinde yapılan toplu sözleşme sayısının aylık ortalamasının üstünde toplu sözleşme yapıldığı ayları göstermişlerdir. Bu şekilde altı tane «rounds» meydana gelmiştir. Bu demektir ki, ele alınan devre içinde toplu sözleşmelerin en fazla birikmiş olduğu, temerküz ettiği altı ay mevcuttur. Bunu diğer bir şekilde izah edersek, işçi sendikalarının yapılmış olan bir toplu sözleşmenin hükümlerini kendileri için çok elverişli bularak aynı şartlar altında ve aynı hükümleri getirecek toplu sözleşme için derhal harekete geçmiş olduklarını ifade edebiliriz. Böylece bir lider etrafında ve zaman birimi içinde bir kümeleşme olmuştur.

Memleketimizde sendikaların toplu sözleşme çağrısında aynı sektör içinde en iyi şartlar altında bulunan firma ile yapılacak toplu sözleşmeyi bekledikleri ve bunun arkasından hemen kendileri de toplu sözleşme çağrısına giriştiklerini tesbit edebiliriz. Hattâ işçi sendikaları kadar işveren sendikalarının da kendi lehlerine olan şartlarda «lider» toplu sözleşmeyi öne sürerek ısrar etmektedirler. Nitekim aynı iş kolunda sendikalaşmada işçiler işverenlere nazaran daha üstün gördükleri hallerde bu gruplaşmalar işçiler lehine neticeler verebilmektedir. Zira işverenler henüz memleketimizde aynı iş kollarında sendikalaşmış olsalar dahi, bunun gerektirdiği birlik havasını kuramamışlardır⁵. Keza konfederasyonlarda da aynı durum göze çarpmaktadır. Oysa ki, işverenler arasında daha sıkı bir işbirliği lideri zayıflatır. Başka bir deyişle en iyi şartlar altında

5) Doç. Dr. Haydar Kazgan; «Devlet Sektörü ile Özel Sektörü Birleştiren Güç : Sendikalaşmak» İşveren Dergisi, Kasım 1964.

bulunan ve dolayisile en yüksek ücretleri ödeyebilmek imkânına sahip işletmeler ve hattâ sektörler federasyo nveya konfederasyon yönetimi altına girdiklerinde toplu sözleşmelerde diğer işletme ve sektörlerin de ödeme ve hak sağlama gücünü hesaba katarak işçi tekliflerini ona göre kabul etmek mecburiyetinde kalacaklardır. Durum, görüldüğü gibi, tarafların sendikalaşma ve dayanışma gücüne de bağlı görünmektedir. Fakat buna rağmen *lider toplu sözleşmeler*, başka memleketlerde olduğu gibi bizde de bir vâkia olmağa devam edecektir⁶.

3 — *Kârhlğa bağl ücret talepleri :*

Lider durumunda olan toplu sözleşmelerde kabul edilen yüksek ücretlerin bunları takip eden toplu sözleşmelerde de kabul ettirilmeye çalışılması ancak işverenlerin durumlarına bağli olarak müsabet şekilde neticelenebilir. İşverenler gerek aynı sektör içinde ve gerek sektör dışında bir başka işletmenin ödeyebildiği ücretleri aynen ödemek zorunda bırakıldıklarından, buna ancak içinde buldukları piyasa şartlarının verdiği imkân nisbetinde rıza gösterebilirler. Bütün mesele ücret yükselmeleri dolayisile maliyetlerde meydana gelen yükselmenin fiyatlar yolile müstehlike in'ikâs ettirilmek imkânına bağli görülmektedir.

Nitekim aynı sektörde çalışan işverenlerin birbiri ardınca toplu sözleşme yaparak en iyi durumda olanlarının ücret seviyesine rıza göstermeleri ancak bu işletmelerin aralarında bir oligopol kurmalarına bağli görünmektedir. Başka bir deyişle ,aynı malları sattıklarını kabul edersek, fiyatları hep birlikte arttırmak ve neticede fazla ücretleri fiyatlara in'ikâs ettirmek imkânı bulunduğu takdirde, fazla ücrete karşı direnme gücü zayıflayabilir. Fakat bunun için de talebin kâfi derecede gayrı elâstikî olması, yani artan fiyatlara rağmen aynı kalmağa devam etmesi gerekir. Bu da bize böyle

6) Memleketimizde aynı sektör içinde istihsal tekniğinde görülen şiddetli farklar dolayisile emeğin prodüktivitesi de aynı şiddette farklar arz etmektedir. Bu sebeple aynı sektör içinde ücret ödeme gücü bakımından çok farklı firmaların bulunmasını tabii karşılamak gerekir. Bu durumda en iyi şartlarda yapılmış toplu sözleşmenin bütün bir sektöre teğmili için işçi sendikalarının direnişi, geri istihsal tekniği ile çalışan firmaları daha ileri bir istihsal tekniğini gerçekleştirmek zorunda bırakacaktır. Keza sevk ve idarede üstün başarı sağlamak suretile istihsal tekniğindeki geriliği telâfi edici tedbirler de alınacaktır. İşte gerek daha ileri bir istihsal tekniğine geçmek ve gerek sevk ve idarede reform hareketleri özel teşebbüsün muvaffakiyetine ve topluma daha faydalı olmasını sağlayacaktır, denebilir.

bir neticenin ancak bazı sektörlerde elde edilmesi mümkün olduğunu hatırlatmağa kâfidir.

Fakat memleketimizde bu konuda bir hususu hatırlatmak yerinde olacaktır. Bir sektör içinde veya sektörler arasında lider toplu sözleşmelerin yüksek ücretlerini genelleştirmek, yani daha geniş bir sahaya yaymak imkânı sâdece arz fiyatlarının yükseltilme imkânına değil, bir de, iş arzına bağlı kalmaktadır. İşçi bolluğu ve işsiz kalmak korkusu ile sendikacılık şuurunun yerleşmemiş olması ve güçlü sendikalarının kurulmaması mevcut sendikaların iş arzına tesir etmelerine mani teşkil etmektedir. Bilhassa orta ve küçük firmalar sendikasız işçi kullanmak imkânına sahip oldukları için, muayyen bir sektörde lider durumda bulunan toplu sözleşme hükümleri genelleştirilememektedir. Nitekim bu genelleştirmeyi durduran başlıca iki sebep mevcuttur. Birincisi sendikasız işçiler, veya başka sendikalara kayıtlı işçilerdir. İkincisi ise asıl sebebi teşkil etmektedir: aynı sektör içinde bilhassa orta ve küçük firmalar özellikleri dolayısıyla ücret artışlarına karşı direnmekte ve neticede ücret artırmayı kabul eden genellikle büyük firmaların karşısında fiyat rekabetine girişmek imkânını elde etmektedirler. Başka bir deyişle, düşük ücretler sayesinde bu firmalar teknik maliyetlerinin yüksekliğini kapamakta ve büyük firmalara karşı bu sayede rekabete girişmek imkânını elde etmektedirler. Bu şartlar altında büyük firmalar ücretleri daha fazla artırmak zorunda kalınca, kârlılıkları düşmekte ve neticede onlar da direnme ortamına girmektedirler.

Netice itibarile denilebilir ki, memleketimizde ücret artışlarının fiyatlar yolile işverenlere yük olmaktan çıkması yani müstehlike in'ikâsı, ancak sendikacılığımızın bütün işyerlerini kapsayan bir bütünlüğe kavuşması ile mümkün olacaktır. Bugünkü şartlar altında ise durum büyük firmanın aleyhine olmağa devam edecektir. Oysa ki, memleket ekonomisi bakımından hayırlı olan teknik olarak maliyetleri orta ve küçük firmalara nazaran düşük olan büyük firmaların yüksek ücretler ödemek imkânı ile orta ve küçük firmaları piyasadan kovmalarıdır. Ancak bu sayede ücretler genel seviyesinde bir artış sağlamak yani işgücü produktivitesinin yükseltilmesiyle ücretleri de yükseltmek imkânı mevcut olacaktır. Bunun bir faydası da ücret yükselmelerinin fiyatlar umumî seviyesini yükseltmeden mümkün olmasıdır. Bugünkü şartlar içinde ise, kötü şartlar altında çalışan orta ve küçük firmaların yüksek teknik maliyetleri ve düşük işgücü produktivitesi buralarda çalışanların ücret

retlerini yükseltmek imkânını vermediği gibi, arz fiyatlarının da devamlı şekilde yükselmesine sebep olmaktadır. Bu itibarla Türkiye'de bugün için daha şümüllü bir sendikacılık, fiyatların yükselmesine vesile teşkil etmeyen ücret yükselmelerini gerçekleştirmek için tek şart olarak karşımızdadır.

Şurası muhakkaktır ki, bir işletme veya bir sektör için şartların iyi gitmesi yani yüksek nakdî kârlılık sendikaların kârlara bakarak ücretlerde bir yükselme teklifile toplu sözleşme masasına oturmalarını ve bunda muvaffak olmalarını sağlar. Fakat bu toplu sözleşmeleri takip eden toplu sözleşmelerin aynı seviyelerde ücret yükselmesi sağlamalarına asla imkân olmayacaktır. Zira genel olarak bu yüksek kârlılık işletme veya sektördeki işçi produktivitesinin yüksek oluşundan ziyade, monopol kurma imkânından veya talepteki âni yükselmeden ileri gelmektedir. Bu itibarla işgücü produktivitesi artmadığı halde firma veya bazı sektörlerin sağladığı yüksek kârlar genel olarak geçici karakterdedir. İşçi sendikalarının bu nevi kârları ileri sürmek suretile ücretleri arttırmağa muvaffak olabilmeleri mümkündür. Fakat bu artışların devamlı olmasına imkân bulunmadığı gibi, ertesi yıllarda ücretlerin düşürülmesine kadar gidilebilir. Bu sebeple yüksek kârlılığın baz ücretlerin değil primlerin artırılması veya kârdan pay alma şeklini alması zarurîdir. Oysa ki, işgücü produktivitesinin artmış olması halinde ana ücretlerin yükselmesi mümkündür. İktisat teorisine göre ücretler değil, kârlar rizikoya iştirakin bir payı olduğu için, ücretleri hiçbir zaman kısmen de olsa rizikoya iştirak ettirmemek lâzımdır. Tabii işçiler işletmenin içinde bulunduğu rizikoya az çok iştirak ettiklerini kabul edersek, bu takdirde kârdan pay verme usulüne başvurmak lâzım gelecektir⁷. Netice itibarile denilebilir ki, işçi sendikaları en iyi şartlarda bulunan işletme ile imzaladıkları toplu sözleşme hükümlerini aynı sektör içinde veya dışında bulunan işletmelerde imzalayacakları toplu sözleşmelerde öne sürmeleri ve kabul ettirmelerin kârlılıklarına bağlı görünmektedir. Başka bir deyişle kâra iştirak plânları ile ancak misilleme hareketine geçebilirler. Zira ana ücretlerin yükseltilebilmesi için aynı şartları ileri sürerek toplu sözleşme imzalamak istedikleri işletmelerde işgücü produktivitesinin aynı seviyeye çıkarılması imkânına bağlı kalacaktır. Oysa ki, in'ikâs imkânı yani fiyatları yükseltmek imkânı, riziko şartlarını da

7) Doç. Dr. Haydar Kazgan; «İşletmelerde ücretlilere kârdan pay verme politikası» İktisat Fak. Mecmuası, Cilt XXIII, Sayı 3-4 den ayrı bası.

ağırlaştırdığı için işletmeye kârlar sağlar, fakat bu kârlar işgücü prodüktivitesinde bir fiil' artışa dayanıyabileceği için, ancak primler ve kâra iştirak payı olarak bir gerçek olacaktır. Ana ücretlerin artırılmasına gidildiğinde bu durumda olan işletmelerin taahhüt ettikleri ücretleri devamlı olarak ödeyememek tehlikesinden kurtulamayacaklarını hatırlatmak isteriz.

4 — Ücret artışları ve fiyatlar genel seviyesi :

Ücret artışları ele aldığımız lider toplu sözleşme etrafında toplanan toplu sözleşmelerle gruplar şeklinde tezahür ettiği halde fiyatlar genel seviyesine ne şekilde tesir edecektir? Böyle olmayıp ta zaman içinde devamlı şekilde artırılan ücretlerin fiyatlar genel seviyesi üzerinde tesiri ne olacaktır? İşte şimdi bu iki suale cevap vermeğe çalışacağız.

Şurası muhakkak ki, ücretlerde elde edilen artışlar ister gruplaşan toplu sözleşmelerle, ister zaman içinde yayılan toplu sözleşmelerle elde edilsin, nakdî gelirlerde bir artış meydana getirerek mecmu talebi artıracak ve bu da fiyatların yükselmesine sebep olacaktır. Diğer taraftan ücret - maliyetlerin artması dolayısıyla de arz fiyatlarının artması imkân dahiline girecektir. Şayet devlet araya girerek, para ve kredi politikaları ile mecmu talebi kısıtlayıcı bir politikaya başvurmaz ve oligopolist durumda olan işletmeler de ücret artışları dolayısıyla artan birim maliyetleri üzerinde değişmeyen bir kâr haddi ile arzda bulunmağa devam ederlerse, ücretlerin birbirine bakarak devamlı şekilde artması, fiyatlar genel seviyesini de devamlı şekilde yükseltecektir.

Toplu sözleşmelerin muayyen kısa devrelerde toplanmış olması, gruplanması yukarıda vardığımız neticenin daha da ötesine götürebilir. Nitekim bu halde bu ücret artışları yükseltilmesi mümkün olan fiyatları daha yukarı doğru itecektir.

Aynı hususu maliyetler yönünden de tekrarlıyabiliriz. Nitekim gruplaşmış toplu sözleşmeler birçok işletmelerin yüksek ücretler dolayısıyla maliyetlerinin bir anda yükselmesine sebep olur. Bu ise psikolojik olarak fiyatlar genel seviyesinde bir yükselme meydana getirecektir. Fakat geniş bir kitlenin gelirini artırdığı için talebi de artırmak suretile fiyatlar genel seviyesinde bu yönden de bir yükselmeye sebep teşkil edebilir. Zira bir taraftan işçilerin ellerine geçen fazla ücretleri tamamen istihlâke tahsis etmeleri, diğer taraftan da arz elâstikiyetinin düşüklüğü böyle bir neticenin doğmasını hazırlıyacaktır. Bilindiği gibi, işçi muhitlerinde ücret artışla-

rının yaygın bulunması istihlâk ölçülerinde de büyük değışmeler meydana getirmektedir. Şöyle ki, istihlâk seviyesi daha yüksek kategorilere ait istihlâk tablolarına uymak gibi bir değışiklik arz etmektedir. Böyle olunca işçilerin sadece carî gelirlerini tamamen harcamakla kalmayıp, kredi ile mustakbel gelirlerini karşılık göstermek suretile durumlarına göre aşırı diyebileceğimiz istihlâke başvurdukları görülmektedir. Bu durumda işçilerin devamlı olarak ücret artışı talebinde bulunmaları ve bunun da fiyatlar genel seviyesinde her iki yoldan bir artış meydana getireceği tabii görülmek gerekir.

5 — Ücret artışları ve ücret politikası :

Ücretlerin toplu sözleşmelerde lider durumda olan toplu sözleşmeyi takip eden toplu sözleşmeler yolile ve kısa bir devreye tek-sif edilmiş talepler şeklinde artması, ücretler ve dolayısıyla de fiyatlar genel seviyesini işçi sendikalarının kontrolü altına bırakmak gibi bir netice doğurmaktadır. Oysa ki, böyle bir durumda bütün vatandaşları ve daha uzun vâdeli olarak düşünmek ve ekonomiyi devamlı şekilde artan fiyatlar genel seviyesinin yıpratıcı tesirinden kurtarmak görevi ile bağı devletın de kontrolü esastır. Fakat bu devlet kontrolünün işçi sendikalarına tanınan toplu sözleşme hakkını zedelemeyecek bir nitelik taşıması da esastır. Nitekim İngiltere'de *Wage round*'un bir gerçek olduğu yani ücretlerin lider toplu sözleşmelere bağı toplu sözleşmeler yolile yükseltildiği esası kabul edilmek suretile bir millî ücret politikasına gidilmesi için çareler arandığı görülmektedir. Gaye toplu sözleşme düzenini ihlâl etmeden millî menfaatlere uygun bir ücret politikasına varmaktır.

Bu politikanın ana hatları şu şekilde ele alınmaktadır : Pilot veya lider toplu sözleşme olarak hükümet ile işçi ve işveren sendikalarının temsilcilerinin katıldığı bir merkezî toplu sözleşmenin kabulüdür. Yıllık millî gelir hesapları ve tahminleri yapıldıktan ve Bütçe tasdik edildikten sonra yapılacak olan bu genel anlamda toplu sözleşme ile gelecek dönemde millî hasıladaki artışa tekabül edecek olan âzamî ücret artışlarının genel oranı tesbit edilmektedir. Bu yönde kullanılacak olan endeksler bütün ekonominin vasatı produktivitesi olacaktır.

Merkezeleştirilmiş sözleşmede varılan anlaşma tavsiyeler şeklinde olacak ve bu anlaşmanın gerçek hükümleri ekonomi içinde sendikaların karşılıklı olarak yapacakları normal toplu sözleşme

vetiresi içinde gerçekleştirilecektir. Netice itibarile denilebilir ki, ana sözleşme sadece bir rehber vazifesi görecek ve sendikaların toplu sözleşme hürriyetini asla ihlâl edici olmayacaktır.

Böyle bir teklif çok yönden tenkid edilebilir. Bir defa böyle bir usulün sendika ve toplu sözleşme hürriyetini ihlâl etmiyeceği pek söylenemez. Şayet işçi sendikaları ana sözleşmeye kat'î bir şekilde bağlı kalmak gibi mânevi de olsa bir baskı altında bırakılacak olursa serbest hareket etmek imkânını az çok kaybedecekler demektir. Ayrıca, bazı firmalar ve hattâ bazı sektörlerin prodüktivitesi memleket ortalamasının çok üstüne çıktığı halde, bu prodüktivite artışından bu firma veya sektörde çalışanların faydalanamaması sistemin işleyişini büyük ölçüde tehlikeye koyacaktır. Nitekim bir firmanın veya bir sektörün prodüktivitesi her zaman millî ekonomiden gelen *dış tesirlere* değil, iç gayretlere ve hattâ vasıflara bağlı kalmaktadır. Bilhassa bazı büyük firmalar idarecilerin ve çalışanların üstün gayret ve başarıları sayesinde memleket seviyesinin çok üstünde bir prodüktiviteye ulaşabilmektedir. Bu gibi işletmelerde ücret artışlarını memleket seviyesindeki prodüktivite artışlarına bağlamak bu işletmelerde emeğin nisbî maliyetini düşürmek bahasına kârların artmasını sağlamak gibi 20. asır iktisat anlayışı ile asla bağdaşmayan bir netice yaratılmasına sebep olacaktır. Diğer taraftan prodüktiviteleri memleket ekonomisinin altında bulunan işletmelerde ise ücret maliyetin artması gibi bir netice yaratılmış olacaktır⁸.

Bilindiği gibi, ücret maliyetin artmasına karşılık bir durumda olan işletmeler fiyatlarını yükseltmek isteyeceklerdir. Diğer taraftan iyi durumda olan işletmeler ücret maliyetlerinin nisbî olarak düşüklüğünden faydalanarak yüksek kârlar elde etmek isteyecekleri için, fiyatlar genel seviyesi artmış olacaktır. Şayet ücretleri hayat bahasına bağlı olarak artırıcı bir sistem yani *échelle mobile* sistemi mevcut ise, fiyatlar genel seviyesindeki artış yeniden ücret artışları şeklini alacaktır.

Bir taraftan iyi durumda olan işletmelerin eski fiyatlarla arzda bulunmaktan vazgeçmeleri, diğer taraftan da prodüktiviteleri millî seviyenin altında bulunanlar da ücret artışları dolayısıyla fiyatlarını yükseltmeleri, bütün ekonomik sistem içinde kârların bil-

8) Doç. Dr. Haydar Kazgan; «İşçi - İşveren sendikalarının bulunduğu ve İşçi - İşveren münasebetlerinin devlet yoluyla düzenlendiği bir memlekette ücretlerin tayini» İktisat ve Maliye, Cilt X, Sayı 6, 15 Eylül 1963.

hassa en iyi durumda olan işletmeler lehine olarak artmasına ve neticede bunların millî hasıladan aldıkları payının yükselmesine sebep olacaktır. Kârlılıkları artan işletmeler bu sayede büyümek yani yatırımlarını arttırmak ve böylece de daha fazla işgücü talebinde bulunmak yoluna gideceklerdir.

Diğer taraftan iyi durumda olan işletmelerin kârlarını artırmak gayesile büyümeleri halinde, durumu kötü olan işletmelerden işçi almaları mümkündür. Bu takdirde transfer için daha yüksek ücret vermek yoluna gidileceğinden, ücretlerin genel seviye olarak yükselmesi ve böylece de merkezî ana sözleşmede kararlaştırılan ücret seviyesinin üstüne çıkılacağı bir gerçek olacaktır.

Şayet emek arzı artan işgücü talebini karşılayacak nitelikte değilse, bu takdirde yine en iyi ücret verebilen işletmenin toplu sözleşmesini takib eden toplu sözleşmeler sistemi kendini kabul ettirmiş olacaktır. Şöyle ki, iyi durumda olan işletmelerde ücretler toplu sözleşmeler yolile bu işletmelerin kârlılıklarına göre yükseltilecek, kötü durumda olan işletmeler bakımından ise toplu sözleşmeler yolile talep edilen yüksek ücretler iyi durumda olan işletmelerin toplu sözleşme hükümlerine bağlı kalarak tahakkuk ettirilmeğe çalışılacaktır.

Bu durum karşısında çıkar yolu bulmak güç olmakla beraber hükümet politikası ve müdahalesi olarak birşeyler söylemek mümkündür. Denilmektedir ki, produktiveleri millî seviyenin üstüne çıkmış olan işletmeler, kendileri için nisbî olarak düşmüş olan işgücü maliyeti dolayisile arz fiyatlarını da indirebilirler. Böylece produktiveleri millî seviyenin altında oldukları için millî ortalamaya göre ücret ödeyecek olan işletmelerin işgücü maliyetindeki artış dolayisile arz fiyatlarını arttırmaları, fiyatlar genel seviyesinde bir artış şeklinde kendini göstermeyecektir. Nitekim bir taraftan bir kısım işletmeler fiyatlarını düşürürken, diğer taraftan bir kısım işletmeler fiyatlarını artıracak ve bu iki ayrı yönlü tesir fiyatlar genel seviyesinin yükselmesine mâni olacaktır. Fakat bütün mesele, produktivite seviyeleri yükselmiş olan firma ve sektörlerin, bu produktivitenin altında kalan ücret ödedikleri hallerde fiyatları düşürmeğe razı olmalarıdır. Bu da ancak hükümet ve taraf sendika birliklerinin millî çapta yapacakları bir toplu sözleşmeye sadakat halinde gerçekleşebilecektir. Böylece işçi sendikalarının ücret artışı talepleri yine dönüp dolaşıp işletmeler seviyesinde değil, fakat millî seviyede ele alınması gereken bir mesele olarak ele alınması gün geçtikçe gerçek olmaktadır.