

## TÜRKİYE MENSUCAT SANAYİNDE ÜCRETLER

*Dr. SABAHADDİN ZÂİM*

*İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Asistanlarından*

### I — ÜCRETLERİN İKTİSADÎ VE SOSYAL BAKIMDAN ARZETTİĞİ EHEMMİYET :

İşçi ve onun yegâne gelir kaynağını teşkil eden ücret meselesi, bugünkü mâna ve ehemmiyetini, büyük işçi kütlelerinin istihdam edildiği, cemiyette sür'atle geniş bir işçi sınıfının meydana geldiği kapitalist sanayi sisteminin ihdasından sonra ihraz etmiştir.

Türkiyenin tanzimatla birlikte başlayan modern fabrika sanayiini kurma hamlesi, iktisadî ve siyasî bünyemizin hususiyetleri, kapitülasyonlar, sermaye fıkdanı, kredi müesseselerinin yokluğu, bilgisizlik ve teknik personel kifayetsizliği gibi sebeplerle akim kaldığı, ikinci meşrutiyetle girişilen ikinci hamle muvaffakiyete doğru yol alırken, Birinci Cihan Harbinin zuhuru ile neticesiz kaldığı için, modern kapitalist sanayiinin kuruluş ve inkişafı ancak Cumhuriyet devrinde mümkün olabilmıştır.

1934 te başlayan devletçilik sistemi ile plânlı bir inkişafa mazhar olan sanayimizin, devlet kredi müesseselerimizin finansmanı ile sür'atle büyümesi, 1950 den sonra hâkim olan liberal iktisat görüşü muvacehesinde, bilhassa haricî yardımların Türkiye Sınai Kalkınma Bankasının şahsında tecelli eden kredi ve finansman imkânları sayesinde hususî sanayiın sür'atle inkişafı, neslimiz boyunca vukua gelen bu istihaleler neticesinde, gittikçe genişliyen şehirli bir işçi sınıfının teşekkülüne ve bu işçi sınıfı ile birlikte bir takım sosyal meselelerin tezahürüne zemin hazırlamıştır.

1947 den sonra koalisyon hakkının tanınması ile sendikaların serpilmeğe başlaması, işçi ve işveren münasebetlerinin tanzimi hususlarına daha fazla önem verilmesini intaç etmiş, matbuatta ve efkârı umumiyede henüz nüve halinde de olsa sosyal meselelere karşı bir alâka belirmiştir.

Son yıllarda, iktisadî hayatımızdaki enflasyonist temayül neticesinde hayat pahalılığının artışı, fiatların durmadan yükselişi karşısında reel ücretlerde tenakus sebep ve iddiasıyla tahkim mekanizmasına müracaatların çoğalışı, iş ihtilâfları sayısının 1950 de 7 iken, 1953 te 99 a çıkması ve 99 iş ihtilâfından 93 ünün münhasıran ücretlere taallûk etmesi, sosyal meselenin ve dolayısıyla işçi-işveren münasebetlerinin ana problemi olarak karşımıza ücret meselesini çıkarmıştır.

Ücretlerin iktisadî sosyal olmak üzere iki cephesi vardır. Şöyle ki, sosyal adaletin tecelli etmesi için, sosyal hasılanın istihsâle iştirak eden unsurlar arasında âdil ve makûl bir şekilde dağılması lâzımdır. Millî gelirin muhtelif sınıflar arasında dağılışında işçi sınıfına düşen payı ücretler tayin edecektir. Gelir inkisamının âdil olabilmesi için ücretlerin de âdil bir şekilde tesbit ve tanzimi icap eder.

İktisadî bakımdan da ücretler iki cephe arzeder. Şöyle ki, bir taraftan umumiyetle yegâne gelir kaynağı olması itibariyle işçi sınıfının istihlâk hacmini tayin eder. İstihlâk hacmi, fiilî talebe, fiilî talep ve istihdam hacmine ve dolayısıyla işsizliğe tesir eder. Diğer taraftan ücret bir maliyet unsuru olduğu için, istihsâl cephesine tesir eder. İktisadî inkişafın temini için, beşerî unsur cephesinden müstahsiliyetin arttırılması şarttır. Halbuki ücretler ile müstahsiliyet arasında mütekebil tesirler mevcuttur. Zira müstahsiliyet esas itibariyle :

- a) İyi iş şartlarına ve bu arada makûl ve âdil bir ücret sistemine ve seviyesine,
- b) İşletmeler dahilinde beşerî münasebetlerin iyiliğine,
- c) Teknik inkişafın seviyesine bağlıdır.

Bugün memleketimize sermaye celbine çalışılır, teknik inkişafın teminine gayret edilir ve modern makineler getirilirken, işletmenin beşerî unsuruna da aynı derecede lâzım gelen önemi vermek icap eder.

İktisadî kalkınmada tam istihdamın temini cihetine gidilirken, ücretlerin istihlâk, istihsâl ve yatırımlar üzerindeki hasıl ettiği tesirler bakımından da incelenmesi gerekir. Zira tam istihdamın temini için artan verimlilik muvacehesinde işsizliğin önlenmesi ve işçinin psikolojikman, müstahsiliyeti tezyit cihetine hazırlanması

için ücretlerin de müstahsiliyet nisbetinde artması lâzımdır. Eğer işletme dar bir görüşle hareket edip, maliyeti düşürmek için ücretleri kısarsa, bir müddet sonra işçinin müstahsiliyeti azalır. Müstahsiliyetin azalması ise mamûl başına düşen işçilik masrafını düşürmeyip, bilâkis yükseltir. Halbuki müstahsiliyetle birlikte ücretler de artacak olursa, daha doğrusu artan müstahsiliyet neticesinde elde edilen hasıla fazlası hem ücretin, hem kârın artmasına, aynı zamanda fiatın düşmesini temin edecek şekilde âdil bir taksime tâbi tutulursa, ücretlerin yükselmesi ile birlikte fiatların düşmesi, talebi ve mamûllerin sürümünü arttırır. Kârın artışı, müteşebbislerin yeni yatırımlar yapmasını mümkün kılar, yatırım ve talebin müştereken artışı bir yandan millî geliri arttırır, diğer yandan yatırım ve talep muvazeneli bir inkişaf seyri takip edeceği için tam istihdamın temadisi sağlanmış ve artan müstahsiliyetin tevhit etmesi muhtemel olan işsizlik önlenmiş olur.

Böylece ücretlerin iktisadî inkişafı mümkün kılacak şekilde tanzimi sosyal adaleti de temin etmiş, iktisadî ve sosyal gayeler mezc edilmiş olur.

Bu umumî mülâhazalar yanında ücretlerin tetkiki, mensucat sanayiinin bünyesi bakımından ayrıca bazı hususiyetler arzeder : Şöyle ki :

1 — Diğer ağır sanayi kollarına kıyasen mensucatta, işgücünün makine gücüne nisbeti daha fazladır. (Labour intensive). Dolayısıyla maliyette işçilik masrafı artar, binnetice, ücretlerin bahsettiğimiz tesirleri bu sanayi kolunda kendini çok daha fazla hissettirir.

2 — Mensucatin, sanayileşme hamlemizde ön plânda gelen bir sanayi kolu oluşu, en mühim sanayi şubemizin inkişafı için ücretler üzerinde dikkatle durulmasını icap ettirir. Zira Türkiye imalât sanayiini teşkil eden 18 sanayi kolu içinde çalışanların, sermaye yekûnunun, imalât değerinin ve yaratılan kıymetin takriben 1/3 - 1/4 ü işyerlerinin ancak 1/25 ini teşkil eden, Mensucat Sanayiinde toplanmış bulunmaktadır.

3 — Diğer sanayi kollarına kıyasen fabrikasyon ameliyesinin nisbeten basit oluşu, imalât vetiresinin adali kuvvetten ziyade sür'at, el mahareti, dikkat ve çabukluk isteyişi, imalât işçiliğinin icap ettirdiği vasıf ve ehliyetin nisbeten kolay elde edilmesine ve aynı zamanda çocuk ve kadın işçilerinin fazla istihdamını mümkün kılmak-

tadır. İşçi arzını çoğaltan bu durum karşısında ücretlerin fizyolojik geçim haddi asgarilerine kadar düşmesini önliyecek tedbirler almak (düşük ücretlerin iktisadî ve sosyal cepheden arzettiği menfi tesirler dolayısıyla) bu sanayi kolu için bilhassa ehemmiyeti haizdir.

## II — ÜCRET MEFHUMU VE ÜCRET TABİRİNE ATFEDİLEN FARKLI MANALAR.

Ücretler hususunda yapılan münakaşalarda anlaşmaya varılmayışının bir sebebi de ücret mefhumunun farklı manalarda kullanılmasıdır. Zira ücret tâbirinden anlaşılın mânalar çeşitlidir. Ücretleri nominal ve reel ücretler diye ikiye ayırmak lâzımdır. Nominal (itibarî) ücret, ücretin câri memleket parasıyla ifade edilen değerini, reel ücret ise, mûta fiatlar muvacehesinde, itibarî ücretin haiz olduğu satın alma gücünü gösterir ve zaman ve mekân itibarıyla yapılan ücret mukayeselerinde kullanılır. Sosyal Siyaset zaviyesinden ücretlerin mukayesesinde esas olan, işçinin yaşama seviyesinin tayini olduğuna göre dikkate alınması icap eden, reel ücretlerdir.

Diğer yandan itibarî ücretleri de ücret haddi ve ücret geliri diye ikiye ayırmak iktiza eder. Ücret haddi, tatbik edilen ücret sistemine göre zaman veya parça vahidi başına düşen işçi emeğinin fiyatıdır. Meselâ bir işçinin saat ücreti 60 kuruştur. Veya bir dokuma işçisi (1000) atkı başına 20 kuruş alır dediğimiz zaman ücret haddini kasetmiş oluruz. Ücret geliri ise iş müddeti ile ücret haddinin çarpımına eşittir. Meselâ bir işçinin gündelik ücret geliri, saat hesabıyla çalışıyorsa bir günde çalıştığı iş saatine, akort esasına göre iş görüyorsa imal ettiği mamûl miktarına, haftalık ücret bir haftada çalışılan işgüçlerine, yıllık ücret ise bir yılda çalışılan işgüçlerine tâbidir.

Ücret had ve gelirini tefrikteki sebep şudur.

Saat ücreti aynı olan iki işçinin gündeliği, gündeliği aynı olan iki işçinin haftalığı, aylık veya yıllık ücret geliri farklı olabilir. İşveren bakımından ilk nazarda mühim olan ücret haddidir, zira onun nazarında ücret bir maliyet unsurudur, ve maliyet unsurlarının hesabında ücret haddi dikkate alınır. Halbuki işçi zaviyesinden, ücret geliri hayatî ve içtimaî bir önem kazanır. Bir vatandaşın, bir ailenin hayatîyetini, yaşamasını, fizyolojik ve medenî ihtiyaçlarını karşılamasını istihdaf eder: İşçi ailesi bir yıl içinde elde edeceği üc-

retle temin edebileceği hayat seviyesini gözönünde bulundurur. Bu itibarla mühim olan ücret haddi değil ücret geliridir, ve bilhassa yıllık ücret geliridir. Bu husus bilhassa Milletlerarası ücret mukayeselerinde önem kazanır. Çünkü işçinin hastalık hali, devamsızlık, işyerini değiştirmesi ve nihayet işsiz kalması gibi sebeplerle (memleketimizde hastalık halinde ilk 3 gün için yardım yapılmayışı, işsizlik sigortasının mevcut olmayışı, işçi devrinin ve devamsızlığın büyük nisbetlere balığ oluşu — İstanbul Mensucat Sanayiinde vasaî işçi devri yaptığımız araştırmalara göre % 72,5 tur — İş kazalarının çokluğu, devlet sektörü haricinde tıbbî bakım imkânlarının mahdut oluşu düşünülürse) bu sayılan faktörlerin farklı olduğu bir memleketle yapılan ücret mukayesesinde yalnız ücret hadlerinin karşılaştırılması, iki memleket işçisinin hayat standardını ölçmek bakımından sahih bir karşılaştırma yapmağa elverişli olmayacaktır. Hattâ aynı memleket içinde zaman itibariyle yapılan mukayesede ücret hadleri tatminkâr olmayacaktır. Meselâ bugün kamgarn yünlü mensucat sanayiinde ham madde kifayetsizliği sebebiyle munzam mesailerin kaldırılmış olması, ücret hadleri aynı kalsa bile ücret gelirlerinin düşürmüş bulunmaktadır.

Diğer yandan ücretler nakdî ve aynî ücret diye bir tefriğe tâbi tutulmaktadır. Fakat, İş Kanunumuzla aynî ücret tediyesi yasak olduğundan, bu tefrik fazla önemi haiz değildir. Fakat nakdî ücretler yanında bir de işçiye temin edilen aynî yardım hizmetleri bahis mevzuudur ki, biz bunlara sosyal yardım diyoruz. Bunların da inzimamiyle işçinin satın alma gücüne müessir olan ücret seviyesi elde edilmiş olur.

Bir başka tasnife göre de, ücretler net ve brüt ücret diye ikiye ayrılır : Brüt (gayri safi ücret) işverenin tediye ettiği ücrettir. Bu ücretten vergi, sosyal sigorta primleri sendika aidatı gibi unsurlar çıktıktan sonra işçinin eline geçen ücret net (safi ücret) tir. Burada da işveren zaviyesinden brüt ücret işçi yönünden ise net ücret önemli bulunmaktadır. Bu tefrikin faydası şudur ki, vergi ve sigorta primlerinin farklı olduğu ahvalde yapılacak mukayeselerde işçinin hayat seviyesini tayin bakımından daima net ücretin dikkate alınması icap eder.

### III — ÜCRET SİSTEMLERİ.

Ücret mefhumuna atfedilen farklı manaları gördükten sonra ücretlerin nasıl tanzim edildiğini kısaca tetkik etmekte fay-

da vardır. Ücretlerin tanzim tarzını ücret sistemleri gösterir. Her sanayi branşının hususiyetlerine, bünyesine, mahallî âdet ve göreneklere, işçilerin kültürel şartlarına, vasıf ve ehliyet derecelerine v.s. gibi çeşitli âmillere göre mütenevvî ücret sistemleri mevcuttur. Mensucat sanayiinde çeşitli ücret sistemleri tatbik edilmekle beraber, umumiyetle muayyen ücret sistemleri rağbet görmektedir.

İyi bir ücret sisteminde iki gaye aranır :

1 — İyi bir ücret sistemi, hem sevk ve idare edenlerin hem de işçilerin müstahsiliyetini arttırmak hususunda, malî bakımdan teşvik edici unsurları haiz olmalıdır.

2 — Ücret sistemlerinin iyi bir şekilde tanzim edildiği bir sanayi kolunun her branşında tatbik edilen sistemler yeknasak olmalı ve neticede her işçi, işte sarfettiği gayret ve ehliyetine uygun bir ücret almalıdır.

Bu gayeye varabilmek için, yani her işçinin işte sarfettiği gayret ve ehliyetine uygun bir ücret alabilmesi için iş yerinde (motion study ve time study) zaman ve hareket etüdüleri yoluyla iş etüdüleri (work - study) nin yapılması lâzımdır. Bu etüdler yapıldığı takdirde iş değerlendirilmesi (job evaluation) yoluyla ücretlerin bugün Türkiye mensucat sanayiinde ve diğer bir çok memleketlerde tatbik edildiği gibi işçinin kullandığı makine adedine göre değil, fakat zahmet esasına (işin ağırlığına) (work load) göre tanzim edilmesi kabil olur. Bu sistemde aynı işi yapan, aynı vasıf ve ehliyete sahip olan iki işçinin çalıştıkları işletmenin rasyonalizasyon ve mekanizasyon farkından dolayı farklı ücret almaları ve kötü iş şartları altında çalışan işçinin düşük ücret alması önlenmiş olur. Ücret sistemlerinin iş değerlendirilmesi esaslarına göre tanzim edilmesi halinde (ilmî metod) tatbik edilmiş olur. Esasen bütün ücret sistemleri 2 ana prensipten neş'et eder.

1) Örf ve âdet ve görenek (piyasada carî teamüller) unsuru,

2) İktisadî icapları gözönünde bulunduran ilmî unsur (İş değerlendirmesi).

Bugün bütün dünya mensucat sanayiinde gittikçe daha ilmî ve daha basit bir ücret sistemine doğru tedricî tekâmül kaydedilmektedir. Bu gayeye varmak için muntıkavî ve millî kollektif akitlelerle, hiç olmazsa aynı sanayi branşlarında ücret sistemleri tevhit edilmekte ve vahdete doğru gidilmektedir. Diğer yandan işçi tem-

silcisi ve sendika mümessillerinin yine kollektif akitlerle iştirakleri temin edilerek ilmî usûle müsteniden tanzim edilen ücret sistemlerine karşı işçide itimat uyandırılması ve böylece ücret sistemlerinden beklenen müşevvik unsurun, (işçiyi teşvik edici) rolünü ifası mümkün olur.

Bugün İngiltere, İsveç ve Hindistanda da bu yoldan gidilmektedir. Bizde ise İstanbul mensucat sanayiinde yapılan araştırmalara istinaden diyebiliriz ki, ücret sistemlerinde ilmî unsur, yani (iş değerlendirilmesi sistemi) tatbik edilmemekte veya edilememekte, dolayısıyla ücret sistemleri 2 ana prensipten ilmî unsura değil, fakat pratik zaruretlere, örf ve âdetlere göre tanzim edilmektedir. Diğer yandan gerek kollektif akitlerle (işçi ve işveren sendikaları arasındaki müteakabil anlaşmalarla) gerek âmme müdahalesi ile (Hollanda da olduğu gibi) ücret sistemlerinin tanzimi cihetine gidilmediği için, sanayiın heyeti umumiyesi şöyle dursun, mensucat sanayiinin ayrı tâli branşlarında dahi, ücret sistemleri itibariyle bir vahdet temin edilememiştir.

Ücret sistemleri hakkında serdedilen bu umumî mülâhazalardan sonra ücret sistemlerinin nevilerinden de kısaca bahsetmek icap eder. Mensucat sanayiinde tatbik edilen bütün ücret sistemleri 2 ana guruba ayrılır.

A) Zaman esasına müstenit ücret sistemleri.

B) Hasılaya müstenit ücret sistemleri.

Zaman esasına müstenit ücret sistemleri hem en eski ve hem de en basit olanlarıdır. Bunlar saat başına gündelik, haftalık ve aylık olmak üzere tatbik edilir. Bizde meselâ İstanbul mensucat sanayiinde en fazla yayılmış olan hususî sektörde gündelik, resmî sektörde ise saat ücreti esaslıdır. Yaptığımız araştırmaya göre İstanbul mensucat sanayiinde tetkik edilen müesseselerden % 58 inde gündelik ücret sistemi tatbik edilmektedir.

Hasılaya müstenit ücret sistemleri ise sanayi rasyonalizasyon hareketleri ile muvazi olarak inkişaf etmiştir.

En basiti akord denen parça başına ücret sistemidir. Bu sistem mensucat sanayiinin bünyesine uygunluğu hasebiyle diğer memleketlerin mensucat sanayiinde çok tutunduğu halde İstanbulda yaptığımız araştırmalara göre bizde pek rağbet görmemektedir. Zamana göre ücret sistemi hakim durumda bulunmaktadır. C) Zamanla işçinin müstahsiliyetini teşvik hususunda akord usulü de kâfi gö-

rülmeyerek «primli ücret sistemleri» ihdas edilmiştir. Bu sistemlerde yine parça başına ücret verilir. Yalnız işçinin normal olarak yapması icap eden iş miktarı tespit edilerek bu miktar için bir ücret haddi tayin edilir. Bu miktarı aştığı takdirde ücretlere ilâve olarak prim verilir. Bu hususta çeşitli sistemler ihdas edilmiş olmakla beraber, işçi gelirine tesiri itibariyle bunları, başlıca 4 guruba ayırmak mümkündür.

- 1 — Hasıla ile mütenasiben artan,
- 2 — Hasılaya nazaran daha az müterakki olan,
- 3 — Hasılaya nazaran daha fazla müterakki olan
- 4 — Muhtelif istihsal seviyelerinde muhtelif nisbetlerde değişen ücret sistemleri.

Primli ücret sistemleri, ücret plânının tatbikinde beklenen gaye itibariyle de tasnif edilebilir, 1) Zamandan tasarruf gayesini güdenler, 2) Yüksek vasıflı ve malûm işçileri cezbetmek gayesini güdenler, 3) Her iki gayeyi birden güdenler, 4) İşletme içindeki daireler arasında işçilerin kolayca yer değiştirmesini mümkün kılmak gayesini güdenler, diye guruplandırmak mümkündür.

D) Nihayet ücretin işçiye teşvik edici rolünü büsbütün arttırmak hem müstahsiliyeti tazyik, hem de işçinin sosyal hasıladaki paya daha âdil bir şekilde iştirakini temin etmek için, kâra iştirak sistemi ihdas edilmiştir. Fakat kâra iştirak sisteminin hakikaten tatbiki için işçilerin hesapları kontrol edebilmeleri iktiza eder. İşte bu gaye ile son zamanlarda, «işçilerin işletmenin sevk ve idaresine ve kararlara iştirak ettirilmesi» cihetine gidilmiştir. Bu usul halen Almanyada İskandinav memleketlerinde muvaffakiyetle tatbik edilmektedir. Şimdi mensucat sanayiinde tatbikat bakımından bu sistemlerin fayda ve mahzurlarını gözden geçirelim :

*Zamana müstenit ücret sistemlerinin faydaları :* Bu sistemler basittir. İşçi tarafından kolayca anlaşılır, ücret sabittir. Kaliteye fazla önem verilen işlerde faydalıdır. Muayyen bir işçi gurubunu idare eden usta, bekçi, kantarcı v.s. gibi itimadı icap ettiren işlerde çalışanlara elektrikçi, meydancı ve laborantlar için, kumaş kalitesini muayene eden, işçiler, cımbızcular, bazı hallerde boyahane ve apre işçileri gibi islâh ve terbiye edici işlerde çalışanlar, mamûlün ölçülmesine imkân olmayan ve standardize edilmeyen işlerde, iş inki-



3) Ücret kademeleri sıhhatli bir şekilde tesbit edilmemişse ve bir arada çalışan işçilerin ehliyet ve istihsâl kapasitelerinin çok farklı oluşu hasebiyle ücret gelirleri de çok farklı olursa, işçiler arasında hoşnutsuzluk ve kıskançlık hisleri tevlit eder. Akord ve zaman ücretlerinin bir arada tatbik edildiği işletmelerde ve gurup akordu sisteminde aynı guruptaki işçiler arasında ehliyet ve istihsâl kapasiteleri çok farklı olursa kıskançlık ve hoşnutsuzluk bütünü çöğalır.

4) Sistem karışık, tatbiki güç ve masraflıdır. Fazla büro personeline ihtiyaç gösterir.

5) En mühim mahzuru, mütekâmil metodlarla işin teshili mümkün olur. Müstahsiliyet artarsa işveren ücret hadlerinde kesinti yapmağa kalkışır (Rate - cutting). Sosyal siyaset tarihinde bu yüzden hasılaya müstenit ücret sistemleri işçi ve sendika muhitlerinde çok kötü bir intiba bırakmıştır. Bu yüzdendir ki, sendikalar, istihsâl tekniğini yenilik hareketlerine muarız olmuşlar ve istihsâl metodlarında tebeddülât yapılmasına, yeni makinelerin tatbikine karşı cephe almışlardır.

6) İstihsalde, işçinin kontrolü dışında gecikmeler olursa (makine arızası) işçinin geliri düşer.

7) Zaman ücretlerine kıyasen işçi - işveren münasebetlerinde daha fazla uyumsuzluk yaratır.

Bu mahzurları bertaraf etmek için ileri sanayi memleketlerinde çeşitli tedbirler alınmaktadır. Ancak bu tedbirler alındıktan sonra hasılaya müstenit ücret sistemleri kendilerinden beklenen faideleri vermektedir.

İstanbul mensucat sanayiinde yaptığımız araştırma ve anket neticelerine göre tetkik edilen müesseselerin % 39 u da akord sistemi tatbik ettiği halde bu nisbet meselâ İngilterede % 80, Fransada % 80-100 ü bulmaktadır.

Bizde dünyadaki tatbikatın aksine, mensucat sanayiinde akord sistemi fazla yayılmamış olup, tatbik edilen yerlerde de muvaffak olamamış, fayda yerine zarar vermiş ve terkedilmiştir. Çünkü hasılaya müstenit ücret sistemleri ilmî usulle yani iş değerlendirilmesi ile beraber tatbik edilirse müsbet netice verir.

Halbuki iş değerlendirilmesi yapılabilmesi ve muvaffak olabilmesi için garp memleketlerinde yapılan tecrübelerle göre bazı şart-

lar lâzımdır. Bu şartlar ise bizde tam manasiyle mevcut değildir. Şöyle ki :

1) Bir işletmede işçi-işveren münasebetleri iyi tanzim edilmiş olmadıkça, o işletmede hasılaya müstenit hiç bir ücret sistemi muvaffakiyetle tatbik edilemez. Bu itibarla böyle bir teşebbüse geçmeden önce, o işletmede işçi ve işveren arasındaki münasebetlerin karşılıklı anlayış çerçevesi dahilinde müsbet bir hale ifrağı bu hususta işçilerin muvafakatının alınması ve işçilerde bu teşebbüse karşı itimat hissi uyandırılması lâzımdır. Bunun için de tatbik edilecek ücret sisteminin bütün teferrüatı ve tevlit etmesi muhtemel neticeler ile birlikte işçilere izah edilmesi, sistemin daima hakkaniyet ve müessiriyet esaslarına göre işliyebilmesi için icabında tadil edilebilmesi ve bu yolda işçi mümessillerinin talep edeceği malûmatın idare tarafından verilmesi icap eder. Yine İstanbul mensucat sanayiinden misal olarak diyebiliriz ki, memleketimizde işletmelerin çoğunda bu münasebetler maalesef iyi tanzim edilememiştir. Zira bir çok işverenler, sendikaların vücuduna dahi tahammül edememektedir.

2) İş değerlendirilmesinde zaman etüdlerinin yapılabilmesi için, işçinin imalât vetiresindeki her hareketi ne kadar zamanda yapabileceğinin tesbiti icap eder. Bunun için vasat bir işçinin, normal şartlar altında, vasat sür'atle yapabileceği istihsali uzun tecrübeler neticesinde tesbit etmek lâzımdır. Binnetice yerleşmiş asgarî 4-5 yıllık bir işçi kütlesine ihtiyaç vardır. İşçi devrinin had derecelere vardığı memleketimizde işletmelerdeki işçilerin büyük bir kısmı mütemadiyen tahavvüllere uğradığından, uzun sürecek etüdlerin tatbik edilmesi için lüzumlu olan daimî işçi kütlesini bulmak mümkün olamamaktadır.

3) Gerek iş değerlendirilmesinin, gerek iş etüdlerinin ihzarına işçi mümessillerinin iştirak ettirilmesi ve bu hususların kollektif akitle tesbiti lâzımdır. Bilhassa iş yerindeki meslek kademelerinin, istihsal standartlarının ve ücret derecelerinin tesbitinde ve hasılaya müstenit ücret sistemlerinin işçi aleyhine tevlit etmesi muhtemel tehlikelerine karşı, gerekli emniyet tedbirlerinin ittihazında bu husus çok lüzumludur. Böylece hem ilmi esaslara müstenit ücret normları tek taraflı tesbit edilmemiş olur, hem de işçi de, mümessilinin de iştirakiyle yapılan işe karşı itimat uyanır. Meseîâ İsveçte her yıl iş değerlendirilmesi esaslarını muhtevî kollektif akit-

ler işçi mümessillerinin de iştirakiyle yeniden gözden geçirilmektedir. Bizde ise, kollektif akitler çeşitli âmiller dolayısıyla teammüm edemediğinden bu hususların temini kabil olamamaktadır.

4) İş etüdlerinde, hareket normlarının tesbiti için, işletmedeki makinelerin standard olması, rasyonalizasyonun münkeşif bulunması lâzımdır. Halbuki yine İstanbul mensucat sanayiindeki araştırmalarımıza göre işletmelerimizin çoğunda hem imalâtta kullanılan makineler çeşitli olup yeknesaklık temin edilememiştir, hem de çoğu eski olup mekanizasyonu kâfi derecede modern ve münkeşif esaslara dayanmamaktadır. Lâyıkı veçhile rasyonalizasyona gidilememiştir.

5) İş etüdlerinde hareket normlarının makûl tutulması, işçiyi yıpratmaması lâzımdır. Halbuki bizde olduğu gibi tek taraflı tanzimi halinde bu hususların temini pek kabil olamaz. Zira ilmî usulde dahi norm ve standartlar riyazî bir kat'iyeti haiz olmayıp takdiridir. Tek taraflı tanzim edilerek normlar yüksek tutulursa işçilerin sıhhati ve morali üzerine fena tesirler icra edebilir.

6) Bir hafta içinde, işçinin yüksek istihsalde bulunan bir günde elde ettiği fazla ücret gelirini inkıta ve arıza yüzünden istihsâlin düştüğü devredeki düşük ücret gelirlerine karşılık tutulması için gerekli akdî veya şifahî teminatın verilmesi,

7) Ücret geliri ile işin ağırlığı (zahmeti) arasındaki nisbetin kaybolmaması için iş ameliyesinin sık sık gözden geçirilmesi,

8) İşin sık sık inkıtaa uğramaması için ham madde, malzeme, âlet ve yedek parçaların daima emre hazır tutulması,

Halbuki memleketimizde yine İstanbul mensucat sanayiine bir misal olarak diyeceğiz ki, işletmeler arasında bir anlaşma yapılarak imalât çeşitleri hususunda bir iş bölümü yapılmadığından, imalâtta tipizasyona ve standardizasyona gidilmemektedir. Ekseriya siparişe göre iş yapan işletmeler imalât çeşitlerini mütemadiyen değiştirmektedir. Saniyen, imalâtta kullanılan ham maddelerde döviz takyitleri ve ithilât güçlükleri dolayısıyla mütemadiyen değişmektedir. Böylece hem imalât çeşidi, hem ham maddesi mütemadiyen değişen bir işletmede, iş değerlendirilmesinin müstakar esaslara ve sıhhatli hesaplara dayandırılması mümkün olamamaktadır.

9) Ehliyetli ve tecrübeli mensucat mühendislerinin mevcudiyeti şarttır. Halbuki iş değerlendirilmesinin yapıldığı yerlerde

dahi zikredilen hususların tek taraflı tanzimi dolayısıyla dikkate alınmadığı, rasyonalizasyonun münkeşif olmaması hasebiyle, işçilerin kendi kusurları dışında vukua gelen iş inkıtalı neticesinde ücret kaybına maruz kaldığı görülmektedir. Meselâ Sümerbank müesseselerinden birinde 1930-1940 yılları arasında akord ücret sistemleri değişmediği halde, ham maddelerde vukua gelen tebedülât neticesinde ücretler tenakus etmiştir. Sebep; yeni şartlara göre sistemin yeniden gözden geçirilmeyişidir.

İşte İstanbul mensucat sanayiinde, ücretler bütün bu sebepler dolayısıyla iş değerlendirilmesinden elde edilen normlara göre değil, pratik zaruretlere göre ayarlanmakta devam edegelmiştir.

Netice olarak bizde ücret sistemleri işçinin müstahsiliyetini tezyit ve teşvik edecek unsurlar bakımından zayıftır. Ne devletçe, ne de kollektif akitlerle gerekli tanzimler yapılmadığı için sistemlerde bir vahdet temin edilememiştir.

#### IV — ÜCRET GELİRLERİ.

Ücret sistemlerinde vahdet temin edilmeyince ücret hadlerinde de standardizasyon mümkün olamamış, sistemlerde mevcut keşmekeşlik, ücret hadlerinde de aşırı farklılaşmalar sebebiyet vermiştir. O derecede ki, muhtelif sistemler arasında olduğu gibi aynı işletme dahilinde olup aynı işi yapan işçilerin ücretleri arasında da büyük farklılıklar husule gelmiştir.

İstanbul mensucat sanayiinde ücret gelirleri üzerinde yapılan araştırmalar neticesinde şu dikkati calıp neticeler elde edilmiştir.

1) Ücretlerin % 25 i munzam tediye aittir. (Munzam mesaj ücreti ve prim). Bu itibarla ücret haddi aynı kaldığı halde prim ve munzam mesainin değişmesi, işçi gelirlerinde tenezzüllere ve şikâyetlere sebebiyet veriyor. Çare : Primleri sistematize etmek lâzımdır.

2) Ücretler arasında büyük farklar mevcuttur. Bu farklar yaşa cinsiyete, işletmenin cesametine, mülkiyetine göre değişmektedir. Meselâ İstanbulda :

- a) Kadın ücreti erkeğe kıyasen % 70,
- b) Çocuk ücreti erkeğe kıyasen % 62 nisbetindedir.
- 3) Devlet sektöründe ücretler, hususî sektöre kıyasen yüksektir.

Meselâ 1938 - 1954 arasında daima resmî sektördeki ücretler daha yüksek olmuştur.

Yıl	<i>Devlet sektöründe ücret vasatîsi</i>	<i>Genel vasatî ücret</i>	Yıl	<i>Devlet sektöründe ücret vasatîsi</i>	<i>Genel vasatî ücret</i>
	<i>Kuruş</i>	<i>Kuruş</i>		<i>Kuruş</i>	<i>Kuruş</i>
1938	120	105	1947	425	343
1939	120	120	1948	428	376
1940	130	130	1949	450	409
1941	139	139	1950	480	444
1942	221	189	1951	552	488
1943	222	211	1952	602	502
1944	292	244	1953	649	565
1945	332	277	1954	780	625
1946	362	310			

4) Ücretler arasındaki büyük farklar dolayısıyla gerek muayyen bir şehir gerek Türkiye çapında bulunan vasatiler çok düşük asgarilerle çok yüksek azamilerin birleşmesinden doğduğu için elde edilen vasatinin altında ücret alanlar çoktur. Meselâ İstanbulda asgarî ücretlerin kabulünden önce işçilerin % 40 ı 1954 yılındaki 625 kuruşluk vasatî ücretten aşağı ücret alıyordu.

Bu farklar muhtelif sanayi kolları arasında olduğu gibi, aynı sanayi branşlarında, aynı fabrikada, aynı işi yapan işçiler arasında görülmektedir: Vasıflı - vasıfsız ücretlerde fark çoktur. Meselâ 1952, 1953, 1954 te 150, 152 ve 209 kuruş asgariye karşılık 24, 29, 33 lira azami ücretler tesbit edilmiştir. Vasıflı işçilerin azlığı Mensucat Sanayiinin inkişafı karşısında ücretleri artırmış, buna mukabil ekseriyeti teşkil eden yarı vasıflı işçilerin arz mebzuliyeti ücretlerin düşük kalmasına intaç etmiştir.

Halen ücretlerin düşüklüğünde, müsavi işe müsavi ücret prensibinin fiilen tam tatbik edilmeyişi de âmil olmuştur.

5) Cesamet itibariyle büyük işletmelerde ücretlerin prensip olarak daha fazla olması mümkün iken bu ittiratsızlık karşısında işletme cesameti ile ücretler arasında esaslı bir münasebet kurulamamıştır.

6) Branşlar itibariyle en yüksek ücretler, çorap ve trikotaj, pamuklu yünlü boya ve apre sanayiinde mevcut olup, keten kenevir

ve ipekte ücretler en düşük seviyeye ihraz etmiş bulunmaktadır. Zira bu iki branşta çocuk, kadın fazla, iş hafiftir. Yünlü de ise iş ağır, vasıflı işçi pamukluya nazaran fazladır.

7) Sosyal yardımlar içinde en fazla yayılmış olan parasız yemek usulü ve işçi nakli olup, daha ziyade büyük işletmelerde tatbik edilmektedir. Çocuk zammı ve mesken yardımı hususî sektörde hemen hemen mevcut değildir.

8) Bütün bu unsurlarla birlikte Türkiye mensucat sanayiinde ücret vasatısı şöyle bir durum arz etmektedir. (1953, İşçi Sigortaları Kurumu rakamlarına göre) :

Türkiye mensucat sanayiinde ücret vasatısı	575
İstanbul mensucat sanayiinde ücret vasatısı	659
Türkiyenin bütün iş yerlerinde ücret vasatısı	540
İstanbulun bütün iş yerlerinde ücret vasatısı	678

İstanbul mensucat sanayiindeki ücretler, vasatî mensucat sanayiinden % 14 yüksektir. Türkiye mensucat sanayiindeki ücretler vasatî seviyeden yüksektir (Devlet sektörü tesiri).

9) Milletlerarası tasnifte (U.S.A. centine göre) :

- 1) U.S.A., Kanada, İsrail (1 dolar saat ücretten yukarı)
- 2) İsveç, Norveç, İngiltere, Arjantin, Avusturalya (35-40 cent)
- 3) Fransa, İtalya, Almanya, Holanda (20 centten yukarı)
- 4) Brezilya, Peru, Türkiye (20 centten aşağı).

Türkiye mensucat sanayiinde ücret vasatısı 1953 (işçisi genel tür.

10) Reel ücretler 1938 e nazaran 1943 te %59 a kadar düştükten sonra tedrici inkişafıyla 1948 de eski seviyesine, 1950 ve 1951 de ise azamî haddine yükselmiş (117, 128) bilâhare tedrici fakat devamlı bir düşüş kaydederek 1954 te tekrar 1950 seviyesine inmiştir.

Bu duruma göre reel ücretlerde 1948 e nazaran % 17 bir artış mevcuttur. Fakat geçinme indekslerinin hayat pahalılığını tam manasiyle aksettirmeyişi, ezcümle düşük ücret gelirlerinde hayat pa-

hahlıgını geçinme indekslerinin gösterdiğinden daha fazla müessir olmasını intaç etmektedir.

Zira düşük gelirlili aile bütçelerinde zarurî masrafların nisbeti yüksektir. Enflasyon devirlerinde zarurî maddelerin fiatları, genel vasatî fiatı artışından fazla yükselir. Meselâ İstanbul Ticaret Odası indeksi 1954 Mart vasatîsi 497 olduğu halde gıda indeksi 622, mesken indeksi 600 dür. Mezkûr indekste zarurî masraf nisbeti % 85 tir. Mensucat işçisinin aylık gelirini dikkate alırsak :

1) Vasatî gelir 140-180 liradır. (%40 ı bu seviyenin altındadır). İstatistik araştırmalarına göre : İşçilerin % 70 i kirada oturur. Vasatî aile 2 çocukludur. Vasatî ev kirası 35 liradır. Bu durumda 1 odada oturan bir işçi ailesi ev kirası dışında 100-105 lira ile geçinmek zorundadır. Bugünkü fiatlar muvacehesinde 100 liranın 4 kişilik bir ailenin zarurî masraflarına bile yetişemeyeceği dikkate alınır, işçi aile bütçesinde zarurî masraflar nisbetinin Ticaret Odası indeksinde görüldüğü gibi % 85 olmayıp, % 100 e yakın olacağı anlaşılır. Bu durumda hayat pahalılığının bu işçi ailesinin bütçesindeki tesiri geçinme indeksinin gösterdiği 497 rakamından ziyade gıda indeksinin gösterdiği 622 rakamına yakın olacaktır.

Bu sebeple 1948 e nazaran 1954 te reel ücretlerde görülen %17 artış hakikatte daha az olacaktır.

2) Buna mukabil 1950 den 1954 e kadar nüfus başına millî gelir (1948 fiatlarıyla) % 20 arttığı halde, reel ücretlerin aynı kalması İstanbul Mensucat işçilerinin sosyal hasıladaki payının aynı kalmayıp azaldığını gösterir.

3) Diğer yandan İstanbul mensucat sanayiindeki reel ücretlerin milletlerarası mukayeselerinde İstanbul mensucat işçisinin satın alma gücünün ileri sanayi memleketleri şöyle dursun, maalesef iktisaden geri memleketler meyânında sayılan Lâtin Amerika memleketleri işçilerinin (meselâ Şili, Peru ve hatta Hind işçisinin) satın alma gücünden daha düşük olduğu görülmüştür.

Şöyle ki ; hemen bütün geçinme indekslerinde büyük bir önemi olan dört gıda maddesi (buğday unu, pirinç, sığır eti, ve süt) nin beherinden her memleket mensucat işçisinin bir saatlik ücretiyle satın alabileceği miktarlar 1938 ve 1950 yılları arasında mukayeseli olarak karşılaştırılınca İstanbul mensucat işçisinin, Japon işçisi hariç, en düşük iştirâ gücüne sahip olduğu, arzedildiği gibi, Peru, Şili, Brezilya, Arjantin, İtalya ve hatta Hint işçisinin daha iyi durumda olduğu tezahür etmiştir.

Dikkate şayan diğer bir nokta da, mezkûr memleketlerin çoğunda 1938 e nazaran 1950 de işçilerin mezkûr maddelerden satın alabildikleri miktar arttığı halde İstanbul mensucat işçisinin buğday unu hariç, diğer üç maddeden satın alabildiği miktar azalmıştır. Bu durum da geçinme indekslerinin hayat pahalılığını tam aksettiremediğinin ve reel ücretlerde görülen % 17 artışın pek varit olmayacağı hakkındaki iddianın bir delili sayılabilir.

1954 te reel ücretler 1950 seviyesinde olduğuna göre, 1950 yılı için ileri sürülen iddialar bugün için de aynen varit demektir.

Bu mukayeselerden çıkan diğer bir netice şudur ki, kül halinde ele alınırsa, işçimizin satın alma gücü ile diğer sanayi memleketlerindeki işçilerin iştira kudreti arasındaki farkın, yani vasatî genel ücret seviyeleri arasındaki farkın, mensucat branşında tezahür eden miktar ve nisbetlerden daha fazla olduğudur. Zira 1953 yılında İstanbul mensucat sanayiindeki vasatî (işçi sigortalarına göre) Türkiye mensucat sanayiindeki ücret vasatisinden % 14, İş Kanununa tâbi bütün işyerlerinde câri genel ücret vasatisinden ise % 22 daha yüksek olmasına mukabil, ileri sanayi memleketlerinin ekserisinde mensucat ücretleri genel vasatinin bir hayli dúnunda bulunmaktadır. Bu itibarla bu durum İstanbul mensucat sanayiindeki ücretlerin aleyhte ileri sürülen bütün unsurlara rağmen, memleketimizdeki umumî ücret seviyesi, işçilerin iştira kudreti ve hayat standardı hakkında ancak en iyimser tarafından bir fikir verebileceğini göstermektedir.