

TÜRKİYE'DE ÜCRET İSTATİSTİKLERİ VE ÜCRET TAHAVVÜLLERİ

Doç. Dr. Kenan GÜRTAN
İst. Üniv. İktisat Fakültesi

1. Ücret istatistikleri tertibinde karşılaşılan güçlükler :

Ücret, bilindiği gibi, istihsâl faaliyetine iştirâk eden emeğe bu iştirakinin bedeli olarak ödenen gelire verilen isimdir. Bu mahiyeti dolayısıyla ücret, diğer gelir neveleri olan rant, faiz ve kârdan tefrik edilir. Verdiğimiz umumî tarif esas kabul edilmekle beraber, muayyen görüş tarzlarına göre, ücret mefhumunun bazen daraldığı bazen de genişlediği görülür. Meselâ menfaatleri birbirine zıt olan işçilerle işverenler arasında ücret mefhumunu anlayış bakımından büyük fark vardır. Filhakika işverenler, işçiler için yaptıkları bütün masrafları ücret olarak kabule mütemayildirler. Böylece ortaya çıkan ücret masrafları mefhumu, işçilere nakden ödenen meblâğlardan başka, meselâ kantin, kooperatif, tatil kampları, sıhhi ve sosyal servislerin masrafları gibi türlü isimler altında işçi menfaatine yapılan masrafları da ihtiva eder. Buna mukabil işçiler, münhasıran ücret adı altında kendilerine doğrudan doğruya yapılan nakdi ödemeleri ücret saymağa, yani ücret gelirleri mefhumunu kabule mütemayildirler¹.

Bunu söylemekten maksadımız, ücret mefhumunun ücret istatistiklerindeki ehemmiyetinden dolayıdır. Zira, ücret istatistiklerinin tertibinde ilk güçlük, bu noktada zuhur eder. Gerçekten, bu iki târif göz önünde bulundurulmak suretiyle tertiplenecek ücret istatistiklerinin neticeleri arasında büyük farklar bulunur. Meselâ, aynı yardımların ücret sayılmadığını farzedelim. Bilhassa zirai sektörün hâkim olduğu ekonomilerde ve bazı hizmet sektörlerinde ehemmiyet kazanan bu nevi yardımlar (işçiye yiyecek, içecek ve yatacak yer temini gibi) ücret mefhumuna ithal edilmedikçe, sıhhatli neticelere varılması mümkün olamaz.

İşçiye temin edilen aynı menfaatlerin ücret sayılması halinde de

1) R. Dumas, L'entreprise et la Statistique, Paris, 1954, s. 320.

bunların hesabı ayrı güçlükler doğurur. Meselâ ziraat işçisine yapılan lojman, yiyecek temini gibi aynı yardımların nakdi olarak kıymetlendirilmesi oldukça zordur, ve çok defa indi bazı tahminlere dayanır.

İşçi ücretlerine sosyal yardım adı altında yapılan ilâvelerin ehemmiyeti son 20 - 25 sene zarfında çok artmıştır. Nitekim, Paris bölgesinde metalürji ve makine sanayii grubunda yapılan bir anket, bu yardımların bütün ücretler içersindeki hissesinin 1939 da % 16 iken 1953 de % 43 e yükseldiğini, yani nisbi olarak takriben 3 misli arttığını göstermiştir.

Aynı ve sosyal yardımlardan başka, yukarıda zikrettiğimiz iki görüş muvacehesinde ücret mefhumuna girip girmeyecekleri münakaşa konusu olan ve tatbikatta kâh bu kâh şu yolda muamele gören diğer bazı masraf kalemleri de ücret istatistiklerinin farklı olmasına sebebiyet verirler. Sağlık servisleri, mesleki formasyon, kantin, kooperatif, tatil kampları, spor ve kültür gibi mevzulara yapılan masraflar bu kategoriye giren kalemlerdir. Fransa'da 1948 ve 1950 de yapılan bir tetkik, işçi lehine yapılan bu kabil masrafların, sanayi ve ticarete ödenen ücretlere nisbetinin % 2-2,5 a baliğ olduğunu göstermiştir².

Su halde işçi lehine yapılan bu masraflardan ehemmiyetli olanların da ücret sayılması lâzım gelmekte ve mukayese edilecek ücret istatistiklerinin kabul edilen ücret mefhumu bakımından mukayeseye elverişli bulunması gerekmektedir.

Ücretlerin istatistikle tesbitindeki güçlük, yalnız ücret mefhumundaki farklılıktan ileri gelmez. Ücretlerin gerek hesabında gerek tediye-sinde o kadar çeşitli usûller kullanılmaktadır ki, bunların her biri ücret tesbitinde büyük güçlükler doğurur. Belli başlı iki metod, ücretlerin zamana göre yahut parça başına hesaplanıp ödenmesidir. Ücret istatistiklerinden beklenen başlıca vazifelerden biri mukayese olduğuna göre, bunu mümkün kılmak için ücretlerin aynı esasa irca edilmesi gerekir. Bu esas, saat başına ortalama ücretlerin hesaplanmasıdır. Zamana göre ücret ödenmesi halinde büyük bir müşkilât yoktur. Çalışılan saat yekûnu ve bu müddet için ödenen meblâğ malûm olduğuna göre, ikisi arasında bir nisbet hesaplamak, maksadı temine kâfi gelecektir. Parça başına ücret tediyesi halinde ise mesele mühim ve müşküldür. Çünkü parça hesabıyla yapılan çalışmayı zamana tahvil etmek, ve saatle ifade etmek lâzım gelir. Bu tahvil ameliyesini yaparken, bir parça işin yapılması ortalama şu kadar zaman alır diye, bir tahmin yoluna gidilecektir. Ancak

2) R. Dümas, Zikredilen eser, s. 310.

parça başına işin yapılmasında, maharet ve çalışkanlık derecesi itibariyle işçiden işçiye o kadar büyük farklar vardır ki, parça başına işi zamana tahvil hususundaki tahmini hesaplarda az çok indii ve hatalı neticelere varmak tehlikesi belirir³.

Bunlara inzimamen ücretlerin istatistikle teshitinde bazı hâllerde teknik müşkülât ta zuhur eder. Meselâ ziraatte ücretleri tesbite mâtufl anketlerin tatbiki son derece güçtür. Bu güçlük, faaliyet sahasının genişliği ve işçilerin dağımlığından neş'et eder. Üstelik, suallere muhatap olacak kimseler çok defa cevap vermeye muktedir de değildir. Bundan dolayı ziraatte ödenen ücretler hakkında umumî istatistikler son derece nadirdir. Oysa, ziraat sektörünün kuvvetli olduğu ekonomilerde, topyekûn gelirler içersinde önemli yer işgal eden zirai ücretlerin nisbetini tâyin etmek ve bununla ilgili tedbirleri almak için asgarî malûmata ihtiyaç vardır.

Ziraat sahasında ücretler hakkında külli bir rölöve yapmanın müşkülâtı karşısında, bu boşluğu doldurmak maksadiyle bazı memleketlerde sondaj usulü ile anketler tertiplenir. Yani, tesadüfi bir şekilde seçilen bir kısım ziraat amelesinin ücretler hakkında malûmat toplanır ve elde edilen neticeler muayyen usüllerle hey'eti umumiyeye teşmil edilerek zirai ücretlerin durumu hakkında tahminler yapılır. Meselâ, Fransa'da Ziraat Nezareti 1951 yılındanberi zirai ücretler hakkında sondaj esasına dayanan anketler tertiplemektedir. Gayri iradi bir şekilde seçilmiş olan 2000 ziraat işletmesinde çalışan işçilerin tâbi tutulduğu anket, zirai ücretlerin seviyesi, tahavvüleri, tediye şekilleri gibi hususlar hakkında kıymetli malûmat temin etmektedir⁴.

II. Ücret istatistiklerinin lüzumu ve ehemmiyeti.

Bu ehemmiyeti, işletme ve milli ekonomi zaviyesinden ayrı ayrı mütalâa etmek gerekir.

Ücret ve umumiyetle iş istatistiklerinin işletme bakımından lüzum ve ehemmiyeti şu noktalarda belirir: Personel hakkında cinsiyet, yaş, meslek zümreleri, hizmet müddeti, ücret v.s. gibi malûmat verecek umumî bir istatistik, muhtelif sebeplerden dolayı zaruridir. Çünkü bunlar, amele tedariki, istihdam, işgücü hareketleri, sosyal kanunların tatbikatı

3) A. Bowley, An Elementary Manual of Statistics, London, 1951, s. 179-181.

4) R. Dumas, zikredilen eser, s. 314.

gibi hususlarda yapılacak bütün etüdler için bir esas rolünü oynarlar. Böyle umumî bir istatistik, muntazam fasıllarla personelin şematik bir manzarasını verir ve personel durumundaki tebeddülâtın tâkibini mümkün kılar. Personel kadrosu kalabalık işletmelerde bu maksadla yapılacak anketler hakiki birer demografik rölöve mahiyetindedir. Aynı işletme içersinde muhtelif işçi kategorilerinin ay, hafta ve gün itibariyle iş saatlerini ve ücretlerini gösteren istatistikler, işletmede istihdamın kontrolü, maliyet ve produktivite mevzulunda yapılacak etüdler ve bu hususta ittihaz edilecek kararlar için bir rehber durumundadır⁵. Bu malûmat mevcut olmadıkça, işletme çerçevesinde gerek işçi kategorileri gerek atölyeler itibariyle randıman hesapları ve mukayeseleri yapmak mümkün değildir.

Ücret istatistikleri yalnız bir işletmeye münhasır kalmayıp, bütün millî ekonomideki durumu aksettirdikleri takdirde çok daha kıymetli bir kaynak rolünü oynarlar. Bu istatistiklerin millî ekonomi bakımından lüzum ve önemi bir kaç noktada hülâsa edilebilir:

Ücret istatistikleri, önce millî gelir hesapları zaviyesinden hayati bir ehemmiyet arzederler. Bir memleket halkının bir senelik iktisadi faaliyetinin topyekûn neticesi olan millî gelirin hesabı, gelirlerin dağılışı safhasında yapıyorsa ücret istatistikleri müracaat edilecek başlıca kaynaklardan biridir. Millî gelir hesabı başka yollardan yapılsa bile, istihşâl âmillerinden emeğe millî gelirden düşen hisseyi hesaphıyabilmek için gene ücret istatistiklerine ihtiyaç vardır. Diğer bir ifade ile, emeğin millî gelire kattığı hissenin değerini hesaplamak ve bu hisseyi faiz, rant, kâr gibi diğer istihşâl âmillerinin hisseleri ile mukayese etmek, ücret istatistiklerine sahip olmadan mümkün değildir.

Ücret istatistiklerinin sosyal siyaset zaviyesinden lüzum ve ehemmiyeti aşıkârdır. Emeği mukabilinde hayatım kazanan ve hemen her memlekette kalabalık bir nüfus kitlesini teşkil eden ecirler zümresinin, menfaatlerini korumak gayesiyle tedbir almak ve bunları yürütmekle vazifeli makamların ücret istatistiklerinin yardımından müstağni kalamıyacakları bedihidir. Muhtelif faaliyet kollarında ödenmekte olan ücret hadleri arasında bir ahengin mevcut olup olmadığı, vasıflı ve vasıfsız emeğin ücreti, erkek, kadın ve çocuk işçilerin ücretleri arasındaki mukayeseler için sıhhatli ücret istatistiklerine istinad etmek mecburiyeti vardır.

5) M. Huber, Statistiques d'Entreprises, Paris, 1948, s. 123-124.

Ücretler hakkında istatistiki malûmat, iş piyasasının nâzımı ve sosyal siyasetin tanzim ve icracısı, icabında işveren durumunda bulunan devlet kadar sendika gibi işçi teşekküllerinin çalışmaları bakımından da lüzumlu ve bu çalışmalara istikamet verecek mahiyettedir.

Kâfi derecede teferruatlı olarak hazırlanmış ücret istatistikleri, iş piyasası hakkındamalûmat vermek suretiyle işçi zaviyesinden olduğu kadar işveren zaviyesinden de faydalı olurlar.

Nihayet bir kaç kelime ile ücret istatistiklerinin, ücret siyaseti bakımından önemini belirtmeye çalışalım. Enflasyon devrelerinde ücretlerin fiyat yükselişlerine ayak uyduramadığı, arada kısa veya uzun lag'ların meydana geldiği malûmdur. Bu durum ancak ücret istatistikleri ile hayat pahası indekslerinin mukayesesinden anlaşılabilir. Muntazam ücret istatistikleri tertip edilmiyorsa, ücret hareketlerini takip etmek mümkün olmayacağı gibi, enflasyondan mutazarın olan ücret erbabının durumunu ıslah hususunda da istinad edilecek bir esas bulunamayacaktır.

III. Türkiye'de ücret istatistikleri.

Türkiye'de külli yani bütün ecir sınıfını kavnyan ücret istatistikleri henüz mevcut değildir. Mazisi pek eski olmıyan kısmi mahiyetteki ücret istatistikleri hâlen iki resmî teşekkül tarafından tertip ve neşredilmektedir. Bunlardan biri İşçi Sigortalı Kurumu, diğeri ise İstatistik Umum Müdürlüğüdür.

İşçi Sigortalı mevzuundaki kanunların kabulünden sonra vücut bulan İşçi Sigortalı Kurumu, sigorta kanunlarına tâbi işyerlerinden her ay gelen borçroların ihtiva ettiği malûmata istinaden 1952 yılındanberi her sene sonunda bir iş istatistikleri yıllıkı neşretmektedir. Kurumun istatistik mevzuundaki faaliyeti daha ziyade kendi ihtiyaçları zaviyesinden muayyen hedeflere yönelmiş olduğundan, bu yıllıkta ağırlık merkezini sigorta ile ilgili vak'aların istatistiği teşkil etmekte, ücretlerle ilgili malûmata tâli bir yer verilmektedir. Filhakika, bu yıllıkların ücretlere taallük eden kısmında verilen istatistik bilgiler pek umumi ve sathî mahiyette olduğundan, tahlili çalışmalar için elverişli değildir. Bu istatistiklerde nisbeten dar bir ücret mefhumu kabul olunmuş, prim ve fazla mesai ücretleri hesaba katıldığı halde işçiye sağlanan aynı menfaatlerle kanuni ikramiyeler ve sosyal maksadlarla yapılan ödemeler ücret mefhumuna ithal edilmemiştir. Ücret toplamları çalışılan gün sayısına bölünmek suretiyle ortalama günlük kazanç gibi belirsiz bir rakkam elde edilmiştir. Gerek ücret toplamları, gerek ortalama günlük kazançları, vilâ-

yetler, sektörler, cinsiyet, faaliyet kolları ve işin devam süresine (daimi, muvakkat ve mevsimlik) göre tasnif edilmiş ise de bu tasnifler ayrı ayrı yapıldıklarından ve kombine edilmediklerinden temin ettikleri bilgiler mahduttur.

İstatistik Umum Müdürlüğü tarafından tertip edilen ve işçi ücretleri anketlerine dayanan ücret istatistiklerinin mazisi 1954 Nisanına kadar uzanır. İlmî usûllere göre hazırlanmakta olan bu anketler ilk senelerde Nisan ve Ekim aylarında olmak üzere altışar ay fâsıla ile senede iki defa tertiplenmekte iken 1956 yılından itibaren Nisan, Ağustos ve Aralık aylarında olmak üzere senede üç defa yapılmaya başlanmıştır. Maden ve taş ocakları, mensucat ve çimento gibi üç sanayi kolundaki ücretleri teshitle işe başlayan anketin tatbik sahası seneler geçtikçe genişlemiş ve hâlen 23 sanayi kolu anket şümülüne alınmıştır. Anket, 3008 sayılı İş Kanununun şümülüne giren işyerlerinde çalışan işçilerin ücretleri hakkında malûmat toplamakta olup, bahis mevzuu işyerleri nüfusu 50 binden yukarı şehirlerde 4 ve daha fazla, 50 binden az nüfuslu şehirlerde ise 10 ve daha fazla, işçi çalıştıran müesseselerdir. Mezkûr müesseselerde idari işlerde çalışanlar eskiden anket şümüli dışında bırakılmakta iken 1956 Nisanından itibaren anket bunlara da teşmil edilmiş ve ücretler bu tarihten itibaren (1) işçiler ve yardımcıları (2) ustabaşılar ve sürveyanlar, (3) idari personel olarak üç kategori üzerinden tasnif edilmiştir.

Anketlerle toplanan malûmata istinaden yapılan tasniflerde çeşitli sanayi kollarında istihdam edilen işçi sayısı, haftalık ortalama işçi saatleri ve saat başına düşen ortalama işçi ücretleri hakkında bilgi verilmektedir. İşçi saatlerinden maksad, fazla mesai dahil, tediye devresi zarfında fiilen çalışılan ve tediyeye esas olan çalışma saatleridir. Ankette esas olan ücret mefhumu ise esas ücret, fazla mesai ücreti, her nevi prim, pazar yevmiesi, aile yardımı ve aynı ödemeleri kavramaktadır. Bütün bu meblâğlar kesintisiz, yani brüt olarak istatistiklere aksetmektedir.

İstatistik Umum Müdürlüğü tarafından tertiplenen ücret istatistiklerinin İşçi Sigortaları Kurumunca neşredilenlere muhtelif bakımlardan faik bulunduğunu söyleyebiliriz:

Önce, iki istatistikte kabul edilen ücret kriterleri farklıdır. İstatistik Umum Müdürlüğü, aynı ödemeleri ve aile yardımlarını da ücret saymak suretiyle İşçi Sigortaları Kurumuna nazaran daha geniş ve şüphesiz daha doğru neticeler verebilecek olan bir târif kabul etmiştir.

Saniyen, Kurumun günlük ortalama kazanç gibi oldukça geniş ve

muğlak târifine mukabil, İstatistik İdaresinin istatistiklerinde saat başına ortalama ücret gibi sınırlanmış ve beynelmilel mukayeselere elverişli sarıh bir tarif verilmektedir.

Üçüncü olarak, Umum Müdürlüğün İstatistiklerinde muhtelif sanayi kollarındaki ortalama saat ücretleri, sektörler (devlet, hususi) vilâyetler ve cinsiyet itibariyle kombinezonlu bir şekilde tasnif edilmiştir. Böylece, devlet ve hususi sektörlerdeki ücretleri mukayese, ücretlerin mekân içersindeki tahavvüllerini tetkik, erkek, kadın ve çocuk işçilerin ücretleri arasındaki farkları tesbit ve bütün bunların zaman içersindeki tahavvüllerini tâkip etmek mümkün olabilmektedir.

Bu fayda ve avantajlarına rağmen İstatistik Umum Müdürlüğü tarafından tertip ve neşredilmekte olan ücret istatistiklerinin de mükemmel oldukları kabul edilemez:

1) Evvelâ, işçi ücretleri anketi sekiz esas faaliyet şubesinden madencilik ve imalât sanayii gibi münhasıran ikisindeki ücretlerin tesbitini istihdaf etmekte, diğer altı faaliyet şubesi anketin şümulü dışında kalmaktadır. Gerçi, anketin ilk defa tatbik edildiği 1954 Nisanından bu yana sahası genişlemiş ve 1956 Ağustosundan itibaren imalât sanayinin bütün kolları anket şümulüne alınmıştır. Nitekim, ankete tâbi işçi sayısı 1954 Nisanında 93323 iken 1957 Nisanında 296545 e yükselmiştir. Bununla beraber, iktisadi faaliyetlerin beynelmilel tasnif şemasındaki diğer önemli istihsal şubelerinde, meselâ ziraatte, inşaatta, ulaştırma ve enerji sahasında, ticaretle ve hizmet işlerinde çalışan işçilerin ücretlerinin nazara alınmaması büyük bir noksanlık teşkil ediyor.

Memleketimizdeki ehemmiyetine binaen bilhassa ziraat sahasındaki ücretlerin istatistikle tesbiti son derece lüzumludur. Gerçi bu hususta külli bir rölöve yapılması imkânsız denecek kadar güçtür. Bununla beraber, yukarıda da bir vesile ile işaret ettiğimiz gibi, Batı memleketlerinde muvaffakiyetle tatbik edilmekte olan sondağ usulüne dayanarak, yani bir kısım ziraat işçisini nazara alarak, zirai ücretler hakkında da güvenilir istatistikler tertipleme kabildir.

2) Umum Müdürlüğün tertiplediği ücret anketlerinde idari personel ilk senelerde hiç nazara alınmamış, durumları birbirinden az çok farklı olan işçilerle, teknisyen ve sürveyanlar arasında da tefrik gözetilmemiştir. 1956 dan itibaren idari personel anket şümulüne alındığı gibi, ücretler (1) usta, işçi ve yardımcıları (2) ustabaşı, teknisyen ve sürve-

6) Mukayeselerde 1957 Nisanına ait rakamlar kullanılmıştır.

yanlar, (3) idari personel için yani üç kategori üzerinden verilmeğe başlanmıştır. Bu tasnif, bedenen ve zihnen çalışanların ücretleri arasında mukayeseler yapabilmek ve muhtelif derecelerdeki işçilerin ücretleri arasında mukayeseler yapabilmek ve muhtelif derecelerdeki işçilerin ücretlerini tâkip edebilmek için pek lüzumlu olduğundan, ücret istatistiklerinde bir yenilik, bir ileri adım sayılmak icabeder. Ancak, ücretlerin muhtelif tasnif şekilleri arasında, vasıflı ve vasıfsız işçi ücretleri şeklinde bir tefriğe tesadüf edilmiyor. Böyle bir tefrikin yapılması müşkül gibi görünebilir. Fakat vasıflı işçi kriteri bir defa kabul edildikten sonra meselenin tamamen mekanik bir iş mahiyetini alacağı şüphesizdir. İşçi kütlesi içinde ücretleri birbirinden hayli farklı bulunan bu iki kategori arasında fark gözetilmedikçe ücret tahlillerinin isabetle yapılamıyacağı, produktivite araştırmalarında da meselenin aynı ehemmiyete sahip olduğunu söylemeliyiz. Binaenaleyh, Umum Müdürlüğün bu noktaya önem vermesini temenniye şâyan buluruz.

IV. Türkiye'de ücret tahavvülleri.

Türkiye'de ücret istatistikleri hakkındaki bu malûmattan sonra, memleketimizdeki ücret tahavvüllerini görelim. Bu mevzudaki tahlillerimizde İstatistik Umum Müdürlüğü rakkamlarının kullanılacağını ilâve edelim. Ayrıca istatistikler madencilik ve imalât sanayii ile mahdut bulunduğundan, ücret tahavvülleri hakkındaki mukayese ve tahlillerimiz imalât sanayiine münhasır kalacaktır. Hattâ imalât gibi geniş ve çeşitli işleri kavrayan bir faaliyet branşını ele alarak, tahlilleri bu branştaki ortalama ücretlere istinad ettirmek de pek sıhhatli bir yol olamaz. Filhakika, imalât sanayii ne bu şubenin çeşitli kollarında çalışan işçilerin yaptıkları işin mahiyeti ne de ücretleri itibariyle mütecanis bir grup teşkil etmez. Halbuki sıhhatli mukayeseler yapabilmek için mütecanis gruplara ait rakkamlara dayanmak mecburiyeti vardır. Bu sebepten, aşağıda ücret tahavvüllerini tetkik ederken imalât sanayiinin ehemmiyetli bir kolu olan mensucat sanayiine istinad edeceğiz. Mensucat sanayii, işin mahiyeti itibariyle mütecanis bir grup teşkil ettiği gibi, çalıştırdığı işçi sayısı itibariyle de anketin kavradığı kütleyi temsile muktedir görünmektedir. Filhakika 1957 Nisanında ankete tâbi 297 bin işçiden 79 bininin mensucat sanayiinde çalıştığı tesbit edilmiştir. Nisbet, takriben % 27 dir. İmalât sanayiini bu nisbetle temsil edebilecek diğer bir iş kolu mevcut değildir.

Bu noktayı işaret ettikten sonra ücret tahavvüllerine geçiyoruz: Ücret tahavvülleri muhtelif bakımlardan tetkik edilebilir. Filhakika sanayi

branşı, müessesenin devlet veya hususi sektöre ait olması, cesameti, işçinin cinsiyeti, vasıf ve tecrübesi, nihayet mekân ve zaman, ücretlerin farklı olmasına sebebiyet veren âmillerdir. Bütün bu âmillerin ücret değişimleri üzerinde ne şekilde müessir olduklarını kısaca tahkik edelim⁶:

(1) Sanayi branşına göre ortalama ücretlerde büyük tahavvüller müşahede edilmektedir:

İktisadî faaliyet kolu	Erkek işçi ücretleri (saat başına kuruş.)
Madencilik	96
Gıda	109
İçki	125
Tütün	105
Mensucat	126
Kâğıt	156
Çimento	159
Demir-çelik	194

Görüldüğü gibi, madencilikte ödenen ortalama ücretler, demir-çelik sanayiindeki ücretlerin sadece yansından ibarettir. Ücretlerin sanayi şubeleri itibariyle gösterdiği tahavvüller, çeşitli işlerin lüzumlu kıldığı vasıf ve tecrübelerin birbirinden farklı olması ve bu vasıfları hâiz işçilerin az veya çok sayıda bulunması gibi sebeplerle izah edilebilir.

(2) Ortalama ücretler, devlet ve hususi sektörlerde birbirinden farklıdır. Her iki sektörde iş piyasasının farklı prensipler üzerine müesses bulunması ve iki sektör müesseseleri arasında az da olsa gâye farklarının mevcudiyeti, ücret tahavvüllerinin izahında dikkate alınacak hususlardır. Ücretler arasındaki sektör farkları, bazı sanayi kollarında cüz'î diğer bazıları ise ehemmiyetlidir. Meselâ 1957 Nisanında Devlet mensucat sanayiinde çalışan erkek işçilerin ortalama ücreti 142, hususi sektörde çalışanların ise 155 kuruştur. Demir-çelik sanayiinde bu fark, daha büyüktür. Nitekim, bu sanayi kolunda devlet sektöründeki erkek işçiler aynı tarihte saat başına ortalama olarak 224 kuruş almakta iken, hususi sektördekilere 126 kuruş ödenmiştir.

(3) Müessese cesameti, ortalama ücretler üzerinde müessir olan üçüncü bir âmildir. Mensucat sanayiinde 9 dan az işçi çalıştıran müesseselerde erkek işçilerin 107 kuruşluk ortalama ücretlerine mukabil,

6) A. Bowley, zikredilen eser, s. 184.

100 den fazla işçisi olan müesseselerde çalışanlara 127 kuruş ödenmiştir.

(4) Ortalama ücretler cinsiyet itibariyle de büyük farklar göstermektedir. Mensucat sanayiinde erkek işçilerin ortalama ücretleri 126 kuruş, buna mukabil kadın işçilerin 94 kuruştan ibarettir. Hattâ bütün sanayiinde bu fark daha da büyük olup, erkeklerinki 105, kadınlarınkı ise 64 kuruştan ibaret bulunmaktadır. Kadın işçi ücretlerinin erkeklere nazaran umumiyetle daha düşük olmasının sebebi, kadın işçi emeğinin müstabsiliyetine ve gelirinin yardımcı mahiyette olmasına atfedilebilir. Maamafih istatistikler tetkik edilirse görülür ki, bilhassa devlet sektöründe erkek ve kadın işçi ücretleri arasındaki fark zamanla azalmaktadır.

(5) Vasıf ve tecrübe, ücret tahavvülleri üzerinde âmil olan önemli bir faktördür. İstatistiklerde vasıflı - vasıfsız işçi tefriki yapılmadığından, durumu rakkamlara istinaden inceliyemiyoruz. 1957 Nisanındaki duruma göre, mensucat sanayiinde erkek işçilerin ortalama ücreti 126 kuruş iken, ustabaşı ve teknisyenlere saat başma ödenen vasati ücret 276 kuruştur. İşçi grubu içinde de vasıf ve tecrübeye göre bu gibi büyük farkların bulunduğu muhakkaktır.

(6) Ücretlerin mekân itibariyle gösterdiği tahavvüller dikkati çeken diğer bir noktadır. Gene, 1957 Nisan rakkamlarına istinaden bazı mukayeseler yapalım. Mukayesede diğer unsurları sabit tutmak için devlet sektöründe çalışan erkek işçilerin ücretlerini göz önünde bulunduralım. Buna göre, İstanbul'da bütün bakım ve işletmeciliğinde ortalama saat ücreti 160 kuruş iken, İzmir'de 114, Samsun'da 92 kuruştur. Hususi sektörde ise İstanbul'da 114 kuruş iken İzmir'de 86 kuruşa düşmektedir.

Diğer bir misâl, mahalli ücret-seviyeleri arasındaki farkları daha iyi tebarüz ettirmektedir: Hususi sektör pamuklu dokuma sanayiinde çalışan erkek işçinin ortalama saat ücreti İzmir'de 232 kuruş iken, İstanbul'da 198, Gaziantep'te ise sadece 72 kuruştur. Ücretlerde mekân itibariyle görülen bu ehemmiyetli tahavvüller, mahalli iş piyasaları arasındaki farklılık, işçinin iş piyasası hakkında bilgi sahibi olmaması, veya olsa bile muhitin câzibesini gibi sebeplerle izah edilebilir.

(7) Ücretlerde asıl tetkik edilmesi lâzım gelen tahavvüller zaman itibariyle görülen tahavvüllerdir. İşçi sınıfının yaşama standardındaki değişikliklerin tesbitinde bir vasıta olduklarından, ileri memleketlerde ücret tahavvülleri mevzuunda oldukça sıhhatli resmî rakkamlar ve raporlar neşredilir. Meselâ İngiltere'de Ministry of Labour tarafından

ücret tahavvülleri hakkında indeksler ve raporlar yayınlanır, bu meyanda lüzumlu teferruat ve tahliller verilir⁷. İstatistik Umum Müdürlüğü tarafından tertiplendiğini yukarıda izah ettiğimiz istatistiklerde, ortalama ücretlerin zaman içerisindeki tahavvüllerini göstermek ve mukayeseleri kolaylaştırmak maksadıyla bir ücret indeksi hesaplamak yolunda şimdiye kadar herhangi bir teşebbüste bulunulmuş değildir. Bunun, zamanla mümkün olacağı yolundaki ümidimizi izhar ettikten sonra, ücretlerde zaman içerisinde görülen tahavvüllerin sebeplerini tesbit edelim:

Evvelâ ücret mefhumunun zamanla değişmesi mümkündür, kriter değişmiş ve evvelce ücret sayılmayan unsurlar ücret târifine alınmışsa, diğer şartlar sabit kalsa da ücretlerin değişeceği tabiidir.

Saniyen, iş mevzuatı işçilere yeni hak ve menfaatler tanımak suretiyle ücretlerin artmasına yol açabilir.

Üçüncü olarak, makineleşme, işçinin daha iyi vasıtalarla teçhizi, daha iyi bir organizasyon, işverimini ve dolayısıyla ücretleri arttırabilir. Bu mülâhaza bilhassa makine kullanan faaliyet şubelerinde hususiyile imalâtta vârittir.

Hizmet süresine (kıdeme) göre otomatik terfi veya bir kıdem primi esası tatbik ediliyorsa, diğer şartlar aynı kalsa da, kıdemli işçi nisbetimin artması o iş kolunda ücretlerin yükselmesini întaç eder.

Nihayet, umumi fiyat artışlarının, yani enflâsyonun da ücret tahavvüllerinde esaslı bir âmil olduğu unutulmamalıdır.

Esasen ücretler fiyatların büyük ölçüde tesiri altında bulunduğu içindir ki, ücretlerin zaman içerisindeki tahavvüllerini tetkik ederken nominal ve reel ücretleri birbirinden tefrik etmek ve işçinin refah seviyesindeki değişikliklerin tesbiti bahis mevzuu olduğunda reel ücretleri esas almak âdet olmuştur. Nominal ücret, bilindiği gibi, para birimleriyle ifade edilen ücrettir. Nominal ücretler işçi külesinin refah seviyesinin sahih bir ölçüsü olamaz. Ancak reel ücretlerdeki tahavvüller, işçilerin hayat standardındaki tahavvülleri aksettirebilir. Zira işçinin geçimi zâviyesinden mühim olan, eline geçen paranın miktarı değil, bu paranın alabileceği mal ve hizmetlerin miktarıdır, diğer bir ifade ile ücretin satın alma gücüdür. Buna da reel ücret adı verilmektedir. Reel ücreti tâyin edebilmek için nominal ücretlerin geçinme indeksleri ile mukayese edilmesi gerekir. Aynı seneye ait nominal ücretlerle fiyatları 100 itibar etmek ve bu esasa göre hesaplanan indeksleri birbirine nisbet etmek suretiyle:

$$\text{Reel ücret indeksi} = \frac{\text{Nominal ücret indeksi}}{\text{Fiyat indeksi}} \times 100$$

formülüne istinaden bulunan reel ücret indeksleri, fiyat tahavvüllerinin ücretler üzerindeki tesirini bertaraf edeceğinden, ücretlerdeki hakikî tahavvüllerin bir müş'iri olarak kullanılır⁸.

Şimdi mensucat sanayiinde erkek işçilere ait nominal ücretlerin zamanla nasıl bir seyir tâkip ettiğini görelim ve reel ücretlerdeki nisbî tahavvülleri tesbit etmeye çalışalım:

Devreler	Nominal ücretler (saat başına kuruş)		Nominal ücret indeksi		Geçinme indeksi (1954 Ni- san=100)	Reel ücret indeksi (1954 Nisan=100)	
	Devlet	Hususi	Devlet (1954 Nisan=100)	Hususi		Devlet	Hususi
1954 Nisan	106	90	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1955 Nisan	119	105	112,3	116,7	103,7	108,3	112,5
1956 Nisan	128	101	120,8	112,2	133,3	90,6	84,2
1957 Nisan	142	115	134,0	127,8	129,6	103,4	98,6
1958 Ağustos	182	146	171,7	162,2	165,9	103,5	97,8

Kaynak : İstatistik Umum Müdürlüğü, Aylık İstatistik Bültenleri.

Nominal ücret indeksleri, yukarıda zikrettiğimiz sebeplerden dolayı, büyük ölçüde artışlar gösterdiği halde, son iki sütunda görülen ve mensucat işçilerinin 1954 Nisanından bu yana yaşama standardındaki nisbî tahavvüllerin müş'iri addedilebilecek olan indeksler, durumun işçi lehine inkişaf ettiği mânasına aynamaz. 1955 senesinde takriben % 10 bir salâh müşahede edilmekle beraber, onu tâkip eden 1956 senesinde reel ücret seviyesinin daha büyük bir nisbette düştüğü anlaşılmaktadır. İndekslerin umumî seyrinden, her iki sektörde de reel ücret seviyesinde bir yükselme kaydedilmediği, hattâ 1954 seviyesinin — bilhassa hususi sektörde — güçlkle muhafaza edildiği neticesine varılmaktadır.

Hesapladığımız reel ücret indekslerinin işçi zümresinin hayat standardındaki tahavvülleri lâyikiyle aksettiremediğine ve durumu işçi aleyhine bozan bazı sebeplerin mevcut olduğuna da işaret etmek gerekir: 1) Nominal ücret indeksleri hesaplanırken vasatî ücretlere istinat edilmiştir. Vasatî ücretlerin altında ücret alan işçi sayısı büyük olduğu nis-

8) R. Dumas, Zikredilen eser, s. 318.

bette bu vasatiler temsili olamayacağı gibi bu vasatilere istinaden hesaplanan reel ücret indeksleri de hakikati aksettiremeyecektir. 2) Hesaba esas olan ücretler brüt ücretlerdir. İşçinin mali mükellefiyetinde (vergi, aidat, sigorta primi, v.s.) zamanla vâki artışlar net ücretlerin daralmasına sebebiyet verebilir. Bu bakımdan net ücretler üzerinden mukayese yapmak şüphesiz daha sıhhatli bir yoldur. Fakat memleketimizde net ücretler hakkında istatistik tertiplenmediğinden, bu yoldan mukayese yapmak imkânından mahrum bulunuyoruz. 3) Reel ücret indekslerinin hesabında İstanbul Ticaret Odasının tertiplemediği geçinme indeksinden faydalanmış bulunuyoruz. Bu indeksin, durumu lâyikiyle aksettiremediği ve fiyatlarda vâki artışları daima geriden tâkip ettiği göz önünde bulundurulursa, hakikatte reel ücret indekslerinin yukarıda görülenlerden de aşağı olduğu neticesine varılabilir.