

ÜCRETLER VE SOSYAL YARDIMLAR TATBİKATI

Yük. Müh. Kâmil Oba

Sümerbank Plân ve Organizasyon Müdür Muayini

Sınaf işletmelerde ücretler ve sosyal yardımlarla ilgili tatbikatı gözden geçirmek ve önemli gördüğümüz bazı noktaların üzerinde durmak istiyoruz.

İşletmeler hangi açıdan ele alınırsa alınsın ücretler, ilk karşılaşılan konulardan biri olmakta, işçi işveren münasebetlerinde daima geniş bir yer işgâl etmektedir.

İşçilerin talepleri ve işverenin imkânları ile tayin edilmiş hudutlar içinde bile ücretlerin tanzimi ekseriya kolay olmamakta, bir çok hususlarda, huzursuzluk doğuran eksikler ihtiva etmektedir.

Mevzua iş değerlendirmesi ile girmek istiyoruz; bunu takiben ücretleri, malî teşvik sistemlerini ve sosyal yardımları ele alacağız:

İş Değerlendirmesi :

Bilindiği gibi iş etüdüleri, metod etüdü ve iş ölçümü olarak iki kısma ayrılmakta ve iş yerlerinde gerek ücretlerin tanzimi için iş değerlendirmesi yapılmasında, gerek verimliliğin arttırılması için yapılacak çalışmalarda zarurî ve ilk faaliyeti teşkil etmektedir.

İstisnaf durumunda olan az sayıda işletmeler bir yana bırakılırsa, görülen netice, iş etüdülerinin umumiyetle yapılmadığıdır.

Bir kısım işletmeler iş etüdülerine teşebbüs etmişler, münferit çalışmalar, işletmenin bir kısmına ait etüdüler yapılmış fakat çok defa netice alınmadan vazgeçilmiştir. Ekseriyesi teşkil eden bir çok işletmeler ise bu hususta teşebbüste dahi bulunmamıştır.

İş etüdülerinin yapılmaması esas itibarı ile zaruret duyulmaması bağlanabilir. Verimliliğin arttırılması mecburiyeti ve işçi - işveren münasebetlerindeki gelişmeler bu zarureti yaratacaktır.

Ücret hadlerinin işin hususiyetlerine göre tesbitini mümkün kılan iş değerlendirmesi büyük sınaî işletmelerin bir kısmında, son 8 - 10 sene içerisinde ehemmiyetle ele alınmıştır. Hariçte ve dahilde elemanlar yetiştirilmiş senelerce devam eden çalışmalar yapılmış ve oldukça iyi neticeler elde edilmiştir.

Bu çalışmalarda önlenemiyen bazı aksaklıklar olmuştur :

- Hemen daima iş etüdüleri yapılmadan iş değerlendirmesine geçilmiştir.
- İş değerlendirmesi, en büyük işletmelerde dahi bir iki elemanla yapılmış; işe başlamadan, müdürden nezaretçiye kadar sevkü idare kademeleri sistem hakkında kâfi miktarda tenvir edilmemiş, işbirliği yapılamamıştır.
Şüphesiz en tatminkâr neticeler gerek işçilerle gerek idarecilerle işbirliği yapılan yerlerde elde edilmiştir.
- Daima puan sistemi kullanılmıştır denebilir, daha basit olan diğer değerlendirme sistemleri ile (Kademelere ayırma, unsurların mukayesesi derecelerin tarifi) işe başlanması bir müddet sonra da puan sistemine geçilmesi bazı mahzurları önliyebilirdi. Meselâ, işletme içinde iş değerlendirmesinin benimsenmesini temin edebilirdi.
- Çok sayıda iş unvanları kullanılmıştır. Münferit, hattâ geçici vazifelere iş unvanı verildiğini görmek mümkündür. Mahiyeti itibari ile aynı işlere ayrı, ayrı unvanlar verilmiştir.
- İş tahlilleri ve tarifleri yapıp faktörler tesbit edilirken, işin yapılması için gerekli olanlarla fiilen o işi yapmakta olanlar, veya sonradan o işe almanlar arasında farklar olmuştur. Meselâ tarife göre işin yapılması için gereken tahsil sanat enstitüsü olarak belirtilmiş, dolayısı ile iş değerlendirmesi buna göre yapılmış fakat fiilen o işte çalışanlar veya sonradan alınanlar ya hiç tahsili olmayan veya ilk okul tahsilli elemanlar olduğu görülmüştür.
- Bir işletme için iş kıymetlendirme puan cetvelinin tanziminde faktörler ve faktör dereceleri, işletmenin bünyesine göre tesbit edilmiş ve işçilerin tamamı için kullanılmıştır. Bunun tabii neticesi olarak, sistemin nezaretçilerde uy-

gun neticeler vermediği görülmüştür. Tatbikata geçildikten sonra yapılan tashihler, başka mahzurların sebepleri olmuştur.

Ücretler :

İş değerlendirmesi ile iş unvanlarının puanları tesbit edildikten sonra, ücretlere geçilmesi, sistemin en önemli kısmını teşkil etmektedir. Umumiyetle işyerlerinde fiilen ödenmekte olan ücretler esas alınmak suretiyle ücret eğrileri çizilmiştir.

- Bilhassa gelişmekte olan sanayi kollarında kalifiye işçi ve nezaretçi eksikliği malumdur. Bu işler için carî ücret piyasasının nazarı itibara alınması veya sonradan tashihlerin yapılmasında geç kalınması, işletmeler arasında bu gibi işçiliklerde normalden fazla harekete sebep olmuştur. Buna mukabil vasıfsız işçiliklerde veya yarı kalifiye işçiliklerde bilhassa her sene verilen kıdem zamları tesiri ile yükselmiş olan işyeri fiili ücretleri eğrinin çiziliminde aynen alındığı için, eğri bu sahalarda piyasa carî ücretleri üzerinde kalmış; dolayısı ile bu işlerde kadroların yükselmesi gibi neticeler doğmuştur.
- Ücret eğrilerinin çizilmesinden sonra ücretlerin pek çoğu kademelerin arasında kalmıştır. Ücretlerin bir üst kademe-ye intibak ettirilmesi suretiyle yapılan tashih, bir bakıma karşılıksız bir külfet olarak kalmıştır.
Bir işçi 11 kuruş intibak alırken, bazan daha tecrübeli ve çalışkan bir işçi 1 kuruş intibak almıştır. Sebep ne olursa olsun şüpheşiz bu, bir tatminsizlik doğurmuştur.

Zikredilen bu gibi hallere rağmen iş değerlendirmesi yapan işletmelerde ücretler, yapmayan iş yerlerine nazaran daha iyi tanzim edilmiş durumdadır.

Teşmil etmek mümkün olmamakla beraber iş değerlendirmesi yapan iş yerlerine nazaran yapmayan iş yerlerinin ücretlerinde şu hususlar görülmektedir.

- Aynı işi yapan işçiler arasında ücret farkları bire iki nisbetinde, hattâ daha büyük olabilmektedir. İş değerlendirmesi

halinde, umumiyetle ücret eğrisinin % 15 altında ve üstünde değerler alındığına göre % 30 olmaktadır.

- En basit iş ile en mühim iş arasındaki ücret nisbeti 4 ilâ 5 misli olmaktadır. İş değerlendirmesi tatbik edildikten sonra bu nisbet umumiyetle 2,5 ilâ 3 misli arasında kalmaktadır.

Birinci halde bilhassa kıdem zamlarının, ikinci halde işgücü arz ve talebi tesiri ile teşekkül eden ücret seviyelerinin neticesi olan büyük nisbetler, şüphesiz toplu pazarlık neticelerinde gittikçe azalacaktır.

Bilindiği gibi, kıdemi veya liyakatı teşvik maksadıyla yapılan zamlar dışında ücretlerin yükseltilmesi için iki müessese mevcuttur: Asgarî ücretlerin tesbiti ve iş ihtilâfları yoluyla ücret seviyelerinin yükseltilmesi.

Asgarî ücret tesbitlerinin, iş değerlendirmesi ile ücretlerini kademelendirmiş iş yerlerinde önemli bir tesiri, asgarî ücret artışının hemen daima kademelere uygun gelmemesidir.

Bilhassa, asgarî ücretten yüksek ücretlerde çalışan, ve bu ücretle bir kaç senelik kıdem ile vasıl olmuş olan düz işçiliklerde, asgarî ücret yükselmesi neticesi işe yeni giren bir işçi ile aynı seviyeye gelmesi moral bozucu olmaktadır.

İş ihtilâfları yolu ile ücret arttırmalarında dikkati çeken husus, taleplerin hemen daima kademeli ve % olarak vaki olmasıdır. Öyleki hakem kurulları talepleri olduğu gibi kabul etmiş olsa, iş değerlendirilmesi ile tanzim edilen bir ücret eğrisi tamamen zikzak bir şekil almaktadır. Bu halin işçileri de kat'iyen tatmin etmeyeceği aşikârdır.

Misâl olarak taleplerin, 150 kuruşa kadar % 40, 150 kuruştan sonra % 20 olduğunu kabul edelim. Bu takdirde 150 kuruşun hemen altında ve üstündeki ücretlerin zamdan sonraki değerleri 210 ve 180 kuruş olmaktadır. Veya şöyle denebilir: Eski 130 kuruş ve 150 kuruşluk ücretler her ikisi de 180 kuruş olacaktır.

Her halükarda, iş değerlendirmesi yapılan iş yerlerinde ücretlerde % olarak veya miktar olarak yapılan yükseltmeler, miktar itibarı ile kademelere uymadığı için sistemi az veya çok bozucu tesir yapmakta ve bünyede mevcut kusurları aynı nisbetler dahilinde

de büyültmektedir. Meselâ eğriye nazaran aşırı donmuş ücretlerin aynı nisbet dahilinde artması hiç bir tarafın arzusuna uygun değildir.

Şayet, asgarî ücret tesbitleri ve iş ihtilâfları ile iş değerlendirmesi neticesi çizilmiş ücret baremleri arasında herhangi bir şekil ve derecede münasebet kurulabilse bir çok mahzurların önlenmesi mümkün olabilirdi.

Malî Teşvik Sistemleri :

Bu kısımda tatbikatta görülen hususiyetlere geçmeden önce malî teşvik sistemleri üzerinde kısaca durmak istiyoruz.

Bir ücret teşvik sisteminin gayesi umumiyetle şöyle sıralanabilir :

Daha fazla istihsal, daha düşük maliyet, daha fazla ücret, daha yüksek kalite, daha iyi kontrol.

Buna mukabil işletmelerde çalışan işçilerin gayesi de :

Sağladığı yardımın işveren tarafından tanınması, bu yardımın karşılığını alabilmesi ve işinin devamından emin bulunmasıdır.

Bir malî teşvik sisteminin iyi netice vermesi ise şu esaslara bağlıdır :

İşçinin yaptığı iş direkt olarak ölçülebilmelidir ve ölçüler hakikate uymalıdır.

Sistem hem işverene, hem de işçiye âdil olmalıdır. Kalitenin düşmesi önemlidir.

Sistem ne kadar iyi hazırlanmış olursa olsun, idareciler ve işçiler tarafından bütün prensipleri ile bilinmeli ve kabul edilmelidir.

Liyakat Takdiri :

Pek çok işyerlerinin liyakata bağlı teşvik zammı yapmadığını veya sistemsiz bir şekilde, iş piyasasında vaki ücret değişmelerine uyarak, daha çok kalifiye işçilerde ve nezaretçilerde ücret arttırmalarına gittiğini söylemek mümkündür.

Bir kısım işletmelerde kıdem esasına göre veya imtihan suretiyle zam yapmak teamülü devam etmektedir.

Az sayıda büyük işletmelerimizde ise iş değerlendirmesini tabiiyen (Liyakat Takdiri) sistemine geçilmiştir.

Bilindiği gibi, Liyakat Takdirinin esas itibarı ile gayesi zaman esasına göre çalışan işçinin verimliliğini arttırmaktır. Bu itibarla sistem işçinin devamından başlayarak iş miktarını, iş kalitesini, arkadaşları ve âmirleri ile geçimini ve ham madde, makine ve teçhizatı gösterdiği ihtimamı nazarı dikkate alarak tesis edilmiştir.

Bu suretle verimliliği arttıkça işçi, iş değerlendirmesi ile tesbit edilen ücret sınıfının üst kademelerine yükselebilecek, diğer taraftan da daha yüksek sınıflarda vaki münhallere en çok lâıyık olan işçilerin geçmesi imkân dahiline girecektir.

Böyle bir sistemin işlemesi, herşeyden evvel iş değerlendirmesi sonucu tesbit edilen ücret eğrisinin tatminkâr olmasına, ücret piyasasındaki tahavvüllere intibak ettirilmesine bağlıdır.

Ücret seviyesi, asgarî ücret ve iş ihtilâfları ile uygun bir şekilde tesbit edildiği takdirde, yani her işe tekabül eden ücretlerde geçim endekslerine uygunluk ve taraflar arasında anlaşma temin edildikten sonra, sistemin gayelerine vasıl olması imkân dahiline girebilir.

Tatbikatta görülen durum esas noktaları ile şöyle sıralanabilir:

- Sistem, hemen bütün teşvik sistemleri için varid olduğu gibi kolayca anlaşılammaktadır.
- Tatbikatta muhtelif sebepler tesiri ile, hiç ilgisi olmadığı halde umumî zam maksadı ile kullanılmıştır.
- Alışılan kıdem usulüne göre her işçinin zam alması yerine, ücret seviyesini ayarlıyacak diğer müesseseler normal işlemedikçe, az sayıda işçinin zam alması, ve ilk kademe idareciler tarafından anlaşılammıştır.
- Bir kısım idareciler bütün işçilerin fevkalâde çalıştıklarını, hepsinin zam alması icabettiğini ileri sürmüşlerdir.
- Sistemin getirdiği en mühim problemlerden biri her iş için tesbit edilen ücret sınıflarının en üst kademesinde ücret almakta olan veya zamanla ücretleri bu kademeye gelen işçilerin hiç bir suretle zam alamamaları; zamanla buralarda

birikmeler arttıkça da ehemmiyetli sayıda işçinin teşvik sisteminin dışında kalmalarıdır.

Sonradan yapılan tadillerle bu imkânsızlık bir miktar yumuşatılmış ve daha az ihtimal ile terfih imkânları sağlanmışır.

- Âmirler muhtelif sebeplerle, işçilerin başarı derecesine göre tayin etmeleri gereken subjektif faktörleri bütün işçiler için aynen kullanmakta, bunun neticesi olarak da sistem yalnız objektif faktörlerin tesirinde kalmakta ve gayesini kaybetmiş olmaktadır.

Bütün bunlara rağmen, iş etüdlerine istinaden hazırlanmış bir iş değerlendirmesi, piyasa ücret hadleri nazarı itibara alınarak çizilmiş bir ücret eğrisi ve geçinme endekslerine ve tarafların aralarında yapacağı anlaşmalara uygun olarak tesbit edilmiş ücret seviyeleri mevcut olmak şartı ile ve basitleştirilmek suretiyle Liyakat Takdiri sisteminin zaman esasına göre çalışan işçilerin verimliliğini arttırmak bakımından iyi bir sistem olacağını söylemek mümkündür.

Verime bağlı ücret sistemleri tatbikatta umumiyetle akord ücret olarak yerleşmiştir.

Akord esasına göre ücret :

— Akord ücretlerin tesbitinde standart iş miktarının zaman etüdü ile bulunması umumiyetle ihmal edilmiş ve hemen daima fiilî vasatî iş miktarı standart olarak kabul edilmiş dolayısı ile meşgûliyet derecesinin düşük kalmasını tevhit etmiştir.

— Kök saat ücret olarak, işin bulunduğu ücret sınıfının vasatî ücreti yerine, çok defa ücret sınıflarının hudutları dışında ücret kullanıldığı ve bu suretle standart iş miktarındaki hataların tashihi yoluna gidildiği vakidir.

— İdareciler, sistemin güçlüklerini bilmeden umumiyetle bütün işlere teşmil etmek temayülündedirler.

— İşin hususiyetleri çok defa nazarı itibara alınmadığından, ferdi veya grup akordunun tatbik edildiği işler, işyerlerine göre çok değişmektedir.

— Mamûl kalitesinin düşmesini önliyecek tedbirler ihmal edilmektedir.

— İş verememek veya durmalar sebebiyle ödenecek tazminatlar muhtelif iş yerlerinde farklı şekilde tatbik edilmektedir. Tarifeye dahil edilmiş duruşlar için ayrıca tazminat verildiği vakidir.

Pirim Sistemi :

Bahis konusu edeceğimiz prim, zaman esasına göre çalışan işçilerin verimliliğini arttırmak gayesi ile tesis edilmiştir.

İstihsal miktarı, kalite ve ham madde ile işletme malzemesi tasarruflarına bağlı olan hesabî pirimle, âmirin takdirî olarak tesbit ettiği unsurlardan mürekkeptir.

— Sistem işçiler ve nezaretçiler tarafından kolayca anlaşılammaktadır. Gerek aynı işi yapan işçiler arasında, gerek aydan aya değişmeyen veya cüz'î miktarlarda değişen pirim alınması, sisteminin teşvik gayesinin unutulmasına sebep olmuştur.

— Gayrî müstahsil olarak tarif edilen bir kısım işçiye, müstahsil işçilere verilen % 25 yerine % 15 pirim verilmesi, memnuniyetsizlik sebebi olarak devam edegelmiştir.

— Yalnız zaman esasına göre çalışan işçiler için konulmuş olan pirim sistemi, sonradan akord çalışan işçilere de teşmil edilmiş; istihsal miktarına göre ücret alan akord işçilere yine istihsal miktarına göre pirim verilmiştir.

— Âmirler pirimin takdiri kısmını bütün işçiler için aynı ve azamî nisbeti ile kullanmaktadır. Bu, liyakat takdirinde subjektif faktörlerin bütün işçiler için aynı derecede kullanılmasına müşa- bihtir. Sistemi teşvik edici olmaktan uzaklaştıran başlıca sebeplerden biri olmuştur.

— Nadiren kullanılan tekdir emsali için âmirler ve işçiler (pirimin kesilmesi) tabirini kullanmağa alışmışlardır. Böylece, teşvik sistemi olarak vazedilmişken, verilmesi mutad olan, ancak ceza maksadı ile kesilen bir ek ücret haline, bir ceza sistemi haline getirilmiştir.

Bilindiği gibi ceza korkusu, insanları cezadan kurtulunacak asgarî hadlere kadar çalışmağa mecbur edebilir.

Sosyal Yardımlar :

Sosyal yardımlar üzerinde kısaca duracak ve bazı neticeler vermekle iktifa edeceğiz.

Sosyal yardımların bir kısmı kanunî mecburiyete istinat etmektedir. Bunlar :

- Sosyal sigorta pirimleri;
- Ücretli yıllık izin;
- Hafta ve genel tatil ücretleri;
- Giyim eşyası yardımı;
- Kıdem tazminatı;
- Kreş ve emzirme odaları;
- Spor yardımı

Kanunî mecburiyete istinat etmiyen sosyal yardımlar da şunlardır :

- Parasız yemek;
- Süt veya munzam gıda;
- Nakil vasıtası;
- Çocuk zammı;
- Mesken temini;
- Evlenme, hastalık ve ölüm yardımı;
- Kıdemli işçiliği teşvik ikramiyesi.

1962 yılında yapılan ödemelere göre, sosyal yardımlarla birlikte işverenin, işçinin emeği karşılığı olarak yaptığı masraf yekûnunu 100 ile ifade edersek, bunun içinde çıplak ücretler 46.5; pirim, ilâve tediye, genel tatil ücretleri, ücretli senelik izin, fazla mesai, kıdemli işçiliği teşvik ikramiyeleri, işten ayrılma tazminatları ve işçi yollukları gibi ödemelerin toplamı 34.5 olmaktadır. Geriye kalan 19 nisbeti ise diğer sosyal yardımları teşkil etmektedir.

Başka şekilde ifade ederek, çıplak ücretler 100 ile gösterilirse, bahsedilen ödemelerle ortalama kazanç 174 ve diğer sosyal yardımlarla birlikte işverenin masrafları 215'e yükselmektedir.

