

MADENİ EŞYA İŞ KOLUNDA
TOPLU SÖZLEŞME TATBİKATINDAN
DOĞAN MESELELER

Ertuğrul SOYSAL
Zincir ve İğne Sanayi Genel Müdürü

KONU VE GİRİŞ

İçinde bulunduğum Madenî Eşya İş Kolunda Toplu Sözleşme tatbi-katından doğan hukukî meseleleri eleştirecek değilim. Hukuk literatürü-müz zenginleşedursun ben konuyu, sosyal ve ekonomik yönü ile ele ala-cak ve Madenî Eşya İş Kolunda Toplu Sözleşmeden evvel ve sonra işve-ren ve işçi cephesinde kaydedilen gelişmeleri, Toplu Sözleşme düzeninin dününü, bugününü ve yarınını araştırmaya çalışacağım.

Bilindiği gibi 1961 Anayasamızın Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt haklarını yasalaştırması üzerine, demokratik düzenin en tabii müesseselerinden bulunan karşılıklı pazarlık ve onun müeyyidesi olan grev, lokavt Kanunları 24 Temmuz 1963 de yürürlüğe kondu. Kanaatimce türk iş ve çalışma hayatında sosyal ve ekonomik bakımdan, 1936 tarihli İş ve 1947 Sendika Kanunlarının, çeşitli vergi kanunlarının, türk parası değerindeki çeşitli operasyonların, ithalât-ihracat rejimlerinin hiçbiri Toplu Sözleş-me, Grev, Lokavt Kanunları kadar etkili olmamıştır. İşçilere verilen hak-ları grev silâhile tahkim eden bu kanunlar, Batıda 100 yıllık bir savaşla elde edilen hakların türk iş hayatına adaptasyonudur. Bu, bir anlayış reformudur, sosyal reformdur. Yaratılan değerın içinde emeğin hakkının tescilidir. Yine bu haklar hernekadar mevzuatımıza nisbeten kolay girmiş ise de bunların kaldırılması demokratik Anayasamız karşısında imkânsızdır; meğer ki (Ekonomik Demokrasi), (İşçi Saltanatı) propagandasile ya da (Mecburî Kalkınma) sloganlarile insanların ve çalışanların haklarını kökünden yok eden marksist veya faşist bir düzene yöneline. Cesaretle

söylemek isterim ki Türkiyemiz, kanunlarla de, asırlardanberi hürriyetine düşkün halkının kahir ekseriyetinin anlayışile de bu denenmiş ve sakat rejimlerin tarafına eğilmeyecektir.

MADENİ EŞYA İŞKOLU

Kapsam

Toplu sözleşmelerin Madenî Eşya İşkolundaki ekonomik ve sosyal etkilerini açıklamadan önce Madenî Eşya İşkolu değimile neyin kastedildiğini bilmeliyiz.

Milletlerarası tasnife göre faaliyet gruplarının 35 inci sırasını işgal eden ve İstanbul Sanayi Odası Meslek Gruplarından 13, 14, 15 ve 20 ncisini kapsayan Madenî Eşya İşkolunda, çeşitli metallere yarı mamul veya tam mamul olarak imal edilen sayısız emtea yer alır. Bir saç firketesinden başlayıp döküm kazanından çıkana kadar, çelik devri olarak isimlendirilen yüzyılımızda, günlük hayatımızın her ihtiyacında ve başka işkollarının araçlarında metal mamullerini bulmaktayız. Bir tencere kepeçesinin, bir toplu işnenin memlekette bulunmadığı tarihler uzak değildir. Bugün madenî eşyada hemen hemen her ihtiyacımız içerden temin edilir olmuştur.

Türkiyemizde madenî eşya sanayii nisbeten geç gelişmiştir. Ama gelişme hızı diğer kolları geride bırakmaktadır ve önü açıktır. Üretim ve istihdamdaki hızlı gelişme hakkında 2 ve 3 No.lu tablolar bir fikir vermektedir.

Yatırımlar

Madenî Eşya sanayiindeki yatırımlar daha ziyade öze sektör tarafından gerçekleştirilmektedir. Plânlı devreye girişimizdenberi bu kolda kamu sektörü programların % 75-80 ini gerçekleştirmiş, özel sektör projeksiyonların çok ötesine geçmiştir. Halen yatırımların % 75 i özel sektör tarafında bulunmaktadır. 1967 yılı için bu kola kamunun 10 milyon, özel sektörün 160 milyon liralık yatırım yapacağı 1967 Programında tahmin edilmektedir. Bu koldaki talep artışı millî gelir artışına paralel gitmektedir. Enteresan bir rakam da şudur : Toplam imalât sanayii yatırımları içinde madenî eşya % 2.5 ifade ederken katma değeri % 6.5 tur.

İstanbul sanayii içinde madenî eşyanın ağırlığı şöyledir :

Toplam sermayenin	% 10 u
" üretimin	% 10 u
" istihdamın	% 10.5 u*

Ancak 1960 dan buyana makine ve montaj sanayiinin gelişmesiyle madenî eşyanın toplam imalât sanayii içindeki ağırlığı % 15 i geçmiştir.

Üretim - İstihdam

Madenî eşya sanayiinin toplam imalât sanayii içindeki üretim ve katma değeri Plân ve Programlardan çıkarılarak aşağıdaki 2 No.lu tabloda gösterilmiştir.

TABLO 1
İMALAT SANAYİİ ÜRETİM VE KATMA DEĞERLERİ
1967 TAHMİNLERİ

Sanayi Ana Dalları	Üretim (Milyon TL.)	Katma Değeri (Milyon TL.)	Katma Değer Oram
Gıda, İçki, Tütün	11.241.6	3.217.80	26.1
Dokuma, Giyim	7.380.0	2.950.0	23.9
Ağaç, Mantar	121.5	42.1	0.3
Kâğıt	145.6	125.4	1.0
Kauçuk	786.3	370.9	3.0
Kimya	2.364.0	864.0	7.0
Metalden başka Mamuller	711.5	490.0	3.5
Metallere ait Esas Sanayi	2.229.9	1.174.3	9.4
Madenî Eşya	1.347.0	695.0	6.2
Makina	1.994.4	985.9	7.7
Elektrik Makinaları	519.8	260.4	2.1
Taşıt Araçları	1.184.2	768.1	6.2
Diğerleri	810.0	445.5	3.6
Toplam	30.835.8	12.389.4	100.0

Diğer taraftan Madenî Eşya sanayiinin üretim ve istihdam endeksleri 2 ve 3 No.lu tablolarda sunulmuştur.

*) Sanayi Odası İstatistikleri 1960 Yılı.

TABLE 2
SANAYİ ÜRETİM ENDEKSİ
1963 = 100

	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
TOPLAM SANAYİ	72.0	74.4	80.9	85.1	93.1	100.0	111.6	127.0
I. MADENCİLİK	95.6	94.3	93.7	83.6	93.7	100.0	118.3	136.8
II. İMALAT SANAYİİ	69.9	72.5	79.9	85.8	93.2	100.0	110.7	126.0
1. Gıda	122.3	129.0	154.0	141.9	111.2	100.0	124.6	127.3
2. İçki ve tütün	96.6	87.6	82.5	92.1	101.1	100.0	103.9	128.6
3. Dokuma	80.8	73.7	77.5	87.9	92.9	100.0	103.4	106.4
4. Kimya	35.2	57.3	63.6	71.6	96.0	100.0	107.0	113.4
5. Petrol ürünleri	7.0	8.1	7.8	14.1	80.0	100.0	125.5	129.3
6. Metalden başka mamuller	51.0	56.4	61.2	66.7	86.6	100.0	122.6	130.0
7. Demir, çelik ve metallurji	56.7	66.8	75.9	81.9	84.2	100.0	122.7	179.1
8. Metal mamulleri	16.7	23.6	44.9	75.5	87.3	100.0	108.2	135.2
9. Taşıt araçları	1.9	7.1	11.8	16.2	50.4	100.0	97.9	77.4
10 Diğer imalât dal.	77.2	78.0	71.3	69.2	92.2	100.0	99.7	123.8
III. ELEKTRİK VE HAVAGAZI	59.1	66.0	71.6	77.4	89.7	100.0	111.5	123.9

Kaynak : Devlet Plânlama Teşkilâtı İstatistik Servisi

TABLE 3
İMALÂT SANAYİNDE İSTİHDAM ENDEKSİ
(Mecburi Sigortaya Tâbi Olanlar)
1958 = 100

	1956	1957	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965
Gıda	86.9	88.5	100.0	98.2	102.0	101.2	108.7	115.6	114.9	103.0
İçki	72.5	88.4	100.0	104.3	98.7	93.0	102.9	101.8	118.2	126.3
Tütün	133.9	118.5	100.0	91.2	130.7	146.9	88.7	79.1	106.2	141.7
Dokuma	81.1	89.8	100.0	91.1	88.0	102.8	101.7	105.1	103.0	113.6
Giyim	44.8	79.9	100.0	81.1	81.1	102.5	124.9	90.1	124.5	134.1
Ağaç	94.9	90.2	100.0	105.2	118.6	108.3	142.9	147.0	136.6	237.9
Mobilya	50.7	100.2	100.0	107.2	115.5	134.6	101.7	148.6	182.9	182.9
Kâğıt	91.3	91.3	100.0	105.7	115.2	126.6	130.7	137.5	140.1	141.8
Matbaa	87.1	88.5	100.0	97.8	98.9	125.9	134.2	135.7	156.2	175.9
Deri	81.9	95.0	100.0	102.3	101.3	116.4	149.7	122.6	131.3	148.4
Kauçuk	55.1	55.6	100.0	89.6	74.0	75.7	74.3	81.9	77.1	91.4
Kimya	61.6	79.6	100.0	104.6	118.0	115.4	160.1	160.4	209.1	206.0
Metalden başka mamuller	73.3	87.3	100.0	110.7	98.1	100.3	115.5	117.8	139.7	121.7
Baz metal	98.0	96.4	100.0	98.9	116.3	203.0	126.6	139.4	170.6	215.0
Madenî eşya	39.3	70.9	100.0	96.2	97.4	118.6	152.4	170.3	188.7	216.0
Makina	80.6	85.9	100.0	101.6	164.2	160.9	148.5	156.2	162.8	208.3
Taşıt araçları	66.3	86.3	100.0	133.7	129.7	135.2	141.3	154.0	161.0	176.1
Diğerleri	62.3	80.0	100.0	103.9	95.9	161.3	202.0	231.0	289.5	450.9

Kaynak : Annuaire des Statistiques du Travail sahife 342.

Sendikalaşma

Sendikalaşma Türkiyenin sosyal politikasında kanunî mevzuat içine 1946 da girmiştir. Bu tarihten önce vakıa 1908 Meşrutiyeti ve onu müteakip 1924 Cumhuriyet Anayasası cemiyet kurma hakkını tanımıştı. Fakat cemiyet statüsü içinde sendikalaşma cabaları etkili olmadı. 1936 İş Kanunu müteakip 1946 da kanunlaşan sendika kurma hakkının elde edilmesinde ve asgarî ücret, kıdem tazminatı, çalışma süreleri, iş emniyeti, kadın ve çocukların himayesi, sosyal sigortalar gibi müesseselerin getirilmesinde işçi sendikalarının rolü büyük oldu. Fakat ne olursa olsun 1960 İhtilâlinde sonraki Anayasanın öngördüğü Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt hakları 1963 de kanunlaştıktan sonradır ki Türkiyede sendikalar hakikî benliklerini buldular. Şurası da unutulmamalıdır ki grev hakından mahrum bulunan bir sendikacılığın yaşadığı 1946-1963 yılları arasında çalışma hayatı başıboş değildi. Batıda belki sendikaların büyük mücadelelerde elde ettikleri işçi hakları esasen Atatürk Cumhuriyetinin sosyal politikasında kanun ve tatbikat olarak işçi lehine tedvin edilmekteydi.

İşçilerin sendikalaşmaları da menfaatlerin elle tutulduğu toplu sözleşme yıllarından sonra hızlandı ve 1965 sonunda sanayide % 71 e vardı.

Aşağıdaki tablolar, Türkiyedeki ücretlileri, işçileri, sigortalı işçileri, ve sendikalaşma oranlarını göstermektedir.

TABLO 4

Yıllar	Ücretli Sayısı	Sos. Sigorta Kap- İşçiler samındakiler	Sendikalı Sayısı	Sendika Sayısı	Fede- rasyon Sayısı	Konfede- rasyon Sayısı	
1955	1.624.303	604.295	466.848	189.959	363	27	1
1956	1.786.869	645.321	506.201	209.155	376	26	1
1957	1.949.435	685.827	529.989	244.853	383	18	1
1958	2.112.001	701.231	549.876	262.591	344	18	1
1959	2.274.567	754.875	555.774	280.786	417	21	1
1960	2.437.135	824.881	620.900	282.967	432	27	1
1961	2.599.701	868.954	688.819	298.679	511	28	1
1962	2.762.267	825.595	680.125	307.839	543	36	1
1963	2.924.833		718.120	295.710			1
1964	3.087.399		765.317	338.769			1
1965	3.249.965		921.458	360.285			1
1966			990.000				2

Kaynaklar : 1) 1967 Programı sah. 12 ve 14

2) İşçi Sigortaları Kurumu İstatistikleri

3) Cahit Talas - Gelişme Halindeki Ekonomilerde Toplu Müzakere Politikası adlı Konferans 1967

Not : İşçi sayıları, İş Kanununun kapsamına girenleri ifade etmektedir.

Acaba bu sendikalaşma içinde Madenî Eşyanın durumu nedir? 1966 da İşveren Konfederasyonu tarafından işverenler arasında yapılan anket sonucunda elde edilen bilgiler şöyledir.

TABLO 5
SENDİKALI İŞÇİLER
31 Aralık 1965

Sanayi Dalı	Ankete Cevap Veren		Sendikali İşçi Oranı %
	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı	
Mess (Metalurji ve madenî eşya)	132	43.357	79
Gıda	101	8.346	62
Kimya	51	8.229	59
Toprak	40	7.318	71
Deri	32	936	89
Matbaa	25	1.016	57
Gazete	19	1.854	48
Ağaç	11	591	46
İnşaat	10	2.005	5
Cam	4	3.412	90
	425	77.064	71

Madenî Eşya işkolunda başlıca 3 işçi sendikasına mukabil bir tek işveren sendikası (MESS) bulunmaktadır. MESS'e bağlı işyeri adedi 250 ye yakındır ve bu sendika Konfederasyonunun en kuvvetli topluluğudur.

Madenî Eşya işkolunun genel imalât sanayii içindeki yerini, önemini, istihdamın ve gelişme trendini yukardaki tablolarla belirttikten sonra simdi toplu sözleşmelerin endüstri hayatımıza, işçilerimizin ücret ve sosyal durumlarına ne getirdiğini ve ilerde neler beklendiğini gözden geçirelim.

Toplu Sözleşmeler Ne Getirdi

Bu sorunun cevabına yönelirken iki önemli noktayı gözden uzak bulundurmamalıyız. Birincisi grev silâhile birlikte kanunlaşan toplu sözleşmelerin, işverenin anlayışına getirdiği yeniliktir. İşveren de bugün bilmektedir. ki, istihsalin tek başına buyruğu değildir. Müessesesinin ve kendisinin refahı, işçisinininkile beraberdir. İkincisi Türkiyede sendikaların müca-

delesinden beklenecek işçi haklarının hemen tamamının daha önce kanunlaşmış bulunmasıdır. Bu itibarla 1963 den sonra değişen şey, başta ücretler olmak üzere, kanunî hakların ötesindeki menfaatlarm, grev silâhının gölgesi altında pazarlık konusu olmasıdır.

Şu müşahademi de nakletmeme izninizi isteyeceğim : Kanunların neşrini takip eden aylarda işçi sendikaları grev tehdidi altında her arzularını elde edebilecekleri zammı içinde adeta sarhoş olmuşlardı, sendikaların telkin ve propagandaları 6-12 ay iş yerlerinde huzuru yok etti. Buna karşılık işverenler, düne kadar işveren sendikalarına iltifat etmezken, kendilerini koruma düşüncesiyle birleşme ve teşkilatlanma çabalarını arttırdılar. İlk şaşkınlık geçtikten sonra devamlı toplantı ve tartışmalarla yeni düzene adapte olma çareleri arandı, bulundu. Memnuniyetle belirtmeliyim ki ilk devre atlatıldıktan sonra gerek işçi, gerek işveren tarafı bu demokratik ve sosyal düzeni büyük bir anlayışla kabullendiler ve yürüttüler. Biraz sonra arzedeceğim grev rakamlarının üretim üzerindeki kabili ihmal oranları da bunu ifade edecektir. Diğer taraftan Toplu sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunlarının Mecliste müzakeresi sırasında hemen hemen bütün mebuslar, işçilere verilen yeni hakların lehinde konuşmuşlardır.

Toplu Sözleşmelerden Evvel İşçilere Kanunlarla Tanınmış Haklar

İş Kanunumuz ve ondan sonra çıkan çeşitli kanun ve tüzüklerle işçilerimiz lehine özetle, asgarî yevmiye, hafta ve resmî tatil ücretleri, kıdem ve ihbar tazminatı, sigorta, fazla mesai zammı, haftalık çalışma süresi, çocuk ve kadın işçiler için özel şartlar, iş emniyeti tedbirleri, sıhhi şartlar gibi haklar kanunlaşmıştı. Bunun dışında kendiliğinden yıllık ücretli izin yapan, hafta çalışma süresini azaltan işyerleri de mevcuttu.

Toplu Sözleşmelerde Neler İstendi

1963 yılında yürürlükte bulunan Sıkı Yönetime rağmen taraflar arasında iyice kızışan müzakerelerde işçi sendikaları başlıca şu talepleri gerdiler :

- Fazla ücret
- Çeşitli primler
- Ücretli tatillerin dışında ödemeler
- Fazla mesai ödemelerinde % 50 den yüksek ücret
- İkramiye
- Kârdan hisse

Ölüm, doğum, evlenme gibi hallerde tazminat
 Yemek, giyim, nakil
 Çalışma süresinin daraltılması
 Temsilei işçilere özel haklar ve mahaller
 İşten çıkarmada sendika müdahalesi
 Disiplin kurullarında sendikanın temsili
 Personelin çalışma yer ve şartlarının değiştirilmesinde muvafakat
 Kısa süreli anlaşma
 Genel sevk ve idareye iştirak

Bu gibi taleplere, son yıllarda İş Değerlendirmesi düzeni reddedilip, seyyanen zam istekleri eklendi.

Bütün talepler ortaya kondu, çok defa işyeri, bazan da işkolu esasile anlaşmalar yapıldı. İşverenlere şümulü talepler içinde en alerjik gelen sevkî idareye işçilerin müdahalesi arzusu idi. Bu istekler kuvvetli gerekçelere dayanmıyordu. Nitekim idareye iştirakin dışında diğer bütün talepler değerlendirildi. İlk müzakerelerde iki taraf da hissî davrandı. İşçiler grev tehdidile işyerini kapatmaya sebep olabilecek taleplerde bulunmaktan çekinmedikleri gibi, bazı işverenler de sendikayı reddetmek için işçilerle özel anlaşmalara geçtiler, ya da verilemeyecek istek ve tazyikler karşısında greve boyun eğdiler. 1963 den bu yana pazarlık masasında produktivite, geçim endeksleri, memleketin genel ekonomik durumu, özel sektör sanayiinin meselelerine satıhtan değinildi.

Toplu pazarlığın esas gayesi ücret şartları ve iş süreleri olmakla beraber İngiltere ve özellikle İsveçte olduğu gibi Türkiyede de işçi sendikalarının müzakere masasına, işin organizasyonu, sevk ve idarede rey sahibi olmak, personele çeşitli ücretlerin tesbitinde oy kullanmak, mükâfat ve cezalandırmada söz, hatta işçi alınırken miktar ve vasıf tayini gibi konuları getirmeleri tabii görülebilir. Avrupanın en kuvvetli örgütü olan İsveç L. O. (Sendikalar Konfederasyonu) bu çeşit meseleleri işveren teşekküllerile tartışmakta ve hayret edilecek sonuçlar almaktadır. Ama İsveçliler işvereni çok tutmakta, sevmekte ve müessesenin kötüye girmesine sebep olacak talepleri asla yapmamaktadır. Hatta işverene faydalı olacak türlü yardım ve dökümanları temin etmektedir. İsveçte kurulan İş Konseyleri, Çırak Yetiştirme Düzeni, Kadınların Çalışma Şartları gibi konular anlaşmalara bağlanmış ve bu gibi sözleşmelerden sonra İsveçte iş saati kaybı inanılmayacak derecede azalmıştır (1950-1963 arasında 1000 işçiye İngilterede 240, Amerikada 1350, İsveçte sadece 50 iş günü kaybı).

İtiraf etmeli ki Türkiyemizde taraflar ferdi menfaatların özellikle sanayide, kamununakilere paralel olduğunu çok dela unutuyorlar. Endüstrinin sadece sahibine kâr getiren bir vetire olmayıp, bir hizmet yeri, eğitim yeri, millî refahın vasıtası olduğunu batıdaki müteşebbis ve halk çoktan anlamıştır, onun için endüstri müteşebbis ve idarecilerini cemiyetin en şerefli mevkiinde tutarlar. İşçiler de “ne koparsam kâr” sloganı yerine, uzun vadeli düşünüp çalıştıkları işyerinin gelişmesine yardım edecek anlayış içindedirler. Memleketimizde endüstri hayatı, özellikle toplu sözleşme düzeni çok yenidir. Ben inanıyorum ki bizde de taraflar ekonomimizde sanayiîn mümtaz yerini, müteşebbis, idareci, sermaye ve emeğin değer ve sorumluluğunu anlamakta gecikmemişlerdir. Önümüzdeki yıllarda daha olumlu gelişmeler beklenmelidir. Unutulmamalıdır ki bu konuda imrendiğimiz İsveçte, sendikalar 70 yılda teşkilâtlanmışlar, 1930 danberi işçi iktidarını temsil eden hükümetle idare edilmişler ve ancak bu uzun çalışmalarından sonradır ki bugün muhteviyatı 20.000 maddeyi bulan anlaşmaları 1.5 milyon işçi ve 500 bin memura uygulayabilmişlerdir.

Ücretler

Toplu sözleşmelerle ilgili olarak ücret hareketlerini, 1963 den evvel ve sonraki devreleri kapsayan tablolar halinde verecek, artışları inceleyecek ve aynı devredeki geçinme endeksleriyle karşılaştıracam. İkinci bir araştırmaya olarak çeşitli memleketlerdeki ferd başına düşen millî gelire, sanayi işçisinin aldığı ücret oranlarını ve bizimkilerini mukayese edeceğim.

İşveren Konfederasyonunun istatistiklerinden anladığımıza göre toplu sözleşme yapan işyerlerinde çalışanların % 87 si toplu sözleşmeden istifade etmektedir. Sözleşme dışında kalanlar, genellikle işveren temsilcileri ve memur gibi çalışanlardır. Bunlar da işveren tarafından zaten tatmin edildiğinden toplu sözleşmenin yapıldığı işyerlerinde tekmil çalışanların ücret kıpırdamaları ile ilgilendiğini söyleyebiliriz.

İmzalanmış toplu sözleşmeler hakkında bir fikir edinmek için aşağıdaki tabloyu tetkik edelim.

TABLO 6
1964-1966 YILLARINDA YAPILAN
TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Yıllar	Sözleşme Sayısı		Kapsadığı İşçi		Sektörler Toplamı İşçi
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	
1964	255	823	263.836	122.926	386.762
1965	232	610	117.609	46.003	163.612
1966(I-IX)	200	375	45.563	33.942	79.505

Kaynak : 1967 Bütçe Gerekçesi

Bu tablodan şu neticeyi çıkarıyoruz: Sözleşmeler genellikle bir yıldan uzun süreli yapıldığı için bugün takriben 600 bin işçi toplu sözleşmeden faydalanmaktadır. Bu sosyal sigortaya tabi işçilerin % 75 ine yakındır. Yine İşveren Konfederasyonu istatistiklerinden işyerlerinin % 75 inin bugüne kadar toplu sözleşme aktetdiğini anlıyoruz.

'Toplu sözleşmeden çeşitli nedenlerle kaçman işverenlerin varlığından haberimiz var' Kanaatim odur ki bu direnme ya da işçinin zaten tatmin edildiği gerekçesile toplu sözleşmeyi unutmaya yanıltıcıdır. Endüstri işçimiz yakında tamamına yakın çoğunluğu ile bu düzene yönelecektir. Ve toplu sözleşmeden kaçman işverenler daha evvel yaptıkları fedakârlıkların üstünde, yeniden masaya oturacaklardır.

Ücretlerdeki Artışlar

Aşağıdaki 7 No.lu tablo toplu sözleşmenin akteildiği 1964 den evvel ve sonraki yıllarda işçilerin ortalama ücretlerini ve aynı tarihlerde geçim endekslerini vermektedir.

Bu tablo bize 4 enteresan sonuç vermektedir :

1. Toplu sözleşmelerden sonra ücretlerin artış oranı yükselmiştir (1964 ve sonrası).
2. Endüstrideki ortalama ücretler, diğer sektör ücretlerinin üstündedir.
3. Sanayi işçilerinin ücret artış endeksi, 1964 e kadar geçim endekslerinin altında seyretmiş, toplu sözleşmeden sonra geçim artışını yakalamıştır. Toplu sözleşmeden sonraki yıllarda reel ücretler artmaktadır.
4. 1964 yıla ait 263.913 devlet memurunun aldıkları aylık ücret istatistiğinde çıkardığımız ortalama gündeliği, işçi ücretleriyle karşılaştırsak, 1965 yılında sanayi işçilerinin, memur maaşları ortalaması elde ettiklerini görürüz. Önümüzdeki yıllarda bu farkın memurlar aleyhine açılması beklenir.

Prodüktivite

Burada akla şu soru gelmektedir. Acaba ücretlerdeki artış prodüktivite ile ilgili midir? Eğer prodüktivite yerinde sayıyorsa bu gidış tehlike-

TABLO 7
SANAYİDE ORTALAMA ÜCRETLER
SOSYAL YARDIMLAR VE GEÇİM ENDEKSLERİ

Yıllar	T. Sözleşmelerle		Toplam	Artış Oranı %	Endeks	İstanbulda Geçirime Endeksi	Devlet Maaşlarının Ücretler Günlük Ortalaması
	Ortalama Ücret Tl.	Tamamen Yardım Ücretlerin % 8,5 u Tl.					
1956	12.32	—	12.32	—	100	100	—
1957	12.20	—	12.20	1	99	111.9	—
1958	14.36	—	14.36	16	116	121.4	—
1959	19.62	—	19.62	13.66	159	159.7	—
1960	18.11	—	18.11	9.23	147	170.1	—
1961	18.39	—	18.39	1.5	149	176.1	—
1962	19.14	—	19.14	4.08	155	184.4	—
1963	20.64	1.74	21.38	11.7	173	204.1	—
			7 yıllık artış ortalaması	5.53			
1964	20.73	1.76	21.49	—	174	207.2	24.52
1965	22.95	1.95	24.86	15.60	201	220.4	—
1966	25.34	2.15	27.49	10.57	223	227.5	—
			2 yıllık artış ortalaması	13.08			

Kaynaklar : 1) Sosyal Sigortalar Kurumu İstatistiklerine atfen (Annuaire des Statistiques du Travail)

2) 1967 Programı

3) Sosyal Sigortalar Kurumu Çalışma raporu Sah. 18

4) İşveren Konfederasyonu İstatistikleri 1965

5) MESS Raporu 1965

lidir. Elimizdeki endisler türk sanayiinde produktivitenin arttığını göstermektedir. Buna rağmen Batıya göre 2.5 ve Amerikaya göre 5.5 misli düşük produktivite ile çalıştığımız ifade edilmektedir. Şu var ki işçi başına düşük istihlal değerini türk işçisinin beceriksizlik ya da avareliğine vermek doğru bir hareket değildir. Amerikada idare ettiği endüstriyi aynen burada yürüten bir idarecinin bana naklettiği müşahadesi şudur : Türk işçisi amerikahdan evvel öğrenmekte, randımanda ise aşağı yukarı eşit bulunmakta, teşvik edilirse öne geçmektedir.

Kanaatımca bugün işçi başına yılda Tl. 60.000— tahmin edilen produktivitenin düşüklüğü, daha evvel türk sanayiinde işçi başına düşen sermaye, başka deyimle yatırım değerinin azlığında aranmalıdır. Bunu, işin teknolojisi, idarecilerin bilgi, metod ve eğitimi takip eder. Benim de 16 yıllık müşahadem odur ki, Türk işçisi kendini emniyette hisseder, haklı muamele edildiğini bilir ve idarecisine güvenirse randımanla çalışır. Eksikliği şudur: Eğitilmemiş olduğu ve çoğunluğu ile kültürsüz bulunduğu için alet ve makine kıymeti bilmez, intizam ve temizliğe çok güç alışır, kontrol edilmezse istihsalde zaman ve kalite unsurlarını kolaylıkla aksatır. Aile ve geçim hayatı düzensizdir, işine zor bağlanır.

Ücret Dışındaki Yardımlar

Toplu sözleşmeler ücrete dahil edilen primler, ikramiye, fazla mesai, çocuk zammı, evlenme, doğum, ölüm yardımı, mümtaz işçi primi, devamlılık, dinlenme primleri gibi çeşitli nakdi yardımların yanında, yemek, giyim, nakil vasıtası temini, un yardımı, yatacak yer veya kiralarn ödenmesi, ikinci kahvaltısı gibi sigorta bordrolarında ücret olarak belirtilmeyen yardımlar da getirmişlerdir. Madenî eşya işkolu bu çeşitli yardımların hepsini ya da bir çoğunu yapan işyerlerinin başında bulunmaktadır (İşveren Konfederasyonu İstatistikleri).

Zam Marjı

Şimdi şu sualin de sorulması gerekir :

Bu ücret ve yardımların artışı nereye kadar gider, zamlar için daha marj var mıdır?

Produktivite noksanlığının yüzde yüz işçiye yüklenemeyeceğini ifade etmiştim. Böyle olunca ücretler hiç olmazsa daha bir müddet verimle dengelenemeyecektir. Yani emek sanayide batıya oranla düşük olan verimine rağmen ücret artışlarından istifade edecektir.

Son yıllarda oldukça kolaylıkla verilen ve hemen hemen her endüstri koluna yaygın olan, yıllık ortalama % 10 zamlar, biraz da Türkiyede sanayiinin yüksek kâr marjı ile çalışmasından elde edilmiştir. Türkiye içine kapalı bir piyasadır, iç piyasanızın tüketim talebi sanayii optimal cesamete itmekten uzak, fakat kaliteli mamulü mecburî olarak ve iyi kârla istihlâk etme durumundadır. Sanayici ihracata yönelip de batı ile yabancı piyasada buluşunca santimlerin değerini anlamaktadır. Şimdilik ihracat cazibeli görünmüyorsa pek uzak vadeli olmayan Avrupa Ekonomik Topluluğu işçi ücretlerini de, kâr marjlarını da hizaya getirecektir.

Şurası muhakkaktır ki modern teknolôjile optimal büyüklükte kurulan sanayi için Türkiyede emeğin değeri, gelişmiş endüstri memleketlerine oranla düşüktür.

Kanaatimca Türkiyenin genel ekonomik durumu, millî gelirden fert başına düşen paylar ve diğer sektörlerde çalışanların ücretleri yanında sanayi işçisinin gelirleri hovardaca arttırılmayacak seviyeye gelmiştir. Belki geçim endekslerindeki çıkışlar ve artmakta olan prodüktivite takip edilebilir.

Sanayi İşçisine Yapılan Ödemelerle Fert Başına Düşen Millî Gelir Karşılaştırması

Biri yatırım, diğeri üretimi ile ağır basan kamu sektörü ve özel sektörün birlikte bulunduğu karma ekonomimizde sanayi işçisinin aldığı ücretlerin yabana atılamayacak değerlerde olduğunu yukarda gördük. Gerçekten bugün sanayide 1 milyon işçi çalışıyorsa bunların aldıkları ücretler diğer sektörleri kışkırtacak seviyededir. İşçilerimizin ücretlerini fert başına düşen millî gelire karşılaştırsak daha da enteresan sonuçlar alırız. 8 numaralı tabloda görüleceği gibi sanayi işçileri fert başına düşen millî gelir payının üstünde ücret almaktadır. Fazlalık oranı özellikle Türkiyede büyüktür. Bir diğerk hakikat da kapitalist memleketlerde işçilere verilen ücretlerin millî gelirlerine oranla, kollektivist Busyadan ileri bulunmasıdır.

TABLO 8
İŞÇİ ÜCRETLERİ VE FERT BAŞINA
MİLLÎ GELİR
Yıl : 1964

Başlıca Memleketler	Fert	Sanayi İşçisinin Ücret Ortalaması			Yıllık Ücret \$	Ücretlerinin Millî Gelirde- Oranı (Misil)
	Başına G.S.M.H. \$	Saat \$	Haftalık Çalışma Süresi Saat	Haftalık Ücret \$		
Kanada	1668	1.88	41	77.08	4008	2.4
U.S.A	2661	2.53	40.7	102.97	5354	2.0
Avusturya	916	0.67	42.7	28.61	1488	1.6
Fransa	1427	0.58	46.1	26.74	1390	0.9
Batı Almanya	1349	0.93	43.6	40.55	2109	1.6
İtalya	743	0.59	46.3	27.32	1421	1.9
İsviçre	1991	0.93	45.4	42.22	2195	1.1
İsveç	2073	1.54	40.7	62.68	3259	1.6
İngiltere	1400	0.97	46.9	45.49	2365	1.7
Rusya	850	0.74	46	34.04	1770	2.0
Türkiye	212	0.25	48 (56)	14.00	728	3.4

Kaynaklar : 1) Annuaire Statistiques du Travail 1966

2) Sınai Kalkınma Bankası 1965 Yılı Raporu

3) MESS 1965 Raporu

Not ; Rusya için verilen rakamlar kur düşüklüğü itibarile % 40- noksan okunmalıdır.

Grevler

24 Temmuz 1963 den 1966 yılı sonuna kadar yuvarlak rakam olarak 1700 toplu sözleşmeye karşı 163 grev kaydedilmiştir: Toplu sözleşmelerin kapsadığı işçi sayısı 534.000 greve katılanlar 17000 işçidir. Aynı sürede 54 lokavt kaydedilmiştir.

Psikolojik tarafı bir yana bırakılırsa grevlerin türk ekonomisinde büyük ağırlığı olmamıştır. Grevlerin oluşunda şu müşahadelerimizi nakdetmeliyiz:

1. En çok grev 1964 de olmuştur.

1963 de 8 grev

1964 de 78 grev

1965 de 34 grev

1966 da 44 grev

1963 yılı kanunların uygulama devresi olmuş, anlaşmazlıklar, uzlaştırma yolları geçildikten ve kanunî süreler dolduktan sonra ek-seriyetle 1964 de patlak vermiştir.

2. Ecnebi sermayeli şirketlerde grev oram yüksektir.
3. Grevler büyük cesamette ve yüksek ücret ödeyen firmalarda yapılmıştır.
4. Grevler kısa süreli olmuş ve sonuçlar ekseriyetle işçi sendikalarının kayıpları ile kapanmıştır.

Yukarda da işaret ettiğimiz gibi anlaşmazlıklara sebep olan müzakerelerdeki liissî tutumlar, işçi sendikalarının psikolojik havaları, ilk kuvvet ve gövde gösterme temayülleri, grevlerin bir gaye olmayıp vasita oluşunu gözden kaçırmış ve iyi hesaplanmadan uygulanan grevler işçilerin lehine sonuçlar vermemiştir.

Grevlerin türk endüstrisine yüklediği kayıp önemli değildir. Grevlerle 3 yılda kaybedilen takriben 500 bin işgünü toplam işgününün % 1,5 ini geçmemektedir. 4 yıllık maddî rakam olarak üretim kayıp tutarı 100 milyon liranın altındadır. Türk sanayiinin yıllık üretim değerinin 34 milyar lira civarında olduğu hatırlanırsa toplu sözleşme düzeninin ve sosyal adaletin en kuvvetli silâhı olan grevlerin genel türk ekonomisinde büyük yarar açtığı söylenemez. Halbuki aynı sürede hastalık ve kaza ile kaybolan işgünleri toplamı yukardaki kayıpların 3 mislidir.

Diğer taraftan işçilere demokratik hakları tanıyan yabancı memleketlerde grevler yüzünden kaybolan işgücü, miktar ve orantı bakımından ekseriyetle Türkiyenin üstündedir. Bütün dünyada işgücü kaybı şu sırayı takip etmektedir: İşsizlik, kaza ve hastalık, mevsimlik değişmeler, grevler.

Grevlerin en kesif olduğu 1964 yılında çeşitli iş kollarında kaydedilen grevlerin kapsadığı işçi sayısı ve kaybedilen işgünleri aşağıdaki 9 numaralı tabloda gösterilmiştir.

TABLO 9

İşkolları	Grevlerin Kapsadığı		Grevlerin Toplam Süresi (gün)	Kaybedilen İşgünü Sayısı
	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı		
Madenî eşya	9	2.028	357	66.001
Tekstil	11	2.420	498	74.710
Gıda	60	744	1.437	13.363
Ağaç	3	352	78	9.200
Toprak	3	190	62	4.261
Cam	3	785	33	13.325
Matbaa	2	175	45	4.000
Kimya	3	2.302	59	41.464

İşkolları	Grevlerin Kapsadığı		Grevlerin Toplam Süresi (gün)	Kaybedilen İşgünü Sayısı
	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı		
Lâstik - Plâstik	3	450	269	21.890
Tole (otel, lokanta, eğlence yerleri)	2	53	102	2.654
Deri	—	—	—	—
Turizm	—	—	—	—
Gazete	—	—	—	—
Diğer işkolları	—	—	—	—
Genel toplam	107	10.725	3.146	278.101

Kaynak : İşveren Konfederasyonu İstatistikleri — İşveren Dergisi Şubat 1965 sayısı.

Müşahedelerimizden biri de şudur : Grevlerden sonra genellikle işyerlerinde verim artmakta ve sükûnet ve huzur görülmektedir.

ÖNÜMÜZDEKİ DEVRELERDE NELER OLABİLİR?

Toplu sözleşme düzeninde bütün dünyada olduğu gibi bizde de işçiler devamlı olarak (daha fazla) ücret isteyeceklerdir. Ücret ve benzerlerinin yanında, sosyal menfaatlarm genişletilmesi, işverene mecburî eğitim, kurs vazifelerinin yükletilmesi, işçilere taallük eden tasarruflarda sendikaların yetkili kılınmaları, haftalık iş süresinin azaltılması, fazla mesailerin kontrolü gibi talepler beklenebilir. Kabul edilmelidir ki daha bugünden işçilere kanun ve toplu sözleşmelerle tanınan haklar, en demokratik ve sosyal adalete yönelmiş memleketlerin düzenlerinden geri değildir. Diğer taraftan Türkiye'nin millî geliri artmadıkça sanayi işçisinin ücretine yapılan zamlar, türk sanayiini ihracat ve Avrupa Ekonomik Topluluğundaki ortaklarla rekabeti bakımlarından tehlikeli noktaya getirmektedir. İşçi başma yatırım kıymeti ve prodüktivite artırılmadan ve büyük üniteler halinde uzlaşmış modern teknolojiye yönelmeden hesapsız zam yapan işyerlerinde yalnız işverenler değil işçiler de kötü günler görecektir.

Herhalde yeni pazarlıklarda taraflar; hissî ve tahminî hesaplardan çıkıp Batıda olduğu gibi aşağıdaki pazarlık kriterlerine eğileceklerdir.

- Geçim standardı
- Ödeme kabiliyeti (müessesenin kârlılığı)
- Prodüktivite

Ücret rayıçları Millî gelir karşılaştırmaları

Bu kriterlerin hiçbiri pazarlığın anahtarı değildir, hepsinin zayıf yönleri de vardır. Fakat birlikte belki bir değer ifade ederler. Pazarlığın kapanacağı kritik nokta iki taraf için de (ekonomik baskı) noktasıdır. Bura ya erişmek için müzakerecilerin bilgi, tecrübe, kamu münasebetlerinde ustalık, zekâ, sempati hatta esprilerinin rolü olacaktır. Böylece hazırlanmamış bir sözleşme, müessesenin az mamul imal etmesi bahasına işçilere zam temin etmiş, ya da işverene rakiplerinden düşük ücretli bir anlaşma getirmiş olsa da aldatıcıdır, geçicidir.

Yukardaki ifadelerimden sonra toplu sözleşme, grev ve lokavt haklarını, demokratik ve hür toplum düzeninin tabii müesseselerinden saydığımı tekrarlamam fazla olacaktır. Üstelik bu hakları işveren ve işçilerimizin çalışmav şartlarına çeki-düzen vermesi, işverenleri produktiviteye zorlaması ve sosyal adaletin tecellisi bakımlarından savunurum. Gerçekten 3 yıllık uygulamada bu olumlu sonuçları endüstrimizde müşahade etmişizdir. Bu düzenin aleyhinde ileri sürülecek iddialar, olabilir ama bu iddialar, hakları reddeden ve (işçi cenneti-proleter saltanatı) propandasile imrendirilmek istenen kollektivist rejimlerde işçilere reva görülen ekonomik ve sosyal seviyenin ve genel produktivitenin düşüklüğü ile çürümeye mahkûmdur. Hem produktiviteyi arttırmaya, hem sosyal adaleti temine vasıta olan bu nazik ve karşılıklı haklar manzumesinin korunması, demokrasi ve insan hak ve hürriyetine inanmış işçisinin de işverenin de gayesi olmalıdır.

