

ÜCRET POLİTİKASI, VERİMLİLİK VE SANAYİLEŞME

Doç. Dr. Ömer Alparslan AKSU

Konuya önce iktisat teorisi veya iktisat politikası tanımı ile girerek meseleyi genelden özele doğru götürmek daha uygun olacaktır. Genel olarak iktisat bilimi Milli Gelir'in artışı ve dağılışı sorunuyla ilgilenen bir bilim dalıdır. İktisat Politikası ise iktisadi olayların akışını bir bölge veya alanda düzenlemeyi yahut bu akışı etkilemeyi amaçlayan ve uygulanacak kuralları tesbit eden tedbirler bütünüdür. Böylece, teori olanı, politika ise olması gerekeni tesbit ile uğraşmaktadır.

Bu tanımlara göre, ekonomik olayların düzenlenmesi ve etkilennesinden bir yanda üretim ve üretimin arttırılması diğer yanda ise meydana gelen üretimin paylaşılması anlaşılmaktadır. Burada üretim ve üretimin arttırılması, her iki sistem içinde öncelikle ele alınan bir konudur. Ancak gelir dağılımı konusu ise daha ziyade piyasa ekonomileri için söz konusu olmaktadır. Çünkü sosyalist ülkelerde Milli Gelirin dağılımı, sosyalist olmayan ülkelerdeki gelir dağılımı politikası uygulamasından farklıdır. Zira sosyalist ülkelerde dağılım, üretimden bağımsız olarak ele alınabilmektedir. Ancak üretimin ve dağılımın karşılıklı bağılıkları her ekonomi için ihmal edilmeyecek kadar önemlidir. Zaten gelir dağılımında hareket noktası Milli Gelir olduğu için, bu dağılım açısından üretimin sürekli olarak gözönünde bulundurulması gerekmektedir.

Yukarda belirtilen sebepler, özellikle piyasa ekonomilerinde gelir dağılımı politikasını iktisat politikasıyla kaynaşmış olarak ele almayı zorunlu kılmaktadır. Esasen gelir dağılımı politikası iktisat politikası hedeflerinden birisidir. Yani bizatihi gelir dağılımı politikası, iktisat politikasının bir bölümüdür.

Bu durum, sosyal politika (gelir dağılımı politikası) ile bu politikanın ekonomik etkilerini, iktisat politikasının diğer amaçlarıyla uyum halinde olmasını gerektirmektedir. Çünkü iktisat politikasıyla sosyal politika birbirleriyle o denli yakından, ilişki ve etkileşim içindedir ki, birinde meydana gelen bir değişme diğerini de etkilemektedir. Bu etkileşim o derece kuvvetlidir ki, bu iki politikanın alanlarını kesin sınırlarla ayırdetmek imkânsızdır. Özellikle günümüzde iktisat politikası kamu otoritesinin ekonomik amaçları gerçekleştirmek için iktisadi hayata bazı müdahalelerde bulunması, bir takım ekonomik tedbirler alması anlamına geldiği için bu etkileşim çağımızda son derece güçlenmiştir.

Bu sebeple sosyal politika (Sosyal politika artık günümüzde gelir dağılımı politikası olarak ele alınmaktadır) ve iktisat politikası karşılıklı olarak birbirlerini bütünlendirmektedir. İktisat politikası ile olduğu gibi sosyal politika ile de sosyal hasılanın vatandaşların istek ve ihtiyaçlarına uygun olarak dağıtılması için uğraşmaktadır. Bunun için de her şeyden önce dağıtıma söz konusu olan şeyin var olması ve daha büyük olması gerekmektedir. Böylece üretim politikasının amacı, olabildiğince en yüksek üretimi gerçekleştirmektir. Bunun ölçüsü de *iktisadiliktir*. Yani **VERİMLİLİKTİR**. Dağılım politikasının amacı ise en iyi dağılımdır. En iyi dağılımın ölçüsü *Adalettir*. Sonuç olarak iktisat ve sosyal politikaların nihai amacı bir yandan olabildiğince en yüksek üretimi gerçekleştiren, öte yandan âdil bir dağılımı da gerçekleştirebilmektir.

Aksi halde, bugün ülkemizde olduğu gibi özellikle sosyalist kesimin sadece gelir dağılımı adaletsizliği konusunu istismar etmeleri, fakat üretimin nasıl arttırılacağı konusu üzerinde hiç durmamaları samimiyetten uzak bir yaklaşım olmaktadır. Bu sebeple konuya hem üretimin arttırılması, hem de âdil bir dağılımın gerçekleştirilmesi eşanlı bir yaklaşım gerekmektedir. Çünkü gerek üretim, gerek dağılım meselesinin odak noktasında insan yer almaktadır. Üretimin de dağılımında nihai hedef insanda düğümlenmektedir. Zaten iktisatın tarifinde de bu husus açıkça belirtilmektedir. İktisat sonsuz olan insan ihtiyaçlarının kıt olan üretim faktörleri ile tatminidir. Bu tariften de anlaşılacağı üzere, konu insanla ilgili bulunmaktadır. İnsanın bir yanda ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların sonsuzluğu, öte yan-

dan bu ihtiyaçların temininde üretim faktörlerinin istenilen ölçüde olamayışı kit oluşudur.

Bu durum ise bize esasen güçlüğüñ sonsuz ihtiyaçlar karşısında üretimin artırılması konusunda olduğunu açıkça göstermektedir. Ancak, üretimin arttırılmasındaki güçlük veya beklenen fedakârlık üretime katılan bütün faktörlere yayılırsa, toplum daha dengeli bir yapıya kavuşur. Şayet bu şekilde düşünülmez, yani üretim artışı dikkate alınmazsa, propogandaya da hoş geldiği için sadece dağılım konusu istismar edilirse bu kitleleri tahrikten başka birşey değildir.

Öte yandan ne kadar çok üretilirse üretilsin şayet, üretilen kısım adil bir şekilde dağıtılamıyorsa, orada da huzursuzluk kendiliğinden mevcuttur. Burada önce üretim artışında gelir dağılımı adaleti bilâhare düzeltilir şeklinde ileri sürülen mazeretlerin haksız ve geçersiz olduğunu sosyal tarih bizlere açıkça göstermektedir. Bu sebeple üretimin arttırılması ile adil gelir dağılımı konusunun aynı zamanda ve birlikte düşünülmesi gerektiği hususunu sosyal tarih açıkça ortaya koymuştur.

Batı Avrupa toplumlarının sosyal tarihlerindeki gelişmeler diğer ülkeler için büyük bir tecrübe kaynağı olmuştur. Bu gelişmelerin ne denli sürütüşmeli ve kanlı olaylara sahne olduğu hepimizin malûmudur. Ancak günümüzde istikrara kavuşabilen batı Avrupa toplumlarındaki gelişmelerden, özellikle Türkiye açısından alınacak pekçok dersler vardır.

Bugün Batı Toplumlarının benimsediği ve bu toplumları istikrara kavuşturan iki önemli ilke mevcuttur. Bunlar, üretimde İKTİSADİLİK yani VERİMLİLİK, dağıtımda ise ADALETTİR.

Ancak Batı Toplumları tarihî gelişim seyri içerisinde bu noktaya ulaşmaya kadar epey gâileler atlatmıştır. Batı toplumlarında devletin adalet ilkesi çerçevesinde hareket ederek gruplaşan sürütüşmelere yaklaşması çok yenidir. Batı toplumunda ortaya çıkan sınıflar ve bu sınıflar arası çatışmalarda devlet adaletle hareket yerine önceleri hiç karışmamayı, daha sonraları ise ancak arabuluculuk yapma yolunu seçmiştir.

Oysa Türk toplum yapısı batı toplumlarının gösterdiği yapıdan çok farklı bir biçimde gelişmiştir. Bu sebeple, Türk toplum yapısın-

daki değişmeler ve gelişmelerde tamamen farklıdır .Türk toplunun sosyal tarihinde adalet kavramı her konuda tam bir rehber olmuştur. Batı toplumunda görülen feodalite, asılzadeler, burjuvalar, kapitalistler ve nihayet proleterya gibi sosyal sınıflar Türk toplumunda oluşmamıştır. Esasen batı toplumları bir yerde sınıflar arası mücadeleler tarihi olarak ele alınabilir. Bu yüzden batı toplumlarında egoizm yani menfaatini düşünme duygusu çok gelişmiştir. Aslında kapitalist düşünce tarzı bu duyguyu beslemiş ve desteklemiştir.

Öte yandan Türk toplumunda bu tür sınıflar oluşmadığından devlet arabuluculuktan ziyade adalet dağıtan bir müessese olarak görev yapmıştır. Bu yüzden batı toplumuna entegre olmaya zorlanan Türk toplumunun yukarıda belirtilen esas yapısı bozulmamalıdır. Sanayi toplumunun zarurî kıldığı düşünce ve müesseseler bu yapı çerçevesinde değerlendirilmelidir. Türk toplum yapısındaki değişmelerin giderek yeni oluşmaya başlayan gruplar arası egoizm, menfaat çatışması şekline dönüşmesine mutlaka engel olunmalıdır. Bu sebeple Türk toplumunun ekonomik tarzdaki müesseseseleşmesinde grup egoizmi esası yerine toplum menfaatini önde tutar bir tarzda müesseseseleşmesi sağlanmalıdır veya en azından bugün batı Avrupa'da pek çok ülkede olduğu gibi, gruplar arasında koordinasyonu sağlayan, müesseseseleştirilmiş bir organ veya organlar oluşturulmalıdır. Çünkü bugün Türkiye, aşağıda ele alacağımız ücret ve gelirler politikası konusunda toplumda ahengi temin edecek bu tür müesseselerin olmayışının acısını çekmektedir.

Bugün uzun tecrübelerden sonra istikrara kavuşmuş batı toplumlarında iktisat politikasının açıklık kazanmış iki ilkesine daha önce değinilmişti. Bu ilkeler bütün toplumlar için geçerlidir. Farklılıklar bu ilkelerin gerçekleştirilmesinde her ülkenin kendi millî yapısına göre müesseseseleştirilmesinde ve uygulamasında ortaya çıkmaktadır. Bu ilkeler hiç şüphesiz Türk toplumu içinde geçerlidir. Bunlar, **ÜRETİM POLİTİKASININ** amacı olan olabildiğince en yüksek üretimi gerçekleştirmek ve bunun ölçüsünde **İKTİSADİLİK** (verimlilik) olduğu, ikinci ilke olan **DAĞILIM POLİTİKASI** amacının ise en iyi dağılım ve en iyi dağılımın ölçüsünde **ADALET** olduğudur. Türk toplumunun bu ilkeleri gerçekleştirmek amacıyla kendi bünyesine uygun müesseseler kurma yönünde çaba göstermesi gerekecektir.

Yukarıda belirtilen bu iki hedef iktisat politikasının en önemli hedefleridir. Bu iki hedef arasında yer alan diğer hedeflerde de belirtilen hedefleri tamamlar mahiyettedir. Esasen iktisat politikası hedeflerine bir göz gezdirirsek bu hedeflerin tamamı birbirlerini bütünler niteliktedir. Şöyle ki : İktisat politikası hedefleri olan *İKTİSADİ BÜYÜME, TAM İSTİHDAM, FİYAT İSTİKRARI, DIŞ TİCARET DENGESİ* ve *ADİL GELİR DAĞILIMI* tamamen birbirlerini tamamlar mahiyettedir. Meselâ, âdil bir gelir dağılımı için, diğer dört hedefin en azından asgarî bir ölçüde gerçekleştirilmesi zaruridir. Bu hedeflerden iktisadî büyümenin olmadığı, tam istihdamın bulunmadığı yani işsizliğin hâkim bulunduğu, dış ticaret dengesinin aleyhte olduğu ve fiyat istikrarının bulunmadığı bir toplumda âdil bir gelir dağılımından söz edilebilmesi mümkün değildir. Öte yandan iktisadî büyümenin gerçekleştirilebilmesi içinde yine aynı şekilde iktisat politikasının diğer hedeflerinin de olumlu yönde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Biz burada yukarıda açıklanan hususların bilindiği varsayımından hareketle konuyu önce açıklamaya çalışacağımız gelir dağılımı politikasına ve buradan da gelir dağılımı politikası araçlarından biri olan *ÜCRET VE GELİRLER POLİTİKASINA* getirmek istiyoruz.

Bilindiği gibi gelirin doğuşu ve kullanılışı esnasında görülen dağılım politikası araçları genel olarak *ÜCRET, FİYAT, MALİYE, SERVETİN YAYGINLAŞTIRILMASI POLİTİKALARI* ve *EĞİTİM* şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Burada belirtilen dağılım politikası araçları her ne kadar ayrı birer politika olarak belirtilmekte ise de, uygulamada bu politikaları birbirinden kesin sınırlarla ayırd etmek imkânsızdır. Bunlar arasındaki ilişki, toplumun içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal şartlara göre bir şekil alırlar. Önce toplumdaki ekonomik amaçlarla ilgili tercihlerdeki sıralanış, ister istemez bu araçlarda da bir önceliklere veya bunlar arasında bir uyumu gerekli kılmaktadır.

Dağılım politikası, ilk önce üretim faktörlerini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemeyi *ÜCRET POLİTİKASI* yolu ile denemektedir. Devlet ve toplu sözleşme taraflarının müşterek yürüttükleri ücret politikası ile birincil gelir dağılımını etkilemesi muhakkak ki en önemli deneme sayılır. Burada devlet asgarî ücretlerin, toplu sözleşme tarafları da toplu sözleşme ile asgarî ve fiili ücretlerin tayinin-

de rol oynarlar. Demokratik ülkelerde toplu sözleşme düzeni politikası çerçevesinde devlet sözleşme serbestisini tanır. Bu yüzden genellikle devletin müdahalesi dolaylıdır. Fakat zaman zaman gerektiğinde devletin doğrudan müdahaleleri de olmaktadır. Ayrıca devletin doğrudan ve dolaylı etkileri de ülkelere göre farklılıklar gösterir.

Ücret politikasının amaçları, ücret politikasını yürüten işçi sendikaları ve devlet tarafından farklı şekillerde saptanmaktadır. Bilindiği gibi işçi sendikaları ücret artışları amacını ön plânda tutarlar. Böylece de aktif ücret politikası ile Millî Gelir içerisindeki ücretler payının artmasını, ücret yapısının iyileştirilmesini amaç olarak ele alırlar. İşçi sendikaları bu taleplerinde iktisat politikası amaçlarından dağılım politikasını ön plâna geçirirler. Fakat hemen bunun yanında istihdam ve büyüme politikası da gözden uzak tutulmamaktadır.

İşveren sendikalarının takip ettiği ücret politikası ise, genellikle işçi sendikalarının ücret artışı talepleri karşısında kârlarını azaltmamaktadır. İşveren Sendikaları işçi sendikalarının takip ettiği aktif ücret politikasının karşındadırlar. Bunlar aşırı ücret artışlarının, fiyat artışlarına, ekonomide bir işsizliğe ve ekonomik büyümede yavaşlamaya yol açtığını ileri sürerler.

İşçi ve işveren kurumları dışında kalan hükümetler ve diğer organlar ise iktisat politikasının belirtilen beş amacının da aynı önemde ele alınmasını hedef edinirler. Fakat, ekonominin içinde bulunduğu durum ve özellikle gelişme dönemlerinde genellikle gelir dağılımı dışındaki amaçların öncelikle ele alınması eğilimi kendisini göstermektedir. Ancak, ekonomik genişleme ile birlikte ücret fiyat politikaları yanında gelir dağılımını da dikkate alan bir politika izlenmiştir. Bu politika nihayet gelirler politikası olarak ortaya çıkmıştır.

Ancak gelirler politikasına geçmeden önce, ücret politikası ve özellikle produktiviteye dayanan ücret politikası üzerinde durulması gerekir. Çünkü dağılım politikası ilk önce ücret politikası yolu ile devreye girmiştir.

ÜCRET TAYİN EDEN FAKTÖRLER

Bugün demokratik ülkelerde ücretlerin teşekkülü yalnız emek piyasasının ekonomik kurallarına göre değil, bunun yanında büyük ölçüde toplu sözleşme tarafları arasında yapılan güç denemeleri suretiyle ve buna ilâveten devletin modern ekonomik ve sosyal düzene istikamet vermek maksadıyla aldığı iktisat politikası ve sosyal siyaset tedbirleri ile izah edilmektedir.

Yukarıdaki düşüncenin ışığı altında ücreti tayin eden Makro düzeydeki faktörlerin başlıcalarını şu şekilde sıralamak mümkündür.

1. Ekonominin gelişme seviyesi (Teknolojik gelişme ile beraber).
2. Ekonomideki istihdam hacmi ile işsizlik oranı.
3. Konjonktürel dalgalanmalar.
4. Sermayenin nisbi fiyatı (maliyeti).
5. Emek produktivitesi.
6. Fiyatlardaki artış seyri (Hayat pahalılığı, geçinme indeksleri).
7. Kârlılık.
8. Konsantrasyon oranı (İşletme cesameti, yani toplu sözleşme ile kapsanan endüstrinin istihdam ve katma değer bakımlarından toplam içindeki önemi ve ağırlığı).
9. Dış ticaret haddi.
10. Sendikalaşma oranı.
11. Toplu iş sözleşmelerinin cereyan ettiği alan.
12. Toplu iş sözleşmelerinin süresi.
13. Mevcut ücret bünyelerinin bozulmaması gayreti.
14. İşçilerin grev mentaliteleri.
15. Kanunî asgarî ücretler.
16. Ücret teşekkülüne devletin müdahalesi.
17. Hükümetlerin dolaylı tesirleri.
18. Taraflarca ve hükümetçe tesbit edilmiş ücretlerin mevcudiyeti.
19. Ve diğer faktörler.

Sayılan bu faktörlerden birden dokuza kadar olanlar iktisadî, diğerleri ise kurumsal faktörlerdir.

Öte yandan, işçi ve işveren sendikaları tarafından ileri sürülen ücret artışları ile ilgili argümanlar ise şöyledir.

Önce işçi sendikaları tarafından talep edilen ücret artışları için sebep olarak ileri sürdükleri argümanlar şunlardır.

1. Yükselen hayat standartları seviyesi (Reel ücretlerin korunması).
2. Adil olmayan gelir dağılımı (Bu durum ise, Millî Gelirdeki ücretler payının yükseltilmesi arzusu).
3. Artan emek prodüktivitesinden işçilerin yararlanması.
4. İşletmelerdeki yüksek kârlar ve otofinansman hadleri.
5. İşkolları arasında daha önceki ücret farklarının muhafaza edilmesi.
6. Ücret artışları vasıtasıyla işletmeyi rasyonelleştirmeye zorlama.
7. Yeni satınalma gücünün yaratılması.

Ücret, işveren için bir maliyet faktörü olduğundan, bunlar da ücretin yükseltilmesi taleplerine karşı, mukabil argümanlarını şu şekilde belirtmektedirler.

1. Prodüktivite artışı argümanı (Bu argüman her iki tarafça birlikte benimsenmektedir).
2. İnikas (Yansıma) ve enflasyon argümanı.
3. İhracat argümanı.
4. Yatırım argümanı.
5. Sorumluluk argümanı (Sendikalar genel iktisadî ücret politikası içindeki sorumluluklarını şuurlu olarak idrak etmeleri ve bu sebepten de ücret taleplerinde ölçülü olmalıdırlar).

Burada her iki tarafça birlikte benimsenen prodüktivite kavramı ile ilgili hedeflerin belirtilmesinde yarar vardır.

PRODÜKTİVİTE ANALİZLERİNİN HEDEFLERİ

Prodüktivite analizleri iktisadî ve sosyal bünyenin veya bunlardaki gelişmelerin tetkikinde daima büyük bir rol oynamaktadır. Bugün prodüktivite kavramı bir işletmenin, bir endüstrinin veya

bir memleketin iktisadî ve teknik gelişme seviyesini gerek belirleyen, gerek temsil eden bir faktör olarak mütalâa edilmektedir. İktisat politikası aleti olarak prodüktivite analizlerinin muhtelif durumlardaki rolü genel olarak aşağıdaki gibi belirtilmektedir.

1 — Prodüktivite analizleri, işletme yöneticilerine, işletmelerinin organizasyonlarında neyi değiştirebileceklerine ait hususlarda onlara hareket noktalarını vermeye hizmet etmektedir.

2 — Prodüktivite analizleri, ekonomik gücün genel göstergeleri olarak ekonomik gelişme temposunun ve bir memleketin veya münferit endüstrilerin Milletlerarası rekabet gücünün bir ifadesidir.

3 — Prodüktivite analizleri bir ekonominin veya münferit endüstrilerin istihsal potansiyelinin belirleyici bir faktörü olarak uzun vadeli tahminlerin önemli bir kısmını teşkil etmektedir. Prodüktivite analizleri her türlü iktisadî plânlarda önemli bir sevk ve kontrol vasıtasıdır.

4 — Milletlerarası reel gelir farklılıklarının sebeplerini araştırabilmek için prodüktivite analizlerinden istifade edilir.

5 — Nihayet prodüktivite analizleri, diğer endikatörlerle birlikte ücret politikası ve diğer sosyal siyaset kararları için yol gösterici ölçüler olarak hizmet ederler.

ÜCRET POLİTİKASI

(Prodüktiviteye Dayanan Ücret Politikası)

Böylece ücreti tayin eden faktörlere ve tarafların ücret artışları için ileri sürdükleri argümanlara dayanarak ücret politikasının objektifleştirilip, objektifleştirilemeyeceği, diğer bir anlatımla, ilmi bir temele dayanan bir metodun geliştirilip geliştirilemeyeceği, onların yardımıyla bir optimal ve herkesce arzu edilen yıllık ücret artışları için âdil olacak bir ölçünün bulunup bulunamayacağı sorusu uzun bir süredenberi önemle tartışılmaktadır.

Ücret politikası, iktisadî gelişmeden ücretlilerin menfaatlerinin korunmasını garanti eden ve diğer iktisat politikası hedeflerinin gerçekleştirilmesini tehlikeye sokmayan uygun bir ölçüye dayandırıl-

mak ihtiyacındadır. Bu ölçü bir ekonomik daralma ve enflasyonist bir gelişme husule getirmeden, belirli bir durumda ücretlerin yüzde kaç artabileceğini veya çıkabileceği en üst sınırı bize müşahhas olarak göstermelidir.

Bu durum ise toplam üretimdeki değişimin, üretim faktörlerine olan münasebetinin ölçü olarak ele alınmasını ekonomik bakımdan çok daha anlamlı kılmaktadır. Ekonomide mevcut olandan daha fazlası haliyle dağıtılamaz. Bu sebepten produktivite ücret teşekkülü için önemli bir ölçüdür.

Bu sebeple verimliliğe dayanan ücret politikası ücret görüşmelerinin çıkış noktasını tesadüflere terketmemek görüşme havasının yaratılması bakımından belirli temel esaslar bulma ihtiyacından doğmuştur. Burada söz konusu olan ücretler tesbit edilirken verimlilik artışlarının gözönünde bulundurulmasıdır. Böylece verimlilik ücreti düşüncesi, şüphesiz ücretlerin artış hızına belirli üst sınırlar çizme amacına yönelmektedir. Buradaki temel görüş, üretildiğinden fazla malın dağıtılamayacağıdır. Bu bakımdan söz konusu ölçü, aslında ücret uyumsuzluklarının çözümünü sağlamamakta, belki anlaşmazlığı ortak bir zemine oturtarak daha elle tutulur hale getirmektedir.

Öte yandan yapılan araştırmalar, uzun dönemde ücretlerle produktivite arasında dikkati çekecek şekilde ahenkli bir mutabakatın mevcudiyetini göstermektedir. Fakat kısa devrede bariz bir ahenk görülmemektedir. Uzun dönemdeki bu ahengin kısa devrede de hangi şekilde sağlanabileceği meselesi produktiviteye dayanan ücret politikası için ayrıca önem arz etmektedir. Böylece bununla ilgili olarak, ekonomideki ücret artışları, hangi seviyedeki produktivite artışlarına intibak ettirilirse, ekonomik açıdan en uygun tercih yapılmış olur sorusu ortaya çıkmaktadır. Bu da, yani ücret artışlarının firma, işkolu ve genel ekonomik produktiviteye intibak ettirilmesi şeklinde kendini göstermektedir.

Esasmda uygulamada her üç şekle de rastlamak mümkündür. Meselâ, işletme produktivitesinin seçildiği veya esas alındığı bir ücret politikasına ABD'de rastlanmaktadır. İşkolu produktivitesinin tatbik edildiği ve bu arada sendikaların sanayi hayatındaki işkollarına göre teşkilatlanmış buldukları ülkeler arasında, Batı Avrupa memleketleri gösterilebilir. Bunlarda da ekonomik politikası biraz

daha fazla merkezilik arzeden ülkelerde de, genel ekonomik produktivite dikkate alınmıştır, Hollanda ve Avusturya misalinde olduğu gibi. Yalnız ücret politikasının iktisat politikası hedeflerinin gerçekleştirilmesinde bir alet olarak düşünülmesi ve kabul edilmesi halinde ister istemez genel ekonomik produktivitenin dikkate alınması ağırlık kazanacaktır. Esasen temayül de bu yöndedir. ABD dışında toplu iş sözleşmeleri umumiyetle bazı istisnalarıyla işkol-ları seviyesinde aktedilmektedir. Bu sebepten burada seçim sadece işkolu ve genel ekonomi produktivitesi arasında olmaktadır. İlk bakışta pek çok ülkelerde gerek işçi, gerek işveren sendikaları işkol-ları seviyesinde teşkilâtlandıklarından ve toplu iş sözleşmeleri de bu organizasyonlar arasında ve işkolu seviyesinde imzalanması sebebiyle, işkolu produktivitesinin seçimi daha yakın bir ihtimal olarak görülebilir. Zira her iki tarafın da menfaatleri bu sahada tezahür etmektedir. Fakat devlet tarafından yürütülen iktisat politikası ve bu arada daha üst seviyede teşkilâtlanan işçi ve işveren sendikala-rının da bir merkezde toplanması, böylece umumî menfaatin tem-sili ve genel ekonomik produktiviteye çevirmiştir. Genel ekonomik produktivite artışları iktisatçıların pek çoğu tarafından da ücret artışları için bir vasıta olarak uygun görülmüştür.

Öte yandan üretim işletme, işkolu ve sektör produktivitelere bağlanması, ücret bünyesi üzerindeki olumsuz tesirleri yüzünden pek tavsiyeye şayan görülememektedir. Bunun yanında cemiyetteki sosyal gruplara da olumsuz tesir icra etmektedir. Ayrıca işyeri ve işkolu produktivitesine istinadla toplam ekonomik düzenlemelerin (iktisat politikası tedbirleriyle) daha şumullü olarak gerçekleştirile-meyeceğidir. Belki en önemli sebep de genel ekonomik ücret politi-kasının gittikçe artan bir ağırlık kazanmasıdır. Gösterdiği mucip se-bepler yüzünden haklı olarak cemiyette ücret politikası, genel eko-nomik ücret politikası halini almıştır. Haliyle bunun karşısındaki produktivite ölçüsünün de, genel ekonomik produktivite olarak dik-kate alınması icap edecektir. Genel ekonomik ücret politikasının mucip sebepleri olarak şunlar gösterilmektedir.

1. Sendikaların da kuvvetli tazyiki ile tam istihdam garantisinin, devletin tam istihdam politikası haline gelmesi.

2. Menfaatleri zıt olan işçi ve işveren arasındaki ücret tartış-malarında devletin de kendi ağırlığını hissettirmesi bilhassa fiyat

istikrarı ve gelir dağılımının ayarlanması amacıyla devletin ilgili ücret tartışmalarını kontrol etmesi.

3. Merkez Bankasının iktisat politikasını ayarlayıcı rol oynayabilmesi, dolayısıyla genel bir seviyedeki ücret politikası ve genel iktisat politikası için hükümetler tarafından başvurulabilmesi.

4. Genel ekonomik sebeplerden gerek işçiler ve gerek işverenler daha büyük organizasyonlar altında birleşmektedirler.

Böylece bunlar genel ekonomik gidişi tartışılır ve genel ekonomik produktivite ölçümünü dikkate alırlar.

Pek çok iktisatçılar ve bunlardan bilhassa produktiviteye dayanan ücret politikası taraftarları, fiyat seviyesini istikrarlı tutabilmek ve âdil bir gelir dağılımını gerçekleştirebilmek için, genel ekonomik produktivite artışlarını esas alan bir ücret politikasının gözönünde tutulmasının gerekli olduğunu belirtmektedirler. Son zamanlarda iktisat politikacılarının ve teorisyenlerinin ekonominin ortalama ücret seviyesini belirleyici faktörlere karşı ilgileri artmaktadır. Bu husus Almanya'da uzmanlar hey'eti raporunda ele alınmıştır. Bu raporda devleti de içine alan bir ücret politikasının tayininde ekonominin gelişmesi ve istikrarı için merkezi bir öneme haiz olan ve tarafları bir birlik içinde ele alan bir ortamın yaratılması fikri üzerinde ısrarla durulmuştur.

Öte yandan, enflasyonu önlemede produktiviteye dayanan ücret politikası ne dereceye kadar etkin bir alettir sorusu epey tartışılmıştır. Bu konuda yani maliyet seviyesini nötr tutan bir ücret politikasının yani produktiviteye dayanan ücret politikasının fiyat istikrarını garanti ettiği tezi, enflasyonist vetireleri tek bir sebebe dayanarak izah etmesi dolayısıyla, daha ilk bakışta sağlam bir durum arz etmektedir. Ücretler seviyesini sabit tutma politikası paranın içindeki satın alma gücünün değişmesine mâni olacak yeterli bir garanti değildir. Bir produktiviteye dayanan ücret politikasıyla enflasyonist fiyat artışlarının kaynakları dış ekonomik münasebetlere ve ekonomideki para ve maliye politikalarına çok yakından bağlıdır. Bu sebeple produktiviteye dayanan ücret politikasının şartlarını bir dış ekonomi ve parasal dengenin olmasında aramak gerekir. Böylece ücret politikası ile önce yalnız ücretlere tesir edilebilir, fakat ücretler yanında diğer faktörler de fiyat seviyesine tesir etmektedirler.

Bundan dolayı maliyetler seviyesini nötr tutan yani produktiviteye dayanan ücret politikası ile birlikte dış ticaret haddi üretim ünitesi başına reel sermaye girdisi ve faiz haddi gibi faktörler ilâve şartlar olarak sabit kaldığı takdirde fiyat istikrarı bahis konusu olabilir.

Nihayet reel veya nominal ücretin produktivite artışlarına intibak ettirilmesi iki hususun izahını gerekli kılmaktadır. Şöyle ki, nominal ücretlerin intibakında daha ziyade fiyat seviyesinin istikrarı ön plânda gelmektedir. Reel ücretlerin intibakında ise ilk plânda gelir dağılımı adaleti düşüncesi yer almaktadır. Şayet reel ücretler produktiviteye bağlanırsa, ücretler payı sabit kalır. Bunlardan fiyat istikrarı veya âdil gelir dağılımından hangisine öncelik verileceği konusunda bir karara varılmalıdır. Şayet ücretler payının değiştirilmemesine karar verilirse, o zaman reel ücret produktivite artışına bağlanmalıdır. Şayet fiyat istikrarına öncelik verilmek isteniyorsa o zaman da ücret maliyetinin artırılmaması temin edilmedir. Bu durumda nominal ücretler produktivite artışına dayandırılı. Bu durum devamlı surette tartışma konusu olmaktadır. Bu husus nihayet politik kararlara göre şekil alacaktır. Yalnız bu arada sendikalar reel ücretlerin, işverenler de nominal ücretlerin produktiviteye intibak ettirişmesini arzu etmektedirler.

Buraya kadar yapılan açıklamalar, produktiviteye dayanan ücret politikası için toplumdaki müesseseler arasında tam bir ahengi gerekli kılmaktadır. Böyle bir ücret politikası için de ülke çapında hükümet ve toplu sözleşme taraflarının bir araya gelerek iktisat politikasındaki tecanüsün temini ve dışarıyla olan ekonomik münasebet içinde flexible bir para kurunun hükümetler kanalıyla emin kılınması şarttır. Bu durum, ise, bir milli ücret politikasının takibini gerektirmektedir. Böylece toplu sözleşme tarafları tesbit edilen mütalar yardımıyla gerektiğinde kendi kendini tahdit siyasetiyle istikrarlı veya istikrara uygun bir ücret politikası takip edebilirler.

Yalnız burada hemen şu noktayı da belirtmek gerekir ki, emek piyasası ve ücret meselesiyle ilgili bütün analizlerde ücret politikasının iktisadî denge için büyük bir önemi haiz olduğu açıktır. Yalnız ne var ki, yanlış bir ücret politikası bu dengeyi bozabilir. Doğru bir ücret politikası ise, şayet diğer iktisat politikası tedbirleri dengesiz bir biçimde tesir ediyorsa icabı halinde bu dengeyi garanti edemiyebilir.

TÜRKİYE'DE ÜCRET POLİTİKASI VERİMLİLİK VE SANAYİLEŞME

Esas itibariyle 1960 yılından sonra Türkiye'de milli iktisat politikasının ana hedeflerini gelişme projeksiyonlarının taktik ve stratejilerini tesbit eden birinci ve ikinci beş yıllık kalkınma plânlarında ücret artışlarını prodüktivite artışlarına bağlayan ilkeler yer almıştır. Bilindiği gibi II. Beş Yıllık Kalkınma Planlarında ücret artışlarının prodüktivite artışlarına bağlanması gerektiği hususu hiç bir izaha ve bu işlemin nasıl yapılacağı hakkında teknik bilgilere yer verilmeksizin birer cümle ile ifade edilmiş bulunuyor. Herşeyden önce ileri sürülen bu tedbirler emek piyasasında ve toplu pazarlık münasebetleri içindeki uygulamaya bir yön ve şekil verme arzu ve ihtiyacından doğmuştur.

Ancak bu konuda duyulan ihtiyacın ise zamanla giderek daha da ağırlık kazandığını Beş Yıllık Kalkınma Planlarında ve Yıllık Programlarda zikredilmiş bulunan tedbirlerden açıkça görmek mümkündür. Şöyle ki : II. Beş Yıllık Kalkınma Plânında "Asgari Ücretler üzerindeki ücret artışlarının kalkınmayı engelleyen bir nitelik taşıması ve artışların verimlilik artışları ile orantılı olarak belirli bir seviyede tutulması için ücretlerin tesbitinde yetkili kuruluşlara sorunun tüm iktisadi gelişme bakımından etkileri devamlı olarak sağlanacak ilişkilerle anlatılacak ve uyarlamalar yapılacaktır" ibaresi yer almıştır. İkinci beş yıllık plân dönemi sonuna doğru, yani 1971 yılı programında ise "Ekonomik Konjonktür gözönünde tutularak genel fiyat artışları açısından asgari ücret üstündeki ücret artışlarının prodüktivite ile ilişkilerinin kurulması sağlanacaktır" gibi ekonomik vetireye ve emek piyasasına da daha açıklık getirilmiş sanayi hayatında işçi - işveren münasebetleri ve dolayısıyla ücret problemleri otoriter bir rejim icaplarına uygun bir seyir takip etmiş, netice itibariyle ücret artış talepleri demokratik rejimlerde rastlanan mudil problemler haline gelmemiştir. Ancak 1961 ve hususî ile 1963 yılından sonra sendikaların güçlenmesi, aynı işkolunda kurulu sendikalar arasındaki rekabet, hürriyet ve demokrasi havasının verdiği sarhoşluk ve bunlar gibi sebeplerden dolayı ücret artış talepleri gerçekten ölçsüz, mesnetsiz ve giderek genç sanayii için tehlikeli durumlar yaratabi-

lecek bir karakter iktisap etmiş, hiç değilse bu istikametteki iddialar kuvvet kazanmıştır. Bu yüzdendir ki Türk Plâncıları ücret artış taleplerinin makûl, mantıki, rasyonel ve millî ekonomi bakımından kâbili müdafa temellere dayandırılabilmesi için daha I. Beş Yıllık Kalkınma Plâni hazırlanırken yukarıda zikredilen ihtiyacı duymuşlar ve vuzuhsuz dahi olsa ücret artışlarının prodüktivite artışlarına bağlanmasını zarurî görmüşlerdir.

Ancak zikredilen bu tedbir, mahiyeti ve problemleri esaslı şekilde açıklanmadan, gerek Plânlama Teşkilâtı bünyesi içinde, gerek diğer resmî ve ilmî müesseselerde bu istikamette araştırmalar yapılmadığı sürece, şüphesiz istifade edilir olmaktan uzak bulunmaktadır.

Batı ülkelerinde yıllık ücret artışları için prodüktivite, ekonominin seyrinin dikkate alındığına, millî gelirin artışı geçinme indekslerinin araştırıldığına, taraflara yol gösteren devletin de iştirak ettiği karma kuruluşların mevcudiyetine daha önce temas edilmişti. Fakat ülkemizde bu temelsiz, mesnetsiz ücret artışları bir yandan sendikaların ideolojik baskıları öte yandan dar görüşlü ve menfaatini kollayan işverenlerle, siyasilerin müsamahaları sonucu bugünlere kadar tam bir ücret politikası anarşisi şeklinde gelişmiştir. Ne olursa olsun, sorumsuz bazı sendikacılarla kısa vadeli egoizmini düşünen işverenleri başbaşa bırakıp ücretlerin açık artırma yolundan veya adeta mahmutpaşa pazarlığı şeklinden çıkarılması mutlaka gerekmektedir. Bu gidişe son vermek için Devlet Plânlama Teşkilâtının Başkanlığında, Çalışma Bakanlığı, İşçi ve İşveren Konfederasyonları ve Millî Prodüktivite Merkezinden oluşacak bir komisyonun bu konularda taraflara yol gösterici bir vazifeyi üstlenmesi kaçınılmazdır.

TÜRK SANAYİ VE SORUNLARI

1980 yılından bu yana Türk Ekonomisindeki büyüme hızları aşağıdaki şekilde gelişmiştir.

TABLO I

	%	Tarım	Sanayi	Hizmetler	GSYİH
	1950-1962	5,2	8,3	7,4	6,3
I. Plan	(1963-67)	3,2	11,1	7,0	6,4
II. Plan	(1968-72)	3,3	8,3	8,3	6,7
III. Plan	(1973-77)	3,3	9,8	8,0	7,2
	1978	2,4	3,7	4,1	3,6 GSMH
	1979 (1)	3,4	-4,0	2,1	0,7 (4)
	1980 (2)	3,0	1,1	2,0	0,8 (4)
	1981 (3)	3,0	3,0	2,8	3,0 (4)

Kaynak : 1981 Yılı Program Çalışmaları

- (1) Son verilere göre gerçekleşme
- (2) Tahmin
- (3) Program
- (4) GSMH yüzdesidir.

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü üzere, Türk Sanayi 1950'lerden bugüne sürekli bir gelişim göstermiştir. Ancak son iki yıl içerisinde bu gelişim durmuştur. 1978'lerde ise kalkınma hızı birden düşmüştür. Bu düşüş özellikle sanayi sektöründe kendini göstermiştir. 1979 da ise, sanayi sektöründe gelişme bir yana, maalesef gerileme olmuştur.

Oysa, 1971'li yılların başında Türk Ekonomisi hızlı kalkınmanın mutlu sonuçlarını yaşamıştır. Ancak, 1973 yılından sonra bir çıkmaza girmiştir. 1979 yılının sonlarına doğru da ekonomi felç olma noktasına gelmiştir. Nitekim : 1976 yılında ortalama 162 lira değerinde bir adam/saatlik üretim yapabilen imalât sanayiinde 1977 yılında 149, 1978 yılında 140, 1979 da 135 liraya düşmüştür.

İmalât sanayinde verimlilikle ilgili gelişmeleri daha detaylı bir şekilde aşağıdaki tablodan izlemek mümkündür. Bu tablodan da açıkça görüleceği üzere 1976 - 1979 yılları arasında gerek Devlet, gerek özel sektörde verimlilik rakamları giderek düşmüştür. Tablo II, sanayinin içine düştüğü kötü durumu bütün çıplaklığıyla gözler önüne sermektedir.

Bu bunalıma geçişi hazırlayan temel faktörler ise şunlardır.

- Dünya petrol fiyatlarının artışı,
- Gelişmiş ülkelerde görülen durgunluk,
- Türkiye'ye uygulanan silâh ambargosu,
- Bunlara bağlı olarak ödemeler dengesinin açık vermesi,
- Enflasyonun giderek hızlanması,
- Sanayi sektörü devletin himayesinde gelişme politikası güttüğünden bu himaye sağlanamaz duruma gelince bir yanda eksik kapasite kullanımı, öte yandan ise hızlı fiyat artışları ortaya çıkmıştır.

TABLO II

İmalat Sanayinde Verimlilik

Yıl	Çalışılan Saat Başına Üretim Değeri TL.			Çalışan Kişi Başına Üretim Değeri TL.		
	Devlet	Özel	Toplam	Devlet	Özel	Toplam
1976	186	145	162	108.571	87.178	96.233
1977	168	135	149	108.028	77.934	90.050
1978	149	133	140	96.114	82.364	88.056
1979	144	127,3	135	88.918	77.666	82.666

Verimlilik İndeksleri

Çalışılan Saatlere Göre			Çalışanlar Ortalamasına Göre		
Devlet	Özel	Toplam	Devlet	Özel	Toplam
100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
90.3	93.1	92.0	99.5	89.4	93.6
80.1	91.7	86.4	88.5	94.5	91.5
77.4	87.8	83.3	81.8	89.3	85.9

Bu gelişmeler Türk Ekonomisinin halletmek zorunda kaldığı ana meseleleri şu şekilde ortaya çıkarmıştır.

- Ekonomik politika kararlarının alınması ve uygulanmasında hatalar, eksiklikler ve gecikmeler,
- Enflasyon,
- Giderek düşen kapasite kullanımı,
- İhracat performansı,
- Azalan yurtiçi tasarruflar,
- Dış borçlar,
- İşsizlik,
- Vergi yükünde adaletsizlik.

Türk ekonomisinin içine düştüğü bu durumun sosyal sonuçları ise, işsizliğin artması, gelir dağılımındaki eşitsizliğin giderek büyümesi ve ayrıca değişik sebeplerden kaynaklanmış olan anarşinin de hızla artması olmuştur. Böylece ekonomik istikrarsızlık ile siyasi istikrarsızlık karşılıklı etkileşim içinde ülkeyi dağılma noktasına getirmiştir.

Bu olumsuz gelişmeyi durdurabilmek için kesin tavır ortaya koymak zorunda kalmıştır.

İşte bu tavır ekonomik alanda istikrar tedbirleri içerisinde ortaya konmuştur.

Bu tedbirlerin ana hatları ise şunlardır.

— Ekonominin genel dengesini behamel kurmak, bunun için de piyasa ekonomisi kurallarını, zaaflarını bertaraf ederek işler hale getirmek. Bu da ekonomik idarede bir karar bütünlüğünü gerektirir. Ancak, bu şekilde kararlarda bir tutarlılık ve uyum sağlanır. Bu durum ise mikro seviyede müdahaleler yerine makro seviyede tutarlı kararlar almayı ve imalât sanayii ihracatta özel sektörün potansiyelinden ve dinamizminden azami şekilde istifade öngörülmüştür.

— İstikrar tedbirlerinin en önemli yanını enflasyonu kontrol altına alma politikası oluşturmaktadır. Birinci olarak öncelikle meselenin enflasyonun kontrolü olduğu vurgulanılmaktadır. Bu sağlanınca tekrar sıhhatli bir ekonomik büyümeye geçileceği belirtilmektedir. Bunu sağlamak için de ekonomik karar bütünlüğü içerisinde sıhhatli bir para ve kredi politikası izlenmesi yoluna gidilmiştir.

Ayrıca buna bağlı olarak kamu sektörünün açık finansmanı ortadan kaldırılacağı belirtilmektedir.

— Mevcut atıl kapasitenin tam kullanılması yeni yatırımlara nazaran öncelik kazanmaktadır.

— İhracatın süratle artırılması öngörülmektedir.

— Tasarrufların artırılması ve yönlendirilmesi için sermaye piyasasında şu temel düzenlemeye gerek duyulmuştur. Tasarrufların artışı sağlamak ve talebi (tüketimi) azaltmak için faiz hadlerini yükseltmek politikasına başvurulmuştur. Böylece emisyonu gitmeden üretim için gerekli sermaye birikimine gidilmektedir.

— Özel Yabancı Sermayenin teşviki öngörülmektedir.

Öte yandan 1980 yılında üretimi sınırlayan faktörler ise şunlardır :

1. Grevler sebebiyle ilk 9 ayda, geçmiş 5-6 yılın toplamından daha fazla işgünü kaybolmuştur.
2. Önemli ölçüde iş yavaşlatılması görülmüştür.
3. İlk 3-4 ay gerekli sanayi ham maddesi, işletme malzemesi teminindeki güçlükler.
4. Sınırlı da olsa elektrik kesintilerinin devam etmesi ve güvenilir enerjinin (voltaj ve frekans açısından) sağlanamamış olması.
5. İşletme finansmanı (nakit) sıkıntıları.
6. Öncelikle hammadde kitle taşınması sorunları.
7. Talep yapısının değişmesi ve talep daralması.

1980 yılında üretimi sınırlayan faktörler arasında bulunan grevler ve dolayısıyla işgünü kaybı bu yılda önemli boyutlara ulaşmıştır. Aşağıdaki tablodan 1972-1980 yılları arasında ortaya çıkan grevler ve kaybolan işgünü karşılaştırıldığında, durum daha bir açıklık kazanacaktır.

TABLO III
Grev Uygulaması

Yıllar	Grev Sayısı	Katılan İşçi Sayısı	Grevde Geçen Gün Sayısı	Kaybolan İşgünü
1972	48	14.879	2.297	659.362
1973	55	12.286	2.209	671.135
1974	110	25.546	4.104	1.109.401
1975	116	13.708	5.601	668.797
1976	58	7.240	3.691	325.830
1977	59	15.682	3.622	1.397.124
1978	87	9.748	4.457	426.127
1979	126	21.011	10.529	1.147.721
1980 (9 ay)	220	84.832	24.474	7.708.750

Kaynak : Çalışma Bakanlığı ve TÜSİAD'ın "The Turkish Economy 1980, adlı raporu, T. İşverenler Sendikası Konfederasyonu.

Lokavt Uygulaması

Yıllar	Lokavt Sayısı	Lokavt Süresi	İşçi Sayısı	Kaybolan İşgücü
1979	15	1.260	968	141.848
1980	11	1.029	1.031	93.019

Kaynak : Çalışma Bakanlığı.

Grevleri uygulayan sendikalara bakıldığında siyasî anarşinin yanı başında DISK'in yürüttüğü grevlerin, tamamen ideolojik bir amaca ve ekonomik anarşiye yönelik bulunduğu apaçık ortadadır. Bu durumu aşağıdaki tablo açıkça göstermektedir.

Grevlerin Sendikalara Göre Dağılımı
(5 Eylül 1980 de)

Sendikanın Adı	Grev Uygulanan İşkolu	Grevdeki İşyeri Sayısı	Grevdeki İşçi Sayısı
Bağımsız	5	10	719
DİSK	11	162	47.319
MİSK	3	3	127
TÜRK - İŞ	5	13	5.459
SOS - DEM - İŞ	1	1	20
TOPLAM	(14)	189	53.644

Kaynak : DPT; Ekonomik İstikrar Tedbirleri, sh. 158.

Türk ekonomisi ve dolayısıyla Türk Sanayi 1980 den itibaren yeni bir uygulamaya yönelmiştir. 1980 yılında üretimi sınırlayan faktörler belirlenmiştir. Bugün bu sınırlayıcı faktörlerin en önemli kısımları bertaraf edilmiş, diğerlerinin de bertaraf edilmesi için yoğun bir çaba gösterilmektedir. Konjonktürün de yardımı ile Türk sanayi yeni bir atılımın arifesine yaklaşmaktadır. Bu arada geçiş dönemi olarak nitelenen yeni uygulamada Türk Sanayi, ücret politikası ve çalışma mevzuatıyla ilgili olarak pek çok yeni düzenlemelere ihtiyaç duymaktadır. Ücret politikasıyla ilgili hususlar ana hatları ile şu şekilde sıralanabilir.

— Kıdem Tazminatı : Bu konuda sanayinin kaldıramıyacağı boyutlara ulaşmıştır. Toplu İş Sözleşmeleri incelendiğinde özellikle kamu kesiminde bu meselenin ifrata vardırıldığı görülmüştür. Ayrıca sendikaların pazarlık güçlerine göre birbirleriyle telifi ve izahı mümkün olmayan farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu durum çalışanlar arasında da bir eşitsizliği ortaya çıkarmaktadır. Ancak, özellikle kamu kesiminde kıdem tazminatları sözleşmelerde bol keseden verilmiş, fakat nasıl ödenileceği hiç düşünülmemiştir. Aynı zorluk özel sektör için tahammül edilmez boyutlara ulaşmıştır. Pek çok işyerinde kanunî kıdem tazminatına esas olan 30 günlük süre çok aşılmıştır. Kamu da 65 güne kadar çıkan işyerleri vardır. Özel sektörde ise ortalama 35 gündür.

— Türk sanayinde kalifiye işgücü sendikaların bugüne kadar uygulayageldikleri seyyanen zam politikası yüzünden epey zarar görmektedir .Bu durum, özellikle genç sanayi için, kalifiye eleman barındırabilmekte önemli bir hendikaptır. Bugüne kadar çoğunluğa, yeni kalifiye olmayan işçiye dayanma ihtiyacı sendikaları bu yöne itmiştir. Ancak bugün kalifiye işçilerin de bu duruma daha fazla dayanamayacakları açıktır.

— Toplu İş Sözleşmelerinde giderek ücret ödemeleri çıplak ücretten ziyade yan ödemelere doğru kaymaktadır. Türk Toplu İş Sözleşmesi düzeni genellikle emsal gösterme alışkanlığına sahip olduğundan, bu yan ödemelerin ardı arkası kesilememektedir. Dolayısıyla pazarlıklar esas ücret olan çıplak ücret yerine yan ödemelere kayarak ücret politikasını çıkmaza sokmaktadır. Bu gelişmeyi aşağıdaki tablodan izlemek mümkündür.

1973 - 1979 Yıllarında Çıplak Ücret ve Yan Ödemeler (9)

Yıllar	Çıplak Ücret	Yan Ödemeler
1973	60,0	40,0
1974	58,3	41,7
1975	56,5	43,5
1976	52,7	47,3
1977	49,7	50,3
1978	49,8	50,2
1979	49,3	50,7

— Ücret politikasında, ücret artışlarının objektif kısıtlara bağlanması konusunda istatistiki verilere ihtiyaç vardır. Bunlar ana produktivite ve fiyat istatistikleridir. Bunların muntazam bir şekilde derlenmesi ve değerlendirilmesi yönünde taraflara yön verebilmesi için objektif bir kurumun oluşturulması gerekmektedir.

— Yukarıda belirtilen hususa bağlı olarak, kurumlaşma çabaları aynı zamanda konuyu ücret ve diğer gelir gruplarındaki gelişmeleri de takibe yönelik bir ücret ve Gelirler Konseyi'nin teşekkülüne doğru ister istemez götürecektir. Zira Batıdaki gelişmeler de aynı rotayı takip etmiştir.

GEÇİŞ DÖNEMİ

Ancak 12 Eylül 1980 tarihinden sonra Millî Güvenlik Konseyi kararı ile, grevler ertelenmiş, toplu sözleşmeler askıya alınmış ve bazı işçi sendikaları faaliyetten men edilmiştir. Öte yandan çalışmaları Millî Güvenlik Konseyince durdurulmamış pek çok sendikanın faaliyetleri ise bu defa bazı Sıkıyönetim Komutanlıklarınca sınırlandırılmıştır. Böylece toplu sözleşme döneminin işleyişi önemli ölçüde aksamış ve bazı meselelerin ortaya çıkmasına yol açmıştır.

Toplu sözleşme düzeninin aksaması ile ortaya çıkan mütereddit hava esasen faaliyetleri durdurulmamış ve sınırlandırılmamış sendikaların bile toplu sözleşme imzalayabilme ve hatta sözleşmeler imzalanmış olsa bile uygulayabilme imkânını büyük ölçüde engellemiştir. Ayrıca faaliyetten men edilen sendikaların üyelerine % 70 avans verilmesini öngören genelge de ya tam olarak uygulanamamış veya değişik uygulamaları ve pek çok tereddütleri ortaya çıkarmıştır. Bu durum ise, çalışma hayatında bir huzursuzluğa yol açmıştır.

Daha sonra teşekkül ettirilen toplu sözleşme Yüksek Hakem Kurulu ile çalışanlar bu defa daha başka bir yöne kaydırılmıştır. Zaten çalışma hayatında uzun süredir devam eden huzursuzluk Yüksek Hakem Kurulu ile birlikte daha da artarak ve uzayarak devam edeceğe benzemektedir. Çünkü, Yüksek Hakem Kurulu bugün kadar alışılmamış bir biçimde ve karışıklıkta göreve başlamıştır ve bu şekildeki bir uygulamaya ise ilk defa rastlanılmaktadır. Öte yandan maalesef ülkemizde Toplu Sözleşme müzakereleri genellikle hukukçuların tasallutuna maruz bırakılmıştır. Oysa Toplu Sözleşme müzakereleri hukukî bir mesele değildir. Tamamen ekonomik bir olaydır. Kaldı ki elde birikmiş ve uzayıp giden sözleşmeler âcil bir karar gerektirirken, yepyeni bir teşekkülün oluşturulması ile yepyeni kişiler ve tartışmalarla kaybedilecek zaman, çalışma hayatındaki huzursuzluğu hat safhaya çıkaracağından hiç şüphe yoktur.

Oysa aynı konuda 12 Eylül öncesine kadar faaliyet gösteren Başbakanlık Toplu Sözleşme Koordinasyonu Kurulu, Kamu İktisadî Devlet Teşekkülleri ile ilgili sözleşmelerin büyük bir bölümünü bi-

tirmişti. Bu sebeple işlerin uzamaması için ve çalışma hayatındaki huzursuzlukların sür'atle giderilmesi amacıyla yine aynı kurulu görevlendirilebilirdi. Kaldı ki bu kurul KİT'lerle ilgili görüşmelerin tamamını bitirmişti. Sadece bazı sözleşmeler imza safhasına gelmiş ve imzaları gün meselesiydi. Böylece bu durumda bu sözleşmelerde şimdi yeni baştan ele alınmaktadır. Bu yeni sözleşmelerle sürenin uzayarak huzursuzlukların artması bir yana aynı sendikaya üye işçilerin bir kısmı daha önce imzaladığı için toplu sözleşmeden faydalanırken diğerleri faydalanamamaktadırlar. Öte yandan yan yana çalışan fabrikalardan biri toplu sözleşmeden faydalanırken, diğer fabrikada çalışan işçilerin faydalanamamaları hem işveren hem de işçi kesimini fazlası ile tedirgin etmektedir.

Bu sebeple geçiş dönemi içerisinde çalışma barışının sağlanabilmesi için toplu sözleşmeleri ya Başbakanlık Toplu Sözleşme Koordinasyon Kuruluna aktarılmalı veya Toplu Sözleşme Yüksek Hakem Kurulu daha az sayıda, ekonomik özelliği ağır basar tarzda ve sür'atli karar alabilen bir mercii durumuna getirilmelidir.

Diğer taraftan bugün toplu sözleşme taraflarından olan işçi kesiminin bir bölümü fiilen müzakerelere oturamamaktadır. Sözleşmeye oturabilenler de herhangi bir olumlu sonuç alamamaktadır. Kaldı ki sendikaların bir kısmı sözleşme yapamazken, diğerlerine böyle bir hakkın tanınması özellikle işçiler arasında eşitlik ilkesini zedelemektedir. Bu sebeple, geçiş dönemi için işçiler arasında eşitliği temin maksadıyla ve toplu iş sözleşmelerine işlerlik kazandırabilmek amacıyla tek tip bir uygulamanın daha doğru olacağı görülmektedir.

Sonuç olarak yeni düzenlemede toplu sözleşme müzakereleri Başbakanlık Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu Başkanlığında (veya Yüksek Hakem Kurulu) o işkolunda faaliyet gösteren işveren ve iştirak edebilen işçi kuruluşları arasında olabilmelidir. Bu müzakereler her bir işkolu için ayrı ayrı yapılmalıdır. O işkolunda olup da müzakereye katılamayan taraflar için ise teşmil mekanizması işletilmelidir. Her seviyede anlaşılan taraflar Toplu Sözleşme Koordinasyon Kuruluna gelmeye ve bu kurulun tesbit ettiği esaslara uymaya zorlanılmamalıdır. Ancak anlaşamayan taraflar için Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu son sözü söyleyebilen bir mercii olmalıdır.