

# Türk İşçisinin İktisadî İstikbali

*Prof. Dr. Reşat Nalbandođlu*

Malumdur ki düne kadar işçi sınıfının, Türk iktisadî hayatında büyük bir rolü yoktu. Cümhuriyetten beri memleketin iktisadî bünyesinin gelişmesi ve Türkiyede sanayiın kurulmağa başlamasıyla, bilhassa son senelerde, işçilerin memleketimizin iktisadî mukadderatındaki aktif rolleri artmıştır. Bu müsbet rolün zamanla, bilhassa sanayiın ilerilemesiyle gittikçe ehemmiyet kazanması beklenebilir.

Bu itibarla Türk işçisinin istikbalini, iktisadî bir görüşle incelemek, temas edilecek noktalar iş hayatımız için henüz % 100 aktüel olmasalar bile, mevsimsiz sayılmamak icabeder.

\*

\*\*

İşçinin iktisadî istikbali bahis mevzuu olunca, işçi kütlesinin içtimaî hâsıladan, millî gelirden hissesine düşen miktar, ki buna «ücret» diyoruz, ve bu miktara göre taayyün edecek hayat seviyesi gözümüzün önüne gelir. Ücret kelimesinin iki türlü mânası vardır. Bir defa bu kelime belli bir işçinin aldığı ücret, veya belli bir iş sahasında verilen ücret miktarını ifade eder. Bir de ücret deyince muayyen bir şahıs, muayyen bir sanayi şubesi dışında, umumî olarak iş yerlerinde işçilerin aldıkları ücret vasatî seviyesini anlamak mümkündür. Tabî bizim meşgul olacağımız ve ücretler adı altında bahis konusu edineceğimiz şey, bir gelir nev'i olarak bu umumî ücret seviyesidir.

Ücretin nasıl teşekkül ettiği, ne gibi tesirlere tâbi olduğu ve istikbalde ne şekiller alabileceği meseleleri mevzuumuz için büyük ehemmiyeti haizdirler. Bu cihetlere temas etmeden evvel üzerinde anlaşmamız lâzım gelen bir nokta daha vardır:

Ücret deyince anladığımız para miktarı (meselâ ortalama günde dört lira) bize ücreti ismen ifade eder. Fakat hepimizce malumdur ki bununla satın alınabilecek mal miktarı değişebilir. Ücretin

ismen ifade ettiği para miktarı arkasında cismen ifade ettiği mâl miktarı (reel ücret) bizim için daha mühimdir. Zira işçiyi alâkadar eden, emeğine mukabil aldığı liralara, kuruşlara değil, bunlarla pazarda satın alabildiği malların, bilhassa zarurî ihtiyaç maddelerinin miktarı, azlığı veya çokluğudur.

Ücretler umumî fiyat seviyesinin bir parçasıdır. Fiyatlar yükselirse, ücretlerin hakikatte aynı seviyeyi muhafaza edebilmesi için ismen artması lâzım gelir. Buna mukabil her ne şekilde olursa olsun ücretlerin artması da fiyatlara yükseltici bir tesir icra eder.

Ücretlerin nasıl teşekkül ettiğini daha yakından inceliyerek olursak görürüz ki, bir taraftan her iş sahasında çalışmaya âmade işçi miktarı, diğer taraftan bu gibi işçilere ihtiyaç miktarı, yani arz ile talep ücreti tâyin eder. İşçi az, ihtiyaç çok ise ücretler yüksek, işçi çok, ihtiyaç az ise ücretler düşüktür. Ancak bunun yanında ve daha umumî olarak ücretlerin, asgarî maiyet seviyesi ile, işe alınacak son işçinin işverene temin edeceği kâr haddi (nihaî produktivite) arasında temevvüç ettiği, binaenaleyh arz ve talep kanununun bu iki hâd arasında cari olduğu söylenebilir (1).

\*  
\*\*

Buradan çıkan mâna şudur: Bir memlekette hayat seviyesi yüksek ise, asgarî geçim seviyesi de nisbeten yüksek olacağından ücretler yüksek, hayat seviyesi düşkün ise, asgarî maiyet seviyesi de dün olacağından ücretler daha düşük olur. Meselâ bu mânada harpten evvelki Avrupada ücretler Japonyadan daha yüksekti. Çünkü Japonyada asgarî maiyet seviyesi bir avuç pirince kadar inebilir. Fakat Avrupada, bazı memleketlerde bir bardak şarap veya birası da dâhil olmak üzere işçi geçim seviyesi muayyen bir yaşama seviyesinden aşağı inemezdi.

Türkiyeye gelince, memleketimizde birbirinden bariz surette ayrı iki çeşit hayat seviyesi mevcuttur. Birincisi başta İstanbul olmak üzere şehirlerde yaşayan halkın hayat seviyesi, diğeri kırk küsur bin köy ve birer büyük köy halinde kalan bir çok kasabalarımızda yaşayan halkın, ki % 80 ekseriyeti teşkil etmektedir, hayat seviyesi. Tabii bu iki yaşama seviyesinin ortalaması dün bir hayat standardı vermektedir. Asgarî geçim seviyesi dün olduğundan Türkiyede ortalama ücretler düşük ve işçimizin ha-

(1) Alfred Amonn, Das Lohnproblem, Bern 1945 S. 23.

yat seviyesi dündür. Maamafih bu durumun son harp yılları da dahil olmak üzere gittikçe iyileşmekte olduğuna ayrıca işaret etmek lâzımdır. Filhakika son on sene zarfında geçim masraflarında vukua gelen değışiklik karşısında en az zararlı çıkan ve demin işaret ettiğimiz sebepten dolayı fiyat yükselişine daha çobuk intibak kabiliyeti gösterebilen gelirler ücretler olmuştur. Buna rağmen Türk işçisinin bugünkü iktisadî durumu, medenî cemiyetlerin işçilerine nazaran çok geridir. Bu hususta bazı rakamlar zirkedelim. Türkiyede ücretler ortalamasını 1948 de ayda 75 lira olarak alırsak, ki bütün Türkiye vasatîsi olarak hayli yüksek bir rakamdır, diğer memleketlerde vaziyet şöyledir: Cenevre Beynelmîlel İş Bürosuna göre 1948 de diğer memleketlerde aylık ücretler bizim paramızla ve yuvarlak rakamlarla Bulgaristanda 140 lira, Danimarkada 270, İngilterede 290, İsviçrede 410, Amerikada 640 liradır (2).

Diğer taraftan harbtan evvel Türkiyede yapılan aile bütçeleri anketi neticeleri bize İstanbulda Türk işçisinin geçim vaziyetleriyle diğer memleketler işçilerinin geçim vaziyetleri arasında bir mukayese yapmak imkânını vermektedir. Filhakika bu anket neticelerine nazaran 1938 de İstanbulda işçi geçim masraflarının ihtiyaç grupları itibariyle yüzde dağılışı nisbetleri şöyledir (3):

	Gıda	Mesken	Fevvir, Teshin	Giyim	Diğer kültür
Türkiyede (Aylık kazanç, ortalama 45 lira)	% 58	13	7	11	11
Bulgaristanda	% 50	14	6	13	17
İsviçrede	% 37	18	5	9	31
Amerikada	% 37	21	5	11	26
Ankarada memur (Aylık kazanç, ortalama 106 lira)	% 36	22	7	15	20

Bunlardan gıda ihtiyacının başlıca gıda maddelerine dağılışı da enteresandır. Aynı anket neticelerine nazaran İstanbulda bir işçinin (kâhil bir işçi için hesaplanmış) sene zarfında istihlâk ettiği gıda maddeleri kilogram olarak şöyledir:

(2) Revue Internationale du Travail, Février 1949 P. 247.

(3) Şefik Bilkur : Türkiyede yaşayış seviyesi ve geçinme endeksleri, Türkiye ekonomisinin başlıca meseleleri, Ankara 1944. S. 342.

	EkmeK	Et ve balık	Süt, yoğurt peynir	Sebzé Meyve	Şeker
Türkiyede	223	23	40	132	14
Bulgaristanda	212	38	55	102	9
İsviçrede	88	30	290	115	29
Amerikada	73	79	170	170	32
Ankarada memur	163	38	63	176	22

Bu rakamlardan Türkiyeye ait olanlar İstanbul işçilerinin ortalama geçim durumlarını ifade ettikleri halde, diğer memleketlere ait olanların, memleketin umumî işçi durumunu gösterdiğine tekrar işaret etmek lâzımdır.

Bu mukayeseden anlaşılır ki iktisatta Engel kanunu denilen kaideye uygun olarak işçilerin gelir miktarları ve geçim seviyeleri yükseldikçe geçim masraflarında, gıda masraflarının yüzde nisbeti azalmakta, mesken, giyim ve kültür masrafları nisbetleri çoğalmaktadır. Bilâkis gelir miktarları azaldıkça ve geçim seviyesi düşüktükçe gıda maddelerinin geçim masraflarındaki hissesi büyümektedir. Aynı hadise her ihtiyaç grubu içinde, bu arada gıda ihtiyacının tatmininde kendisini göstermekte, gelir miktarı çoğaldıkça ve geçim seviyesi yükseldikçe ekmeK, hububat gibi ucuz ve az kalorili gıda maddelerinden, et, süt, şeker gibi pahalı ve daha yüksek kalite ve kalorili gıda maddelerinin istihlâkine doğru bir tekâmül müşahede edilmektedir.

Görülüyor ki adı geçen memleketler arasında Türkiye ortalama ücret seviyesi en az olan memleket olduğu gibi, pek tabii olarak hayat seviyesi de en dún olan memlekettir. Filhakika Bulgaristanda ücretler ortalaması Türkiyeye nazaran takriben iki misli, İngilterede dört, İsviçrede altı misline yakın, Amerikada ise hemen hemen dokuz mislidir.

Bu vaziyetin başlıca sebepleri, istihsal mekanizmamızın iptidailiği, iş randımanının düşük olması, neticede cemiyet halinde içtimaî hasılanın, millî gelirin pek cılız bulunmasıdır. Türkiye millî geliri tahminlere göre 1948 senesi için 7 milyar 650 milyon Türk lirasıdır. Yani nüfus başına senede 388 lira düşmektedir (4). Halbuki aynı miktar, bizim paramızla 1948 de İngilterede nüfus başına senede 2.600 lira (millî gelir 122 milyar Türk lirası) (5). İsviçrede nüfus başına 3.400 lira (14 milyar Türk lirası), Amerikada ise nü-

fus başına 4.200 liradır (millî gelir 1948 de 214 milyar dolar, yani resmî dolar kuruyla 600 milyar Türk lirası).

\*\*

Şimdi millî gelirimizin, ücretlerin ve hayat standardımızın düşük olmasına sebep olan zaaf noktalarını daha yakından gözden geçirelim. İstihsal mekanizmamızın iptidailiğinden bahsettik. Burada ehemmiyeti haiz olan iki unsurdan birisi istihsal vasıtaları, diğeri bu vasıtaları kullanan insan elemanıdır. Türk istihsal mekanizması her iki noktada çok zayıftır. Her nevi istihsal alanında, istihsal vasıtalarımızın geriliğini anlamak için çok fazla teferruata girmeye lüzum bulunmadığını takdir edersiniz. Ziraat sahasında istihsal vasıta ve teçhizatının iptidailiği meydandadır. Halihazırda 3 küsur milyon çiftçiden, ancak 3-4 yüz bini pullukla ziraat yapmakta, geri kalan 2.000 i ilk çağlardan kalma kara sabanla toprağı işlemektedir. 1946, 47, 48 senelerinde hariçten idhal edilen ziraat aletleri arasında 2150 traktör, 17,070 pulluğa mukabil, 1,227,000 saban demirinin mevcut olması ziraat sahasında bu üç vasıtanın kullanılmış nisbetlerini göstermek bakımından şayanı dikkattir (6).

Kamyon, traktör, harman makinesi, orak makinesi gibi modern ziraat vasıtalarına gitmeden, ki bunların mevcudu da lâyiki veçhile kullanılamamaktadır, sapan yanında kağrı arabasını, öküzle çifti, harmanı ve taşıtı, buğdayın toprağı gömülerek ambarlanmasını ve ilâh... göz önüne getirebilirsiniz. Sanayi ve münakalât sahasında da vaziyet daha parlak değildir. Bu hususta en mühim işçi kütlemizi ihtiva eden Zonguldak kömür madenlerinin istihsal vasıta ve teçhizatına, başlıca sanayi merkezimiz olan İstanbulun her semtinde, hergün gördüğümüz işletme ve atölyelerin perişanlığına işaret etmekle iktifa olunabilir.

Bu vasıtaları kullanan insan elemanına gelince; bir taraftan memleketimizin umumî kültür seviyesiyle, diğerk taraftan iktisadî refah seviyesiyle mütenasip olarak insan elemanının meslekî ehliyeti son derece kifayetsizdir. Bu nokta ziraat başta olmak üzere bütün istihsal alanları için doğrudur. Netekim sanayi işçimizin

(4) Şefik Bilkur; National Income of Turkey.

Türk Ekonomisi, Ocak 1949. S. 16 ve şubat 1949 S. 42.

(5) The National Income, The Economist, April 10, 1948 S. 595.

(6) Tarım İstatistikleri, İstatistik genel müdürlüğü.

istihsal randımanının düşük olması mühim bir kısmı itibariyle işçimizin kalifiye olmamasından ileri gelmektedir (7).

Netice olarak Türkiyede işçinin randımanı çok düşüktür. Biliyoruz ki bu noktanın ücret seviyesiyle, binnetice işçinin iktisadî istikbali ile çok sıkı alâkası vardır. Hakikî ücret, işin randımanına tâbidir. İşin randımanı, istihsal miktarının, işçi miktarına bölümü demektir. Meselâ bir memlekette 100 ton kömür günde 100 işçi tarafından istihsal edildiği halde, diğer memlekette ancak 200 işçi tarafından istihsal edilebilirse, birinci memlekette işin randımanı (prodüktivitesi) ikinciye nazaran iki mislidir. Orada kendiliğinden, hakikî ücretlerin de diğerine nazaran iki misli olması, diğer şartlar sabit farzedilirse, büyük ihtimal dahilindedir.

Bu mukayeseye bakınca kolayca tasavvur edilebilir ki, işin randımanı bir taraftan işçinin mesleğindeki bedenî ve fikrî ehliyeti diğer taraftan hayat standardına tâbidir. Hayat standardı yükselirse işçinin verimi yükselir. Zira iyi gıda alarak beslenen, arzu ettiği gibi giyinebilen, iyi ve rahat bir evde yaşayan işçinin hem bedenî hem fikrî kabiliyeti artar. Netice itibariyle işçi daha verimli çalışabilir (8). Bunlar yanında işçinin çalışma esnasında kullandığı istihsal vasıtalarının mükemmelliği işin verimine yarı yarıya tesir eden faktördür. Meselâ kömür madenlerinde çalışan türk işçisinin gürlük istihsal randımanı 500 kilo iken bu miktar Almanya veya Polonyada 2,000 kilo, Amerikada 4,000 kilodur. Bunun sebebi sadece işçinin kalifiye olması değildir. Nitekim Polonyalı veya Amerikan maden işçilerini Zonguldak kömür havzasında çalıştırdığımızı farzetsek, randıman gerçi 500 den meselâ 1000'e çıkacaktır. Fakat hiç bir zaman iki bine, üç bine yükselmiyecektir. Zira işçinin ehliyetinden maada, işletme organizasyonunun, sevk ve idareyi, bilhassa istihsal vasıta ve teçhizatını aynı mükemmeliyet derecesine çıkarmak gerektir ki aynı randımanlar beklenebilsin. Bir memleketin istihsal vasıta ve teçhizatının mükemmelliği ise sermayeye mütevakkıftır. Şu halde bir memleket kapital bakımından ne kadar kuvvetli olursa, işin randımanı o derece yükselir. Netekim Alman, İngiliz, işçilerinin randımanına nazaran Amerikan işçisinin randımanının en az iki misli olmasının sebebi, ikincisinin daha mükem-

(7) Ahmet Ali Özeken, Türkiyede sanayi işçileri. İctimai Siyaset Konferansları, İstanbul 1948, S. 67.

(8) E. Brunner, Gerechtere Lohngestaltung. Industrielle Organisation, Zürich 1946, Heft 3, S. 69.

mel istihsal vasıtalarına malik olmasından ibarettir, diğer bir ifade ile Amerikann kapital bakımından daha kuvvetli bulunmasının bir neticesidir. Hülâsa olarak iş saati başına düşen kapital miktarı işin randımanım tâyin eder. Bu konuda İngiltere ile Amerika arasında yapılmış olan bir mukayese hakikaten enteresan bir netice vermiştir.

Bu memleketlerde, umum sanayiın İngilterede % 50 sini, Amerikada % 40 mı teşkil eden (32) sanayi şubesinde yapılan bir incelemede, Amerikada işin randımanının İngiltereye nazaran % 220 -280 ortalama 2,5 misli daha yüksek olduğu neticesine varılmıştır (9).

Biraz evvel ücret seviyelerinden bahsederken görmüştü ki İngilterede aylık ücret vasatısı bizim paramızla 210 lira olduğu halde Amerikada 640 liradır. Yani Amerikada ücretler İngiltereden 2 - 2,5 misli yüksektir. Bu nisbetle İngiliz ve Amerikan işçilerinin randımanları arasındaki nisbetin birbirine çok yakın olması, hakikî ücret seviyesinin, işin randımanına tâbi bulunduğu hakikatini teyid etmektedir. Bu farkın başlıca sebebi Amerikada istihsalin İngiltereye nazaran daha fazla kapitalize olması, iş saati başına düşen kapital miktarının daha yüksek bulunmasıdır (10).

Bu nokta bir bakıma işçinin iktisadî istikbali bakımından bir nirengi noktası teşkil etse gerektir. Zira işçi sınıfı uzun zaman kapitalist kazançların, ücretlerin zararına büyüdüğüne kani olmuş, bunun mantikî bir neticesi olarak işçi ücretlerinin yükselmesine gayret ederken, kapitalist kazançların azalmasını kendisine düstur ittihaz etmiştir. Halbuki müteşebbisin kazancı kapitalin başlıca kaynağıdır. Müteşebbis kazancı dolayısıyla artan kapital, işin randımanını çoğaltır. Bu takdirde ücretler ismen aynı seviyede kalsalar bile, hakikî miktarları, yani satın aldıkları mal fazlaşır. Hakikî ücret artışı budur. Şu halde bir memlekette müteşebbis kazancıyla, kapital ile mücadele etmek, kapitalin çoğalmasına manî olmağa çalışmak işçi kütlesi için bindiği dalı kesmekle beraberdir.

Bu izahattan anlaşılıyor ki, iş veren işçiye mühtaçtır. İşin randımanı yarı yarıya insan elemanının kifayetine, bu da işçinin refah seviyesine bağlı bulunduğu cihetle, ücretlerin reel olarak yükselmesi, işçinin refaha kavuşması, müteşebbisin menfaati icabıdır.

(9) Emil Küng, *Ist. das schweizerische Kostenniveau überhöht?* Aussenwirtschaft, Zürich 1946 Heft 2. S. 66.

(10) Umbreit, Hunt, Kinter, *Fundamentals of Economics*, New-York 1948 S. 351.

Aynı şekilde işçi de müteşebbise muhtaçtır. Filhakika işçinin müteşebbise ihtiyacı sadece iş bulması bakımından değildir. Aynı zamanda işinden aldığı ücretin, kendisini insanca yaşatacak seviyede olması için müteşebbisin kapital bakımından kuvvetli olmasına muhtaçtır. Zira ücretlerin hakikaten yükselmesi işin randımanına, bu da yarı yarıya istihsal vasıtalarının mükemmelliğine diğer bir ifade ile kapitalin bolluğuna bağlıdır. Kapitalin teşekkülü ve çoğalması müteşebbis kazancının mevcudiyetine ve artmasına bağlı olduğuna göre, müteşebbisin kazanması işçinin menfati icabıdır.

Aşağıda tertip ettiğimiz tablo işçi ile müteşebbis arasında mevcut karşılıklı iktisadî menfaati daha iyi tasvir edebilir kanaatindeyiz.

Bir kömür madeninde çalışan işçilerin meslekî kalitesini, refah seviyesini, istihsal vasıtaları bakımından teçhizatını derecelendirecek olursak, ücretleriyle istihsal randımanları ve maliyet fiatları arasında takriben şöyle bir münasebetin mevcut olduğu söylenebilir.

İşçinin kalitesi	Refah seviyesi	Kullandığı istihsal vasıtaları	Aldığı ücret	Gündelik istihsal randımanı	Ton başına maliyet
			T.L.	Kg.	fi. T.L.
Acemi maden işçisi (Türkiyede)	dûn	iptidaî	3	500	6
Usta maden işçisi (İşgal altındaki Almanya'da)	dûn	iyi	5	1000	5
Usta maden işçisi (Polonyada)	iyi	iyi	8	2000	4
Kalifiye işçi (İngilterede)	iyi	modern	9	2600	3,5
Kalifiye işçi (Amerikada)	yüksek	mekanize	12	4000	3

Bu tablonun ilk rakamlarıyla son rakamları mukayese edilirse ücretlerin 4 misli, istihsal randımanının 8 misli arttığı, maliyetin yarı yarıya düştüğü görülür. Maliyet masraflarının azalması neticesinde müteşebbis kazancı artarak kapital teşkilî payının büyüdüğü (ki ücretlerin artmasının da aynı istikamette bir tesir yaptığı malumdur.) düşünülürse en rasyonel istihsal vasıtalarının kullanılmasını



mümkün kılarak işin randımanını arttıran kapitalin de, ücretlerin ve randımanın artması ile müvazî olarak çoğaldığı neticesine varılır.

Takdir buyurursunuz ki bu çetrefil hakikatin anlaşılması pek kolay olmamıştır. Bu sebepten insanlar uzun zaman karşılıklı olarak, hakikaten bindikleri dalı kesmişlerdir. Netekim bugün de bu menfaat birliği tamamen anlaşılma, daha doğrusu geniş tabakalara yayılmış değildir.

\*  
\*\*

Görülüyor ki işçinin iktisadî istikbali bahis mevzuu olunca hal edilmesi lâzım gelen ilk dâva sathî bir görüşle görüldüğü gibi ücretlerin ismen yükselmesi dâvası değil, reel ücretin dayandığı esasın ne olduğunu tâyin etmek meselesidir.

Ekseri işçiler ücretlerinin kaynağının iş verenin kesesi olduğunu zannederler. Onun için ücretlerinin artması lüzum ve imkânını bu kesenin durum ve imkânlarını gözönüne getirerek ölçerler. Hattâ bu kanaatle iş verenin sarfiyatıyla kendi masraflarını sâfiyane mukayese ederler. Aradaki büyük hisbetsizliklerden pek tabii olarak bir adaletsizlik çıkarırlar. İşçi toplulukları olarak işçi sendikalarının ücretler hakkındaki görüşü ise, bir tek müteşebbisin iktisadî rolünden, kapitalist sınıfın yekûn itibariyle iktisadî hâkimiyetine intikal etmiştir. Bu görüşe göre ücretler, patronlar, kapitalistler, kodamanlar tâbiriyle mukabil karargâhta görüldükleri âşikâr olan müteşebbislerin kazanç paylarına, yani kısmen insaflarına bağlıdır. Bu görüşe göre ücretlerin artması bu zümrenin menfaatleriyle çarpıştığı içindir ki, işçinin hayat seviyesini lâyük olduğu ve mümkün bulunan seviyeye yükseltmek kabil olamamaktadır. Yani mevcut adaletsiz durum bu zümrenin kâfi dercede hakkaniyet ve anlayış göstermemesinden ileri gelmektedir.

İçtimaî hâsılada işçi sınıfının payını ifade eden ücretlerin, adaletsiz bir dağıtma sistemine dayandığı hususundaki bazı ilmi ihtilâf ve görüşlerin de büyük bir kısmı itibariyle bu gibi mukayeselerin tesiri altında kaldığı muhakkaktır. Halbuki meseleyi daha yakından tetkik edecek olursak görürüz ki, bu mütalâa iki cihetten yanlıştır.

1. Ücretlerin, müteşebbis kazançları sırtından ehemmiyetli bir yükseltilmesine maddeten imkân yoktur. İngiliz işçi partisi hükümetinin iktisad ve maliye nazırı olan ve harp sonrasmdanberi İngiliz iktisadî mukadderatını elinde tutan Sir Stafford Cripps'in

dediği gibi, şirket kazançlarının yarıya indirilmesi, işçi ücretlerinin ancak % 4 artmasını temin edebilir (11).

Şu halde işçilerin miktarı çok olduğundan, kazandıkları her 100 kuruşu 104 kuruş yapabilmek için müteşebbisin (her ne kadar geliri çoksa da miktarı az olduğu cihetle) gelirinin yarısını tenzil etmek lâzım gelir. Amerikada 1919 - 39 seneleri arasında sanayi'de istihsal kıymetinin ortalama % 34 ünü ücretler teşkil ettiği halde müteşebbis kazançları zarar senelerinde % - 6 ya kadar inen, kâr senelerinde % + 5 e kadar yükselen ortalama % 2 yi geçmemektedir (12).

Bunu bir misalle gözümüzde canlandıralım. A mensucat kolektif şirketinin fabrikasında bin küsur işçi ve müstahdem çalışmaktadır. Senede 10 milyon liralık ciro yapan şirket 1 milyon lira kazanmakta, maliyet masrafları arasında senede, vergiler çıktıktan sonra 3 milyon liralık ücret tediye etmektedir. 1 milyon lira kazançtan % 70 vergi çıktıktan sonra geri kalan 300.000 lira şirketin altı ortağı arasında taksim edilmektedir. Şimdi işçi ücretleri olan 3 milyon lirayı % 5 arttırmak, yani işçinin eline geçen her 100 kuruşu 105 kuruşa çıkarmak için, müteşebbis kazancının yarısını tarhetmek lâzımdır. Akla gelebilir ki beş kuruş, beş kuruştur; günde 4 lira kazanan işçi için 20 kuruş eder; bir paket sigara parası oradan çıkar, yine bir faydadır. Şirket ortaklarının kazancını yarıya indirecek olursak, onlar senede 50.000 lira ile geçinecek yerde 25.000 lira ile geçinebilirler.

Ücretlerde % 5 bir yükselme temin eden bu mütalâa buraya kadar doğrudur. Ancak yanlışlığın ikincisi ve daha mühimmi burada başlar.

2. — Filhakika meselenin unutulmuş tarafı şudur. Hakikatte mensucat fabrikası sahipleri senede kazandıkları 300.000 liranın ancak yarısını harcamakta, diğer yarısını tasarruf ederek, yeni inşaat, yeni tesisler, yeni makineler halinde her sene fabrikaya yatırmaktadırlar. Daha mükemmel istihsal vasıtaları sayesinde daha rasyonel çalışılmakta, daha bol istihsal yapılmakta ve saat başına işin randımanı yükselmektedir. Müteşebbis kazancı yarıya indirilince bu tasarruf ve kapital teşkili yapılamıyacak veya daha az yapılabilecek, fabrikanın tekâmülü ve işin randımanı yerinde say-

(1) The Reward of Work, The Economist, September 11, 1948, S. 402.

(12) Umbreit, Hunt, Kinter, Fundamentals of Economics, New-York 1948 S. 388.

caktır. Gerçi yukarıda serdedilen mütalâaya uyarak ücretlerin her 100 kuruşu 105 kuruşa çıkarılabilir. Fakat daima bu seviyede kalmağa mahkûm olur.

Müteşebbis kazancından düşürülen ve işçi ücretine ilâve edilen 150.000 liranın pek âlâ burada da tasarruf edilebileceği düşüncesine gelince; yüksek gelirlerle dün gelirlerin tasarruf imkân ve kabiliyeti arasında, burada tafsilâtına girilemeyecek iktisadî sebeplerden dolayı birinciler lehine büyük bir fark mevcut olduğundan bu mütalâa varid olamaz (13).

Gelirin mevcut tevzi sistemi dahilinde ise, ücret seviyesi daimî surette yükselmekte, bu yükseliş müteşebbis kazançlarının fazlalığı nisbetinde süratlenmektedir. Amerikada ücretlerin randımına muvazî olarak ortalama 20 senede bir iki misline çıktığı hesap edilmiştir.

Filhakika bu noktanın diğer kestirme bir isbatı, müteşebbis sınıfı yüksek kazançlar elde eden kapitalist memleketlerde, (Amerikada nüfusun % 2,2 si millî gelirin % 28 ini elde etmektedir) (14).

İşçi sınıfının ücret ve hayat seviyesinin çok yüksek olması, bilâkis kapital sahibine tahammül edilmeyen ve işçi cennetinden bahsedilen memleketlerde, işçi sınıfının ücret ve hayat seviyesinin çok düşük bulunmasıdır. Aşağıda zikredeceğimiz rakamlar reel ücretin ölçülmesi bakımından şayanı dikkat bir mi'yar teşkil etse gerektir:

Amerikada 1948 de ortalama işçi haftalığı 53 dolardır. Umumiyetle bir işçinin 10 dakikalık işi ile bir paket sigara, bir saatlik işi ile lokantada bir öğle yemeği, bir günlük işi ile bir çift ayakkabı, bir haftalığıyla bir takım elbise, bir seneliği ile hiç kullanılmamış, 6 aylığıyla az kullanılmış bir aylığıyla çok kullanılmış bir otomobil, iki seneliğiyle üç odalı bir ev satın alınabilmektedir (15).

Türkiyede ortalama işçi haftalığını 18 lira kabul edebiliriz. Umumiyetle bir işçinin bir saatlik işiyle bir paket sigara, bir gündeliğiyle bir öğle yemeği, bir haftalığıyla zar zor bir ayakkabı, bir buçuk aylığıyla bir takım elbise satın alması mümkündür. Yeni bir otomobil satın almak için takriben 10 sene, üç odalı bir ev için ise 15 sene çalışması lâzımdır.

İtalyada 1947 de vaziyet şöyledir: yarım saatlik ücretle bir

(13) Wilhelm Röpke, Die Lehre von der Wirtschaft, Zürich 1946 S. 227.

(14) Yanzen, Stephenson, Everyday Economics, New York 1941 S. 474.

(15) Der Reichtum der Vereinigten Staaten,  
Neue Zürcher zeitung, 6 Januar 1949.

litre süt, bir saatlik işle bir litre şarap, yarım gündelikle bir kilo şeker veya zeyinyağı, bir gündelikle bir kilo et, bir buçuk gündelikle bir kilo tereyağı, yarım haftalıkla bir çift ayakkabı, üç haftalıkla bir takım elbise satın alınabilir (16).

Bu rakamlar arasında bir mukayese yapacak olursak görürüz ki Amerikan işçisinin reel ücret seviyesi türk işçisinin ücret seviyesinden aşağı yukarı 7-8 misli, italyan işçisinin ücret seviyesinden 3 - 4 misli daha yüksektir.

\*\*

İşçilerle iş verenler arasındaki menfaat birliği, neticede gaye birliği, bugün artık her memlekette kendini kabul ettirmeğe başlamıştır. Bu müsbet anlayışın tatbikattaki tezahürleri olarak, bilhassa ikinci dünya harbinden sonra, bir çok memleketlerde işçilerle müteşebbisler arasında, iktisaden ehemiyeti haiz her işletmede hususî teşkilât kurulmuş bulunmaktadır.

Memleket	Kurulduğu tarih	Kurulan teşkilât
İngiltere	1946	Muhtelit danışma heyetleri
Fransa	1946	Muhtelit işletme komiteleri
İtalya	1947	İşletme dahilî komisyonları
Kanada	1944	Muhtelit istihsal komiteleri
Finlandiya	1946	Muhtelit istihsal komiteleri
Amerika	1948	Muhtelit istihsal komiteleri

Burada teknik teferruatına girişmeğe imkân olmayan bu kurullar, kanunî şekiller almakla beraber, bir taraftan işçi sendikalarının, diğer taraftan müteşebbis birliklerinin serbest temas ve müzakereleri neticesinde kurulmuşlardır. Gayeleri işçilerle müteşebbis arasında devamlı ve iyi münasebetler idame etmek ve iş birliği ruhunu za'fa uğratmamaktadır. İşletmenin istihsal durumu, iktisadî vaziyeti, iş şartları, ham maddelerden yapılan istifadenin derecesi, iş ihtilâfları, işçinin gıda durumu, meslekî ve teknik bilgilerinin arttırılması, işten çıkarılmalar ve ilh... bu teşekküllerin danışma ve müzakere sahasına girmektedir (17). Komisyonlarda ekseriya işletmenin büyüklüğüne göre 3 - 5 işçi mümessili, müteşebbis mü-

(16) Löhne und Kaufkraft in Italien,  
Neue Zürcher Zeitung. Handelsteil, 8 April 1948.

(17) Niilo A. Mannio, La Politique sociale de la Finlande,  
Revue Internationale du Travail, Janvier - Février 1948 S. 1, S. 18.

messilî, bazı ahvalde, meselâ çalışma müdürlüğünden resmî memurlar bulunmaktadır.

İş verenle işçiler arasındaki bu yaklaşma ve tesanüd, işçi sınıfıyla kapitalist sınıf arasındaki zıddiyeti, hattâ sessiz kini ortadan kaldırmağa hizmet etmektedir. Zira işletmede, müteşebbisin işçilerin gözünden saklayacak, onlar aleyhinde bir faaliyeti bulunmadığı, her hareketinin kendisinin olduğu kadar işçilerin de menfaatine, müşterek gaye olması lâzım gelen işletmenin menfaatine olduğu tezahür etmekte, bu sayede işçilerin patronlarına karşı duydukları (uzun zaman sendikalar tarafından yanlış bir siyasetle köruklenmiş olan) itimatsızlık havası zail olmaktadır.

Bu yeni görüşün ışığı altında işçilerle iş verenler arasındaki münasebetlerde hâkim bir rol oynayan sendikaların hareket tarzlarında yeni bir safha açılmış bulunmaktadır. Bu safhada mücadele yerine anlayış, zor ve cebir yerine müzakere ve anlaşma kaim olmuştur. İşçi ile müteşebbis arasında bir menfat ayrılığı değil, bir menfat beraberliğinin mevcut olduğu kanaati bu yeni havaya hâkim bulunmaktadır.

\*  
\*\*

Buraya kadar söylediklerimizi türk işçisinin iktisadî istikbali bakımından hülâsa edecek olursak diyebiliriz ki:

1 — Türk işçisinin iktisadî istikbali, ücretlerin ismen değil, cismen artmasındadır. Bu netice ancak işin randımanının yükselmesi ve millet halinde istihsalin artmasıyla elde edilebilir.

2 — Randımanı yükseltmek için işçinin çalışma şevkini, kültür seviyesini, meslekî bilgisini, mesleğine bağlılığını arttırmak lâzımdır. Her sahadaki işçinin, bilhassa sanayi işçisinin meşgalesini geçici bir kazanç vasıtası addetmeyip, hakikaten bir meslek olarak telâkki etmesinin randıman üzerindeki tesiri büyüktür. Bu sayede elde edilecek meslekî meharetin temin edeceği randıman artışına ilâveten, iş hayatındaki devamlılık, meslekî haysiyet ve şerefın teşekkül edip kuvvetlenmesi, randımanı daha yüksek bir seviyeye çıkaracaktır. Bu gibi psikolojik faktörlerin iş hayatındaki ehemmiyeti küçümsenmemelidir. Bu cihet son harp yıllarında bilhassa demokrat memleketlerin elde ettikleri neticelerle teyit edilmiştir.

3 — Randımanı artırmanın başlıca şekillerinden birisi işçinin refah seviyesini yükseltmektir. Ancak burada refah kelimesinden sadece maddî refahı değil, manevî huzuru da kasdettiğimizi hatırlatmak yerinde olur. Zira sosyal tedbirlerle, işçi sigortalariyle, iş-

çinin içtimaî emniyeti arttırılınca işinin veriminin artacağı pek tabiidir. Hattâ bu hususta işçinin mülkiyetsiz değil, ufak bir mülke sahip olması, meselâ bir ev, bir küçük bahçeye sahip bulunması bile randımanına tesir eder.

4 — İşçinin teşkilâtlandırılması çok lüzumludur. Sendikaların iş şartlarının düzenlenmesi ve iyileştirilmesinden başka bilhassa ücretlerin tâyininde gördükleri hizmetler büyüktür. Bu sayede Avrupada son 70 - 80 sene zarfında işçinin iktisadî ve sosyal durumu elle tutulacak derecede düzelmiş, işçi sınıfının refah seviyesi, içinde bulunduğu memleketin hayat standardı ile mütenasip, hattâ daha seri bir tempo ile iyiliğe doğru gitmiştir.

5 — Sendikalar işçilerin meslekî bilgi ve yetiştirmeleriyle de bilhassâ alâkadar olmalıdır. Bu sahada konferanslar, meslekî kurslar, gece dersleri, stajlardan çok istifade edilmiştir. Hattâ sadece iş hayatının tâbi olduğu iktisadî ve içtimaî realitelerin anlaşılması ve irçî kütlesine yayılması bile bu gibi teşkilâtın mevcudiyeti için kâfi bir sebep teşkil eder.

5 — Üzerinde durulacak ve anlaşılma için gayret sarfedilecek en nazik nokta işçi ile müteşebbisin, emekle kapitalin menfaatlerinin birbirine aykırı değil, aynı istikametlerde bulunduğu noktasıdır. Kapital işçinin düşmanı değil, müttefikidir. Her ne kadar kulağa garip gelse de işçi ile patron, teşebbüsün iki ortağı vaziyetindedirler. Birinin kazancı diğerrinin gelirini arttırır, birinin zararı diğerrinin kesesine dokunur. Üç dört senedir diğerr memleketlerde büyük faydaları görülen müşterek işletme kurullarına mümasil teşekküllerin Türkiyede de kurulmaları bu cihetlerin aydınlatılması bakımından faydadan halî olmasa gerekir. Her halde türk işçileri gerek ferden, gerek sendika halinde, ilmin uzun seneler araştırıp bulduğu bu hakikatlerin izinde hareket ederlerse, Türk milletiyle beraber Türk işçisinin de iktisadî istikbalî aydın olacaktır.