

PAPER DETAILS

TITLE: Ücreti Tayin Eden Faktörler ve Ücret Tesbitinde Ekonomik Kriterler

AUTHORS: Ömer AKSU

PAGES: 0-0

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/8612>

ÜCRETİ TAYİN EDEN FAKTÖRLER VE ÜCRET TESBİTİNDE EKONOMİK KRİTERLER

Dr. Ömer Alparslan AKSU
Sosyal Siyaset Kürsüsü

A — Ücreti Tayin Eden Faktörler :

Bugün ücret teorisi bahsinde iktisat teorisinin zayıf taraflarının mevcut olup olmadığı münakaşa edilebilir. Umumiyetle izah edilmeye çalışılan konunun insanla alâkası arttığı nisbette, iktisat teorisinin tam bir izah veremediği, sonucun ne olacağını evvelden kestiremediği müşahade edilir¹. Ücret teorisi insan psikolojisindeki ve davranışlarındaki değişmelerle ilgili kavramları tahlil ettiği için, diğer teorilere nazaran daha çok giriftlik arz etmektedir. Zira bilindiği gibi ücret, işçi, işletme ve genel ekonomi açısından ve bu arada istihdam, büyüme meseleleri, enflasyon, konjonktür gibi makro iktisadî konularla olan münasebeti bakımından karmaşıklık arzeder. Ayrıca bilindiği gibi günümüzde makro düşünüş tarzı sosyal devlet anlayışı içinde daha çok ağırlık kazanmıştır. Bu husus meselenin izahını daha da güçleştirmektedir. Makro ekonomik ücret değişmelerinde esasları Keynes, Föhl, Joan Robinson, Kaldor tarafından ortaya konan Konjonktür, istihdam, ve büyüme meselelerine yönelinerek, iktisat teorisinde para ve mal akımı üzerindeki dikkatler, ücret ve gelir konusuna kaymıştır. Bugün ücret teorisi ile ilgili izahlar geleneksel ücret teorilerinden çok farklılaşarak büyük bir sıçrama yapmıştır². Son zamanlarda ücret teorisine iktisat teorilerinden ve sosyal ilimlerden pek çok yeni hususlar ithal edilmiştir. Bu yüzden

1) Besim Üstünel; Muasır Ücret Teorileri, Doktora Tezi, 1951, s. 152.

2) Hrsg. Helmut Arndt; Lohnpolitik und Einkommenspolitik, Duncker Humblot, Berlin 1969, s. 70.

mesele daha mudil bir hal almıştır. Meselâ Kynes'in istihdam teorisi, nakdî ücret seviyesinin makro ekonomik tahlilini para ve reel ücret değişimleri arasındaki münasebetlere dayandırmaktadır. Ayrıca sosyal siyasetçiler emek piyasasındaki menfaat gruplarıyla ilgili realist yorumlarla, ücret teorisine pek çok katkıda bulunmuşlardır. Bunlar toplu pazarlık vetiresindeki siyasî, sosyolojik ve sosyo-psikolojik esasları vazetmişlerdir. Yine meselâ enflasyon teorisi ile ücret değişimleri arasındaki esaslı tesire dikkat çekilerek "enflasyon teorisi ile ilgili olarak söylenenler en azından ücret teorisi içinde geçerlidir"³ şeklindeki gelişmeler kendini göstermiştir.

Bütün bunlar ücret teorisinin izahını güçleştirmektedir. Ücret politikası çalışmalarında ücretlerin tayininde rol oynayan faktörlerin tesbitini zorlaştırmaktadır. Görüldüğü gibi, ücret teşekkülü ve tîresine tesir icra eden faktörler zamanla artmakta, makro ve karmaşık bir mahiyet almaktadır. Ayrıca ülkelerin gerek ekonomik gerek sosyal ve siyasî bünyelerine göre de çok farklılıklar göstermektedir. Ücretlerin tayininde rol oynayan faktörler, genel olarak ekonomik olanlar ve olmayanlar (kurumsal) şeklinde bir tasnife tâbi tutulmaktadır. Yani ücretin teşekkülünde emek piyasasının ekonomik faktörleri yanında, büyük ölçüde ve derece derece müesseselerde tesir icra etmektedirler. Şayet bir genel ekonomik ücret seviyesinin tesbiti araştırılacaksa, emek piyasasının şartları ve müesseselerinin daha yakından tetkiki gerekmektedir. Pür ekonomik teoride, bu ekonomik olmayan faktörler nazarı dikkate alınmıyabilir. Fakat ilmi bir çalışmada, isabetli bir politik karar verilmesinde aynı şey söylenemez. Zira devlet düzenleyici olarak emek piyasasına girerse, bu takdirde ekonomik münasebetler yanında, ekonomik olmayan mülâhazalar da harekete geçirilmektedir. Genel olarak ekonomik kanunlar hiç şüphesiz emek piyasası için de geçerlidir. Arz ve talep ve diğer verilerin değişmesinde, arz edenlerin ve talep edenlerin reaksiyonları ücret teşekkülü için esaslı belirleyici (tayin edici) faktörlerdir⁴. Nihayet her iki tarafın (işçi-işveren) dav-

3) a.g.e., s. 78. Atfen: Enke und Maneval, op. cit., s. 501.

4) Günümüzde ücret seviyesinin piyasa kurallarının serbest işleyişi sonunda belirlenmesi imkânı tamamen ortadan kalkmaktadır. Ücret politikasının üç önemli unsurundan (ücretlerin kanunî tesbiti, uzlaştırma ve tahkim usulleri ve toplu pa-

ranış şekilleri ücretlerin tayininde çok etkili bir rol oynamaktadır. Bununla ilgili olarak Dall'Asta realist bir ücret teorisinin her iki uçtan sakinmesi gerektiğini belirtmektedir ve "bu ne normativ ekonomik olmayan tesirleri ve üzerinde ehemmiyetle durulan sosyal siyasetle ilgili tesirleri (tedbirleri) ve ne de emek piyasasındaki fiat teşekkülünün saf ekonomik kanunlarını ihmal etmemeliyiz" demektir⁵.

Ücret teşekkülünün, gelişmiş bir ekonomide esas itibariyle sendika ve işveren organizasyonları arasında cereyan etmesinden beri, ücret seviyesinin belirlenmesi açısından kollektif pazarlık teorisini nazarı dikkate almak zarureti vardır. Bilhassa emek piyasasında ekonomik kanunlara göre (arz ve talebe göre) ücret teşekkülü tecrübesinin ne dereceye kadar tatminkâr veya kifayetsiz olduğu sorusu, bizi bu neticeye ister istemez götürecektir. Şayet kusursuz bir ücret seviyesinin tesbiti araştırılacaksa, emek piyasasının şartları ve müesseselerinin daha yakından tetkiki elzemdir. Netice olarak bugün iktisat teorisinde ücretin kaide olarak genel fiat teşekkülü teorisıyla izah edildiği ve bunun yanında emek piyasasının hususiyetlerinin ve toplu sözleşme taraflarının bu piyasadaki davranışlarının tetkik edilmesinin gerektiği söylenebilir.

Emek piyasasının hususiyetleri ile ilgili olarak, ücret sözleşmeleri, işçi ile işverenler arasında münferiden yapılırken, bugün bu durum kollektif iş sözleşmeleri şeklinde cereyan etmektedir. Bugünkü

zarlık) biri veya birkaçı ücret seviyesinin belirlenmesinden değişik ağırlıklarda etkili olmaktadırlar. Ülkemizdeki ücret politikası için de bu üç araca başvurulduğunu görmekteyiz. Devlet, kanunlara dayanarak asgarî ücretleri tesbit ettiği gibi, kanunen grev yapılmasına imkân olmayan işyerlerindeki işçilerin ücretlerini tahkim sisteminden faydalanmak suretiyle tesbit etmek imkânına sahiptir. Öte yandan, ücret politikasının bu üç unsurunun da girmediği ve geniş bir alana sahip bulunan tarımsal faaliyet kolları hariç tutulursa, ücretlerin tesbitinde toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesinin en önemli araç haline geldiklerini görmekteyiz.

Alparslan Işık; Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri, S.B.F. Yayın No. 229 - 211, Ankara 1967, s. 117.

- 5) Dr. Eberhard R. Dall'Asta (Dozent ander Hochschule Kiel) : Theorie Der Lohnpolitik, Volkswirtschaftliche Schriften Heft 156, Duncker Humblot/Berlin 1971, s. 54.

toplular sözleşme düzeninde taraflar üyelerinin menfaatlerini optimal bir şekilde gerçekleştirme durumunda olan kollektif arz ve talep edenler olarak emek piyasasında karşı karşıya gelmektedirler. Emek piyasasının bir diğer özelliği, istihsal faktörü olarak emeğin randımanı ile insanlar arasında direkt bir münasebetin olmasıdır. Ayrıca insanlar yalnız ekonomik bir varlık değildir. Bu sebeple emek piyasası diğer faktör piyasalarıyla mukayese edilemez ve emek piyasası tarafların farklı davranış şekillerine göre, diğer piyasalardan farklı bir mahiyet arzeder. Böylece emek piyasasında yalnız ekonomik münasebetlerin değil, bilakis bunların yanında meta ekonomik faktörlerin de rol oynadığını, bu tür analizlerde gözönünde bulundurmamak icabeder. Bunlar yanında emek piyasasının bir çok hususiyetleri sayılabilir. Meselâ emeği diğer istihsal faktörleri ile mukayese edersek, emeğin homojen olmadığı hemen görülür. Bunların eğitim seviyeleri, yaşları cinsleri v.s. gibi çok farklı hususiyetlere sahip olmaları gibi. Ve yine emek piyasası coğrafi muhitte pek çok farklı bölgelerden oluşmaktadır. Bu tür misalleri daha çoğaltmak mümkündür.

Emek piyasasının bu hususiyetleri yanında, toplu sözleşme taraflarının da ücret seviyesinin tesbitinde çok mühim bir tesire sahip olduğudur. Bugün bilindiği gibi ücret teşekkülü vetiresi işçi ile işveren sendikaları arasında vuku bulmaktadır. Bugün demokratik ülkelerde umumiyetle taraflar karşılıklı olarak ücreti tesbit etmektedirler.

Yukarıda geniş şekilde münakaşası edildiği gibi, bugün demokratik ülkelerde ücretlerin teşekkülü yalnız emek piyasasının ekonomik kurallarına göre değil, bunun yanında büyük ölçüde toplu sözleşme tarafları arasında yapılan güç denemeleri sureti ile ve buna ilâveten devletin modern ekonomik ve sosyal düzene istikamet vermek maksadı ile aldığı iktisat politikası ve sosyal siyaset tedbirleri ile kabili izah bulunmaktadır. Zira bilhassa gelişmekte olan ülkelerde gelir seviyesinin (nominal ücretin) düşük olması hasebiyle devlet asgarî ücretlere müdahale etmek suretiyle ücret teşekkülüne tesir etmektedir.

Ayrıca şu da bir gerçektir ki, münhasıran tek bir ücret teorisinden hareket de aslında yanlıştır. Zira ücret teşekkülünde diğer birçok faktörler yanında, iktisadî gelişme de ehemmiyetli bir role sahip olan grupların veya müesseselerin kararları da büyük ölçüde

tesir etmektedir. Meselâ milletçe kalkınma arzusunun yarattığı bazı psikolojik olaylar⁶. Vergi politikası, müteşebbislerin yatırım kararları, dış ticaret v.s. gibi.

Ücret seviyesi, ücretteki artışlar ve ücretlerin millî gelirdeki payı, emek piyasasında her zaman vakî olan hâdiselerin yarattığı ve iktisadî faaliyette bulunan insanın hareketlerine ölçülü bir şekilde tesir eden sosyal, hukukî sosyolojik ve politik faktörler tarafından tayin edilirler⁷.

Bugün bütün teorikler ücretlerle, emtia fiatları, emek arz ve talebi, faiz haddi, tasarruf miktarı, istihdam durumu ile iç ve dış ticaret arasında fonksiyonel bir münasebet bulunduğuna işaret etmektedirler⁸.

Şayet geçmiş yıllar için ücret teşekkülü vetiresi bir analize tabi tutularak bu gelişme sürecinde bir kanunun olup olmadığı araştırılacak olursa, böyle bir kanuniyetin tesbit edilemeyeceği görülür. Bununla ilgili olarak yaptığı bir analizde Bombach bu hususu şu şekilde zikretmektedir: “Ücret teşekkülü vetiresini tam olarak ekonometrik bir model içerisinde kavrayabilmeye yönelmiş çalışmalar bizi ümitsizliğe götürür.”⁹ Bu sebepten dolayı bu tür denemeler yani ücreti tayin eden faktörleri ve onların sayısal tesirlerinin belirlenmesi denemesine teşebbüs edilememiştir. Bilâkis, münhasıran müesseselerin ücret teşekkülü vetiresindeki tesirleri belirtmekle yetinilmiştir. Fakat bütün bunlara rağmen ücretlerin tayininde rol oynı-

- 6) Bilhassa gelişmekte olan ülkelerde millî bir heyecanla kalkınma için fedakârlık gösterilmesi gibi. Bu bazen hükümetlerin katı direktifleri yanında, bazen sendikaların gönüllü olarak bu tür fedakârlıklara katlanması gibi. Hatta ülkedeki yerli - yabancı firma ayırımına dahi sendikalarca gözetildiğine rastlanılmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde özellikle yabancı firmalardan yerli olanlara kıyasla daha fazla ücret artışı talebi olduğu müşahade edilmiştir.
- 7) Rotschild; Lohntheorie, Verlag Franz Vahlen GmbH, Berlin - Frankfurt 1963, s. 17.
- 8) Schreiber; Lohn und Lohnpolitik, 1971 - 1972 Wiso Seminar, Universität zu Köln, s. 6.
- 9) G. Bombach; Taktik und Strategie in der Wirtschaftspolitik, Kyklos - Basel 1967, s. 103.

yan faktörlerin ölçülebilir bir fonksiyonel münasebet şeklinde ifade edilebilmesi için gösterilen yoğun çabalar neticesinde faktörlerin tamamını içeren bir fonksiyonel denklemin imkânsızlığına rağmen bazı ölçülebilir fonksiyonel münasebetleri havi denklemler ortaya çıkabilmektedir. Bu hususa biraz sonra tekrar temas edeceğiz. Şimdi ücret teşekkülünü belirleyici faktörleri bir liste halinde belirteyim. Yalnız bu faktörler ülkelerin gerek ekonomik, gerek sosyal ve siyasi bünyeleri ile ilgili hususiyetlerine çok yakından bağlı olduğunu unutmamak gerekir.

Biz burada ücreti tayin eden faktörlerden makro faktörleri belirteceğiz. İşletme-içi mikro faktörlere ise değinilmeyecektir. Bu makro faktörleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür¹⁰.

1. Ekonominin gelişme seviyesi (teknolojik gelişmeyle beraber)
2. Ekonomideki istihdam hacmi ve işsizlik oranı
3. Konjonktürel dalgalanmalar
4. Sermayenin nisbi fiatı (maliyeti)
5. Emek produktivesi
6. Fiyatlardaki artış seyri (hayat pahalılığı, geçinme indeksleri)
7. Kârlılık
8. Konsantrasyon oranı (işletme cesameti yani, toplu sözleşme ile kapsanan endüstrinin istihdam ve katma değer bakımından toplam içindeki önemi ve ağırlığı)
9. Dış ticaret haddi (bilhassa ihracat ekonomileri için, yani gelişmiş endüstri ülkeleri için)
10. Sendikalaşma oranı (sendikaların ve işverenlerin kuvvetleri ve aktiviteleri)
11. Toplu iş sözleşmelerinin cereyan ettiği saha
12. Toplu iş sözleşmelerinin süresi
13. Mevcut ücret bünyesinin bozulmaması, yani muhafaza edilmesi gayreti

10) Ekkehard Stiller; Die Problematik der Produktivitätsorientierten Lohnpolitik Dissertation der Universität, Basel 1969, s. 15-17.

E. Z. Saver; Ücret - Fiyat - İstihdam ve Araştırma Olanakları, DPT daire içi çalışma, 1972, s. 8.

Yılmaz Özen; Türkiye'de Oto Lâstik Sanayiinin Bünyesi ve Ücretler, Doktora Tezi, s. 41.

14. İşçilerin grev mantalitesi
15. Kanunî asgarî ücretler
16. Ücret teşekkülüne devletin müdahalesi
17. Hükûmetlerin endirekt tesirleri (bilhassa sola mütemayil hükûmetler kanalıyla)
18. Taraflarca ve hükûmetlerce tesbit edilmiş ücretlerin mevcudiyeti
19. Ve diğer faktörler v.s. zikredilebilir.

Bütün bu sıralama ayrıca belirtilmelidir ki, ücreti tayin eden faktörlerin tamamını ihtiva etmemektedir. Bu sadece pekçok faktörlerden bazılarına bakıştır ve bu faktörlerin yine belirtelim ki ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye ve devirden devire tesirleri değişebilir.

Ancak bu faktörlerin iki grup altında toplanabileceği açıktır. Birinci gruba giren faktörler iktisadî faktör olarak belirtilmektedir. Bu faktörler yukarıdaki listede 1'den 9'a kadar belirtilmiş olan faktörleri kapsamaktadır. İkinci gruba giren kurumsal faktörler ise, esas itibarıyla hükûmet ve tarafların (işçi-işveren) bünye ve davranışları ile ilgilidirler. Meselâ yukarıdaki listede belirtilen 15'den 18'e kadar olan faktörler hükûmetlerin tutum ve davranışlarını; 10'dan 14'e kadar olan faktörler de tarafların bünyesini ve davranışlarını göstermektedir¹¹.

B — Ücret Tesbitinde Başlıca Kriterler (Ölçüler) :

Ücret teşekkülü hadisesinin daha açık bir şekilde anlaşılabilmesi için, toplu sözleşme taraflarının bu piyasadaki davranışlarının da

- 11) "Yapılan diğer bazı araştırmalar ise, bir ülkede sendikaların davranışları, ideolojileri, bünye ve mahiyetleri ile, o ülkedeki produktivite artışları arasında çok sıkı bir münasebet olduğu sonucunu vermiştir. Ayrıca produktivite konusunda davranışları farklı olan sendikaların tarihî gelişme seyri içinde önemli gelişmeler gösterdiği de tesbit edilmiştir. Nitekim bu hususta enteresan bir misâl olarak az çok "sınıf şuurı" sisteminden "rekabet sistemine" geçen İngiliz sendikalarının direnme politikasından, sevk ve idareye katılmaya geçiş hususunda kaydettikleri değişme gösterilebilir."

N. Ekin - O. Tuna; Otomasyon ve Sosyal Meseleleri; İktisat Fakültesi Yayını, No. 262, İstanbul 1970, s. 158.

tetik edilmesi icabetmektedir. Bu da toplu sözleşme taraflarının ücret politikalarındaki dayandıkları esas noktaların izahından başka birşey değildir. Yani tarafların ücret politikalarında tesbit ettikleri genel hedeflerle, ücret argümanlarının izahıdır. Bu tür izahlara burada girmemiz konumuzun çerçevesini aşacağından burada yalnız işçi ve işveren sendikaları tarafından ileri sürülen ücret artışlarıyla ilgili argümanları zikrederek geçeceğiz. Önce işçi sendikaları tarafından talep edilen ücret artışları için sebep olarak ileri sürdükleri argümanlar şu şekilde belirtilmektedir¹²:

1. Yükselen hayat standartları seviyesi (reel ücretlerin korunması)
2. Adil olmayan gelir dağılımı (bu da millî gelirdeki ücretler payının mümkün olduğu kadar yükseltilmesi)
3. Artan emek üretkenliğinden işçilerin yararlanması
4. İşletmelerdeki yüksek kârlar ve oto finansman hadleri
5. İşkolları arasındaki daha önceki ücret farklarının muhafaza edilmesi
6. Ücret artışları vasıtasıyla işletmeyi rasyonelleştirmeye zorlama
7. Yeni satılma gücünün yaratılması

Ücret, işveren için bir maliyet faktörü olduğundan, bunlar da ücret yükselmeleri taleplerine karşı, mukabil argümanlarını şu şekilde belirtmektedirler¹³:

1. Üretkenlik artışı argümanı (Bu argüman her iki tarafça birlikte benimsenmektedir.)
2. İnikas ve enflasyon argümanı
3. İhracat argümanı
4. Yatırım argümanı

12) Ekkehard Stiller; Die Problematik der Produktivitätsorientierten Lohnpolitik Dissertation, Basel 1969, s. 20 - 21.

Erich Arndt; Theoretische Grundlagen der Lohnpolitik, J.C.B. Mohr Tübingen 1957, s. 90.

Theoder Mayer, Ziele und Mittel der Lohnpolitik in der Modernen Wirtschafts - und Gesellschaftsordnung Stuttgart 1961, s. 88 - 102.

13) Erich Arndt; a.g.e., s. 92. Theoder Mayer; a.g.e., s. 116 - 120.

5. Sorumluluk argümanı (Sendikalar genel iktisadi ücret politikası içindeki sorumlulukların şuurlu olarak idrak etmeleri ve bu sebepten de ücret taleplerinde ölçülü olmaları.)

Yukarıda belirtilen, tarafların gerekçeleri politika uygulamasında toplu iş sözleşmesi tarafları çeşitli ücret kriterlerini ele alarak bunları pazarlık manasında tartışır¹⁴. Gerek sendikaların, gerek işverenlerin ücret kriterlerini ele alışları umumiyetle subjektiftir. Toplu pazarlık yapan taraflar, kendi durumlarını güçlendiren her türlü kriterleri benimsemekte, diğer kriterlerin ise ya üzerinde durmamakta, yahut reddetmektedirler¹⁵. Bu şekilde toplu iş sözleşmesiyle karşı karşıya gelen tarafların, müzakere esnasındaki tutumlarıyla ilgili olarak "nihaî sözleşmenin şartları ne olacaktır sorusu-

- 14) Samuelson, pazarlık sırasında yedi temel delil öne sürülmektedir demektedir ve bunları şu şekilde sıralamaktadır: 1) Geçinme endeksi yükseliyorsa, sendikanın iktisatçısı işçilerin hayat seviyesi üzerinde duracaktır; fakat fiyatlar düşüyorsa bu husus üzerinde işveren ısrarla duracaktır. 2) Şirket ve şirketin mensup olduğu sanayi kolu son zamanlarda refah içinde bulunuyorsa; sendika şirketin ödeme kabiliyetine temas edecektir; fakat sanayi kârlı değilse bunun üzerine ısrarla duran işveren olacaktır. 3) Eğer verimlilik son zamanlarda yükselmiş veya düşmüşse, ilgili taraflardan biri veya diğeri bu meseleyi öne sürecektir. 4) Aynı bölge içinde diğer bazı firmalar daha yüksek veya daha düşük ücretler ödüyorsa, tartışmalar esnasında buna temas edilecektir. 5) Sendika yüksek ücretlerin satmalma gücünü ve millî refahı arttıracığını iddia edecektir; işveren ise ücret artışlarının maliyete etkileri üzerinde duracaktır. 6) Eğer kömür, çelik, otomobil gibi ana endüstrilerde, saat başına ücret artışı belli bir oranda yapılmışsa; bu millî karakterli bir anlaşma sayılacak ve tartışmalarda temel rolü oynayacaktır. 7) Amerika'da işçiler de işverenler de devamlı hafif ücret artışlarına alışmış bulunmaktadır. Bu bakımdan General Motors ve diğer bazı firmalar ücret anlaşmalarında devamlı olarak yükselen bir eğilime yer vermektedirler. Buna 'ıslâh faktörü' adı verilmektedir. Bu genellikle geçinme endeksinin üstünde saatte 3 veya 4 sentlik bir artış olabilir. Bk. P. A. Samuelson; İktisat; Çev.: Yorgo Demirgil, Mentesh Kitabevi, İstanbul 1966, s. 630. Ayrıca B. R. Crane, bunları 4 esaslî kriter olarak vazetmektedir. Bk.: Türkiye'de İşçi Ücretleri MPM, Ankara 1965, s. 116.
- 15) B. R. Crane; Türkiye'de İşçi Ücretleri, MPM, Ankara 1965, s. 116.

nu iktisat teorisi çok hallerde cevapsız bırakmaktadır. Pazarlığın neticesi psikolojik, siyasî ve daha bir çok görünmeyen faktörlere bağlıdır. İktisatçı bakımından netice belirli değildir. Öyleki iki milyonun nadir bir tabloya ödenecek fiat hususundaki pazarlıklarını andırmaktadır¹⁶.

Esasında burada bizim üzerinde durmak istediğimiz husus, toplu iş sözleşmelerinde, ücretlerin teshitinde kriterler ne olacaktır? Tek ve yeterli bir kriter var mıdır? Yoksa, bu kriterler nelerdir? Ekonomik menfaatleri zıt olan tarafları tatmin edici ilmi ve objektif bir kriter var mıdır? Varsa tarafları bu ilmi ve objektif kriter etrafında birleştirmek ne dereceye kadar mümkündür? sorusuna verilecek cevapla ilgilidir. Bu soruya verilecek cevapta önce iki tarafça kabul edilen ortak kriter hüviyetini hangi faktörde görebiliriz. İkincisi de bu faktörün objektif bir faktör olabilmesi için ölçülmesi gereklidir. Dolayısıyla iki tarafça kabul edilen kriter (faktör) ölçülebiliyor mu sorusuna verilecek cevap müsbet olduğu takdirde, toplu iş sözleşmelerinde taraflar kısmen objektif ve ölçülebilen bu kriter veya kriterler etrafında birleşebilirler. Böylece toplu sözleşmelerde biraz daha objektifliğe temayül ederek rakamların belirttiği ifadelerle riayetle ister istemez kendilerini spekülâtif hareketlerden tamamiyle olmasa bile kısmen alakoymuş olurlar.

Bu sebepledir ki, ücret politikasında ilk önce tesbiti gerekli husus ücretlerin tayininde rol oynayan faktörlerin ölçülebilir bir fonksiyonel münasebet şeklinde ifadesinin mümkün olmasıdır. Diğer bir deyimle ücretleri tayin eden faktörlerin ne olduğu sorusu, aynı zamanda politika uygulamasında ne gibi araçların kullanılabileceğini göstermektedir¹⁷. Bu da karşımıza, önce ücreti tayin eden ölçülebilir faktörlerin tesbiti problemini çıkarmaktadır. Böylece toplu iş sözleşmelerinde ücret tesbiti ile ilgili taraflarca belirtilen bu ölçülebilir ekonomik kriterler politika uygulamasında en etken araç olarak kullanılacaktır.

Halen ücretlerle ilgili olmak üzere sürdürülen ekonometrik çalışmalar belirli bir ücret denklemi geliştirmesi üzerine yoğunlaş-

16) P. A. Samuelson; İktisat, s. 630.

17) E. Z. Sayer; Çalışma Sorunları İçinde Ücretler ve Sosyo - Ekonomik Yönleri, DPT/SPD, Mayıs 1971, s. 6.

maktadır. Ancak seçilen ücret denklemleri, kapsanan ekonomik ortamın özelliklerine göre değişik olacaktır. Burada belirtmeye çalıştığımız ücret denklemi yukarıda belirtilen bu 20 kadar faktörün fonksiyonudur. O halde $W = f(F_1, F_2, F_3 \dots F_{20})$ 'dir. Fakat bir çok defa işaret edildiği gibi, belirtilen bu 20 kadar faktörden ölçülebilme imkânı olanlar gayet mahduttur ve ayrıca gelişen ekonomilerde bu faktörlerin tesbitindeki veri yetersizliği ve ekonominin bünyevi özellikleri nedeniyle bu faktörlerin seçimini iyice sınırlamaktadır. Misal olarak işsizlik oranındaki değişmelerin ücretler üzerindeki etkisi, işsizlik sigortası olmayan ülkelerde, yani gizli ve açık işsizliğin mevcut olduğu ülkelerde bu etkiyi ölçmek mümkün değildir. Yine tesbit edilen asgari ücretlerin denetleme güçlüğü yüzünden fazla uygulama alanı bulamamakta ve dolayısıyla bu kesimlerde haliyle ortalama ücretleri etkileyememektedir. Cari kâr oranındaki belirsizlikler ve veri yetersizliği de bu arada zikredilebilir¹⁸.

Yukarıda belirtilen bu sebeplerden dolayı bilhassagelişmekte olan ülkelerde ölçülebilir fonksiyonel münasebeti haiz faktör miktarı bir-iki faktörden öteye gidememektedir. Bunlar da *Emek Produktivitesi*, *Ücretliler Geçinme İndeksleri* ve *Sendikalaşma oranı* olarak gösterilebilir. Böylece gelişmekte olan ülkeler için çok basit bir ücret denklemi elde edilmiş olur. Yalnız ücretlerin oluşumunu etkileyen bu faktörleri bilhassa gelişen ülkelerde ve bu arada ülkemizde etkinlik derecelerinin sektörler arasında ve hattâ aynı sektördeki işkolları arasındaki çok büyük farklılıklar göstermektedir. Meselâ ziraatle sanayii ve sanayi içinde de çok modern bir sanayi yanında çok iptidai bir sanayi birlikte bulunmaktadır. Bu sebeptendir ki buralarda bu farklı özellikleri yansıtabilecek bir ücret denklemi yerine(bir seri ücret denklemlerinden söz etmek yerinde olacaktır.

Şimdi burada, şu hususu da ehemmiyetle belirtelim Önce, yukarıda söz konusu edilen ücret denklemi gelişmiş ülkelerde veri temininde gösterilen iyimser tabloya rağmen (teorik olarak çok fonksiyonlu görünebilmesine rağmen) tatbikatta sadece Emek Verimi ve Ücretli Geçinme İndeksleriyle ifadesini bulan basit bir ücret denkleminin kullanılmasından öteye gidilememektedir.

18) E. Z. Saver; Ücret - Fiat - İstihdam İlişkisi ve Araştırma Olanakları, DPT/SPD, Ankara 1972, s. 11.

Sanayileşmiş toplumlar, ücrete tesir eden faktörlerin en önemlilerinden biri olan istihdam problemini hallettiklerinden bu husus ücret denkleminde pek söz konusu olmamaktadır. Bu sebeptendir ki daha ziyade fiat seviyeleri ve emek produktivitesi önem arz etmektedir. Ayrıca bu faktörlerin en önde gelen ve her ekonomi için değişmeyen bir karaktere de haiz olmaları önemlerini bir kat daha artırmaktadır.

Bahsedilen bu iki husustan ilki, ücret-fiat indekslerinin irtibatlandırılması meselesidir. Yani ücret artışlarının fiat artışlarına bağlanması kaidesidir. Ücret ve fiat indekslerinin birbirleriyle ilişkilendirilmelerinin sebebi değerin emin kılınması şartı şeklinde düşünülmektedir. Bunların yardımıyla (bu intibakla) bağımlı çalışan ücretli ve maaşlıların gelirleri fiat değişmelerinden bağımsız olur ve toplu sözleşme müzakerelerinde taraflar arasında onların satılma gücünün müstakar kılınmasını garanti edeceğine inanılır. Bu postülanın belirlediği husus esas olarak tüketici fiatları indeksindeki yükselişlere bütün maaş ve ücretlilerin intibak ettirilmesinden ibarettir. Nominal ücretlerin esasım reel ücretlerin lehine stabil bir şekilde tutma gayreti teşkil etmektedir.

Esasında bu durum II. Dünya Savaşı sonrası sanayileşmiş ülkelerde paranın değerinin devamlı surette düşmesi nominal ve reel ücretler tefrikini daha bariz bir hale getirmiştir. Devamlı bir fiat istikrarı bu ülkelerde de maalesef görülememiştir. Bu sebeptendir ki iktisat politikasındaki sihirli beşgen (iktisadî büyüme, tam istihdam, fiat istikrarı, ödemeler bılânçosu denkliği, âdil gelir dağılımı) anti enflasyonist bir mahiyete yönelen iktisat politikasında bir üstünlüğe erişmiştir. Zira fiat artışları neticesinde ücret ve gelir gruplarının veya gelir ve servet tabakasının iktisat ve sosyal siyaset açısından negatif yönde etkilendiği söylenebilir.

Şayet özel tüketimlerde carî paranın değeri gittikçe azalıyorsa, bu yüzden ekonomide paranın istikrarı açısından devamlı garantili olmıyan bir durumun husule gelmesine hiç hayret edilmemelidir. Bu sebeptendir ki pek çok ülkeler de 1950 yılından soma pratikte indeks bağlantıları (ücret-fiat indeksleri irtibatı) gerek hayreti mucip bir coğrafi genişliğe gerek münferid ekonomilerde daima daha büyük bir anlam kazanmaya başlamıştır. İndekslerle ilgili hususlar deyince kiralara, vergiler, sosyal rantlar, tasarruflar, tarım ürünleri

fiatları v.s. tanınır. Böylece ücretlerin tüketim fiatları indekslerine bağlanması en mühim tercihtir. Bu, gelir politikası sahasında düzenlenen satmalma gücünü garantileme metodu Almanya'da pek iyi tanınmamaktadır. Bu ücret-fiat indeksleri otomatik bağlantısı Avrupa'da geniş bir sahada görülmektedir. Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İrlanda, İzlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Norveç, İsveç İsviçre ve İngiltere de bu ülkeler arasındadır. Bugün de işçi kesiminin kahir ekseriyeti tarafından geçerlidir. İngilteredeki sendikalar 1973 ilkbaharında toplu sözleşmelerle ilgili şartlar olarak ileri sürmüşlerdir. Almanyada da işçiler tabiidir ki satmalma gücünün belirli bir seviyede dengelenmesi için bir ücret-fiat indeks bağlantısına, bunu müesseseseleştirmeksizin başvurmaktadırlar. Sendikalar toplu sözleşmeler esnasında fiat artışlarını, prodüktivite artışları üzerinde ilâve olarak eklenmektedirler¹⁹. Bu ülkelerdeki temâyül artık bu istikamette gelişmektedir. Yapılan toplu sözleşmeler de, önce fiat artışları sonra, prodüktivite artışı da ilâve edilerek erişilen yüzde nisbetinde ücret artışı talebi —detaydaki bazı tartışmalara rağmen— her iki tarafça da (işçi-işveren) benimsenmiştir.

Gelişen ülkelerde ise bu basit ücret fonksiyonu için, ölçülebilir olan fonksiyonel faktörlerden Emek Verimi ve Ücretliler Geçinme İndeks'leri dahi tam olarak ölçülememesi dolayısıyla bu ülkelerde en basiti dahi olsa ücreti matematiksel bir fonksiyonel münasebet şeklinde gösterebilme imkânı hemen hemen yok gibidir. Zira önce bu ülkelerde sıhhatli genel ekonomik emek prodüktivitesi rakamlarıyla, ücretliler geçinme indeksi rakamları ve ücret rakamlarının temin edilebilmesi imkânı söz konusu ölçüm için kifayetli değildir²⁰.

Böyle bir vaziyet gelişmekle olan ülkelerde bir ücret denklemi varlığının lüzumsuz olduğu anlamına gelmez. Fonksiyondaki ölçü-

19) Oscar - Erich Kuntze; Preiskontrollen, Lohnkontrollen und Lohn-Preis - Indexbindung in den europäischen Ländern, Duncker Humblot/Berlin - München 1973, s. 160.

20) Meselâ, Türkiye'de ücret rakamı olarak yalnız Sosyal Sigortalar Kurumu'nun neşrettiği rakamlarla istinad etmek gerekir. Bu rakamlar ise Türkiye'deki ücretleri sıhhatli bir şekilde göstermemektedir. Geçinme İndeksleri ise çeşitli kurumlarca yapılmakla birlikte her biri aynı il için dahi çok farklı sonuçlar vermektedir. Prodüktivite rakamları için ise spekülâtif iddiaların dışında güvenilebilir hiç bir rakam yoktur.

lebilir değişkenlerin istatistik metodlarla hesaplanması halinde fonksiyonun bu ülkeler için de geçerli olduğu şüphesizdir.

Hülâsa olarak buraya kadar belirtilen hususları toplayacak olursak; ücretin teşekkülünde genel olarak müşahhas ve objektif kriterlerin çok çeşitli olduğu mâlumdur. Aslında bu kriterler ekonomik faraziyeğe göre rasyonel bir ücret politikası takibi bakımından yön gösterici bir mahiyete sahiptirler. Diğer taraftan emek faktörünün fiyatı olan ücretin piyasada kesin bir şekilde ve herhangi bir rakamla tesbit ve tayini de imkânsızdır. Bu durumun sebepleri önce, teorik esasa bağlı ekonometrik bir modelin mevcut olmayışı, ikinci olarak gerekli istatistikî dökümanların kıfayetsizliği ve nihayet bu hususta tayin edici faktörlerden bazılarının kantitatif şekilde ifade edilememesi gibi unsurlar teşkil etmektedir. Ayrıca aynı durum iktisat politikası açısından ücret teşekkülünün objektif şekilde tayini imkânlarını da sınırlamaktadır. Buna rağmen tatbikatta kullanılabılır bazı ölçü ve kriterlerden istifade edilmesi gerektiği de aşikârdır.

Bütün bu söylenenlerin ışığı altında ücret politikasının objektifleştirilip objektifleştirilemeyeceği diğer bir kelimeyle ilmî bir temele dayanan metodun geliştirilip geliştirilemeyeceği, onların yardımıyla bir optimal ve herkesçe arzu edilen yıllık ücret artışları için ölçülebilir ve adil olacak ölçünün (kriterin) bulunup bulunamayacağı sorusu uzunca bir süreden beri önemle tartışılmaktadır. Bu meselenin intensif bir şekilde ve devamlı olarak müzakere edilmesi ne sebep; bilhassa son yirmi yıl içerisinde umumî efkârın enflasyonun çok tesirli acı tecrübelerini yaşaması ve halihazırda da bu enflasyonun devam etmesidir. Bunun için de bu enflasyona manî olacak bir iktisat ve ücret politikasının uygulanması büyük bir önem arz etmektedir. Bu konuda, politikadaki günlük tartışmalar meseleye tatmin edici bir yol bulamadığından, bu mesele bilhassa akademik çevrelerce ele alınarak ilmî bir çözüm yolu aranmıştır. Böylece, ücret müzakerelerinin başlangıcında tartışmaları müsait bir duruma sokmak için gösterilen gayretler, bir tesadüfler ve mesnedsiz talepler yerine ücret politikasını objektifleştirme yönünde gelişmiştir. Sık sık zcredilen ücret-fiat spirali ile ilgili böyle bir çözüm için, sendikaların ücret-produktivite tasarılarına veya iktisadî açıdan böyle bir ücret politikası yaklaşımına şüphelerini izhar etmelerine rağmen,

pek çok iktisatçılar, müteşebbisler ve ilmin ve idarenin temsilcileri bu konunun çözümünün prodüktiviteye dayanan ücret politikası içinde bulunacağını belirtmektedirler. Bu düşünceler çalışmaları ister istemez prodüktiviteye dayanan ücret politikası üzerine çekmiştir.

Aynı zamanda prodüktiviteye dayanan ücret politikaları ile ilgili müzakerelerin hedefi, meydana getirilen ilâve hasılanın, istihsale katılan faktörler arasında adil bir dağılım için ilmi bir kriterin elde edilmesini esas ittihaz eder. Açık olarak tartışılan soru ücret politikası için ücretlere bir pusula vazifesi gören prodüktivite vasıtasıyla konunun ilmîleştirilmesi ve dolayısıyla objektifleştirilmesidir. Dolayısıyla prodüktivite daima kollektif müzakerelerde can alıcı noktayı teşkil etmektedir. Gerçekte de ücret teşekkülünde ve tesbitinde prodüktivite objektif olarak talep edilen ücret artışları için bir gösterge rolü oynamaktadır.

Son zamanlarda ücret politikası için hareket noktası olarak ücretlerin prodüktiviteye bağlanması tartışması çok yaygın bir hal almıştır. 1950 yılından beri de prodüktivite, ücretin tayini ile ilgili tartışmalarda gittikçe önemi artan tek ve esas argüman olmuştur. Böylece zamanla bu fikirdeki değişme ve gelişme, giderek daima canlanmış ve tartışmalar da ciddi bir mahiyet almış ve tatbik sahası bulmuştur. Bugün ücretlerle prodüktivite arasındaki bağlantının müessesesevî olarak tesbit edilmesi toplu iş sözleşmelerinde uygun bir hususî hüküm şeklinde yer almaktadır²¹.

Nihayet bilindiği gibi toplu sözleşme müzakereleri esnasında prodüktivite ve fiatlar seviyesi yanında diğer argümanlara da yer verilir. Fakat hiç bir argüman ücretlerin prodüktivitedeki değişmelere uygun şekilde gösterdiği intibak ve ona dayanarak belirlenmesi kadar emin bir ölçü hüviyetini haiz değildir.

21) Deutsches Industrieinstitut; Bindung zwischen Löhnen und Produktivität in U.S.A., Berichte zur Sozialpolitik, No. 6, 1956, s. 7.