



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

İŞÇİLER AÇISINDAN ÜCRET

Enis BAĞDADIÖĞLU

Eğitim Yayınları No. 30

1.21

Ğ

00

45

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

İŞÇİLER AÇISINDAN ÜCRET

Enis Bağdadioglu

TÜRK-İŞ
Eğitim Yayınları No: 30
Bilgi Merkezi

Tarih:.....

Demirbaş No:.....665.....

Tasnif No: 331.21.8AÇ..

1999

Bilgi yayını işlenmiştir

TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 30
Ankara, 1999

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Genel Eğitim Sekreterliği
Bayındır Sk. No. 10
Kızılay, Ankara

Enis Bağdadioğlu
TÜRK-İŞ Araştırma Müdür Yardımcısı

DEMİRCİOĞLU MATBAACILIK
Telefon : (0.312) 433 3638
Telefax : (0.312) 434 1471
Yenişehir - Ankara

SUNUŞ

Ekonomik ve sosyal alanda meydana gelen gelişmeler giderek karmaşık bir yapı göstermektedir. Bu çerçevede, işçilerin kendi çıkarlarını etkileyen başlıca sorunlar hakkında genel bilgi sahibi olmaları büyük önem taşımaktadır.

İşçilerin, içinde bulundukları yaşama ve çalışma koşullarını doğru açıdan görmeleri, bunları değerlendirmeleri ve karşılaştıkları sorunları yapıcı biçimde çözüme kavuşturmaları, büyük ölçüde, bu alanda yapılacak eğitim çalışmalarına bağlıdır.

Bu nedenle, TÜRK-İŞ, işçilerin eğitimi programının bir parçası olarak, çeşitli konularda el kitapları yayınlamaya başlamıştır.

"Ücret" başlıklı elkitabı da bu kapsamda hazırlanmıştır.

Ücret kavramının çeşitli açılardan büyük önem taşıdığı açıktır. Bu elkitabının amacı, ücret düzeylerini belirleyen unsurları değerlendirmek, ücret ile ilgili başlıca sorunlara değinmektir.

Emek kesiminin sorunları, özellikle ücret söz konusu olduğunda, hemen her dönemde ülkenin gündeminde önemli yer tutmuştur.

Gelişme düzeyi ne olursa olsun, her ülkede çalışmanın karşılığı işçiler için yaşamsal öneme sahiptir. İşçiler, kendileri ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak geçimlerini sürdürebilmek için çalışmak zorundadır. Emeklerinin karşılığı olarak bir gelir elde ederler.

İşçiler, yaşama koşullarını belirleyen ve çoğu zaman tek gelirlerini oluşturan ücreti, sosyal ve ekonomik haklarının ana sorunu yapmışlardır. Çünkü ücret, daha iyi yaşama, barınma, sosyal güvenliğe kavuşma, sağlıklı yaşama koşullarının sağlanmasında temel unsur niteliğindedir.

Bu çalışmanın, başta işçiler olmak üzere, değişik amaçlarla konuya ilgi duyan kullanıcılar için yararlı olmasını dilerim.

Salih Kılıç

Genel Eğitim Sekreteri

I- Ücretin Önemi

Gelişmiş ya da gelişmekte olan çoğu ülkede, ücretli olarak çalışanların sayısı işgücünün yüksek bir oranını oluşturur. Bu bakımdan, ücret, her toplumun ekonomik ve sosyal yaşamında önemli yer tutar. Sanayileşme ile birlikte sayıları giderek çoğalan ve sendikal örgütlülük sonucu etkinlikleri artan işçiler, ücreti sosyal ve ekonomik haklarının ekseni olarak görmüşlerdir.

İşçiler, yaşamlarını sürdürebilmek, kendileri ve ailelerinin gıda, giyim, konut, ulaşım, eğitim, sağlık gibi ihtiyaçlarını karşılayabilmek için çalışmak zorundadır. İşçilerin hemen hemen tek gelir kaynağı, emekleri karşılığında elde ettikleri ücrettir.

İşveren için ücret, üretim içinde bir maliyet ögesi olmasından dolayı önem taşır.

Siyasal iktidar açısından ücret ise, her şeyden önce, toplumun önemli bir kesimini doğrudan ilgilendiren özelliği nedeniyle sosyal yönü bulunan bir unsurdur.

Ücret düzeyi, toplumsal yaşantıyı çeşitli biçimlerde etkileyebilmektedir. Eğer ücretler, işçinin ailesi ile birlikte, günün koşullarına uygun, insan onuruna yaraşır bir yaşama düzeyini sağlayamayacak kadar düşük ise, yani bir anlamda sefalet ücreti

diye tanımlanabilecek düzeydeyse, bu durumda toplumda çeşitli huzursuzluklar ve sosyal sorunlar ortaya çıkar. İş barışı bozulur. Ücretlerin düşük olması, milli gelirin çeşitli kesimler arasındaki dağılımını bozarak, toplumda düşmanlıkların ortaya çıkmasına neden olabilir. Ayrıca bu koşullarda işçinin çalışma verimi hızla düşer ve bu durum ekonomik istikrarı ve gelişmeyi olumsuz biçimde etkiler.

Ücretlerin, sosyal boyutun yanı sıra, istihdam, fiyatlar ve enflasyon, dengeli kalkınma, verimlilik, ödemeler dengesi, ihracat gibi ekonominin önemli bölümlerini etkileyen yönü de bulunmaktadır. Bu yönüyle de siyasal iktidar açısından ücretin büyük önemi bulunmaktadır.

Devlet, ayrıca, önemli sayıda işçi istihdam eder ve dolayısıyla siyasal iktidarlar, ücret düzeyleriyle doğrudan ilgili olmak durumundadır.

İşçi sendikaları, doğal olarak, başta temsil ettiği üyelerinin ve tüm ücretli çalışanların, yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli temel ihtiyaçlarını daha fazla elde edebilmeleri için ücretlerin arttırılması talebinde bulunurlar. Böylesi bir ücret artışının ekonomi açısından da olumlu etkisi olacaktır. Öncelikle, ücret düzeyinin yükselmesi, mal ve hizmetler için yüksek bir talep imkanı yaratır.

Ücretler, genel olarak yüksek düzeyde belirlendiğinde ve bu eğilimin sürmesi durumunda, işçilerin ücretlerini harcadıkları çoğu malın talebinde bir genişleme olacaktır.

Anımsanacağı üzere, geçmiş yıllarda Türkiye’de uygulanan yanlış ekonomik ve sosyal politikalar nedeniyle, ücretlerin satın alma gücünün düşürülmesi, gelir dağılımı adaletsizliğindeki artış, yaygınlaşan yoksullaşma, sosyal devletin tahrip edilmesi gibi nedenlere bağlı olarak iç talepte ciddi azalmalar meydana gelmişti.

Bu durum, işçilerin kararlı mücadelesi sonucu bağitlanan toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan ücret artışlarıyla bir ölçüde ortadan kalkmıştır. Ücret artışı sonucu piyasada bir ferahlama olmuş, işçilerin satın alma gücünün yükselmesinden üreticiler ve esnaf da payını almıştır.

Ücretlerin artmasının, yeni işletmelerin kurulmasını ve varolanların da genişlemesini teşvik edeceği açıktır. Bu durum, istihdam artışına da yardımcı olacaktır.

Kısacası, ekonomik gelişmeyi sağlamak ve sürdürebilmek için ücret artışı itici bir güç olmaktadır. Ayrıca, toplam ücretlerin, diğer gelir gruplarından daha yaygın ve geniş bir kesim arasında paylaşıldığı da dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla, bu

canlandırıcı etki tüm ülke ve ekonomiye yayılacaktır. Kaldı ki, işçilerin yaptığı harcamaların büyük bölümünü, lüks mallardan çok zorunlu ihtiyaçlar oluşturmaktadır. Ücret artışı bu malların üretimini özendirdiğinden, aynı zamanda sağlıklı bir uyarıcı görevi de yapar. Kaynakların dengeli ve toplumun geniş kesimine yararlı olacak biçimde dağılımı bu yolla sağlanır.

Yüksek ücretler, aynı zamanda, işverenleri ve yöneticileri işgücünü etkin kullanmaya zorlar. Bu ise, ekonomiyi modernleştirmeye, teknoloji geliştirmeye yöneltir.

Ne var ki, gerçek durum her zaman bu biçimde ifade edildiği gibi değildir. Kimi zaman düşük ücret politikası uygulamak istenir. Bu ücret politikası ile, ekonomiyi uluslararası rekabete açmak, yabancı sermayenin ülkeye gelmesini sağlamak, üretim maliyetlerini azaltarak kar oranlarını yükseltmek, böylece sermaye birikimi sağlayarak yatırımları hızlandırmak amaçlanır.

Bu politika, ekonomik gerileme ve durgunluk dönemlerinde ve özellikle işsizliğin yaygın olduğu zamanlarda gündeme getirilir. Bu politikayı savunanlar ve uygulamak isteyenler, işsizliğin nedenini ücretlerin düzeyi ile açıklamaya çalışırlar. Dolayısıyla ücretlerin düşük tutulması gerektiği

savunulur. Bu biçimde düşünenlerin iddialarına göre, böylelikle, artan karlarla daha fazla alanda yatırım yapılabilecek, ekonomik gerileme ve durgunluk dönemi aşılacak, yeni yatırımların yapılması, yeni iş alanlarının açılmasını ve işsizliğin azalmasını getirecektir.

Hiç kuşku yok ki, düşük ücret politikasını savunanlar, sendikaların varlığına ve sendikal örgütlenmeye karşı çıkacaklardır. Çünkü bu görüşü savunanlara göre sendikalar, talep ettikleri yüksek ücretler nedeniyle işsizliği artırırlar. Bir ülkede işsizlik varsa, bunun nedenini, işçinin talep ettiği ücretin o anda piyasada oluşan düzeye göre yüksek olmasında görürler.

Düşük ücret politikasının, işsizliği önlemek bir yana, ekonomik ve sosyal yönden olumsuz sonuçlara yol açtığı ortaya çıkmıştır. Ücretlerde genel bir düşme, mal ve hizmetlerin toplam talebini düşürebilecek, bu durum ekonomide durgunluğa yol açacak ve sonuçta işsizliğin daha yüksek bir düzeye çıkmasına neden olabilecektir.

Asıl olan, ücretleri değil üretimin maliyetini düşük tutabilmektir. Bu iki kavram, düşünülenin tersine, birbirinden tamamıyla farklıdır. Bir çok gelişmiş ülkede, maliyeti ancak verimliliği artırma yoluyla düşürmenin mümkün olacağına inanılmış

ve genel olarak uygulamalarda bu yola gidilmiştir.

Her ülkenin benimsediği ekonomik sisteme göre ücret konusunda uygulanan politikalar farklı özellik taşıyabilir. Böyle olmakla beraber, ortak nitelikteki bazı temel amaçları şöyle sıralamak mümkündür:

- a) Adaletli bir ücret düzeyi sağlamak,
- b) Ekonomik istikrarı sürdürmek,
- c) Yüksek bir istihdam düzeyine ulaşmak,

Bütün kesimler ve ülke için, üretimin artırılmasında ortak çıkar bulunmaktadır. Yine de artan mal ve hizmet üretiminin nasıl paylaştırılacağı konusunda tartışmalar kaçınılmazdır.

Ekonomi bilimi, insanların yaşamlarını sürdürrebilmeleri için gerekli mal ve hizmetlerin üretilmesi ile ilgilidir. İnsanoğlunun ihtiyaçları ise toplumlar geliştikçe ve ilerledikçe artar. Örneğin, bir süre önce televizyon, buzdolabı, telefon, otomatik çamaşır makinesi gibi ürünler ile, deniz kıyısına tatile gitmek ya da tiyatro ve sinema seyretmek, dışarıda yemek ihtiyaç sayılmaz iken, günümüzde insanların önemli ihtiyaçları arasında yer almaktadır.

İnsanoğlunun ihtiyaçlarının bir sınırı yoktur ve zaman içinde ihtiyaçlar sürekli olarak artmakta ve çeşitlenmektedir. Buna karşılık insanlar, sürekli

artan ihtiyaçlarını karşılamak için mal ve hizmet üretmek zorundadır.

Ekonomik açıdan dört temel üretim faktörü söz konusudur. Bunlar; emek, sermaye, toprak ve girişimdir. Bu faktörler de yeryüzünde sınırsız değildir. Örneğın ölkemiz açısından toprak faktörü, ulusal sınırimız içinde kullanılır ve zaman içinde miktarı arttırılamaz. Aynı biçimde, emek faktörü nüfusumuz ile sınırlıdır. İstenilen vasıfta ve sayıda işgücünün sağlanması her zaman mümkün olmayabilir.

Sınırlı kaynaklar ile yapılan mal ve hizmet üretimi de sınırlı olacaktır. Halbuki ihtiyaçlar, yukarıda da değinildiğı üzere, sınırsızdır. İşte bu noktada insanlar temel bir sorun ile karşı karşıya kalmaktadır. Sorun şudur; sürekli artan sınırsız ihtiyaçlar, eldeki kıt kaynaklar kullanılarak nasıl karşılanacaktır?

Görüldüğü üzere, ekonominin temeli üretim faaliyeti ile ilgilidir. Ancak, sadece üretim faaliyetini düzenlemek yeterli değildir. Dört temel üretim faktörünün bir araya getirilmesi ile üretilen mal ve hizmetlerin (milli gelirin), toplumun bireyleri arasında değişimi, bölüşümü, tüketimi de önem kazanır.

Kısacası; emek, sermaye, toprak ve girişim

unsurlarının, üretim, değişim, bölüşüm ve tüketim faaliyetleri içindeki yeri ve rolünü değerlendirme çabalarımıza ekonomi bilimi yardımcı olmaktadır.

Kuşkusuz işçiler açısından ekonomik ilişkileri iyi kavramak büyük önem kazanmaktadır. Çünkü en temel ekonomik faaliyet olan üretimin özünde işçiler bulunmaktadır. Üretim faaliyetinin ana dışlisi işçilerdir.

Bu nedenle işçiler üretim faaliyeti içinde ne denli verimli olurlarsa, genel olarak toplumun yararı da o kadar yüksek olur. Ancak işçilerin verimli bir üretim faaliyetini gerçekleştirmeleri, büyük ölçüde üretimden adil pay almaları ile mümkündür.

Ücret, dört temel üretim faktöründen biri olan emek faktörünün geliridir. Diğer bir ifadeyle, işçinin gelirine ücret denir. Toplumun huzuru ve ekonominin istikrarı açısından ücretler yaşamsal öneme sahiptir. Dolayısıyla, ücretler, işçi, işveren ve hükümetlerin politika ve ilişkilerinde geniş ölçüde yer alır.

İşçiler, eğer ekonomik olaylar ve ilişkiler hakkında sağlıklı bilgilere sahip olurlarsa, üretimden adil pay alma, ücretlerini yükseltme çabaları daha da kolaylaşır. Toplumun çeşitli kesimlerini ve bir bütün olarak toplumu doğrudan ilgilendiren ücretin düzeyinin nasıl belirlendiği, bu açıdan, özel-

likle işçiler için can alıcı bir nokta oluşturmaktadır.

II- Ücretin Tanımı

Büyük bir çoğunluğu yakından ilgilendiren ve ekonomik ve sosyal açıdan çok önemli bir yere sahip olduğu kabul edilen ücret sorunu hakkında açık bir anlayışa sahip olmak için, öncelikle ücretin tanımı üzerinde durmak gerekir. Ancak bu sanıldığı kadar kolay değildir.

Ekonomik ve sosyal yaklaşımlara göre farklı tanımlar söz konusudur. Ücret, işçi bakımından bir gelir, işveren bakımından ise bir maliyet unsuru olarak kabul edilir. Yapılacak tanımın bu iki anlamı gözönünde tutması ve kapsaması gerekir.

Fakat öncelikle, ücret tartışmalarında yaygın biçimde kullanılan birkaç terim üzerinde durmak yararlı olacaktır. İlk olarak, parasal ücret, gerçek ücret ve işgücü maliyeti arasında bir ayırım söz konusu edilebilir.

Parasal ücret, işçilere çalışmaları karşılığı yapılan nakit ödemedir. Ne var ki, işçileri yalnızca aldıkları paranın tutarı ilgilendirmez. Ele geçen tutardan daha da önemli olan, bu para karşılığında satın alınabilecek mal ve hizmetlerdir. Bu "gerçek ücret" olarak bilinir. Diğer bir ifadeyle, önemli olan elde edilen parasal tutarın satın alma gücüdür.

Eğer ücretler yükselirken, gıda maddeleri, giyecek, konut, ulaşım ve diğer ihtiyaçların fiyatları daha fazla yükselirse, gerçek ücretler düşer. Bunun sonucu işçi ve aileleri yoksullaşır. Ücreti işgücü maliyeti açısından tanımlamak ise, konuya işveren açısından yaklaşımda bulunmak demektir. İşverenin, işçileri istihdam etmek nedeniyle yaptığı parasal veya mal olarak yaptığı tüm ödemeler işveren açısından işgücünün maliyetini oluşturur.

Ücretlerde bir başka ayırım, zamana göre ücret veya ücretin, işçilerin verimiyle ilişkisi gözönünde bulundurularak yapılan diğer ödeme yöntemidir. Çalışma süresine, yani işçinin, işverenin işinde harcadığı zamana göre ücret alan işçilere, çalışma saati, günü, haftası, ya da ayı başına belirlenmiş olan ücret ödenir. Eğer işçinin verimine göre ücret ödenirse, işçiler, elli metre kumaş dokuma, bir ton kömür çıkarma, beş yüz tuğla örme, yüz boru kaynak yapma gibi, belirli miktardaki iş için, belirlenmiş düzeyde ücret elde ederler. Daha fazla ürettiklerinde, ücretleri, daha yavaş üretenlere göre artar.

Bu açıklamaları dikkate alarak denilebilir ki, ücret, bir iş karşılığında, işveren tarafından işçiye ödenen para ve para ile belirlenebilen malların oluşturduğu gelirdir.

Yukarıdaki tanımdan da görüleceği üzere, ücret,

para ve mal ödemelerini kapsayabilir. Bu durum, bizi başka ayırımlara götürmektedir. Ücret kısmen para kısmen de aynı olarak, yani işverenin konut, yakıt, yiyecek, giyim, ulaşım ve benzer diğer ihtiyaçları karşılamasıyla da ödenebilir. Bunlar "yan istifadeler" olarak da adlandırılır. Ücretin parasal değeri, aynı ödemelerin piyasa değerini dikkate alarak, buna para şeklinde yapılan ödemeleri de katarak hesaplanabilir.

Bu noktada, ücret düzeyi kazançtan açık seçik ayrılmalıdır. Örneğin, bir sıva işçisinin yevmiyesi (günlüğü) 10 milyon lira olabilir. Ancak yalnızca onbeş gün çalışır ve diğer günler işsiz kalırsa, aylık kazancı sadece 150 milyon lira olacaktır. Öte yandan, her hafta birkaç gün fazla mesai yapan, bir veya iki gün hafta sonu veya resmi tatil gününde çalışan işçiler ilave ödemeler elde edecekler ve kazançları, her ay normal zamanda çalışmanın karşılığı olan ücretlerinden fazla olacaktır.

Çıplak ücret-giydirilmiş ücret ayırımı da bu kapsamda değerlendirilebilir. Çıplak ücret, işveren tarafından işçilere, çalışılan süreler için hizmeti karşılığında ödenen ücretler toplamıdır. İkramiye, prim, sosyal yardım gibi ödemelerin dışında kalan, sadece brüt ücret olarak üzerinde anlaşılan ve hesaplanan bedeli kapsar.

Bir de ücret niteliğinde olan ödemeler vardır. Ücretli çalışanlara, üretimi özendirmek için verilen teşvik primi, satılan mal adedine göre verilen satış primi, işin niteliği ve satış şartları bakımından güç işlerde çalışanlara verilen iş güçlüğü zammı, hayat ve sağlık için tehlikeli yerlerde çalıştırılmasında güçlük bulunan elemanlar için temininde güçlük zammı, kirlilik, tehlike, iş güçlüğü primi, vardiya, gece zammı, yıpranma veya mahrumiyet tazminatı ile normal çalışma süresinin dışında kalan fazla çalışılan süreler için ödenen fazla mesai ücreti gibi işverenin çalışana düzenli olarak yaptığı ödemelerdir.

Giydirilmiş ücret, ücretli çalışanlara yapılan çıplak ücret ile ücret niteliğindeki diğer ödemeler yanı sıra, ikramiye, prim ve sosyal yardımların toplamıdır.

İkramiye, işverenin, ücretli çalışana yılın belirli dönemlerinde yaptığı ve genelde ücrete bağlı olan ödemedir. Prim ise, işverenin, ücretli çalışanı işyerine bağlamak ve daha çok çalışmayı teşvik için zaman zaman işçiye yaptığı ödemelerdir. Örneğin işyerinde belirli bir süreyi dolduran işçilere kıdemli işçiliği teşvik primi ödenmesi gibi...

Sosyal yardımlar ise, ücretli çalışanlara, sosyal

amaçla yapılan ayni ve nakdi ödemelerdir. Bunlar çeşitli isimler altında olabilir. Örneğin, işverenin, işçilere aile, çocuk olması durumunda çocuk ve çocukların eğitimi için yaptığı ödemeler bu başlık altında yer alır. Aynı şekilde, evlenme, doğum ve ölüm yardımı, yakacak yardımı, yemek yardımı, giyim yardımı, ulaşım yardımı, sağlık yardımı, bayram harçlığı, izin harçlığı gibi ödemeler de bu kapsamda sıralanabilir.

İşgücü maliyeti, işçinin brüt kazancını oluşturan giydirilmiş ücretlere, işverenin işçi istihdam etmesi nedeniyle yaptığı diğer ödemelerin eklenmesiyle bulunan tutarı ifade eder. İşverenin bu ödemeleri, sosyal güvenlik işveren primi, kıdem ve ihbar tazminatı, lokal, kantin, sinema gideri, zorunlu tasarruf fonu işveren payı, çıraklık ve meslek eğitimi fonuna yapılan ödeme, spor gideri, varsa dinlenme kamplarına yapılan harcama vb.. başlıklar altında toplanabilir.

Ücret adı altında yapılan ödemelerin adı ve türü ne olursa olsun, sonuç itibariyle işçi açısından önemli olan, ücretten ele geçen tutardır. Bu durum, ücrette brüt/net biçiminde bir ayırım yapılması sonucunu getirir. İşçilerin eve götürebilecekleri, harcanmaya hazır ücret, kazanılan tutarla aynı değildir. Kazançlarından (brüt ücret) bazı kesintiler yapılır. Bu kesintiler sosyal güvenlik, vergi, zorunlu

tasarruf, işsizlik sigortası vb.. olabilir. Bu kesintiler, işçilerin harcanabilir veya kullanılabilir gelirlerini (net ücret) belirler.

İşçilerin ücrete bakış açıları, emekleri karşılığında kazanacakları para ve bununla satın alabilecekleri olmasına karşın, işverenler ücrete daha farklı açıdan bakarlar. Ücret işveren açısından, tıpkı hammadde, yakıt, kredi faizi, yönetim ve pazarlama giderleri gibi bir maliyet unsurudur. İşgücü için yaptıkları harcamaları, ürünlerini üretmenin diğer maliyetlerine eklerler ve toplam maliyetlerini, ürünlerini satabilecekleri fiyatla karşılaştırırlar.

İşgücü maliyetinin toplam maliyetlerin büyük bir bölümünü oluşturduğu yerlerde, ücret düzeylerinin ürün satış fiyatındaki değişmelerden etkilenmesi olasıdır. Buna karşılık, işgücü maliyetinin toplam maliyetlerin yalnızca küçük bir bölümünü oluşturduğu işyerleri, işletme veya endüstrilerde, ücretler, ürün satış fiyatlarındaki değişmelerden daha az oranda doğrudan etkilenme eğilimindedir.

Bu açıklamalar çerçevesinde, ücretin niteliği konusunda şöyle bir sonuca ulaşmak mümkündür: Ücret, insanın üretici emeğinin karşılığıdır. İşverenin, başka bir kimseden işyerinde veya işletmesinde iş yapabilmesini istemesi için, bu iş

karşılığında bir parayı işi yapan kimseye ödemesi gerekir. İşte bu ödeme, ücrettir. Emegın bedensel veya fikiysel olması ücretin niteliğini değiştirmez.

III- Ücretle İlgili Temel Ekonomik Etkenler

İşçiler ve sendika temsilcilerinin ekonomide en fazla ilgilendikleri konu emegın geliri olan ücrettir. Çünkü ücret, bir ailenin yaşama standardını belirleyen temel bir unsurdur. İşçilerin yaşama standartları temelde kendilerine yapılan ödeme düzeyine bağlıdır. Öte yandan, çoğu zaman ücret, bir işle diğeri arasındaki farklılığı yansıtan bir gösterge de olmaktadır. Gelirler arasındaki farklılıklar, bireysel düzeyde işçilerin, toplumun geri kalan bölümü karşısında kendilerini nasıl gördüklerini geniş şekilde etkiler.

Bir an için elinize geçen ücreti düşünün. Sizce bu ücret uygun mu?.. Bunu düşünmeye başladığınız anda bazı kıyaslamalar yapmanız mümkündür. İşyerinizdeki arkadaşlarınızın aldığı ücreti, başka işkollarında benzeri işi yapanların ücreti, hatta genel olarak farklı işlerde ve çeşitli sektörlerde çalışan işçilerin aldığı ücretlerin değerlendirmesini yapmaya başlarsınız.

Peki, hangi işçilerin daha yüksek ücret alması gerektiğini düşünürsünüz? Neden? Sizi böyle düşünmeye yönelten gerekçeler nedir? Çalışma

koşulları ağır olan maden işçisi mi, yoksa pilot gib fazla eğitim gereken işlerde çalışanlar mı, yoksa tarım işçisi gibi uzun saatler tarlada çalışanlar mı belki de doktor, öğretmen, mühendis gibi sosya bakımdan değerli olduğu varsayılan işler üretenleri mi?

Düşünceğiniz ve nedenleri ne olursa olsun, değerlendirme yaparken, farklı işlerde çalışanların farklı ücret aldıklarını gözönünde tutuyor olacaksınız.

Bazı işçilere neden diğerlerinden daha fazla ya da daha az ödendiği yolundaki temel soruya birlikte cevap aramaya çalışalım. Bunu yaparken ekonomik etkenlere öncelik vereceğiz.

Çalışanların emekleri karşılığında ücret geliri elde etmeleri, her şeyden önce bir işte çalışmaları durumunda söz konusu olabilecektir. Bunun için, öncelikle toplumda herkesin yeterli iş olanağına sahip olması gerekir. Bu duruma "tam istihdam" denir.

Ülke ekonomisinin sağlıklı bir şekilde işleyip işlemediği, piyasada geçerli ücret karşılığında çalışmak isteyen herkesin iş bulup bulamaması ile ölçülür. Eğer bir ülkede, varolan ücret düzeyinde çalışmak isteyip de iş bulamayan olursa, o ülkede işsizlik var demektir. Ülkelerin tüm amacı, çalışmak

isteyen tüm vatandaşlarına iş bulmak, yani ekonomilerini tam istihdam düzeyinde çalıştırabilmektir. İşte bu nedenle tam istihdamın sağlanıp sağlanmaması özellikle işçiler açısından büyük önem taşır.

Ülkede tam istihdamı sağlamak da yeterli değildir. Çünkü ülke nüfusu giderek artıyorsa, çalışabilir insan sayısı da artar. Eğer yeni iş alanları açılmaz ise, nüfus artışı sonucu ortaya çıkan yeni iş gücüne iş olanağı sağlamamış oluruz. Bu bakımdan, tam istihdamın sağlanması ve işsizliğin ortaya çıkmasını engelleyebilmek için yeni iş alanları açılması gerekir.

Bu yapılmadığı takdirde işsizlik artar. İşsizliğin artması, toplumda arzu edilmeyen sorunlara yol açar. Bir defa işsiz kişi, ülkede, "işsizlik sigortası" veya sosyal devletin gereği olan "işsizlik yardımı" uygulaması yoksa geliri olmayan kişi demektir. Ailesinin veya yakınlarının desteğiyle yaşamını sürdürüyor demektir.

İşsiz olan kişinin bu duruma katlanması çok zordur. Halk dilinde, genel olarak çalışmayan, boş vakit geçiren kişilere işsiz denir. Bazen de bunların tembel olduğu ileri sürülür. İşsiz bakımından olumsuz olan bu durum, ülke ekonomisi açısından da iyi değildir. Çünkü bir kaynak israfı söz konusudur.

İnsan emeği, doğası gereği hayatının sadece belirli bir döneminde üretkendir. Üretken insan emeğinin kullanılamaması, toplumsal açıdan da arzu edilen bir durum değildir. İşi olmayan, bu yüzden geleceğe güvenle bakamayan kişilerin yaygınlaşması, toplumsal huzursuzluğa da yol açar.

Bir ülkedeki üretici insan sayısı, o ülkenin toplam işgücünü oluşturur. Çalışma yaşında olup da, çalışma arzusu ve yeteneğine sahip bulunan ve cari ücret düzeyinde emeğini sunmak isteyenler olmasına rağmen, bunlara iş bulunamıyorsa, ortada ekonomik ve toplumsal bir sorun var demektir.

İşsizliğin olması ve giderek yaygınlaşması, ülkede tam istihdamın olmadığının göstergesidir. Dolayısıyla, üretim, tüketim ve bölüşüm ilişkilerinde yetersizlikler ve dengesizlikler söz konu demektir.

Burada önemli olan, ülkedeki ekonomik sıkıntılardan toplumun hangi kesimlerinin daha çok etkilendiğidir. Diğer bir ifadeyle, yaşıanan ekonomik sıkıntıların ağır yükünü kimler üstlenmektedir? Ekonomik ve toplumsal fatura, bir bütün olarak işsizler ve işçi kesimi tarafından mı ödenmektedir, yoksa varolan sıkıntıların toplumda adil bir şekilde paylaşımı mı söz konusudur?

Bu soru, özellikle ücret tartışmalarının önemli

boyutunu oluşturur.

Bir an için, cevremizdeki işsiz olan insanları dūřūnelim. Bunlar neden alışmıyor? Çalışma ağında olmayan çocuklar ile okula giden öğrenciler zaten işgüü içinde sayılmıyorlar. Özürlü veya iř göremeyecek kadar hasta olanlar, çalışma işteğinde bulunmayan insanlar da işgüünden sayılmazlar. Emekli olanlar da, büyük çoğunluğu yetersiz emekli maaşı almasına karşın, bu kapsamda değerlendirilir. Çalışma ağında olan ve fakat çalışma işteğine sahip olmayan ev hanımları, zaten işgüünden sayılmayan nüfusun büyük çoğunluğunu oluşturuyor.

Peki bunlar geçimlerini nasıl sürdürüyor? Aldığınız ücreti, siz, kaç kişiyle paylaşmak zorunda kalıyorsunuz?

Belki siz de, şimdi çalışmakta olduğunuz işi kolay bulmadınız. Peki, ocuğunuzun rahatlıkla iş bulacağına inanıyor musunuz? Gazetelerde, televizyonlarda çoğu zaman yer alıyor. Onbeş-yirmi kişi istihdam edilecek yere binlerce kişi başvuruda bulunuyor. Sizce bu şekilde çalışma imkanı bulanlar işverenle ücret pazarlığı yapabilir mi?

Emek gelirini belirleyen etkenlerden en önemlişi, işverenin işi istihdamına olan işteğidir.

Çalışanlarla çalıştıranların bir araya geldiği yer "işgücü piyasası" olarak adlandırılır. Halk dilinden de bildiğimiz gibi, piyasa alım-satım işlerinin yapıldığı yerdir. Ekonomik açıdan çeşitli piyasalar bulunur. Örneğin para piyasası, döviz piyasası ya da altın piyasası, çimento, elma piyasası gibi... Bir de faktör piyasalarından söz edilir. İşgücünü arz eden işçiler ile işgücü talebinde bulunan işverenler bu piyasada karşılaşır.

İşgücü piyasasının oluşması için iki temel koşul vardır. Öncelikle çalışan ve çalıştıran olacaktır. İkincisi, çalışanlar ve çalıştıranlar kendi özgür iradeleriyle böyle bir piyasaya girmelidirler. Bir kimseyi zorla çalıştırarak işgücü piyasasının oluşması sağlanamaz. Bu piyasada, çalışanların hukuksal hak talep edebilmeleri durumunda özgürlükten söz edilebilir. Çünkü, çalışma koşulları karşılıklı olarak işverenle yapılan sözleşme üzerinden karara bağlanır. Bu sözleşme bireysel olarak tek işçi tarafından yapılabileceği gibi, işçiler adına toplu olarak da yapılabilir. Çalışma koşulları içinde en önemlisi de kuşkusuz ücrettir. İşgücü piyasasının önemi de buradan gelmektedir.

Bir üretimin gerçekleştirilebilmesi için işgücünün arlığı kaçınılmazdır. Üretim sürecinde bir takım insanlar (işçiler), yaşamını sürdürebilmek ve gelir elde edebilmek için emeklerini arz ederek bu

sürece katılırlar. Bazı insanlar da (işverenler), üretim süreci sırasında işgücü talep ederler. Demek ki, bir üretim faaliyetinin gerçekleştirilebilmesi, işgücünün arz ve talep edilmesine bağlıdır.

İşçinin emeğini sunma nedeni açıktır. Yaşamını sürdürebilmesi için çalışmak zorundadır. Peki, işverenler neden işçileri çalıştırmak isterler? İşçiler aç kalmasın, ailesini geçindirsın, refah içinde yaşamlarını sürdürsün diye mi?.. Kuşkusuz hayır!.. İşverenler, iyilik yapmak istediklerinden veya cömertlikleri nedeniyle işçileri istihdam edip ücret ödemezler. İşverenler, işleri temin ederler ve işçinin üretime katkısı, emeğe yapılan harcamadan yüksek olduğu sürece ücret öderler.

İşverenin istihdam ettiği işçi sayısı ve bu işçilere yaptığı ödeme, işyerinde üretilen ürünlerin satışından elde edilen gelire dayanır. Bir konfeksiyon atölyesini örnek alalım. Burada çalışan işçilerin ücreti, büyük ölçüde gömlek, ceket, pantolon, palto gibi giyim mallarının satışından elde edilen gelire bağlıdır. Bu giyim mallarına olan talep sürdüğü ve piyasada satıldığı sürece üretim devam edecektir. İşyerinde üretilen malların, konulan satış fiyatı üzerinden satılabilmesi ve hasılat elde edilmesi söz konusu oldukça (bir diğer ifadeyle, işverenin karlılığı sürdükçe) emeğe olan talep ve ücret ödemesi devam edecektir.

İşçiler, doğal olarak ücretlerinin artmasını talep ederler. Ücret artışı gerçekleştiğinde maliyetler yükselir. Eğer işgücü maliyetindeki artışı fiyatlara yansıtarak satışı sürdürmek mümkün olursa, işveren açısından fazla bir sorun olmayacaktır. Ayrıca ücret artışından gelen yükü her zaman fiyatlara yansıtmak da gerekmez. Eğer işçilerin verimliliği, yani işçi başına sağlanan katma değer artarsa, fiyatları artırmaya gerek de kalmayabilir. Böylesi bir durum daha yüksek bir ücret elde edilmesi imkanı da yaratacaktır. İşveren karından fedakarlıkta bulunursa da fiyatlar aynı kalabilir. Ancak artan satış fiyatı nedeniyle veya tüketicilerin beğeni ya da gelirleri, aynı fiyattan daha fazla miktarda mal satabilmeyi sağlamadığı bir durumda, işveren, ya işçileri işten çıkaracak, ya da daha düşük ücretle işçi istihdam etmek isteyecektir.

Ücretlere ilişkin değerlendirme yapılırken bu temel ekonomik nokta dikkate alınmalıdır.

Kuşkusuz, işverenlerin işçilerine ne kadar ücret ödemeye hazır olduklarının bir ölçütü de, üretimi oluşturan işgücü, sermaye, hammadde vb. faktörler arasındaki ilişkidir.

Bir ülkenin milli gelirinin, tıpkı bir işletme içinde olduğu gibi dört faktör arasında paylaşıldığını biliyoruz. Bu dört faktörün doğal kaynaklar, işgücü, ser-

maye ve girişim olduğuna yukarıda değindik. Bunların her birinin yaratılan gelirden aldığı payın rant, ücret, faiz ve kar biçiminde belirlenmekte olduğunu vurguladık.

İşçinin ücreti yanısıra, kirada olan evinden bir geliri ya da yapmış olduğu tasarruftan elde ettiği faiz geliri olabilir. Böyle bir durum mümkün olmakla beraber, ekonominin bugünkü koşulları içinde işçilerin hepsi değilse bile, büyük bir çoğunluğunun, milli gelir içinde paylarını ücret biçiminde almakta olduğu kabul edilir.

İşçilerin milli gelirden aldıkları pay, yalnız işçileri ilgilendirmemektedir. Bu payın oranı, toplumun öteki gruplarının gelirlerini, başka bir ifadeyle, rant, faiz ve karı etkilemektedir. Örneğin kar veya faiz payı yükseldiği zaman genelde ücret gelirlerinin payının azaldığını görüyoruz. Nitekim, ülkemizdeki toplam milli gelirin çeşitli üretim faktörleri arasındaki dağılımına, son yıllar itibariyle baktığımızda, faiz gelirlerinin milli gelir içindeki payının yükseldiğini, buna karşılık ücret gelirleri payının düştüğünü görüyoruz.

Ülke içinde yaratılan milli gelirden üretimi oluşturan faktörlerin aldığı pay bir başka açıdan da önem taşır. Milli gelirden alınan pay, üretimi ve üretim faktörlerinin çeşitli sanayi içindeki dağılımını

etkiler.

İşçilerin, çalışma imkanı buldukları takdirde, ücret gelirinin nispi olarak yüksek olduğu sektörlerde çalışmak istemeleri doğaldır. Örneğin, kimya, lastik vb. sektörlerde ödenen ücretlerin düzeyi, bu sektörlerde çalışmak isteyen işçilerin sayısını etkileyebilir. Nispeten daha düşük ücret alan sektörlerde istihdam edilen işçilerin bir bölümü, yüksek ücret ödenen sektörlerde çalışmak isteyebilecektir. Diğer sektörlerden buraya bir kayma söz konusu olabilir. Bu durumda, ücretlerin nispeten düşük olduğu sektörlerde iş arzı ile talebi arasındaki denge bozulur. Bunun sonucu, ihtiyaç duyulan işçiyi o sektörde çalıştırabilmek için ücretler yükselme eğilimine girer. Böylece denge yeniden kurulur. Ancak o sektörde ücretlerin artması genellikle işgücünün maliyetini yükseltecektir. Öyle ki, ücretler artmaya devam ederse, bir an gelir ki, işveren işçi çalıştırmak yerine, makinelerini geliştirmeyi, değiştirmeyi tercih eder. Bu durum, üretimde sermayenin oranını yükselteceği gibi, yatırımların artmasına ya da azalmasına da yol açabilir.

Ekonomide durgunluk varsa veya faizlerin yüksek olduğu dönemlerde, işveren yeni yatırım yapmak, işlerini genişletmek, yeni işçi istihdam etmek yerine, yüksek faizden yararlanmayı tercih edebilir.

Nitekim son yıllarda, çoğu sanayi işletmesinde fa gelirlerinin payı, işletmenin ürettiği ürünlerde sağladığı hasılanın yarısını oluşturmaktadır.

Üretim faktörlerinin dağılımındaki değişir görüldüğü gibi, sadece ücret düzeyinc değişimlere yol açmamakta, istihdam edilen iş sayısını da etkilemektedir.

Kuşkusuz uygulamada, bir işçinin, bir işletmeni veya bütün bir sanayinin işçileri için tek ve sade ücret yoktur. Ücret, işçilerin ve işin niteliklerine göre değişmektedir. Özellikle işçinin sahip olduğu nite likler, diğer bir ifadeyle işçinin vasfı, ücretlerir düzeyinin farklılaşmasına neden olmaktadır.

Yapılan bu açıklamalardan genel bir sonuca gitmek istersek şu söylenebilir: İnsanın kişiliğine bağlı olduğu, gelir dağılımını yakından etkilediği ve öteki üretim faktörlerinin genel ekonomi içindeki yerini ve hacmini derin bir biçimde etkilediği için ücret önemlidir. Ücret sorunu, her toplumda bir politikaya konu olabilmektedir. Buna "ücret politikası" denir.

IV- Ücret Belirlenmesinde Esaslar

Ücret düzeyinin nasıl belirlendiği ya da belirlenmesi gerektiği hususunda günümüze kadar bir dizi yaklaşımlarda bulunulmuştur. Bütün bu yaklaşımlarda, ücret düzeyinin hangi ekonomik,

sosyal ve siyasal unsurlardan etkilenerak belirlendiği açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu çabaların başarıya ulaştığını ve ücretlerin düzeylerini ve değişimlerini açık ve kuşkuya yol açmayacak biçimde açıklayabildiğini söylemek mümkün değildir. Çünkü ücretleri etkileyen unsurlar son derecede değişik ve çeşitlidir. Ancak, ücret ile ilgili bütün yaklaşımların temelinde başlıca iki unsur dikkati çekmektedir. Bunlar, işgücü piyasasının örgütlenmemiş veya örgütlenmiş olmasına göre değişmektedir.

İşgücü piyasalarının örgütlü duruma gelmesi (sendika, toplu pazarlık, toplu iş sözleşmesi, grev vb. hakların elde edilmesi) yakın dönemlerde gerçekleşmiştir. Bu nedenle de, tarihsel olarak ilk önce örgütlenmemiş işgücü piyasasına uygun yaklaşımlarda bulunulmuştur. Bunların başlıcaları ise şunlardır:

- a) Klasik doğal ücret kuramı,
- b) Ücret fonu kuramı,
- c) Artık değer kuramı,
- d) Marjinal verimlilik kuramı.

Bütün bu yaklaşımlar, ücretin hangi ekonomik faktörler tarafından belirlendiğini ortaya koymaya çalışmışlardır. Oysa ücretin oluşumunda

ekonomik olduğu kadar sosyal ve siyasal faktörler de önemli rol oynamaktadır. İşte bu görüşü çıkış noktası yapan ve savunan yaklaşımlar, örgütlenmiş işgücü piyasasından hareket etmektedir. Bu yaklaşımda, ücretlerin oluşmasında sendikaların oynadığı role işaret edilmektedir.

Bunlar başlıca iki tanedir:

- a) Pazarlık gücü kuramı,
- b) Satınalma gücü kuramı,

Pazarlık gücü kuramına göre, ücretin bir alt bir de üst düzeyi vardır. Ücret, tarafların pazarlık gücüne göre bu iki sınır arasında belirlenir. Buna göre, ücretin alt sınırı, işçinin ailesiyle birlikte geçimini sürdürebilmesi için gerekli olan tutarın altına düşmemelidir. Üst sınır ise, emeğin marjinal verimliliğini aşmamalı, diğer bir ifadeyle, işverenin işçiden sağladığı yararın üstünde olmamalıdır.

Toplu sözleşme düzenine kadar ülkemizde ücret politikası tek taraflı olarak işveren tarafından belirlenmesi esasına dayanmaktaydı. Bu tek taraflı olarak belirlenen ücret politikasında hiç kuşku yok ki birçok aksamlar, noksanlıklar ve haksızlıklar söz konusu olmuştur. Esasen bu durumun bir sonucu olarak, Anayasal güvence altında olan sendikalaşma hak ve özgürlüğü ve onun ayrılmaz

bir parçası olan toplu iş sözleşmesi ve grev yapma özgürlüğü yasal güvenceye kavuşturulmuştur. Böylece artık ücretler tek taraflı değil, karşılıklı olarak ve toplu pazarlık ile belirlenmeye başlamıştır.

Satınalma gücünü esas alan yaklaşıma göre, gerçek ücretlerin zaman içinde azalmaması amacına yönelik bir politika öngörülmektedir. Burada amaç, çalışanların fiyat artışlarından (ya da enflasyondan) zarar görerek alım güçlerinin düşmesini önlemeye çalışmaktır.

Bütün bu yaklaşımlar, tek başlarına ücret oluşumunu açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Çünkü daha önce de vurguladığımız gibi, ücretleri etkileyen unsurlar çok çeşitlidir. Bu nedenle her yaklaşım, ücret oluşumunun bir başka yönünün açıklanması açısından yararlı olabilmektedir.

V- Ücret Belirlenmesinde Temel Ölçütler

Çalışanların kendilerine ve ailelerine yetecek bir ücret almaları gereği genelde kabul edilmiştir. Nitekim bugün çoğu ülke, asgari ücreti, işçinin gıda, giyim, konut, ulaşım, eğitim, sağlık, kültür vb.. ihtiyaçlarını karşılaması ve bir aile reisi olarak sorumluluklarını yerine getirmesine yetecek bir ücret olarak tanımlamaktadır.

Ancak salt geime yetecek bir ücret anlayışı geçmişte kalmıştır. İşçiler ve aileleri, ülke içinde yaratılan gelirden pay almayı ve refahı paylaşmayı istemektedir. Ulusal refah düzeyi yükselirken, önceleri lüks sayılan ya da hiç değilse ortalama bir insan ve ailesi için zorunlu sayılmayan bazı mal ve hizmetler, genellikle vazgeçilmez kabul edilmeye başlanmıştır. Artık cretler, bazı temel ihtiyaçları karşılayabilmesi yanısıra hayatın güzel yanlarından yararlanma fırsatı da sağlamalıdır. Örneğin geçmişte renkli televizyon, buzdolabı, çamaşır makinesi gibi ürünler, o günün koşulları, içinde temel ihtiyaç olarak uygun grlmeyebilirdi. Belki yoksulluk dönemlerinde, sinema, tiyatro, konser gibi eğlenceler, hatta, temel ihtiyaçlar dışında sayılan şık elbiselere para harcanması doğru bir davranış değildi veya sadece belirli bir gelir düzeyine sahip olan insanlara özel bir davranış biçimiydi. Oysa, günümüzün koşullarında bunlardan vazgeçilmesini düşünmek bile makul bir davranış olarak görülmemektedir.

İşçilerin ailesi ile birlikte, temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesini sağlayacak ve refaftan pay almasını mümkün kılacak ücretin hesabı nasıl yapılacaktır? İşçinin yaşam standardını sürdürme- si ya da iyileştirmesi için gerekli olan tutar ne kadardır?

Kuşkusuz bunun hesabı, yaşam standardı ve tüketim alışkanlıklarına da bağlı olarak kişiden kişiye, hatta ülkeden ülkeye farklılıklar gösterir. Ancak yapılabilecek herhangi bir hesaplama, en azından, ortalama bir işçi ailesinin minimum ihtiyaçlarını ve bunu karşılamanın maliyetini ortaya çıkartabilir.

Bu hesaplamalardan biri, beslenmeye ilişkin ihtiyaçların belirlenmesidir. Dengeli beslenebilmek için, yetişkinlerin ihtiyaç duyacağı kalori sayısı ile çocukların yaşlarına göre gerekli olan kalori miktarının ne olması gerektiği hakkında bilimsel araştırmalar yapılmıştır. Sağlığın korunabilmesi için bu kalorileri sağlayacak besin miktarları yanısıra, gerekli protein ve karbonhidrat miktarları konusunda da araştırmalar yapılmıştır. Bu çerçevede, farklı büyüklükteki aileler için toplam besin ihtiyacı hesaplanabilmektedir. Bu miktarların dükkan, market ve semt pazarlarındaki toplam maliyeti, işçi ve ailesinin gıda maddeleri için harcamaları gereken miktarı verecektir.

TÜRK-İŞ Araştırma Merkezi, çalışanların yaşam düzeylerini belirleyen önemli unsurlardan olan gıda harcaması tutarını her ay düzenli olarak hesaplamakta ve kamuoyuna açıklamaktadır.

"Gıda harcaması" ile ilgili hesaplama yapılırken,

farklı yaş gruplarına göre bilimsel veriler çerçevesinde oluşturulan beslenme kalıbı esas alınmaktadır. Bir işçinin ailesi ile birlikte, fizyolojik ihtiyaçları ile tutarlı, yeterli ve dengeli beslenmesini sağlamak için gerekli olan kalori sayısı ve bunu karşılayacak besinlerin cins ve miktarı araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Çalışanların yoğun olarak alışveriş yaptıkları yerlerden fiyatlar derlenmekte ve böylece, yapılması gereken asgari düzeydeki gıda harcaması tutarı bulunmaktadır.

TÜRK-İŞ Araştırma Merkezi'nin yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre, Ankara'da yaşayan dört kişilik bir ailenin dengeli beslenebilmesi için yapması gereken asgari harcama tutarı Ağustos 1999 ayı itibariyle 105 milyon 37 bin liraya ulaşmıştır.

Kuşkusuz, gıda için yapılması gereken harcama tutarı yanısıra, giyim, konut, ulaşım ve diğer ihtiyaçlar için gerekli tutarın da ayrıca hesaplanması gerekmektedir. Yeterli ücret, ancak söz konusu bu temel ihtiyaçları karşılayacak düzeyde olmalıdır. Ancak ne yazık ki, gıda dışındaki konut, ulaşım, giyim ve benzeri diğer maddelerin maliyetlerini ayrıntılı olarak ve tek tek hesaplamak için kullanılabilecek benzer bir bilimsel yöntem mevcut değildir.

Ancak dorayın olarak yapılan çalışmaları sonuçlarından yararlanmak mümkün olmaktadır. Örneğin, 1998 yılında sadece kira geliri bulunan vatandaşların Maliye Bakanlığı'na verdikleri kira geliri beyannamelerinden, Türkiye'de kirada oturanların ayda ortalama 61 milyon 659 bin lira kira ödedikleri görülmektedir.

İşçinin, ailesi ile birlikte günün koşullarına göre ve insan onuruna yaraşır düzeyde yaşıntısını sürdürebilmesi için gerekli tutarın hesaplanmasında neyin dikkate alınması gerektiği, diğer bir ifadeyle, yeterli creti neyin oluşturduğu önem taşımaktadır. Bu tutarın hesaplanmasında, genellikle aile bütçesi yöntemi kullanılmaktadır. Ailelerin elde ettiği geliri ve temel ihtiyaçları için yaptıkları harcamaları gösteren çalışmalardan yararlanılarak bir hesaplama yapılabilmektedir.

Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından, aile bütçesine yönelik anket çalışması yapılmaktadır. DİE, lke genelinde yaptığı bir anket ile ailelerin elde ettiği geliri ve tüketim harcamalarını bulmaktadır. 1994 yılında yapılan "Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi"nin sonuçlarına göre, hanelerin toplam harcamaları içinde gıda harcamalarının payı yüzde 32,9 oranı ile ilk sırayı almaktadır (gıda,iki, tütün harcamalarının payı yüzde 35.6).

Harcama grupları içinde besin dışı olarak kabul edilen tüketim harcamalarının alt dağılımı ise şu şekildedir: Giyim, ayakkabı yüzde 9.0; konut ve kira yüzde 22.8; ev eşyası yüzde 9.0; sağlık yüzde 2.6; ulaştırma yüzde 8.8; eğlence ve kültür yüzde 2.3; eğitim yüzde 1.4; otel, lokanta ve pastahane yüzde 2.9 ve çeşitli mal ve hizmetler yüzde 5.6'dır.

Ancak yapılan bu çalışmanın varolan gerçek durumu tam olarak yansıttığını kabul etmek mümkün değildir. Anketin uygulandığı yıl, fiyat artışlarının Cumhuriyet döneminin rekorunu kırdığı, işten çıkarmaların yaygınlaştığı, ücretlerin satın alma gücünün düşürüldüğü, istikrarsız bir dönemi kapsamaktadır.

Ekonomik ve sosyal alanda yaşanan bu olumsuz gelişmelerin, hanelerin gelir düzeyi ile tüketim harcamalarını büyük ölçüde etkilemesi ve değiştirmesi kaçınılmazdır.

Böylesi bir dönemde yapılan harcama, çağdaş ve uygar yaşamın gerektirdiği, insanlık onuruyla bağdaşan bir yaşamı sürdürecektir düzeyde değildir. Sadece, elde edilen gelirin elverdiği ölçüde günlük yaşantıyı sürdürmeye yöneliktir. Varolan bu olumsuzluğu çıkış yapan bir harcama kalıbını kabul etmek ve savunabilmek mümkün değildir.

Ancak bütün bu yetersizliklere ve eksikliklere

rağmen, ÷lke genelindeki yaşama koşulları konusunda bir ölçü ortaya koyabilmek bakımından anket sonuçları yararlı olmaktadır.

TÜRK-İŞ - Araştırma Merkezi'nin yaptığı hesaplamalar sonucu, gıda harcaması için yapılması gerekli aylık tutarın Ağustos 1999 ayı itibariyle 105 milyon 37 bin liraya ulaştığını belirtmiştik. Gıda yanısıra yapılmak gereken kira, ulaşım, yakacak, giyim, eğitim, kültür gibi temel gereksinimler de dikkate alındığında, dört kişilik ailenin zorunlu giderler için yapması gereken aylık harcama tutarı ortaya çıkmaktadır. Ağustos 1999 itibariyle bu tutar 319 milyon 261 bin lira olarak hesaplanabilmektedir.

Yapılması gereken bu harcama tutarı, bir anlamda yoksulluk sınırı olarak da nitelendirilmektedir. Yoksulluk, insanların temel ihtiyaçlarını karşılayamama durumu olarak tanımlanmaktadır. Toplumun genel düzeyine göre belirli bir sınırın altında gelir ve harcamaya sahip olan insanlar bu kapsama girer. Yoksulluk sınırı ise, asgari geçinme düzeyinin maliyetidir. Bu maliyetin belirlenmesinde, öncelikle kişinin yaşamını sürdürebilmesi için yapması gereken gıda harcaması dikkate alınır. Daha sonra diğer temel ihtiyaçlarda barınma, ulaşım, giyim, sağlık, eğitim, vb. maliyetler ile yoksulluk sınırına ulaşılır.

Türkiye'de yoksulluk sınırı ve yoksulluğun boyutları ile ilgili resmi rakamlar mevcut değildir. Ancak TÜRK-İŞ, Araştırma Merkezi'nin her ay hesapladığı gıda harcaması tutarını esas alarak yoksulluk sınırını açıklamaktadır. Bu tutar ile elde edilen gelir arasındaki fark, çalışanların içinde bulunduğu geçim sıkıntısının boyutlarını ortaya koyan en önemli gösterge olmaktadır.

Aile bütçesi araştırmaları, geçinme (tüketici) endekslerini düzenlemede de bir temel olarak kullanılabilmektedir. Bu endeks, paranın satın alma gücündeki değişimleri, yani enflasyonu veya diğer bir ifadeyle fiyat artışlarını ölçmektedir. Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından her ay yayımlanan ve çoğu zaman toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen ücret zamlarının hesaplanmasında da belirleyici olan tüketici fiyatları endeksi bu uygulamanın örneğini oluşturmaktadır. Tüketici fiyatları endeksindeki önemli bir yükselme, geçinebilmek için gereken tutarın yükseldiği anlamına gelmektedir. Bu durum, ücretlerin benzeri oranda artmasının da gerekçesi olmaktadır.

Ücret belirlemede kullanılan ikinci temel ölçüt, diğer işçilerin ücretleriyle karşılaştırma yapılmasıdır. Farklı mesleklerde ve işkollarında

ödenen ücretler arasında karşılaştırma yapılarak aynı ya da benzer işi yapan kişiler arasındaki ücret farklılığının ortadan kaldırılması amaçlanır. Sendikalar, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde, bir yandan düşük ücretli işçilerin yaşama standardını yükseltmeye çalışırken, öte yandan aynı işletmede veya işkolunda ödenen ücret düzeyleri arasında farklılığın kabul edilebilir düzeyde olmasına çaba gösterirler. Bu bakımdan, belirli mesleklerde ya da benzer beceri gerektiren işlerde ödenen ücretlerin, varolan en yüksek ücret düzeyine yükselmesi şeklinde bir eğilim söz konusudur.

Sendikalaşmanın düşük ve işçi sendikalarının güçlü olmadığı, sürekli işsizliğin yaygın olduğu durumlarda ise bu eğilim tersine işler. Bu durumda, ücretlerin en yüksek düzeye gelmesi değil, en düşük düzeye çekilmesi biçimini alacaktır.

Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık onuruna uygun bir yaşayış sağlayan adil bir ücret hakkı bulunmaktadır. Çalışanlar çoğu durumda bu haklarını ücret taleplerinin temeli olarak savunurlar. Adil bir ücrete hak kazanmış olmak, ancak geçimlik ücret düzeyi aşıldıktan sonra bir anlam ifade etmektedir.

"Ödeme gücü" ücret belirlenirken dikkate alınan bir diğer ölçüttür. Bu noktada verimlilik önem kazanmaktadır. Çünkü ücretler ve yaşam standardı ekonominin ve işletmenin verimliliğine bağlıdır. Ücretlerin satınalma gücünün artırılması, diğer bir ifadeyle yüksek bir yaşama standardı sağlanması, ancak bu standardı sağlayacak yeterli mal ve hizmeti üretmekle mümkün olabilir. Bir görüşe göre, parasal ücretlerin çok fazla yükseltilmesinin sonucunda enflasyon ve işsizlik olur. Bu bakımdan, ücret artışına ilişkin talebin altında yatan temel gerekçe işyerinin veya işletmenin "ödeme gücü" olmaktadır.

Bu yaklaşım, esas itibarıyla işçinin çalışmasının sonunda ortaya çıkan ürün ile ilgilenmektedir. Sonuçta ücreti işçinin üretimi belirlemektedir. Üretim sonucu oluşan gelirin dengeli ve adil paylaşımı konusundaki yaklaşımlar ne olursa olsun, genel bir ifadeyle milli gelirin reel anlamda yükselebilmesi, büyük ölçüde üretim artışına bağlıdır. Günlük faaliyetlerini ekonominin varolan yapısı içinde yürütmek durumunda olan sendikalar çoğu zaman ücret belirlenmesinde bu durumu dikkate almak durumundadır.

Verim artışına bağlı bir ücret artışı politikasının geçerli olabilmesinin temel ve vazgeçilmez ön şartı, her şeyde önce sosyal adalet ilkesine uygun bir

asgari ücretin belirlenmesidir. Bu koşul yerine gelmeden ücret artışlarının verim artışlarına bağlanması ilkesi hiçbir zaman bir değer taşımayacaktır.

Bu arada vurgulanması gereken bir nokta, asgari ücretin her şeyden önce ekonomik şartlara bağlı bir ücret olmasıdır. Sosyal bir ücrettir. Asgari ücretin ne işyerinin karlılığıyla, ne verim artışıyla, ne de işin özellikleriyle ilgisi vardır. Bu bakımdan asgari ücreti genel ücret politikasına etkide bulunan bir düzenleme olarak kabul etmekle beraber, diğer ücret politikası ilgili olmayan ve tarafların etki ve iradesi dışında hareket eden bir araç olarak değerlendirmek gerekir. Asgari ücret pazarlık ücreti değildir. Diğer bir ifadeyle, asgari ücretler işçi ve işverenlerin tartışacağı bir ücret değildir. İşçinin ailesi ile birlikte geçimini sağlayacak, bilimsel, objektif yöntemler ve güvenilir verilerle belirlenen taban ücretidir. Asgari ücretler, ulusal düzeyde bir ücret ve gelirler politikasının başlangıç noktası olması bakımından önemlidir.

Ülkemizde bugüne kadar uygulanan asgari ücret politikası, asgari ücret felsefesine uygun biçimde mi belirlenmiştir? Kuşkusuz çoğu zaman belirlenmemiştir. Bugüne kadar asgari ücretlerin belirlenmesinde temel alınan ölçüt ağırlıklı olarak ekonomik olmuştur. Bu da asgari ücret felsefesine

aykırı bir durumun oluşmasına yol açmıştır.

İşsizliğin yaygın olduğu ülkelerde, çoğu zaman, istihdam yaratabilmek, daha çok sayıda insana iş bulabilmek için, ekonominin zayıf ödeme gücünü de ileri sürerek işyerlerinin düşük ücretler üzerinden işçi istihdamına izin verilmesi istenir.

Böyle bir talep doğru mudur? Düşük ücret ödeyerek işçileri aileleriyle birlikte yoksulluğa mahkum etme kabul edilebilecek bir yaklaşım olabilir mi? Böylesi bir durumda, yani işyerinin ödeme gücünün, ülkedeki kabul edilebilir asgari geçim koşullarını sağlayacak düzeyde ücret geliri verecek etkinlikte olmaması söz konusudur. O zaman, bu işyerinin faaliyetini sürdürmemesi ekonomik açıdan daha doğru bir davranış olacaktır. Ancak işçi ve ailelerinin yoksulluk durumunda geçimini sürdürebilecek ölçüde ücret ödeyerek işyerinin faaliyetini sürdürebilmek yerine işyerinin kapanması daha doğru olacaktır. Yıllar boyu yoksulluk ücreti ödeyerek işyerinin ayakta kalmaya çalışması, işçiler ve toplumun ekonomik ve sosyal refahı açısından olumsuz sonuçlara yol açar.

Ekonomik bakımdan etkin ve üretken olmayan işyerlerinin kapanması durumunda burada çalışan işçilerin işsiz kalması göz ardı edilemez. Bu durumda işçi sendikaları ne yapacaktır? Bu durumda vur-

gulanması gereken nokta, sendikaların işsizli endişesi nedeniyle, tatmin edici olmayan ücretleri hoşgörüle yaklaşmamasıdır. Eğer ödenen ücret insan onuruna yaraşır bir düzeyde geçim koşulları sağlayamıyorsa, bunun temel nedenini araştırılması ve mümkünse ortadan kaldırılması daha doğru bir yaklaşımdır.

Ücret belirlenmesinde dikkate alınması gereken bir diğer nokta da, düzenli ayarlamalar yapılması gereğidir. Ücretli olarak çalışanlar açısından önemli olan, çalışma karşılığı elde ettiği ücretin parasal değeri yanı sıra, bu ücret ile satın alınabilen temel mal ve hizmetlerdir. Diğer bir ifadeyle, fiyatlar yükselirken parasal ücretler sabit kalırsa ya da daha düşük bir oranda artarsa gerçek ücret düşer ve yaşama koşulları kötüleşir. Meydana gelen fiyat artışları karşısında, elde edilen ücret ile geçmiş nazaran daha az miktarda mal ve hizmet satın alınabilir. Dolayısıyla, değişen ekonomik koşullar ve fiyatları artan temel ihtiyaç maddeleri karşısında ücretlerin de bu gelişmeye paralel olarak artması göstermesi gerekir.

Ücret artışlarının aynı dönemdeki hayat pahalılığı değişimlerini izlemesi gereği, tüketici fiyatları endeksi hesaplamalarının sağlıklı ve güvenli olmasını zorunlu kılmaktadır. Tüketici fiyatları endeksi, belirli bir dönemde belirli bir kit

akende fiyatlarındaki değişikliklerin ölçüsünü vermektedir. Bu endeksin çalışanlar açısından önemi, ücret ve maaşların belirlenmesinde ve satın alma gücünde zaman içinde meydana gelen değişmelerin izlenmesinde temel gösterge olmasıdır.

Tüketici fiyatlarındaki değişimi ortaya koyan endekslerin, çalışanların gelir düzeyi ile harcama kalıplarını yeterince yansıtmaması çok önemlidir. Bu amaçla, çoğu ülkede ücretli çalışanların gerçek durumunu yansıtabilecek tüketim kalıbı esas alınarak "ücretliler geçinme endeksi" oluşturulmuştur. Türkiye'de henüz böyle bir endeks hesaplanmamaktadır. Buna bağlı olarak, tüketici endekslerinden hesaplanacak fiyat artışlarının, çalışanların yaşantılarında karşılaştıkları fiyatlarla farklılık taşıması kaçınılmaz olmaktadır.

Ücretlerde yapılan artışın temel ve en yaygın nedeni hayat pahalılığındaki değişmelerdir. Ücretleri fiyat artışlarına göre arttırmanın çeşitli yöntemleri bulunmaktadır.

Ücretleri hayat pahalılığına göre kendiliğinden ayarlayan yöntem eşel-mobil denilmektedir. Eşel-mobil (hareketli ücret baremi, oynak merdiven) sistemine göre, fiyat artışlarının belirli bir düzeye

gelmesi durumunda, ücretlere de kendiliğinden aynı oranda zam yapılmak suretiyle, ücretlerin fiyat artışlarına karşı korunması sağlanmaktadır.

Bu sistemin kabul edildiği bir ücret politikasında, örneğin fiyat artışları yüzde 15 oranında arttığı zaman, ücretlerde otomatik olarak ve yeniden bir müzakere konusu olmadan yüzde 15 oranında artış gösterecektir. Diğer bir uygulama biçimi ise, belirli bir zaman diliminin sonunda, gerçekleşen fiyat artışı kadar ücretlerde artış yapılmasıdır. Ücret artışı yapılacak zaman süresi, bir yıl veya altı ay olabileceği gibi, bazen üç ay ve hatta bir ay olarak da belirlenebilmektedir. Daha az kesin bir eşel-mobil sisteminde ise bu otomatiklik yoktur. Sadece fiyat artışları belirli bir düzeyi bulduğunda, genellikle taraflar arasında yeni görüşmeler söz konusu olur ve ücret artışı ondan sonra söz konusu yapılır.

Eşel-mobil sistemi, işçinin satın alma gücünü kendiliğinden koruması bakımından önem taşımaktadır. Diğer bir ifadeyle, bağıtsal (akdi) bir düzenleme ile çalışanın ücreti artış göstermekte ve işverenler bu ücreti ödemek durumunda kalmaktadır.

Eşel-mobil sistemi, ekonomik ve sosyal etkileri bakımından çalışma yaşamında ve sendikal

Çevrede yoğun tartişmalara konu olmuştur. Değişik amaç ve biçimlerde kullanilabilen eşel-mobil, yasal düzenleme yapılarak, asgari ücret belirlemedinde kullanilabileceği gibi, kamu kesiminde çalışan memurları da kapsayabilmektedir. Ya da yasal düzenleme yapmak yerine, toplu iş sözleşmesi ile uygulama olanağı bulmaktadır. Kuşkusuz toplu iş sözleşmesinde uygulanabilmesi işçi ve işveren kesiminin sistemi kabul etmesine bağlı olmaktadır.

Kuşkusuz eşel-mobil uygulamasını ulusal gelirler politikası çerçevesinde değerlendirmek daha doğru olacaktır. lke içinde yaratılan ekonomik düzenin, üretime katılan kesimler arasındaki dağılımı bu bakımdan önemli bir göstergedir. Çalışanların yaratılan ulusal gelirden aldıkları payın düşük olduğu bir ekonomik yapıda eşel-mobil uygulanması, varolan olumsuzluğun devam etmesi anlamındadır. Her şeyden önce sabitleşecek ücret düzeyinin kabul edilebilir bir noktada olması gerekir.

Uygulama biçimi ne olursa olsun, eşel-mobil sisteminin sonuç itibariyle örgütlülük düzeyini zayıflatarak sendikaları işlevsizliğe götürmesi olasılığı vardır. Otomatığe bağlanmış bir ücret ayarlama sistemi, toplu iş sözleşmesini hukuki olarak ortadan kaldırmamakta ve fakat toplu iş sözleşmesinin can alıcı maddelerinin görüşülmesi-

... işinde yaptığı sonucunu getirmektedir. Böylesi bir durum, özellikle varolan çalışma mevzuatının sendikal örgütlenmeyi sınırlayan ve engelleyen yapısı ile birlikte değerlendirildiğinde sendikaların etkisini ve işlevini olumsuz etkileyebilmektedir.

Ayrıca dikkate alınması gereken bir husus da, böylesine otomatik ayarlamaların diğer alanlara da yansması ve enflasyonu artırıcı bir etkiye yol açması olasılığının bulunmasıdır.

Ancak eşel-mobil sistemi uygulaması ile vurgulanması gereken, fiyat artışlarına dayalı ücret endekslemesinin tek başına yeterli olmadığıdır. Çalışanların daha yüksek ücret talep etmelerinin ve bunu sağlamak için mücadele etmelerinin temelinde, varolan yaşama standardını korumak yanı sıra, artan toplumsal ve ekonomik refahtan pay alarak yaşama düzeyini iyileştirmek amacı bulunur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasasının Dibacesinde de yer aldığı üzere, "işçi ve ailesinin yalnızca geçimini sağlayan bir ücret yeterli bir ücret değildir."

VI- Türkiye'deki Durum

Ücretleri etkileyen faktörlerin çeşitliliği ve karmaşıklığı ile ekonomik ve sosyal değişimlerin sıklığı, Türkiye'deki ücretler konusunda yapılacak

değerlendirmeleri doğrudan etkilemektedir. Ancak buradaki temel hareket noktası, ücret oluşumunu etkileyen faktörlere ve sonuca, ana başlıklar halinde değinmek ve genel bir yaklaşımda bulunmaktır.

* Ücretlerle ilgili değerlendirmelerde bulunurken, çoğu zaman ülkede yürütülmekte olan ekonomik-sosyal ve kimi zaman siyasal politikalarla ilişkisinin gözönünde tutulması gerekir.

* 1980 öncesinin içe dönük-ithal ikameci stratejinin ağırlık kazandığı süreçte, iç pazarın genişliğini garanti eden, ücretlerin satın alma gücünün tırmandırılmasıydı. 1971-1973 ekonomik-siyasi kriz dönemi dışında gerçek ücretler sürekli yükselmiştir.

* 1980 sonrası, dünya ekonomisiyle entegre olma çabasına girişen Türkiye ekonomisi, bu entegrasyonu sağlayacak en önemli mekanizma olarak gelirler politikasını kullanmıştır. 1980-1984 arası dönemde Yüksek Hakem Kurulu aracılığıyla zorunlu tahkim, 1984-1989 arası ise belli başlı ekonomik mekanizmalar ve sendikal faaliyetleri sınırlandıran yasal düzenlemeler ile ücretler baskı altına alınmıştır. 1989- 1994 arasında hem rant-kâr-faiz gelirlerinden oluşan sermaye lehine gelişen düzenlemenin sınırına gelinmiş olması hem de, sendikal açıdan "bıcağın kemiğe dayanması" sonucu oluşan

"bahar eylemleri" sonrasında gerçek ücretlerde tırmanma meydana gelmiştir. Böylece işçiler 1970'li yılların satın alma gücünü yeniden elde ederek refah düzeylerini yükseltmiştir.

* Birkaç yıl içinde geçmiş 10 yılın ücret kayıplarını telafi edecek biçimde ücret artışlarının ortaya çıkması, 1994 krizi ve 5 Nisan kararlarıyla birlikte gündeme doğrudan doğruya ücret üzerinde baskıyı getirmiştir. 1995 yılından başlayarak ücretlerin satın alma gücündeki gerileme 1997 yılında kısmen durdurulmuş ve meydana gelen kayıplar nispi olarak telafi edilmiştir. Ayrıca son dönemde, ücretlerin satın alma gücünün korunması yanısıra refahtan pay alınması uygulamasına da gidilmiştir.

* Ancak, içinde bulunduğumuz süreci de kapsayan gelişmelerin en önemli yönü, sendikasılaştırma politikalarının giderek yoğunluk kazanması olmuştur. Sendikalar toparlanma ve yeniden canlanma döneminde yasal kısıtlama ve engellerle mücadele ederken, işverenlerin işgücü maliyetlerini düşürmeye yönelik taşeronlaştırma, sözleşmeli personel kullanımını yaygınlaştırma, işten çıkarma ve işçi devrini hızlandırma, toplu iş sözleşmelerinde kapsam dışı işçi sayısını arttırma gibi yöntemleriyle karşı karşıya kalmışlardır.

* Bu yöntemlerle sendikal etkinliğin zayıflatıldığı,

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

sendikalaşma oranlarında kendini göstermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) verilerine göre, Türkiye'de sendikalaşma oranı 1984 yılında yüzde 55 iken 1998 yılında yüzde 67 oranına dayanmıştır.

* Ancak burada esas alınan ölçü farklıdır. Bu hesaplama yapılırken, ülkedeki sigortalı sayısı temel alınarak sendikalı işçilerle kıyaslanmaktadır. Oysa, sendikalı işçilerin sayısı toplam istihdam ile kıyaslandığında sendikalaşma oranı yıllar itibariyle yüzde 11.2 ile yüzde 13.4 arasında değişmektedir. Kaldı ki sendikalı işçi sayısı da tartışmalıdır.

* Bir diğer ölçü, sendikalı işçilerin ücretli-yevmiyeli çalışanlara göre oranıdır. Bu durumda sendikalaşma oranı -resmi verilere göre- yıllar itibariyle yüzde 30'lar civarında bir eğilim göstermektedir.

* Oysa toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı çok daha düşük düzeydedir. Örneğin 1998 yılı itibariyle, ÇSGB verilerine göre "sendikalaşabilir" işçi sayısı 4 milyon 297 bin'dir. Bunların 2 milyon 890 bini sendikalıdır. Ancak toplu sözleşme hakkından yararlananların sayısı sadece 1 milyon 61 bin'dir.

* Türkiye'deki işgücü piyasası Avrupa ülkeleriyle kıyaslanmayacak ölçüde farklı özellikler içermekte-

dir. Türkiye'nin nüfusu yaklaşık 64 milyon kişi olmasına karşın, istihdam edilenlerin sayısı yaklaşık olarak 22 milyondur. Türkiye'deki bu istihdamın yüzde 43.4'ü tarımda, yüzde 22.4'ü sanayide, yüzde 34.2'si ise hizmetler kesimindedir. Ayrıca, toplam istihdamın sadece yüzde 43.2'si ücretli-yevmiyeli iken, kendi nam ve hesabına çalışanların oranı yüzde 30.7, ücretsiz aile işçisi oranı da yüzde 26.1'dir.

* Ücretli-yevmiyeli çalışanların alt ayırımı da ilginç bir dağılım göstermektedir. Memur statüsünde çalışanların oranı yüzde 20, sigortalı işçi olarak çalışanların oranı yüzde 46 dolayında olurken, kayıtdışı olanların oranı yüzde 34 olmaktadır.

* Resmi verilere göre Türkiye'de işsiz sayısı 1 milyon 457 bin kişidir ve işsizlik oranı yüzde 6.2'dir. Oysa, Türkiye ekonomisinin uzun bir dönemdir işgücü piyasasındaki arzı karşılayacak düzeyde istihdam yaratamaması, ülkenin en önemli sorunlarından birisi olan işsizliğin yakıcı boyutlara ulaşmasına yol açmıştır. Özellikle son aylarda reel ekonomideki krizin yansımaları yaygın işten çıkarmalar sonucu çalışanlara olmuştur.

* Sendikaların ücretler üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik çabalarda, sendikalı ve sendikasız

ayırımında işgücüne yapılan ödeme dikkate alınabileceği gibi, istihdamdaki ağırlık ön plana çıkarılarak, sendikalı işçilerin toplam işçilere oranı da kullanmak mümkündür.

* Kamu kesiminde çalışan işçilerin toplam sigortalı çalışanlara oranı giderek düşmektedir. 1998 yılı itibariyle toplam sigortalı çalışanların yüzde 21'i kamu kesimindedir. Kamunun istihdam yaratma durumu giderek azalmaktadır. Bu gelişmeye paralel olarak özel sektörde çalışanların oranı ise yükselmektedir. 1998 yılı itibariyle sigortalı çalışanların yüzde 79'ı özel kesimde istihdam edilmektedir.

* Kamu kesiminde çalışan işçilerin hepsi sendikalıdır. Hatta kamu kesiminde sendikalı işçilerin sayısı çoğu zaman toplam işçiden fazla çıkmaktadır. Bunun bir nedeni, sendika üyesi işçinin işsiz kalması durumunda sendika üyeliğinin etkilenmemesi, üyelikten çekilen işçinin üyeliğinin 1 ay daha devam edebilmesidir. Özel kesimde çalışan işçilerinse, yaklaşık yarısı sendikalı gözükmektedir. Buna karşılık, toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan sendikalı işçi sayısı kamu kesiminde 721 bin, özel kesimde ise 341 bin kişidir.

* Sendikalı-sendikasız işçiler arasındaki ücret farklılığı işverenlerin sendikalara karşı tutumunu doğrudan ilgilendirmektedir.

Özellikle örgütlenmiş işyerleri itibariyle kamu-özel kesim arasında ücret farklılığı fazla değildir. Örneğin Türkiye'nin önde gelen 500 büyük sanayi kuruluşu kapsamındaki işyerlerinde, kamu-özel kesim ayırımında çalışan başına işgücü maliyeti farkı ortalama yüzde 10 civarında değişmektedir. (1997 yılı itibariyle çalışan başına ortalama aylık işgücü maliyeti kamu kesiminde 246.3 milyon TL, özel kesimde 248.7 milyon TL'dir.)

* Sendikalı işçilerin ücret düzeyleri ve dağılımı konusunda, alt ayırımlara da giderek seri oluşturmak mümkündür. Ancak sendikasız işçilerin ücret dağılımı konusunda verilere ulaşmak oldukça güçtür.

* Bu konuda Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)'nin yaptığı "1996 İstihdam ve Kazanç Anketi" çalışmasının sonuçları ücretlere ve ücretlilere yönelik, özellikle sendikalı-sendikasız işçiler bakımından son derece yararlı bilgiler vermektedir.

* Anılan anketi temel alarak, sendikasız ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunmayan ücretli çalışanlar açısından değerlendirme yapıldığında; verilere göre toplam ücretlilerin yüzde 68'i özel sektörde, yüzde 32'si kamu kesiminde çalışmaktadır. Buna karşılık toplu iş sözleşmesin-

den yararlananların yarısından fazlası kamu kesimindedir (yüzde 51.9'u kamu, yüzde 48.1'i özel). Aynı durumun bir başka yönü, toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalanların sadece yüzde 2.1'i kamu kesiminde, kalan yüzde 97.9 gibi büyük bir bölümü özel kesim işyerlerinde bulunmaktadır.

* Bu yapı sendikali-sendikasız işçilerin ücret yapılarını ve düzeyini doğrudan etkilemektedir. Sendikali işçilerin kamu-özel ayırımında farklı bir ücret düzeylerinin olmadığı anket sonucunda görülmekte, ancak sendikali-sendikasız ayırımında korkunç bir fark ortaya çıkmaktadır.

* Sözleşme kapsamındaki, dolayısıyla sendikali işçilerin çıplak brüt aylık ücreti 33.6 milyon lira iken sendikasız olarak çalışan işçilerde bu tutar 19.8 milyon liradır. Giydirilmiş brüt aylık ücret açısından durum ise, toplu iş sözleşmesi kapsamında olanlarda 54.1 milyon lira iken, örgütsüz olan işçilerde 25.4 milyon liradır. Burada dikkati çeken bir diğer husus; çıplak brüt ücret ile giydirilmiş brüt ücret arasında sözleşme kapsamında olma/olmama durumuna göre oluşan farkın boyutudur.

* İlginç bir diğer nokta da, toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işyerlerindeki sektörel ücret farklılıklarının, sözleşme kapsamı dışında kalan işyerlerine göre daha az olmasıdır. Sendikalar,

sözleşme kapsamındaki işçiler arasında ücret farklılığını azaltmaktadır. Anket sonucundan, ülkemizde, toplu iş sözleşmelerinin sadece yüksek ücret sağlamakla kalmadığı, bunun kadar önemli olarak sektörler arasındaki ücret farklılıklarını törpülediği ve gelir bölüşümünü daha eşitlikli tuttuğu sonucuna varılabilmektedir.

* Ücretlerin, işyerindeki ücretli çalışan sayısına, yani işyeri büyüklüğüne göre dağılımı incelendiğinde; işyerinde ücretli olarak çalışanların sayısının artışına bağlı olarak ücretlerin yükseldiği görülmektedir. Örneğin imalat sanayiinde, 10-49 ücretli çalışanın bulunduğu işyerlerinde ortalama aylık kazanç 18.4 milyon lira iken 500+ücretli çalıştıran işyerlerinde bu tutar 53 milyon lira olmaktadır. Bu durum da aslında sendikalaşmanın bir sonucudur.

* Türkiye’de uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların olumsuz yansıması gelir dağılımında gözlemlenmektedir. Haneler elde ettikleri gelir büyüklüklerine göre, en düşük gelirden en yüksek gelire doğru sıralandığında, nüfusun en yoksul yüzde 20’si (yaklaşık oniki milyon kişi) toplam gelirin yüzde 4.9’unu alabilirken, nüfusun en zengin yüzde 20’si toplam gelirin yarısından fazlasını (yüzde 54.9) almaktadır. Bu yapısıyla Türkiye, dünyadaki gelir dağılımı bozuk ülkelerin başında

gelmektedir.

* Kişi başına gelir düzeyinin düşük olduğu ülkemizde, gelir dağılımının da adaletsiz olması, yoksulluk olgusunu ön plana çıkarmaktadır. Nitekim D E tarafından yayımlanan bir çalışmanın sonuçlarına göre, Türkiye’de 12 milyon kişi yetersiz beslenmeden dolayı açlık, 22 milyon kişi de yoksulluk sorunuyla karşı karşıyadır.

* Gelir dağılımındaki söz konusu bozulma, emek ile sermaye arasındaki dağılımda da görülmektedir. Uygulanan politikalarla ücretli çalışanların milli gelirden aldığı pay düşürülürken, kira, faiz ve kar gelirleri toplamından oluşan sermaye gelirlerinin milli gelirden aldığı pay son yıllarda artmıştır.

* Ülkede yaratılan gayri safi yurtiçi hasıladan 1991 yılında ücretlilerin aldığı pay yüzde 31.9 ve sermayenin aldığı pay yüzde 53.3 iken, izleyen yıllarda üretim faktörleri arasındaki dağılım ücretliler aleyhine bozulmuştur. Son iki yılda kısmi bir düzelme olmasına karşın, 1997 yılında ücretlilerin aldığı pay yüzde 25.6 ve sermayenin payı 57.9 olmuştur.

* Bu arada dikkati çeken bir husus da, 500 sanayi kuruluşu 1997 yılında maaş ve ücret olarak 1,7 katrilyon lira ödemede bulunurken, faiz için 1,1 katrilyon lira  denmiş olmasıdır.

* İzlenen ekonomik politika çerçevesinde ücretlerin üretim maliyeti içindeki payı düşürülmektedir. Nitekim, Türkiye'nin 500 Sanayi Kuruluşu'nu kapsayan çalışmanın sonuçlarına göre; satış hasılatının yüzdesi olarak ödenen maaş ve ücretlerin payı 1991 yılında yüzde 14.4 iken, 1994 ekonomik krizini izleyen yıllarda bu pay giderek azalmış ve 1997'de yüzde 7.1'e düşmüştür. Bir bakıma, ekonomik krizin atlatılmasında ödenen maaş ve ücretlerin düşürülmesinin önemli etkisi olmuştur. Kuşkusuz bu durum, enflasyonun bir nedeninin de ücret artışları olduğu tezini açıkça geçersiz kılmaktadır.

VII- Sonuç

Ülkedeki ücret politikası, emeğin korunması ve çalışma koşullarının düzenlenmesi yanısıra adil gelir dağılımının sağlanmasında önemli bir araçtır. Ancak sadece ücret politikası uygulayarak ulusal ekonominin bazı temel sorunlarını çözüme kavuşturmak mümkün değildir. Ücret politikası çok daha geniş bir çalışmanın bir parçası olarak görülmelidir.

Bu alanda geliştirilen kavramlardan birisi de "ulusal gelirler politikası"dır. Gelirler politikası ekonomik kalkınma strateji ve programlarıyla yakından ilişkilidir. Bir ülkede ulusal ekonomi poli-

tikasının temel amaçlarını oluşturan makro hedefler arasında gerekli dengenin kurulması bu açıdan önemlidir. Bir yandan ekonomik kalkınma sağlanırken öte yandan çalışanların bu kalkınmanın sağladığı refahtan adil pay alması sağlanmalıdır.

Ülkede uygulanmakta olan ekonomi politikalarının en önemli eksenini olan ücret politikası ve buna bağlı olarak yürütülen gelirler politikası, Türkiye'nin yakın geçmişinde belirleyici olmuştur.

Üçüncü bin yılın eşiğinde ülkemiz, küresel bağlamda yaşanan değişimin tüm etkilerini dolaylı ya da dolaysız olarak yaşamaktadır. Küreselleşme eğilimlerinin tüm dünyaya egemen olmaya başladığı günümüzde rekabet de keskinleşmiştir. Emek-sermaye çelişkisi, evrensel niteliğini tüm ekonomik politikalarda göstermektedir.

Küresel rekabet ortamında ulusal ekonomilerin, işletmelerin varlığını sürdürmesi ve büyümesi için başta işgücü maliyeti olmak üzere işletme maliyetlerini düşürmek ve verimliliği arttırmak öncelikli hedef durumuna gelmiştir.

Ücretin hem talep hem de maliyet unsuru olması, sermaye birikim sürecinin tıkanmasında ya da kar oranlarındaki düşme karşısında, sorunu aşmak için sermaye kesiminin ücret üzerindeki

baskısını getirmektedir. Nitekim emek açısından bu durumun yansıması, kazanılmış hakların, belirli bir düzeye ulaşmış çalışma koşullarının ortadan kaldırılması, ücretlerin reel olarak geriletilmesi olmaktadır.

Küreselleşme adı altında yaratılan yeni dünya düzeninden yarar sağlayan yalnızca sermaye kesimidir. Sermaye, işgücüyle karşılaştırıldığında daha kazançlı çıkmış ve kar payları yükselmiştir. Orta sınıfın giderek çökmesi, bir çok ülkede görülen önde gelen özellik olmuştur. Vasıflı ve vasıfsız işgücü arasındaki ücret eşitsizliğinin artması, küresel bir sorun haline gelmiştir. Dünyanın hemen hemen her yerinde iş ve gelir güvensizliği artış göstermiştir.

Ülkemizde de aynı durum geçerlidir. Türkiye'deki hane halklarının büyük bir çoğunluğu için emek, başlıca gelir kazandırıcı unsurdur ve emek gelirlerinin milli gelirden aldığı pay son yıllarda gerilemiştir. 1990'lı yıllarda ekonomide yaşanan büyüme, sermaye kesiminin daha fazla zenginleşmesini ve milli gelirden daha fazla pay alması sonucunu doğurmuştur.

Ekonomide yaşanan kriz gerekçe yapılarak başta ücretli çalışanlar olmak üzere tüm dar ve sabit gelirli toplum kesimi, daha önce yaşanmamış

bir biçim ve düzeyde işsizlik, enflasyon, gelirlerde reel aşınma ile karşı karşıya kalmıştır.

Oysa, üçüncü bin yıla damgasının vuracak değişim rüzgarları, demokrasi yanısıra sosyal adaletle dayalı, toplumsal barışı sağlayan bir yapılanmayı gerçekleştirdiği ölçüde anlamlı ve kabul edilir olacaktır.

Çalışan herkesin kendisine ve ailesine insanlık onuruna uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma araçlarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücret geliri elde edemediği bir yapıda toplumsal huzursuzluğun olması kaçınılmazdır. Kalıcı bir sosyal barış ancak sosyal adalet temelinde mümkün olacaktır.

EK:

Ülkemizde, ücret konusunda çeşitli kurum ve kuruluşlar veri derleyip yayınlamaktadır. Ancak ücret verilerindeki tanım ve kapsam farklılıkları nedeniyle, değerlendirme ve kıyaslama yapılmasında zorluklar yaşanmaktadır.

Varolan ücret serileri arasındaki farklılığı en aza indirmek ve uluslararası standartlar çerçevesinde tutarlı ve kabul edilebilir serilere ulaşabilmek açısından çeşitli çalışmalar yapılmıştır.

Bu kapsamda, Devlet İstatistik Enstitüsü bünyesinde oluşturulan "İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu" ortak öneriler geliştirmiştir. TÜRK-İŞ uzmanlarının da katılımıyla hazırlanan çalışmada, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün konuyla ilgili standardı da dikkate alınarak ücretler üç ana başlık altında değerlendirilmiştir.

İşgücü Piyasası Bilgi danışma Kurulu'na geliştirilen ve ücret, kazanç ve işgücü maliyeti ana başlıkları altında hangi ödeme kalemlerinin bulunduğu gösteren liste aşağıdadır.

ÜCRET, KAZANÇ ve İŞGÜCÜ

MALİYETİ TANIMI

MAAŞ ve ÜCRETLER

1. Çıplak ücretler (30 günlük ücret ve maaşlar.)
 - 1.1. Çalışılan süreler için ödenenler.
 - 1.2. Çalışılmayan süreler için ödenenler.
2. Ücret niteliğinde diğer ödemeler.
 - 2.1. Fazla çalışma ücreti,
 - 2.2. İş güçlüğü, iş riski, teminindeki güçlük zammı. mali sorumluluk tazminatı.
 - 2.3. Mahrumiyet yeri tazminatı
 - 2.4. Vardiya zammı,

2.5. Gece zammı,

2.6. Diğer tazminatlar,

2.6.1. Üretim/Kalite primi,

2.6.2. Devam primi

2.6.3. Özendirici ücret sistemleri ile yapılan ödemeler,

2.6.4. Kasa, yabancı dil, sorumluluk, makam vb. tazminatları.

KAZANÇLAR (Giydirilmiş Ücretler)

Maaş ve Ücretler (1+2).

3. İkramiyeler *(Ücret niteliğindeki diğer ödemeler hariç.)

4. Primler

5. Sosyal Yardımlar

5.1. Aile. çocuk. eğitim yardımı.

5.2. Evlenme,doğum ve ölüm yardımı.

5.3. Yakacak yardımı.

5.4 Konut yardımı (Nakdi)

5.5. Yemek ve giyim yardımı.

5.6. Ulaşım yardımı.

5.7. Sağlık yardımı.

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

5.8. Kültür yardımı,

5.9. Bayram harçlığı.

5.10. İzin harçlığı,

5.11. Diğer sosyal yardımlar.

İŞGÜCÜ MALİYETİ

Brüt Kazançlar (1+2+3+4+5)

6. SSK işveren primi

7. Kıdem tazminatı.

8. İhbar tazminatı.

9. Zorunlu tasarruf fonu işveren payı.

10. Konut edindirme yardımı.

11. Çıraklık ve Mesleki Eğitim Fonu.

12. Lokal, kantin, sinema gideri.

13. Spor gideri.

14. Dinlenme kamplarına yapılan harcama.

15. Personel dernek ve vakıflarına yardım.

16. Diğer giderler.

TÜRK-İŞ EĞİTİM YAYINLARI DİZİSİ

1. SENDİKACILIK TARİHİ
Yıldırım KOÇ
2. TÜKETİCİ HAKLARI
Sinan VARGİ
3. ASGARİ ÜCRET
Enis BAGDADIÖĞLU
4. İŞ KANUNU VE TEMEL HAKLARIMIZ
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU-Av. Ferhan TUNCEL
5. ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLENMELER
Hakan SÜKÜN
6. ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN KORUNMASI VE TÜRK-İŞİN FAALİYETLERİ
Özcan KARABULUT
7. ÖZELLEŞTİRME
Prof. Dr. Öğür OYAN
8. İŞ GÜVENCESİ
Yıldırım KOÇ
9. ÇEVRENİN KORUNMASI VE SENDİKALAR
Sinan VARGİ
10. GÜNCEL SORUNLARIMIZ VE TALEPLERİMİZ
Yıldırım KOÇ
11. TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ
Şeyma İpek KÖSTEKLİ
12. NİÇİN SENDİKA? NASIL SENDİKA
Yıldırım KOÇ
13. SOSYAL GÜVENLİK
Ahmet ŞEN
14. TÜRKİYE'DE GREV HAKKI
Yıldırım KOÇ
15. GREV NASIL YAPILIR
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU-Av. Ferhan TUNCEL
16. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
Nami TAN
17. SENDİKACILIK, SİYASET
Yıldırım KOÇ
18. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ
Sebahattin DERTLİ
19. GENÇ İŞÇİLERİN
ve ÇÖZÜM YOLLARI
Özcan KARABULUT
20. ÇALIŞMA HAYATI
MESLEKİ EĞİTİMİ
Necati BALTA
21. TÜRKİYE'DE EKONOMİK
ve SOSYAL KONSEY
Yıldırım KOÇ
22. SERBEST BÖLGELER
Selahattin OKUR
23. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)
Hülya UZUNER
24. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK
Şeyma İpek KÖSTEKLİ
25. HÜKÜMET PROGRAMINDA
ÇALIŞMA YAŞAMI (1990-1999)
Canan KOÇ
26. TÜRKİYE'DE YABANCI KAÇAK İŞÇİLER
Yıldırım KOÇ
27. KADIN İŞÇİLER VE SORUNLARI
Sakine UYGUR
28. BİLİNÇLİ TÜKETİM
Sinan VARGİ
29. SENDİKALAR VE TEMEL İŞLEVLERİ
Av. Hüseyin Ekmekeçoğlu-Av. Ferhan TUNCEL
30. İŞÇİLER AÇISINDAN ÜCRET
Enis BAGDADIÖĞLU
31. TÜRKİYE'DE SENDİKALAŞMA HAKKI
ve İLO İLKELERİ
Yıldırım KOÇ
32. TÜRKİYE'DE İŞÇİ SINIFININ YAPISI
Yıldırım KOÇ
33. KIDEM TAZMİNATI
Av. Murat ÖZVERİ
34. ESNEKLİK
Av. Murat ÖZVERİ
35. SOSYAL GÜVENLİKTEKİ KAYIPLAR
ve İŞSİZLİK SİGORTASI
Yıldırım KOÇ

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



301.21 B 45 1999

DEMİRCİOĞLU MATBAACILIK

Telefon : (0.312) 433 3638

Telefax : (0.312) 434 1471

Yenişehir - Ankara