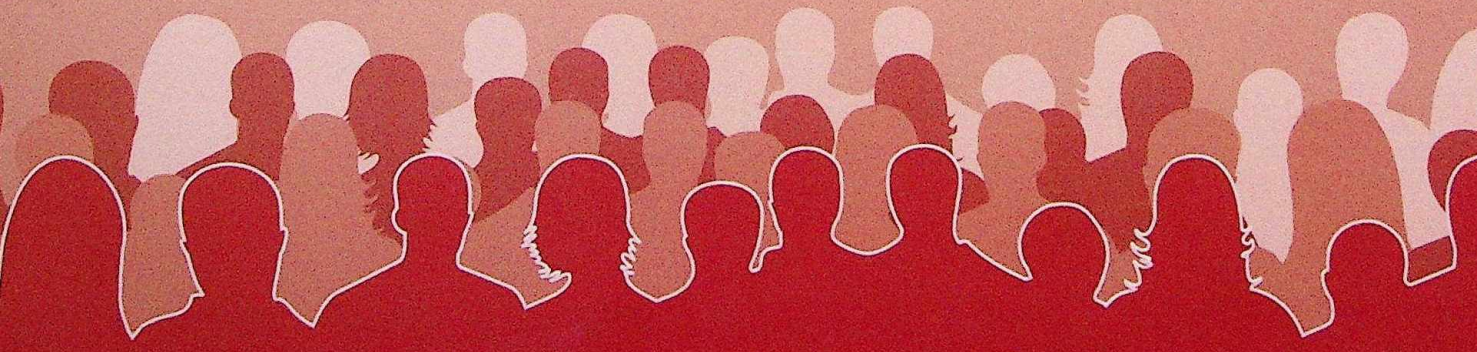
SENDİKAL NOTLAR



Dr. Naci ÖNSAL

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

SENDİKAL NOTLAR

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Tarih:.....
Demirbaş No:2232
Tasnif No:331.8.ÖNS.2008

Dr. Naci ÖNSAL

331.8
ÖNS
2008
2232

TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Bayındır Sokak No. 10 06410 Kızılay - Ankara

Tel : (0.312) 433 31 25 (4 Hat)

Faks : (0.312) 433 68 09 - 433 85 80

http : //www.turkis.org.tr

e-posta : turkis@turkis.org.tr

Mayıs 2008

ISBN : 978-975-00463-9-1

Baskı :

Gurup Matbacılık A.Ş.

Tel : (0.312) 384 73 44 - 45

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR 7
SUNUŞ 9
GİRİŞ 11

BİRİNCİ BÖLÜM
TÜRKİYE'NİN ÇALIŞMA YAŞAMI

1. TÜRKİYE'NİN ÇALIŞMA YAŞAMI 17
1.1. Osmanlı Dönemi 17
1.1.1. Genel Bakış 17
1.1.2. Çalışma Yaşamı 18
1.2. Cumhuriyet Dönemi 22
1.2.1. Genel Bakış 22
1.2.2. Çalışma Yaşamı 26

İKİNCİ BÖLÜM
TOPLU PAZARLIĞA HAZIRLIK, TOPLU GÖRÜŞMELER

2. TOPLU PAZARLIĞA HAZIRLIK VE PAZARLIK SÜRECİ 37
2.1. Yetkiden, Teklif Hazırlığına 38
2.2. Teklif Hazırlık, Çağrı Yapılacak 39
2.3. Toplu Görüşme (Pazarlık - Müzakere) 40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TOPLU PAZARLIKTA ÜCRETLERİN BELİRLENMESİNDE KULLANILAN EKONOMİK ÖLÇÜLER

3. TOPLU PAZARLIKTA ÜCRETLERİN BELİRLENMESİNDE KULLANILAN EKONOMİK ÖLÇÜLER 55
3.1. Ekonomik Büyüme, Milli Gelir 55
3.2. Fiyat Hareketleri, Endeksler, Enflasyon 61
3.3. Ücretten Yapılan Kesintiler 62
3.4. Örnek Ücretler 63
3.5. İşletmenin Ödeme Gücü, Karlılığı ve Planları 64
3.6. İşletmenin Verimliliği 67

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
ÜCRET KAVRAMLARI VE ÜCRET HESAPLAMALARI

4. ÜCRET KAVRAMLARI VE ÜCRET HESAPLAMALARI 111

4.1. İş Yasasında Ücret Kavramları 111

4.2. Endüstri İlişkilerinde Ücret Kavramları 112

4.3. Ortalama Ücret Kavramları ve Hesaplamalarda Kullanımı 113

4.3.1. Ortalama Ücret Kavramları 113

4.3.2. Ortalama Ücret Hesaplamaları 114

4.3.3. Ortalama Ücretler Ücret Yapısı Gözden Kaçırılmadan Kullanılmalıdır 115

4.4. İstatistikte Ücret Kavramları 118

4.5. Ücret Zamlandırmaları 119

4.5.1. Dönemleri Farklı Ücret Zamlandırmaları 119

4.5.2. Altı Aylık Ücret Zammı Oranlarının Bulunması 120

4.5.3. Seyyani (Maktu - Mutlak Değer) Ücret Zamlandırmaları 121

4.5.4. Oransal Ücret Zamlandırmaları 122

4.5.5. Eşel Mobil Ücret Zamlandırmaları 123

4.6. Reel Ücretlerin ve Reel Ücret Endeksinin Hesaplanması 124

4.7. Net Ücretin Hesaplanması 128

BEŞİNCİ BÖLÜM
BAĞIMSIZ TABLOLAR

EKLER

Ek 1 - Toplu İş Sözleşmesi Yolu 43

Ek 2 - Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) nun Kullandığı Nüfus İle İlgili Kavramlar 74

Ek 3 - Türkiye İstatistik Kurumu 1994 = 100 Temel Yılı Tüketici Fiyatları (TÜFE) Endeksleri (Türkiye Geneli) 82

Ek 4 - Ücret ve Ücret Maliyetinin Yapısı (KAMU-İŞ'in Yaklaşımı) 103

Ek 5 - Ücretlerin Hesaplanması (TÜİK Yaklaşımı) 105

TABLOLAR

Tablo 1 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ocak 2008 İstatistiklerine Göre İşçi Sayıları 46

Tablo 2 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ocak 2008 İstatistiklerine Göre Türk-İş Üyesi Sendikalarda Üye Sayısı ve Yüzdeleri 47

Tablo 3 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ocak 2008 İstatistiklerine Göre Disk ve Hak-İş Üyesi Sendikalarda Üye Sayısı ve Yüzdeleri 48

Tablo 4 - Yıllar İtibariyle Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmeleri 49

Tablo 5 - Yıllar İtibariyle Grev Uygulamaları 50

Tablo 6 - Yıllar İtibariyle Lokavt Uygulamaları 51

Tablo 7 - Türkiye'de Yüzde 20'lik Hanehalkı Grupların Gelirden Aldığı Pay 57

Tablo 8 - Seçilmiş Bazı Ülkelerdeki En Fakir Yüzde 20 ve En Zengin Yüzde 20'lik Dilimlerin Aldığı Gelir (Harcama) Payları ve Kişi Başına GSMH 59

Tablo 9 - Nüfus Kavramları 70

Tablo 10 - Türkiye İşgücü Piyasası 71

Tablo 11 - Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam 72

Tablo 12 - İşteki Durum 73

Tablo 13 - Gelir Kavramları 77

Tablo 14 - Gayri Safi Milli Hasıla ve Kişi Başına GSMH Büyüme Hızları 78

Tablo 15 - Milli Gelir 79

Tablo 16 - OECD Bölgesinde Fiili GSYİH Artışı 80

Tablo 17 - Yıllara Göre Enflasyon 81

Tablo 18 - Tüketici Fiyatları Endeksi ve Değişim Oranları (2003 = 100) 83

Tablo 19 - Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Endeksi ve Değişim Oranları 1994 = 100 (1995 - 1996 - 1997) 84

Tablo 20 - Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Endeksi ve Değişim Oranları 1994 = 100 (1998 - 1999 - 2000) 85

Tablo 21 - Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Endeksi ve Değişim Oranları 1994 = 100 (2001 - 2002 - 2003 - 2004) 86

Tablo 22 - Tüketici Fiyatları Endeksi (Aylık Yüzde Değişim) 87

Tablo 23 - Tüketici Fiyatları Endeksi (12 Aylık Yüzde Değişim) 88

Tablo 24 - Tüketici Fiyatları Endeksi (12 Aylık Ortalamalara Göre Yüzde Değişim) 89

Tablo 25 - Tüketici Fiyatları Endeksi (Bir Önceki Yılın Aralık Ayına Göre Yüzde Değişim). 90

Tablo 26 - Gelir Vergisi Tarifeleri 91

Tablo 27 - Ücretlilerin Ödediği Gelir Vergisinin Genel Bütçe Vergi Gelirleri, Gelir Üzerinden Alınan Vergiler ve Toplam Gelir Vergisi İçindeki Payı (1988-2001) 92

Tablo 28 - OECD Üyesi Ülkelerde Vergi Yükü 93

Tablo 29 - Asgari Geçim İndirimi ve Vergi İadesinin Karşılaştırılması 94

Tablo 30 - Sosyal Güvenlik Prim Oranları (Yüzde) 95

Tablo 31 - Sosyal Sigortalar Primine Esas Aylık Taban ve Tavan Ücretleri (TL/YTL) 95

Tablo 32 - SSK Emekli Aylığı Düzeyleri ve Prime Esas Alt ve Üst Kazanç Sınırları 96

Tablo 33 - 2006 Yılı Eylül Ayı Prim ve Hizmet Belgesine Göre İşyeri ve Zorunlu Sigortalı Sayılarının, İşyerlerinde Çalışan Sigortalı Gruplarına Göre Dağılımı 97

Tablo 34 - Dönemler İtibariyle Aylık Asgari Ücretler 98

Tablo 35 - Çıraklar İçin Dönemler İtibariyle Asgari Ücretler 98

Tablo 36 - Asgari Ücret 99

Tablo 37 - AB'ne Yeni Üye ve Aday Ülkelerde Ulusal Düzeyde Uygulanan Asgari Ücret Sistemleri (Ocak 2008 İtibariyle) 100

Tablo 38 - Dört Kişilik Ailenin Yıllık Ortalama Zorunlu Gıda Harcaması (Açlık Sınırı) ve Yoksulluk Sınırı (YTL/AY) 101

Tablo 39 - TİSK Kapsamında Ücret ve İşgücü Maliyeti Seviyeleri (Ocak 2008) 102

Tablo 40 - Çıplak Ücret, Giyinik Ücret ve İşgücü Maliyetini Oluşturan Unsurlar 104

Tablo 41 - Toplu Sözleşme Kapsamındaki Kamu Kesimi Net İşçi Ücretlerinin Hesaplanması 107

Tablo 42 - Katsayılar, Çocuk, Aile Yardımı, Kıdem Tazminatı Tavanı 131

Tablo 43 - 01.01.2008 Tarihinden Geçerli Katsayılar 131

Tablo 44 - Kamu Borç Stoğunun Hesaplanması 132

Tablo 45 - Bütçede Öngörülen Faiz Dışı Fazla (FDF) nın Hesaplanması 133

Tablo 46 - Cari Açık (Veya Cari Fazlanın) Hesaplanması 134

KAYNAKÇA 135

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
FDF	Faiz Dışı Fazla
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
İDT	İktisadi Devlet Teşebbüsü
KİK	Kamu İktisadi Kuruluşu
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüs
MPM	Milli Prodüktivite Merkezi
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜFE	Tüketici Fiyatları Endeksi
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği
YTL	Yeni Türk Lirası

SUNUŞ

Türk sendikacılığının efsane ismi Seyfi Demirsoy'un, sendikacılığın çileli ve zor bir görev olduğunu, ancak ideali olan insanların yapabileceğini anlatan veciz sözü herkes tarafından bilinmektedir. Uzun yıllar önce dile getirilen bu görüş, yaşadığımız süreçte çok daha anlamlı hale gelmiştir. Çünkü sendikacılık, ülkemizin son yıllarda ekonomik ve sosyal alanda yaşadıkları dikkate alınırsa, gerçekten de zor ve çetin bir görevdir, koşullar gün geçtikçe ağırlaşmaktadır.

Bugün gelinen noktada, koşullar güçlü olanların lehine gelişmektedir. Ancak bu güç yalnızca ekonomik güç değildir. Sendikal alanda karşı karşıya bulunduğumuz, toplu sözleşme masalarında hak mücadelesi içine girdiğimiz kesimler, ekonomik güçlerinin ötesinde, çağın gerektirdiği başka araçları da en etkin biçimde kullanıyorlar. Kendilerini bilgi ve teknolojiyle donatıyor, dimağlarını her alandaki yeniliklere açık tutuyorlar.

Sendikal hareketin kendini geliştirmesi, özellikle işverenler karşısında güçlü ve etkili olabilmesinin ilk koşulu, bilgiyi ve teknolojiyi etkin kullanan kurumlar haline gelmesiyle mümkündür. Sendikal alanda ortaya çıkan zor koşulların aşılmasında bu çok önemli bir aşama olacaktır.

Liderlik sonradan kazanılan değil doğuştan var olan bir özelliktir. Sendikacılar doğuştan lider olma özelliğini taşırlar, ancak bu liderlik bilgiyle pekiştirilmezse yeterli olamaz. Unutmamak gerekir ki, bilgi sahibi olmadan fikir sahibi olunmaz. Bilgiyi kullanmadan insanları, toplumları, ülkeleri değiştirmek, geliştirmek mümkün değildir.

Konfederasyonumuz tarafından yayımlanan bu çalışma, işte bu noktada, sendikacılığın en değişken ve karmaşık alanı olan toplu sözleşme ve ücret düzenine ışık tutacak nitelikte bir kitaptır. Sendikal alana uzun yıllar kamu kesiminde hizmet veren, bugün de Konfederasyonumuzda Genel Başkan Danışmanı olarak görev yapan Sayın Naci Önsal'ın bilgi ve deneyimlerini bizlerle paylaştığı bu çalışma, bu alandaki eksikliği bir nebze olsun kapatacak niteliktedir. Okuyucularımıza yararlı olacağı düşüncesindeyiz. Saygılarımızla.

TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu

GİRİŞ

Sendika nedir? Bilmediğiniz bir kelime için doğal olarak Türkçe sözlüğe bakarsınız. Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanmış Türkçe sözlüğe baktığımızda sendikaların "işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, sosyal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik" olarak tanımlandığını göreceksiniz.

Sendika ile ilgilenmeye başlamış tanımı da öğrenmiş iseniz büyük bir olasılıkla ülkemizin sendikalar için yapılmış özel bir yasası olduğunu da öğrenmiş olacaksınız. 2821 sayılı Sendikalar Yasası, sendikayı "işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluş" olarak tanımlamaktadır.

Görüldüğü gibi yasanın tanımı daha tekniktir ve sözlükteki "kültür" kelimesi yasa da yer almamaktadır. Bir önceki 274 sayılı Sendikalar Yasasındaki tanımda "kültür" kelimesi de vardı. 2821 sayılı yasayı değiştirecek bir yasa tasarı gündemdedir. Bu tasarı, 2821 sayılı yasanın tanımını aynen korumuş ancak amaç maddesine "kültürel hak ve çıkarlarını" ibaresini koymuştur. İngilizce Oxford sözlüğüne bakarsanız tanımda "kültür" kelimesini bulamayacaksınız.

Kültür; bir insan topluluğunun (milletin) nesilden nesile aktardığı, gelenek halinde devam eden maddi ve manevi varlıklarının, değerlerinin, bütününü; inanç, fikir, bilgi, sanat, adet ve gelenekleri bütünüyle yaşayış ve davranış şeklidir.

İşçi ve işverenlerin birbirlerine karşı koruyacakları ve geliştirecekleri ayrı ayrı kültürleri ne olabilir? Bizim ülkemizde işçi ve işverenler kuru fasulyeyi aynı şekilde pişirir ve yerler, annelerinin ve babalarının ellerini öperler, aynı din mensubu olanlar aynı ibadethaneye giderler.

Ancak, nasıl yemek, spor veya cami kültüründen bahsediliyor ise son tahlilde işçi ve işveren kültüründen de bahsedilebilir. Anlaşılması güç olan sosyal taraflardan (yeni ifadesi ile "sosyal ortaklardan") birisinin kendisine özgü kültürünü diğer taraftan niçin korumak zorunda kalacağıdır. Acaba sendikalar birer kültür ve yardımlaşma" derneğine mi çevrilmek istenmektedirler?

Herkesin bildiği gibi buharın sanayide kullanılması ile başlayan sanayi gelişme, liberalizmin "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" ilkesi ile birleşince toplumlar yeni bir sürecin içerisine girdiler. Toplumların yapısı değişmeye ve köylüler işçi olmaya başladılar.

İşverenlerin karşısında güçsüz olan bu işçiler kendi hak ve çıkarlarını korumak için örgütlenmeye başladılar. Deyişimiz doğru ise sendikalar sanayinin ürünü ve sanayi toplumunun malıdırlar.

Çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanındaki eserlerin pek çoğunda yukarıdakine benzeyen anlatımlar vardır.

Ancak bir kısım akademisyenler, sendikaların sanayinin ürünü olmadığını, üretim aletlerinin mülkiyetinin emekten ayrıştığı her yerde ve zamanda sendikaların kurulduğunu, ilk sendikaların ilerici değil; ilerici olan işverenler karşısında var olan koşulları korumak amacıyla işçiler tarafından oluşturulan tutucu (muhafazakar) kuruluşlar olduklarını düşünmektedirler.

Eski kaynaklara bakarsanız sendikaların genellikle ihtilalci, kapitalizmi benimsemiş ve kapitalist olmayan ülkelerdeki sendikalar şeklinde üçlü bir ayrıma tabi tutulduklarını görebilirsiniz.

Bugün bizim ülkemizde sendikalar; Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bir iş kolunda kurulabilmektedirler. Meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamaz.

Meslek, bir kimsenin hayatını kazanmak, geçimini sağlamak için çalıştığı ve ihtisas sahibi olduğu iştir.

Sendikacılık meslek midir? Bu sorunun cevabını vermek için bir soru daha soralım. Sendikacı kimdir? Cevabı Sendikalar Yasamızda ararsak bulamayacağız. Yasada kuruculardan, sendikanın zorunlu organlarından bahsedilmiş, "Bu kanun uygulamasında yönetim ve denetim kurulu üyeleri yönetici sıfatını taşırlar" denilmekle yetinilmiştir. Sendikacılık bir meslek değildir. Ancak sistem yada doktrin anlamında sendikacılık mesleğinden söz edilebilir.

Türkçe sözlüğe bakarsak sendikacı, "sendikacılık yapan kimse, sendikada çalışan kimse" olarak tanımlanmaktadır.

Demek ki amatör olsun, profesyonel olsun seçilip gelenler ile sendikaların her kademesinde atanarak görev yapan ücretlilere sendikacı diyebiliriz. Sendikacılık ise sistemin adıdır.

274 sayılı Sendikalar Yasası döneminde (1963-1980) bugünkünden farklı olarak işyeri sendikaları, ayrıca bölgesel sendikalar ve federasyonlar kurulabilmekteydi. En az iki sendika bir araya gelerek federasyon kurabilmekte ve işkolunda kurulmuş sendikalar gibi toplu iş sözleşmesi yapabilmekteydiler. O işkolundaki işçilerin üçte birini üye yapmış ise faaliyette bulunabilmekte, işçilerin yarıdan bir fazlasını üye yapmış ise toplu iş sözleşmesi yapabilmekteydiler. İşyeri sendikaları ise işyerindeki işçilerin yarıdan bir fazlasını üye yapmış iseler işyeri toplu iş sözleşmesi yapabilmekteydiler. Aynı işyeri veya işletmeyi kapsayan "işyeri" ve "işkolu" toplu iş sözleşmeleri de yapılabilmekteydi.

2821 sayılı Sendikalar Yasasına göre işyeri, işletme veya grup toplu iş sözleşmeleri yapılabilir. Bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmesi kurulu bulunduğu işkolundaki işçilerin en az yüzde onunu üye yapmış olması koşuluna bağlıdır. İkinci koşul işyeri yada işletmede yarıdan bir fazla çoğunluğu elde etmektir. Bir işyeri yada işletme için birden çok toplu iş sözleşmesi yapılamaz.

2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasını değiştiren Yasa tasarılarında ise işyeri, işletme ve grup toplu iş sözleşmeleri aynen korunmuş olup, grup toplu iş sözleşmesi kuşkuya yer bırakmayacak bir şekilde açıkça tanımlanmıştır. Sendikalar yine ülke genelinde faaliyette bulunmak amacı ile kurulacaklardır. Toplu iş sözleşmesi yapabilmenin koşulları ise iki ayrı seçenek şeklinde düzenlenmiştir.

Birinci seçenek yasalaşırsa toplu iş sözleşmesi yapabilmek için sendikanın, en çok üyesi bulunan üç konfederasyondan birisinin üyesi olması ve işyeri veya işletmede çalışan işçilerin yarısından bir fazlasını üye kaydetmiş olması yeterli olacaktır.

İkinci seçenekte ise; yüzde 10 barajı yüzde 5'e düşürülmekte, sonra her iki yılda bir bir puan düşürülerek 10 yılda sıfırlanmaktadır. Bu seçenekte de işyeri yada işletmede yarıdan bir fazla işçiyi üye kaydetmek koşulu aranmaktadır.

Kısaca geçmiş- günümüz ve tasarılar üzerinden sözleşme türlerinden bahsetmiş iken "küresel sözleşmelere" değinmek yerinde olacaktır. 1980'li yıllardan günümüze küreselleşme kendisini her geçen gün daha kuvvetle hissettirerek devam etmektedir. Küreselleşme piyasaları bir anlamda küçültürken, bu piyasalardaki şirketlere de uluslararası nitelikler kazandırmıştır. Sendikalar da küresel federasyonlara üye olmaktadırlar. Günümüzde sendikacılık her zaman olduğundan daha çok uluslararası boyut ve birliktelik sağlamak zorunluluğundadır.

Uluslararası sendikacılığın amacı; çok uluslu şirketlerin bütün işyerlerini kapsayan sözleşmeler yapmaktır. Bu sözleşmeler genelde alt sınırı belirlemektedir. Bu sözleşmeler işyeri veya bölgesel düzeyde toplu iş sözleşmeleri yapılmasına engel olmadıkları gibi, bilgi akışı ve paylaşımı, uygulamaya katılımı ve izlemeyi sağlamalıdır. Ayrıca "sosyal sorumluluk" gibi soyut kavramlara da içerik kazandırmalıdır.

Toplu iş sözleşmesi; hizmet akdinin (iş sözleşmesinin) yapılması muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan, bir ila üç yıl arasında süreli, yazılı bir sözleşmedir. Taraflar isterlerse karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları da bu sözleşmenin içinde düzenleyebilirler.

Buraya kadar yazılanlar sendikaların faaliyetlerinin sadece toplu iş sözleşmesi yapmak olduğu izlenimini vermişse yanlış olmuştur.

2821 sayılı Sendikalar Yasasının 32. maddesi sendikaların faaliyetlerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır.

1- Toplu iş sözleşmesi akdetmek

2- Toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak

3- Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmelerinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak,

4- Grev veya lokavta karar vermek ve idare etmek

Bunların dışında aşağıdaki sosyal faaliyetlerde bulunabilirler;

1- Çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine mirasçılarına adli yardımda bulunmak,

2- Kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek,

3- İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak,

4- Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek,

5- Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek,

6- Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak; teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak,

7- Nakit mevcudunun yüzde kırkından fazla olmamak kaydı ile sınai ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapmak,

8- Üyelik şartı aranmaksızın, nakit mevcutlarının yüzde yirmi beşini aşmamak kaydıyla ve genel kurul kararıyla, ilgili bakanlıklara devretmek üzere eğitim, sağlık, rehabilitasyon veya spor tesisleri kurmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına ayni ve nakdi yardımda bulunmak, yurt içinde veya yurt dışında yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda doğrudan veya yetkili makamlar aracılığıyla afet bölgesinde konut, eğitim, sağlık veya rehabilitasyon tesisleri yapmak veya bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına nakdi yardımda bulunmak

Yeni tasarıda 2821 sayılı yasanın 32., 33., 35., 36., 39., maddeleri çıkarılmış ve sendikaların faaliyetleri; Tüzükleri, Çalışma Programları ve Yönetim Kurulu Kararlarına bırakılmıştır. Bu çok büyük ve çok önemli bir değişikliktir. Artık yapılmak istenip de yapılamayanlar için bir özür de kalmamış olacaktır.

Günümüzde; sendikalar sanayinin ürünü, sanayi toplumunun malıydı; yeni toplum ise bilgi toplumudur. Bilgi toplumunda sendikaların yeri kalmamıştır" şeklinde özetlenebilecek görüşler var. Bunlar "sendikasız endüstri ilişkilerinden" ve insan kaynakları yönetiminin şirket-sendika ilişkilerini de içeren ve gittikçe bireyselleşen ve uluslar arasılaşan niteliğinden konuşuyorlar.

Bilginin kolay erişilir ve paylaşılır hale gelmesinin nedeni küresel teknolojik gelişmedir. Küresel gelişmenin daha kalifiye bir çalışan sınıfı yarattığı da doğrudur. Sendikalar yirmi beş yıldır süren küreselleşme karşısında eğilmişler ancak yıkılıp, dağılmamışlardır. Sendikalar küreselleşme karşısında kazandıkları bağışıklık oranında var olmaya devam edeceklerdir.

Bu çalışmada yazılmak istenen her şey olabildiğince kısa, öz ve basit yazılmaya çalışılmıştır. Yazılanları açıklayacak tablolar yorumlanmadan ilgili bölümlerin arkasına konulmuştur. Tabloların kaynakları altlarında belirtilmiş, ayrıca kaynakçaya konulmamıştır. Metinleri oluşturan kaynaklar ise sonda topluca verilmiştir.

Konuya ilgi duyanlara en küçük bir katkım olursa amacıma ulaştım demektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'NİN ÇALIŞMA YAŞAMI

1. TÜRKİYE'NİN ÇALIŞMA YAŞAMI

1.1. OSMANLI DÖNEMİ

1.1.1. Genel Bakış

Osmanlı imparatorluğunda toprak mülkiyeti devlete aitti. Tımar düzeninde bu toprakların kullanımı babadan oğula geçerdi. Ahi birlikleri ve ticaret devletin kontrolü altındaydı. Vergiler sorunsuz toplanır ve devletin temel gelir kaynağını oluştururdu.

17. yüzyıl Osmanlı İmparatorluğunun zirveye eriştiği ve gerilemeye başladığı yüzyıldır. 1683 yılında Kanuni'nin gerçekleştirdiği ikinci Viyana kuşatması Osmanlı İmparatorluğunda gerilemenin başladığı tarih olarak genel kabul görmektedir. Bu süreç yüzyılın sonuna kadar sürmüş, bu tarihten sonra çöküş başlamıştır.

17. yüzyılda Anadolu'da nüfusun azaldığı, 16. yüzyılda başlayan tımar düzenindeki çözülmenin yoğunlaştığı, 14. ve 15. yüzyıllarda başta Venedik olmak üzere Akdeniz ticaretini elinde tutan ülkelere tanınan ayrıcalıkların genişlediği, Avrupalı tüccarlara imparatorluk içinde yolculuk ve ticaret yapabilmek ve kendi ülkelerinin bayrağını taşımak gibi kapitülasyon adı verilen ayrıcalıklar tanındığı bilinmektedir. 16. yüzyıldan itibaren devletin finansman ihtiyacını karşılamaya başlayan sarraflar da 17. yüzyılın sonlarında bir lonca şeklinde örgütlenerek Galata'da toplandılar. Bunların gücü 19. yüzyılda doruk noktasına ulaşacaktır. Finans ve ticarette etkinlik Ermenilerin eline geçmeye başlayacak, devletin para basımevi Ermenilere teslim edilecektir.

16. yüzyılın sonlarında başlayan ekonomik sıkıntı 17. yüzyıl boyunca devam etti ve özellikle tarım kesimini olumsuz etkiledi. Bu bunalım içinde devam eden Celali isyanları merkezi devletin zayıflamasına neden oldu. Osmanlıda merkezi devletin zayıfladığı bu dönemde Avrupa yeni ekonomi anlayışı içinde gelişti ve merkezi yönetimler kuvvetlendi. 17. ve 18. yüzyıllarda devletin ekonomi ve maliyesi bazen birlikte bazen biri diğerinin etkeni olarak iyi ve kötü günler geçirdi.

1838'de İngiltere ile imzalanan ticaret anlaşması bir dönüm noktası olarak öne çıktı. Anlaşmanın amacı gümrük duvarlarını kaldırarak ülkenin ham maddelerini ucuza almak, kendi sanayi mamullerini gümrüksüz satmak ve ülkenin sanayinin gelişmesini engellemektir. Bu anlaşma günümüzde Türkiye'nin Avrupa birliği ile imzaladığı Gümrük Birliği anlaşmasına benzemektedir.[1]

1- Pur Hüseyin Perviz, *Türkiye'nin Borç Prangası*, TÜRMOB Yayınları 280, Ankara, 2005, sh. 104.

1848 Kırım Savaşı bu anlaşmayı tamamlayan olumsuzluk olarak yaşandı. Bu savaşın finansmanı için Osmanlı iç borçların dışında ilk defa Fransız ve İngilizlerden borç aldı. İyi giden savaşın ve kolayca yapılan borçlanmanın havası içerisinde Dolmabahçe ve Çırağan sarayları yapıldı. Bu borç yükü hiç azalmadan devam etti. 1875 sonbaharında Osmanlı borç ödemelerini yarı yarıya indirdiğini açıkladı; ertesi yıl tüm borç ödemelerini durdurdu.[2] Borçların ödenebilmesi için 1881 yılında Duyun-u Umumiye kuruldu. Binlerce Duyun-u Umumiye memuru jandarma eşliğinde yıllarca vergileri topladılar ve alacaklılara ödeme yaptılar. Bu borçları Osmanlı kapatamadı. İmparatorluk ilk borcun alınmasından altmış beş yıl sonra çöktü. İngiltere, Fransa, Almanya ve Rusya Doğu Sorunu'nun nasıl çözüleceğine daha önce karar verebilseler çöküş o zamanda olacaktı. Osmanlının borçları Lozan'da taksim edildi. Türkiye Cumhuriyeti payına düşen borçları ancak 1954 yılında kapatabildi.[3]

Osmanlıyı çöküşe götüren önemli nedenlerden bir tanesi sanayi toplumuna geçişte geç kalmış olmasıydı. Bir tarım ülkesi olarak kalmış ve bir tarım ülkesi olarak çökmüştü.

1.1.2. Çalışma Yaşamı

Osmanlı devletini kurduğunda merkezi güçlendirmek için yerel feodal güçlerle mücadele etmek zorundaydı. Sipahiler ve Yeniçerilerden oluşan Osmanlı ordusu bu mücadeleyi 15. yüzyılın sonunda bitirmişti.

Yenilen feodal güçler önce vergiye bağlandı. 16. yüzyılda Anadolu'da özel mülkiyet devam etse de Rumeli'nde toprakların tamamı devlet mülkiyetine alındı. Fethedilen topraklara gönüllü veya zorunlu nüfus göçü sağlandı. Bu topraklar devşirme askerlere tımar olarak verildi.

Ekonominin temelini tarım oluşturuyordu. Nüfusun dörtte üçü kırsal alanda yaşıyor ve tarımla uğraşıyordu. Geri kalanlarda genelde hayvancılık yapan konar göçerlerdi. Toprakların ezici çoğunluğunda kuru tarım yapılmakta ve genel olarak hububat ekilmekteydi. Teknoloji öküz gücü ile karasaban kullanarak toprağı sürmekten ibaretti.

Ülkenin her yönünde canlı pazarlar vardı. Köylü vergisinin bir bölümünü para olarak ödediği için en azından bunu karşılamak için ürününün bir kısmını pazarda satmak zorundaydı.

Önemli bir ithalat olmadığı için devlet 19. yüzyıla kadar tarımı korumak yolunda bir eylemde bulunmadı.

Esnaf ve sanatkarlar Ahi Birliklerinde örgütlenmişti. Batıdaki loncaların aksine Osmanlıda tüccar da bu birliklerin içinde yer alırdı. Ahilik,Türklerin İslamiyet'i kabul ettikleri yıllarda, Türk örf ve adetleri ile İslam inancını kaynaştırmak amacıyla geliştirilen bir düşünce sistemi ve yaşam tarzı olarak tanımlanabilir. Bu düşünceyi ve yaşam tarzını benimseyenlere ahi denilmektedir. Ahi birlikleri ise ahiler tarafından kurulup geliştirilen bir sivil toplum örgütüdür.[4]

Ahi birliklerinin amacı üyelerinin çıkarlarını toplumun çıkarları ile dengeleyerek korumaktı. Üyelerini denetler, birlik içi rekabeti sınırlar, üretim miktarını kontrol eder, kendileri dışında üretimi engellerdi. Ahinin bir işi (sanatı) olur; doğruluktan ayrılmamak, cömert olmak, alçak gönüllü

2- Pamuk Şevket, *Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi*, K Kitaplığı, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1999.

3- Kongar Emre, *Tarihimizle Yüzleşmek*, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2006, sh. 73.

4- Ekinci Yusuf, *Ahilik*, Ankara, 2002, sh. 11.

olmak, iyi huylarını geliştirmek, kendisini halka adamak, misafirlerini sevmek, insanlara nasihat ederek onları iyi yola yöneltmek, kudreti varken suçluyu affetmek, dindar olmak, hile yapmamak, yalan söylememek, kusur aramamak, dedikodu yapmamak, kusurları örtmek, içki içmemek, zina ve livata yapmamak, zenginlere karşı minnetsiz olmak, kimseye karşı düşmanlık ve kin duymamak, büyüklere hürmetkar-küçüklere şefkatli olmak gibi ilkeler uyarınca çalışırdı. Ayrıca bu birlikler devletin denetimi altındaydı.

Sanayi devriminin başladığı ülke olan İngiltere toplu iş sözleşmelerinin de ilk yapıldığı ülke olarak bilinmektedir. Esasen "kolektif pazarlık "deyimini ilk defa kullanan ve meşhur edenler de iki İngiliz sosyal politika tarihçisi Sidney ve Webb'dir.[5]

Bilinen ilk İngiliz toplu iş sözleşmesi 1817 tarihini taşımaktadır. Bu tarihten yaklaşık bir asır kadar önce Kütahya'da çini sanayiinde çalışma koşullarını düzenleyen bir sözleşme yapılmıştır. Kütahya müzesinde bulunan bu sözleşme ile aşağıdaki hususlar belirlenmiştir.[6]

1- Kütahya'da 24 işyerinden (çini ve fincan atölyesi) başka atölye açılmayacaktır.

2- Bu iş yerlerinde kalfalar 100, has (değerli) fincan işçileri de 40 akçe alacaktır.

3- Çıraklara 100 adi fincan ve 250 normal fincan imal ederse, günde 60 akçe verilecektir.

4- Halifeler (ustalar) 150 has fincan işlerse 60 akçe ödenecektir.

5- Çıraklar usta oldukları zaman ücretleri orantılı olarak artacaktır.

6- Fincanın tanesi 4 kuruşa perdahlanacaktır (düzeltilecektir).

7- Günde azami 60 fincan işlenecektir.

8- Bu sözleşmeden işçi-işverenler hoşnuttur.

9- Bu sözleşme üstad ve zenniler huzurunda yapılmıştır.

10- Bu sözleşmeye aykırı hareket edenler Şer'iye Mahkemesi tarafından cezalandırılacaktır.

11- Taraflar bir zarara uğrarsa, bu ortalama olarak ödenecektir.

12- Bu sözleşme Şer'iye Mahkemesinin himayesindedir.

13- Kalfalar ve ustalar bir hastalığa yakalanırsa yardımcı olunacaktır.

14- Çıraklar belirli bir süre sonunda usta olabilir.

15- Bu sözleşme Şer'iye Mahkemesinin sicilinin 57. sayfasındadır.

Bu sözleşme bir toplu iş sözleşmesi midir? Bu sorunun cevabını bir yana bıraktığımızda şunu görmekteyiz, bu sözleşme Ahi Birliklerinin çalışma yaşamını ne kadar ince ayrıntılara kadar düzenlediğini gösteren bir belgedir.

5- Işıklı Alpaslan, *Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri*, 1967, sh. 12.

6- Önsal Naci, Sendikacılığımız, TÜTİS Dergisi, Sayı 5, 1977.

Esnaf, sanatkar ve tüccarın yukarıda sayılan Ahi ilkeleri içinde çalıştıkları ve devletin gücünün ve denetiminin her alanda hissedildiği bu ortamda çalışma yaşamı düzen ve uyum içinde devam etmektedir.

Tarım kesimi de aynı mutlu tablo içerisindedir. Önemli bir ithalat olmadığı için devlet tarım kesimini korumak adına tedbir aramak durumunda değildir. Osmanlı sanayi öncesi bir toplumun en düzenli örneğini yaşamaktadır.

Osmanlı, Avrupa'da merkezi devletlerin güçlenmesi ve sanayin gelişmesini bunun olumsuz etkilerini yaşamaya başladığında anlayabilmiştir.

Osmanlı sanayinin Napolyon savaşlarının sonuna kadar bu durumu korumuş ve çöküş devresine ancak 1815-20 yıllarında girmiş olması olasıdır. Zira makine her ne kadar 18. yüzyılın sonlarında sanayie yerleşmişse de makine ürünlerinin ancak Napolyon savaşlarını takip eden ilk kapitalist gelişme devresinde (1818-25) dış piyasaları istilaya başladığı bilinmektedir.[7]

1838 ticaret sözleşmesinin İngiltere bakımından amaçlarına yukarıda değinilmiştir. Bu sözleşme Avrupa'nın makine mamulleri karşısında Türkiye'nin el ve tezgah mamullerinin ezilmesine neden olmuş, 1848-55 döneminde Osmanlı sanayii tamamen çökmüştür.

1839 Tanzimat Fermanı kendisinden yaklaşık olarak yüz yıl önce başlayan Batılılaşma hareketinin yeni bir halkası olmuştur. Tanzimat fermanını okuyan Mustafa Reşit Paşa, İngiltere'de büyükelçi olarak bulunmuş, gelişmeleri yakından görmüş bir liberaldir. Okuduğu ferman ilk anayasa mıdır, yoksa İngilizlerin Manga Charta'sına mı benzetilebilir? Bu sorulara cevap aramadan konumuz bakımından sosyal hayat ve ekonomi üzerinde etkilerine dikkatleri çekmekle yetinelim.

Tanzimat Fermanından yüzyıl önce başlayan batılılaşma hareketleri içinde, askeri ihtiyaçlar da gözetilerek fabrika kurma zorunluluğu (Feshane Fabrikası 1835) duyulur. Koca imparatorluğun Bulgaristan bölümünde bazı tekstil fabrikalarına yeni makinelerin getirilişi (1838) ve bir işçi topluluğunun yer yer görülmeye başlaması, Bursa'da 4500 kadar işçinin çalışacağı buharlı mancınıklı işyerlerinin 50'ye kadar artması (1838), gerek Asya Türkiye'sinde gerekse Rumelinde halı fabrikalarının kurulması ve işçi sayısının yoğunlaşması (1838) bazı basma fabrikalarının kurulması, ister istemez işçi sınıfının doğuşunu ve işçi eylemlerini beraberinde getirmiştir. Hele maden endüstrisinin çok sayıda insanı çalıştırması, tersanelerin gelişmesi, Tanzimat Fermanı ile birlikte yeni bir düzen başlaması, yabancılara etkilerini rahatlıkla sürdürecek ortam içinde Belgrad Anlaşması (1839) Osmanlı iç düzenini yabancıların egemenliğine bırakma sonuçlarını doğurmuştur.[8]

Osmanlı vergi sisteminin yetersiz kalması, vergi borçlarının ürünle ödenmesi sırasındaki bir çok haksızlıklar, adaletsizlikler ve zulümler karışıklık ve başkaldırmalara yol açmıştır. Bu arada işçilerin, işi bırakma zorunda kalmaları, grev yapmaları hükümetin polislere bu yolda görev vermelerine neden olmuştur.[9]

7- Sarç Ömer Celal, *Tanzimat ve Sanayiimiz, Tanzimat 1.*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayını, İstanbul, 1999, sh. 425.

8- Sülker Kemal, *Türkiye'de İşçi Hareketleri,* Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1973, sh. 9.

9- Lefranc Georges, Sülker Kemal, *Dünyada ve Bizde Sendikacılık,* Varlık Yayınları, İstanbul, 1966, sh. 136.

Polis Nizamnamesi "amele ve işçi makulelerinin (takım-kategori) cemiyetlerinin def ve izalesi ile mücerret tatili mesalihi ibad garezinde olan (yalnız işleri durdurmak isteyen kulların) amele ve işçilerin cezalandırılmasını" emretmektedir.

Avrupa'da sendikaların 18. yüzyıl boyunca kurulup mücadele ettikleri ve yasal zemine İtalya (1848), Almanya (1863), Hollanda (1864), İngiltere (1868), Danimarka (1870), Fransa (1884) 19. yüzyılda erdikleri dikkate alınırsa Osmanlıda işçi hareketlerinin çok gecikmemiş olduğu düşünülebilir.[10] Amerika'da da ilk işçi sendikası Phledelfialı ayakkabıcılar tarafından 1792 yılında kurulmuş, sendikaların üst örgütlenmesi 1886 yılında olmuştur.[11]

1865 yılında Sanayi Bakanı Dilaver Paşa Ereğli Kömür İşletmesinde çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzeltmek amacı ile 100 maddelik bir yönetmelik hazırlatmıştır.

Bilinen ilk işçi örgütü 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti'dir. Bu cemiyet Avrupa'da gelişen sosyal akımların sonucu olarak çoğunluğu işçi sınıfı dışında olan aydınlarca kurulmuştur. 1872 yılında cemiyetin Paris'teki taraftarlarınca yapılan toplantısında, cemiyetin uluslararası niteliğe kavuşturulması üzerinde durulmuştur.[12]

Sanayileşme sürecine görece geç girmiş olan Osmanlı'da ağırlıklı olarak askeri ihtiyaçlara yönelik üretim yapan ve hizmet veren işyerlerinde ilk işçi hareketleri, spontane grevler olarak 1872'de görülür. Tersanelerde, demiryolları yapımında, posta telgraf işletmelerinde ve Rumeli kesiminde tütün işletmelerindeki bu ilk grevler 1880 yılına gelindiğinde birden kesilir.[13]

1880 yılına kadar belirli bir örgütlenmeye ve propagandaya bağlı olmayıp, kendiliğinden meydana gelen ve çoğunlukla ekonomik öz taşıyan bu hareketler, Osmanlı döneminde işçi sınıfının ilk belirtileridir. 1870-1908 döneminde tespit edilen 23 işçi olayından 21 tanesinin nedeni ödenmemiş ücret veya düşük ücrettir. Bu dönemde büyük ekonomik mali krizlerle karşılaşılması yüzünden devlet işçilere ücretlerini ödeyemeyince devlete ait iş yerlerinde daha çok harekete rastlanmıştır. Yabancıların işyerlerinde ise hareketler daha çatışmalı ve şiddetli geçmiştir.[14]

1876 yılında 1. Meşrutiyet ilan edildi. Paris'te yayınlanan ve gizlice Osmanlı sınırları içine sokulan Genç Osmanlıların bildirisinde eşitlik, hürriyet, adalet, insanların doğal hakları ve hükümet şeklinin meşruti olması konuları anlatılıyordu. Bu fikirler 1867-1876 tarihleri arasında tartışılarak yayıldı. Mithat Paşa tarafından hazırlanan Anayasa 23 aralık 1876 tarihinde ilan edildi. Abdülhamit bu Anayasanın 113. maddesine dayanarak Mithat Paşa'yı azletti ve ülkeyi terk etmesini istedi. Meclis 20 Mart 1877'de açıldı, 14 Şubat 1878'de kapatıldı.[15] Birinci meşrutiyet kısa sürmüş ama toplum üzerindeki etkisi önemli olmuştu. İşçi hareketlerinin Osmanlı'da Batılılaşma akımının paralelinde geliştiğini ve aynı gerçekleri kavramayan aydın direnişlerinden aldığı etkilerle bir karakter kazandığını söylemek olasıdır. Hangi sınıfsal hareketi ele alırsak alalım kaynağında bir aydın kışkırtmanın bulunduğunu görürüz.[16]

10- Kökten Uğur, *Avrupa'da Sendikalar,* Avrupa Topluluğu Yayınları (tarihsiz).

11- Demircioğlu Murat, *Dünyada İşçi Sendikaları,* Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul, 1987, sh. 31.

12- Kamar Yalçın, *Türkiye'de Sosyal Girişimler ve Sendikacılık Tarihi,* Mutluluk Yayınevi, İstanbul, 1975, sh. 21.

13- Baydar Oya, *Türkiye'de Sendikacılık Hareketi,* Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1998, sh. 5.

14- Sencer Oya, Türkiye'de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı, Habora Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1969, sh. 70.

15- *Meydan Larousse, Büyük Lugat ve Ansiklopedi,* Meydan Yayınevi, İstanbul, 1972, Cilt 8, sh. 668.

16- Erginsoy Faruk, *Türkiye, İşçi Hareketi ve Demokratik Sol,* Oleyis Yayınları, Kardeş Matbaası, İstanbul, 1971, sh. 210.

23 Temmuz 1908 tarihinde 2. Meşrutiyet ilan edildi. Dönemin ilk aylarında ekonominin çeşitli kesimlerinde ve özellikle Anadolu ve Rumeli Demiryollarında baş gösteren grevler, Osmanlı Hükümetinin iş uyuşmazlıklarının çözümü, grevler ve sendikalar gibi önemli toplumsal politika konularında belirli yasal düzenlemeler getirmesine ve yasaklar koymasına neden oldu. Osmanlı Hükümeti meşrutiyetin ilanından iki buçuk ay sonra Ta'til-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat'ı çıkarmıştır. 1909 yılı içinde de Meclis-i Meb'usan'da ve Meclis-i A'yan'da yapılan görüşmeler sonunda, bazı önemli değişikliklerle, Ta'til-i Eşgal Kanununu kabul etmiştir. [17] Bu kanun 1936 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 1908-1918 dönemi Genç Türkler'in sosyal ve iktisadi politikalarını inceleyen bazı araştırmacılar, yerli burjuvazi sınıfının öncülerinin giderek Osmanlı düzeni içinde bir güç kaynağı haline geldiğini açıklamışlardır.[18]

Meşrutiyet Hükümetleri, yeni iş alanları açılmasının her şeyden önce bir ulusal sanayiin kurulup gelişmesiyle mümkün olabileceğinin bilincindedir. Bu dönemde sanayinin kurulamamasının nedeni ne girişim fikrinin yokluğu ne de sermaye piyasasının darlığıdır. Bunun başlıca nedeni kudretli yabancı rakiplerdir.[19]

1909 yılında çıkarılan Cemiyetler Kanunu'da örgütlenmeyi sınırlamıştır. Birinci Dünya Savaşını takiben işgal altındaki İstanbul'da işçi hareketlerinin yeniden yükseldiği görülür. Örgütlenmeler siyaset ağırlıklı sendikalardır.

Osmanlı'da işçi işveren ilişkilerini düzenleyen ilk yazılı metin Mecelle-i Ahkamı Adliye'dir. Zamanın Medeni Kanunu olan Mecelle iş ilişkilerini "icare-i ademi" (insan kirası) adı altında düzenlemiştir. Bu dönemde çalışma hayatı ile ilgili çeşitli mesleklere bağlı işçilere uygulanmak üzere bazı yasalar ve tüzükler çıkarılmasına karşın, hepsinde de iş ilişkilerinin düzenlenmesinde (Mecelle'de olduğu gibi) bireyci görüş egemen olmuştur.[20]

1.2. CUMHURİYET DÖNEMİ

1.2.1. Genel Bakış

Atatürk 1919 yılını şöyle anlatıyor: "1919 senesi Mayısının 19. günü Samsun'a çıktım. Vaziyet ve manzarai umumiye: Osmanlı Devletinin dahil bulunduğu grup, Harbi Umumide mağlup olmuş, Osmanlı ordusu her tarafta zedelenmiş, şeraiti ağır, bir mütareke imzalanmış. Büyük Harbin uzun seneleri zarfında, millet yorgun ve fakir bir halde. Millet ve memleketi Harbi Umumiye sevk edenler, kendi hayatları endişesine düşerek, memleketten firar etmişler. Saltanat ve hilafet mevkiini işgal eden Vahdettin müteredddi, şahsını ve yalnız tahtını temin edebileceğini tahayyül ettiği deni tedbirler aramakta. Damat Ferit Paşanın riyasetindeki kabine, aciz, haysiyetsiz, cebin, yalnız padişahın iradesine tabi ve onunla beraber şahıslarını vikaye edebilecek herhangi bir vaziyete razı.

17- Ökçün Gündüz, *Tatil-i Eşgal Kanunu 1909,* AÜ SBF Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi, Ankara, 1982.

18- Türkdoğan Orhan, *Sosyal Hareketlerin Sosyolojisi,* IQ Kültür ve Sanatçılık, İstanbul, 2004, sh. 454.

19- Eldem Vedat, *Osmanlı İmparatorluğunun İktisadi Şartları Hakkında Bir Tetkik,* Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Tisa Matbaacılık, 1970, sh. 45.

20- *50 Yılda Çalışma Hayatımız,* TC Çalışma Bakanlığı, Ankara, 1973, sh. 126.

Ordunun elinden esliha ve cepanesi alınmış ve alınmakta...

İtilaf Devletleri, mütareke ahkamına riayete lüzum görmüyorlar. Birer vesile ile, İtilaf donanmaları ve askerleri İstanbul'da. Adana vilayeti, Fransızlar, Urfa, Maraş, Ayıntap, İngilizler tarafından işgal edilmiş. Antalya ve Konya'da, İtalyan kıtaatı askeriyesi, Merzifon ve Samsun'da İngiliz askerleri bulunuyor. Her tarafta, ecnebi zabit ve memurları ve hususi adamları faaliyette. Nihayet, mebdei kelam kabul ettiğimiz tarihten dört gün evvel, 15 Mayıs 1919'da İtilaf Devletlerinin muvafakatiyle Yunan ordusu İzmir'e ihraç ediliyor.

Bundan başka, memleketin her tarafında, anasırı Hıristiyane hafi, celi, hususi emel ve maksatlarının temini istihsaline,devletin bir an evvel, çökmesine sarfı mesai ediyorlar.

Bilahare elde edilen mevsuk malumat ve vesaik ile teeyyüdetti ki, İstanbul Rum Patrikhanesinde teşekkül eden Mavri Mira heyeti, vilayetler dahilinde çeteler teşkil ve idare etmek, mitingler ve propagandalar yaptırmakla meşgul. Yunan salibiahmeri, resmi muhacirin komisyonu, Mavri Mira heyetinin teshili mesaisine hadim. Mavri Mira heyeti tarafından idare olunan Rum mekteplerinin izci teşkilatları, yirmi yaşını mütecaviz gençler de dahil olmak üzere her yerde ikmal olunuyor.

Ermeni Patriği Zaven Efendi de, Mavri Mira heyeti ile hemfikir olarak çalışıyor. Ermeni hazırlığı da tamamen Rum hazırlığı gibi ilerliyor".[21]

1919 yılında bu koşullar içinde başlayan Milli Mücadele 23 Nisan 1920'de Büyük Millet Meclisini kurdu, zafere ulaştı. 24 Temmuz 1923 tarihinde Lozan Anlaşması imza edildi. Anlaşma, 23 Ağustos 1923 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisinde onaylandı. 29 Ekim 1923 yılında da Cumhuriyet ilan edildi. Atatürk savaş devam ederken ülkenin temel sorunlarının da izleyicisi oldu. Özel mülkiyete ait küçük tarım işletmelerine dayalı, dış ticarete ve yabancı sermayeye açılmış bir ekonomi vardı. Ekonominin önemini gören Atatürk daha cumhuriyet ilan edilmeden Lozan Konferansına ara verilmesi sürecinde 17 Şubat 1923'de İzmir İktisat Kongresini toplattı. Burada çok net olmasa da devlet öncülüğünde liberal ekonominin uygulanması esası benimsendi. Atatürk yaptığı konuşmada ekonomik düşüncelerini ifade etti. Türk ekonomisinde ve sosyal hayatında işçinin önemini ve yerini dile getirdi. Amele yerine işçi deyimini kullandı. Konuşmasını şöyle bitirdi: "Yüce Kurulunuzla bu gün başlanmış olan Türkiye İktisat Kongresi çok önemlidir. Çok tarihidir. Nasıl ki Erzurum Kongresi, felaket noktasına gelmiş olan bu milleti kurtarma konusunda, Misak-ı Milli'nin ve Anayasanın ilk temel taşlarını sağlamada neden olmuş, öncü olmuş ve bundan dolayı tarihimizde en önemli ve en yüksek hatırayı yaratmış ise, kongreniz de, milletin ve memleketin yaşantısını sağlayarak, gerçek kuruluşuna yardımcı olarak kanunun temel taşlarını ve esaslarını ortaya koymak suretiyle tarihinde çok büyük bir ad ve çok kıymetli bir yer almış olacaktır.

Bu kadar önemli ve tarihi kongrenizi açmak şerefini bana vermiş olmanızdan dolayı teşekkür ederim. Ve böyle bir kongreyi yapanlar sizlersiniz. Bundan dolayı sizleri tebrik ederim. Kongre açılmıştır".[22]

21- Atatürk M. Kemal, *Nutuk,* Türk Devrim Enstitüsü Yayını, Milli Eğitim Basım Evi, İstanbul, 1973, Cilt 1, sh. 2.

22- İnan Afet, *Devletçilik İlkesi ve Türkiye Cumhuriyeti'nin Birinci Sanayi Planı 1933,* TTK Yayınları, Ankara 1972, sh. 37.

İzmir İktisat Kongresi ile başlayan liberal ekonomi anlayışı 1930'lu yıllara kadar devam etti. 1927 yılı içinde "Ali İktisat Meclisi" kuruldu, 1929 yılında "Milli İktisat ve Tasarruf Cemiyeti" adını aldı. Ali İktisat Meclisi 1923-1929 döneminin tüm ekonomik ve sosyal olaylarını düzenledi. 1928 yılında Tarım Bakanlığını da içine alan İktisat Bakanlığı kuruldu.[23] 28 Mayıs 1927 tarihinde Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarıldı. Bu yasa ile vergi ve resim bağışıklıkları, parasız arazi verilmesi, indirimli ulaşım olanakları gibi kolaylıklar sağlanmış olmasına karşın ulusal sanayi gerçekleştirilemedi. Bankacılık sektörü dışında önemli bir gelişme elde edilemedi, devlet elindeki tekeller yabancı sermayeye devredildi. 1930'lu yıllarda devletçiliğe geçildi. 1933 yılında Sümerbank ilk kamu iktisadi teşebbüsü olarak kuruldu, diğerleri takip etti.[24] 1939-45 yılları arasında İkinci Dünya Savaşı yaşandı. Türkiye bu savaşa girmedi ama olumsuzluklarını yaşadı. 1946 yılında çok partili dönem başladı. 1950 yılında iktidara Demokrat Parti geldi. Tekrar liberal politikalar egemen oldu. Türkiye NATO'ya üye oldu. Kore'ye asker gönderdi. 1954'de Kıbrıs sorunu çıktı. 1955'de 6-7 Eylül olayları yaşandı. 1957 genel seçimlerini yine Demokrat Parti kazandı. 1958'de ekonomik kriz yaşandı. 1960 yılında askeri darbe oldu. Kurucu Meclis oluşturuldu. 1961 yılının Şubat ayında siyasi partilerin çalışmalarına izin verildi. Çok sayıda yeni siyasi parti kuruldu. Yeni bir Anayasa yapıldı. Devlet Planlama Teşkilatı kuruldu. Planlı ekonomi dönemi başladı. Yapılan planlar kamu kesimi için emredici, özel sektör için yol göstericiydi. Karma ekonomi olarak da tanımlanan bu dönemde ithal ikameci politikalar izlendi. Bu politikalar 1980 yılına kadar devam etti.

Sol eğilimli yorumcular 1930'lu yıllardaki devletçiliği "liberal siyasaların iflasından" sonra uygulamaya konulan sistem olarak görürler. Daha az partizan yazarlar ise, değişimi vurgulamakla birlikte, bunu ekonomik koşullara -Lozan Barış Andlaşmasına göre 1928'de gümrük kapitülasyonlarının sona ermesi, dünya buhranının Türkiye'nin dış ticaretini zorlaması ve komşu ve müttefik Rusya'daki kolektivist örneğin görülmesi gibi etmenlere- bağlarlar. 20 yıl süren devletçilik 1950'den sonraki dönemde devlet işletmeciliğinin, nüfuzunun ve karışmasının azaldığı inancı yaygındır. Radikal düşünürler 1950'den önceki yılları ilerici, sonraki dönemi sağcı iktisat siyasası dönemi sayarlar, sağdakilere göre ise Demokrat Partinin iktidara gelmesi, ekonominin devlet cenderesinden kurtarılmasıdır. Cumhuriyetin elli yıllık iktisat siyasasına liberalizm-devletçilik ya da kapitalizm-sosyalizm kalıpları içinde birbirini izleyen dönemler olarak bakmanın yanıltıcı olabileceğini, iktisadi milliyetçilik diye tanımlayabileceğimiz bir sürekliliğin daha temel bir nitelik sağladığı ve değişmeleri bu temel felsefe etrafında oluşan uygulama ayrıntıları olarak görmenin bu dönemin iktisat siyasası tarihine daha çok ışık tutabileceği savunulabilir. [25]

15 Ekim 1961 tarihinde genel seçimler yapıldı. Cumhuriyet Halk Partisi iktidara geldi. 1963 yılında iki askeri kalkışma yaşandı. 1965 genel seçimlerini Adalet Partisi kazandı. Türkiye İşçi Partisi ve Milliyetçi Hareket Partisi Meclise girdi. Cumhuriyet Halk Partisi "ortanın solunda" yer aldı. 1971 yılında anarşi, ekonomik ve sosyal huzursuzlukları dayanak gösteren silahlı kuvvetler muhtıra verdi. 14 Ekim 1973 seçimlerini Bülent Ecevit'in Cumhuriyet Halk Partisi kazandı. 1974 yılında Türk Ordusu Kıbrıs'a çıktı. 1975 yılında Milliyetçi Cephe Hükümeti kuruldu. 5 Haziran 1977 seçimlerinin sonucunda hiçbir siyasi parti iktidar olamadı. İkinci Milliyetçi Cephe Hükümeti kuruldu. 1978'den sonra koalisyon hükümetleri kurulmaya devam etti. Sağ-sol çatış-

---

23- Pur Hüseyin Perviz, *Varlık Vergisi ve Azınlıklar,* Eren Yayıncılık, İstanbul, 2007, sh. 182.

24- Atasoy Veysel, Türkiye'de Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme Sorunu, Nurol Matbaacılık, Ankara, 1993.

25- Yenal Oktay, *İktisat Siyasası Üzerine İncelemeler,* Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 1999, sh. 146.

maları toplumu usandırır hale geldi. 1980 yılında askeri darbe oldu. 24 Ocak 1980 kararlarının açıklanmasıyla serbest piyasa ekonomisi dönemi başladı.

Bu ara dönem üç yıl sürdü. 1982 Anayasası hazirlandı. 1983 yılında seçimlere gidildi. Milli Güvenlik Konseyi üç siyasi partinin seçimlere girmesine izin verdi: Milliyetçi Demokrasi Partisi, Anavatan Partisi, Halkçı Parti. Milli Güvenlik Konseyi 1683 milletvekili adayından 672'sini veto etti. Seçimler yapıldı. Anavatan Partisi kazandı. Turgut Özal Başbakan oldu. 1983-87 dönemi bu iktidarın başarılı dönemiydi. Değişim ve dönüşüm sihirli kelimeler haline geldi, neoliberal ve dışa açılmacı politikalar egemen oldu. 1980-1988 dönemi düşük tarımsal, düşük değerli TL, serbest faiz politikası, dövizin TL'ye ikamesi, düşük profilli maliye politikaları ile dünyayla ticaret temelinde bir bütünleşmenin ağırlıklı izlerini taşırken, 1988-1998 dönemi sermaye hareketlerinin serbestleştirilmesi bakımından öne çıktı.[26] Pek çok yapısal düzenlemeler gerçekleştirildi. Özelleştirme uygulamaları ağırlık kazandı.

Uluslararası Para Fonunun Türkiye'nin iktisadi, siyasi ve sosyal politikaları içindeki konumu özellikle 1998 Yakın İzleme Anlaşması'ndan bu yana daha da belirginleşmiştir. Fon, Asya Krizinden çıkardığı derslere de dayanarak, Türkiye ekonomisi üzerindeki denetimini bu tarihten sonra daha da derinleştirmek ve bunu daha kurumsal bir niteliğe kavuşturma ihtiyacı duymuştur. Dünya Bankasının da eşlik ettiği bu program, Türkiye'yi uluslararası iş bölümü içerisinde emek-yoğun ve düşük teknoloji içerikli sektörlerde uzmanlaştıran, yerelleşme ve sivil toplum örgütlerine dayalı demokratikleşme mesajlarıyla kamu sektörünü dağıtıp parçalayarak etkinsizleştirmeyi amaçlayan, sağlık, eğitim gibi temel kamu hizmetlerini özel sermayenin kar güdüsü altında ticari bir metaya dönüştürerek, toplumun en temel ihtiyaçlarını ulusal ve uluslararası sermayenin sömürüsüne açmayı hedefleyen neoliberal bir projenin uygulanmasıdır.[27]

1987 Genel Seçimlerini de Anavatan Partisi kazandı. 1988 yılında iktidar partisinin genel kurulunda Özal'a suikast yapıldı. 26 Mart 1989 tarihinde yapılan yerel seçimleri Anavatan Partisi kaybetti. 31.10.1989 tarihinde Özal Cumhurbaşkanı seçildi. 1991 genel seçimlerinde Doğru Yol Partisi birinci parti oldu. Anavatan Partisi ikinci sırada kaldı. Doğru Yol Partisi ile Sosyal Demokrat Halkçı Parti koalisyon hükümeti kurdu. Demirel Başbakan oldu. Özal'ın beklenmedik ölümü üzerine Demirel Cumhurbaşkanı seçildi. 1993 yılında Doğru Yol Partisini başına ve başbakanlık koltuğuna sürpriz bir isim olarak Tansu Çiller oturdu.

1994 yerel seçimlerinde birinci parti Doğru Yol Partisi oldu. İstanbul Belediyesini Refah Partisinin adayı Recep Tayyip Erdoğan kazandı. 1995 yılında Avrupa Birliği ile Gümrük Anlaşması imzalandı. 24 Aralık 1995 Genel Seçimlerini Refah Partisi kazandı. Ancak Anavatan-Doğru Yol Hükümeti kuruldu. Bu hükümet uzun sürmedi. Refah-Doğru Yol Hükümeti kuruldu, Erbakan Başbakan oldu. 28 Şubat 1997 günü Ordu "post-modern" olarak tanımlanan bir darbe yaptı. Anavatan-Demokratik Sol Parti-Demokratik Türkiye Partisi koalisyon Hükümeti kuruldu. 16 Şubat 1999'da Terörist Öcalan Türkiye'ye teslim edildi. Nisan ayında yapılan seçimlerde Demokratik Sol Parti birinci oldu. Demokratik Sol Parti-Anavatan Partisi-Milliyetçi Hareket Partisi koalisyon Hükümeti kuruldu. Ecevit Başbakan oldu. 5 Mayıs 2000 tarihinde Ahmet Necdet Sezer Cumhurbaşkanı seçildi. Şubat 2001'de ekonomik kriz yaşandı. Dünya Bankasından getirilen Kemal Derviş ekonomiden sorumlu bakan olarak Mart ayı içinde hükümette yerini aldı. Haziran ayında Anayasa Mahkemesi Fazilet Partisini kapattı. Bu partinin taraftarları Saadet

---

26- Oyan Oğuz, *Türkiye Ekonomisi: Nereden Nereye?*, Ankara 1998, sh. 11.

27- *IMF Gözetiminde On Uzun Yıl 1998-2008*, Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2006 Yılı Raporu, Ankara, Haziran 2006, sh. 80-81.

Partisi ile Adalet ve Kalkınma Partisini kurdular. 22 Kasım 2002 seçimlerini Adalet ve Kalkınma Partisi tek başına kazandı. 58. Hükümet Abdullah Gül'ün başkanlığında kuruldu. 59. Hükümette Recep Tayyip Erdoğan Başbakandı. Bu hükümetler Kemal Dervişin oluşturduğu ekonomi politikasını ödün vermeden sürdürdüler. Düşük kur, yüksek faiz ve sıcak para girişine dayalı bir kalkınma modeli uygulandı. Özelleştirme uygulamaları yabancılaştırmaya dönüştü. 2007 Temmuz ayında yapılan genel seçimleri iktidar partisi yüzde kırk yedi gibi rekor bir oy alarak yeniden kazandı.

1.2.2. Çalışma Yaşamı

Türkiye Cumhuriyeti kurulduğunda ülke yoksul, millet yorgundu. Arka arkaya yaşanan savaşlar ülkeyi de insanını da zorlamıştı. Ancak düşmanı yenmenin ve bağımsızlığı korumanın verdiği gurur ve azim vardı. Şimdi ülke yeniden kurulacaktı. İlk yılların heyecanı içinde pek çok şeye el atıldı. Millet askerdi, tarımla uğraşıyordu. Esnaf ve tüccar sayısı azdı. Girişimciliğin mali disiplin bozulmadan teşvik edilmesi öngörüldü.

Mali disiplin ise bütçe denkliği ve kontrollü para yönetimiyle sağlandı. 1923-1930 arasında özel sektör teşvikler ile geliştirilmeye çalışıldı, geniş ölçüde serbestlik uygulandı.[28]

1924 yılında çıkarılan Anayasa da klasik manada ferdiyetçi ve liberal bir devlet modelinin tipik bir örneğini oluşturmaktadır. Bu niteliğinden ötürü sosyal devlet felsefesinden uzak kalmış, devletin sosyal meseleler karşısındaki tavrı, daha fazla fertlere klasik hak ve hürriyetlerin verilmesi yolu ile çözümlemek istemiştir.[29]

Bu Anayasa, dernek kurma hak ve özgürlüklerini tanımıştır. Amele Teali Cemiyetinin kurulmuş olması iyi bir örnek oluşturmaktadır. 14 Kasım 1924 tarihinde kurtuluş savaşını başlatan kadronun önemli bir bölümünü oluşturanlar Cumhuriyetin ilk muhalefet partisi olan Terakkiperver Cumhuriyet Fırkasını kurdular.[30] Ancak Cumhuriyet Halk Partisi 1925 yılında çıkardığı Takrir-i Sükun Kanunu ile diğer siyasi partileri kapatmış ve sendika kurmayı da yasaklamıştır. 1926 yılında Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiş ve akit serbestisi benimsenmiştir.[31] Aynı yıl içerisinde Memurin Kanunu çıkarılmış, 1 Mayıs gününün Bahar Bayramı olarak kutlanması kararlaştırılmıştır. 1928 yılında yeni harfler kabul edilmiş, 1930 yılında Merkez Bankası yasası çıkarılmıştır. 1930 yılı içinde kurulan Serbest Cumhuriyet Fırkası aynı yıl içerisinde kapatılmıştır. 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır.

2 Aralık 1923 tarihinde Şark Şimendiferleri işçilerinin başlattıkları grev İş Yasası tartışmalarını meclise getirmiştir. Zaten "Mesai Kanunu Layihası" sabık Meclisten devralınan evraklardan "müzakeresi lüzumlu olanlar" listesinin ilk sırasında yer almaktadır. Aslında iş yasası tartışmaları Tatil-i Eşgal yasasının Mecliste görüşülmeye başlandığında konu edilmiş ancak bir sonuç alınamamıştır. 1910 yılında da iş yasası çıkarma konusunda üç ayrı girişim olmuş, bunlar da başarı elde edememiştir. Sonra 1921 yılında Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'un görüşülmesi sırasında genel bir iş yasası çıkarılması konusu yeniden

---

28- Konukman Aziz, *Cumhuriyetten Günümüze Bütçeler,* TÜRK-İŞ Yayınları, Ziraat Matbaacılık A.Ş., Ankara, 2004, sh 12.

29- Turan Kamil, *İş Hukukunun Genel Esasları,* Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1990, sh. 170.

30- Ateş Nevin Yurtsever, *Türkiye Cumhuriyeti'nin Kuruluşu ve Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası,* Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1994.

31- Önsal Naci, *Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu,* Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1992, sh. 102.

tartışılmıştır. İktisat Bakanı Celal Bayar, genel bir iş yasası tasarısı hazırlandığını belirtmiş ve milletvekillerinden bu tasarıyı beklemelerini istemiştir.

1923 yılında yukarıda anılan grev nedeniyle yapılan tartışmalar sırasında Meclis'te konu olan iş yasası tasarısı, 1924 yılında hazırlanabilmiş, 1925 yılında da Mecliste ilk görüşmesi yapılmıştır. Tasarı meclis gündeminde üç yıl kalmasına karşın yasalaşmamıştır. 1927 yılında hazırlanan iş yasası tasarısından sonra, 1929, 1932 ve 1934 yıllarında da iş yasası tasarıları hazırlanmıştır. Özetle işçi sorununa yaklaşımın açıklığa kavuşup olgunlaştığının ilk ciddi belirtisi olan 1934 tasarısı, sınıflar arası uyumun nasıl gerçekleştirileceğini, emek ve sermaye arasındaki sınıf savaşımlarını önleme araçlarının neler olacağını açıkça ortaya koymaktadır. Ali İktisat Meclisinin bu tasarısı, bir yandan 1935 Cumhuriyet Halk Partisi Program'ında benimsenecek görüşü önceleyen, öte yandan yakın gelecekte çıkarılacak iş yasasının ideoloji ve içeriğini yansıtan bir "geçiş tasarısı" olarak değerlendirilebilir.(32)

Osmanlının son yıllarında başlayan süreç Cumhuriyetin ilk yıllarında devam etti. 3008 sayılı ilk iş yasası 1936 yılında çıkarıldı. İş yasası gibi bir yasanın dönemin siyasi gelişmelerini, izlenen ekonomik ve sosyal politikaları yansıtması kaçınılmazdı. Bu yasa sendika kurma hak ve özgürlüğünden bahsetmiyor, grevleri yasaklıyor, uyuşmazlıkları zorunlu tahkim yoluyla çözmeyi öngörüyordu. Bu yasa ve 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu işçilerin örgütlenme özgürlüklerini ortadan kaldırdığı, toplu iş ilişkilerini devletin güdümünde totaliter ve otoriter bir karaktere soktuğu için tenkit edilmiş,(33) Faşist İtalya'dan kopya edilmiş, işçi hareketini önleyen, işveren ve sermayeden yana olan bir yasa olarak suçlanmıştır.(34) Ancak şurası unutulmamalıdır ki bugün Avrupa Birliği üyesi olan ülkelerin pek çoğunda o tarihte çalışma hayatını düzenleyen ve işçiyi koruyan bağımsız bir iş yasası yoktur.

1943 yılında Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf Odaları ve Ticaret Borsaları yürürlüğe girdi. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı kuruldu. İlk Çalışma Bakanı Sadi Irmak hatıralarında "daha o gün yalnız kalınca kendi kendime şu kararlara vardım. Türkiye'nin sosyal problemi sınıf mücadelesine terk edilmemeli, devlet hakemliği esas olmalıydı" diyor.(35) Bakanlık organizasyonunun tamamlanmasını takiben işçi sigortaları ve iş ve işçi bulma kurumlarının esasları hazırlandı. 1946 yılında Cemiyetler Kanununda yapılan değişiklik ile çok partili hayatın önü açıldı. Sendikaların kurulabilmesi için de olanak sağlandı. Milli Kalkınma Partisi ve Demokrat Parti kuruldu.

1947 yılında Uluslararası Çalışma Örgütünün Anayasası kabul edildi, "İşçi İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri hakkında Kanun" çıkarıldı. Bu yasa işçilerin mücadelesinin bir ürünü değildir. Bu yasa bir yandan demokratik dünyanın bir üyesi olmak zorunluluğunun, diğer yandan nicel olarak ağırlığını duyuran işçilerin, gelişen işçi hareketinin denetim altına alınmak ihtiyacının doğal bir sonucudur.(36)

32- Gülmez Mesut, *Türkiye'de Çalışma İlişkileri,* Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, DİE Matbaası, Ankara, 1991, sh. 193-278.

33- Demir Fevzi, *Dünyada ve Türkiye'de İşçi Hareketleri,* Öz İplik İş Sendikası Yayını, Ankara, 1999, sh. 341.

34- Daysal Muzaffer, *Dünyada ve Türkiye'de İşçi ve Sendikacılık Hareketlerinde Önemli Olaylar-Aşamalar,* Divan Matbaacılık, İstanbul, 1977, sh. 85.

35- Dipnot 20'de a.g.e sh. 12.

36- Pekin Faruk, *Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar,* Alan Yayıncılık, İstanbul, 1985, sh. 26.

Bu yasaya dayanarak kurulan sendikalar çeşitli nedenlerden bir türlü kendine gelemeyen hastalıklı insanlara benziyorlardı. Mevzuat yeterli değildi. Siyasi partilerin müdahaleci tutumları yanında,sendikacıların siyasi partilere kur yapması durumu iyice kötüleştiriyordu.[37] Sendikaların bir çoğu işçi haklarını savunmakta bilgisiz ve yetersizdi. Dağınıklık ve belirsizlik hakimdi. 1949 yılında tekstil ve metal işkollarında ilk işveren sendikaları kuruldu. Başta İstanbul olmak üzere sendika birlikleri kurulmaya başlandı. 1950 yılında Hür Dünya İşçileri Konfederasyonu Türk işçi hareketi ile ilgilendi, Türkiye'ye bir heyet gönderdi. Bu heyet Türk sendikacılarına üst düzeyde örgütlenmeyi tavsiye etti. Yine bu yıl ana muhalefet partisi lideri İsmet İnönü İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'ni ziyaret ederek, "grev hakkının tanınmasında geç kalındığını" söyledi.

Demokrat Parti, muhalefet yıllarında grev hakkını savundu. Buna karşılık Cumhuriyet Halk Partisi grev hakkına karşı çıktı. İşçi çoğunluğu 1950 Genel Seçimlerinde Demokrat Partiye oy verdi.[38]

1951 yılında Uluslararası Çalışma Örgütünün 98 sayılı "Toplu Pazarlık İlkelerinin Uygulanması'na ilişkin sözleşmesi" onaylandı. Nihayet 31 Temmuz 1952 yılında Türk-İş kuruldu ve Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonuna üye olma kararı aldı. 5953 sayılı Basın İş Kanunu çıkarıldı. 1954 yılında da 6379 sayılı Deniz İş Kanunu çıkarıldı. 1957 yılında çeşitli işkollarında sendikaları temsil eden 7 birlik hükümet tarafından kapatıldı. 1960 yılında Türk-İş Hür Dünya İşçileri Konfederasyonuna üye oldu.

1960 yılına gelindiğinde, Demokrat Parti İktidarı oldukça yıpranmıştı. Ufukta görülen seçimde büyük bir olasılıkla iktidardan düşecekti.[39] Türkiye'de siyasetin olağandışı gücü ordu 1960 yılında yaptığı darbe ile sahnede yerini aldı ve bu yıldan sonra da yoğun şekilde siyaset yaptı.[40] 1960 yılında yaşanan askeri darbeden sonra yeni Anayasa yapıldı. Grev ve lokavt hakkı tanındı. Devlet memurlarına grevsiz sendika hakkı verildi. Basında çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkileri düzenleyen 212 sayılı yasa çıkarıldı. Dokuz gazete işvereni, yasayı protesto etmek için gazetelerini 3 gün süreyle çıkarmadılar. İstanbul Sanayi Odası'nın desteği ile 6 işveren sendikası birleşerek İstanbul İşveren Sendikaları Birliği'ni kurdular. 1960 sonrasının işçiler bakımından getirdiği olumlu gelişmeler yanında Türk sendikacılığında baş gösteren "bölünme" arazına da dikkat çekmek gerekecektir.[41] 1960 Mayısında Demokrat Parti'ye yakınlığı ile bilinen Türk-İş Başkanı Nuri Beşer tutuklandı ve Kasım ayında yapılacak genel kurul öncesinde de konfederasyondan ihraç edildi. Ancak seçimleri 27 Mayısçıların adayı Bahir Ersoy değil, Seyfi Demirsoy kazandı.[42]

31 Aralık 1961'de binlerce işçi İstanbul Saraçhane Meydanında toplanarak büyük bir miting yaptılar. Grev, toplu iş sözleşmesi ve sendika kurma hak ve hürriyetlerinin kısıtlanmadan tanınmasını istediler. Sendikacılar Türkiye Çalışanlar Partisi'ni kurmak üzere faaliyete geçtiler, ancak gerçekleştiremediler. 13 Şubat 1961 tarihinde Türkiye İşçi Partisi kuruldu. Türk-İş anayasaya evet kampanyası başlattı. 1962 yılında Ankara Tandoğan Meydanında binlerce işçinin

---

37- Şide Sadık, *Çalışma Hayatı, TÜRK-İŞ ve Sendikalar,* Gurup Matbaacılık, Ankara, 2004, sh. 29.

38- Sülker Kemal, *100 Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri,* Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1973, sh. 143.

39- Dipnot 3'de *a.g.e* sh. 190.

40- Akşin Sina, *Yakınçağ Türkiye Tarihi,* Milliyet Yayınları, İstanbul, sh. 227.

41- Kutal Gülten, *Türkiye'de Sendikacılık Hareketi,* İÜ İktisat Fakültesi, İstanbul, 1969, sh. 11.

42- Sönmezsoy Refik, *Türk İşçi Hareketinde Liderler Galerisi,* (tarihsiz) sh. 16.

katılımı ile komünizmi telin mitingi yapıldı. 20 Ocak 1962'de İstanbul İşveren Sendikaları Birliği genel kurul yaparak Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adını aldı. 1963 yılında Kavel Kablo Fabrikasında greve kalkışan işçiler ile polis çatıştı, kan döküldü, 1 polis 13 işçi yaralandı. Çalışma Bakanı Bülent Ecevit telgraf çekerek sendikacıları yasa dışı yollara başvurdukları için suçladı Ankara'da, Türk-İş'de 320 sendika başkanı toplandı. 24 Temmuz 1963 tarihinde Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası çıktı. Bu gün işçi bayramı ilan edildi. İlk toplu iş sözleşmesi Gıda-İş ile Hacıbekir Firması arasında 11 Eylül 1963'de imzalandı. İlk yasa dışı grev 13 Kasım 1963'de Bozkurt Mensucat fabrikasında çalışan 300 işçi tarafından yapıldı. İlk yasal grev ise Bursa'da Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası tarafından yapıldı. Yine bu yıl hükümet grevleri erteleme kararı aldı.[43] Türk-İş seçilmesini istemediği milletvekillerinin listesini açıkladı.

1964 yılında 5 Nisan günü Kartal Maltepesi'nde Maden-İş'in bir işyerinde uyguladığı grevi izleyen Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy tutuklandı; sonra serbest bırakıldı.[44] 1965 yılında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu genel merkezini Ankara'ya aldı. Bu yıl içinde Zonguldak'ta işçiler ile polis ve jandarma çatıştı, 2 işçi öldü, 22 güvenlik görevlisi yaralandı. Türkiye'de işverenler topluca dayanışma göstererek 54 işyerinde lokavt uyguladılar. Deri-İş sendikasına karşı uygulanan bu lokavt 21 gün sürdü. 1966 yılında Paşabahçe Şişe Cam Fabrikasında 83 gün süren olaylı bir grev yaşandı. Bu olay Devrimci İşçi Sendikalarının kurulma ortamını hazırladı. Türk-İş'ten ihraç edilen Basın-İş, Maden-İş, Lastik-İş sendikaları Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu kurdular. Bu konfederasyon "Türkiye İşçi Partisinin etkisinde ve kontrolünde kalmış, bu partinin stratejisinin uygulama alanına aktarılması için çaba göstermiştir."[45] 1967 yılında 31 yıl aradan sonra 931 sayılı 2. İş Yasası yürürlüğe girdi. Bu yasayla uyumlu olarak 854 sayılı Deniz İş Kanunu çıkarıldı. 1968 Türk-İş kongresinde, Türk-İş'in ulusal harp sanayini destekleyen 24 ilkesi kabul edildi. 1970 yılında Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından sendikalar yasasını protesto amacını taşıyan 16 Haziran tarihli mitingde kanlı olaylar yaşandı. 29 Aralık 1970'de Türk-İş'e bombalı saldırı oldu. Bir milyon işçi 2 saat süren "genel grev" yaptı. Türk sendikacılığında partiler üstü ve partiler içi sendikacılık tartışmaları başladı ve 28 Mayıs 1973'de yapılacak Türk-İş 9. Genel Kuruluna kadar devam etti.[46]

1971-73 yılları işçi işveren kesimlerinin büyük mücadele yıllarıdır. Grevlerin karşısına çıkan işverenler, lokavtlarla işçileri perişan etmektedir. Bir yandan da ideolojik kamplaşmalar devam etmektedir.[47] Bu üç yılda yapılan lokavtlar son on yılda yapılan lokavtların yüzde 72'sidir.[48]

1971 yılında Türk-İş içindeki muhalefet genişledi "dörtler raporu" olarak bilinen "1971 Türkiye'sinde İşçi Hareketi ve Sendikalarımız" isimli rapor Türk-İş Yönetim Kurulu'na verildi.[49] Silahlı Kuvvetler muhtıra verdi. Sihirli güç taşıdığına inanılan formüle göre, tarafsız başba-

---

43- Dipnot 31'de *a.g.e* sh. 85.

44- Dipnot 42'de *a.g.e* sh. 19.

45- Çeçen Anıl, *Türkiye'de Sendikacılık,* Özgür İnsan Yayınları, Ankara, 1973, sh. 128.

46- Balcı Erdoğan, *Türk Sendikacılığı ve Partiler Dışı Politika,* Divan Matbaacılık, İstanbul, 1973.

47- Dipnot 37'de *a.g.e* sh. 216.

48- *Belgelerle TÜRK-İŞ Tarihi (1963-1980),* TÜRK-İŞ Yayını, Yorum Matbaası, Ankara, 2002, sh. 222.

49- Sülker Kemal, *Sendikacılar ve Politika,* May Yayınları, İstanbul, 1975, sh. 275.
Işıklı Alpaslan, *Sendikacılık ve Siyaset,* Sevinç Matbaası, Ankara, 1972, sh. 344.

kanın başkanlığında iktidar ve muhalefet partilerinin de temsil edildiği, teknokratlar kabinesi ülke sorunlarına çözüm getirebilecekti. Nihat Erim Başkanlığında kurulan bu hükümet 8 ay yaşayabildi.[50]

1971 yılında Anayasada yapılan değişiklik ile "çalışanlar" deyimi yerine işçi sözcüğü getirildi, 119. maddede de değişiklik yapılarak memurların sendika hakkı ortadan kaldırıldı. Zaten Anayasanın 16. maddesi, Anayasa değişikliklerinin yürürlüğe girdiği tarihte mevcut devlet personeli sendikalarının faaliyetinin sona ereceğini açıklamıştı.[51]

Anayasa Mahkemesinin 931 sayılı iş yasasını 1970 yılında şekil yönünden iptali üzerine, bu yasanın birkaç hükmünün değiştirilmesi suretiyle hazırlanan 1475 sayılı iş yasası 1971 yılında çıkarıldı.[52]

1972 yılında Sosyal Sigortalar Kurumunun mali yetersizliğini gerekçe göstererek işçilerin emeklilik yaşını uzatma görüşüne Türk-İş karşı çıktı. Kalkınma Planının, yıllık programında ilk defa kamu kesimindeki toplu iş sözleşmelerini koordine edecek "Kamu Kesimi Endüstriyel İlişkiler Birimi"nin kurulması öngörüldü. 1974 yılında Seyfi Demirsoy öldü. 24 Aralık 1975'de bir saat süren genel iş bırakma eylemi yapıldı. 1976 yılında Devlet Güvenlik Mahkemelerine tepki olarak mitingler düzenlendi. Yasadışı grevler yapıldı. Yıl içinde Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu kuruldu. 1977 yılının 1 Mayısında İstanbul Taksim Meydanında kanlı olaylar yaşandı. 38 kişi öldü, yüzlerce kişi yaralandı. 20 Temmuz 1978 yılında Türk-İş Hükümet İle "Toplumsal Anlaşma"yı imzaladı. Sendikaların tamamı bu anlaşmadan hoşnut değildir, örneğin Türk-Metal sendikası toplumsal analaşmayı ücretleri donduran bir anlaşma olarak görmekte ve anlaşma uygulamaya konulduktan sonra kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinin sonuçlandırılması için oluşturulan komisyonun belirlediği ilkelere uyulmadığını ve iktidar partisine yakın sendikaların kayrıldığını düşünmektedir.[53] Ecevit ile Halil Tunç'un imzaladığı bu belge, başlı başına incelemeye değer bir metindir.

12 Eylül 1980 tarihinde askeri darbe oldu. Dört siyasi partinin liderleri; Demirel, Ecevit, Erbakan ve Türkeş Silahlı Kuvvetlerin gözetimine alındılar. Demirel ve Ecevit bir ay sonra serbest bırakıldılar. Erbakan bir yıl, Türkeş 4,5 yıl tutuklu kaldılar.[54] Anayasa ile birlikte Sendikalar Yasası ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası yürürlükten kalktı. Toplu pazarlık faaliyetleri durduruldu. Toplu iş sözleşmelerini Yüksek Hakem Kurulu yeniden yürürlüğe koymaya başladı. 1982 yılında Türk-İş 12. Genel Kurulunu yaptı. Yeni Anayasa kabul edildi. 1980 yılında 24 Ocak Kararlarını açıklayan ve darbeden sonra Bülent Ulusu Hükümetinde ekonomiden sorumlu Başbakan Yardımcılığı görevini üstlenen Turgut Özal banker skandalının patlak vermesi üzerine istifa etti. 1983 yılında 2821 ve 2822 sayılı yeni Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası çıkarıldı. Sendikalar Kanununun üçüncü maddesine uygun olarak kamu işveren sendikaları 1986 yılı içinde yeniden yapılandılar.[55] Yıl içinde 2822 sayılı yasada değişiklikler yapıldı. Bu yılların ilk büyük grevi Netaş'da yaşandı. Türk-İş'in 14. Genel

---

50- Özdemir Hikmet, *Yakınçağ Türkiye Tarihi,* Milliyet Yayınları, İstanbul, sh. 262.

51- Tuğ Adnan, *Sendikalar Hukuku,* Ankara, 1990, sh. 28.

52- Çelik Nuri, *İş Hukuku Dersleri,* Beta Yayım Dağıtım, 16. Bası, İstanbul, 2003, sh. 12.

53- Sönmezsoy Refik, Aslıyüce Erdoğan, *Metal İşçilerinin Mücadele Tarihi,* Bekaş Yayınları, İstanbul, sh. 186.

54- Tanör Bülent, *Yakınçağ Türkiye Tarihi 1980-2003,* Milliyet Yayınları, İstanbul.

55- *Kamu Kesimi İşveren Sendikaları,* Türkiye Yol-İş Yayını, Ankara, 1986/3.

Kurulunda sendikaların hükümete karşı birlik içinde hareket etmesi kararı alındı. 1987 yılında kamu işveren sendikaları Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna üye oldular. Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerince Alınacak Tedbirlere Dair Tüzük Danıştay'ca iptal edildi. Süper emeklilik uygulaması başladı. Türk-İş istek paketini Hükümete sundu. Hükümet, ilgi göstermeyince, Meclise mektup vermek üzere topluluk halinde yaptığı yürüyüş polis tarafından engellendi. Türk-İş tarafından Samsun, İzmit ve Seydişehir'de mitingler düzenlendi. Seydişehir Alüminyum Tesislerinde Türk Metal tarafından grev uygulandı. 1988 yılında 2821 ve 2822 sayılı yasalarda değişiklikler yapıldı. Seka'da Selüloz-İş sendikasının uyguladığı grev 4 aydan uzun sürdü. 1989 yılında asgari ücret ilk defa sanayi-tarım ayrımı yapılmadan tek miktar olarak belirlendi. Demir Çelik İşletmelerinde Çelik-İş Sendikası tarafından alınan grev kararı, Bakanlar Kurulu kararı ile ertelendi. Erteleme kararını kaldırılması üzerine başlayan grev, 4 ay sürdü. Türk-İş bünyesinde oluşturulan Kamu Kesimi Koordinasyon Kurulu ile Kamu İşveren Sendikaları Genel Sekreterlerinden oluşan müzakere heyetine ilgili Devlet Bakanı ve Başbakan'ın da katılması ile Mayıs ayı sonunda 600 bin kamu işçisini kapsayan anlaşma sağlandı.

1990 yılında Türkiye Taşkömürü Kurumu ve Maden Tetkik Arama işçileri greve çıktılar. Metal Sanayi İşverenleri Sendikası Türkiye Demir Çelik İşletmelerini, sendika disiplinine uymadığı gerekçesiyle üyelikten çıkardı. Bağ-Kur yasa taslağı tartışmaya açıldı. Endüstri İlişkileri Derneği kuruldu ve birinci kongresini İstanbul'da yaptı. 1991 yılında Türk-İş Başkanlar Kurulunda aldığı karara uyarak 3 Ocak günü ülke genelinde yasadışı bir grev yaptı. Türkiye taşkömürü sözleşmesinde istediklerini almak için, kömür işçileri Zonguldak'tan Ankara'ya doğru yürüyüşe geçti, güvenlik kuvvetleri işçilerin E-5 karayoluna çıkmasını engelledi. 20 Ekim 1991 Genel Seçimler öncesi Türk-İş dört siyasi parti liderini davet ederek, çalışma hayatı ve yurt sorunlarına ilişkin görüşlerini açıklamalarını istedi.[56] Türk-İş ve diğer sendikalar siyasi iktidara karşı cephe açtılar ve seçimlerde muhalefet için çalıştılar. Yeni Hükümet bir dizi yasa taslağını tartışmaya açtı, özellikle "ş güvencesi"[57] diye tanımlanan taslak işveren kesiminin büyük tepkisine yol açtı. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunun mal varlığını İş ve İşçi Bulma Kurumuna devreden yasa maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildi.

İşçi kesimi 1982 Anayasası ve bu Anayasadan sonra çıkarılan çalışma yaşamı ile ilgili yasalardan daima şikayet etmiştir. 14.02.1993 günü Türk-İş Başkanlar Kurulunda yaptığı konuşmada Bayram Meral "12 Eylül sonrasındaki sendikal hak ve özgürlükler alanındaki kayıplarımız henüz geri verilmemiştir. Anayasada, 2821, 2822, 1475 ve 506 sayılı yasalarda ve diğer bir çok yasada,yönetmelikte ve tüzükte lehimize hiçbir önemli düzenleme yapılmamıştır" diyordu.[58] 22 ve 30 Temmuz 1993 günlerinde kamu kesiminde çalışan işçiler toplu vizite eylemleri yaptılar.

1994 yılında Türk Ekonomisi bir kriz yaşadı. Hükümet 5 Nisan'da Ekonomik Önlemler Uygulama Planı'nı açıkladı. 12 Temmuz günü Türk-İş Yöneticileri Başbakanlığa yürüdüler ve Başbakan Tansu Çiller'e taleplerini sundular. "Hükümetin vaatlerini tutmaması" neden gösterilerek 20 Temmuzda Genel Eylem yapıldı. Türk-İş Yönetimi 20 Kasımda bu kere Türkiye Büyük Millet Meclisine yürüdü.

56- *Siyasi Parti Liderlerinin İşçi ve Yurt Sorunlarına Bakışı*, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara, Ekim 1991.

57- *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Numune Matbaacılık, İstanbul, 1998, Cilt 2, sh. 84.

58- Meral Bayram, *Başkanlar Kurulu Konuşması*, Diyarbakır, 1993.

1995 yılı, Sosyal Sigortalar Yasasında yapılmak istenen değişikliklere karşı "Mezarda Emekliliğe Hayır" sloganı ile ve yüksek enflasyon karşısında gerileyen ücretler nedeniyle işçilerin yoğun eylemleriyle geçti. Greve katılan işçi sayısı 350 bini buldu.[59] 1988 yılından itibaren dernek statüsünde de olsa kurulan Kamu Görevlileri Sendikaları 1995 yılında Anayasa'da yapılan bir değişiklik ile yasal hale geldi.

1996 yılı "Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi" hesabı kesintileri ve katkı payları ile ilgili tartışmalar ile başladı. 22 Aralık 1996 tarihinde İzmit'te, 5 Ocak 1997 tarihinde Ankara'da "Türkiye'ye Sahip Çık" mitingleri yapıldı. 1997 yılı şubat ayı içinde Refik Baydur, Bayram Meral, Salim Uslu, Yalım Erez, Fuat Miras Hilton Otelinde bir yemekte buluştular. Burada başlayan görüşmeler sonrası 5 sivil toplum örgütü bir araya gelerek "sivil İnisiyatifi" oluşturdu.[60] İşçi kesimi zorunlu tasarruf uygulamasının kaldırılmasını istedi. 8.9.1999 tarihinde İşsizlik Sigortası yasası yürürlüğe girdi.

17.04.2001'de Bireysel Emeklilik ve Tasarruf Yatırım yasası çıktı. Bu yılda Türkiye yeni bir ekonomik kriz yaşadı. 14.04.2001 tarihinde Hükümet yaşanan ekonomik kriz ile mücadele programını açıkladı. 05.09.2001 tarihinde yapılan "Türkiye 1. İşçi ve İşveren Konfederasyonları Zirvesi"nde ekonomik krizin nedenleri ve krizin aşılması için öngörülen tedbirler tartışıldı. 25.06 2001 tarihinde Kamu Görevlileri Sendikalar Yasası kabul edildi Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu 9 Kasım'ı "Emeğin Küresel Eylem Günü" ilan etti. Emek Platformu, 9 Kasım 2001 günü Ankara'da eylem yaptı.

2002 yılının ilk günlerinde Hükümet, banka kurtarma operasyonları ile uğraştı. Ağustos ayında Halil Tunç öldü. Türk-İş, Amerika Birleşik Devletlerinin Irak'a saldırısına ve Irak'ın kuzeyinde bir Kürt devleti kurma girişimlerine karşı çıktı.

Türkiye 1994 yılında Uluslararası Çalışma Örgütünün "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi"ni kabul etmişti. Bu sözleşmeye uyum sağlamak üzere "İş Güvencesi"ne ilişkin yasal değişikliklerin yapılması zorunluluğu doğmuştu. 2002 yılının Ağustos ayında bu amaçla 4773 sayılı yasa çıkarıldı.[61]

3 Kasım seçimlerinde Türk-İş Başkanı Bayram Meral, Cumhuriyet Halk Partisinden Milletvekili seçildi. Türk-İş Başkanlığına Salih Kılıç getirildi. 22.05.2003 tarihinde çalışma yaşamını yakından etkileyen ekonomik, teknolojik, sosyal koşullar ile 1475 sayılı iş yasasındaki katı kuralların esnekleştirilmesi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlanması zorunluluğu doğdu ve bazı değişikliklerle 4773 sayılı yasanın büyük bir bölümünü de içeren 4857 sayılı İş Yasası çıkarılarak yürürlüğe konuldu.[62] Böylece bu yeni yasa ile atipik istihdam türleri, esnek çalışma, haftalık iş süresini denkleştirme, fazla sürelerle çalışma, fazla çalışmanın boş zaman ile değişimi gibi kavramlar iş yaşamımıza girmiş oldu.

6.3.2004 tarihinde Kamu Yönetimi Yasa Tasarısı'nın geri çekilmesi için 80 bin kişi eylem yaptı. 7.5.2004 tarihinde Anayasanın 90. maddesi değiştirildi. "Usulüne göre yürürlüğe konul-

---

59- Dipnot 48'de a.g.e, (1992-1999), sh. 328.

60- Baydur Refik, *Bizim Çete,* Cem Ofset Matbaacılık, İstanbul, 2000.

61- Çelik Nuri, *İş Güvencesi,* İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayını, Beta Basımevi, İstanbul, 2003, sh. 13.

62- Dipnot 52'de a.g.e, sh. 14.

muş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa Mahkemesine başvurulamaz" cümlesi maddeye eklendi.

28.1.2005 tarihinde Yeni Türk Lirası Yasası Türkiye Büyük Millet Meclisinde kabul edildi. Liradan 6 sıfır atıldı. 24.12.2004 tarihinde ülke genelinde iş bırakma eylemi yaptıkları için haklarında 255 yıl hapis cezası istemi ile yargılanan 85 sendikacı ve sağlık çalışanı 20.4.2005 tarihinde beraat etti. Köy Hizmetleri ve Seka'nın kapatılması, Sosyal Sigortalar hastanelerinin Sağlık Bakanlığına devrini düzenleyen yasa tasarısı protesto edildi.

2006 yılı içinde Adana ve Malatya Sigara Fabrikaları işçileri, Kırıkkale ve Aliağa işçileri, Botaş işçileri, Tüpraş Kocaeli işçileri özelleştirmeyi protesto eden işyeri eylemleri yaptılar. Türkiye Gazeteciler Sendikası Başbakan'a mektup yazarak işkolunda teşmil istedi. Çimse-İş 44 çimento fabrikasında grev kararı aldı, anlaşma sağlandı. 24.05.2006 tarihinde Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ekonomik Sosyal Konsey, Karma İstişare Komitesi dahil diyalog mekanizmalarında yer almama kararı aldı. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısını protesto eden eylemler yapıldı. Cumhurbaşkanı Haziran ayında yasanın bazı maddelerinin iptali için Anayasa Mahkemesine başvurdu. Anayasa Mahkemesi 5510 sayılı bu yasanın bazı maddelerini iptal etti. 27.6.2006 tarihinde yabancı doktorların Türkiye'de çalışmasına olanak sağlayan tasarı Meclise sunuldu. 1.10.2006 tarihinde Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ile Dünya Emek Konfederasyonu (WCL) birleşti. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) adını aldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı işçi ve memur sendikalarının birleşmesinin güçlü sendikacılığı getireceğini söyledi. Yaklaşık 70 bin küçük ve orta boy işletmenin borçlarının yeniden yapılandırılmasını sağlaması öngörülen Anadolu Yaklaşımı başlatıldı. Hükümet konut edinme yardımlarını ödeme kararı aldı, 2007 yılı (dahil) vergi iadesini kaldırdı. 2008 yılından geçerli olmak üzere vergi indirimi uygulaması başladı. 5510 sayılı yasanın iptal edilen maddeleri için Hükümet tarafından hazırlanan yeni tasarı sivil toplum örgütlerince protesto edildi. 2821 ve 2822 sayılı yasalar ile ilgili değişiklik tasarıları yeniden tartışmaya açıldı. Anayasa değişikliği mi, Yeni Anayasa mı tartışmaları yapıldı. Türk Ordusunun Irak'a girmesi konusu sert tartışmalara neden oldu. Teksif, Hava-İş, Türkiye Gazeteciler Sendikaları grev kararları aldılar, anlaşma sağlandı, grev uygulamaları olmadı. 15.10.2007 tarihinde başlayan Türk Telekom işyerlerindeki Haber-İş grevi 43 gün sürdü. 6.12.2007 tarihinde Türk-İş 20. Olağan Genel Kurulunu yaptı. Genel Başkan Salih Kılıç, Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının 2008 yılı içinde sosyal tarafların beklentileri doğrultusunda değiştirilmesini, İş Yasasındaki taşeronlaşmayı kolaylaştırıcı hükümlerin kaldırılmasını istedi.[63] Seçimleri Mustafa Kumlu'nun ekibi kazandı.

Türkiye'de 2007 yılında ekonomik hedeflerin hiç biri tutturulamadı. Bu durum 2008 yılı beklentilerinde olumsuzlukları artırdı.

63- Kılıç Salih, *20. Olağan Genel Kurul Açılış Konuşması*, Ankara, 6 Aralık 2007.

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLU PAZARLIĞA HAZIRLIK, TOPLU GÖRÜŞMELER

İNHİSAR BÖLÜMÜ

TOPLU PAZARLAMA
HİZMETİ
TOPLU GÖRÜŞMELER

2. TOPLU PAZARLIĞA HAZIRLIK VE PAZARLIK SÜRECİ

İşçi ile işveren arasındaki ilişkiler her zaman adil olmasa da kurallara tabi olmuştur. Bu kuralları yasaların yanında gelenekler de oluşturmuştur.

Bizim ülkemiz başka pek çok ülkeden önce, 1936 yılında iş yasasını çıkararak bu ilişkileri düzenleme yolunu seçmiştir. Zaman içinde bu yasa yenilenirken diğer yandan da Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası çıkarılarak işçi işveren ilişkileri düzenlenmeye devam edilmiştir.

İş Hukukunun güçlü işveren karşısında zayıf konumda olan işçinin haklarını koruyan "işçinin hukuku" olarak doğduğunu ve zaman içinde önce "denge hukuku" sonra da "işyerinin hukuku" niteliğini kazandığını; iş hukukunun, "Bireysel İş Hukuku" ve "Kolektif İş Hukuku" olmak üzere ikiye ayrıldığını tarafların da zamanın içinde "sosyal taraflar", sonra da "sosyal ortaklar" olduğunu biliyoruz.

Kolektif İş Hukuku sendikaların kurulmasını ve işleyişi ile toplu iş sözleşmesinin bağıtlanması, uygulanıp, izlenmesi aşamalarını içermektedir.

Toplu İş Sözleşmesine giden yol, taraflar arasındaki müzakereler ile başlar. Müzakere, bir iş hakkında yapılan görüşme, konuşmadır. İşçi ve işveren tarafının katıldığı bu görüşmelere kollektif iş hukukunda "Toplu Pazarlık" denilir. Bu pazarlığın sonucunda da toplu iş sözleşmesine ulaşılır.

Tarafları toplu iş sözleşmesine ulaştıran bu toplu pazarlık, bizim toplumumuzda anlaşılamamış hatta yanlış anlaşılmıştır. Ülkemizde pazarlık, giderek azalsa da günlük yaşamımızın bir parçasıdır.

Bizim toplum, pazarlığı bilir. Ayakkabı alırken pazarlık etmiştir, çocuğunu okula yazdırırken pazarlık etmiştir, evini alırken pazarlık etmiştir... Bir de "pazarlığı hiç bilmiyorsan, yarı fiyatı teklif et" deyişimiz vardır.

Toplu pazarlık da adı üstünde "pazarlıktır". Bir çok kişi böyle düşünür. Bu doğru olmayan bir düşüncedir.

İşadamları (işverenler) kural olarak iyi müzakerecidirler. Zira işleri ile ilgili bir çok sözleşme yaparlar. İşyerini kurarken başlayan bu müzakereler mal ya da hizmetin üretimi için gerekli alımlar, üretim, pazarlama, ve satış aşamalarında tekrar tekrar devam eder. İşverenler sözlü ya da yazılı bir çok sözleşme yaparlar. Deneyimli birer müzakereci (görüşmeci - pazarlıkçı) dırlar. Ancak usta bir pazarlıkçı (görüşmeci - müzakereci) olmak için sabır, dikkat, esneklik, müzakere bilinci, bilgi, karşı tarafı tanımak ve anlamak gerekir.

Toplu pazarlık müzakereleri ayrıca "özel" bilgi ve anlayış gerektirir. Bunları gözden uzak tutan işveren, toplu pazarlık masasına oturduğunda işin "alışılmış pazarlık" olmadığını anlar. İşin kötüsü bir kısmı, bu süreçte de işi algılayamaz ve olumsuzluklar yaşanır. Kuşkusuz yukarıda sayılan özellikler işçi sendikalarının pazarlıkçıları için de geçerlidir.

Walton ve Mc. Kersie'ye ait "bölüştürücü toplu pazarlık", "birleştirci toplu pazarlık" yaklaşımlarını ihmal edersek; toplu pazarlık, ekonomi biliminde "oyun teorisi" ile açıklanır. Savaş ve savaş oyunlarının özünde de benzeri bir yaklaşım vardır. Ancak şunu unutmamak gerekir ki savaş ve oyunlar da amaç, yenmektir.

Toplu pazarlıkta yenmek ve yenilmek söz konusu olmamalıdır. Aslında hiçbir müzakerede amaç yenmek olmamalıdır. Çünkü bazen galip gelenin kaybetme olasılığı vardır. İyi bir toplu pazarlığın sonunda her iki taraf da birşeyler kazandığını hissetmelidir (kazan-kazan ilkesi).

1963 yılında Türkiye'ye gelen bir yabancı işveren Chislet; "Toplu pazarlık masasına oturduğumuzda yüzde 50 kaybettiğimizi biliriz. Kalan yüzde 50'den ne kurtaracağımıza bakarız" demişti. Bu usta sözünü bir zaman sonra anlayabildim. Bu sözü ile toplantıda bulunan işverenleri uyarırken, işçilerin de (sendikacıların) gönlünü hoş etmiş oluyordu.

Şimdi kısaca yetkinin alınmasını takiben yapılacak toplu pazarlık hazırlıkları üzerinde duralım. Çağrı aşamasında ve toplu pazarlıkta nelere dikkat edeceğimizi görelim.

2.1. YETKİDEN, TEKLİF HAZIRLIĞINA

i. Üyeniz işçileri tanıyor musunuz?

ii. İşyerini tanıyor musunuz?

iii. İşvereni tanıyor musunuz? (işveren sendikası)

iv. Toplu pazarlıkta (müzakere - görüşme) karşınıza oturacak işveren temsilcilerini tanıyor musunuz?

v. Çevre yoklaması yaptınız mı?

- Rakip işyerlerinde örgütlenme var mı?
- Çevrede bağıtlanan toplu iş sözleşmelerinin sonuçları nedir?
- Bağıtlanmış bu toplu iş sözleşmelerinin işçiler ve işverenler üzerinde yarattığı memnuniyet nedir?
- Çevre, sendikalara ve bağıtlanmış toplu iş sözleşmelerine nasıl bakıyor? (Değerlendiriyor)

vi. Bulunduğumuz işkolunda toplu pazarlıklar nasıl sonuçlanıyor?

- Ücret zamlarının genel oranı nedir?
- Ücret zamları dönemleri nedir?

- Toplu iş sözleşmelerinde yer alan yenilikler nelerdir?

vii. Hedefiniz nedir?

- Hedefinizi belirleyin.
- Katı olmayın. Hiç bir hedef vazgeçilmez olamaz. İşe başlarken bir (B) planınız olsun.
- Hedefi, planı, stratejiyi değiştirmekten korkmayın.
- Değişikliği onur - gurur sorunu yapmayın.
- Son çare olan grevin olası sonuçlarını araştırın.

viii. İlk toplu iş sözleşmesi mi?

- İşvereni korkutmayın, bunaltmayın.
- Çok sayıda teklif arasında hedefi gizlemek mümkün olabilir ama olabilecek en az sayıda teklif ile gidin.

ix. İlk toplu iş sözleşmesi değilse, süresi sona eren (veya yenilenecek) toplu iş sözleşmesini bir kere daha gözden geçirin.

- Hatalarınızı bulun.
- Yeni taleplerinizi belirleyin.
- Üyelerinizin isteklerini bilin.
- Üye isteklerinin tamamını teklifinize koymayın, böyle yaptığınızı işveren bilsin.

2.2. TEKLİF HAZIR, ÇAĞRI YAPILACAK

i. Bir prosedür dosyası hazırlayın.

- Bakanlığa başvuru yazısını,
- Tespit yazısını,
- Olmuşsa itiraz yazılarını ve mahkeme kararlarını,
- Yetki belgelerini,

bu dosyaya koyun ve her yeni gelişmeye ilişkin belgeleri bu dosyaya koymaya devam edin.

ii. Çağrı yapılacak süreyi atlamayın. Yetki belgelerini prosedür dosyasına koyarken dosyanın üzerine çağrı için son tarihi yazın.

iii. Yer, gün ve saat belirlendiğinde dosyanın üzerine yazın, cep ajandanıza işleyin.

2.3. TOPLU GÖRÜŞME (PAZARLIK - MÜZAKERE)

i. Toplu görüşme prosedürünün (mevzuatı) bilin.

ii. Tutanakları ve toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili olanların listesini yazılı olarak karşı tarafa verin.

iii. Karşı tarafın yetki belgesini isteyin.

iv. ii. ve iii. maddelerdeki belgeleri prosedür dosyanıza koyun.

v. Bir toplu görüşme (pazarlık - müzakere) dosyası hazırlayın.

• Dosyanın sol tarafında eski madde, karşısındaki sayfada varsa yeni teklifiniz (düzenlemeniz) olsun.

• Karşı taraf teklif verdiğinde, kendi teklifinizi altına yapıştırın (veya takın).

• Teklifinize ilişkin

• • Örnek toplu iş sözleşmesi maddesi,

• • İstatistik,

• • Yargı kararı gibi belgeleri;

bu iki sayfanın arasına takın.

• Karşı tarafın tekliflerini savunurken kullandığı gerekçe belgelerini nazeketle isteyin ve bu iki sayfanın arasına takın.

vi. Görünüşünüz iyi olsun.

• Temiz ve düzenli olun.

• Kaleminizin cebinizde olduğunu, gerekli yasa metinleri vb. çantanızda olduğunu kontrol edin.

vii. Görüşme sizin sendikanızda olacak ise görüşme ortamının iyi olmasına özen gösterin.

• Gelenlere (işveren kesimi) misafir muamelesi yapın kendilerini rahat hissetmelerini sağlayın.

• Görüşmelere başlamak için aceleci olmayın.

• İşçiler, işyeri, işveren ve karışınızdaki görüşmeciler ile ilgili bilgilerinizi kullanarak bir dostluk havası oluşturun.

• İşyerinin ve işverenin sorunlarının bilincinde olduğunuzu hissettirin.

• İşinizi ciddiye alın ve bunu hissettirin.

viii. Görüşme işyerinde veya bağımsız bir yerde ise ve misafir konumunda iseniz rahat olun, kendinizi kasmayın, samimi davranın.

ix. Görüşmeler başlayınca;

- Karşı tarafın en az sizin kadar akıllı, bilgili olduğunu düşünün,
- İyi bir dinleyici olun,
- Sabırsızlık göstermeyin,
- Karşı tarafın söyledikleri önemsiz gibi gelse de not alın.
- Vücut dili hakkında edindiğiniz bilgileri hatırlayarak karşı tarafın hareketlerini değerlendirin.
- Bilmediğiniz konular açılırsa tartışmak yerine bilmediğinizi söyleyin ve anlatmalarına izin verin.
- Taleplerinizi usanmadan tekrarlayın. Tekrar, karşı tarafa taleplerinize yakınlaştırır.
- Karşı taraf da sizin yaptığınızı yapacaktır. Bıkkınlık göstermeyin.
- Yoruldunuz ise toplantıyı nezaketle sonuçlandırın.
- Toplantıyı sonuçlandıramıyorsanız mola isteyin, bileklerinizi soğuk su ile yıkayın, vücudunuzu hareket ettirin.
- Görüşmelerin düzen içinde devam etmesi için görüşme ekibi üyelerinin kendi ekip başkanlarından izin alarak konuşacağı ortamı sağlayın.
- Ekibinizdekilere sert davranmayın.
- Ekibinizde sert ve ılımlı müzakereciler bulundurun.
- Gerektiğinde sert müzakereciyi susturun, ılımlı müzakereciye söz verin.

xi. Görüşme tutanaklarına önem verin.

- Yazılanlar açık ve net olsun.
- Bilmediğiniz kelimeleri öğrenin, kuşkunuz varsa bildiğiniz kelime ile değiştirin.
- Tutanakları mavi renk yazan bir kalem ile imzalayın (asıl nüshaları fotokopilerden ayırmanıza olanak verir).
- Tutanakları yetkililerin imzaladığına emin olun.
- Tutanakları prosedür dosyanıza koyun.
- Toplantıdan sonra tutanağı bir kere daha gözden geçirin. Bir hata ya da noksanlık var ise bir sonraki toplantıda yumuşak kelimeler ile anlatarak düzeltilmesini sağlayın.

xii. Tutanak, uyuşmazlık tutanağı ise uyuşmazlık konularının tamamının yapıldığını kontrol edin.

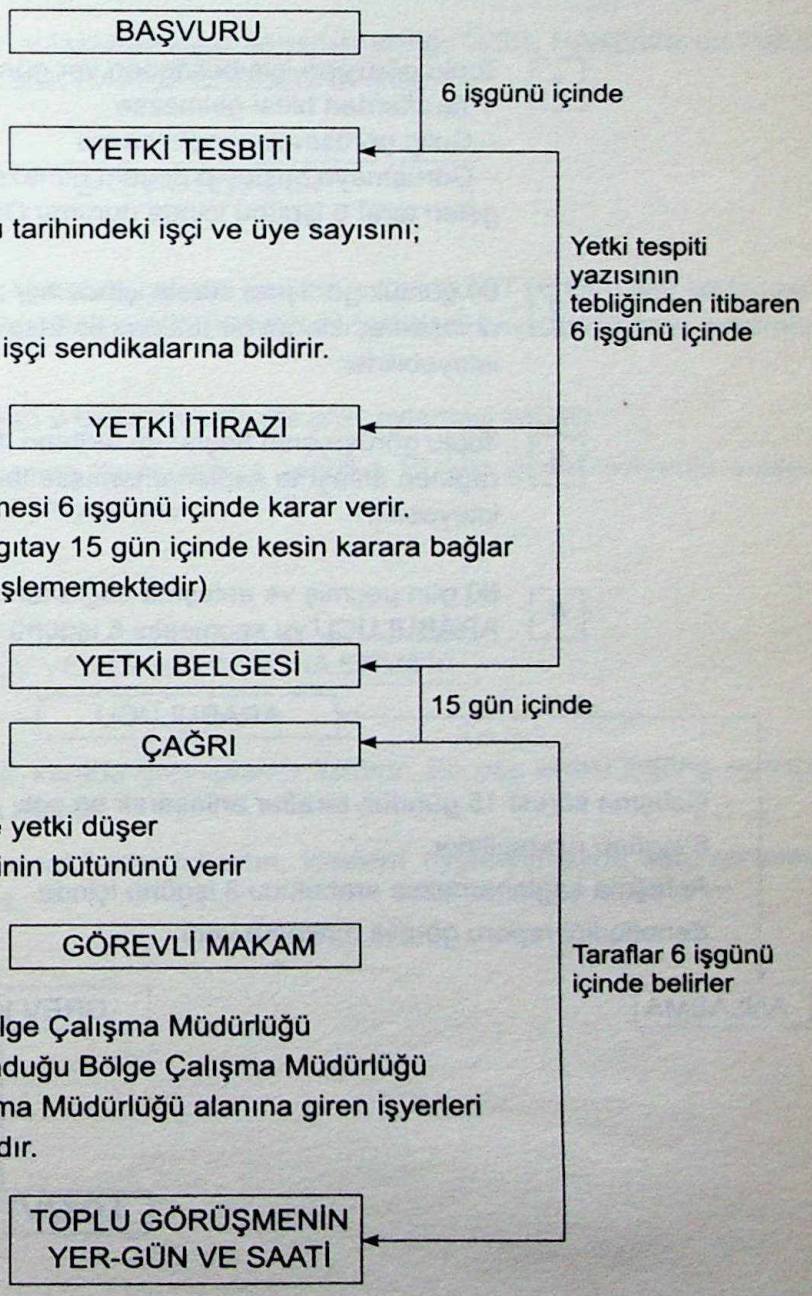
xiii. Karşı taraf istemiyorsa uyuşmazlık tutanağı düzenlemenin olanaksız olduğunu bilin ve ısrarcı olmayın.

xiv. Tutanak anlaşma tutanağı ise geçmiş tutanaklar ile kontrol ederek madde unutulmadığına emin olun.

xv. Genelde anlaşma tutanağı uzun toplantılar ve saatler sonunda ve bazen yüksek stres altında yapılır. Yorgunluk hata nedenidir. Bunu hiç unutmayın. Özellikle bu aşamada aceleci olmayın ve bir oto kontrol mekanizması oluşturun.

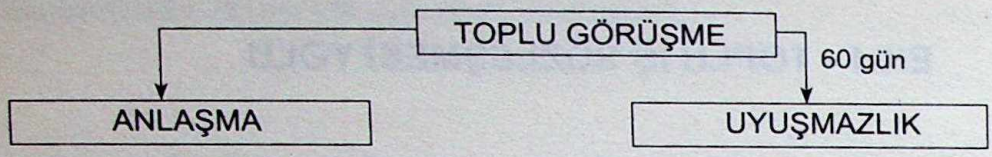
EK 1 - TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YOLU

Yüzde 10 barajını aşmış sendika işyeri/işletmede çoğunluğa sahip olduğunun tespitini Çalışma Bakanlığından ister. Üyelik fişlerini 3 işgünü içinde işverene verir.



– Toplantı yer gün ve saati taraflar arasında belirlenemezse taraflardan biri 3 işgünü içinde görevli makama başvurur. Görevli makam 6 işgünü içinde tespitte bulunur ve taraflara bildirir.

– Çağrıyı yapan taraf gelmez ve 30 gün içinde görüşmeler başlamazsa yetkisi düşer



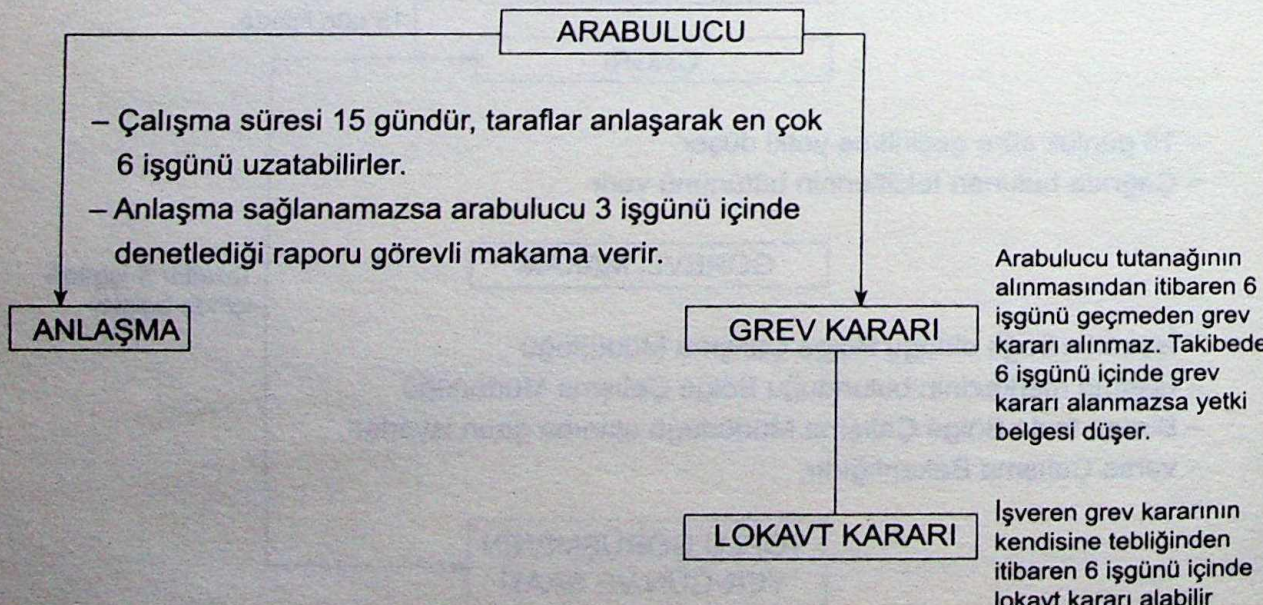
– 5 nüsha imzalanır, 3 nüsha görevli makama verilir.

1. Toplu görüşme için belirlenen yer gün ve saatte
   – Taraflardan birisi gelmezse
   – Gelip görüşmeye başlamazsa
   – Görüşmeye başlayıp devam etmezse
   gelen taraf 6 işgünü içinde durumu Görevli Makam'a bildirir.

2. 60 günlük görüşme süresi içinde her zaman taraflar anlaşarak anlaşamadıklarını bir tutanak ile tespit edip RESMİ ARABULUCU isteyebilirler.

3. Toplu görüşmenin başladığı tarihten itibaren otuz gün geçmesine rağmen anlaşma sağlanamamışsa taraflardan herbiri ARABULUCU isteyebilir.

4. 60 gün geçmiş ve anlaşma sağlanamamışsa görevli makam RESMİ ARABULUCU'yu seçmesini 6 işgünü içerisinde mahkemeden ister



Grev ve Lokavt kararları karar tarihinden itibaren 6 işgünü içinde karşı tarafa tebliğ edilmek üzere Notere ve Görevli Makama tevdi edilir.

GREV VE LOKAVTIN ERTELENMESİ

– Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt GENEL SAĞLIĞI veya MİLLİ GÜVENLİĞİ bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bir kararname ile 60 gün süre ile erteleyebilir.

– Bu durumda Çalışma Bakanı bizzat ve seçeceği bir arabulucu (Resmi Listeden) yardımı ile uyuşmazlığı çözmeye çalışır.

– 60 günün sonunda taraflar anlaşamamışlar ve uyuşmazlığı ÖZEL HAKEM'e de intikal ettirmemişlerse uyuşmazlık YÜKSEK HAKEM KURULUNA gider.

GREV OYLAMASI

– Grevin ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az DÖRTTE BİRİ ilan tarihinden itibaren 6 işgünü içerisinde MAHALLİN EN BÜYÜK MÜLKİ AMİRİNE başvurarak grev oylaması isteyebilir.

– Bu başvuru tarihinden itibaren 6 işgünü içerisinde grev oylaması yapılır.

– İşçiler grevin uygulanmamasına karar verirse sendika 15 gün içinde işverenle anlaşır veya YÜKSEK HAKEM KURULUNA başvurur.

Aksi halde yetki düşer.

GREV VE LOKAVTIN SONA ERMESİ

– Kararı veren aldığı yeni bir kararla grev-lokavt'ı kaldırır. En geç ertesi işgünü sonuna kadar kararını karşı tarafa yazılı bildirir.

– Grevin uygulanmasına son verilmesi lokavtın, lokavtın uygulanmasına son verilmesi grevin kaldırılmasını gerektirmez.

Tablo 1 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ocak 2008 İstatistiklerine Göre İşçi Sayıları

Bağımsız Sendikalar Üyesi*	30.153
Hak-İş Üyesi**	414.676
Disk Üyesi**	418.740
Tük-İş Üyesi	2.154.132
Toplam Sendikalı İşçiler	3.137.819
Sendikalaşma oranı (Yüzde)	58,65
Toplam İşçi	**5.349.828**

Kaynak : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

* Yüzde 10 barajını sadece Bank-Sis geçmiştir.

** Yüzde 10 barajını aşamamış sendikaların üyesi işçiler dahil,

Tablo 2 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ocak 2008 İstatistiklerine Göre Türk-İş Üyesi Sendikalarda Üye Sayısı ve Yüzdeleri

Sendikalar	İşkolundaki İşçi Sayısı	Üye Sayısı	Yüzde
TARIM-İŞ	96.093	43.289	Aranmıyor
ORMAN-İŞ	"	59.745	Aranmıyor
T.MADEN-İŞ	136.667	56.684	41,47
GENEL MADEN-İŞ	"	31.844	23,30
PETROL-İŞ	243.096	85.907	35,33
TEK GIDA-İŞ	365.320	190.829	52.23
ŞEKER-İŞ	26.642	26.385	99.03
TEKSİF	590.286	335.827	56,89
DERİ-İŞ	90.894	17.329	19,06
AĞAÇ-İŞ	91.333	13.255	14,51
SELÜLOZ-İŞ	35.476	17.211	48.51
BASIN-İŞ	47.327	5.301	11.20
BASS	157.515	18.368	11.66
BASİSEN	"	72.991	46.33
T.ÇİMSE-İŞ	169.863	69.295	40.79
KRİSTAL-İŞ	"	20.765	12.22
TÜRK METAL	666.905	320.362	48.03
DOKGEMİ-İŞ	17.572	5.619	31.97
YOL-İŞ	762.451	164.469	21.57
TES-İŞ	151.127	120.394	79.66
KOOP-İŞ	436.794	46.157	10.56
TEZKOOP-İŞ	"	62.337	14.27
TÜMTİS	137.052	14.833	10.82
DEMİRYOL-İŞ	26.675	22.534	84.47
T.DENİZ-İŞ	47.493	14.027	29.53
HAVA-İŞ	31.156	16.675	53.52
LİMAN-İŞ	29.497	7.415	25.13
T.HABER-İŞ	50.845	27.082	53.26
SAĞLIK-İŞ	94.484	17.369	18.38
TOLEYİS	327.333	46.388	14.17
HARB-İŞ	30.753	30.533	99.34
TGS	15.561	4.485	28.82
BELEDİYE-İŞ	473.618	198.961	42.00
TOPLAM	**5.349.828**	**2.154.132**	**40.26**

Kaynak : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Tablo 3 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ocak 2008 İstatistikleri Göre Disk ve Hak-İş Üyesi Sendikalarda Üye Sayısı ve Yüzdel

Sendikalar	İşkolundaki İşçi Sayısı	Üye Sayısı	Yüzde
DEV MADEN-SEN	136.667	1.443	1,05
LASTİK-İŞ	243.096	42.354	17,42
GIDA-İŞ	365.320	26.108	7,14
TEKSTİL	590.286	77.086	13,05
TÜMKA-İŞ	35.476	3.598	10,14
BASIN-İŞ	47.327	4.055	8,56
BANK-SEN	157.515	13.961	8,86
BİRL. METAL-İŞ	666.905	72.650	10,89
LİMTER-İŞ	17.572	1.359	7,73
SOSYAL-İŞ	436.794	43.914	10,05
NAKLİYAT-İŞ	137.052	17.279	12,60
DEV SAĞLIK-İŞ	94.484	3.499	3,70
OLEYİS	327.333	33.337	10,18
GENEL-İŞ	473.618	78.097	16,48
DİSK	3.729.445	418.740	11,22
*	5.349.823	418.740	7,83

Sendikalar	İşkolundaki İşçi Sayısı	Üye Sayısı	Yüzde
ÖZ TARIM-İŞ	96.093	652	---
Tarım Orman-İş	"	18.057	---
Birlik Orman-İş	"	10.665	---
ÖZ PETROL-İŞ	243.096	786	0.32
ÖZGIDA-İŞ	365.320	67.645	18,51
ÖZ İPLİK-İŞ	590.286	87.781	14,87
ÖZ AĞAÇ-İŞ	91.333	12.277	13,44
ÖZ KAĞIT-İŞ	35.476	1.171	3,30
ÇELİK-İŞ	666.905	96.161	14,41
HİZMET-İŞ	473.618	119.481	25,22
HAK-İŞ	2.562.127	414.676	16,18
*	5.349.823	414.676	7,75

Kaynak : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

* Tüm işçi sayısına göre yüzdesi

Tablo 4 - Yıllar İtibariyle Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmeleri

YILLAR	SEKTÖR	TİS SAYISI	KAPSADIĞI İŞYERİ SAYISI	KAPSADIĞI İŞÇİ SAYISI
2000	Kamu	985	2.173	103.124
	Özel	661	4.671	105.471
	TOPLAM	**1.646**	**6.844**	**208.595**
2001	Kamu	1.193	9.578	473.845
	Özel	3.261	4.633	301.633
	TOPLAM	**4.454**	**14.211**	**775.478**
2002	Kamu	1.113	4.741	131.852
	Özel	660	2.712	123.207
	TOPLAM	**1.773**	**7.453**	**255.059**
2003	Kamu	793	5.800	391.526
	Özel	814	2.006	237.714
	TOPLAM	**1.607**	**7.806**	**629.240**
2004	Kamu	849	3.093	122.018
	Özel	633	4.829	203.368
	TOPLAM	**1.482**	**7.922**	**325.386**
2005	Kamu	1.176	10.302	382.992
	Özel	2.801	4.086	204.464
	TOPLAM	**3.977**	**14.388**	**587.456**
2006	Kamu	1.133	3.309	117.377
	Özel	571	2.147	187.015
	TOPLAM	**1.704**	**5.456**	**304.392**

Kaynak : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Tablo 5 - Yıllar İtibariyle Grev Uygulamaları

YILLAR	SEKTÖR	GREV SAYISI	İŞYERİ SAYISI	GREVE KATILAN İŞÇİ SAYISI	KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI
2000	Kamu	19	187	11.879	132.990
	Özel	33	46	6.826	235.485
	TOPLAM	**52**	**233**	**18.705**	**368.475**
2001	Kamu	4	14	737	18.617
	Özel	31	52	9.174	267.398
	TOPLAM	**35**	**66**	**9.911**	**286.015**
2002	Kamu	8	37	2.735	15.450
	Özel	19	25	1.883	28.435
	TOPLAM	**27**	**62**	**4.618**	**43.885**
2003	Kamu	2	3	8	184
	Özel	21	27	1.527	144.588
	TOPLAM	**23**	**30**	**1.535**	**144.772**
2004	Kamu	1	3	283	1.981
	Özel	29	44	3.274	91.180
	TOPLAM	**30**	**47**	**3.557**	**93.161**
2005	Kamu	1	12	437	874
	Özel	33	45	3.092	175.950
	TOPLAM	**34**	**57**	**3.529**	**176.824**
2006	Kamu	4	15	948	2.394
	Özel	22	29	1.113	163.272
	TOPLAM	**26**	**44**	**2.061**	**165.666**

Kaynak : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

Tablo 6 - Yıllar İtibariyle Lokavt Uygulamaları

YILLAR	SEKTÖR	GREV SAYISI	İŞYERİ SAYISI	GREVE KATILAN İŞÇİ SAYISI	KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI
2000	Kamu	-	-	-	-
	Özel	2	5	2.483	32.760
	TOPLAM	**2**	**5**	**2.483**	**32.760**
2001	Kamu	-	-	-	-
	Özel	-	-	-	-
	TOPLAM	**-**	**-**	**-**	**-**
2002	Kamu	-	-	-	-
	Özel	-	-	-	-
	TOPLAM	**-**	**-**	**-**	**-**
2003	Kamu	-	-	-	-
	Özel	2	6	888	110.415
	TOPLAM	**2**	**6**	**888**	**110.415**
2004	Kamu	-	-	-	-
	Özel	1	5	801	20.826
	TOPLAM	**1**	**5**	**801**	**20.826**
2005	Kamu	-	-	-	-
	Özel	1	2	118	590
	TOPLAM	**1**	**2**	**118**	**590**
2006	Kamu	-	-	-	-
	Özel	1	1	66	3.894
	TOPLAM	**1**	**1**	**66**	**3.894**

Kaynak : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU PAZARLIKTA ÜCRETLERİN BELİRLENMESİNDE KULLANILAN EKONOMİK ÖLÇÜLER

3. TOPLU PAZARLIKTA ÜCRETLERİN BELİRLENMESİNDE KULLANILAN EKONOMİK ÖLÇÜLER

Toplu pazarlığın en önemli görüşme konularından bir tanesi ücret düzeyinin, ücret zamlarının belirlenmesidir.

Acaba taraflar bu önemli konuda ileri sürdükleri savları hangi kriterlerden (ölçüler) hareket ile savunacaklardır? Bu ölçüleri, genel ölçüler ve işletmenin özelliklerine bağlı olarak tanımlanabilecek özel ölçüler olarak ikiye ayırabiliriz.

Genel Ölçüler:

i) Ekonomik Büyüme, Milli Gelir

ii) Fiyat Hareketleri, Endeksler, Enflasyon

iii) Ücretten Yapılan Kesintiler (Vergi, sosyal güvenlik primi vb.)

iv) Örnek Ücretler (asgari ücret, açlık sınırı, yoksulluk sınırı, sigortalı işçilerin ortalama ücretleri, iş kolunun ortalama ücretleri, özel sektör ortalama ücretleri, kamu kesimi ortalama ücretleri, ülke geneli ortalama ücretler ve bunların alt ve üst sınırları)

Özel Ölçüler:

v) Ödeme Gücü, Karlılık,

vi) Verimlilik

olarak sıralanabilir.

3.1 EKONOMİK BÜYÜME, MİLLİ GELİR

Ülkelerin nüfusu, işgücü, kaynakları, teçhizatı yıldan yıla değişme gösterir. Genellikle büyür ve genişler. Ancak bunların büyüme ve genişlemesi aynı düzen ve düzeyi göstermez. Nüfusla birlikte artan işgücüne sürekli iş ve gelir sağlamak, bu geliri kişi başına reel olarak devamlı yükseltmek gerekmektedir. Bunun için de yatırımları artırmak, gerekli tasarrufları yaratmak, iç ve dış kaynakları dengelemek, büyüyen ve genişleyen öğeleri birbirinin engeli haline getirmemek gerekir. Ekonomik yaşamın temel verilerinde kişi başına bir yıldan öbürüne daha yüksek bir reel gelir sağlayacak şekilde devamlı artışlara ekonomik büyüme denilmektedir.

Büyüme ve gelişme kelimeleri genellikle aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak bir çok ekonomiste göre bu kelimeleri kullanırken dikkat etmek gerekir. Ülkenin nüfusu, işgücü, üretim araçları artar yani ülke gövdesi ile genişler, diğer yandan bünye ve çatısı değişir. İlki büyüme ikincisi gelişmedir.

Büyüme tam istihdam düzeyine varmış ekonomilerin öncelikli sorunudur. Az gelişmiş ya gelişme sürecinde olan ekonomileri bu ekonomiler ile aynı yere koyarak değerlendirmeler ya mak ve çözümler üretmek doğru değildir. Ancak bütün ekonomilerde büyümenin önde fakt sermayedir. Kişi başına reel gelir artışı ancak yıldan yıla büyüyen sermaye ile sağlanab Üretim faktörleri arasında en hareketli değişken teçhizat ve stoklar olduğuna göre, büyüme nusunda strateji belirlemeye yarayan en önemli oranın sermaye/ hasıla oranı olacağına kuş yoktur. Büyüme hızı, bir yandan yatırımın, diğer yandan sermaye/ hasıla oranının fonksiyo olmaktadır. Büyüyen ekonomi, yatırımları yıldan yıla artırabildiği kadar yatırım birimi baş daha yüksek bir hasıla sağladığı ölçüde hedefe doğru ilerliyor demektir.

Ülke ekonomisinin hedefi fertlerin mutluluğunu artırmaktır. Ekonominin kıt kaynakları kullanılması sonucu elde edilen mutluluğu para birimi ile ifade ederseniz o ülkenin refah dü yinden bahsediyorsunuz demektir. Bir ülkenin fertlerinin bir yıllık zaman dilimi içinde ürettik mal ve hizmetlerin toplamı milli gelir diye tarif edilir. Üretim faktörü sahiplerinin bir yıl içinde h cayabilecekleri miktarı ifade eden milli gelir, üretilen mal ve hizmetlerin toplamı olduğu için aynı zamanda milli üretimin tümüdür. Bu nedenledir ki bir ülkenin milli geliri, üretilen, kazanı veya harcanan taraflarından biri dikkate alınarak hesap edilir.

Milli Gelirin bu tarifi bizim için yeterli olmayacaktır. Toplu Pazarlık sisteminde başka kavra lardan da bahsedilecektir. O nedenle Gayri Safi Milli Hasıla, safi milli hasıla ve sonra milli g kavramı üzerinde tekrar durmak gerekecektir.

Gayri safi milli hasıla ülke ekonomisinin bir yıl içindeki ekonomik faaliyetlerinin sonucu gösterir. Bir ülkenin üretim gücünü gösteren bir kavramdır. Bu üretim elde edilirken üre faktörlerinde şüphesiz aşınma ve yıpranmalar olacaktır. Kısa vade de varılmak istenen bir n hedef varsa bu aşınma ve yıpranmalar ihmal edilebilir. Gayri safi milli hasıladan aşınma eskime miktarı çıkarılırsa kalan safi milli hasıladır. Safi milli hasıla ekonominin uzun dönem gelişme yolunda aldığı başarının ölçüsüdür. Nihayet safi milli hasıladan vasıtalı vergileri çı rırsanız elde kalan miktar milli gelirdir. Milli gelir, bir ülkede üretim faktörü sahiplerinin her birlikte verimli faaliyetlerinin karşılığı olarak elde ettikleri faktör gelirlerinin toplamıdır. Dola sıyla milli gelir bir ülkenin ortalama ferdinin satın alma gücünü gösterir.

Burada önemli bir hususu da ifade etmek yararlı olacaktır. Gayri safi milli hasıla ve safi n hasıla piyasa fiyatları ile milli gelir ise faktör fiyatları ile hesaplanır.

Konumuz bakımından iki kavram üzerinde daha durmak gerekecektir. Bunlar da, kişisel lir ve kullanılabilir gelir kavramlarıdır. Kişisel gelir, üretim faktörü sahiplerinin bir yılda elde e fiili gelirdir. Milli gelire dahil olmakla beraber çeşitli nedenlerle fertlere ulaşmayan miktarla milli gelirden çıkarılması, buna karşılık milli gelire dahil olmamakla beraber kişinin bütçes giren bazı kalemlerin milli gelire ilave edilmesi gerekecektir. Milli gelirden çıkartılması gere kalemler, emeklilik ve sosyal sigorta aidatı, dağıtılmamış şirket kârları, kurumlar vergisidir. gelire ilave edilmesi gereken kalemler ise transfer ödemeleri başlığı altında toplanan öde lerdir. Hastalık ve işsizlik halinde ödenen tazminatlar, emekli ikramiyeleri ve devlet tahviller faizleri transfer ödemelerinin başlıcalarıdır. Kişisel gelir kişinin gelirinin vasıtasız vergiler, tü tim ve tasarruf arasında nasıl ve hangi oranlarda dağıldığını bilmek bakımından kullanılan ölçüdür.

Kişisel gelirden vasıtasız vergileri çıkardığımızda da kalan kısım kıllanılabilir gelirdir. Kişilerin gerçek satın alma güçlerinin ölçüsü de bu kavramdır [64].

Milli gelirin paylaşımına ilişkin yorumlar ile nasıl paylaşılması gerektiği yolundaki savlar, toplu pazarlığın önemli yol gösterici faktörlerinden birini oluşturur. Milli gelirin kesimler arasındaki dağılımı ülkenin tüm fertlerini ilgilendiren önemli bir konudur. Hedef milli gelirin olabildiğince ülke fertleri arasında eşit paylaşılmasıdır. Milli gelirin dağılımındaki eşitlik ölçüsü aynı zamanda bir gelişmişlik ölçüsü de sayılmaktadır.

Gelir dağılımı genellikle Lorenz Eğrisi ile ifade edilir. Bu eğri bir eksende milli gelirin, diğer eksende nüfusun yüzde oranları olarak gösterilmiş olduğu bir diyagramda çizilir. Gelirler fertler arasında eşit olarak dağılmışsa Lorenz Eğrisi 45°lik bir doğru şeklindedir. Gelir dağılımı eşit değilse, Lorenz Eğrisi 45° doğrusunun altında bir eğim alır. Dağılım eşitlikten ne kadar uzaklaşmışsa eğim de o kadar büyük olur. Fertlerin veya grupların gelir durumlarının değişmesi, yani eskiden fakir olan kimselerin şimdi zengin ve eskiden zengin olan kimselerin şimdi fakir olmaları mümkündür. Ancak böyle bir olay Lorenz Eğrisinin şeklini değiştirmeyebilir. Örneğin bir enflasyon anında muhtelif insanların gelir durumları kısa bir zamanda değişebilir. Fakat bu, gelir dağılımının değişmesiyle aynı şey değildir [65].

Gelir dağılımı; ülkenin toplam nüfusu beş eşit parçaya ayrıldığı takdirde, milli gelirin bu parçalar arasında ne oranlarda paylaşıldığına bakılarak ifade edilir.

Tablo 7 - Türkiye'de Yüzde 20'lik Hanehalkı Grupların Gelirden Aldığı Pay

Ulusal Gelirden Alınan Pay Yüzdesi

Hanehalkı Yüzdeleri	1987	1994	2002	2003	2004	2005
Toplam Hane Geliri	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Ülke nüfusunun en yoksul yüzde 20'si	5,20	4,90	5,29	6,00	6,04	6,05
İkinci yüzde 20'lik aile	9,60	8,60	9,81	10,28	10,69	11,08
Üçüncü yüzde 20'lik aile	14,10	12,60	14,02	14,47	15,22	15,83
Dördüncü yüzde 20'lik aile	21,20	19,00	20,83	20,93	21,88	22,60
Ülke nüfusunun en zengin yüzde 20'si	49,90	54,90	50,05	48,32	46,17	44,44
Gini Katsayısı	0,43	0,49	0,44	0,42	0,40	0,38

Kaynak: TÜİK, TÜRK-İŞ 2003-2007 Çalışma Raporu

Uygulanan sosyo ekonomik politikalar ülkemizde varolagelen gelir dağılımı eşitsizliğini alt gelir düzeyindekiler aleyhine bozmuş, ancak kriz sonrası verilere göre (tartışmalı da olsa) görece bir iyileşmenin sağlandığı ileri sürülmektedir. Ülkemizde gelir dağılımı eşitsizliğinin düzelmekte olduğu savlarının son zamanlarda giderek artmasının temelinde, Türkiye İstatistik Ku-

(64) Ülgener Sabri, *Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme*, Sermet Matbaası, İstanbul, 1966,
(65) Aren Sadun, *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1963, s.56

rumu (TÜİK) tarafından açıklanan sözkonusu verilerde, en üst gelir dilimindeki hanehalkla gelir paylarındaki kayıplar bulunmaktadır.

Bu kayıpların büyük ölçüde menkul kıymet gelirlerindeki gerilemeden kaynaklandığı tal edilmektedir. Ancak kayıtdışı ekonominin genişliği ve ağırlığı nedeniyle, elde edilen geli gizlenmiş olabileceği olasılığını da unutmamak gerekir [66].

Gelir dağılımındaki adaletsizlik günümüzde dünya genelinde de bir sorun olarak görül tedir. Özellikle son yirmi yılda teknolojik gelişmenin de etkisiyle bir taraftan büyük bir ekon gelişme sürerken, diğer taraftan yoksulluk sorunu giderek daha ciddi boyutlara ulaşmak Ülkeler içindeki gelir dağılımı eşitsizliğinin yanı sıra, ülkeler arasındaki gelir dağılımı eşits de artmaya devam etmektedir. (Tablo 8) [67].

(66) TÜRK-İŞ, *2003-2007 Çalışma Raporu*, Grup Matbaacılık, Ankara, 2007, Sh.67-68

(67) Doğan Cem, Uzunhasanoğlu Defne, *Ekonomik ve Mali Politikaların Gelir Dağılımına Etkisi*, Maliye Hesap Uzmanla Yayını, Ankara, 2007, Sh.10

Tablo 8 - Seçilmiş Bazı Ülkelerdeki En Fakir %20 ve En Zengin %20'lik Dilimlerin Aldığı Gelir (Harcama) Payları ve Kişi Başına GSMH (ABD Doları)

Ülkeler	En Fakir %20	En Zengin %20	Kişi Başına GSMH ABD Doları)
Bangladesh-92	0.09	0.38	220
Endonezya -93	0.09	0.41	740
Polonya-92	0.09	0.37	1910
Türkiye-87	0.05	0.50	1210
Türkiye-94	0.05	0.55	2193
Venezuella-90	0.04	0.58	2560
Brezilya-89	0.02	0.68	2540
Meksika-92	0.04	0.55	3470
ABD-85	0.05	0.42	16690
Kanada-87	0.06	0.40	15160
Almanya-88	0.07	0.40	18480
İngiltere-88	0.05	0.44	12810
Japonya-79	0.09	0.38	9050
İtalya-86	0.07	0.41	8550
Fransa-89	0.06	0.42	17820
Hollanda-88	0.08	0.37	14520
Avustralya-85	0.04	0.42	10830
Danimarka-81	0.05	0.39	13120
İsveç-81	0.08	0.37	14870
İsviçre-82	0.05	0.45	17010
İspanya-88	0.08	0.37	7740
Singapur-82	0.05	0.49	5910
HongKong-80	0.05	0.47	4240

Kaynak: World Development Reports, 1979-1997

3.2 FİYAT HAREKETLERİ, ENDEKSLER, ENFLASYON

Mal ve hizmet fiyatlarının piyasa koşullarına uygun olarak değişeceği açıktır. Ülkemiz gelişmeler uzun yıllardır fiyatların yükselmesi yolundadır. Son yıllarda fiyat artışlarında önemli bir şekilde aşağıya çekilmiş olsa da trend değişmemiştir.

Mal ve hizmet fiyatlarının zaman içindeki değişimi fiyat endeksleri ile ölçülür. Bu ölçüm amaç enflasyonu hesaplamaktır. Enflasyon, paranın satın alma gücünün düşmesi sonucu ların yükseldiği ekonomik bir dengesizliktir. Enflasyon arzdan yüksek bir talep ile doğabil gibi mal ve hizmetlerin üretim maliyetlerinin yükselmesi nedeniyle de görülebilir. Ülker Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ile İstanbul Ticaret Odası fiyat endeksleri düzenlenmek Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Müdürlüğü 1963 yılından itibaren düzenlediği to eşya fiyatları endeksi ile Ankara ve İstanbul şehirleri için düzenlediği tüketici fiyatları en lerini 1987 yılında sona erdirmiştir. TÜİK'in 1994 ve 2003 temel yıllı iki tüketici fiyatları en bulunmaktadır.

Fiyatların seviyesi ve hayat koşulları, şehirden şehire fark ettiğinden ülkenin bütün ş lerini kapsayan bir endeks düzenlemesi olanaksızdır. Bu nedenle her şehir için ayrı son bulunmakta ve Türkiye geneli için bu endekslerin ortalaması alınmaktadır.

Endeksler toplu pazarlığa hazırlık aşamasında, taraflarca muhakkak ele alınacak ve pazarlık aşamasında da kullanılacaktır. Genellikle iki yıl için yapılmış bir önceki toplu iş leşmesi döneminde fiyatlar ne ölçüde değişmiş, bu fiyat değişmeleri karşısında ücretler konumu kazanmıştır? Tarafların her ikisi de bunu araştıracaktır.

İşçi sendikası, bu iki yıllık dönemde fiyatlarda meydana gelen artışı hesaplayacak, b üzerine işçinin hayat standardını yükseltmek amacıyla yeterli gördüğü ilaveyi yapacak ve zamlarına ilişkin teklifini oluşturacaktır. Burada ücret'i sadece çıplak ücret olarak değil, anlamı ile ele aldığımız unutulmamalıdır. İşçi sendikaları hazırlık aşamasında varolan tü deksleri ele almak amaçları doğrultusunda çalışmalar yapmak durumundadırlar. Tabii iş (işveren sendikaları) de aynı şekilde bütün endekslere dayalı olarak hesaplamalarını ya zorundadır. Büyük olasılıkla taraflar pazarlık aşamasında kendileri bakımından en uygu nucu veren endeksleri kullanmak eğilimi göstereceklerdir. Bu konuda hazırlıklı olmayan ların söyleyebileceği şey, çoğu defa endekslerin gerçeği yansıtmadığı yolundaki inanc tekrarlamaktan ibaret olacaktır. Bu inancın ifadesi ise karşı taraf için yeterli olmayacaktır

Endekslerin kullanılması, bu dilden anlayan insanların elinde değerlendirilmesini gere Yakın yıllara kadar araştırma servisleri olan pek az işçi sendikasının dışında, işçi sendik endeksleri bilinçsizce ve gazete havadislerine dayalı olarak toplu pazarlık masasına get lerdir. Son yıllarda Türk-İş'in araştırma servisinin işçi sendikalarına sağladığı destek ola nın artması ve ekonomik konuların özellikle fiyat artışlarının ülkenin bütün kesimlerince edilir hale gelmesi, durumu değiştirmiştir. Bünyesel bir nitelik kazanan enflasyon ile yaş öğrenen kitleler, enflasyonun paranın satın alma gücünü sürekli aşındırdığını, fiyatların s yükseldiğini, elde tutulan paranın eridiğini, borçlanmanın bir avantaj haline geldiğini, tasa rın fiyat artışlarını aşacak bir getiri sağlayacak şekilde değerlendirilmesi gerektiğini yaşa öğrenmişlerdir.

Böylesine bir ortamda da işçi sendikaları endeksleri daha bilinçli bir şekilde kullanmaya başlamışlardır. Birçok toplu iş sözleşmesinde ücret zamları açıkça bir yüzde ile tanımlanmayıp, gerçekleşecek enflasyon üzerine yapılacak bir ilave ile ifade edilmektedir. Bu düzenlemelerin bir kısmının uygulamada sorun yarattığı veya bu düzenlemeye dayanarak taraflardan birinin diğerini kandırırcasına uygulamaya çalışması ise, bugün için bile endekslerle ilgili kullanım bilgisinin yeterli olmadığını düşündürmektedir.

Toplu pazarlıkta kullanılacak endeks seçiminde anlaşma sağlanamadığı hallerde zaman zaman tarafların en yetkili ağızlarının, "bir komisyon oluşturalım, bu komisyon tarafından düzenlenecek endeksi esas alalım" demeleri yine endekslerin nasıl hazırlandığı ile ilgili bilgi noksanının işareti olmaktadır.

"Şu kurumların indekslerini kullandık ve hayat pahalılığını böyle hesapladık, ayrıca araştırma servisi elemanlarımızın kendi imkanları içinde yaptıkları araştırmalarda bunu doğruluyor veya üstünde sonuçlar veriyor" diyebilmeleri uygun olacaktır.

Bugün için endeksleri işveren tarafının daha iyi kullandığını söylemek mümkündür. Ancak devamlı yükselen fiyatların veya enflasyonun kendilerini de dara soktuğunu, sermayelerinin eridiğini, verdikleri ücretlere uygun verim alamadıklarını söylemek işveren tarafına daha uygun gelebilecektir.

Prensip olarak bir işçi sendikası, ücretlerdeki erozyonu karşılayacak ve bunun üstüne uygun bir ilave ile endekslerden yararlanarak ücret zammı teklifini hazırlayacaktır demiştik. Enflasyonun çok yüksek olduğu yıllarda ülkemizde çok değişik bir gelişme yaşanmıştır. İşçi sendikaları bir yandan geçmiş, yaşanmış dönemde ücretlerde meydana gelen kaybın karşılanmasını sağlayacak, diğer yandan da iki yıllık yeni toplu iş sözleşmesi dönemindeki olası fiyat artışlarını önceden karşılayacak düzeyde ücret zammı teklifleri yapmışlardır.

Önemli konulardan biri de fiyat artışlarına ücretleri uyarlarken, (endeksler kullanılırken) ücretin, çıplak ücret dışında kalan diğer ödemelerin de ilavesi ile oluşan giydirilmiş ücret olarak dikkate alınmasıdır. Çıplak ücret üzerinden yapılacak bir yaklaşımın giydirilmiş ücreti oluşturan diğer ödeme kalemlerine yansımaması halinde taraflardan biri lehine ve tabii diğerinin aleyhine sonuç ortaya çıkabilecektir. Veya çıplak ücrette taraflar arasında anlaşma sağlandığında dahi diğer ödeme kalemleri tartışmaya açık kalacağı için uyuşmazlık doğabilecektir.

Yapılacak toplu iş sözleşmesinin düzeyine uygun endekslerin kullanılması da önemlidir. Bir işyeri sözleşmesi için herhalde o işyerinin bulunduğu şehir veya yöre için hazırlanmış endekslerin kullanılması uygun düşecektir. İşletme veya işkolu düzeyinde yapılacak toplu iş sözleşmelerinde taraflar her bölge için farklı bir endeksten yararlanmak veya ülke geneli için hazırlanmış endeksleri kullanmakta seçim yapacaklardır.

Görüldüğü gibi toplu pazarlık da ücretlerin belirlenmesinde ölçü olan endeksler, aynı zamanda hangi endeksin kullanılması gerektiği şekliyle de toplu pazarlığın konusu haline gelebilecektir.

Fiyat endeksleri toptan eşya ve geçinme endeksleri şeklinde hazırlanmaktadır. Toptan eşya fiyatları endeksine giren madde kalemleri sayı ve çeşit olarak çok fazladır. Gıda maddeleri ve

yemler, endüstri ham maddeleri ve yarı mamulleri adı altında iki büyük grup vardır. Bu ana gruplar ayrıca alt gruplara ayrılmaktadır. Bitkisel gıda maddeleri, hayvanlar, hayvan mahsulleri, hayvan yemleri, yakacaklar, madenler, dokuma maddeleri, deriler, endüstriyel ve madensel yağlar, kağıtlar, yapı malzemesi gibi. Alt grupların isimlerine bakıldığında ilk dikkati çekecek nokta şu olmaktadır. Bu madde gruplarının çoğu işçiyi doğrudan doğruya etkilememektedir. Örneğin, madenlerde olacak fiyat artışları belki çok dolaylı yollardan ve uzun vadede işçiye yansıyacaktır. Ancak bu da pek küçük bir miktar olacaktır (68).

Geçinme endeksi ise, ana grupları gıda, ısıtma, giyim gibi işçiyi doğrudan doğruya etkileyen, işçinin kazancını harcadığı kalemlerden oluşmaktadır. Geçinme endeksi işçinin zorunlu harcamalarını oluşturan maddeleri içine almaktadır.

İki endeks arasındaki fark nedeniyle işçi sendikalarının geçinme endekslerini kullanması doğru olanıdır. Doğaldır ki, işyerinde çalıştırdığı işçinin geçimini temine yetecek doğru ücreti saptamak isteyen işveren için de kullanılması gereken endeks geçinme endeksi olmalıdır.

3.3. ÜCRETTEN YAPILAN KESİNTİLER

Ücret ve ücret geliri brüt büyüklükleri ifade eden kavramlardır. Ülkemizde ücretlerden gelir vergisi, damga vergisi ve sosyal güvenlik sigortası primleri (işsizlik sigortası primi dahil) kesilmektedir. Bu kesintiler yapıldıktan sonra kalan ücrete de net ücret denilmektedir. Çalışanlar bakımından ücretin bu büyüklüğü önemlidir.

Damga vergisi binde 6 oranı ile en küçük kesintidir. Gelir vergisi ise yüzde 15-35 arasında değişmektedir. Son üç yıldır (2006-2008) ücret gelirlerinin farklı (düşük) gelir vergisi tarifesinden kesilmesi esası da ücretliler aleyhine değiştirilmiştir. Yani ücretlilerin vergi yükü artırılmıştır. Vergi yükü, ödenen vergi ile gelir arasındaki orandır. Kişinin vergi yükü bu oran ile tanımlanır. Ülke açısından ise toplam vergi gelirlerinin milli gelire oranı "toplam vergi yükü" olarak tanımlanmaktadır.

Gelir vergisinin yüzde 90'a yakın bir kısmı tevfikat (para kesintisi) yoluyla toplanılmaktadır. Bu hasılatın yüzde 40'ı da ücretliler tarafından yapılan gelir vergisi ödemeleridir.

2007 yılında "vergi iadesi" uygulaması kaldırılmış, yerine 2008 yılından geçerli olmak üzere "asgari geçim indirimi" uygulaması başlatılmıştır. Arada gözden kaçırılan 2007 yılı dışında, bu nedenle ücretlilerin gelir kaybı aşağıdaki tabloda açıkça görülmektedir. (Tablo 29)

Dolaylı vergilerin seviyesi ve değişimi de önemlidir. Gelir farklarını ayırmayan bu vergi türünün olumsuz etkisinin sabit gelirliler üzerinde olduğu da açıktır.

Literatürde ücretliler "sabit gelirli" olarak tanımlanırlar. Bu sabit gelirlilerin enflasyon karşısında en çok etkilenecek (olumsuz) kesim olduğu da çok yerleşik bir öğretidir. Ülkemizde ki gelir vergisi uygulaması nedeni ile ücretliler "sabit gelirli" değil; "azalan gelirli" konumuna gelmişlerdir.

---

(68) Kaya Gülay, Özdamar Serpil, Akkök Ayşe, *Türkiye'de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler*, MPM Yayınları 196, Ankara, 1975, sh.123

Vergi dilimleri ve oranlarına bağlı olarak bir kısım ücretler yılbaşından yıl sonuna doğru "net" değer olarak azalmaktadır.

Vergilerden sonraki ikinci kesinti grubu sosyal güvenlik sigortası primleridir. İş kazası ve meslek hastalıkları, analık, hastalık, malullük, yaşlılık ve ölüm, ve işsizlik sigortaları için primler kesilmektedir. Bunların dışında (yani işçiden kesilenler dışında) ayrıca işveren payı olarak işverenler de işçiler için prim ödemektedirler.

Hiç kuşkusuz vergilerde olduğu gibi sosyal güvenlik primlerinin seviyesi ve zaman içindeki değişimi de toplu pazarlık düzeninde ücretler belirlenirken bir ölçü olarak dikkate alınacaktır.

Günümüzde işçi ve işveren kesimi ücretler üzerinden yapılan kesinti ve ödemelerin istihdamı olumsuz olarak etkilediği konusunda görüş birliği sağlamış gibidirler. Ancak yük olarak tanımladıkları bu kesinti ve ödemelerin azaltılmasına ilişkin olarak aralarında çözüm birliği olduğu söylenemez.

Hükümetin hazırlamakta olduğu ve "İstihdam Paketi" olarak tanımlanan istihdamı artırmaya yönelik çalışmada işverene ait sosyal güvenlik sigorta primi payının 5 puan düşürüleceği (2008 veya 2009 yılında) söylenilmektedir.

Bu gelişme, işçi kesimi tarafından Hükümetin işverenler lehine yaptığı bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir. İşçinin prim yükü sabit kalırken, işverenin maliyeti düşmekte, kendisi için yatırılan prim düştüğü için işçinin yaşlılık aylığının küçülmesi olasılığı da işçilerin aklını karıştırmaktadır.

3.4 ÖRNEK ÜCRETLER

Üretim faktörlerinden emeğin bedeli olan ücret, pek çok etki altında oluşur. Ancak iş piyasalarında ücretin oluşumu ile sağlanan dengeler büyük ölçüde emeğin tasarruf edilemeyen bir üretim faktörü olması ile aynı zamanda seyyal (hareketli) bir üretim faktörü oluşunun etkisindedir. Ücretler seviyesinde oluşan farklılıklar genellikle,

i) kişiler arası

ii) işletmeler arası

iii) işkolları arası

iv) coğrafi bölgeler arası

gibi ayırımlarla açıklanmaya çalışılır. Kişiler arası ücret farkları pek çok ülkede kadın-erkek, siyah-beyaz, yerli-yabancı, din gibi faktörlere bağlı görülür. Birçok ülkede kadın işçilerin ücretlerinin düşük olduğu, siyah derili işçilere daha düşük ücret verildiği, Almanya'da olduğu gibi ücretler seviyesinin Almanlar, Avrupalılar, Hıristiyanlar, yabancı işçiler, Müslümanlar gibi bir sıralama kazanması örnek olarak verilebilir.

Prensip olarak bu ayrımlar yapılmadan aynı işi gören daha doğrusu aynı verimde çalışan işçilere aynı ücretin verilmesi esastır. Bunu sağlayabilmek için uluslar arası düzenlemeler yapılıp, kurallar konulmuş olması dahi bu ayırımı ortadan kaldırmaya yetmemiştir.

Kişiler yaradılıştan eşit doğmadıkları gibi, zaman içinde de yeteneklerine, eğitimlerine bağlı olarak farklı vasıf ve seviye elde ederler. Hiç kuşkusuz ücret farklılıklarının nedenlerinden biri de bu vasıf farklılıklarından kaynaklanır. Mesleki eğitim görmüş, deneyim kazanmış vasıflı bir işçinin ücreti ile vasıfsız bir işçinin ücretinin aynı olmayacağı açıktır.

Kişiler arasında görülen bu ücret farkları işletmeden işletmeye de değişebilmektedir. Aynı yaşta, aynı eğitim düzeyinde, aynı tecrübe ve aynı verim düzeyinde olan iki işçiden birinin (A), diğerinin (B) işletmesinde çalışıyor olması ücretlerinin farklı olmasının tek nedeni olabilir. Bu işletmeler aynı işkolunda faaliyet gösteriyor dahi olabilir.

Ancak işletmelerin yapısı, karlılık durumu, yönetim anlayışı, politikaları gibi pek çok nedenle ücret farklılıkları görülebilir. Ülkemizde aynı piyasada çalışan iki işletmeden birinde işçilerin sendikalaşmış olması ücret seviyelerinin, sendikalaşmamış diğer işletmedeki işçilerden yüksek olmasına tek başına neden olabilmektedir.

İşkollarının ağırlığına yani işçinin daha zor koşullarda, daha riskli ortamlarda çalıştığı işkollarında ücret seviyesinin daha yüksek olması beklenir. Tam istihdam seviyesine ulaşmış ülkelerde gözlenebilecek bu ücret farklılaşması işsizliğin yüksek olduğu ülkelerde tersine de işleyebilir. En ağır, en pis işlerin ücret seviyesinin düşük olduğu görülebilir.

Ücretler coğrafi bölgelere göre de farklılaşır. Gelişmiş sanayi yoğunluğu yüksek bölgeler ile kırsal alandaki ücretler seviyesi genellikle farklı olacaktır. Tarım ağırlıklı bölgelerde ücretlerin, fabrikaların yoğunlaştığı bölgelere oranla daha düşük olduğu bilinmektedir.

Her gün yaşarken çevremizde görebileceğimiz bu ücret farklılıkları işçileri ve işçi sendikalarını etkileyecektir. İşte bu nedenle bulunacak gerekçelere bağlı olarak örnek alınan ücretler, toplu pazarlıkta bir yol gösterici ölçü olarak daima kullanılacaktır.

Diğer ölçülere oranla çok kolay elde edilebilen ve çok kolay kullanılabilen bu ölçü işçi sendikaları tarafından en çok kullanılan ölçüdür. Diğer ölçüler araştırma ve dikkatli çalışmaları gerektirirken, bu ölçünün kolaylığı ve ucuzluğu çok kullanılma nedenini oluşturmaktadır.

İşçi sendikalarının örnek ücretlere bu kadar önem vermesi verimlilik ölçüsüne gösterdikleri gerekçeyle birleşmektedir. "Öncelikle ücretler işçinin onurlu bir yaşam sürdürebileceği, yeterli bir seviyede eşitlenmelidir. Ölçülere göre ayırımlar bundan sonra yapılabilir".

* Ücret kavramları ile ilgili genel bilgi kısaca 4. bölümde verildiği için "örnek ücretler" başlığı altında ayrıca kavramlara değinilmemiş, ilgili tablolar verilmekle yetinilmiştir.

3.5 İŞLETMENİN ÖDEME GÜCÜ, KARLILIĞI VE PLANLARI

Burada bahsedilen güç işletmenin mali gücü ve ödeme yeteneğidir. İşletme sahibi veya ortaklarının kişisel mal varlığı veya ödeme güçleri konumuz dışındadır. İşletme için yapılacak toplu iş sözleşmesi ile doğacak mali yükü o işletme tüzel kişi olarak karşılayacaktır. İşletme sahibi veya ortaklarının servetine veya başka işletmelerinin gücüne bakarak toplu iş sözleşmesi taslakları hazırlamak ve işletmenin gücünü aşan istekler de bulunmak doğru değildir.

Ayrıca işyeri ve işletme kavramları hukuki ve ekonomik açıdan da farklı değerlendirilmektedir. Biz işletmeyi, toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı yer olarak ele alıyoruz. İşletme ekonomisinin işletme tarifi farklıdır. İşletme, üretim faktörlerinin bilinçli ve sistemli bir şekilde bir araya getirilerek azami kar elde etmek amacıyla üretim faaliyetlerinde bulunan ve bu faaliyet sonunda bir katma değer yaratılan bir ekonomik ünitedir. Bu tarife göre;

i) Üretim faktörlerinin bilinçli ve sistemli bir şekilde bir araya gelmesi,

ii) Azami kar elde etme gayesi,

iii) Ekonomik bir ünite oluşu,

iv) Katma değer meydana getirmesi,

Bir işletmenin koşullarını oluşturmaktadır. Yine işletme ekonomisine göre;

i) Faaliyetin devamlılığı,

ii) Piyasa için üretimde bulunmak,

iii) Üretilen mal ve hizmetlerin bir fiyatının olması,

Özelliklerini de ilave ettiğinizde bu işletmeye teşebbüs denilmektedir [69]

İşletmenin ödeme yeteneğinin kaynağı kardır. İşletme yeni toplu iş sözleşmesinin ek mali yükünü ya o dönemin veya daha önceki dönem karlarından ayrılmış kaynaklarından karşılayacaktır. Aksi takdirde kar etmeyen bir işletmenin faaliyetini devam ettirmesi olanaksızdır.

Ülkemizde kamu kesimi teşebbüsleri "Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT)" olarak adlandırılmaktadır. Bunların kar amacına yönelik olanlarına "İktisadi Devlet Teşebbüsü (İDT)" hizmet amacına yönelik olanlarına da "Kamu İktisadi Kuruluşu (KİK)" denilmektedir.

Bu kuruluşlar için yapılan toplu iş sözleşmelerinde işçi sendikaları uzun bir süre ayırım yapmamışlar tamamı için işveren olarak devleti görme alışkanlığını sürdürmüşlerdir.

Kamu kesiminde karlılık işçi sendikalarınca göz ardı edilmiş olaya, devletin ödeme gücünün sonsuz olduğu gibi bir yaklaşım göstermişlerdir. Ancak artan özelleştirme uygulamalarının neden olduğu işsizlik ve üye kayıpları sendikaların kamu kesiminde özellikle işe giriş ücretlerinin belirlenmesinde görüşlerini yenilemelerine neden olmuştur.

Kâr, toplu pazarlığın önemli kriterlerinden birisidir. Bu kavram üzerinde eskiden beri taraflar tartışır. İşveren kâr'ı teşebbüsün payı olarak gördüğü için bunun mümkün olan en az kısmını vermeye çalışırken, işçi sendikaları da mümkün olan en büyük kısmını almak gayreti içinde olmuşlardır. Günümüzde bu tartışma oldukça önemli bir uzlaşma noktası bulmuştur. İşçiler işletmenin yaşaması için teşebbüsün payını kabul ederken, teşebbüste kârdan işçilerin yararlanmasını kabul etmiştir. Bu nedenledir ki, bazı işletmelerde kâra dayalı ücret sistemleri dahi kurulabilmiştir. Ancak yine de özellikle toplu sözleşme görüşmelerinin (toplu pazarlığın) başlayacağı dönemlerde işçi sendikaları teşebbüsün kârı ile bir başka gözle ilgilenmeye başlarlar.

---

(69) Tenker Lütfullah, *İşletme İktisadi*, y.y., Ankara, 1969, sh.5

Konumuz bakımından bizi ilgilendiren ve toplu pazarlığın ölçülerinden birisi olan kârlılık kavramıdır. Kârlılık kavramı, İngiliz dilinden gelen rantabilite kelimesi ile de ifade edilmektedir.

Rantabilite en yaygın tarifi ile bir işletmede belirli bir devrede elde edilen kârın o işletmede kullanılan sermayeye oranıdır. Burada geçen işletme kavramının teşebbüs anlamında alınması gerekir. Prodüktivitenin (verimlilik) aksine rantabilite dar manadaki işletme ile değil teşebbüs ile ilgili bir kavramdır [70]. Rantabilite bir işletmenin faaliyeti sonucu elde edilen sonuçların bir ölçüsüdür. Bu açıklamaya göre kârlılık aşağıdaki formülle ifade edilir.

$$\text{Kârlılık} = \frac{\text{Kâr x 100}}{\text{Sermaye}}$$

Formülün payında görülen 100 rakamı görece bir anlam taşıyan kârlılığın daima yüzde olarak gösterilmekte oluşundandır. Kârlılık; mutlak rakam olarak ilk bakışta işletme dışındakilere fazla bir şey ifade etmeyen kârın, o kârı elde etmek için ayrılmış sermayeye göre hangi seviyede kaldığını gösteren, bir başka ifade ile kârı faaliyet başarısında ölçü olarak kullanma olanağı veren bir kavramdır.

İşletmenin kârı ve kârlılığı konusunda taraflar arasındaki tartışmanın azalması, işçilerin ne ölçüde yönetime katıldığına veya işverenin mali tablolarını ne ölçüde işçi sendikasına açtığına bağlı olacaktır. Konu çok hassastır. Bir çok rakip işletme ile mücadele eden, pazar kavgası veren işletme yönetimi, işletmeye ait bilgileri işçi sendikasına vermekte istekli olmayacaktır. Hatta bu bilgilerin bir kısmını sır olarak kabul ediyorsa asla işçi sendikası ile paylaşmayacaktır. İşletmeye ait bilgilerin paylaşılması, işletmenin yönetim şekline, işletme yöneticilerinin yönetim anlayışına, işletmenin içinde bulunduğu piyasaya veya genel konjonktürel duruma bağlı olacaktır.

İşçi sendikası bu bilgileri öğrenmek istemekte haklıdır. İşletmenin durumunu bilmezse parasal isteklerinde doğru kararlar veremeyecek veya işçilerden gelen isteklerin yanlış olanlarını düzeltemeyecektir. Zaten işçi sendikası toplu pazarlığa hazırlanırken, bir yandan işçilerin isteklerini saptarken diğer yandan da işletmenin mali gücü ile ilgili bilgisini artıracak ve işletmenin durumu ile ilgili olarak işçilere de bilgi verecektir.

İşletmenin gücü konusunda işçiler ve işçi sendikası bilgili olursa toplu pazarlık kısa sürede ve daha az tartışmalı bir ortamda bitirilebilecektir. Ancak işverenlerin bir çoğu özellikle ülkemizde, işçi sendikalarına sağladıkları işletme bilgileri konusunda onları ikna edemediklerini, inandıramadıklarını söylemektedirler. Çoğu defa da işçi sendikaları işverenlerden istedikleri halde hiçbir bilgi alamadıklarını, işçilerden ve basından ve kendi kaynakları ile elde edebildikleri bilgilerle yetinmek durumunda kaldıklarını söylemektedirler.

Toplu pazarlık görüşmelerinde ücretlerin belirlenmesinde işletmenin bulunduğu coğrafi bölgeye özgü ekonomik yapı ile işletmenin gelecek ile ilgili yaptığı planlar ve öngörüler de önemlidir.

Bir coğrafi bölge için yetersiz olan ücretler bir başka bölge için yeterli olabilir. Yaşam koşulları bölgeler arasında farklılık gösterebilir. Paranın satın alma gücü de bölgesel olarak farklı

---

(70) KUTLUATA Münir, İşletmelerde Prodüktivite-Rantabilite İlişkileri, İstanbul Reklam Yayınları:34, İstanbul, 1973, s.34.

olabilir. Örneğin İstanbul'da aldığı ücretle yaşam zorluğu çeken bir işçi Anadolu'nun bir kentinde daha rahat bir yaşam sağlayabilir. Endekslerin de bu nedenle şehirler için ayrı ayrı düzenlendiğini ilgili bölümde görmüştük.

Sendikalar bu konuda duyarlı davranmalıdır. Örneğin yatırımların artırılması için "teşvik" kapsamına alınmış illerde teşviği anlamsız kılacak ücret düzeylerinin oluşturulmaması gerekir.

İşletme yönetimi işçi sendikasını ve işçileri "taraf" olarak değil de özde "ortak" olarak görebiliyorsa gelecek ile ilgili senaryolarını onlar ile paylaşmalıdır. İşletmenin nasıl gelişeceği, nasıl daha fazla kazanacağı, nasıl istihdamın artacağına ilişkin plan ve öngörüşlerini sendika bilirse sonuçta işçiler lehine olarak bu gelişmeleri engellememeye özen gösterecektir. Ülkemizde işçi sendikaları ve işçiler yaşanan kriz dönemlerinde işletmenin varlığı için gereken özveriyi göstermekte ne kadar duyarlı olduklarını çok net bir biçimde ortaya koymuşlardır.

3.6 İŞLETMENİN VERİMLİLİĞİ

Verimlilik belli bir zaman dilimi içinde yapılan üretim sürecinin sonunda elde edilen çıktının, bu çıktının elde edilmesinde kullanılan üretim faktörlerine (girdilere) bölünerek elde edilen oransal ilişkidir. Yapılan bütün tariflerde verimlilik böyle ifade edilmektedir. Tartışmalı konu, verimliliğin fiziki birimlere göre mi yoksa değer esasına göre mi hesaplanacağıdır.

Çıktı miktarı toplam girdilere bölündüğünde (emek, sermaye, enerji, hammadde) elde edilen oran toplam faktör verimliliğini gösterir. Net çıktı veya katma değer üretim faktörlerinden sadece birine bölündüğünde ise net anlamda faktör verimliliği ortaya çıkar.

Verimlilik ile ücretler arasında ilişki kurmak, gelişmiş ülkelerde başlayan ve gelişme sürecindeki ülkelerde devam eden önemli bir konudur. Bizim ülkemizde de yetmişli yıllardan itibaren beş yıllık kalkınma planlarında ve bu planların yıllık programlarında önce eşit işe eşit ücret, daha sonra eşit verimde emeğe eşit ücret ilkesi hedef olarak gösterilmiştir. Planların kamu kesimi için emredici, özel kesim için yol gösterici niteliği dikkate alınırsa konunun ülkemizde de uzunca bir süredir gündemde olduğunu kabul etmek gerekir. Ayrıca Milli Prodüktivite Merkezi'nin (MPM) gerek verimlilik kavramının anlaşılması gerekse verimlilik-ücret ilişkisinin kurulması yolundaki gayretlerini takdirle hatırlamak gerekir.

Konumuz bakımından önemli olan emek verimliliğinin ölçülmesi ve bu verimlilikle ücretler arasında ilişki kurulmasıdır. Bugün bütün ülkelerde ekonomik ve sosyal gelişmeler dikkate alındığında gerek toplu iş sözleşmesinin tarafları, gerekse hükümetler ve tabii bilim adamları işte bu ilişkinin kurulup kurulamayacağı veya nasıl kurulacağının çözümü çabasındadırlar. Verimlilik öyle bir kavramdır ki, tarafların isteklerini örtüştürecek en güncel çözüm gibi görülmektedir. İşletmenin, maliyetleri düşürmek, kârı yükseltmek gibi işletme hedefleri ile işçi sendikalarının, işçinin insan gururuna yaraşır bir ücret düzeyi garantisi elde edildikten sonra ücretlerin geçerli bir ölçüye bağlanabileceği yolundaki görüşlerinin bileşkesi olabilir.

Emeğin verimliliği işçi sayısı veya çalışılan saatler cinsinden ölçülür. Ancak bu ölçüm ifade edildiği kadar basit değildir. Üretim veya istihdam düzeyini etkileyen her faktör emek verimliliğini de etkiler. Emek verimliliğini etkileyen faktörler kısaca aşağıda belirtilmiştir [71].

Genel faktörler:

i) İklim

ii) Hammaddelerin coğrafi dağılımı

iii) Kredi ve mali politika

iv) İş gücü piyasasındaki genel durum

v) Toplam işgücünün toplam nüfusa oranı, işsizlik oranı, işgücü noksanı, işçi devri

vi) Yeni teknik bilgiler, bunları bulan ve yayan teknik merkezler

vii) Ticari örgütlenme ve pazar büyüklüğü

viii) Bilimsel ve teknik araştırmaların genel durumu

ix) Ürün bileşimindeki değişmeler

x) Düşük verimle çalışan işletmeler ve bunların toplam üretim içindeki yerleri

Organizasyon ve teknik faktörler:

i) Entegrasyon düzeyi

ii) Kapasiteden yararlanma düzeyi

iii) İşletme büyüklüğü ve üretim yapısındaki değişme hızı

iv) Hammadde kalitesi

v) Ara mallar ve malzemesinin yeterli olup olmadığı ve düzenli akımı

vi) İşletmelerin daha basit operasyonlardan meydana gelmesi

vii) Ekipman dengesi

viii) Çoklu makine sistemleri

ix) Kontrol araç ve gereçleri

x) Ürün kalitesi

xi) İş ve malzemenin rasyonalizasyonu ve standardizasyonu

xii) Fabrikanın konumu ve tanzimi

xiii) Bakım ve diğer mühendislik işleri

---

(71) *Emek verimliliğinin ölçülmesi*, MPM Yayınları No.142, Ankara, 1973, s.7

xiv) Uygun araç ve gereçlerin zamanında sağlanabilme durumu

xv) Makine ve araç ve gereçlerin eskime ve aşınma durumu

xvi) İşçi başına düşen makine miktarı veya enerji harcaması

xvii) Yardımcı işçilerin üretim işçilerine oranı

xviii) Çalışma süreleri ve dağılımı

xix) Personel seçimi

İnsan faktörleri:

i) İşçi-işveren ilişkileri

ii) İşin sosyal ve psikolojik özellikleri

iii) Ücret özendiricileri

iv) İşe uyum ve işi sevme

v) İşin yol açtığı fiziki yorgunluk

vi) İşgücünün yaş, cinsiyet, beceri ve eğitime göre bileşimi

vii) Üretimde rekabet isteğinin yaratılması ve sürdürülmesi

viii) Sendikaların faaliyetleri

Emek verimliliğine etki eden faktörleri ayrıntılı olarak sıraladıktan sonra verimlilik kavramının önemli bir özelliğini belirtmek gerekir. Verimlilik kavramı, verimliliğin neden o seviyede olduğunu açıklamaz. Yani verimlilikte meydana gelen artışın yönetimin gelişmesinin mi, işçinin gayretinin mi, teknolojik değişikliğin mi sonucu olduğunu verimlilik dediğimiz oran bize göstermez.

İşsizlik oranının yüksek olduğu, buna karşın ücret maliyetinin yükselme eğilimi gösterdiği ülkemizde bir yandan emek yoğun teknolojilerin terk edilmesi arayışları devam ederken diğer yandan da emeğin verimliliğinin artırılmasının gündeme gelmesi doğaldır. Emek verimliliğinin artırılması halinde artan maliyetlerin üretim birimi başına sabit tutulabilmesi olanağı elde edilecek ve ancak bu sayede yükselen ücretlere katlanılabilecektir.

İşveren kesimi uzun yıllar ücret artışlarının verimlilik artışına bağlanması gerektiğini savunmuşlardır. Ancak 2001 krizinden sonra elde edilen büyümenin önemli öğelerinden birisi olan emek verimliliğindeki artışa karşın ücretler reel olarak gerilemiştir.

Emek kullanım yapılarındaki ve işgücünün yeteneklerinin iyileştirilmesindeki farklılıklar işletmeler ve ülkelerarası eşitsizliklerin açıklanmasında nedenlerden birisidir. Kişi başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) artışında bir hızlanma yaşamış ülkelerin çoğu, emeğin kullanımında da artış kaydetmiştir.

Tablo 9 - Nüfus Kavramları

1- NÜFUS - 15 Yaşından Küçükler + 64 Yaşından Büyükler
2- ÇALIŞABİLİR NÜFUS - Çalışma Arzusunda Olmayanlar - Çalışma İktidarında Olmayanlar (Çocuklar - Yaşlılar - Daimi İşgöremezler) - Ev Hanımları - Hazır Yiyen, Mirasyediler
3- İŞGÜCÜ - Açık İşsizler
4- İSTİHDAM SEVİYESİ - Gizli İşsizler
5- PRODÜKTİF İSTİHDAM SEVİYESİ

Tablo 10 - Türkiye İşgücü Piyasası

Türkiye Toplamı	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
A. Nüfus (bin kişi)	66.187	67.296	68.293	69.479	70.556	71.611	72606
B. 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (bin kişi)	46.211	47.158	48.041	48.912	49.906	50.826	51.668
C. İşgücü durumu (bin kişi)	23.078	23.491	23.818	23.640	24.289	24.565	24.776
1. İstihdam Edilenler	21.581	21.524	21.354	21.147	21.791	22.046	22.330
1.1. Eksik İstihdam	1.591	1.405	1.297	1.143	995	817	890
2. İşsiz	1.497	1.967	2.464	2.493	2.498	2.520	2.446
D. İşgücüne dahil olmayanlar (bin kişi)	23.133	23.667	24.223	25.272	25.616	26.260	26.892
E. İşgücüne katılma oranı (yüzde)	49,9	49,8	49,6	48,3	48,7	48,3	48,0
F. İşsizlik oranı (yüzde)	6,5	8,4	10,3	10,5	10,3	10,3	9,9
G. Eksik istihdamdakilerin işgücüne oranı (yüzde)	6,9	6,0	5,4	4,8	4,1	3,4	3,6

Kaynak : TÜİK, TÜRK-İŞ 20. Çalışma Raporu

Tablo 11 - Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam
(Bin Kişi)

	Yıllık						
	2000	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**
Ekonomik Faaliyetler	21.581	21.524	21.354	21.147	21.791	22.046	22.330
Tarım	7.769	8.089	7.458	7.165	7.400	6.493	6.088
Sanayi	3.810	3.774	3.954	3.846	3.988	4.281	4.407
İnşaat	1.364	1.110	958	965	1.029	1.171	1.267
Hizmetler	8.637	8.551	8.984	9.170	9.374	10.101	10.568

Kaynak : TÜİK, TÜRK-İŞ 20. Çalışma Raporu

Tablo 12 - İşteki Durum
(Bin Kişi)

	Yıllık						
	2000	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**
Ücretli	8.354	8.385	8.979	9.042	9.279	10.358	11.017
Yevmiyeli	2.134	1.771	1.646	1.665	1.800	1.590	1.600
İşveren	1.109	1.139	1.186	1.052	1.020	1.132	1.201
Kendi Hesabına	5.325	5.365	5.089	5.250	5.388	5.438	5.246
Ücretsiz Aile İşçisi	4.659	4.865	4.455	4.138	4.303	3.527	3.266
Toplam	**21.281**	**21.524**	**21.354**	**21.147**	**21.791**	**22.046**	**22.330**

Kaynak : TÜİK, TÜRK-İŞ 20. Çalışma Raporu

EK 2 - TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK) NUN KULLANDIĞI NÜFUS İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Toplam Nüfus : En son Genel Nüfus Sayımı sırasında ülkede bulunan tüm yurttaşlar ile yabancı uyrukluların oluşturduğu nüfustur.

Toplam nüfusa dahil edilenler :

i) Ülkede sürekli ikamet eden yabancı siviller

ii) Ülkede sayım sırasında yolculuk edenler

iii) Ülkede yerleşik yabancı askeri üs personeli

iv) Ülkede yerleşik yabancı diplomatlar

v) Ülkede geçici olarak bulunan yabancı siviller

Toplam nüfusa dahil olmayanlar :

i) Yurt dışındaki ulusal askeri üslerdeki yurttaşlar

ii) Denizde seyir halindeki tüccar denizciler

iii) Yurt dışında ikamet eden dipolamatlar

iv) Yurt dışında bulunan diğer yurttaşlar

Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus: Okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, özel nitelikteki hastahane, hapishane, kışla ya da orduevinde ikamet eden ile yabancı uyruklular dışında kalan nüfustur.

Hanehalkı: Aralarında akrabalık bağı bulunsun ya da bulunmasın aynı konutta veya aynı konutun bir bölümünde yaşayan aynı kazandan yiyen, kazanç ve masraflarını ayırmayan, hanehalkının hizmet ve yönetimine katılan bir yada birden çok kişinin oluşturduğu topluluktur.

Hanehalkı Reisi: Hanehalkının kazanç ve masraflarından sorumlu olan, kısaca hanehalkını fiilen yöneten kişidir.

Çalışma Çağındaki Nüfus: 1988 ve 1999 yılları arasında 12 ve daha yukarı yaştaki, 2000 yılı ve sonrasında 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur.

İşgücü: İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsar.

İşgücüne Katılma Oranı: İşgücünün çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

İstihdam Edilenler: Aşağıda yeralan işbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan çalışma çağındaki nüfus istihdam edilen nüfustur.

İşbaşında olanlar: Yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir.

İşbaşında olmayanlar: İşi olanlardan, çeşitli nedenlerle referans döneminde işlerinin başında bulunmayan ancak işleri ile ilişkileri devam eden kişilerdir.

Meslek deyimi, kişinin tuttuğu iş anlamında kullanılmıştır. İstihdam halindeki her kişi esas işine göre yalnız bir kere istihdamda sayılmıştır. Birden çok iş tutanlar çalışma zamanlarının çoğunu ayırdıkları iş içinde değerlendirmişlerdir. Referans dönemi içinde zamanın çoğunu alan iş, esas iş olarak adlandırılmıştır.

Üretici kooperatifi üyeleri, mesleki bilgi ve görgülerini artırmak amacıyla para ya da mal karşılığı bir gelir elde etmeksizin çalışan çıraklar da istihdam halinde olanlar kapsamına alınmışlardır.

Bir hayır kurumunda para ya da mal karşılığı gelir elde etmeksizin çalışan kişiler istihdam halinde olanlar kapsamı dışında tutulmuşlardır.

Eksik İstihdam: Eksik istihdam iki ayrı grupta ölçülmeye çalışılmıştır;

Görülebilir eksik istihdam: Referans döneminde ekonomik nedenlerle 40 saatten daha az süre çalışıp mevcut işinde ya da ikinci bir işte daha fazla süre çalışmaya müsait olan kişilerdir.

Ekonomik nedenler:

i) Teknik veya ekonomik nedenlerle geçici iş yavaşlatılması veya durdurulması

ii) İş olmadığından

iii) Tam gün iş bulamadığından

iv) İş son hafta içinde başladı ve/veya bitti.

Diğer: Görülebilir eksik istihdam dışında kalanlardan mevcut işinden elde ettiği gelirin azlığı ya da kendi mesleğinde istihdam edilmediği gibi nedenlerle mevcut işini değiştirmek istediğini ya da ikinci bir iş aradığını bildiren kişilerdir.

İşsiz: Referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, ücretli ya da ücretsiz bir iş ile ilişiği de olmayan) kişilerden iş aramak için 1988 - 1999 yılları arasında son altı ay, 2000 yılı ve sonrasında son üç içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler.

Ayrıca; iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak, işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenlerden 15 gün içinde işbaşı yapabilecek kişiler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler.

İşsizlik Oranı: İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır.

İşgücüne Dahil Olmayanlar: İşsiz veya istihdam halinde olan nüfusa dahil olmayan çalışma çağındaki nüfustur. Bu grup da kendi arasında gruplara ayrılır;

i) İş Arayıp Son Üç Ayda İş Arama Kanalı Kullanmayanlar: İş aradığını ve 15 gün içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olan ancak referans döneminde son üç aydan daha fazla bir sürede iş arama kanallarından birini kullandığını belirten kişilerdir.

ii) İş Aramayıp İşbaşı Yapmaya Hazır: İş aramadığı halde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. Bunlar;

• *İş bulma ümidi olmayanlar:* Bölgede iş bulunmadığına veya bölgede kendisine uygun iş bulunmadığına inandığı ya da nereden iş arayacağını bilmediği için iş aramayıp ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

• *Diğer:* (Mevsimlik çalışan, ev kadını, öğrenci, emekli, irad sahibi, özürlü, yaşlı veya hasta, ailevi ve kişisel nedenle diğer)

iii) Mevsimlik Çalışan: Mevsimlik çalışma nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.

iv) Ev Kadını: Ev kadını olması nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.

v) Öğrenci: Öğrenci olması nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.

vi) Emekli: Emekli olduğu için iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.

vii) İrad Sahibi: İrad geliri olduğu için iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.

viii) Özürlü, Yaşlı veya Hasta: Bedensel özür, hastalık veya yaşlılık nedeniyle iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.

ix) Ailevi ve Kişisel Nedenler: Ailevi ve kişisel nedenlerle iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir.

Tablo 13 - Gelir Kavramları

1- GAYRİ SAFİ MİLLİ HASILA
- Aşınma ve Eskime
2- SAFİ MİLLİ HASILA
- Vasıtalı Vergiler
3- MİLLİ GELİR
- Emeklilik ve Sosyal Sigorta Aidatı
- Dağıtılmamış Şirket Kârları
- Kurumlar Vergisi
- Transfer Ödemeleri
(Hastalık, İşsizlik Sigortaları vb.)
4- KİŞİSEL GELİR
- Vasıtasız Vergiler
5- HARCANABİLİR GELİR

Tablo 14 - Gayri Safi Milli Hasıla ve Kişi Başına GSMH Büyüme Hızları (Sabit fiyatlarla)*

Yıl	GSMH (%)	Kişi Başına GSMH (%)	Yıl	GSMH (%)	Kişi Başına GSMH (%)	Yıl	GSMH (%)	Kişi Başına GSMH (%)
1925	12.9	10.5	**1952**	11.9	8.8	**1979**	-0.5	-2.5
1926	18.2	15.8	**1953**	11.2	8.2	**1980**	-2.8	-4.8
1927	-12.8	-14.6	**1954**	-3.0	-5.6	**1981**	4.8	2.3
1928	11.0	8.7	**1955**	7.9	5.0	**1982**	3.1	0.6
1929	21.6	19.2	**1956**	3.2	0.7	**1983**	4.2	1.7
1930	2.2	0.0	**1957**	7.8	4.4	**1984**	7.1	4.5
1931	8.7	6.7	**1958**	4.5	1.6	**1985**	4.3	1.7
1932	-10.7	-12.8	**1959**	4.1	1.1	**1986**	6.8	4.4
1933	15.8	13.5	**1960**	3.4	0.5	**1987**	9.8	7.5
1934	6.0	3.8	**1961**	2.0	-0.6	**1988**	1.5	-0.7
1935	-3.0	-5.1	**1962**	6.2	3.6	**1989**	1.6	-0.6
1936	23.2	21.1	**1963**	9.7	7.0	**1990**	9.4	6.8
1937	1.5	-0.2	**1964**	4.1	1.5	**1991**	0.3	-1.6
1938	9.5	7.7	**1965**	3.1	0.6	**1992**	6.4	4.4
1939	6.9	4.2	**1966**	12.0	9.2	**1993**	8.0	6.2
1940	-4.9	-6.8	**1967**	4.2	1.6	**1994**	-6.1	-7.8
1941	-10.3	-11.6	**1968**	6.7	4.0	**1995**	8.0	6.1
1942	5.6	4.6	**1969**	4.3	1.7	**1996**	7.1	6.1
1943	-9.8	-10.8	**1970**	4.4	1.8	**1997**	8.3	4.1
1944	-5.1	-5.9	**1971**	7.0	4.4	**1998**	3.9	2.2
1945	-15.3	-16.1	**1972**	9.2	6.5	**1999**	-6.1	-11.6
1946	31.9	29.2	**1973**	4.9	2.3	**2000**	6.1	6.7
1947	4.2	1.9	**1974**	3.3	0.7	**2001**	-9.4	-27.7
1948	15.9	14.1	**1975**	6.1	3.3	**2002**	7.8	19.6
1949	-5.0	-7.0	**1976**	9.0	6.8	**2003**	5.9	30.2
1950	9.4	6.9	**1977**	3.0	0.9	**2004**	9.9	23.3
1951	12.8	10.0	**1978**	1.2	-0.8	**2005**	7.6	20.0

Kaynak : Capital, TÜİK

* (1923-1947 dönemi 1948 fiyatlarıyla, 1948-1967 dönemi 1968 fiyatlarıyla)

TÜRK-İŞ

Tablo 15 - Milli Gelir

Yıl	Nüfus (Bin Kişi)	Kişi Başına GSMH (%)	Kişi Başına GSMH Bin/TL
1979	43.531	1.760	66.0
1980	44.389	1.570	119.3
1981	45.540	1.598	176.2
1982	46.688	1.412	227.3
1983	47.864	1.299	291.1
1984	49.070	1.238	451.8
1985	50.307	1.356	702.7
1986	51.433	1.487	995.2
1987	52.561	1.668	1.427
1988	53.715	1.693	2.405
1989	54.894	1.979	4.197
1990	56.156	2.712	7.073
1991	57.262	2.657	11.079
1992	58.374	2.752	18.913
1993	59.491	3.056	33.568
1994	66.612	2.159	64.146
1995	61.737	2.784	127.233
1996	62.873	2.936	238.226
1997	64.015	3.032	459.158
1998	65.157	3.159	821.370
1999	66.293	2.827	1.180.864
2000	67.420	2.986	1.862.889
2001	68.529	2.101	2.575.318
2002	69.626	2.598	3.927.599
2003	70.712	3.383	5.049.284
2004	71.152	4.964	6.028.000
2005	72.065	5.008	6.749.000

Kaynak : Capital, TÜİK

Tablo 16 - OECD Bölgesinde Fiili GSYİH Artışı

Toplam Ekonomi	1970-00	1970-80	1980-90	1990-00	1996-00	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
ABD	3.2	3.2	3.2	3.2	4.2	1.8	-0.5	3.1	2.7	4.0	2.7	3.6	4.4	4.3	4.1	4.1
Japonya	3.3	4.4	4.1	1.3	0.7	5.3	3.1	0.9	0.4	1.0	1.6	3.5	1.8	-1.1	0.8	1.5
Almanya	--	--	--	1.6	2.0	--	--	1.8	-1.1	2.3	1.7	0.8	1.4	2.0	1.8	3.0
Batı Almanya	2.5	2.7	2.2	--	--	5.7	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Fransa	2.5	3.3	2.4	1.8	2.9	2.6	1.0	1.3	-0.9	1.8	1.9	1.1	1.9	3.5	3.0	3.4
İtalya	2.5	3.6	2.2	1.6	2.1	2.0	1.4	0.8	-0.9	2.2	2.9	1.1	2.0	1.8	1.6	2.9
İngiltere	2.3	1.9	2.7	2.3	2.9	0.8	-1.4	0.2	2.5	4.7	2.9	2.6	3.4	3.0	2.1	2.9
Kanada	3.3	4.3	2.8	2.8	4.4	0.2	-2.1	0.9	2.4	4.7	2.8	1.6	4.3	3.9	5.1	4.4
Avustralya	3.3	3.2	3.2	3.5	4.2	1.3	-0.6	2.4	3.9	4.7	4.1	4.1	3.5	5.4	4.5	3.4
Avusturya	2.8	3.6	2.3	2.3	2.7	4.7	3.3	2.3	0.4	2.6	1.6	2.0	1.6	3.5	2.8	3.0
Belçika	2.5	3.4	2.1	2.1	3.2	2.9	1.8	1.6	-1.5	2.8	2.6	1.2	3.6	2.2	3.0	4.0
Çek Cumhuriyeti	--	--	--	1.5	0.1	--	--	--	-0.9	2.6	5.9	4.3	-0.8	-1.2	-0.4	2.9
Danimarka	2.2	2.2	1.9	2.3	2.8	1.0	1.1	0.6	0.0	5.5	2.8	2.5	3.0	2.8	2.1	3.2
Finlandiya	2.9	3.5	3.1	2.2	5.3	0.0	-6.3	-3.3	-1.1	4.0	3.8	4.0	6.3	5.3	4.0	5.7
Yunanistan	2.5	4.6	0.7	2.3	3.7	0.0	3.1	0.7	-1.6	2.0	2.1	2.4	3.6	3.4	3.4	4.3
Macaristan	--	--	--	2.3	4.7	--	--	-3.1	-0.6	2.9	1.5	1.3	4.6	4.9	4.2	5.2
İzlanda	3.9	6.3	2.7	2.6	4.6	1.1	0.7	-3.3	0.6	4.5	0.1	5.2	4.8	4.6	4.0	5.0
İrlanda	5.2	4.7	3.6	7.3	10.4	8.5	1.9	3.3	2.7	5.8	10.0	7.8	10.8	8.6	10.8	11.5
Kore	7.5	7.6	8.9	6.1	4.3	7.8	9.2	5.4	5.5	8.3	8.9	6.8	5.0	-6.7	10.9	8.8
Lüksemburg	4.3	2.6	4.5	5.9	7.1	2.2	6.1	4.5	8.7	4.2	3.8	3.6	9.0	5.8	6.0	7.5
Meksika	4.0	6.6	1.8	3.5	5.6	5.1	4.2	3.6	2.0	4.5	-6.2	5.1	6.8	4.9	3.8	6.9
Hollanda	2.7	2.9	2.2	2.9	3.8	4.1	2.3	2.0	0.8	3.2	2.3	3.0	3.8	4.3	3.7	3.5
Yeni Zelanda	2.2	1.6	2.5	2.6	2.2	0.6	-1.9	0.8	4.7	6.1	3.9	3.3	2.9	-0.6	3.7	3.0
Norveç	3.5	4.7	2.4	3.4	2.6	2.0	3.1	3.3	3.1	5.5	3.8	4.9	4.7	2.4	1.1	2.3
Anakara	2.9	4.4	1.5	2.8	2.6	1.0	1.4	2.2	2.8	4.1	2.9	3.8	4.2	3.6	1.0	1.8
Polonya	--	--	--	3.6	4.9	--	-7.0	2.5	3.7	5.2	7.0	6.0	6.8	4.9	4.0	4.0
Portekiz	3.5	4.7	3.2	2.7	3.6	4.4	2.3	2.5	-1.1	2.2	2.8	3.7	3.8	3.8	3.3	3.3
İspanya	3.0	3.5	2.9	2.6	4.1	3.8	2.5	0.9	-1.0	2.4	-2.8	2.4	4.0	4.3	4.1	4.1
İsveç	1.9	1.9	2.2	1.7	3.3	1.1	-1.1	-1.7	-1.8	4.1	3.7	1.1	2.1	3.6	4.1	3.5
İsviçre	1.4	1.4	2.1	0.9	2.2	3.7	-0.8	-0.1	-0.5	0.5	0.5	0.3	1.7	2.4	1.6	3.0
Türkiye	4.3	4.1	5.2	3.6	3.1	9.3	0.9	6.0	8.0	-5.5	7.2	7.0	7.5	3.1	-4.7	7.2
Değişkenlik katsayısı																
Toplam OECD	0.38	0.41	0.51	0.51	0.83											
AB 15	0.30	0.28	0.34	0.58	0.80											
OECD 24	0.28	0.35	0.34	0.51	0.87											

Kaynak : TÜSİAD, OECD (2001), OECD Economic Outlook, No. 70.

Tablo 17 - Yıllara Göre Enflasyon

Yıl	Toptan Eşya Fiyatları (%)		Tüketici Fiyatları (%)	
	Yıl sonu	Ortalama	Yıl sonu	Ortalama
1984	53.5	50.4	49.7	48.4
1985	38.2	43.2	44.2	45.0
1986	24.5	29.6	30.7	34.6
1987	51.6	32.5	55.1	38.9
1988	67.9	70.5	61.6	68.8
1989	62.3	64.0	64.3	63.3
1990	48.6	52.3	60.4	60.3
1991	59.2	55.3	71.1	66.0
1992	61.4	62.1	66.0	70.1
1993	60.3	58.4	71.1	66.1
1994	149.6	120.7	125.5	106.3
1995	65.6	86.0	76.0	89.1
1996	84.9	75.9	79.8	80.4
1997	91.0	81.8	99.1	85.7
1998	54.3	71.8	69.7	84.6
1999	62.9	53.1	68.8	64.9
2000	32.7	51.4	39.0	54.9
2001	88.6	61.6	68.5	54.4
2002	30.8	50.1	29.7	45.0
2003	13.9	25.6	18.4	25.3
2004	13.8	11.1	9.3	10.6
2005	-	-	7.72	5.89

Kaynak : TÜİK

EK 3 - TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU 1994 = 100 VE 2003 = 100 TEMEL YILLI TÜKETİCİ FİYATLARI (TÜFE) ENDEKSLERİ (TÜRKİYE GENELİ)

Tüketici fiyatları endeksi, hane halklarının tüketimine yönelik mal ve hizmet fiyatlarının zaman içindeki değişimini ölçmektedir. 1994 temel yıllı kentsel yerler TÜFE'nin temel amacı; piyasada tüketime konu olan mal ve hizmetlerin fiyatlarındaki değişimi ölçerek enflasyon oranını hesaplamaktır. Bu kavram, hane halklarının nihai parasal harcamalarını, kendi tüketimlerine yönelik üretimleri ve hane halkları için geçerli izafi kiraları ve ayni gelirleri de kapsamaktadır.

2003 temel yıllı TÜFE'nin temel amacı da piyasada tüketime konu olan mal ve hizmetlerin fiyatlarındaki değişimi ölçerek enflasyon oranını hesaplamaktır. Bu amaca yönelik olarak hane halklarının, yabancı ziyaretçilerin ve kurumsal nüfusun yurt içinde yaptığı tüm nihai parasal tüketim harcamaları dikkate alınmıştır. Bu kavram, tüketim harcamalarından hane halklarının kendi tüketimlerine yönelik üretimleri ve hane halkları için geçerli izafi kiraları kapsam dışında bırakmıştır.

Tablo 18 - Tüketici Fiyatları Endeksi ve Değişim Oranları
(2003 = 100)

	Yıl	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
Endeks	2005	114,49	114,51	114,81	115,63	116,69	116,81	116,14	117,13	118,33	120,45	122,14	122,65
	2006	123,57	123,84	124,18	125,84	128,20	128,63	129,72	129,15	130,81	132,47	134,18	134,49
	2007	135,84	136,42	137,67	139,33	140,03	139,69	138,67	138,70	140,13	142,67	145,45	145,77
	2008	**146,94**											
Bir önceki aya göre değişim (%)	2005	0,55	0,02	0,26	0,71	0,92	0,10	-0,57	0,85	1,02	1,79	1,40	0,42
	2006	0,75	0,22	0,27	1,34	1,88	0,34	0,85	-0,44	1,29	1,27	1,29	0,23
	2007	1,00	0,43	0,92	1,21	0,50	-0,24	-0,73	0,02	1,03	1,81	1,95	0,22
	2008	**0,80**											
Bir önceki yılın Aralık ayına göre değişim (%)	2005	0,55	0,57	0,83	1,55	2,49	2,59	2,00	2,87	3,93	5,79	7,27	7,72
	2006	0,75	0,97	1,25	2,60	4,53	4,88	5,76	5,30	6,65	8,01	9,40	9,65
	2007	1,00	1,44	2,36	3,60	4,12	3,87	3,11	3,13	4,19	6,08	8,15	8,39
	2008	**0,80**											
Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim (%)	2005	9,23	8,69	7,94	8,18	8,70	8,95	7,82	7,91	7,99	7,52	7,61	7,72
	2006	7,93	8,15	8,16	8,83	9,86	10,12	11,69	10,26	10,55	9,98	9,86	9,65
	2007	9,93	10,16	10,86	10,72	9,23	8,60	6,90	7,39	7,12	7,70	8,40	8,39
	2008	**8,17**											
On iki aylık ort. göre değişim (%)	2005	8,50	8,44	8,40	8,42	8,53	8,69	8,68	8,64	8,63	8,47	8,31	8,18
	2006	8,07	8,03	8,05	8,11	8,21	8,32	8,64	8,84	9,05	9,25	9,44	9,60
	2007	9,76	9,92	10,15	10,30	10,24	10,11	9,70	9,46	9,17	8,98	8,86	8,76
	2008	**8,61**											

Tablo 19 - Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Endeksi ve Değişim Oranları 1994 = 100 (1995 - 1996 - 1997)

AYLAR	1995 YILI GENEL ENDEKS SAYILARI	BİR AY ÖNCEYE GÖRE DEĞİŞİM (%)	1996 YILI GENEL ENDEKS SAYILARI	BİR AY ÖNCEYE GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN AYNI AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	12 AYLIK ORTALAMALARA GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN ARALIK AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	1997 YILI GENEL ENDEKS SAYILARI	BİR AY ÖNCEYE GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN AYNI AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	12 AYLIK ORTALAMALARA GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN ARALIK AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)
OCAK	145.7	7.0	259.5	8.3	78.1	86.0	8.3	456.0	5.9	75.7	80.0	5.9
ŞUBAT	152.8	4.9	271.2	4.5	77.5	83.2	13.2	481.8	5.7	77.7	79.9	11.9
MART	159.7	4.5	286.4	5.6	79.3	80.9	19.5	507.8	5.4	77.3	79.6	17.9
NİSAN	169.0	5.8	305.6	6.7	80.8	80.5	27.5	541.4	6.6	77.2	79.3	25.7
MAYIS	174.6	3.3	319.4	4.5	82.9	80.8	33.3	566.8	4.7	77.5	78.9	31.6
HAZİRAN	179.1	2.6	327.5	2.5	82.9	81.0	36.7	583.1	2.9	78.0	78.5	35.4
TEMMUZ	184.6	3.1	334.5	2.1	81.2	81.0	39.6	619.6	6.3	85.2	79.1	43.9
AĞUSTOS	192.6	4.3	350.4	4.8	81.9	81.0	46.2	658.0	6.2	87.8	79.8	52.8
EYLÜL	207.4	7.7	371.9	6.1	79.3	80.5	55.2	706.1	7.3	89.9	80.9	63.9
EKİM	220.5	6.3	396.0	6.5	79.6	80.2	65.3	764.9	8.3	93.2	82.3	77.6
KASIM	230.9	4.7	416.5	5.2	80.4	80.1	73.8	815.6	6.6	95.8	83.9	89.4
ARALIK	239.6	3.8	430.7	3.4	79.8	80.4	79.8	857.5	5.1	99.1	85.7	99.1
X	188.0		339.1			80.4		629.9			85.7	

Tablo 20 - Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Endeksi ve Değişim Oranları 1994 = 100
(1998 - 1999 - 2000)

AYLAR	1998 YILI GENEL ENDEKS SAYILARI	BİR AY ÖNCEYE GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN AYNI AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	12 AYLIK ORTALAMALARA GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN ARALIK AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	1999 YILI GENEL ENDEKS SAYILARI	BİR AY ÖNCEYE GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN AYNI AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	12 AYLIK ORTALAMALARA GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN ARALIK AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	ALTI AY ÖNCESİNE GÖRE DEĞİŞİM (%)	2000 YILI GENEL ENDEKS SAYILARI	BİR AY ÖNCEYE GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN AYNI AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	12 AYLIK ORTALAMALARA GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN ARALIK AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	ALTI AY ÖNCESİNE GÖRE DEĞİŞİM (%)
OCAK	919.4	7.2	101.6	88.0	7.2	1525.3	4.8	65.9	81.5	4.8	32.8	2575.9	4.9	68.9	65.2	4.9	35.9
ŞUBAT	960.0	4.4	99.3	89.9	12.0	1573.7	3.2	63.9	78.5	8.1	31.8	2671.3	3.7	69.7	65.8	8.7	35.3
MART	1001.3	4.3	97.2	91.4	16.8	1637.5	4.1	63.5	75.8	12.5	28.5	2749.3	2.9	67.9	66.1	11.9	31.4
NİSAN	1048.0	4.7	93.6	92.6	22.2	1717.2	4.9	63.9	73.5	18.0	27.1	2813.2	2.3	63.8	66.0	14.5	26.4
MAYIS	1084.7	3.5	91.4	93.4	26.5	1767.7	2.9	63.0	71.3	21.5	25.4	2875.6	2.2	62.7	65.9	17.1	24.0
HAZİRAN	1111.1	2.4	90.6	94.0	29.6	1825.2	3.3	64.3	69.5	25.4	25.4	2895.1	0.7	58.6	65.2	17.8	17.8
TEMMUZ	1148.4	3.4	85.3	93.6	33.9	1894.9	3.8	65.0	68.2	30.2	24.2	2960.1	2.2	56.2	64.3	20.5	14.9
AĞUSTOS	1193.8	4.0	81.4	92.6	39.2	1974.6	4.2	65.4	67.1	35.7	2.55	3024.4	2.2	53.2	63.1	23.1	13.2
EYLÜL	1274.0	6.7	80.4	91.4	48.6	2092.8	6.0	64.3	66.1	43.8	27.8	3117.4	3.1	49.0	61.6	26.9	13.4
EKİM	1351.1	6.1	76.6	89.6	57.6	2225.2	6.3	64.7	65.3	52.9	29.6	3214.0	3.1	44.4	59.6	30.8	14.2
KASIM	1409.1	4.3	72.8	87.3	64.3	2318.7	4.2	64.6	64.8	59.3	31.2	3333.3	3.7	43.8	57.6	35.7	15.9
ARALIK	1455.4	3.3	69.7	84.6	69.7	2456.6	5.9	68.8	64.9	68.8	34.6	3415.5	2.5	39.0	54.9	39.0	18.0
X	1163.0			84.6		1917.5			64.9			2970.4			54.9		

Tablo 21 - Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Endeksi ve Değişim Oranları 1994 = 100
(2001-2002-2003-2004)

AYLAR	2001 YILI GENEL ENDEKS SAYILARI	BİR AY ÖNCEYE GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN AYNI AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	12 AYLIK ORTALAMALARA GÖRE DEĞİŞİM (%)	ALTI AY ÖNCESİNE GÖRE DEĞİŞİM (%)	2002 YILI GENEL ENDEKS SAYILARI	BİR AY ÖNCEYE GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN AYNI AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	12 AYLIK ORTALAMALARA GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN ARALIK AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	ALTI AY ÖNCESİNE GÖRE DEĞİŞİM (%)	2003 YILI GENEL ENDEKS SAYILARI	BİR AY ÖNCEYE GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN AYNI AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	12 AYLIK ORTALAMALARA GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN ARALIK AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	ALTI AY ÖNCESİNE GÖRE DEĞİŞİM (%)	2004 YILI GENEL ENDEKS SAYILARI	BİR AY ÖNCEYE GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN AYNI AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	12 AYLIK ORTALAMALARA GÖRE DEĞİŞİM (%)	BİR ÖNCEKİ YILIN ARALIK AYINA GÖRE DEĞİŞİM (%)	ALTI AY ÖNCESİNE GÖRE DEĞİŞİM (%)
OCAK	3501.1	2.5	35.9	52.0	18.3	6062.4	5.3	73.2	57.5	5.3	31.0	7661.9	2.6	26.4	41.3	2.6	17.2	8904.7	0.7	16.2	24.4	0.7	6.9
ŞUBAT	3564.1	1.8	33.4	48.9	17.8	6168.7	1.8	73.1	60.7	7.2	29.5	7834.9	2.3	27.0	37.9	4.9	17.3	8953.9	0.6	14.3	23.2	1.3	7.3
MART	3780.5	6.1	37.5	46.5	10.7	6242.1	1.2	65.1	62.8	8.4	23.8	8077.8	3.1	29.4	35.5	8.2	16.9	9033.3	0.9	11.8	21.7	2.2	6.2
NİSAN	4171.2	10.3	48.3	45.6	22.1	6370.4	2.1	52.7	62.8	10.7	19.1	8246.5	2.1	29.5	33.8	10.4	15.5	9086.2	0.6	10.2	20.0	2.8	5.4
MAYIS	4382.0	5.1	52.4	45.3	28.3	6407.3	0.6	46.2	61.7	11.3	14.9	8377.0	1.6	30.7	32.7	12.2	14.0	9120.9	0.4	8.9	18.2	3.2	4.1
HAZİRAN	4519.3	3.1	56.1	45.5	32.3	6444.7	0.6	42.6	60.1	12.0	12.0	8362.6	-0.2	29.8	31.7	12.0	12.0	9109.4	-0.1	8.9	16.5	3.1	3.1
TEMMUZ	4627.5	2.4	56.3	45.9	35.5	6537.6	1.4	41.3	58.4	13.6	7.8	8331.4	-0.4	27.4	30.7	11.6	8.7	9129.0	0.2	9.6	15.1	3.3	2.5
AĞUSTOS	4763.5	2.9	57.5	46.5	39.5	6680.4	2.2	40.2	56.6	16.1	8.3	8344.3	0.2	24.9	29.5	11.7	6.5	9181.8	0.6	10.0	14.0	3.9	2.5
EYLÜL	5044.0	5.9	61.8	47.8	47.7	6912.7	3.5	37.0	54.2	20.1	10.7	8502.6	1.9	23.0	28.4	13.8	5.3	9268.2	0.9	9.0	12.9	4.9	2.6
EKİM	5350.3	6.1	66.5	49.8	56.6	7139.9	3.3	33.4	51.2	24.0	12.1	8623.6	1.4	20.8	27.4	15.5	4.6	9474.2	2.2	9.9	12.0	7.2	4.2
KASIM	5576.4	4.2	67.3	51.9	63.3	7347.8	2.9	31.8	48.2	27.7	14.7	8762.6	1.6	19.3	26.3	17.3	4.6	9620.3	1.5	9.8	11.3	8.8	5.5
ARALIK	5756.2	3.2	68.5	54.4	68.5	7468.6	1.6	29.7	45.0	29.7	15.9	8839.5	0.9	18.4	25.3	18.4	5.7	9663.3	0.4	9.3	10.6	9.3	6.0
X	4586.3			54.4		6648.6			45.0			8330.4			25.3			9212.1			10.6		

Tablo 22 - Tüketici Fiyatları Endeksi*

(Aylık Yüzde Değişim)

	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
1983	4,20	2,31	2,23	1,47	0,67	1,32	1,04	2,34	3,23	5,31	3,74	4,20
1984	3,45	1,53	3,10	6,23	4,85	6,49	0,92	2,49	2,07	4,36	3,85	1,86
1985	5,57	3,30	4,78	0,83	2,40	-0,76	1,42	2,59	4,75	6,26	4,64	1,61
1986	3,20	1,74	1,30	0,38	1,90	2,39	1,87	0,87	2,30	7,34	2,28	1,64
1987	2,94	2,70	3,74	2,09	4,93	-0,10	1,91	1,71	2,92	4,80	6,25	11,20
1988	16,19	3,74	5,54	6,23	3,46	0,90	1,60	2,39	5,92	5,59	5,34	2,46
1989	6,60	4,77	3,04	6,22	3,05	2,10	3,04	3,52	5,63	6,18	4,35	2,32
1990	3,84	4,42	5,19	6,64	3,14	1,44	-0,92	2,55	8,70	6,84	5,01	1,75
1991	4,86	5,42	4,37	6,56	3,33	2,96	1,31	3,98	6,09	6,59	5,25	4,36
1992	9,37	5,03	4,87	3,76	0,88	0,49	1,32	3,82	7,45	7,56	4,88	2,74
1993	5,29	3,98	4,77	4,39	4,72	1,83	4,88	2,67	5,59	6,89	6,39	3,62
1994	4,41	6,01	5,18	24,71	9,95	0,91	1,73	2,03	7,16	9,49	8,10	6,34
1995	7,05	4,87	4,52	5,82	3,31	2,58	3,07	4,33	7,68	6,32	4,72	3,77
1996	8,31	4,51	5,60	6,70	4,52	2,54	2,14	4,75	6,14	6,48	5,18	3,41
1997	5,87	5,66	5,40	6,62	4,69	2,88	6,26	6,20	7,31	8,33	6,63	5,14
1998	7,22	4,42	4,30	4,66	3,50	2,43	3,36	3,95	6,72	6,05	4,29	3,29
1999	4,80	3,17	4,05	4,87	2,94	3,25	3,82	4,21	5,99	6,33	4,20	5,95
2000	4,86	3,70	2,92	2,32	2,22	0,68	2,25	2,17	3,07	3,10	3,71	2,47
2001	2,51	1,80	6,07	10,33	5,05	3,13	2,39	2,94	5,89	6,07	4,23	3,22
2002	5,32	1,75	1,19	2,06	0,58	0,58	1,44	2,18	3,48	3,29	2,91	1,64
2003	2,59	2,26	3,10	2,09	1,58	-0,17	-0,37	0,15	1,90	1,42	1,61	0,88
2004	0,74	0,55	0,89	0,59	0,38	-0,13	0,22	0,58	0,94	2,22	1,54	0,45
2005	0,55	0,02	0,26	0,71	0,92	0,10	-0,57	0,85	1,02	1,79	1,40	0,42
2006	0,75	0,22	0,27	1,34	1,88	0,34	0,85	-0,44	1,29	1,27	1,29	0,23
2007	1,00	0,43	0,92	1,21	0,50	-0,24	-0,73	0,02	1,03	1,81	1,95	0,22

Kaynak : TÜİK

* 1983 - 1987 dönemi için 1978-79= 100, 1988-2004 dönemi için 1987=100, 1995-2004 dönemi için 1994=100 ve 2004 yılı sonrası için 2003= 100 bazlı endeks kullanılmıştır.

Tablo 23 - Tüketici Fiyatları Endeksi*

(12 Aylık Yüzde Değişim)

	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
1983	28,88	28,92	28,86	29,53	29,99	29,52	29,54	30,80	30,95	34,27	36,14	37,06
1984	36,06	35,03	36,17	42,56	48,48	56,05	55,87	56,10	54,34	52,96	53,12	49,68
1985	52,77	55,43	57,97	49,94	46,44	36,47	37,15	37,28	40,89	43,46	44,54	44,19
1986	40,95	38,82	34,21	33,61	32,95	37,17	37,78	35,48	32,31	33,66	30,64	30,67
1987	30,34	31,58	34,74	37,04	41,12	37,68	37,74	38,89	39,73	.36,43	41,72	55,05
1988	57,29	62,43	69,52	79,69	80,30	80,17	80,93	79,02	86,39	87,77	86,07	77,13
1989	62,50	64,13	60,24	60,22	59,58	61,48	63,77	65,59	65,15	66,07	64,51	64,28
1990	60,04	59,49	62,82	63,45	63,60	62,55	56,29	54,83	59,32	60,31	61,31	60,41
1991	61,99	63,54	62,27	62,15	62,45	64,88	68,60	70,96	66,85	66,47	66,85	71,14
1992	78,50	77,84	78,69	73,99	69,86	65,79	65,80	65,54	67,67	69,18	68,59	65,97
1993	59,77	58,16	58,01	58,97	65,03	67,24	73,12	71,20	68,25	67,20	69,62	71,08
1994	69,65	72,96	73,65	107,45	117,81	115,84	109,35	108,05	111,13	116,27	119,73	125,49
1995	125,89	122,42	119,67	88,41	79,81	80,73	80,63	83,25	85,84	84,21	81,53	76,05
1996	78,11	77,49	79,34	80,83	82,93	82,86	81,20	81,93	79,32	79,59	80,38	79,76
1997	75,72	77,65	77,30	77,16	77,46	78,05	85,23	87,79	89,86	93,16	95,82	99,09
1998	101,62	99,25	97,18	93,57	91,37	90,55	85,35	81,43	80,43	76,64	72,77	69,73
1999	65,90	63,93	63,54	63,85	62,97	64,27	65,00	65,40	64,27	64,70	64,55	68,79
2000	68,88	69,75	67,90	63,82	62,67	58,62	56,21	53,17	48,96	44,44	43,76	39,03
2001	35,92	33,42	37,51	48,27	52,39	56,10	56,33	57,50	61,80	66,47	67,29	68,53
2002	73,16	73,08	65,11	52,72	46,22	42,60	41,28	40,24	37,05	33,45	31,77	29,75
2003	26,38	27,01	29,41	29,45	30,74	29,76	27,44	24,91	23,00	20,78	19,25	18,36
2004	16,22	14,28	11,83	10,18	8,88	8,93	9,57	10,04	9,00	9,86	9,79	9,32
2005	9,23	8,69	7,94	8,18	8,70	8,95	7,82	7,91	7,99	7,52	7,61	7,72
2006	7,93	8,15	8,16	8,83	9,86	10,12	11,69	10,26	10,55	9,98	9,86	9,65
2007	9,93	10,16	10,86	10,72	9,23	8,60	6,90	7,39	7,12	7,70	8,40	8,39

Kaynak : TÜİK

* 1983 - 1987 dönemi için 1978-79= 100, 1988-2004 dönemi için 1987=100, 1995-2004 dönemi için 1994=100 ve 2004 yılı sonrası için 2003= 100 bazlı endeks kullanılmıştır.

Tablo 24 - Tüketici Fiyatları Endeksi*

(12 Aylık Ortalamalara Göre Yüzde Değişim)

	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
1984	32,00	32,52	33,14	34,30	35,94	38,27	40,51	42,62	44,54	46,07	47,46	48,42
1985	49,74	51,36	53,10	53,52	53,15	51,20	49,47	47,81	46,71	45,97	45,36	44,96
1986	44,04	42,79	40,95	39,64	38,53	38,54	38,57	38,36	37,62	36,83	35,68	34,61
1987	33,75	33,18	33,26	33,59	34,34	34,46	34,54	34,87	35,50	35,72	36,67	38,86
1988	41,47	44,34	47,52	50,87	53,45	56,53	59,63	62,81	66,16	70,21	73,93	75,36
1989	77,43	76,97	75,57	73,55	71,55	69,95	68,66	67,76	66,46	65,24	64,00	63,27
1990	62,98	62,55	62,72	62,97	63,25	63,30	62,55	61,59	61,13	60,74	60,56	60,31
1991	60,50	60,88	60,90	60,87	60,86	61,16	62,19	63,50	64,11	64,60	65,05	65;97
1992	67,52	68,85	70,30	71,23	71,66	71,48	71,07	70,52	70,45	70,57	70,60	70,08
1993	68,42	66,71	65,02	63,80	63,56	63,79	64,59	65,19	65,35	65,30	65,55	66,09
1994	66,88	68,09	69,34	74,05	79,26	83,78	87,06	90,14	93,65	97,70	101,84	106,26
1995	111,14	115,53	119,44	117,01	112,51	108,91	106,29	104,37	102,54	100,16	97,21	93,63
1996	85,92	83,13	80,87	80,42	80,73	80,96	81,00	80,97	80,52	80,20	80,14	80,35
1997	79,98	79,88	79,63	79,28	78,86	78,54	79,09	79,83	80,92	82,31	83,88	85,73
1998	88,04	89,88	91,43	92,55	93,35	93,97	93,55	92,56	91,37	89,60	87,31	84,64
1999	81,53	78,54	75,81	73,48	71,33	69,52	68,17	67,13	66,06	65,29	64,75	64,87
2000	65,22	65,77	66,13	66,04	65,89	65,25	64,34	63,14	61,60	59,59	57,61	54,92
2001	52,00	48,91	46,54	45,63	45,25	45,49	45,88	46,53	47,83	49,84	51,92	54,40
2002	57,50	60,70	62,79	62,76	61,73	60,10	58,39	56,59	54,21	51,23	48,15	44,96
2003	41,29	37,95	35,46	33,76	32,65	31,73	30,71	29,55	28,43	27,37	26,29	25,30
2004	24,36	23,21	21,67	20,01	18,19	16,51	15,11	13,97	12,87	12,02	11,29	10,58
2005	8,50	8,44	8,40	8,42	8,53	8,69	8,68	8,64	8,63	8,47	8,31	8,18
2006	8,07	8,03	8,05	8,11	8,21	8,32	8,64	8,84	9,05	9,25	9,44	9,60
2007	9,76	9,92	10,15	10,30	10,24	10,11	9,70	9,46	9,17	8,98	8,86	8,76

Kaynak : TÜİK

* 1984 - 1988 dönemi için 1978-79= 100, 1989-1995 dönemi için 1987=100, 1996-2004 dönemi için 1994=100 ve 2004 yılı sonrası için 2003= 100 bazlı endeks kullanılmıştır.

Tablo 25 - Tüketici Fiyatları Endeksi*

(Bir önceki Yılın Aralık Ayına Göre Yüzde Değişim)

	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
1983	4,20	6,61	8,99	10,59	11,33	12,80	13,97	16,63	20,40	26,79	31,54	37,06
1984	3,45	5,03	8,28	15,03	20,61	28,43	29,61	32,84	35,59	41,50	46,95	49,68
1985	5,57	9,06	14,27	15,22	17,99	17,09	18,76	21,83	27,62	35,61	41,90	44,19
1986	3,20	4,99	6,36	6,77	8,79	11,39	13,48	14,47	17,10	25,70	28,56	30,67
1987	2,94	5,72	9,67	11,97	17,49	17,37	19,62	21,67	25,23	31,24	39,44	55,05
1988	16,19	20,53	27,21	35,14	39,82	41,07	43,32	46,74	55,43	64,11	72,87	77,13
1989	6,60	11,69	15,08	22,24	25,97	28,61	32,52	37,18	44,91	53,86	60,56	64,28
1990	3,84	8,43	14,06	21,63	25,44	27,25	26,08	29,29	40,53	50,14	57,66	60,41
1991	4,86	10,55	15,38	22,94	27,04	30,79	32,51	37,79	46,17	55,81	63,98	71,14
1992	9,37	14,88	20,47	24,99	26,09	26,71	28,38	33,28	43,21	54,03	61,55	65,97
1993	5,29	9,48	14,69	19,73	25,38	27,68	33,91	37,49	45,17	55,18	65,10	71,08
1994	4,41	10,68	16,42	45,18	59,63	61,08	63,87	67,20	79,17	96,17	112,05	125,49
1995	7,05	12,27	17,34	24,17	28,29	31,59	35,64	41,51	52,39	62,01	69,65	76,05
1996	8,31	13,19	19,53	27,55	33,31	36,69	39,61	46,24	55,22	65,28	73,83	79,76
1997	5,87	11,86	17,90	25,70	31,60	35,38	43,86	52,77	63,94	77,59	89,37	99,09
1998	7,22	11,95	16,77	22,22	26,50	29,57	33,92	39,22	48,57	57,56	64,33	69,73
1999	4,80	8,13	12,51	17,99	21,46	25,41	30,20	35,67	43,80	52,89	59,32	68,79
2000	4,86	8,74	11,91	14,52	17,06	17,85	20,50	23,11	26,90	30,83	35,69	39,03
2001	2,51	4,35	10,69	22,13	28,30	32,32	35,49	39,47	47,68	56,65	63,27	68,53
2002	5,32	7,17	8,44	10,67	11,31	11,96	13,57	16,06	20,09	24,04	27,65	29,75
2003	2,59	4,90	8,16	10,42	12,16	11,97	11,55	11,73	13,84	15,46	17,33	18,36
2004	0,74	1,29	2,19	2,79	3,18	3,05	3,28	3,87	4,85	7,18	8,83	9,32
2005	0,55	0,57	0,83	1,55	2,49	2,59	2,00	2,87	3,93	5,79	7,27	7,72
2006	0,75	0,97	1,25	2,60	4,53	4,88	5,76	5,30	6,65	8,01	9,40	9,65
2007	1,00	1,44	2,36	3,60	4,12	3,87	3,11	3,93	4,19	6,08	8,15	8,39

Kaynak : TÜİK

* 1983 - 1987 dönemi için 1978-79= 100, 1988-1994 dönemi için 1987=100, 1995-2004 dönemi için 1994=100 ve 2004 yılı sonrası için 2003= 100 bazlı endeks kullanılmıştır.

Tablo 26 - Gelir Vergisi Tarifeleri (2004 - 2008)

Ücret dışındaki gelirler için	6.000.000.000 liraya kadar			%20
	14.000.000.000 liranın	6.000.000.000 lirası için	1.200.000.000 lira, fazlası	% 25
	28.000.000.000 liranın	14.000.000.000 lirası için	3.200.000.000 lira, fazlası	% 30
	70.000.000.000 liranın	28.000.000.000 lirası için	7.400.000.000 lira, fazlası	% 35
	140.000.000.000 liranın	70.000.000.000 lirası için	22.100.000.000 lira, fazlası	% 40
	140.000.000.000 liradan fazlasının 140.000.000.000 lirası için 50.100.000.000 lira, fazlası oranında vergilendirilir.			% 45
2004				
Ücret gelirleri için	6.000.000.000 liraya kadar			%15
	14.000.000.000 liranın	6.000.000.000 lirası için	900.000.000 lira, fazlası	% 20
	28.000.000.000 liranın	14.000.000.000 lirası için	2.500.000.000 lira, fazlası	% 25
	70.000.000.000 liranın	28.000.000.000 lirası için	6.000.000.000 lira, fazlası	% 30
	140.000.000.000 liranın	70.000.000.000 lirası için	18.600.000.000 lira, fazlası	% 35
	140.000.000.000 liradan fazlasının 140.000.000.000 lirası için 43.100.000.000 lira, fazlası			%40

Ücret dışındaki gelirler için	6.600 YTL'ye kadar			% 20
	15.000 YTL'nin	6600 YTL'si için 1.320 YTL, fazlası		% 25
	30.000 YTL'nin	15.000 YTL'si için 3.420 YTL, fazlası		% 30
	78.000 YTL'nin	30.000 YTL'si için 7.920 YTL, fazlası		% 35
	78.000 YTL'den fazlasının 78.000 YTL'si için 24.750 YTL, fazlası oranında vergilendirilir.			% 40
2005				
Ücret gelirleri için	6.600 YTL'ye kadar			% 15
	15.000 YTL'nin	6.600 Lirası için	990 lira, fazlası	% 20
	30.000 YTL'nin	15.000 Lirası için	2.670 lira, fazlası	% 25
	78.000 YTL'nin	30.000 Lirası için	6.420 lira, fazlası	% 30
	78.000 YTL'den fazlasının 78.000 lirası için		20.820 lira, fazlası	% 35

2006 yılından itibaren ücretliler lehine olan ayrım kalktı.

2006	7.000 YTL'ye kadar			% 15
	18.000 YTL'nin	7.000 YTL'si için 1.050 YTL, fazlası		% 20
	40.000 YTL'nin	18.000 YTL'si için 3.250 YTL, fazlası		% 27
	40.000 YTL'den fazlasının 40.000 YTL'si için 9.190 YTL, fazlası oranında vergilendirilir.			% 35

2007	7.500 YTL'ye kadar			% 15
	19.000 YTL'nin	7.500 YTL'si için 1.125 YTL, fazlası		% 20
	43.000 YTL'nin	19.000 YTL'si için 3.425 YTL, fazlası		% 27
	43.000 YTL'den fazlasının 43.000 YTL'si için 9.905 YTL, fazlası oranında vergilendirilir.			% 35

2008	7.800 YTL'ye kadar			% 15
	19.800 YTL'nin	7.800 YTL'si için 1.170 YTL, fazlası		% 20
	44.700 YTL'nin	19.800 YTL'si için 3.570 YTL, fazlası		% 27
	44.700 YTL'den fazlasının 44.700 YTL'si için 10.293 YTL, fazlası oranında vergilendirilir.			% 35

Tablo 27 - Ücretlilerin Ödediği Gelir Vergisinin Genel Bütçe Vergi Gelirleri, Gelir Üzerinden Alınan Vergiler ve Toplam Gelir Vergisi İçindeki Payı (1988 - 2001)

Yıllar	Ücretlilerin Gelir Vergisi Tahakkuku 1	Toplam Vergi Gelirleri		Gelir Üzerinden Alınan Vergiler		Toplam Gelir Vergisi	
		Toplam Tahakkuk 2	Ücretlilerin Payı (%) (1/2)	Toplam Tahakkuk 3	Ücretlilerin Payı (%) (1/3)	Toplam Tahakkuk 4	Ücretlilerin Payı (%) (1/4)
1988	2.670.387	18.545.678	14,4	8.492.886	31,4	5.907.661	45,2
1989	6.278.691	65.010.656	17,9	17.183.399	36,5	12.360.977	50,8
1990	13.044.999	64.692.667	20,2	30.195.580	43,2	23.705.848	55,0
1991	25.474.487	115.272.528	22,1	55.017.001	46,3	45.225.179	56,3
1992	45.666.660	204.042.114	22,4	96.262.277	47,4	82.213.722	55,5
1993	81.776.692	379.856.752	21,5	176.046.396	46,5	149.414.340	54,7
1994	128.207.848	724.850.114 (1)	17,7	313.008.520 (1)	41,0	251.938.262	50,9
1994	128.207.848	803.354.649 (2)	16,0	338.527.194 (2)	37,9	251.938.262	50,9
1995	237.737.949	1.456.399.367	16,3	601.656.007	39,5	454.969.811	52,3
1996	466.647.950	2.953.712.929	15,8	1.174.322.774	39,7	908.203.387	51,4
1997	962.774.084	6.158.045.507	15,6	2.521.178.398	38,2	1.963.404.827	49,0
1998	1.712.521.060	11.883.042.450	14,4	5.388.840.945	31,8	4.327.562.743	39,6
1999	2.707.632.741	19.409.244.092	14,0	8.660.920.599	31,3	6.334.251.766	42,7
2000	3.742.338.229	33.331.482.269	11,2	13.254.620.703	28,2	8.239.203.909	45,4
2001	5.603.721.210	50.341.290.353	11,1	19.951.039.924	28,1	15.129.167.064	37,0

Kaynak : Maliye Bakanlığı

NOT : Ücret ve ücret sayılan ödemeler üzerinden tahakkuk edilen gelir vergisi tutarı, mahalli idarelere pay ayrılmadan önceki miktarı gösterdiğinden, aynı bazda mukayese yapılabilmesi amacıyla, toplam vergi gelirleri, gelir üzerinden alınan vergiler, toplam gelir vergisi tahakkuku da brüt (mahalli idare pay ve fonlar ayrılmadan önceki tutar) olarak dikkate alınmıştır.

(1) EDV, NAV, EMTV hariç

(2) EDV, NAV, EMTV dahil

* Gelirler Genel Müdürlüğü - Gelir İdaresi Başkanlığı bu tabloyu 2001 yılından sonra yayınlamamıştır.

Tablo 28 - OECD Üyesi Ülkelerde Vergi Yükü

	1975	1985	1990	1995	2000	2002	2003	2004(*)
Kanada	31,9	32,5	39,5	35,6	35,6	34,0	33,8	33,0
Meksika		17,0	17,3	16,7	18,5	18,1	19,0	18,5
ABD	25,6	25,6	27,3	27,9	29,9	26,3	25,6	25,4
Avustralya	26,5	29,1	29,3	29,8	32,1	31,4	31,6	-
Japonya	20,9	27,4	29,1	26,7	26,5	25,8	25,3	-
Kore	15,1	16,4	18,9	19,4	23,6	24,4	25,3	24,6
Yeni Zellanda	28,5	31,3	37,7	36,9	33,9	35,0	34,9	35,4
Avusturya	36,7	40,9	39,6	41,1	42,6	43,6	43,1	42,9
Belçika	40,6	45,6	43,2	44,8	45,7	46,2	45,4	45,6
Çek Cum.				37,5	36,0	37,0	37,7	37,6
Danimarka	40,0	47,4	47,7	49,5	50,1	48,7	48,3	49,6
Finlandiya	36,8	40,2	44,3	46,0	48,0	45,8	44,8	44,3
Fransa	35,5	42,4	42,2	42,9	44,4	43,4	43,4	43,7
Almanya	35,3	37,2	35,7	37,2	37,2	35,4	35,5	34,6
Yunanistan	21,8	28,6	29,3	32,4	38,2	37,1	35,7	-
Macaristan				42,4	39,0	38,8	38,5	37,7
İzlanda	29,8	28,7	31,8	32,1	39,4	38,5	39,8	41,9
İrlanda	29,1	35,0	33,5	32,8	32,2	28,7	29,7	30,2
İtalya	26,1	34,4	38,9	41,2	43,2	42,5	43,1	42,2
Lüksemburg	37,5	45,1	40,8	42,3	40,6	41,3	41,3	40,6
Hollanda	41,3	42,8	42,9	41,9	41,2	39,2	38,8	39,3
Norveç	39,3	43,0	41,5	41,1	43,2	43,8	43,4	44,9
Polonya				37,0	32,5	34,7	34,2	-
Portekiz	20,8	26,6	29,2	33,6	36,4	36,5	37,1	-
Slovak Cum.					34,3	33,0	31,1	30,8
İspanya	18,2	26,9	32,1	31,8	34,8	34,8	34,9	35,1
İsveç	42,0	48,2	53,2	48,5	53,9	50,1	50,6	50,7
İsviçre	27,4	26,1	26,0	27,8	30,5	30,1	29,5	29,4
Türkiye	16,0	15,4	20,0	22,6	32,3	31,1	32,8	36,1
İngiltere	35,3	37,7	36,5	35,1	37,5	35,6	35,6	
OECD Ort.	30,3	33,5	34,8	35,7	37,1	36,4	36,3	
OECD Amerika Ort.	28,8	25,0	26,8	26,7	28,0	26,1	26,1	25,6
OECD Pasifik Ort.	22,7	26,0	28,7	28,2	29,0	29,1	29,3	
OECD Avrupa Ort.	32,1	36,4	37,3	38,3	39,7	39,0	38,9	
ABD Ort.	33,1	38,6	39,3	39,9	40,4	39,6	39,4	

Kaynak : TİSK, OECD

NOT : Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya Ge, Parafiskal Gelirler Dahil

(*) Geçici

Tablo 29 - Asgari Geçim İndirimi ve Vergi İadesinin Karşılaştırılması

Ortalama Brüt Ücret	Net Ücret	Gelir Vergisi Matrahı (Yıllık)	Vergi İadesi (Yıllık)	Asgari Geçim İndirimi (Bekar)	Asgari Geçim İndirimi (Evli çocuk yok)	Asgari Geçim İndirimi (Evli tek çocuklu)	Asgari Geçim İndirimi (Evli iki çocuklu)	Asgari Geçim İndirimi (Evli dört çocuklu)
608	435	6.202	440	547	657	739	821	930
1.066	750	10.877	681	547	657	739	821	930
1.437	1.000	14.661	832	547	657	739	821	930
1.808	1.250	18.444	984	547	657	739	821	930
2.210	1.500	22.540	1.148	547	657	739	821	930
2.617	1.750	26.690	1.314	547	657	739	821	930
3.026	2.000	30.839	1.480	547	657	739	821	930
3.816	2.500	39.137	1.811	547	657	739	821	930
4.557	3.000	47.947	2.164	547	657	739	821	930
5.334	3.500	57.291	2.538	547	657	739	821	930
6.110	4.000	66.608	2.910	547	657	739	821	930
7.663	5.000	85.241	3.656	547	657	739	821	930

NOT: Vergi iadesi hesaplaması, 2007 yılı için belirlenen tarifenin, yüzde 7,2 (yeniden değerleme oranına göre) artırılması şeklinde hesaplanmıştır.

Kaynak : Şükrü Kızılot

Tablo 30 - Sosyal Güvenlik Prim Oranları (Yüzde)

Sigorta Kolu	İşçi Payı	İşveren Payı	Toplam	Devlet Payı
İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası	-	1,5 - 7	1,5 - 7	-
Analık Sigortası	-	1	1	-
Hastalık Sigortası	5	6	11	-
Hastalık Sigortası (Aday Çırak ve Öğrenciler İçin)	2	2	4	-
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası	9	11	20	-
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası (Yeraltı Maden İşyerlerinde Çalışanlar İçin)	9	13	22	-
Sosyal Güvenlik Destek Primi	7,5	22,5	30	-
İşsizlik Sigortası	1	2	4	1

* Haziran 2000 tarihinden 01.01.2002 tarihine kadar işsizlik sigortası primi üç kesim için de birer puan daha yüksektir.

Tablo 31 - Sosyal Sigortalar Primine Esas Aylık Taban ve Tavan Ücretler (TL/YTL)

Dönemler	Taban Ücret	Tavan Ücret
01.08.2000-31.03.2001	150.000.000	600.000.000
01.04.2001-31.03.2002	210.000.000	1.050.000.000
01.04.2002-30.06.2002	227.872.000	1.389.360.000
01.07.2002-31.03.2003	327.583.290	1.637.916.450
01.04.2003-30.06.2003	393.099.960	1.965.499.800
01.07.2003-31.12.2003	458.015.820	2.290.079.100
01.01.2004-30.06.2004	549.630.000	2.748.150.000
01.07.2004-31.12.2004	444.150.000	2.886.975.000
01.01.2005-31.12.2005	488.70	3.176.70
01.01.2006-31.12.2006	531.00	3.451.50
01.01.2007-30.06.2007	562.50	3.656.40
01.07.2007-31.12.2007	585.00	3.802.50
01.01.2008-30.06.2008	608.40	3.954.60

Tablo 32 - SSK Emekli Aylığı Düzeyleri ve Prime Esas Alt ve Üst Kazanç Sınırları

Yıllar	Emekli Aylığı (YTL)		Dönemler	Prime Esas Kazanç	
	Asgari Emekli Aylığı	Azami Emekli Aylığı		Alt Sınır	Üst Sınır
2000 Ocak-Haziran	89,0	168,6	01.01.2000-31.03.2000	120,0	360,0
Temmuz-Aralık	119,1	214,2	01.04.2000-31.07.2000	150,0	450,0
2001 Ocak-Haziran	121,9	250,9	01.08.2000-31.03.2001	150,0	600,0
Temmuz-Aralık	196,0	414,6	01.04.2001-31.03.2002	210,0	1.050,0
2002 Ocak-Haziran	202,2	469,3	01.04.2002-30.08.2002	277,9	1.389,4
Temmuz-Aralık	257,1	525,5	01.07.2002-31.03.2003	327,6	1.637,9
2003 Ocak-Haziran	332,1	715,5	01.04.2003-30.06.2003	393,1	1.965,5
Temmuz-Aralık	332,1	712,9	01.07.2003-31.12.2003	458,0	2.290,1
2004 Ocak-Haziran	364,8	771,2	01.01.2004-30.06.2004	549,6	2.748,2
Temmuz-Aralık	400,8	989,1	01.07.2004-31.12.2004	444,2	2.887,0
2005 Ocak-Haziran	424,6	1.183,6	01.01.2005-31.12.2005	488,7	3.176,7
Temmuz-Aralık	449,8	1.177,7			
2006 Ocak-Haziran	481,5	1.303,3	01.01.2006-31.12.2006	531,00	3451,50
Temmuz-Aralık	495,8	1.391,7			
2007 Ocak-Haziran	527,2	1.479,9	01.01.2007-01.07.2007	562,50	3.656;25
Temmuz-Aralık			01.07.2007-31.12.2007	585,00	3.802,50

Tablo 33 - 2006 Yılı Eylül Ayı Prim ve Hizmet Belgesine Göre İşyeri ve Zorunlu Sigortalı Sayılarının, İşyerlerinde Çalışan Sigortalı Gruplarına Göre Dağılımı

Sigortalı Grupları	İşyeri Sayısı	Zorunlu Sigortalı Sayısı
1	395.256	395.256
2 - 3	289.967	682.038
4 - 9	212.769	1.211.144
10 - 20	74.853	1.026.036
21 - 29	21.110	517.460
30 - 39	13.582	462.398
40 - 49	9.080	400.493
50 - 59	3.385	182.830
60 - 69	2.351	151.009
70 - 79	1.946	144.521
80 - 89	1.467	123.772
90 - 99	1.253	118.115
100 - 149	3.726	451.662
150 - 199	1.870	321.463
200 - 249	1.047	232.247
250 - 299	700	191.249
300 - 349	429	137.954
350 - 399	309	115.088
400 - 449	235	99.138
450 - 499	157	74.229
500 - 549	121	63.411
550 - 599	125	71.427
600 - 649	91	56.818
650 - 699	74	49.980
700 - 749	53	38.490
750 - 799	35	27.196
800 - 849	34	28.101
850 - 899	36	31.414
900 - 949	28	25.921
950 - 1.000	32	31.195
1.001 +	207	356.587
Toplam	**1.036.328**	**7.818.642**

Tablo 34 - Dönemler İtibariyle Aylık Asgari Ücretler (TL/YTL)

Dönemler	16 Yaşından Büyükler İçin	16 Yaşından Küçükler İçin
01.08.2001-31.12.2001	167.940.800	142.940.000
01.01.2002-30.06.2002	222.000.750	188.700.750
01.07.2002-31.12.2002	250.875.000	213.210.000
01.01.2003-31.12.2003	306.000.000	256.500.000
01.01.2004-30.06.2004	423.000.000	360.000.000
01.07.2004-31.12.2004	444.150.000	378.000.000
01.01.2005-31.12.2005	488.70	415.80
01.01.2006-31.12.2006	531.00	450.00
01.01.2007-30.06.2007	562.50	476.70
01.07.2007-31.12.2007	585.00	491.40
01.01.2008-30.06.2008	608.40	515.40

Tablo 35 - Çıraklar İçin Dönemler İtibariyle Aylık Asgari Ücretler (TL/YTL)

Dönemler	16 Yaşından Büyükler İçin	16 Yaşından Küçükler İçin
01.07.2002-31.12.2002	75.262.500	63.963.000
01.01.2003-31.12.2003	91.800.000	76.950.000
01.01.2004-30.06.2004	126.900.000	108.000.000
01.07.2004-31.12.2004	133.245.000	113.400.000
01.01.2005-31.12.2005	146.61	124.74
01.01.2006-31.12.2006	159.30	135.00
01.01.2007-30.06.2007	168.75	143.01
01.07.2007-31.12.2007	175.50	147.42
01.01.2008-30.06.2008	185.52	154.62

Tablo 36 - Asgari Ücret

	Ocak'2005	Ocak'2006	Ocak'2007	Temmuz'2007	Ocak'2008	Temmuz'2008
Brüt Aylık Asgari Ücret	**488,70**	**531,00**	**562,50**	**585,00**	**608,40**	**638,70**
SSK Primi	68,42	74,34	78,75	81,90	85,18	89,42
Gelir Ergisi	62,31	67,70	71,72	74,59	77,57	81,43
Damga Vergisi	2,93	3,19	3,38	3,51	3,65	3,83
İşsizlik Sigortası	4,89	5,31	5,63	5,85	6,08	6,39
Kesintiler Toplamı	138,55	150,54	159,47	165,85	172,48	181,07
Net Aylık Asgari Ücret	**350,15**	**380,46**	**403,03**	**419,15**	**435,92**	**457,63**
Asgari Geçim İndirimi	-	-	-	-	**45,63**	**45,63**
Toplam					**481,55**	**503,26**

İşveren Maliyeti						
SSK işveren primi	95,30	103,55	109,69	114,08	118,64	124,55
İşsizlik sigortasi işveren primi	9,77	10,62	11,25	11,70	12,17	12,77
İşgücü Maliyeti	**593,77**	**645,17**	**683,44**	**710,78**	**739,21**	**776,02**

Kaynak : TÜRK-İŞ

Tablo 37 - AB'ne Yeni Üye ve Aday Ülkelerde Ulusal Düzeyde Uygulanan Asgari Ücret Sistemleri (Ocak 2003 İtibariyle)

	BULGARİSTAN	ÇEK CUMH.	ESTONYA	MACARİSTAN	LİTVANYA	LETONYA	MALTA	POLONYA	ROMANYA	SLOVENYA	SLOVAKYA	TÜRKİYE
Mevcut Sistemin Başlangıç Tarihi	1990	1991	1991	1988	1991	1991	1974	2003	1990	1995	1991	1974 (*)
Kapsam	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Yaş sınırlaması olmaksızın tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	16 + yaş Tüm çalışanlar	16 + yaş Tüm çalışanlar
Tespit Yöntemi	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine ve bütçe kısıtlamaları dikkate alınarak hükümet tarafından	Sosyal taraflarla müzakereden sonra hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Hükümet tarafından	Sosyal taraflarla müzakereden sonra hükümet tarafından	Sosyal taraflara danışıldıktan sonra hükümet tarafından	Sosyal taraflarla müzakereden sonra hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan Asgari Ücret Tespit Komsiyonu tarafından
Güncelleme Yöntemi	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine ve bütçe kısıtlamaları dikkate alınarak hükümet tarafından	Genellikle yılda bir defa hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Sorumlu kuruluşların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Otomatik endeksleme	2003'ten itibaren endeksleme, enflasyon oranına göre yılda 2 defa yapılabilir	Sosyal taraflara danışıldıktan sonra hükümet tarafından	Genellikle yılda iki defa düzenli olarak	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından yıllık güncelleme	Genellikle yılda bir defa (en az 2 yılda bir defa)
Ücret Türü	Aylık/Saatlik	Aylık/Saatlik	Aylık/Saatlik	Aylık	Aylık/Saatlik	Aylık/Saatlik	Aylık	Aylık	Aylık	Aylık	Aylık/Saatlik	Aylık/Günlük/ Saatlik
Mevcut Düzey (Euro/Ay)	56	199	138	212	125	106	535	201	73	451	118	189
SGS'na (**) Göre (Euro/Ay)	139	389	264	384	252	239	752	351	194	668	265	378

Kaynak : TİSK, Eurostat

(*) Bu tarihten önce asgari ücret, mahalli olarak belirlenmekteydi.

(**) SGS : Satınalma Gücü Standardı

Tablo 38 - Dört Kişilik Ailenin Yıllık Ortalama Zorunlu Gıda Harcaması (Açlık Sınırı) ve Yoksulluk Sınırı (YTL/AY)

Yıllık	Açlık Sınırı	Yoksulluk Sınırı
1996	18,90	57,43
1997	35,20	106,99
1998	66,61	202,47
1999	102,01	310,07
2000	151,12	459,33
2001	227,37	691,11
2002	337,30	1.025,22
2003	442,95	1.346,35
2004	483,04	1.468,21
2005	527,20	1.717,21
2006	575,79	1.875,54
2007	642,10	2.091,52

Kaynak : TÜRK-İŞ

(*) 1996 - 2004 döneminde gıda harcamalarının toplam harcamalar içindeki payı yüzde 32,9; 2005 yılından itibaren yüzde 30,70 oranındadır.

Tablo 37 - AB'ne Yeni Üye ve Aday Ülkelerde Ulusal Düzeyde Uygulanan Asgari Ücret Sistemleri (Ocak 2003 İtibariyle)

	BULGARİSTAN	ÇEK CUMH.	ESTONYA	MACARİSTAN	LİTVANYA	LETONYA	MALTA	POLONYA	ROMANYA	SLOVENYA	SLOVAKYA	TÜRKİYE
Mevcut Sistemin Başlangıç Tarihi	1990	1991	1991	1988	1991	1991	1974	2003	1990	1995	1991	1974 (*)
Kapsam	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	Yaş sınırlaması olmaksızın tüm çalışanlar	Tüm çalışanlar	16 + yaş Tüm çalışanlar	16 + yaş Tüm çalışanlar
Tespit Yöntemi	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine ve bütçe kısıtlamaları dikkate alınarak hükümet tarafından	Sosyal taraflarla müzakereden sonra hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Hükümet tarafından	Sosyal taraflarla müzakereden sonra hükümet tarafından	Sosyal taraflara danışıldıktan sonra hükümet tarafından	Sosyal taraflarla müzakereden sonra hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan Asgari Ücret Tespit Komsiyonu tarafından
Güncelleme Yöntemi	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine ve bütçe kısıtlamaları dikkate alınarak hükümet tarafından	Genellikle yılda bir defa hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Sorumlu kuruluşların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından	Otomatik endeksleme	2003'ten itibaren endeksleme, enflasyon oranına göre yılda 2 defa yapılabilir	Sosyal taraflara danışıldıktan sonra hükümet tarafından	Genellikle yılda iki defa düzenli olarak	Sosyal tarafların tavsiyesi üzerine hükümet tarafından yıllık güncelleme	Genellikle yılda bir defa (en az 2 yılda bir defa)
Ücret Türü	Aylık/Saatlik	Aylık/Saatlik	Aylık/Saatlik	Aylık	Aylık/Saatlik	Aylık/Saatlik	Aylık	Aylık	Aylık	Aylık	Aylık/Saatlik	Aylık/Günlük/ Saatlik
Mevcut Düzey (Euro/Ay)	56	199	138	212	125	106	535	201	73	451	118	189
SGS'na (**) Göre (Euro/Ay)	139	389	264	384	252	239	752	351	194	668	265	378

Kaynak : TİSK, Eurostat

(*) Bu tarihten önce asgari ücret, mahalli olarak belirlenmekteydi.

(**) SGS : Satınalma Gücü Standardı

Tablo 38 - Dört Kişilik Ailenin Yıllık Ortalama Zorunlu Gıda Harcaması (Açlık Sınırı) ve Yoksulluk Sınırı (YTL/AY)

Yıllık	Açlık Sınırı	Yoksulluk Sınırı
1996	18,90	57,43
1997	35,20	106,99
1998	66,61	202,47
1999	102,01	310,07
2000	151,12	459,33
2001	227,37	691,11
2002	337,30	1.025,22
2003	442,95	1.346,35
2004	483,04	1.468,21
2005	527,20	1.717,21
2006	575,79	1.875,54
2007	642,10	2.091,52

Kaynak : TÜRK-İŞ

(*) 1996 - 2004 döneminde gıda harcamalarının toplam harcamalar içindeki payı yüzde 32,9; 2005 yılından itibaren yüzde 30,70 oranındadır.

Tablo 39 - Tisk Kapsamında Ücret ve İşgücü Maliyeti Seviyeleri (Ocak 2008)

İŞKOLU - SENDİKA	ORTALAMA BRÜT KÖK ÜCRET (YTL/AY)	ORTALAMA BRÜT GİYDİRİLMİŞ ÜCRET (YTL/AY)	ORTALAMA NET GİYDİRİLMİŞ ÜCRET (YTL/AY)	ORTALAMA İŞGÜCÜ MALİYETİ (YTL/AY)
AĞAÇ	1.090	1.549	1.102	1.965
CAM (1)	1.483	3.168	2.332	4.271
ÇİMENTO	1.006	2.062	1.405	2.578
DERİ (2) (3)	972	1.821	1.341	2.180
GIDA (2)	907	1.653	1.222	2.276
İLAÇ	2.151	3.611	2.564	4.541
İNŞAAT (2)	890	1.409	1.010	1.737
KAĞIT	1.254	1.833	1.306	2.215
KAMU-İŞ (6)	1.586	2.834	2.062	3.617
KİMYA	1.407	2.553	1.806	3.228
METAL (3)	1.024	1.921	1.490	2.312
MİKSEN (5)	1.492	2.958	2.119	3.663
ŞEKER (2) (3) (4)	2.040	2.985	2.185	3.521
TEKSTİL (3)	854	1.302	975	1.574
TOPRAK (2)	967	1.419	1.126	2.095
TURİZM (2)	1.092	2.157	1.574	2.814
TÜHİS (6)	1.691	2.729	2.077	3.486
AĞIRLIKLI ORTALAMA	**1.480**	**2.521**	**1.877**	**3.183**

Kaynak : TİSK

(1) 01.01.2008-31.12.2009 yürürlük süreli grup TİS görüşmeleri devam ettiğinden, sözleşme öncesi ortalama ücretler esas alınmıştır.

(2) Fazla çalışmaya ilişkin ödemeler, giydirilmiş ücrete ve işgücü maliyetine dahil değildir.

(3) Kıdem ve ihbar tazminatları, işgücü maliyetine dahil değildir.

(4) Harcırahlar işgücü maliyetine dahil değildir.

(5) Yerel yönetimler

(6) Kamu kesimi

Ortalama Brüt Kök Ücret: Ayda 225 saat üzerinden hesaplanan ücret olup buna hafta tatili, genel tatil, yıllık izin ücretleri ile diğer izinler için yapılan ödemeler dahildir.

Ortalama Brüt Giydirilmiş Ücret: Ortalama Brüt Kök Ücret ve işçiye yapılan ikramiye, prim, yakacak, çeşitli sosyal yardımlar gibi nakdi ve ayni diğer tüm ödemelerin, fazla çalışma ücretleri dahil, toplamıdır (işçinin doğrudan yararlanmadığı SSK primi işveren payı, İşsizlik Sigortası Primi işveren payı gibi maliyet unsurları hariçtir.)

Ortalama Net Giydirilmiş Ücret: Ortalama Brüt Giydirilmiş Ücret - (eksi) işçiden yapılan kanuni kesintiler (SSK primi işçi payı, İşsizlik Sigortası Primi işçi payı, Gelir Vergisi, Damga Vergisi)

Ortalama İşgücü Maliyeti: Ortalama Brüt Giydirilmiş Ücret + (artı) Diğer Giderler (SSK primi işveren payı, İşsizlik Sigortası Primi işveren payı, işçi sağlığı ve iş güvenliği, kreş, spor, eğitim, harcırah giderleri, kıdem ve ihbar tazminatları, geçersiz fesih tazminatı, geçersiz fesih nedeniyle ödenen ücretler ve diğer haklar ile işgücü maliyetinin diğer unsurları.)

EK 4 - ÜCRET VE ÜCRET MALİYETİNİN YAPISI (KAMU-İŞ'İN YAKLAŞIMI)

(i) Esas Ücret:

İşçilere ödenen 365 günlük çıplak ücret tutarını belirtmektedir.

(ii) Bağlı Ödeme:

Esas ücretle doğru orantılı olarak artan veya azalan "İlave Tediye-İkramiye", "Fazla Mesai", "Prim" vb. gibi ödemeleri kapsamaktadır.

(iii) Ücret Benzeri Ödemeler:

Esas ücret dışında maktu olarak belirlenen ve yapılan işin riskinden veya işçinin niteliğinden kaynaklanan ödemelerdir.

Maktu olarak tespit edilen vardiya zammı, iş riski zammı, yol primi, harcırah, olağanüstü hal tazminatı, ek ödeme vb. gibi ödemeler bu başlık altında toplanmıştır.

(iv) Sosyal Yardımlar:

İşçinin, refah düzeyini artırmak amacıyla yapılan yemek, taşıma, çocuk-aile yardımı, yakacak yardımı, elbise yardımı vb. gibi ayni ve nakdi yardımları kapsamaktadır.

(v) Giydirilmiş Ücret:

İşçi açısından ücret geliri olarak tarif edilen giydirilmiş ücret, yukarıda zikredilen bütün ödemelerin toplamını ifade etmektedir.

(vi) Ücret Maliyeti :

işçilik ile ilgili her türlü ödemeler toplamı olarak tarif edebileceğimiz ücret maliyeti; işçilere ödenen giydirilmiş ücret toplamı; tasarrufu teşvik işveren payı; konut edindirme yardımı, kıdem-ihbar tazminatları ve SSK primi işveren payı toplamından oluşmaktadır.

(vii) Net Ücret:

İşçi tarafından harcanabilir gelir olarak adlandırılabilen Net Ücret; Giydirilmiş Ücretten, Gelir ve Damga Vergisi, SSK Primi işçi payı kesildikten sonra ele geçen net tutarı ifade etmektedir.

Tablo 40 - Çıplak Ücret, Giyinik Ücret ve İşgücü Maliyetini Oluşturan Unsurlar

(Kamu İşverenleri Sendikalarınca Kullanılan)

ÇIPLAK ÜCRET	GİYİNİK ÜCRET	İŞGÜCÜ MALİYETİ
1. YEVMİYE 2. KIDEM ZAMMI 3. KIDEM TERFİ ZAMMI 4. KADEME'TERFI ZAMMI 5. HİZMET ZAMMI 6. SINIF ZAMMI 7. İŞ TAZMİNATI 8. UÇUŞ TAZMİNATI	1. İLAVE TEDİYE VE İKRAMİYE 2. FAZLA ÇALIŞMA, ULUSAL BAYRAM VE TATIL GÜNLERINDE ÇALIŞMA 3. SOSYAL YARDIM VE AİLE YARDIMI 4. YEMEK YARDIMI 5. TAŞIMA YARDIMI 8. GİYİM YARDIMI 7. GECE ZAMMI VE VARDIYA ZAMMI 8. KIDEMLİ İŞÇİLİĞİ TEŞVİK 9. SÜT VE YOĞURT - GIDA YARDIMI 10. TEMİZLİK YARDIMI 11. MAMÜLLERDEN YARARLANMA 12. KASA VE MALİ SORUML.TAZMİNATI 13. DEVAM TEŞVİK PRİMİ 14. İSTİHSAL PRİMİ 15. YIPRANMA PRİMİ 16. İŞ RİSKİ TAZMİNATI 17. ARAZİ TAZMİNATI 18. TONGACI - DİKİCİ PRİMİ 19. SATIŞ PRİMİ 20. YOL PRİMİ 21. MÜKELLEF İŞÇİ TAZMİNATI 22. SAĞLIK VE AĞIR İŞLER TAZMİNATI 23. MESLEK TAZMİNATI 24. POSTABAŞI, USTABAŞI PRİMİ 25. GÖREV TAZMİNATI 26. SANAT RİSKİ ZAMMI 27. SORUMLULUK TAZMİNATI 28. MADEN TAZMİNATI 29. İHTİSAS ZAMMI 30. ZIRHLI ARAÇ TAZMINATI 31. YABANCI DİL PRİMİ 32. NÖBET VE İCAPCILIK PRİMİ 33. TAHSİL PRİMİ 34. BAKIM PRİMİ 35. MAHRUMİYET TAZMİNATI 38. PATLAYICI MADDE PRİMİ 37. TAHMİL TAHLİYE PRİMİ 38. ATÖLYE PRİMİ 39. GEMİ ADAMI PRİMİ VE TAZMİNATLARI 40. ÜST GÖREV TEŞVİK PRİMİ 41. TEKNİK PERSONEL PRİMİ 42. BİLGİSAYAR PRİMİ 43. VERİMLİLİK PRİMİ 44. GAYRİ MÜSAİT İŞLER TAZMİNATI 45. BASIMEVİ TAZMİNATI 46. YANGINLA MÜCADELE PRİMİ 47. KAR MÜCADELE ZAMMI 48. HAYVANCILIK İŞLERİNDE ÇALIŞMAYI TEŞVİK PRİMİ 49. GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ VE DİNLENMEYE TABİ OLMAYANLARA VERİLECEK PRİMLER 50. ÖĞRETMENLİK ZAMMI 61. MASKE TAZMİNATI 52. ZEHİR VE TEHLİKELİ İŞLER PRİMİ 53. YOL TAKIM İŞÇİLİĞİ TAZMİNATI 54. GÖZLÜK YARDIMI 55. SAĞLIK YARDIM SANDIĞI 56. ÖZEL SİGORTA YARDIMI 57. TATİL TAZMİNATI 58. AYDINLATMA YARDIMI 59. KİRA YARDIMI 60. KREŞ YARDIMI 61. JÜBİLE HEDİYESİ 62. YAKACAK YARDIMI 63. YEMEĞİ İŞBAŞINDA YİYENLERE YAPILAN ÖDEME 64. EĞİTİM YARDIMI 65. SOSYAL TESİSLERDE ÇALIŞMA ÜCRETİ 66. TELEFON YARDIMI 67. HARCIRAHLAR 68. GÖREV DIŞI İŞLER TAZMİNATI	1. SSK İŞVEREN PRİMLERİ 2. TASARRUF TEŞVİK İŞVEREN PAYI 3. KONUT EDİNDİRME YARDIMI 4. ÇIRAKLIK VE MESL. EĞİT. FONU (ÖZEL SEKTÖR) 5. EVLENME YARDIMI 6. DOĞUM YARDIMI 7. ÖLÜM YARDIMI 8. HASTALIK YARDIMI 9. ANALIK YARDIMI 10. DOĞAL AFET YARDIMI 11. SPOR YARDIMI 12. BURS 13. VAKIF YARDIMI 14. SOSYAL TESİSLERDEN YARARLANMA 15. ASKERLİK YARDIMI 16. MALÜLİYET YARDIMI 17. MORAL EĞİTİMİ 18. BULUŞ VE TALTİF 19. İŞ KAZASI TAZMINATI

EK 5 - ÜCRETLERİN HESAPLANMASI (TÜİK'İN YAKLAŞIMI)

MAAŞ VE ÜCRETLER (1+2)

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. tazminatlar.

BRÜT KAZANÇLAR (Giydirilmiş Ücretler) (1+2+3+4+5)

Maaş ve Ücretler (1+2)

3. İkramiyeler
4. Primler

} (Ücret niteliğindeki diğer ödemeler hariç).

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,

5.8. Kültür yardımı,

5.9. Bayram harçlığı,

5.10. İzin harçlığı,

5.11. Diğer sosyal yardımlar.

İŞGÜCÜ MALİYETİ (1+2+3+4+5+6+ ..... + 14)

Brüt Kazançlar (1+2+3+4+5).

6. SSK işveren primi

7. Kıdem tazminatı,

8. İhbar tazminatı,

9. Çıraklık ve Meslek Eğitim Fonu

10. Lokal, kantin, sinema gideri,

11. Spor gideri,

12. Dinlenme kamplarına yapılan harcama,

13. Personel dernek ve vakıflarına yardım,

14. Diğer giderler.

Tablo 41 - Toplu Sözleşme Kapsamındaki Kamu Kesimi Net İşçi Ücretinin Hesaplanması (BİN TL/AY)

	BRÜT ÇIPLAK ÜCRET	BRÜT GİYİNİK ÜCRET	İŞGÜCÜ MALİYETİ	SSK İŞÇİ PAYI		SSK İŞVEREN PAYI		İŞÇİ TAS.KES. İŞSİZLİK SİG. İŞÇİ KES.		İŞV.TAS.KES. İŞSİZLİK SİG. İŞV. KES.		ÖZEL İND.	GELİR VERGİSİ			DAMGA RESMİ VERGİSİ		VERGİ TOP.	V.TOP.+ SSK İŞÇİ P.+ İŞÇİ TAS. K.	NET ELE GEÇEN	NET ELE GEÇ./İŞG. MAL. (%)	NET ELE GEÇ./GİY. ÜCRET (%)
YILLAR	(1)	(2)	(3)	%	MİKTAR (4)	%	MİKTAR (5)	%	MİKTAR (6)	%	MİKTAR (7)	(8)	%	MİKTAR (9)	MİKTAR (10)	BİNDE	MİKTAR (11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
1989	417	825	1.023	14.0	64	21.0	96	3.5	16	5.3	24	18	26.6	727	193	4.0	3	196	276	549	53.1	66.5
1990	846	1.608	2.026	14.0	130	21.0	195	4.0	37	6.0	56	36	28.0	1.405	393	4.0	6	399	566	1.042	51.4	64.8
1991	2.120	4.005	4.920	14.0	327	21.0	490	4.0	93	6.0	140	54	30.8	3.532	1.088	4.0	14	1.102	1.522	2.483	50.5	62.0
1992	3.969	7.215	8.737	14.0	546	21.0	819	4.0	175	6.0	262	90	31.1	6.404	1.992	4.0	26	2.018	2.739	4.476	51.2	62.0
1993	7.218	12.888	15.610	14.0	758	21.0	1.136	4.0	318	6.0	476	150	32.0	11.662	3.732	4.0	47	3.779	4.855	8.033	51.5	62.3
1994	14.715	25.188	30.589	14.0	996	21.0	1.494	2.0	324	3.0	486	600	31.0	23.268	7.213	4.0	93	7.306	8.626	16.562	54.1	65.8
1995	23.596	38.391	44.579	14.0	1.279	21.0	1.918	2.0	519	3.0	779	900	27.6	35.693	9.851	4.8	171	10.022	11.820	26.571	59.6	69.2
1996	32.605	53.115	61.591	14.0	3.246	21.0	4.869	2.0	717	3.0	1.076	1.800	27.4	47.352	12.974	4.8	227	13.201	17.164	35.951	58.4	67.7
1997	69.701	120.918	145.102	14.0	7.361	21.0	11.042	2.0	1.533	3.0	2.300	3.150	29.3	108.874	31.900	4.8	523	32.423	41.317	79.601	54.9	65.8
1998	126.530	213.017	250.756	14.0	14.677	21.0	22.015	2.0	2.860	3.0	4.289	9.450	26.6	186.030	49.484	4.8	1.022	50.506	68.043	144.974	57.8	68.1
1999	255.318	442.978	522.535	14.0	23.263	21.0	34.894	2.0	5.821	3.0	8.732	15.000	18.0	398.894	71.801	4.8-6.0	2.348	74.149	103.233	339.745	65.0	76.7
2000	458.701	785.655	955.607	14.0	68.600	21.0	102.900	2.0	12.331	3.0	14.510	18.750	20.0	685.974	137.195	6.0	4.714	141.909	222.840	562.815	58.9	71.6
2001	651.504	1.107.557	1.373.371	14.0	121.763	21.0	182.645	2.0	17.395	3.0	26.092	21.900	20.4	946.499	193.086	6.0	6.645	199.731	338.889	768.668	56.0	69.4
2002	862.738	1.466.130	1.773.210	14.0	178.276	21.0	267.414	1.0	12.734	2.0	25.468	30.000	20.5	1.245.120	255.250	6.0	7.471	262.721	453.731	1.012.399	57.1	69.1
2003	1.094.863	1.861.267	2.252.133	14.0	226.242	21.0	339.364	1.0	16.160	2.0	32.320	45.000	20.5	1.573.664	322.642	6.0	11.168	338.810	576.212	1.285.055	57.1	69.0
2004	1.220.863	2.004.300	2.591.000	14.0	268.977	21.0	403.466	1.0	19.213	2.0	38.425	---	20.1	1.716.110	344.938	6.0	12.026	356.964	645.154	1.359.147	52.5	67.8

Kaynak : Kamu-İş

- 1989, 1990, 1991 yıllarında çıplak ücret; SSK Primine Esas Kazancın alt sınırının altında kaldığı için fazla mesai etkisi dikkate alınarak % 10 artırılıp, prime tabi tutulmuştur.
- Fazla mesai etkisinden dolayı çıplak ücret 1997 yılına kadar (1997 dahil) % 10 artırılarak Tasarruf Kesintisi ve Katkısı hesaplanmıştır. 1998 yılı için fazla mesai % 13, 1999 ve 2000 yılı için ise % 14 olarak hesaba dahil edilmiştir.
- 01.06.2000 tarihinden itibaren işsizlik sigortasına geçilmiştir. Sözkonusu sütunlarda 2000 yılı için tasarruf kesintisi ve işsizlik sigortasının ağırlıklı yıl ortalaması alınmıştır.
- 01.01.2004 tarihinden itibaren özel indirim kaldırılmıştır.

* Tahmin

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,

5.8. Kültür yardımı,

5.9. Bayram harçlığı,

5.10. İzin harçlığı,

5.11. Diğer sosyal yardımlar.

İŞGÜCÜ MALİYETİ (1+2+3+4+5+6+ ..... + 14)

Brüt Kazançlar (1+2+3+4+5).

6. SSK işveren primi
7. Kıdem tazminatı,
8. İhbar tazminatı,
9. Çıraklık ve Meslek Eğitim Fonu
10. Lokal, kantin, sinema gideri,
11. Spor gideri,
12. Dinlenme kamplarına yapılan harcama,
13. Personel dernek ve vakıflarına yardım,
14. Diğer giderler.

Tablo 41 - Toplu Sözleşme Kapsamındaki Kamu Kesimi Net İşçi Ücretinin Hesaplanması (BİN TL/AY)

	BRÜT ÇIPLAK ÜCRET	BRÜT GİYİNİK ÜCRET	İŞGÜCÜ MALİYETİ	SSK İŞÇİ PAYI		SSK İŞVEREN PAYI		İŞÇİ TAS.KES. İŞSİZLİK SİG. İŞÇİ KES.		İŞV.TAS.KES. İŞSİZLİK SİG. İŞV. KES.		ÖZEL İND.	GELİR VERGİSİ			DAMGA RESMİ VERGİSİ		VERGİ TOP.	V.TOP.+ SSK İŞÇİ P.+ İŞÇİ TAS. K.	NET ELE GEÇEN	NET ELE GEÇ./İŞG. MAL. (%)	NET ELE GEÇ./GİY. ÜCRET (%)
YILLAR	(1)	(2)	(3)	%	MİKTAR (4)	%	MİKTAR (5)	%	MİKTAR (6)	%	MİKTAR (7)	(8)	%	MİKTAR (9)	MİKTAR (10)	BİNDE	MİKTAR (11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
1989	417	825	1.023	14.0	64	21.0	96	3.5	16	5.3	24	18	26.6	727	193	4.0	3	196	276	549	53.1	66.5
1990	846	1.608	2.026	14.0	130	21.0	195	4.0	37	6.0	56	36	28.0	1.405	393	4.0	6	399	566	1.042	51.4	64.8
1991	2.120	4.005	4.920	14.0	327	21.0	490	4.0	93	6.0	140	54	30.8	3.532	1.088	4.0	14	1.102	1.522	2.483	50.5	62.0
1992	3.969	7.215	8.737	14.0	546	21.0	819	4.0	175	6.0	262	90	31.1	6.404	1.992	4.0	26	2.018	2.739	4.476	51.2	62.0
1993	7.218	12.888	15.610	14.0	758	21.0	1.136	4.0	318	6.0	476	150	32.0	11.662	3.732	4.0	47	3.779	4.855	8.033	51.5	62.3
1994	14.715	25.188	30.589	14.0	996	21.0	1.494	2.0	324	3.0	486	600	31.0	23.268	7.213	4.0	93	7.306	8.626	16.562	54.1	65.8
1995	23.596	38.391	44.579	14.0	1.279	21.0	1.918	2.0	519	3.0	779	900	27.6	35.693	9.851	4.8	171	10.022	11.820	26.571	59.6	69.2
1996	32.605	53.115	61.591	14.0	3.246	21.0	4.869	2.0	717	3.0	1.076	1.800	27.4	47.352	12.974	4.8	227	13.201	17.164	35.951	58.4	67.7
1997	69.701	120.918	145.102	14.0	7.361	21.0	11.042	2.0	1.533	3.0	2.300	3.150	29.3	108.874	31.900	4.8	523	32.423	41.317	79.601	54.9	65.8
1998	126.530	213.017	250.756	14.0	14.677	21.0	22.015	2.0	2.860	3.0	4.289	9.450	26.6	186.030	49.484	4.8	1.022	50.506	68.043	144.974	57.8	68.1
1999	255.318	442.978	522.535	14.0	23.263	21.0	34.894	2.0	5.821	3.0	8.732	15.000	18.0	398.894	71.801	4.8-6.0	2.348	74.149	103.233	339.745	65.0	76.7
2000	458.701	785.655	955.607	14.0	68.600	21.0	102.900	2.0	12.331	3.0	14.510	18.750	20.0	685.974	137.195	6.0	4.714	141.909	222.840	562.815	58.9	71.6
2001	651.504	1.107.557	1.373.371	14.0	121.763	21.0	182.645	2.0	17.395	3.0	26.092	21.900	20.4	946.499	193.086	6.0	6.645	199.731	338.889	768.668	56.0	69.4
2002	862.738	1.466.130	1.773.210	14.0	178.276	21.0	267.414	1.0	12.734	2.0	25.468	30.000	20.5	1.245.120	255.250	6.0	7.471	262.721	453.731	1.012.399	57.1	69.1
2003	1.094.863	1.861.267	2.252.133	14.0	226.242	21.0	339.364	1.0	16.160	2.0	32.320	45.000	20.5	1.573.664	322.642	6.0	11.168	338.810	576.212	1.285.055	57.1	69.0
2004	1.220.863	2.004.300	2.591.000	14.0	268.977	21.0	403.466	1.0	19.213	2.0	38.425	---	20.1	1.716.110	344.938	6.0	12.026	356.964	645.154	1.359.147	52.5	67.8

Kaynak : Kamu-İş

- 1989, 1990, 1991 yıllarında çıplak ücret; SSK Primine Esas Kazancın alt sınırının altında kaldığı için fazla mesai etkisi dikkate alınarak % 10 artırılıp, prime tabi tutulmuştur.
- Fazla mesai etkisinden dolayı çıplak ücret 1997 yılına kadar (1997 dahil) % 10 artırılarak Tasarruf Kesintisi ve Katkısı hesaplanmıştır. 1998 yılı için fazla mesai % 13, 1999 ve 2000 yılı için ise % 14 olarak hesaba dahil edilmiştir.
- 01.06.2000 tarihinden itibaren işsizlik sigortasına geçilmiştir. Sözkonusu sütunlarda 2000 yılı için tasarruf kesintisi ve işsizlik sigortasının ağırlıklı yıl ortalaması alınmıştır.
- 01.01.2004 tarihinden itibaren özel indirim kaldırılmıştır.

* Tahmin

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÜCRET KAVRAMLARI VE ÜCRET HESAPLAMALARI

4 - ÜCRET KAVRAMLARI VE ÜCRET HESAPLAMALARI

Ücret kavramlarının anlaşılabilmesi için bazı hususların bilinmesinde yarar bulunmaktadır. Ücret konusu İş Hukukunun alanına girdiği gibi ekonomi, işletme ekonomisi, sosyal siyaset, çalışma ekonomisi, maliye gibi alanları da ilgilendirmektedir. Yani ücret disiplinler arası bir kavramdır. Bu nedenle de tek bir tanım ile ifade edilememektedir.

İktisat teorisi ücret konusunu makro seviyede ele almış ve farklı görüşler farklı ücret teorileri oluşturmuşlardır. İşletme ekonomisi ise ücreti mikro seviyede ele almıştır. Her disiplin ücrete kendi gözlüğü ile bakmıştır.

Çalışma hayatında ise sosyal taraflar kendi çıkarlarına uygun düşen kavramlar oluşturma çabası içinde olmuşlardır. Uluslararası kuruluşların çalışmalarında da bir birliktelik sağlanabilmiş değildir. Akademik ve ampirik çalışmalarda da ücret kavramları konusunda bir çok farklılık bulunmaktadır.

Bu çalışmada amacımız 4857 sayılı yeni İş Yasamızdan hareketle ücret kavramlarını gözden geçirmek ve kendi anlayışımız ile ifade etmeye çalışmak olacaktır ve bazı basit ücret zamlandırma örnekleri vererek ücret konusu ile ilgilenenlere katkı sağlamaktır.

4.1. İŞ YASASINDA ÜCRET KAVRAMLARI

4857 sayılı yeni İş Yasamız ücret konusunu üçüncü bölümde ele almış ve 32. Maddesi ile de "ücret ve ücretin ödenmesini" düzenlemiştir.

Madde de ücret "genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır" şeklinde tanımlanmaktadır.

Bu tanımdan yapacağımız ilk çıkarma **"nakdi ücret"** kavramıdır. İş Yasası ücretin para dışında bir şekilde ödenmesine izin vermemektedir. İnsanlığın parayı bulmasına kadar geçen zamanda hiç şüphesiz ücret, ayni olarak yani mal ve hizmet şeklinde ödenmiştir. Paranın karşıtı ayındır ve ikinci ücret kavramı da **ayni ücrettir.**

İş Yasamızın tarifine rağmen acaba günümüzde de ücretin bir kısmı ayni olarak ödenebilir mi? İşçilerin işyerine işverenin araçları ile getirilip götürülmeleri, kendilerine işyerinde öğle yemeği verilmesi, şirket ürünlerinden bir kontenjan içinde ücretsiz yararlanılması vb olanaklar ayni ücret sayılmaz mı?

Burada bir soruyu daha cevaplamamız gerekmektedir. Ücret tek bir ödememidir yoksa bir ödemeler demeti midir? Çalışma ekonomisi ücreti "bedeni veya fikri emeğe, üretime katkısı karşılığında ödenen bedeldir" şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanım İş Yasamızın tanımından daha geniştir. Salt ekonomik yaklaşımda; ücret emeğin fiyatı ve aynı zamanda ücretlinin geliridir. Gelir kavramı ise bir akımı (akışı) ifade eder.

Ücret kelimesini 186 kez tekrarlayan İş Yasamıza dönersek; 32. Maddeden önce 8. Maddede "temel ücreti ve varsa eklerini" ifadesini görmekteyiz. 37. madde ise "**asıl ücrete** yapılan her çeşit eklemeler"den bahsetmektedir. Demek ki, ücret tek (temel) bir ödeme olabileceği gibi **temel ücret** ve eklerinden de oluşabilmektedir. Prensip olarak çalışanlar (işçiler) belli bir zaman dilimi (İş Yasası madde 25 **günlük ücret,** madde 30 **aylık ücret**) veya üretilen birim başına (madde 57 **akort ücret**) alırlar. İşte bu ücret temel ücrettir ve 32. Madde de bu ücreti tanımlamaktadır.

Temel ücret, asıl ücret şeklindeki İş Yasası kavramlarının dışında eş anlamlı olarak **ücret haddi, kök ücret, çıplak ücret** kavramlarını pek çok kaynakta bulmak olasıdır.

Temel ücret (asıl ücret, kök ücret, çıplak ücret, ücret haddi) anlaşılınca, ekler ile oluşan ücreti de tanımlamak gerekecektir. Bu ücret büyüklüğünün İş Yasamızda temel ücret ve ekleri ifadesi dışında) tanımı bulunmamaktadır. 38. madde de geçen **kazanç** kavramı temel ücret ve eklerinden oluşan ücret büyüklüğünü ifade de yetersizdir. 65. Maddedeki kazanç kavramı ise "alt kazanç" yazılımı ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasına ait bir kavramdır. 38. ve 65. maddeler dışında da İş Yasamızda başka bir yerde kazanç kelimesi geçmemektedir.

Ücret kelimesi yanında, kazanç kelimesini kullanmakta ısrar edenlerin bu kelimenin ücretliler bakımından uygun bir tanım olup olmadığını bir daha düşünmelerini yararlı görürüm.

Temel ücret ve eklerinden oluşan ücret büyüklüğü **Ücret Geliri** (giydirilmiş ücret) olarak tanımlanmaktadır. Gelirin akım özelliğini bu kavram daha iyi ifade etmektedir. Eş anlamlı **giydirilmiş ücret** kavramı Devlet Planlama Teşkilatı, Kamu İşveren Sendikaları, İşçi Sendikaları ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından çoğunlukla kullanılan kavram olmuştur.

İşçiler çıplak ücrete ilave olarak nakdi ve ayni nitelikte ücret ekleri de almaktadırlar. Bunların başlıcaları; kıdem zammı, fazla çalışma ücreti, ikramiye (kamu kesiminde ayrıca ilave tediye), hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, vardiya ücreti, gece çalışması ücreti, çeşitli isimlerle prim ve tazminatlar, yakacak parası, bayram parası, çocuk parası, eğitim parası, kira, aydınlatma parası vb. nakdi ödemeler ile öğlen yemeği, işverence işyerine getirilip götürülme, süt-yoğurt, sabun-havlu, mamullerden yararlanma vb. ayni ödemelerdir.

İş Yasamızın 39. maddesinde **asgari ücreti,** 40. maddesinde **yarım ücreti,** 41. maddesinde **fazla çalışma ücretini,** 46. maddesinde **hafta tatili ücretini,** 47. maddesinde **genel tatil ücretini,** 57. maddesinde **yıllık izin ücretini** ve yine 57. madde de **kara katılma, yüzde usulü** ve **komisyon** ücretlerini tanımlamış ve uygulama esaslarını anlatmıştır.

Buraya kadar anılanların dışında bir kavram İş Yasamızda bulunmamaktadır.

4.2. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE ÜCRET KAVRAMLARI

Çıplak ücret (ücret haddi, kök ücret, temel ücret, asıl ücret) işçilere ödenen 365 günlük tutarı göstermektedir, nakdi nominal bir ücrettir. **Nominal ücret** para cinsinden yapılan ödemeyi ifade eder. Paranın satın alma gücü mal ve hizmetlerin fiyatlarına göre değişir. Nominal ücrette varsa, fiyat artışlarının yarattığı aşınmayı, satın alma gücü kaybını endeksleme ile yok hale getirerek baz alınan yıla göre ücretin gerçek satın alma gücü hesaplanabilir. Bu ücrete **reel ücret** denilir. Çıplak ücret aynı zamanda **brüt ücrettir.** Brüt ücretten vergi, sosyal güvenlik

primi vb. kesintiler olacaktır. Bu yasal (ve zorunlu) kesintilerin ayrılmasından sonra geride kalan ücret büyüklüğüne ise **net ücret** denilir.

Giydirilmiş ücretde nakdi nominal bir ücrettir ve brüttür. Çıplak ücret için söylenenleri (reel değere ulaşmak bakımından) giydirilmiş ücret için de tekrarlamak mümkündür. Çıplak ücretten giydirilmiş ücrete ulaşırken çıplak ücrete yapılan ekleri de üç başlık altında toplayabiliriz. Çıplak ücretle birlikte artan ve azalan, çıplak ücretin fonksiyonu olan fazla çalışma ücreti, ikramiyeler vb. **bağlı ödeme** olarak tanımlanır ve ücretin bir yüzdesi ile ifade edilebilirler. Bir de maktu olarak yapılan vardiya zammı, iş riski zammı, yol primi, yolluk (harcırah) vb. ödemeler vardır ki bunları **ücret benzeri ödemeler** olarak tanımlayabiliriz. Üçüncü ve son kalem ödemeler ise **sosyal yardımlar** başlığı altında toplanan yemek, taşıma, yakacak, giyim, çocuk, aile, eğitim vb. gibi ayni veya nakdi nitelikte ödemelerdir.

Nihayet bir kavram daha anmak gerekir bu da **ücret maliyeti**'dir. Giydirilmiş ücret büyüklüğünün üstüne; işverence ödenen sosyal güvenlik primi, işsizlik sigortası primi, kıdem ve ihbar tazminatları ile doğum, hastalık ve ölüm hallerinde yapılan yardımlar vb. ilave edildiğinde ücret maliyetine ulaşılır.

Ücret kavramı gerek kurumsal, gerekse ampirik çalışmalarda farklı şekillerde ele alınmaktadır. Bu kavram kargaşası ise eldeki verilerin kullanımını ve bunlardan elde edilecek sonuçların karşılaştırılmasını ve anlaşılmasını güçleştirmektedir. Çıplak ücret, giydirilmiş ücret ve ücret maliyeti şeklindeki üçlü düzenlemenin yerleşmesi için önemli çabalar harcanmış ve kavramlarda genel kabul görmüştür. Bu kavramları değiştirmemek yerinde olur.

Sistematiği sonucu anlaşılma ve hesaplanması zor memur ücretlerini (maaş) de kendi içinde dahi kıyaslamak zor iken işçi ücretleri ile kıyaslamak çok daha zor olmaktadır. Memur ücret sisteminin de herhalde basit, anlaşılır ve kendi içinde adil bir hale getirilmesi gerekir.

4.3. ORTALAMA ÜCRET KAVRAMLARI VE HESAPLAMALARDA KULLANIMI

Ortalama (vasati) iki veya daha fazla niceliğin toplamını, bu niceliklerin toplamına bölmekle elde edilen sayıdır. İşyerinde, işletmede, işkolunda, bölgede, ülkede çok sayıda ve farklı ücretler bulunmaktadır.

İşyeri, işletmeler, işkolları, bölgeler, ülkeler arasında karşılaştırmalar yapabilmek için de, hesaplamalar yapabilmek için de ortalama ücretlerin hesaplanması ve kullanılması kaçınılmazdır.

4.3.1. Ortalama Ücret Kavramları

(1) İşçi Sayısı	(2) Ücretler	(1x2)
4	1.000	4.000
5	2.000	10.000
2	3.000	6.000
1	4.000	4.000
12	10.000	24.000

(A) işletmesinde 4 farklı ücret basamağında 12 işçi çalışmaktadır. Ücretler toplanır (10.000) ve ücret basamak sayısına (4) bölünürse; (10.000:4=2500) bulunan sayı (2.500), (A) işletmesinin ortalama ücreti'dir.

İşçi sayılarını tartı (katsayı) olarak kullanır; (1x2) sütununun toplamını (24.000) işçi sayısına (12) bölersek (24.000:12=2.000) bulduğumuz bu sayı da (2.000) (A) işletmesinin ortalama ücretidir.

(A) işletmesinin iki farklı ortalama ücreti elde edilmiştir. Bu iki ortalama ücretten hangisi doğrudur? İkisi de doğrudur.

Birincisine (2.500); aritmetik ortalama

İkincisine (2.000); tartılı aritmetik ortalama denilir.

Hesaplamalarda tartılı aritmetik ortalamayı kullanmaya özen gösterilmelidir.

4.3.2. Ortalama Ücret Hesaplamaları

(A) İşletmesi

(1) İşçi Sayısı	(2) Ücretler	(1x2)
4	1.000	4.000
5	2.000	10.000
2	3.000	6.000
1	4.000	4.000
12	10.000	24.000

24.000:12=2.000 T. ortalama ücret

(B) İşletmesi

(1) İşçi Sayısı	(2) Ücretler	(1x2)
1	1.000	1.000
2	2.000	4.000
5	3.000	15.000
4	4.000	16.000
12	10.000	36.000

36.000:12=3.000 T. ortalama ücret

(A) ve (B) işletmelerinin her ikisinde de eşit sayıda (12) işçi çalışmaktadır. Her iki işletmede de ücret basamağı sayısı (4), basamak büyüklükleri de (1.000, 2.000, 3.000, 4.000) eşittir. (A) ve (B) işletmelerinin aritmetik ortalama ücretleri (10.000:4=2.500) 2.500 olarak eşittir. Tartılı ortalama ücretleri ise (A=2.000, B=3.000) farklıdır.

(A) ve (B) işletmelerinin ikisi için ortalama ücreti bulmamız gerekirse;

24.000	12
+ 36.000	+ 12
60.000 :	24 = 2.500 sayısı bulunur.

Bu ortalama ücret iki işletmenin de ortalama ücretlerinden farklıdır. Her iki işletmede de yüzde 10 ücret zammı yapılsın.

(A) İşletmesi

(1) İşçi Sayısı	(2) Ücretler	(3) % 10 Zam	(4) Yeni Ücret	(1x4)	(1x2)	(5) Zam Yükü
4	1.000	100	1.100	4.400	4.000	400
5	2.000	200	2.200	11.000	10.000	1.000
2	3.000	300	3.300	6.600	6.000	600
1	4.000	400	4.400	4.400	4.000	400
12				26.400	24.000	2.400

26.400:12=2.200 Tartılı ortalama ücret

(B) İşletmesi

(1)	(2)	(3)	(4)	(1x4)	(1x2)	(5)
1	1.000	100	1.100	1.100	1.000	100
2	2.000	200	2.200	4.400	4.000	400
5	3.000	300	3.300	16.500	6.000	600
4	4.000	400	4.400	17.600	16.000	1.600
12				39.600	36.000	3.600

39.600:12=3.300 Tartılı ortalama ücret

(A) ve (B) işletmelerinin zam yükü (2.400+3.600=6.000) 6.000 olmuştur. (A) ve (B) işletmelerinin ikisi için ortalama ücret de;

26.400	12
+ 39.600	+ 12
66.000 :	24 = 2.750 olmuştur.

Yeni ortalama ücretten (2.750), zam öncesi ortalama ücreti (2.500) çıkarırsak (2.750-2.500=250) bulduğumuz sayıyı (250) işçi sayısı ile (24) çarparsak (250x24=6.000) yine iki işletmenin toplam zam yükü olan 6.000 sayısına ulaşmış oluruz.

Tartılı aritmetik ortalama ücretler üzerinden yapılan hesaplamalar bizi yanıltmadığı gibi kolaylık sağlar. 2.500 x 0.10 = 250 x 24 = 6.000

4.3.3. Ortalama Ücretler Ücret Yapısı Gözden Kaçırılmadan Kullanılmalıdır

Aşağıda (A) ve (B) işletmelerinin 1 Ocak 2006 tarihindeki işçi sayıları ve ücretleri görülmektedir.

(A) İşletmesi		(B) İşletmesi	
İşçi Sayısı	Ücretler	İşçi Sayısı	Ücretler
3	1.000	3	1.000
3	2.000	3	2.000
3	3.000	3	3.000

Her iki işletmenin işçi sayısı (9), ücret basamakları sayısı (3), her basamaktaki işçi sayısı (3) ve basamakların büyüklükleri (1.000, 2.000, 3.000) eşittir. Doğal olarak her iki işletmenin ortalama ücretleri de eşittir.

3 x 1.000 = 3.000

3 x 2.000 = 6.000

3 x 3.000 = 9.000

9 18.000 : 9 = 2.000

Aşağıda (A) ve (B) işletmelerinin 1 Temmuz 2006 tarihindeki işçi sayıları ve ücretleri görülmektedir.

(A) İşletmesi			(B) İşletmesi		
(1) İşçi Sayısı	(2) Ücretler	(1x2) Toplam Ücret	(1) İşçi Sayısı	(2) Ücretler	(1x2) Toplam Ücret
5	1.000	5.000	3	1.000	3.000
3	2.000	6.000	3	2.000	6.000
1	3.000	3.000	3	3.000	9.000
9		14.000	9		18.000

Her iki işletmenin işçi sayıları (9), ücret basamakları (3) ve büyüklükleri (1.000, 2.000, 3.000) eşittir. Sadece (A) işletmesinde 3.000 ücret basamağından iki işçi emekli olmuş, (A) işletmesi emekli olan işçiler yerine 1.000 ücret basamağına 2 yeni, genç işçi almıştır. Bu nedenle (A) işletmesinin toplam ücret yükü 18.000'den 14.000'e düşmüştür. Doğal olarak da (A) işletmesinin ortalama ücreti 2.000'den 1.556'ya düşmüştür. (14.000:9=1.555.5≅1.556)

(A) ve (B) işletmelerinin ortak yeni ortalama ücretleri

14.000 12

+ 18.000 + 12

32.000 : 24 = 1.333 olmuştur.

1 Ocak 2007 tarihinde (A) ve (B) işletmelerinde ücret zammı yapılacaktır.

Şunu söylemek mümkündür ve doğrudur; (A) ve (B) işletmelerinde 1 Ocak 2006 - 31 Aralık 2006 tarihleri arasında ortalama ücretler 2.000'den 1.556'ya düşmüştür. Ancak bu düşme ücretlerin aşınması (kayba uğraması) onlamına gelmemektedir.

(A) işletmesine yeni alınan 2 işçi dışında (A) ve (B) işletmelerinde çalışan 16 (7+9=16) işçinin ücret düzeylerinde bir değişiklik yoktur.

1 Ocak 2007 tarihinde yapılacak ücret zammında (A) işletmesinde ortalama ücretlerin düştüğü, dönem başında ise (B) işletmesi ile aynı olduğu, bu nedenle (A) işletmesinde ücretlere önce düşüsü telafi edecek bir iyileştirme; sonra (A) ve (B) işletmeleri ücretlerine yüzde 10 ücret zammı yapılırsa ne olur?

01.01.2006 tarihindeki ortalama ücretten (2000), 31 Aralık 2006 ücreti (1.556) çıkarılırsa kayıp (444) bulunacaktır.

(A) İşletmesi

(1)	(2)	(1x2)	(3)	(4)	(1x4)	(5)	
İşçi Sayısı	Ücretler	Toplam Ücret	İyileştirme	Yeni Ücret	Toplam Ücret	% 10 Zamlı Ücret	(1x5)
5	1.000	5.000	444	1.444	7.220	1.588	7.940
3	2.000	6.000	444	2.444	7.332	2.688	8.064
1	3.000	3.000	444	3.444	3.444	3.788	3.788
9		14.000			17.996		19.792

(B) İşletmesi

(1)	(2)	(1x2)	(3)	(4)	(1x4)	(5) % 10 Zamlı Ücret	(1x5)
İşçi Sayısı	Ücretler	Toplam Ücret					
3	1.000	3.000				1.100	3.300
3	2.000	6.000				2.200	6.600
3	3.000	9.000				3.300	9.900
9		18.000					19.800

1 Ocak 2007 tarihinde (A) ve (B) işletmelerinde ortalama ücretler (19.800:9=2.200) eşitlenmiştir. Ancak (A) işletmesinin ikinci basamak (2.688) ve üçüncü basamak (3.788) ücretleri, (B) işletmesinin ikinci basamak (2.200) ve üçüncü basamak (3.300) ücretlerinin üstüne çıkmış olur.

Amaç bu ise; (sonuç biliniyorsa) sorun yoktur. **Ücretler iyi analiz edilmeden yapılacak iyileştirmeler, zamlar yanıltabilir ve adil olmayabilir.**

4.4. İSTATİSTİKTE ÜCRET KAVRAMLARI

(C) işletmesinde işçiler (20) aşağıdaki ücretler ile çalışmaktadırlar.

Ücretler

1.000

1.100

1.100

1.200

1.200 - 1.200 alt kuvartil

1.250

1.250

1.300

1.400

1.500

1.550 - 1.525 medyan (ortanca) ücret (1.500+1.550):2=1.525

1.600

1.650

1.700

1.750 - 1.750 üst kuvartil

1.750

1.900

1.900 - 1.900 mod ücret

1.900

2.000

30.000:20=1.500 ortalama ücret

Ortalama ücretin nasıl bulunduğunu biliyoruz. Medyan; küçükten büyüğe doğru sıralanmış bir ücretler serisinin tam ortasına gelen ücreti ifade eder. Ücretler serisi tek sayılı ise medyan bellidir.

Yukarıdaki ücretler serisinde 2.000 ücreti olmasaydı medyan 1.500 olurdu. Ücretler serisi çift sayılı ise ortaya denk gelen iki ücret yukarıda olduğu gibi toplanıp ikiye bölünerek medyan ücret bulunur.

Mod ücret ise; bir ücretler serisinde en çok tekrarlanan ücrettir.

Bazı çalışmalarda alt ve üst kuvartil ücretlerden bahsedildiği görülebilir. Alt kuvartil; küçükten büyüğe doğru sıralanmış bir ücretler serisinin ilk çeyrek noktasına denk gelen ücreti ifade eder. Üst kuvartil ise; küçükten büyüğe doğru sıralanmış bir ücret serisinin üçüncü çeyreğine denk gelen ücrettir.

4.5. ÜCRET ZAMLANDIRMALARI

Ücret zamları genellikle yıllık olarak yapılır. Ancak ülkemizde de olduğu gibi yüksek enflasyon dönemlerinde altı aylık ücret zamları veya eşel mobil zamlandırma uygulamaları da görülebilir. Zamlar seyyanen yapılabileceği gibi oransal olarak da yapılabilir. Arzulanan ücret yapısına ulaşabilmek için karma zamlandırma uygulamaları da yapılabilir. Bu zamlandırma modellerinden birisi uygulanmak istenen ücret politikasına uygun düşecektir.

4.5.1. Dönemleri Farklı Ücret Zamlandırmaları

Ücret: 1.000

Zam: 1. seçenek; bir yıl için yüzde 6,6 zam

2. seçenek; birinci altı ay için yüzde 4,

İkinci altı ay için yüzde 5 zam.

Zam Seçeneklerinin Karşılaştırılması

Aylar	1. Seçenek	2. Seçenek
Ocak	1.066	1.040
Şubat	1.066	1.040
Mart	1.066	1.040
Nisan	1.066	1.040
Mayıs	1.066	1.040
Haziran	1.066	1.040
Temmuz	1.066	1.092
Ağustos	1.066	1.092
Eylül	1.066	1.092
Ekim	1.066	1.092
Kasım	1.066	1.092
Aralık	1.066	1.092
Toplam	**12.792**	**12.792**

İki seçenekte de işçinin yıllık geliri veya işverenin yıllık maliyeti eşittir. Birinci seçenekte yıl boyunca zam oranı ve zamlı ücret değişmeden devam etmektedir. İkinci seçenekte ise; yedinci ayda ikinci bir zam yapılmaktadır. Bu seçenekte ilk altı ay boyunca birinci seçenekten (1.066-1.040) düşük olan ücret, yedinci ayda ikinci defa zamlanarak (1.092-1.066) birinci seçenekteki ücreti aşmaktadır. Yedinci ay itibariyle zam oranı yüzde 9.2'yi bulmaktadır.

Bu ücret zammı düzeyine kümülatif zam oranı denilmektedir. (1.000x0.04x0.05=1.092) yıl ortalaması zam ise yüzde 6,6 olmaktadır. (1.040+1.092):2=1.0666.

Enflasyonist ortamda ücretler soluklandırılmak ve enflasyona paralel olarak yükseltilmek isteniyorsa altı aylık zam seçeneği uygun olacaktır. Ancak ücret seviyesinin yükseltilmesi istenmiyor ise ücretin (1.092 yerine 1.066 da kalması isteniyorsa) ikinci seçeneğe göre daha uygun olan birinci seçenek uygulanacaktır. Dönem sonunda yapılacak yeni zam oranını değiştirmek şansı yoksa, yüksek ücretin aynı zam oranında mutlak değer olarak daha yüksek getirisi olacağı ise açıktır.

4.5.2. Altı Aylık Ücret Zammı Oranlarının Bulunması

Aylar	Ücretler	Zam %	Kümülatif Zam %	Yıl Ortalaması Zam %	Ücretler
	1.000	7			
Ocak	1.070				1.123.50
Şubat	1.070				1.123.50
Mart	1.070				1.123.50
Nisan	1.070				1.123.50
Mayıs	1.070				1.123.50
Haziran	1.070				1.123.50
Temmuz	1.177	10	17,7	12,35	1.123.50
Ağustos	1.177				1.123.50
Eylül	1.177				1.123.50
Ekim	1.177				1.123.50
Kasım	1.177				1.123.50
Aralık	1.177				1.123.50
	13.482				13.482

1.000 olan ücrete birinci altı ay için yüzde 7, ikinci altı ayda yüzde 10 zam yapılmıştır. Yedinci ay itibariyle ücret zammı yüzde 17,7'ye ulaşmıştır. (Kümülatif ücret zammı yüzde 17,7'dir.)

Ücreti 1.000 olan işçi 12 ay içinde toplam 13.482 ücret elde etmiştir. Altı aylık zamlar yerine bir yıllık zam yapılsaydı. Bunun oranı ne olurdu? Bu soruyu cevaplamak için yıllık ücreti 12'ye bölmek yeterli olur. (13.482:12=1.123.50) Bulunan sayı (1.123.50) yıl ortalaması ücrettir. Bu ücretin temel ücrete (1.000) oranlanması bize yıl ortalaması zam oranını verir. Altı aylık yüzde 7 ve yüzde 10 zamlar yerine; bir yıl için yüzde 12,35 zam yapmak işçi için de işveren için de aynı sonucu vermektedir.

Yıl ortalamsı zam oranı basitçe şöyle de hesaplanabilir.

$$\frac{7+7+10+(0.07x0.10)}{2}$$

Ücret ilk altı ay yüzde 7 oranında yani 70 artarak 1.070 olmuştur. İkinci altı ayda da bu 70 artışını almaya devam edecek; ayrıca ücretin (1.000) yüzde 10'u (100) ile birinci altı ay zammı

olan 70'in de yüzde 10'u kadar (70x0.10=7) ikinci altı ay zammı (100+7=107) alacak ve ücret (1.070+107=1.177) 1.177 olacaktır.

Başka bir örneğe geçerek devam edelim: Birinci altı ay için yüzde 10; ikinci altı ay için yüzde 4 zam yapmak yerine aynı sonucu veren bir yıllık bir zam yapmak istesek bu oran ne olurdu? Sorusuna;

$$\frac{10+10+4+(0.10x0.04)}{2}$$

Cevabını verebiliriz.

Artık şu 4 sorunun da cevabını bulabiliriz.

- Yıl ortalaması zam yüzde 12,2 olsun, ilk altı ay zammı yüzde 10 olsun istiyorsak; ikinci altı ay zammının oranı ne olmalıdır?

12,2x2=24,4-(10x2)=4,4:110=0,04

- Kümülatif zam oranı yüzde 14,4, ilk altı ay zammı yüzde 10 olsun istiyorsak; ikinci altı ay zammının oranı ne olmalıdır?

14,4-10=4,4:110=0,04

- Yıl ortalaması zam yüzde 12,2, ikinci altı ay zammı yüzde 4 olsun istiyorsak; birinci altı ay zammının oranı ne olmalıdır?

12,2-(4/2)=10,2:102=0,10

- Kümülatif zam oranı yüzde 14,4, ikinci altı ay zammı yüzde 4 olsun istiyorsak; birinci altı ay zammının oranı ne olmalıdır?

14,4-4=10,4:104=0.10

4.5.3. Seyyani (Maktu-Mutlak Değer) Ücret Zamlandırmaları

Ücret zamları seyyanen veya farklılaştırılmış mutlak değerler olarak da uygulanabilir.

Ücretler arasındaki farklar devam ettirilmek isteniyorsa; seyyani zam uygulanır.

Ücretler	Zam	Zamlı Ücret	Yüzde Zam
1.000	50	1.050	5
2.000	50	2.050	2,5
3.000	50	3.050	1,66
4.000	50	4.050	1,25

Seyyanen 50 olarak yapılan zam 4 ücret basamağı arasındaki farkı (1.000) olarak korumaktadır. 50 seyyani zam birinci ücret basamağında (1.000) yüzde 5 iken dördüncü ücret basamağında (4.000) yüzde 1,25'e düşmektedir. Seyyani zam düşük ücretlileri mutlu edecek zam türüdür.

Ücretlerin arasının açılması isteniyorsa, her 1.000'e 50 zam yapılması gibi bir seçenek kullanılarak ücret basamakları arasındaki fark açılabilir.

Ücretler	Zam	Zamlı Ücret	Yüzde Zam
1.000	50	1.050	5
2.000	100 (50+50)	2.100	5
3.000	150 (50+50+50)	3.150	5
4.000	200 (50+50+50+50)	4.200	5

Zam öncesi en yüksek ücret ile en düşük ücret arasındaki fark (4.000-1.000=3.000), uygulanan zam sonrasında (4.200-1.050=3.150) artırılmış olur. Böyle bir zam seçeneği oransal olarak herkese yüzde 5 zam yapmak ile eş anlamlıdır.

Veya düşük ücretlerin yükseltilmesi ve ücret basamaklarının arası kapatılmak isteniyorsa; ilk 1.000'e 100, ikinci 1.000'e 50, üçüncü 1.000'e 25 zam gibi bir seçenek uygulanabilir.

Ücretler	Zam	Zamlı Ücret	Yüzde Zam
1.000	100	1.100	10
2.000	150 (100+50)	2.150	7,5
3.000	175 (100+50+25)	3.175	5,83
4.000	175 (100+50+25+0)	4.175	4,38

Böyle bir seçenekte düşük ücret ile yüksek ücret arasındaki fark (4.000-1.000=3.000) bir önceki seçeneğe göre daha dar hale getirilmiş (4.175-1.100=3.075); alt basamak ücretine de daha yüksek zam yapılmış olur. Oransal olarak da düşük ücretten yüksek ücrete doğru azalan oranlarda zam yapılmış olur.

4.5.4. Oransal Ücret Zamlandırmaları

Oransal zamlar ücretler arasındaki ilişkiyi oransal olarak korur, ancak ücretlerin arasını açar.

Ücretler	% 10 Zam	Zamlı Ücret
1.000	100	1.100
2.000	200	2.200
3.000	300	3.300
4.000	400	4.400

Zam öncesi en yüksek ücret (4.000), en düşük ücretin (1.000) 4 katıdır. Yüzde 10 zamdan sonra da 4 kat ilişkisi (1.100x4=4.400) devam etmektedir. Ancak en yüksek ücret ile (4.000), en düşük ücret (1.000) arasındaki fark 3.000 iken 3.300'e yükselmiştir. (4.400-1.100=3.300)

Mutlak değer zamlarda olduğu gibi oransal zamlarda kademelendirilebilir. Ücretin ilk 1.000 ine yüzde 10, ikinci 1.000'ine yüzde 8, üçüncü 1.000'ine yüzde 6 zam yapalım.

Ücretler	Zam	Zamlı Ücret	% Zam
1.000	100	1.100	10
2.000	180 (100+80)	2.180	9
3.000	240 (100+80+60)	3.240	8
4.000	240 (100+80+60+0)	4.240	6

Bu örnekte 3.000 ve üstü ücretler için yüzdeli zam mutlak değer haline gelmekte (240) ve seyyani nitelik kazanmaktadır. Diğer ücret basamakları arasındaki açıklık bir önceki örneğe göre ise daralmaktadır.

Yüzde 10, 8 ve 6 şeklindeki üç zam her ücret basamağı için 10'dan başlayan 6'da biten tek yüzdeli zamlar niteliğini kazanmaktadır.

Ücretler arasında nasıl bir denge oluşturmak istiyorsanız, ücret zamlarını ona uygun seçmelisiniz.

4.5.5. Eşel Mobil Ücret Zamlandırması

Eşel Mobil (Oynak Merdiven) de bir ücret zamlandırma türüdür. Bu model de ücretlere enflasyon oranında zam yapılır. Zam dönemi, ücret ödeme dönemi ile örtüştürülür. İşçi her ay sonunda o ayın enflasyonu oranında zam alır. İşçinin ücreti bu yolla korunmuş olur ama oynak merdivene ne zaman ve nasıl geçildiği önemlidir. Yüksek bir enflasyon ile işçi ücretlerinin eridiği (örneğin yüzde 70) bir yılın sonunda; gelecek yıl başından itibaren oynak merdiven zamlandırmasına geçelim denilmişse bir önceki yıla ait yüzde 70 kayıp, hiçbir şekilde telafi edilemeyecek demektir.

İşçinin enflasyon nedeniyle alacağı olmadığı, varsa da ödenmeyeceği bir dönemde oynak merdiven zamlandırmasına geçmek işveren için en ucuz zamlandırma modelidir.

Aylar	2005 Yılı Aylık Enflasyon Oranları	Ücret	% 4 Zamlı Ücret
Aralık	-	1.000	
Ocak	0.55	1.005.5	1.040
Şubat	0.02	1.007.5	1.040
Mart	0.26	1.010	1.040
Nisan	0.27	1.012.7	1.040
Mayıs	0.92	1.022	1.040
Haziran	0.10	1.023	1.040
Temmuz	-0.57	1.017.2	1.040
Ağustos	0.85	1.025.8	1.040
Eylül	1.02	1.036.3	1.040
Ekim	1.79	1.054.8	1.040
Kasım	1.40	1.069.6	1.040
Aralık	0.42	1.074.3	1.040
		12.358.7	12.480

1.000 olan temel ücretimiz örnek olarak alınan 2005 yılının aylık enflasyon oranları ile zamlandırılmış ve yıl sonunda kümülatif zam oranı yüzde 7,4'e ulaşmıştır. Dönem başında 2005 yılı için alınacak yüzde 4 bir ücret zammı bile oynak merdivene göre (12.480>12.358.7) yüksek olacaktır.

Oynak merdiven, ücret zamlarını otomatik hale getirdiği için sendikalar tarafından; enflasyon ile mücadeleden vazgeçildiği anlamına geldiği için de ekonomiyi yöneten hükümetler tarafından istenmeyecektir.

4.6 REEL ÜCRETİN VE REEL ÜCRET ENDEKSİNİN HESAPLANMASI

Yıllar	Nakdi Ücret	Geçinme Endeksi 1979=100
1983	937.04	466.03
1984	1.269.51	691.57
1985	1.548.33	1.002.43
1986	1.920.42	1.349.43
1987	2.521.90	1.873.73

Elimizde 1983-1987 yılları için 937.04'ten başlayıp 2.521.90'da biten bir ücretler serisi ile 1979=100 temel yıllı geçinme endeksi var.

Yıllar itibariyle nakdi (nominal) ücretlerin yükseldiği açıkça görülmektedir. Ancak ücretlerin gerçek durumunu görmek için reel ücreti bulmamız gerekecektir.

Bunun için yapılacak ilk şey; geçinme endeksini ücretler serisi ile aynı yılda başlamış hale getirmektir. Bunun içinde;

$$\frac{\text{Endeks sayısı}}{\text{Temel Yıl Endeks Sayısı}} \times 100 \text{ hesaplamasını yapmamız}$$

gerekecektir.

$$\frac{466.03}{466.03} \times 100 = 100$$

$$\frac{691.57}{466.03} \times 100 = 148,40$$

$$\frac{1.002.43}{466.03} \times 100 = 215.10$$

$$\frac{1.349.43}{466.03} \times 100 = 289.56$$

$$\frac{1.873.73}{466.03} \times 100 = 402.06$$

Yıllar	Nakdi Ücret	Geçinme Endeksi 1979=100	Geçinme Endeksi 1983=100
1983	973.04	446.03	100
1984	1.269.51	691.57	148.40
1985	1.548.33	1.002.43	215.10
1986	1.920.42	1.349.43	289.56
1987	2.521.90	1.873.73	402.06

Şimdi reel (gerçek) ücreti bulabiliriz. Bunun için;

$$\frac{\text{Nakdi Ücret}}{\text{Geçinme Endeksi Sayısı}} \times 100 \text{ hesaplamasını}$$

yapmamız gerekecektir.

$$\frac{937.04}{100} \times 100 = 937.04$$

$$\frac{1.269.50}{148.40} \times 100 = 855.46$$

$$\frac{1.548.33}{215.10} \times 100 = 719.82$$

$$\frac{1.920.42}{289.56} \times 100 = 663.22$$

$$\frac{1.873.73}{402.06} \times 100 = 627.24$$

Yıllar	Nakdi Ücret	Geçinme Endeksi 1979=100	Geçinme Endeksi 1983=100	Gerçek Ücret
1983	937.04	446.03	100	937.04
1984	1.269.51	691.57	148.40	855.46
1985	1.548.33	1.002.43	215.10	719.82
1986	1.920.42	1.349.43	289.56	663.22
1987	2.521.90	1.873.73	402.06	627.24

Nakdi ücret 1983 yılından itibaren devamlı bir yükseliş göstermesine karşın gerçek ücret 1984 yılında düşmüş ve bir daha 1983 yılındaki düzeyine çıkamadığı gibi devamlı düşüş göstermiştir.

Ücretleri bir endeks şeklinde de izleyebiliriz. Nakdi ücret endeksini elde etmek için;

$$\frac{\text{Nakdi Ücret}}{\text{Temel Yıla Ait Nakdi Ücret}} \times 100 \text{ hesaplamasını}$$

yapmamız gerekmektedir.

$$\frac{937.04}{937.04} \times 100 = 100$$

$$\frac{1.269.51}{937.04} \times 100 = 135.48$$

$$\frac{1.548.33}{937.04} \times 100 = 165.24$$

$$\frac{1.920.42}{937.04} \times 100 = 204.95$$

$$\frac{2.521.90}{937.04} \times 100 = 269.13$$

Yıllar	Nakdi Ücret	Geçinme Endeksi 1979=100	Geçinme Endeksi 1983=100	Gerçek Ücret	Nakdi Ücret Endeksi
1983	937.04	446.03	100	937.04	100
1984	1.269.51	691.57	148.40	855.46	135.48
1985	1.548.33	1.002.43	215.10	719.82	165.24
1986	1.920.42	1.349.43	289.56	663.22	204.95
1987	2.521.90	1.873.73	402.06	627.24	269.13

Bu endeks, nakdi ücret serisinin yanıltıcılığını taşımaktadır. Gerçek durumu görmek için gerçek ücret endeksini görmemiz gerekir. Gerçek ücret endeksini elde etmek için;

$$\frac{\text{Nakdi Ücret}}{\text{Geçinme Endeksi}} \times 100 \text{ hesaplamasını}$$

yapmamız gerekir.

$$\frac{100}{100} \times 100 = 100$$

$$\frac{135.48}{148.40} \times 100 = 91.25$$

$$\frac{165.24}{215.10} \times 100 = 76.82$$

$$\frac{204.95}{289.56} \times 100 = 70.78$$

$$\frac{269.13}{402.06} \times 100 = 66.94$$

Reel ücret endeksi ücretlerin satınalma gücündeki düşüş eğilimini açıkça göstermektedir.

4.7 NET ÜCRETİN HESAPLANMASI

Net ücretin bulunması bir tahakkuk (kesinleşme) işlemidir. Bu gün geçerli mevzuatımıza göre brüt ücretten sosyal güvenlik işçi primi, gelir vergisi, işsizlik sigortası işçi primi ve damga vergisi kesintileri yapıldıktan sonra net ücrete ulaşılmaktadır.

Brüt ücretin üzerine sosyal güvenlik işveren primi ile işsizlik sigortası işveren primi ilave edildiğinde de ücret maliyetine ulaşılmaktadır.

	1.500.-	Aylık brüt ücret
-	210.-	Sosyal güvenlik işçi primi (1.500x0.14)
	1.290.-	
-	191.25	Gelir vergisi [1.500-(210+15)x0.15]
	1.098.75	
-	15.-	İşsizlik sigortası işçi primi (1.500x0.01)
	1.083.75	
-	9.-	Damga vergisi (1.500x0.006)
	1.074.75	Net ücret

	1.500.-	Aylık brüt ücret
	292.50	Sosyal güvenlik işveren primi (1.500x0.195)
+	30.-	İşsizlik sigortası işveren primi (1.500x0.02)
	1.822.50	Ücret maliyeti

BEŞİNCİ BÖLÜM

BAĞIMSIZ TABLOLAR

Tablo 42 - Katsayılar, Çocuk, Aile Yardımı ve Kıdem Tazminatı Tavanı

Yürürlük Tarihi	Esas Aylık Katsayısı	Taban Aylık Katsayısı	Yan Ödeme Katsayısı	Çocuk Yardımı (TL/AY)	Aile Yardımı (TL/AY)	KIDEM TAZMİNATI TAVAN (TL/YIL)
01.01.2002	30300	197700	9625	1.515.000.-	21.210.000.-	1.076.400.000.-
15.05.2002	31060	202800	9865	1.553.000.-	21.742.000.-	1.103.540.000.-
01.07.2002	32650	213300	10365	1.632.500.-	22.855.000.-	1.160.150.000.-
01.10.2002		*313300		1.632.500.-	22.855.000.-	1.260.150.000.-
01.01.2003	34300	329250	10885	3.430.000.-	34.300.000.-	1.323.950.000.-
01.07.2003	34300	395250	10885	8.575.000.-	42.875.000.-	1.389.950.000.-
01.01.2004	36420	429250	11550	9.105.000.-	45.525.000.-	1.485.430.000.-
01.07.2004	38610	455050	12240	9.652.500.-	48.262.500.-	1.574.740.000.-
01.01.2005	0,0401	0,486	0,0126	10,03.- YTL/AY	50,13.- YTL/AY	1.648,90.- YTL/YIL
01.07.2005	0,0416	0,52075	0,0132	10,40.- YTL/AY	52,00.- YTL/AY	1.727,15.- YTL/YIL

(*) 01.10.2002-31.12.2002 tarihlerinde katsayı 288300, kıdem tazminatı 1.235.150.000.-TL olarak uygulanmıştır. Bu süreye ait farklar 15.01.2003 tarihinde defaten ödenmiştir.

5724 sayılı 2008 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile 01.01.2008 tarihinden geçerli olmak üzere belirlenen katsayılar 2008/13655 sayılı BKK ile 01.01.2008 tarihinden geçerli olmak üzere yeniden belirlenmiş, 05.01.2008 tarih ve 26747 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

Tablo 43 - 01.01.2008 Tarihinden Geçerli Katsayılar

Maaş Katsayısı (01.01.2008-30.06.2008 döneminde)		0,049486
Taban Aylık Katsayısı (01.01.2008-30.06.2008 döneminde)		0,65283
Yan Ödeme Katsayısı (01.01.2008-30.06.2008 döneminde)		0,01569
Kıdem Aylığı Göstergesi		20
Özel Hizmet Tazminatı Tavanı (8.000 + 1.500) x 0,049486) (01.01.2008-30.06.2008 döneminde)		470,12 YTL
Aile Yardımı (1.500 x 0,049486) (01.01.2008-30.06.2008 döneminde)		74,23 YTL
Çocuk Yardımı (250 x 0,049486) (01.01.2008-30.06.2008 döneminde)		12,37 YTL
Doğum Yardımı (2.500 x 0,04986) (01.01.2008-30.06.2008 döneminde)		123,72 YTL
Ölüm Yardımı (01.01.2008-30.06.2008 döneminde)	Eş ve Çocuğun Ölümü Halinde (8.000 + 1.500) x 0,049486	470,12 YTL
	Memurun Ölümü Halinde [(8.000 + 1.500) x 0,049486] x 2	940,23 YTL

Tablo 44 - Kamu Borç Stoğunun Hesaplanması

Merkezi Yönetim Borçları
Diğer Kamu Borçları
+
TOPLAM İÇ BORÇ STOĞU
Merkezi Yönetim Dış Borçları
Diğer Kamu Dış Borçları
+
TOPLAM KAMU BORÇ STOĞU
• Merkez Bankası Net Varlıkları
• Kamu Mevduatı
• İşsizlik Sigortası Net Varlıkları
-
TOPLAM KAMU NET BORÇ STOĞU

Tablo 45 - Bütçede Öngörülen Faiz Dışı Fazla (FDF) nın Hesaplanması

	Kosolide Kamu Sektörü Gelirleri
	Faiz Dışı (hariç) Konsolide Kamu Sektörü Harcamaları
-	
	FAİZ DIŞI FAZLA *
	* Bu büyüklük Gayri Safi Milli Hasılanın Yüzdesi olarak ifade edilir.
	1. Konsolide Bütçe
	2. Bütçe Dışı Fonlar
	• Savunma Sanayi Destekleme Fonu
	• Özelleştirme Fonu
	• Fak-Fuk
	3. Kamu İktisadi Teşebbüsleri (26 tane)
	4. Sosyal Güvenlik Kuruluşları
	5. İşsizlik Fonu
+	
	KONSOLİDE KAMU SEKTÖRÜ

FDF 2 şekilde hesaplanmaktadır.

1. Uluslararası Para Fonu (IMF) Tanımlı FDF

2. Kamu Hesapları Bülteninde Yer Alan FDF

IMF sürekli olma özelliği göstermeyen gelir ve gider kalemlerini bütçe gelir gideri olarak kabul etmemektedir.

Gelirlerden; Faiz Gelirleri, Merkez Bankası Kârı, yeniden değerleme tutarı giderlerden; risk hesabı düşülmektedir.

Tablo 46 - Cari Açık (Veya Cari Fazlanın) Hesaplanması

1. • Yurt dışına satılan mallar (ihracat)dan sağlanan gelirler.
   • Yurt dışından alınan mallar (ithalat)a yapılan giderler.
2. • Yurt dışına sağlanan nakliye, sigorta, turizm v.b. kazanılan döviz gelirleri.
   • Yurt dışından alınan nakliye, sigorta, turizm v.b. yapılan döviz giderleri.
3. • Yurtdışına döviz ile yapılan yatırımlardan elde edilen ve yurtiçine gönderilen kârlar, faizler.
   • Yabancıların yurt içine yaptığı yatırımlardan elde edip, yurt dışına çıkardıkları kârlar, faizler.
4. • Yurtdışındaki işçilerden sağlanan döviz girdileri.
   • Yurt içinde çalışan yabancıların dışarı gönderdikleri gelirleri.

Yukarıda 4 kalemin soncu artı veya eksi olabilir. Eksi sonuç carı açıktır.

Ekonomi cari açık veriyorsa bunu kapatmanın yolu dışarıdan sermaye (şirket, hisse senedi, tahvil, toprak satın alan veya yeni şirket kurmak için gelen yabancı para) girişi sağlamaktır.

KAYNAKÇA

50 Yılda Çalışma Hayatımız, TC Çalışma Bakanlığı, Ankara, 1973, sh. 126.

Akşin Sina, *Yakınçağ Türkiye Tarihi*, Milliyet Yayınları, İstanbul, sh. 227.

Aren Sadun, *İstihdam, Para ve İktisadi Politika*, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1963, s.56

Atasoy Veysel, Türkiye'de Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özelleştirme Sorunu, Nurol Matbaacılık, Ankara, 1993.

Atatürk M. Kemal, Nutuk, Türk Devrim Enstitüsü Yayım, Milli Eğitim Basım Evi, İstanbul, 1973, Cilt 1, sh. 2.

Ateş Nevin Yurtsever, Türkiye Cumhuriyeti'nin Kuruluşu ve Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası, Sarmal Yayınevi, İstanbul, 1994.

Balcı Erdoğan, *Türk Sendikacılığı ve Partiler Dışı Politika*, Divan Matbaacılık, İstanbul, 1973.

Baydar Oya, *Türkiye'de Sendikacılık Hareketi, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı*, İstanbul, 1998, sh. 5.

Baydur Refik, *Bizim Çete*, Cem Ofset Matbaacılık, İstanbul, 2000.

Belgelerle TÜRK-İŞ Tarihi (1963-1980), TÜRK-İŞ Yayım, Yorum Matbaası, Ankara, 2002, sh. 222.

Çeçen Anıl, *Türkiye'de Sendikacılık*, Özgür İnsan Yayınları, Ankara, 1973, sh. 128.

Çelik Nuri, *İş Güvencesi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayını, Beta Basımevi, İstanbul, 2003, sh. 13.

Çelik Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayım Dağıtım, 16. Bası, İstanbul, 2003, sh. 12.

Daysal Muzaffer, *Dünyada ve Türkiye'de İşçi ve Sendikacılık Hareketlerinde Önemli Olaylar-Aşamalar,* Divan Matbaacılık, İstanbul, 1977, sh. 85.

Demir Fevzi, *Dünyada ve Türkiye'de İşçi Hareketleri*, Öz İplik İş Sendikası Yayını, Ankara, 1999, sh. 341.

Demircioğlu Murat, *Dünyada İşçi Sendikaları,* Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul, 1987, sh. 31.

Doğan Cem, Uzunhasanoğlu Defne, *Ekonomik ve Mali Politikaların Gelir Dağılımına Etkisi*, Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayını, Ankara, 2007, Sh.10

Ekinci Yusuf, *Ahilik*, Ankara, 2002, sh. 11.

Eldem Vedat, *Osmanlı İmparatorluğunun İktisadi Şartları Hakkında Bir Tetkik*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Tisa Matbaacılık, 1970, sh. 45.

Erginsoy Faruk, *Türkiye, İşçi Hareketi ve Demokratik Sol*, Oleyis Yayınları, Kardeş Matbaası, İstanbul, 1971, sh. 210.

Gülmez Mesut, *Türkiye'de Çalışma İlişkileri*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, DIE Matbaası, Ankara, 1991, sh. 193-278.

Hükümet Programları (60 adet)

IMF Gözetiminde On Uzun Yıl 1998-2008, Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2006 Yılı Raporu, Ankara, Haziran 2006, sh. 80-81.

İnan Afet, *Devletçilik İlkesi ve Türkiye Cumhuriyeti'nin Birinci Sanayi Planı 1933*, TTK Yayınları, Ankara 1972, sh. 37.

Işıklı Alpaslan, *Sendikacılık ve Siyaset*, Sevinç Matbaası, Ankara, 1972, sh. 344.

Işıklı Alpaslan, *Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri*, 1967, sh. 12.

Kamar Yalçın, *Türkiye'de Sosyal Girişimler ve Sendikacılık Tarihi*, Mutluluk Yayınevi, İstanbul, 1975, sh. 21.

Kamu Kesimi İşveren Sendikaları, Türkiye Yol-İş Yayını, Ankara, 1986/3.

Kaya Gülay, Özdamar Serpil, Akkök Ayşe, *Türkiye'de Toplu Pazarlık Sisteminde Yol Gösterici Faktörler*, MPM Yayınları 196, Ankara, 1975, sh.123

Kılıç Salih, *20. Olağan Genel Kurul Açılış Konuşması*, Ankara, 6 Aralık 2007. Kongar Emre, Tarihimizle Yüzleşmek, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2006, sh. 73.

Konukman Aziz, *Cumhuriyetten Günümüze Bütçeler*, TÜRK-İŞ Yayınları, Ziraat Matbaacılık A.Ş., Ankara, 2004, sh 12.

Kökten Uğur, *Avrupa'da Sendikalar*, Avrupa Topluluğu Yayınları (tarihsiz).

Kutal Gülten, *Türkiye'de Sendikacılık Hareketi*, IÜ İktisat Fakültesi, İstanbul, 1969, sh. 11.

Lefranc Georges, Sülker Kemal, *Dünyada ve Bizde Sendikacılık*, Varlık Yayınları, İstanbul, 1966, sh. 136.

Meral Bayram, *Başkanlar Kurulu Konuşması*, Diyarbakır, 1993.

Meydan Larousse, *Büyük Lugat ve Ansiklopedi*, Meydan Yayınevi, İstanbul, 1972, Cilt 8, sh. 668.

Oyan Oğuz, *Türkiye Ekonomisi: Nereden Nereye?*, Ankara 1998, sh. 11.

Ökçün Gündüz, *Tatil-i Eşgal Kanunu 1909*, AÜ SBF Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi, Ankara, 1982.

TÜRK-İŞ
Eğitim Merkezi

Önsal Naci, *Sendikacılığımız*, TÜTİS Dergisi, Sayı 5,1977.

Önsal Naci, *Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1992, sh. 102.

Özdemir Hikmet, *Yakınçağ Türkiye Tarihi*, Milliyet Yayınları, İstanbul, sh. 262.

Pamuk Şevket, *Osmanlı-Türkiye İktisadi Tarihi*, K Kitaplığı, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1999.

Pekin Faruk, *Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar*, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1985, sh. 26.

Pur Hüseyin Perviz, *Türkiye'nin Borç Prangası,* TÜRMOB Yayınları 280, Ankara, 2005, sh. 104.

Pur Hüseyin Perviz, *Varlık Vergisi ve Azınlıklar*, Eren Yayıncılık, İstanbul, 2007, sh. 182.

Sarç Ömer Celal, *Tanzimat ve Sanayiimiz, Tanzimat 1.*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayını, İstanbul, 1999, sh. 425.

Sencer Oya, *Türkiye'de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı*, Habora Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1969, sh. 70.

Siyasi Parti Liderlerinin İşçi ve Yurt Sorunlarına Bakışı, TÜRK-İŞ Yayını, Ankara, Ekim 199L.

Siyasi Parti Programları (82 adet)

Sönmezsoy Refik, Aslıyüce Erdoğan, *Metal İşçilerinin Mücadele Tarihi*, Bekaş Yayınları, İstanbul, sh. 186.

Sönmezsoy Refik, *Türk İşçi Hareketinde Liderler Galerisi*, (tarihsiz) sh. 16.,

Sülker Kemal, *100 Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri*, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1973, sh. 143.

Sülker Kemal, *Sendikacılar ve Politika*, May Yayınları, İstanbul, 1975, sh. 275.

Sülker Kemal, *Türkiye'de İşçi Hareketleri*, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1973, sh. 9.

Şide Sadık, *Çalışma Hayatı,* TÜRK-IŞ ve Sendikalar, Grup, Matbaacılık, Ankara, 2004, sh. 29.

Tanör Bülent, *Yakınçağ Türkiye Tarihi 1980-2003*, Milliyet Yayınları, İstanbul.

Tenker Lütfullah, *İşletme İktisadi*, y.y., Ankara, 1969, sh.5

Tuğ Adnan, *Sendikalar Hukuku*, Ankara, 1990, sh. 28.

Turan Kamil, *İş Hukukunun Genel Esasları*, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1990, sh. 170.

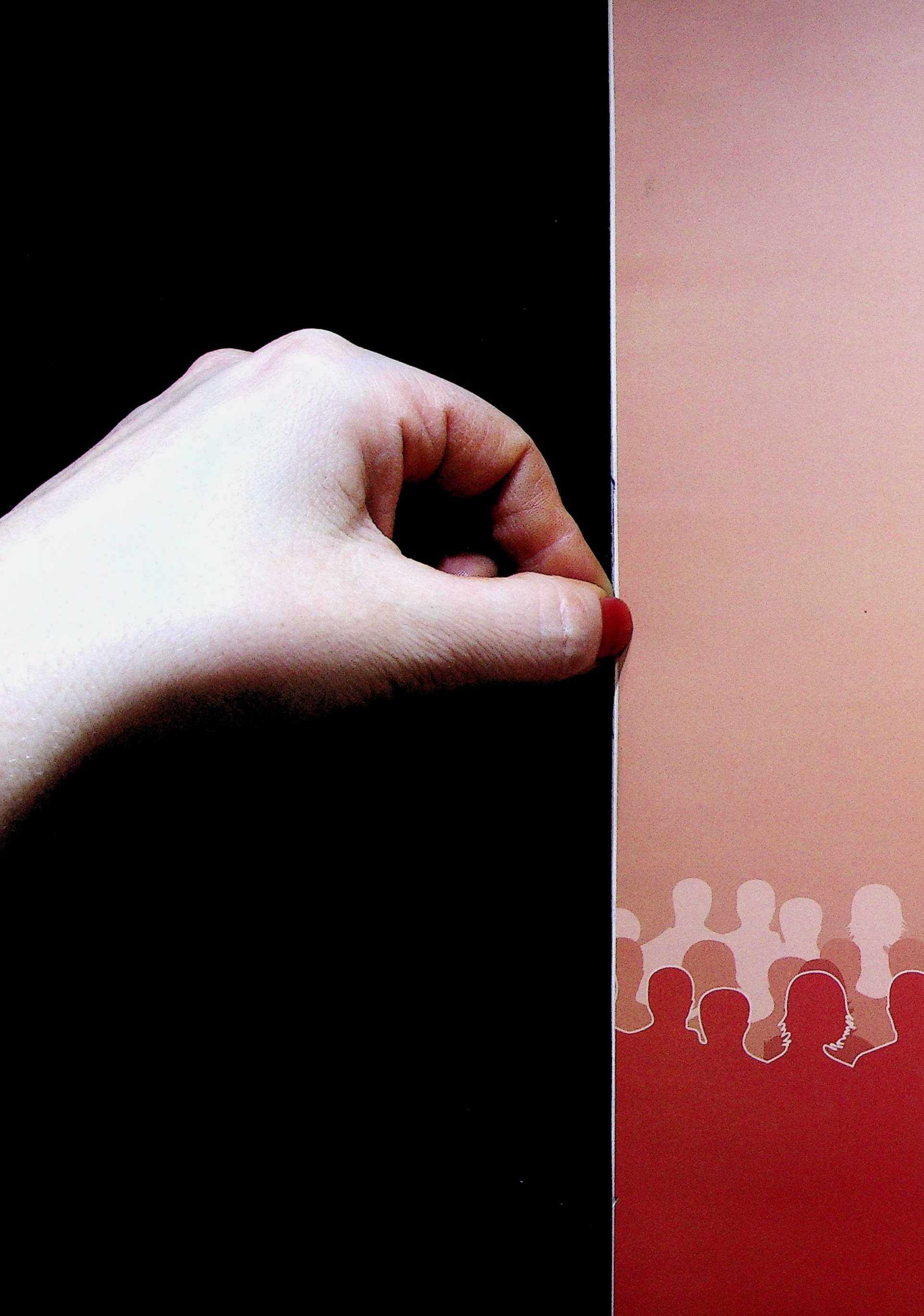
Türkdoğan Orhan, *Sosyal Hareketlerin Sosyolojisi*, IQ Kültür ve Sanatçılık, İstanbul, 2004, sh. 454.

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ Genel Kurul Raporları, TÜRK-İŞ Dergileri, Resmi Gazeteler ve Günlük Gazeteler, İnternet Siteleri.

TÜRK-İŞ, *2003-2007 Çalışma Raporu*, Grup Matbaacılık, Ankara, 2007, Sh.67-68

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, Numune Matbaacılık, İstanbul, 1998, Cilt 2, sh. 84.

Ülgener Sabri, *Milli Gelir, İstihdam ve İktisadi Büyüme*, Sermet Matbaası, İstanbul, 1966,

Yenal Oktay, *İktisat Siyasası Üzerine İncelemeler*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 1999, sh. 146.