

## 1989-1990 TOPLU PAZARLIK FAALİYETLERİ VE SONUÇLARI

Erdoğan KARAKOYUNLU\*

1989-1990 dönemi endüstri ilişkileri, toplu pazarlık faaliyetleri ve sonuçları ile ilgili düşüncelerimi başlıca 4 ana başlık altında incelemek istiyorum :

- Toplu sözleşme düzeni açısından 1989'a genel bir bakış
- 1990 da endüstri ilişkilerine genel bir bakış ve değerlendirme
- Sanayi firmalarında "ücret yapısı" ve bozukluğu
- TİSK, MESS gibi işveren sendikalarının ve bunlara üye kuruluşların toplu iş sözleşmeleri ve özellikle ücretler konusundaki genel kabulleri.

### I. TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİ AÇISINDAN 1989'A GENEL BAKIŞ

1989 yılını toplu sözleşme düzeni açısından incelediğimizde şunu görmekteyiz: 1989 yılı yeni kıpırdanışlar, hareketler ve yeni uygulamaların yayıldığı bir yıl olarak Türk sendika hayatına geçecektir. Bu yeni hareket ve uygulamalarla ilgili gelişmeleri şu şekilde özetlemek mümkündür:

#### A) ÜCRETLERDE YÜKSELME VE ÜCRET ZAMLARININ ENFLASYON İLE İRTİBATININ KOPMASI

1988 yılının son çeyreğinde imzalanan toplu iş sözleşmelerinde birinci yıl ücret artışları genelde % 100-% 125 arasında seyrederken 1989 yılının ilk çeyreğinde imzalanan toplu

(\* ) TİSK Yönetim ve Yürütme Kurulu Üyesi.  
MESS Yönetim Kurulu Başkan Vekili.

iş sözleşmelerinde ani bir yükseliş görülmüştür. Örneğin; Şişe Cam grubunun 1.1.1989'dan geçerli olan ve 28.3.1989 tarihinde imzaladığı toplu iş sözleşmesinde birinci yıl ücret artışları % 238 civarında gerçekleşmiştir. Keza bu dönemde kağıt iş kolunda imzalanan toplu iş sözleşmelerinde ücret zammı % 220'ler seviyesinde olmuştur. Bu gelişmeleri kısaca değerlendirmek gerekirse 1989'da toplu iş sözleşmelerinde ücret zamlarının "enflasyon ile bağlantısı" adeta kopmuştur diye nitelendirebiliriz. Aynı gelişme ve müşahede "yan ödemeler" için de aynen geçerlidir. İmzalanan toplu sözleşmelerde yan ödemelerdeki artış nisbetleri daha önceki dönemlerde rastlanan artışların kat kat üstünde olmuştur. TİSK camiasında yan ödemelere yeni kalemler eklenmemiştir, ama miktarlarında büyük artışlar olmuştur. Kısaca enflasyon ile ilişkisi kalmayan artışlar 1989'da başlamıştır.

### B) HÜKÜMET - TÜRK İŞ ANLAŞMASI

1989 yılının ortalarında Hükümet ile Türk-İş arasında varılan geniş boyutlu anlaşma kamu kesiminde tıkanan sözleşmeleri sonuçlandırmış, mevcut ihtilaflar, karışıklıklar ve yaygın eylemler sona ermiştir. Söz konusu anlaşma ile işçilerin ücretlerine birinci 6 ay için % 80 + 10.000 TL/ay, ikinci 6 ay içinde % 40 + 70.000 TL/ay zam yapılmıştır. Basında ve kamuoyunda kısaca % 140 lık ücret zammı diye yer alan bu artışın yıllık ortalama nisbeti fiiliyatta % 200'ün üstünde olmuştur. Bu kadar yüksek oranlı zam tesbit edilmiş olması hem metal sektöründe dengelerin bozulmasına, hem de sözleşmesinin 2. yılında bulunan işletmelerde işçilerin huzursuzluğuna yol açmıştır.

Ama bu arada kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde akılcı ve yeni bir yaklaşım da ortaya çıkmıştır. İzin harçlığı + bayram harçlığı + yakacak yardımı ile aile yardımı vs. gibi bazı sosyal yardımlar birleştirilerek bunların toplamı 12'e bölünmüş ve her ay için, yeknesak belirli bir paranın ödenmesi esası kabul edilmiştir. Bu uygulama işçilerin her ay değişen miktarlarda ve istikrarsız ücret alımlarını, istikrarlı ve düzenli miktarlarda ücret alımına dönüştürmüş ve memnuniyet yaratmıştır.

### C) KESİNTİLERDE ARTIŞLAR VE NET ÜCRETE AZALMALAR

1989 yılında çalışanların brüt ücretlerden kesilen paraların, hem oranında hem de miktarında önemli artışlar olmuştur. Örneğin 31.12.1988 de SSK prim tavanı 640.000 TL iken 1.7.1989'dan itibaren bu tavan 1.312.020 TL olmuştur. Ücretlerden yapılan kesintiler de arttırılmıştır. Zorunlu Tasarrufu Teşvik işçi hissesi 1988 sonunda ücretin % 2'si iken 15.7.1989'dan itibaren bu oran % 100 arttırılarak % 4'e çıkarılmıştır. Keza işveren hissesi de % 100 arttırılarak % 3'den % 6'ya çıkmıştır. Bir taraftan yüksek enflasyon, diğer taraftan ücretlerdeki kesinti miktar ve oranının yükselmesi net ücretlerde azalmaya sebep olmuş, huzursuzluk yaratmıştır. Bu durum ücretlerdeki azalmayı telafi için ek ödeme veya toplu sözleşmelerde ücret taleplerinin yükselmesine yol açmıştır.

#### D) GREVLERİN UZUN SÜRELİ OLMASI

Başlayan grevler uzun süreli olmaya başlamıştır. Bunun ana nedeni toplu iş sözleşmelerinde işçi sendikalarının talep etmiş olduğu ücret artışı ve diğer mali külfetlerin bazı işyerlerinin ödeme gücünü aşmasıdır. Bu gibi firmalar genelde büyük işçi çalıştıran kuruluşlar olmadıklarından durumları kamuoyunda fazla yer almamıştır. Ancak talep ve imkan dengesini bozan fiili örnekleri oluşturmuştur. Örneği; "Emaş A.Ş.", "Sace A.Ş.", "Hurma Elektronik A.Ş.", "Ansa A.Ş.", "Akdeniz Gübre A.Ş.", "Çukurova Gıda A.Ş." gibi şirketlerin durumu örnek olarak verilebilir. Bu şirketlerde grevler uzun sürmüştür. Bugün bu grevlerin bir bölümü sona ermiştir.

Asgari ücretin 1.8.1989'da 126.000 TL/ay dan 225.000 TL/ay a çıkartılmış olması bu işletmelerde anlaşmayı sağlayıcı önemli bir faktör olmuştur.

#### E) TÜRKİYE DEMİR ÇELİK İŞLETMELERİ (TDÇİ) GREVİ VE ETKİLE- Rİ

TDÇİ grevi, endüstri ilişkileri açısından 1989 yılının en önemli olayı olmuştur. 137 gün süren bir grevden sonra 18.9.1989 tarihinde işverenin üyesi bulunduğu işveren sendikası MESS'den ayrı ve kendi başına imzaladığı bir protokol ile sona ermiştir. Bu grev kamuoyunda işçi sendikası tarafından kişisel ve siyasal platforma çekilmiş, kamuoyu yersiz ithamlarla yanlış yönlendirilmiştir. Ücret zammı olarak % 571 lik artış talep edilmiş daha sonra bu artış talebi % 412'ye çekilmiştir. MESS işveren sendikası ise metal sektöründeki mevcut dengeleri ve 1989 yılı ortasında hükümet ile Türk-İş anlaşması ile varılan dengeleri gözönünde bulundurarak % 170'lik bir artışı kabul etmiş ancak anlaşma olmamıştır. Siyasi faktörlerin de araya girmesi sonucu birinci yıl % 250, ikinci yıl % 81.2'lik bir ücret artışı ile işyeri protokolla bir anlaşmaya gitmiştir. Bu anlaşma ile bir kamu işletmesi olan TDÇİ'de birinci yıl işçi maliyeti 21.8 milyon TL. İkinci yıl ise 37.9 milyon TL'ye çıkmıştır. İşletme bu ücret artışını karşılayabilmek için fiyatına zam yapmıştır. Ancak piyasada daha ucuz maliyetle Demir Çelik üretildiğinden bu yüksek fiyatlı mallar satılamamıştır. Hükümetin ithal fonlarını yükseltmesi de bir işe yaramamış, işletmenin satışları azalmış stokları büyümüştür. Bu durumda fiyat indirimine ve vadeli satışa geçmiştir.

Bir devlet kuruluşu olmasa işletmenin kaldıramayacağı ve sektörde dengeleri alt üst eden bu sözleşmenin sonucu ve ekonomimize etkisi ne olmuştur? Bu husus özellikle incelenmesi gereken bir örnek olaydır. Basında yer alan bilgilere göre TDÇİ tarihinin en büyük zararını gerçekleştirmiş ve 287 milyar TL zarar etmiştir. Bankalara borcu ise 1 trilyonu geçmiş ve bundan dolayı ağır finansman yükü ile karşı karşıya kalmıştır. Kısacası sözleşme işletmeyi sağlıksızlığa itmiştir.

#### F) MESS'İN II. YIL ARTIŞLARI İÇİN GETİRDİĞİ YENİ İLKE

1988 yılında metal sektöründe MESS ile 4 işçi sendikası arasında yapılan grup toplu

iş sözleşmesinin 2. yıl ücret zammı % 60 olarak bağlanmıştır. Ancak MESS enflasyon tahminlerinde isabetsizlik sonucu olarak, işçi ücretlerinin enflasyonun altında kalmaması için fiili enflasyon artışı sözleşmede tesbit edilen orandan daha fazla olduğu takdirde aradaki farkı ve buna % 3 refah payı ilave etme ilkesini sözleşmelere getirmiş ve iki tarafın da rızası dışındaki tahmin hatalarından doğacak sıkıntıları peşinen bertaraf etmiştir. MESS'in getirdiği bu mekanizma endüstri ilişkilerine rahatlık getirmiş ve bu hüküm pek çok sözleşmede aynen kabul edilmiştir.

## II. 1990 DA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNE GENEL BİR BAKIŞ VE DEĞERLENDİRME

### A) 1990 yılında yapılacak toplu iş sözleşmelerinin sayısal durumu

1990 yılında gerek kamu kesiminde gerekse özel kesimde yapılacak toplu sözleşmeler ve bu sözleşme kapsamına girecek işçi sayısı aşağıda gösterilmiştir.

- 1990 yılında bağlanacak toplu iş sözleşmeleri ve kapsadığı işçi sayısı 793.594'tür. Bu sayıların ayrıntıları, hangi aylarda, hangi sendikalarla kaç işçi için sözleşme yapılacağı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

1990 Yılında Bağlanacak Toplu İş Sözleşmeleri Kapsamındaki İşçi Sayıları

Aylar	Türk-İş	Hak-İş	Bağımsız	
			Sendikalar	Toplam
Ocak	112.842	11.850	13.304	137.996
Şubat	7.747	5.225	3.500	16.472
Mart	109.125	7.920	3.146	120.191
Nisan	27.863	750	11.233	39.846
Mayıs	5.699	850	9.381	15.930
Haziran	17.718	1.080	30	18.828
Temmuz	88.722	300	1.707	90.729
Ağustos	14.947	388	61	15.396
Eylül	173.179	22.720	67.246	263.145
Ekim	41.242	2.660	1.589	45.491
Kasım	23.266	1.770	600	25.636
Aralık	1.408	1.288	1.238	3.934
<b>Toplam</b>	<b>632.758</b>	<b>56.801</b>	<b>113.035</b>	<b>793.594</b>

- Yapılacak sözleşmeler kapsamında bulunan işçilerin 623.758'i Türk-İş'e bağlı sendikaların üyeleridir. Bu 623.758 kişinin özel ve kamu sektörü kuruluşları olarak ayrımı ise şu şekildedir:

Kesim	işçi sayısı
Kamu kesimi	267.938
Özel kesim	355.820
	623.758

Bu bilgilerin ayrıntıları tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1 : 1990 Yılında Türk-İş'e Üye Sendikalarca Bağılanacak Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsadığı İşçi ve İşyeri Sayıları**

AYLAR	İşçi Sayısı			İşyeri Sayısı		
	KAMU	ÖZEL	TOPLAM	KAMU	ÖZEL	TOPLAM
OCAK	35.601	77.241	112.842	36	372	408
ŞUBAT	2.163	5.584	7.747	19	17	36
MART	105.082	4.043	109.125	366	37	404
NİSAN	176	27.687	27.863	2	46	48
MAYIS	205	5.494	5.699	6	30	36
HAZİRAN	6.042	11.676	17.718	2	61	63
TEMMUZ	80.263	8.459	88.722	14	54	68
AĞUSTOS	1.245	13.702	14.947	11	101	112
EYLÜL	5.985	167.194	173.179	5	552	557
EKİM	31.176	10.066	41.242	39	60	99
KASIM	---	23.266	23.266	--	67	67
ARALIK	---	1.408	1.408	--	12	12
<b>TOPLAM</b>	<b>267.938</b>	<b>355.820</b>	<b>623.758</b>	<b>500</b>	<b>1.409</b>	<b>1.909</b>

- Toplu iş sözleşmesi yapılacak işçilerin 440.300'ü Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'e üye işyerlerinde çalışanlardır. İşveren sendikaları ve iş-kolları itibarıyla, sözleşmesi yapılacak TİSK üyesi işyerlerindeki işçilerin dağılımı tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2 : TİSK-TÜRKİYE İşveren Sendikalarına Üye İşveren Sendikaları İtibariyle 1990 Yılında Bağıtlanacak Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsadığı İşçi Sayıları**

ÜYE SENDİKA	İŞKOLU	İŞÇİ SAYISI (Yaklaşık)
AĞAÇ	Ağaç	1.400
TÜHİS	Kamu	70.000
ÇİMENTO	Çimento, Toprak ve Cam	11.000
DERİ	Deri	600
GIDA	Gıda	9.000
İNTEŞ	İnşaat	(...)
KAMU-İŞ	Kamu	64.000
KIPLAS	Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik	7.500
MADEN	Madencilik	1.100
TÜRK KAMUSEN	Kamu	80.200
MESS	Metal	100.000
KAĞIT	Kağıt	3.000
TEKSTİL	Dokuma	90.000
TOPRAK	Çimento, Toprak ve Cam	2.500
<b>TOPLAM</b>		<b>440.300</b>

Not : Cam, şeker, ve armatörler sendikalarımızın bu yıl bağıtlanacak toplu iş sözleşmeleri yoktur.

- 1990'da bağıtlanacak toplu iş sözleşmelerinin konfederasyon ve sendikalar itibariyle dağılımı ise şu şekildedir.

Sendika	Üye sendika sayısı	İşyeri sayısı
Türk-İş	30	1938
Hak-İş	5	483
Çelik-İş	Bağımsız	36
Orman-İş	Bağımsız	1
Otomobil-İş	Bağımsız	125
Tursan-İş	Bağımsız	10
<b>TOPLAM</b>		<b>2593</b>

## B) 1990 YILININ GENEL GÖRÜNÜMÜ, BEKLENTİLER VE MUHTEMEL GELİŞMELER

Gerek birinci bölümde belirtilen ve 1989'a devreden gelişmelerden dolayı, gerekse aşağıda açıklayacağımız sebeplerden ötürü 1989 yılı beklentilerini şu şekilde özetlemek mümkündür.

- 1990 yılı zor, çekişmeli ve hırçın bir yıl olacaktır.
- 1990 yılı yaygın grevlerin olacağı bir yıl olacaktır.

Yukarıdaki müşahedelerin nedenleri ise şu şekilde kısaca özetlenebilir :

### NEDENLER

#### 1. Yüksek enflasyon

(Bilindiği üzere yüksek enflasyon pek çok konuda tahribat yaptığı gibi endüstri ilişkilerini de tahrip eder. Enflasyonun ücretlerde meydana getirdiği erimeyi gidermek için işçiler ve sendikalar daha yüksek ücret talebinde bulunurlar. Ücret tartışmalarında masada bir mutabakata varılamaması veya talep edilen ücretlerin işletme imkanlarını zorlaması veya aşması grev nedenlerinin başlıcasıdır).

#### 2. İşçi ve işveren kesiminin beklentilerinin farklı olması

(İşçilerin beklentisi refahlarını artırmak için toplu sözleşmeler yolu ile yüksek ücret ve sosyal haklara kavuşmaktır. İşverenlerin tutumu ise ekonominin gerektirdiği ücret zammının işçiye tanınması fakat ölçüsüzlüklere yol açılmaması ve bu nedenle dengelerin bozulmamasıdır. Yüksek enflasyonun ücretlerde tahribat yaptığı doğrudur. Ancak aynı tahribat işletme için de aynen geçerlidir. İşçiler geçim açısından zor durumdadırlar ama işverenlerin de çok rahat olmadıklarını göz önünde bulundurmak gerekir. Zira sanayiciler kararsız ve belirgin olmayan bir ekonomide faaliyet göstermektedirler. Ekonomik ve idari kararlar işletme sonuçlarında sürprizler yaratmaktadır. Milli ve uluslararası rekabet firmaların daha ekonomik ve verimli çalışmasını, dış piyasalarda kalmayı ve rekabet gücünü artıracak yeni teknolojik yatırımların yapılmasını, maliyetin kontrolünü icap ettirmektedir. Gümrük yüklerini sürekli düşüren kararlar sanayicileri olumsuz etkilemektedir. Hükümetin düşük döviz kuru politikası özellikle ihracat yapan firmaları müşkül durumda bırakmaktadır. Maliyet artışlarının satış hasılatını aşması halinde üretim ve ihracat durabilmektedir. Bilanço sonuçları ve bu belgelerdeki kâr rakamları ise gerçek durumu ve hakiki işletme kârını ifade etmemektedir. Türkiye'de enflasyon muhasebesi uygulaması olsaydı, sonuçların tamamen farklı olacağı ve kârlı gibi görünen işletmelerin aslında kâr etmeyip, sermayelerinden yedikleri görülecekti. Bu ortam beklenti farklılığı yaratmaktadır).

### 3. Siyasal ve ekonomik ortam

(Endüstri ilişkileri, siyasal ortam ve ekonomik istikrar ile yakından ilişkilidir. Son mahalli seçimlerden sonra mevcut hükümetin parlamentodaki ağırlığı ve yeri toplumda münakaşa edilir bir ortam yaratmıştır. Bu durum ve erken seçim konusu tartışması sürmekte ve endüstri ilişkileri ihtilaflarına ekonomik ve sosyal boyut yanında bir de "siyasi" boyut eklemektedir.

### 4. Siyasi partiler-Hükümet ilişkileri

(Muhalefet partileri siyasal bir huzursuzluğun mevcut olduğunu, ülkede iktidar boşluğunun oluştuğunu ve bu sıkıntının ancak "erken seçim" ile giderileceğini ileri sürmekte ve bunun ortamını yaratma mücadelesini vermektedirler. Bu mücadeleyi verir ve iktidarı tenkit ederken, ülkedeki her türlü şikayet ve memnuniyetsizliğe arka çıkmaktadırlar. Bu arada sendikaların ve işçilerin isteklerine de arka çıkıp, destek vermekte ve sendikal mücadelenin kızışmasına sebep olmaktadır).

### 5. Sendikal kesim-Hükümet ilişkileri

(Sendikalar ve işçi kesimi kısaca "Özal politikaları" diye bilinen politikaları ve 1980 sonrası uygulamaları sendikal hayata bir katkıda bulunmadığını ve işçi kesiminin aleyhine sonuçlar verdiği görüşündedirler. Bu politika ve tedbirlerin sendikal hak ve özgürlüklere kısıtlamalar getirdiği ve işçilerin ekonomik durumunu geriletmediği görüşündedirler. Bu nedenle bu politikaların terk edilmesi ve işçi haklarının geliştirilmesi için yeni bir iktidarın gerektiğini benimseyerek, tıpkı muhalefet partileri gibi ANAP iktidarının değişmesini ve süratle erken seçime gidilmesini benimsemişlerdir. Bu amacı gerçekleştirmek için çalışmakta ve zaman zaman erken seçimi kolaylaştırmak için toplu iş sözleşmelerini bir araç olarak kullanmaktadırlar. Bu hareketin temelinde "Hükümetleri muhalefet değil genel grevler devirir" yaklaşımı mevcuttur. Sözleşmeleri ihtilafı sonuçlandırmak, bunları belirli tarihlerde toplamak grevleri yaygınlaştırmak ve bu yolla erken seçime zorlamak ve kolaylaştırmak stratejisi mevcuttur. Bu şekildeki davranış ve politikalar tabiatıyla ihtilafları ve grevleri artıran ve gerekçesi "siyasi" olan bir neden oluşturmaktadır. Bir ihtilafın nedeni "ekonomik" ise taraflar arasında buna çözüm bulmak nisbeten kolaydır. Ama ihtilafın nedeni görünüşte ekonomik, aslında "siyasi" ise yani makul olanın verilmesine rağmen ihtilaf sona erdirilemiyorsa (erken seçimi zorlama gibi) o ihtilaf mecburen grevle sonuçlanacak demektir. Bazı grevlere başlanırken "Hükümet istifa" sloganların kullanılması siyasi neden unsurunu açıkça ortaya koymaktadır.

### 6. Sendikal rekabet

(1980 öncesi dönemde sendika enflasyonu mevcut idi. İşçi sendikası sayının çok olması işçilerinin menfaatini güçlü bir biçimde müdafaa edecek kuvvetli sendi-



kaların ortaya çıkmasına engel oluyordu. Sayı fazlalığı sarı sendikacılığa ortam hazırlıyordu. 1980 sonrası dönemde "Güçlü sendikacılık" fikri hakim olmuş ve mevzuatımızda buna göre düzenlemeler yapılmıştır. Bunun sonucu sendika enflasyonu ortadan kalkmış, sendika sayıları azalmış ve güçlü sendikalar sahnede kalmıştır. Buna rağmen aynı işkolunda bazen 4-5 sendika bulunabilmektedir. Bunlar arasında çetin bir rekabet mevcuttur. Her sendika toplu sözleşmelerde rakibini aşabilmek için gayret göstermekte gerek idari maddelerde gerek parasal maddelerde farklılık yaratmak için her imkan ve zorlamayı denemektedir. Rakibinin gerisinde kalmak istemeyen diğer sendikalar bu mücadele ve tırmanmayı mecburen sürdürmektedir ve sonuç olarak ortaya sürekli olarak hırçınlık, kargaşa, mücadele girmektedir. Bunun en iyi örneklerinden bir tanesi TDCİ de yüksek sözleşme yapan Çelik-İş sendikası olarak gösterilebilir. Çelik-İş sendikasının elde ettiği yüksek ücret diğer sendikaları da ek zam veya ücret artışı istemeye sevk etmiştir. Çekişme ve ihtilaf yaratan/yaratacak unsurların birisi de budur).

#### 7. İşçi sendikalarının işyerlerine teklif hazırlama yöntemleri

(Toplu sözleşme son derece ciddi, hesap ve kitap isteyen bir işlemdir. Bunun hareket noktası ise işçi sendikalarının işveren için hazırladıkları tekliflerdir. Durum böyle iken bazı sendikalar sözleşme öncesi bazı anket firmaları hazırlamakta ve adeta işçilere "Ne isteyeyim" diye sormaktadır. İşçiler ise bu firmalara alabileceklerini değil, emellerini yazmaktadırlar. Yüksek taleplerin nedenlerinden birisi de sendikaların bu yanlış yaklaşımıdır.

Zira sendikalar bu yüksek özelemleri teklif olarak işverenlere yansıtmakta ve bunlar karşılanamayacak seviyelere vardığında ortaya ihtilaf ve grevler çıkmaktadır. Aşırı yüksek talepte bulunmanın diğer bir sakıncası da şu olmaktadır: İşçiler ve sendika bu rakamlara kendilerini alıştırmakta ve bu defa müzakere masasında gerçekçi seviyelere varamamaktadırlar. Gerçekçi seviyede olduklarına inandıkları halde bu rakamlara imza atamamakta ve mecburen grevlere gidilmektedir. Grevin uzaması halinde çözümü için tekrar işçilere gidilmekte ve sorun bu yolla çözümlenmektedir.

#### 8. Grevlerde artış temayülü

Tablo 3 de 1979'dan bu yana olan 10 senelik dönemde grevler ve grevlerde kaybolan işgünü sayısı gösterilmiştir. Tablo 1987'den itibaren grevlerin ve grev temayülünün arttığını açıkça göstermektedir. 1989 yılında grevlerde kaybolan işgünü sayısı, terör ve anarşinin bulunduğu grevlerin en yaygın olduğu 1979-1980 yıllarındaki kaybolan işgünü sayısından dahi daha fazla olmuştur. Bu temayülün 1990'da da etkisini göstereceği öngörülmektedir.

#### 9. Eylemlerin topluma yerleşmesi

**Tablo 3 : Grevler ve Grevlerde Kaybolan İşgücü**

Yıllar	Grev Sayısı	Katılan İşçi	Kaybolan İşgünü Sayısı
1979	126	21.011	1.147.721
1980	220	84.832	1.303.250
1981	-	-	-
1982	-	-	-
1983	-	-	-
1984	4	561	4.947
1985	21	2.410	194.296
1986	21	7.926	234.940
1987	307	29.734	1.961.940
1988	156	30.057	1.892.655
1989	165	38.000	2.761.000

**10. Uzlaşma yollarının genelde tıkanık olması**

(Müzakere masasında anlaşamayan taraflar için çözüm pratikte grev ve lokavt olmaktadır. Oysa endüstri ilişkilerinde en son çare olan grev ve lokavta başvurmadan önce barışçı diğer yolların da denenmesi gerekir. Bu yollar hukukumuzda mevcuttur. Arabuluculuk, özel hakem gibi... Ancak fiiliyatta bu yollara çok az başvurulduğundan bu yolla çözülebilecek ihtilaflar da mecburen greve dönüşmektedir.

**11. 1990 yılına aşırı ücret talepleri ve grevlerle başlama**

(1990 yılı, emsal olabilecek önemli ihtilaf ve grevlerle başlamıştır. Örneğin; 38 firmayı kapsayan çimento ihtilafı ve grevi, taşıt lastiği üreten firmalardaki grev gibi... Her iki sektördeki grevin ana nedeni son derece yüksek ücret talepleridir.

Bu grevlerin nedeni, isteklerin makul olup olmadığının değerlendirilmesi için işçi sendikasının talepleri ve işverenin verdiği rakamlar aşağıya alınmıştır.

**Çimento**

- Çimentoda işçi sendikasının istediği ücret zammı ..... % 563
- Çimentoda işçi sendikasının istediği sosyal yardım ..... % 270
- İstenen brüt toplam aylık artışı ..... % 719

İşverenin kabul ettiği artış % 276 işveren teklifi yeterli görülmediği için işçi sendikası greve gitmiştir.

#### **Lastik**

- Lastikte işçi sendikasının istediği ücret zammı ..... % 476
- İşçi sendikasının son geldiği nokta ..... % 315
- İşverenin geldiği son nokta ..... % 130

Bu olayda da işverenin teklifi yeterli görülmediği için sendika greve başlamış ve bu suretle GoodYear ve Pirelli fabrikaları greve girmiştir.

Yukarıda kısaca özetlenen artış taleplerinin ayrıntıları Tablo 4 ve Tablo 5'de verilmiştir (Çimento teklifi Tablo 4, Lastik teklifi Tablo 5).

Çimento sektöründe sendika teklifi kabul edildiği takdirde ortalama ücret ile çalışan bir işçinin ücreti 1.475.000 TL'ye gelmektedir. Nakdi yan yardımlarla beraber aylık ücret brüt 2.161.667 TL olmaktadır. Bunun net aylık tutarı 1.354.568 TL dir.

Taşıt lastiği sektöründe ise münhasıran 630.000 TL olan çıplak aylık ücret, ayda 3.555.000 TL'ye gelmektedir. Sendikanın ilk isteği aynen kabul edilirse bir işçinin işyerine maliyeti yılda 115 milyon TL olmaktadır. Sendika daha sonra talebinde inmiştir. Yeni rakamla işçi maliyeti yılda 60 milyon TL olmaktadır. İşveren sendikası 41 milyon TL'ye gelecek bir maliyeti kabul etmiştir. Ancak anlaşma olmadığı için greve gidilmiştir.

Bu taleplerin aşırı derecede yüksek olup olmadığının değerlendirilebilmesi için bir gösterge ile mukayesesinde yarar vardır. Bu mukayese için devlette hizmet gören bir GENEL MÜDÜR maaşı ve aylık geliri örnek alınabilir. Birinci derecenin 4. kademesinde maaş alan evli, 2 çocuklu bir "Genel Müdür"ün maaşı ve aylık geliri şu şekildedir.

Brüt maaş + tüm yan ödemeler = 2.350.000 TL/ay  
Net aylık gelir = 1.750.000 TL

Bir ülkede enflasyon örneğin % 70 seviyelerinde ise bunun belirli bir oran üstündeki artış taleplerini makul ve mutedil bulmak mümkündür. Ama enflasyonun 4-7 misli üstündeki zam taleplerinin aşırı bir artış olarak kabul etmemek mümkün değildir. Ülkemizde yaşanan olay aşırı yükseklik olayıdır. Aşırı derecede yüksek ücret talebi müzakereleri greve dönüştürmekle kalmamakta, bir taraftan grevlerin yaratacağı "arz açığı", diğer taraftan da yüksek ücretlerin yaratacağı "talep fazlası" ile enflasyonu da körükleyen bir mekanizma oluşturmaktadır.

**Tablo 4 - Çimento Grup Toplu İş Sözleşmesi Görüşmelerinde Taraf Sendikamın Çıplak Ücret ve Yan Ödemelere İlişkin Talepleri**

	T.I.S. Öncesi (31.12.1989)	I. Yıl (1.1.1990)	II. Yıl (1.1.1991)	Yüzde Artış
<b>ÇIPLAK ÜCRET (*)</b>	1.750 TL/saat 393.750 TL/ay	11.750 TL/saat 2.643.750 TL/ay	21.888 TL/saat 4.924.800 TL/ay Ayrıca 1990 yılındaki fiyat artışları % 80'i aştığı takdirde enflasyon farkı	I. yıl = % 571 II. yıl = % 86 ve 1990 yılındaki fiyat artışları % 80'i aşığı takdirde enflasyon farkı
Fazla Mesai Zam Oranı	% 100	Gündüz% % 150 Gece : % 175	I. Yıl Şartları	% 50-75
Tahsil ve Kitap Yard.	İlkÖ = 20.000.-TL/yıl OrnÖ = 30.000.-TL/yıl YükÖ = 40.000.-TL/yıl	İlkÖ = 300.000.-TL/yıl OrnÖ = 500.000.-TL/yıl YükÖ = 1.000.000.-TL/yıl	I. Yıl Şartları	% 1400-1567- 2400
Çocuk Yardımı	1.100 TL/ay	12.500 TL/ay	I. Yıl Şartları	% 1036
Bayram Yardımı	40.000+70.000= 110.000.-TL/yıl	2x500.000 = 1.000.000.-TL	2x600.000= 1.200.000.-TL/yıl	I. yıl: % 809 II. yıl : % 20
İzin Harçlığı	75.000.-TL/yıl	1.000.000.-TL/yıl	1.350.000.-TL/yıl	I. yıl: % 1233 II. yıl: % 35
Yakacak Yardımı	160.000.-TL/yıl	1.300.000.-TL/yıl	1.500.000.-yıl	I. yıl % 713 II. yıl : % 15
Giyim Yardımı	80.000.-TL/yıl	500.000.-TL/yıl	750.000.-TL/yıl	I. yıl % 525 II. yıl: % 50
Ölüm ve Cenaze Yard. (İşçinin ölümü h)	300.000.-TL	1.500.000.-TL	I. Yıl Şartları	% 400
(Yakının ölümü h)	70.000.-TL	500.000.-TL	I. Yıl Şartları	% 614
(İşçinin iş kazası sonucu ölümü h.)	1.000.000.- TL	3.000.000.- TL	I. Yıl Şartları	% 200
Doğum Yardımı	30.000.-TL	700.000.-TL	I. Yıl Şartları	% 2233
Evlenme Yardımı	110.000.-TL	1.250.000.-TL	2.000.000.-TL	I. Yıl: % 1036 II. yıl: % 60

**İLAVE TELEPLER :**

- 1- Çıplak ücretin % 10'u tutarında Gündüz Vardiya Zammı
- 2- Yılda bir maaş tutarında Üretimi Teşvik Primi
- 3- Ayda 300.000.-TL Gıda Yardımı
- 4- Ayda 50.000.-TL Aile Yardımı
- 5- Ayda 150.000.-TL Kira Yardımı
- 6- 5 Ton bedelsiz çimento
- 7- 6.000.000.-TL Doğal Afet Yardımı

(\*) 22 işyerinde toplu iş sözleşmesi öncesindeki çıplak ücret 1.700-2.000.TL/saat olup hesaplamalar için ortalama çıplak ücret rakamı olarak 1.750.TL/saat esas alınmıştır.  
Yılda dört maaş tutarındaki ikramiyeler bu rakamlara dahil edilmemiştir.

**12. Yüksek sözleşmelerin emsal olması**

Çeşitli sektörlerde bağutlanan yüksek sözleşmeler diğer sözleşmeleri de yakından etkilemekte ve o sektörlerde de turmanma nedeni olmaktadır. Maliyet yapısı bu seviyeleri kaldıramayacak işletmelerde sonuç tabiatıyla grev olmaktadır.

**13. Bozuk ücret yapısı**

Uygulamada ihtilaf yaratan nedenlerden birisi de ücret ve "ücret yapısıdır", ücret yapısı ve bu yapının bozukluğu bir sonraki bölümde ayrıca örnekleri ile ele alınacaktır.

**C) ÜLKEMİZİN HUZURLU ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNE VE ÇALIŞMA BARIŞINA İHTİYACI. ZITLAŞMA YERİNE UZLAŞMAYI TERCİH ETMESİ**

Yukarıdaki bölümde endüstriyel ilişkilerde zıtlasma, çekişme ve hırçınlığın ana nedenlerine işaret edilmiş ve bu nedenlerden dolayı 1990'da yaygın grevler olacağı beklentisi ortaya konmuştur. Ancak bütün bu nedenlere rağmen işin diğer yönünü de ortaya koymak ve mukayeseyi bu şekilde yapmak gerekecektir. İşin diğer cephesinden maksat ülke ekonomisi ve sanayiinin durumudur. Sanayicilerin de zor bir dönem geçirdiği kabul edilmelidir. Bunların başlıca nedeni genel ekonomik durum, yüksek enflasyon, milli ve uluslararası rekabetin keskinleşmesi, daha kaliteli ve ucuz üretimin yapılabilmesi, ihracatın sürekliliğinin sağlanması, sürekli sürpriz idari kararlara muhatap olma, kur politikası vs... İşte bu ana gerekçeler işçi ve sendikal kesimin taleplerinin aynen kabulüne imkan vermeyen bir ortam yaratmaktadır.

AT ülkeleri ile entegrasyon, ekonomide dışa açılma olayında ve rekabet mücadelesinde başarılı olabilmek için bazı ülkelerin veya firmaların diğerlerine nazaran belirli avantaj ve üstünlüklerinin olması gerekir. Bu avantajları kullananlar üretim ve ihracatlarını sürdürürlürler. Avantajların kaybolması ise üretim ve ihracatlarını tehlikeye düşürür, ülkemizde işçilik avantajının olduğu öteden beri konuşulmaktadır. Verimlilik unsuru ayrı mütalaa edilecek olursa, belirli alanlarda bu avantaj ve üstünlüğün mevcudiyetinden bahsedilebilir. Ancak işçilik ücreti verimlilikle birlikte ele alındığında ve yukarıda belirtilen büyük artışların da

Tablo 4A - Çimento müstahsilleri işverenleri sendikası

<b>ÇİMSE-İŞ SENDİKASININ TALEBİ :</b>				
	<u>Ortalama Mevcut Durum</u>	<u>İstenen Zam</u>	<u>Zam Yüzdesi</u>	<u>TOPLAM</u>
Aylık brüt ücret TL.	400.000	2.250.000	563	2.650.000
Aylık brüt ikramiye TL.	133.333	750.000	563	883.333
Aylık brüt sosyal yardım TL.	41.781	1.136.132	2770	1.177.913
<b>Aylık brüt toplam TL.</b>	<b>575.114</b>	<b>4.136.132</b>	<b>719</b>	<b>4.711.246</b>
Aylık net ücret TL.	240.000	1.350.000	563	1.590.000
Aylık net ikramiye TL.	80.000	450.000	563	530.000
Aylık net sosyal yardım TL.	25.069	681.679	2770	706.748
<b>Aylık net toplam TL.</b>	<b>345.069</b>	<b>2.481.679</b>	<b>719</b>	<b>2.826.748</b>
<b>SENDİKAMIZIN TEKLİFİ :</b>				
	<u>Ortalama Mevcut Durum</u>	<u>Teklif Edilen Zam</u>	<u>Zam Yüzdesi</u>	<u>TOPLAM</u>
Aylık brüt ücret TL.	400.000	1.075.000	269	1.475.000
Aylık brüt ikramiye TL.	133.333	358.333	269	491.666
Aylık brüt sosyal yardım TL.	41.781	153.219	321	195.000
<b>Aylık brüt toplam TL.</b>	<b>575.114</b>	<b>1.586.552</b>	<b>276</b>	<b>2.161.666</b>
Aylık net ücret TL.	240.000	645.000	269	885.000
Aylık net ikramiye TL.	80.000	215.000	269	295.000
Aylık net sosyal yardım TL.	25.069	91.991	367	117.060
<b>Aylık net toplam TL.</b>	<b>345.069</b>	<b>951.991</b>	<b>276</b>	<b>1.297.060</b>

**FABRİKA TESLİMİ  
YILLAR İTİBARIYLA  
ÇİMENTO FİYATLARI  
TL/TON  
(FONLU K.D.V.'SİZ)**

YIL	YIL BAŞI	YIL SONU	ARTIŞ %
1981	4.475	5.575	25
1982	5.575	7.480	34
1983	7.480	8.960	20
1984	8.960	13.460	50
1985	13.460	18.950	41
1986	18.950	27.000	42
1987	27.000	45.000	66
1988	45.000	77.000	71
1989	77.000	117.000	69

**ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE  
ORTALAMA İŞÇİ ÜCRETİ ARTIŞI  
İLE  
TÜKETİCİ FİYAT ARTIŞI MUKAYESESİ**

YIL	ORTALAMA ÜCRET TL/Saat	ÜCRET ARTIŞI YÜZDESİ %	TÜKETİCİ FİYAT ARTIŞI %
1981	99	39.98	28.3
1982	131	32.26	26.3
1983	162	23.0	37.1
1984	205	26.58	49.7
1985	384	87.2	44.2
1986	492	28.05	30.7
1987	686	39.5	55.1
1988	1193	73.82	75.2
1989	2000	67.6	68.8

Tablo 5 - B/Lastik Grubu

	Sözleşme Öncesi Durum	Sendika Talebi		
		I. Yıl	II. Yıl	Artış %
Çıplak ücret	TL/saat 2850	13.000	21.888	I. Yıl = % 456
	TL/ay 641.250	2925.000	4924.800	
İşçi sendikasının son ücret deklarasyonu ve bu	TL/saat	rakamlarla grev		% 315
		9.000		
		2025.000		

gelmesi halinde bu avantaj ve üstünlüğün mevcudiyetinden bahsedilebilir. Ancak işçilik ücreti verimlilikle birlikte ele alındığında ve yukarıda belirtilen büyük artışların da gelmesi halinde bu avantaj ve üstünlüğün ortadan kalkacağını da kabul etmek gerekecektir. Bir ülkede işçilik güçlü bir silah olabilir. Ancak yüksek zamlarla bu silahtan mahrum da kalınabilir. Bu durumda bunun telafisi için tek yol, Batı'da yapıldığı gibi teknoloji kalır.

Bu durum ise firma faaliyetlerini ve dolayısı ile istihdamı da olumsuz etkileyecektir. Ücret artışlarında bu unsurun göz önünde bulundurulması lazımdır. Grevlerin sanayi ve ekonomi üzerindeki olumsuz etkilerini, nazara almadan ücret mücadelesi yapmak eksik olur. Grev karan alanlar işçilerin ücret ve sosyal haklarını düzeltmeyi amaçlarken sanayi ve ekonomideki gerilemenin doğuracağı sonuçlarını şu şekilde özetlemek mümkündür.

#### Grev halinde :

- İthalat artar, ihracat azalır ve dolayısıyla ülkenin kıt döviz kaynakları yurt dışına kayar.
- Fiyatlar yükselir, yer yer karaborsa olayı doğar.
- İstihdam olumsuz etkilenebilir. İşçilik maliyetinin belirli bir yüksekliğe varması halinde sanayici daha rantabl çalışmak ve verimliliği artırmak için daha az işçi kullanımını gerektiren teknolojik yatırımlara gider. Oysa ülkemizin ihtiyacı hem mevcut, hem de artan nüfus dolayısıyla ortaya çıkan kimselere iş bulmaktır.
- Teknolojik yatırımlarla verimlilik artışı sağlayamayacak durumda olan firmalarda ise kapanma ve işi terk olaylarına rastlanabilecektir. Bu da istihdamı azaltan bir durumdur.
- Diğer bir olumsuz unsur ise milli üretimin azalması ve buna paralel olarak vergi gelirlerindeki kayıplardır.
- Grevlerin, daha genel bir ifade ile toplu sözleşme ile gelen yeni külfetler, normal olarak beraberinde bir fiyat artışını da getirir. Yani tüketiciye yansıtılır veya yansıtılmaya çalışılır. Fiyat yükseltilmesi ve bunun tüketiciye yansıtılması sözleşmelerin en önemli sonuçlarından birisidir. Aslında toplu sözleşmeler genelde (4) grup kitleyi ilgilendirir.



- İşçileri
- İşvereni
- Toplum, tüketiciyi
- Devleti /kamuyu

Ancak masada sadece ilk ikisi bulunur. Ama buradaki mutabakat veya mutabakatsızlık diğer 2 grubu çok yakından etkiler.

Durumu özetlemek gerekirse yaygın grev ihtimalleri karşısında ülkenin ihtiyacı çekişmeden ve grevden ziyade uzlaşmadır, makullerde buluşmaktır. Kavgacı ve sert bir metodun götürülecekleri, getireceklerinden fazla olacaktır. Her iki kesimin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak asgari müştereklerin tesbiti gerekmektedir. Ancak tarafları asgari müştereklerde buluşturacak kişi ve kurumlar maalesef pek yoktur. Bu kurumlar tarafların anlayışına ve sorumluluk duygusuna kalmıştır. Sanayi kesimini tedirgin eden husus asgari müşterekleri bulup çıkarma yerine tek taraflı ve genel dengeleri nazara almadan "bastırırsam alırım" yaklaşımı ve inatlaşmasıdır. Bütün dünya çatışmaları bırakmakta ve uzlaşmaya gitmektedir. Yaşadığımız dönem akıl ve hesap dönemidir. Bu bakımdan ülke ihtiyacının uzlaşma ve huzurlu bir endüstri ilişkileri olduğu gerçeği de gözden uzak tutulmamalıdır.

### III. ÜCRET YAPISI

Endüstri ilişkilerinde ve toplu sözleşmelerde en önemli unsurların başında "ücret" gelmektedir. Ülkemizde ücretin düşüklüğü sorununun yanında ücret yapısının bozukluğu da ihtilaf yaratan ve endüstri ilişkilerini bozan bir unsur olmaktadır. İşçilerin ve işçi sendikalarının yüksek ücret taleplerinin nedenlerinden birisi de bozuk ücret yapısıdır. Bu bakımdan ücret yapısı ve analizi denilince akla ilk gelen unsurlar şunlardır.

- Çıplak ücret, yan ödemeler ilişkisi nasıldır?
- Brüt/net ücret ilişkisi nasıldır?
- Ücret ile kesintiler arasında denge var mıdır?
- Kesintiler işvereni istihdamdan kaçınacak ölçülerde işçiliği pahalılaştırmakta mıdır?

Bu hususları işletmelerden fiili bazı örnekler vermek suretiyle açıklamaya ve analizini yapmaya gayret edeceğim.

#### Örnekler

##### A) Çıplak ücret ile yan yardımcı toplam ücret :

MESS üyesi işyerlerinde çalışan bir işçinin çıplak ücreti net ücreti ve kesintilerini gösteren bir örnek tablo tablo 6 dır.

**Tablo 6 - MESS Üyesi İşyerlerinde Çalışan Bir İşçinin Çıplak Ücreti, Net Ücreti ve Kesintiler (TL)**

- Brüt çıplak saat ücreti	: 2.615.88
- Brüt çıplak aylık ücreti	: 588.575
- Net çıplak aylık ücreti	: 368.620 (Net ücret % 51.2)
- İlave nakdi ödemeler + Sosyal yardımlar (net)	: 351.200 (Net yan ödeme % 49.8)
- Aylık net gelir	: 719.820 (Toplam net ödeme % 100)
- Ücretten yapılan kesintiler	: 555.999
İşçinin işverene aylık maliyeti	: 1.275.819

**KESİNTİLER**

	İşverenden	İşçiden	TOPLAM
Sosyal sigorta primi	158.716	113.951	272.667
Gelir vergisi	-	171.045	171.045
Damga vergisi	-	3.430	3.430
Konut edindirme yardımı	50.000	-	50.000
Tasarrufu Teşvik Primi	35.314	23.543	58.857
	244.030	311.969	555.999

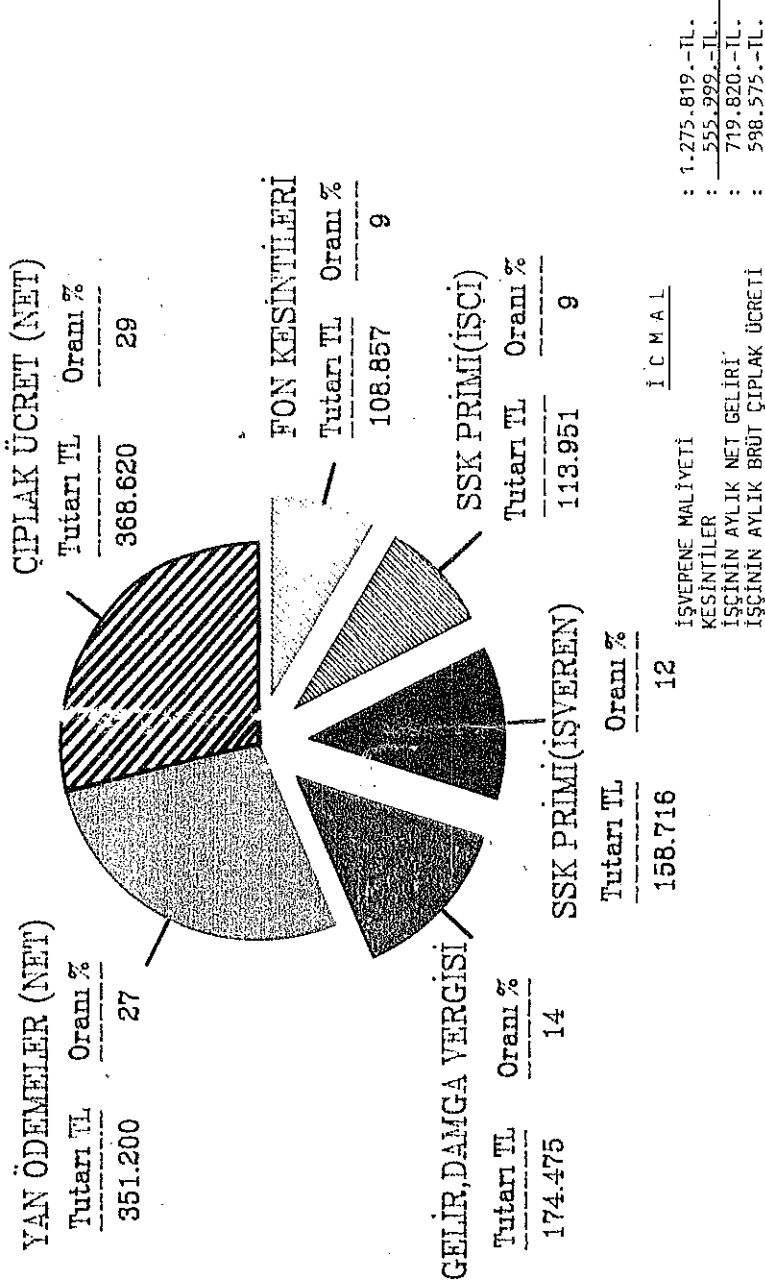
Bu tablo incelendiğinde 2615.88 TL brüt çıplak saat ücreti ile çalışan bir işçinin brüt aylık ücreti ile aynı işçinin net aylık ücreti, yan yardımlar ve sosyal ödemeler nedeni ile eline geçen net ücreti, yapılan kesintiler ve bu işçinin işverene aylık maliyetinin nasıl oluştuğu görülmektedir.

Örnekten çıkarılan ilk sonuçlar şunlardır :

- Kendisine yapılan sosyal ödemeler ve yan yardımlar dolayısı ile bir işçinin aylık net geliri brüt ücretinin % 22'si oranında daha fazladır (719.820 TL/588.575 TL = % 22.3).
- İkinci husus toplam net gelirin % 51.2'si çıplak ücret geri kalan % 49.8'i ise yan yardımlardan gelmektedir. Örnekten anlaşılacağı üzere işçinin kazancı kavranmak istendiğinde sadece çıplak ücretine itibar edilmemesidir. Zira görülmektedir ki çıplak ücret aylık net gelirinin yarısıdır. Diğer bir deyimle çıplak ücret deyince net gelirini bulmak için bunun 2 ile çarpılması gerektiğini örnek bize göstermektedir. Oysa uygulamada sendikaların ve işçilerin sadece çıplak ücretinden ve bunun net tutarından bahsettiklerini görmekteyiz.

Tablo 6A - Aylık Brüt 588.575.-TL. Ücret Alan Bir İşçinin Ücret Kompozisyonu

(Brüt ve Net ücreti, Kesintiler ve İşveren Maliyeti)



Çıplak ücret ise işçi gelirininde sadece bir bölümüdür. Tatbikatta bilerek veya bilmeyerek ihmal edilen bu durumu vurgulamakta yarar vardır.

Örneğimizdeki durumu şematik olarak gösteren bir tablo tablo 6/A dadır.

#### B) AT üyesi ülkelerde ücretlerden kesinti oranı

Yukarıdaki örnekten ücretten yapılan kesintilerin % 43.6 seviyesinde olduğu görülmektedir ( $555.999/1.275.819 = \% 43.6$ ).

AT üyesi ülkelerde ise örneğe nazaran farklı bir bazda dahi olsa kesintilerin çok daha düşük seviyelerde olduğu görülecektir Tablo 7.

**Tablo 7 - AT Üyesi Ülkelerde ve Türkiye'de Devletin Ücretlerden Yaptığı Kesinti Oranları**

Ülkeler	%
Türkiye	35.90
Danimarka	32.20
Hollanda	27.20
İrlanda	22.00
İtalya	21.50
Almanya	21.20
İngiltere	17.90
Belçika	17.30
İspanya	13.30
Portekiz	9.80
Fransa	9.30
Lüksemburg	2.80
Yunanistan	0.00

Kaynak : OECD, The Tax / Benefit Position of Production Workers, 1984-1987.

#### C) Yan ödemelerde artış

Ücret yapısındaki çarpıcı çarpıklığın genel ödemeler içerisinde çıplak ücretin payının gittikçe küçülmesi ve yan ödemeler payının büyümesidir. Oysa normal düzen, ödemeler içerisinde çıplak ücret payının yüksek, yan ödemeler payının düşük olmasıdır. Zira normal olarak ücret, çalışma karşılığında yapılması gereken ödemedir. Ancak toplu iş sendikaları sürekli yan ödemelerin artırma yolunu benimsemişlerdir. Yani işçi çalışsa da çalışılmasa da yapılması gereken yan ödemelerin payı böylece artmıştır.

Yıllar itibariyle çıplak ücret payı gittikçe düşmüştür.

Aşağıdaki tablo bu durumu açık olarak göstermektedir.

Yıllar İtibariyle Çıplak Ücret ve Yan Ödemelerin Karşılaştırılması

Yıllar	Çıplak ücret (%)	Yan Ödemeler (%)
1983	52.6	47.4
1984	41.9	58.1
1985	40.1	59.9
1986	40.1	59.9
1987	36.9	63.1
1988	35.9	64.1

Kaynak : TİSK çalışma istatistikleri ve işgücü maliyeti araştırmaları

TİSK'in bir araştırmasına göre 1988 yılındaki toplam işçilik ödemelerinin dağılımı Tablo 8'de gösterilmiştir. Bu tablodan da anlaşılacağı üzere toplam işçilik ödemelerinin içinde normal çalışma karşılığı olarak ödenen çıplak ücretin payı % 35,9 diğer yan ödemelerin payı ise % 64,1 dir.

#### D) Sosyal ve aynı yardımlar

Çeşitli toplu iş sözleşmeleriyle kabul edilen sosyal ve aynı yardımların neler olduğunu belirten bir tablo Tablo 9'da a gösterilmiştir. (Kaynak: Sakıp Sabancı- Ücret Politikası üzerine Açıklamalar, Görüşler, Öneriler 1987).

Sayın Sabancı'nın yukarıda belirtilen çalışmasında Türkiye'de işverenin cebinden çıkan 28 çeşit sosyal harcamada ile Avrupa ve Amerika ülkelerinde varolan sosyal harcamaların bir mukayesesi yapılmıştır. Sözü edilen mukayese Tablo 10'da gösterilmiştir. Bu cetvel açıkça göstermektedir ki, ülkemizdeki sosyal yardım çeşitleri Avrupa ve Amerika ile mukayese edilemeyecek derecede çoktur. Ücret yapısındaki çarpıklığın temelinde de çalışma karşılığı olmayan bu yan yardımlar gelmektedir. Avrupa ve Amerika ile mukayeseler bu konuda tuttuğumuz yolun yanlış olduğunu açıkça göstermektedir.

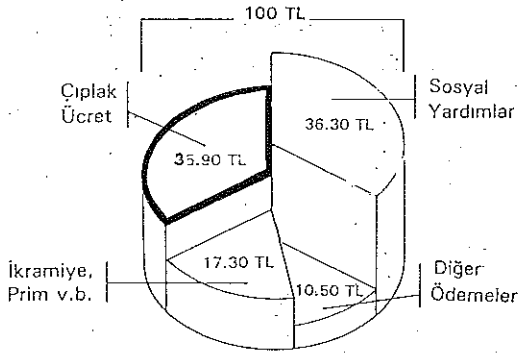
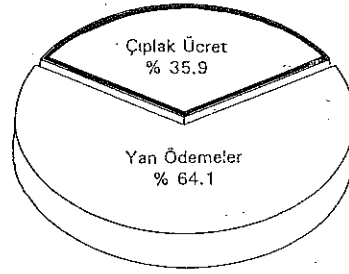
#### E) İşçinin işyerine maliyeti

İşçinin işyerine maliyetini gösteren başka bir çalışma Tablo 11'de sunulmuştur. Bu tablo da aynı çarpıklığı vurgulamaktadır. Bu çalışmaya göre 100TL.'lik işçilik maliyeti içinde :

- Çıplak ücret payı	% 32.4
- Aynı ve nakdi ödemeler payı	% 48.4
- İşçi için işveren	<u>% 19.2</u>
	% 100

**Tablo 8 - Araştırmaya göre 1988 yılındaki toplam işçilik ödemelerinin dağılımı şöyledir**

Çalışma karşılığı çıplak ücret	:	% 35.9
Sosyal yardımlar	:	% 36.3
İkramiye, prim v.b.	:	% 17.3
İzin ödemeleri	:	9.5
Diğer giderler	:	% 1.0
Toplam işçilik ödemeleri	:	% 100.0

**GRAFİK 1****1988 YILINDA İŞGÜCÜ MALİYETİNİN YÜZDELİ BÖLÜNÜŞÜ****1988 YILINDA ÇIPLAK ÜCRET VE YAN ÖDEMELER**

Tablo 9 - Sosyal ve Aynı Yardımlar

1. İkramiye	15. Kasa tazminatı
2. Yakacak yardımı	16. Tahsil yardımı
3. Yıllık izin yardımı	17. Çocuk yardımı
4. Evlenme yardımı	18. Aile yardımı
5. Hastalık yardımı	19. Bayram harçlığı
6. Sünnet yardımı	20. Tabii afet yardımı
7. Doğum yardımı	21. Askerlik yardımı
8. Kıdem teşvik primi	22. Erzak yardımı
9. Kıdem tazminatı	23. Ayakkabı yardımı
10. Vardiya zammı	24. Giyim yardımı
11. Yıpranma tazminatı	25. Havlu-sabun yardımı
12. Kirletici işler primi	26. Üretilen maldan yararlandırma
13. Ölüm yardımı	27. Kamp yardımı
14. Cenaze yardımı	28. Makam ödeneği

Kaynak : Sakıp Sabancı Etüdü, 1987.

Aynı tablo acaba AT üyesi ülkelerde nasıl bir görünüm arz etmektedir? AT üyesi ülkelere toplam işgücü maliyetinin dağılımını gösteren bir tablo Tablo 11'de verilmiştir. Tablodan da görüleceği üzere Türkiye verileri AT üyesi ülkelerin verileri ile tamamen ters ve çarpık durumu güzel bir şekilde ifade etmektedir.

#### F) İşverenlere getirilen ilave külfetler

İşverenlere getirilen ilave külfetlerin bir kısmı çeşitli kanunlarla ihdas edilen fonlar ve ücretlerden kesilerek bu fonlara yapılan ödemelerdir. Sözü edilen fonlar bir yönden işçilik maliyetini artırmakta, diğer yönden de ücretlerde kesinti olarak ödendiğinde işçinin eline geçen net ücreti küçültmektedir. Tablo 12'de işverenlerce ödenen başlıca fonlar ve bunların dayandığı mevzuat gösterilmiştir. Tablo 13'de de 1988 yılında işgücü maliyetine dahil fon ödemelerinin yüzdeleri dağılımı şematik olarak belirtilmiştir. Bu eklerden de anlaşılacağı üzere fon ödemeleri arasında en önemlileri "zorunlu tasarruf" ile "konut edindirme yardımı fonu" na yapılan kesintilerdir.

Bu iki fonun büyüklüğü ve önemi hakkında bir fikir vermek için 3 şirketteki ödeme tutarları ele alınmıştır. Bunu gösteren bir tablo tablo 14'de verilmiştir. Sözü edilen tablodan da anlaşılacağı üzere 1989 takvim yılında sadece bu 2 fon için ücretlerden yapılan kesintiler 9.820 milyon TL dir.

Kesintiler	Milyon TL
Zorunlu tasarruf kesintisi	6.430
Konut edindirme kesintisi	3.390
	<b>TOPLAM 9.820</b>

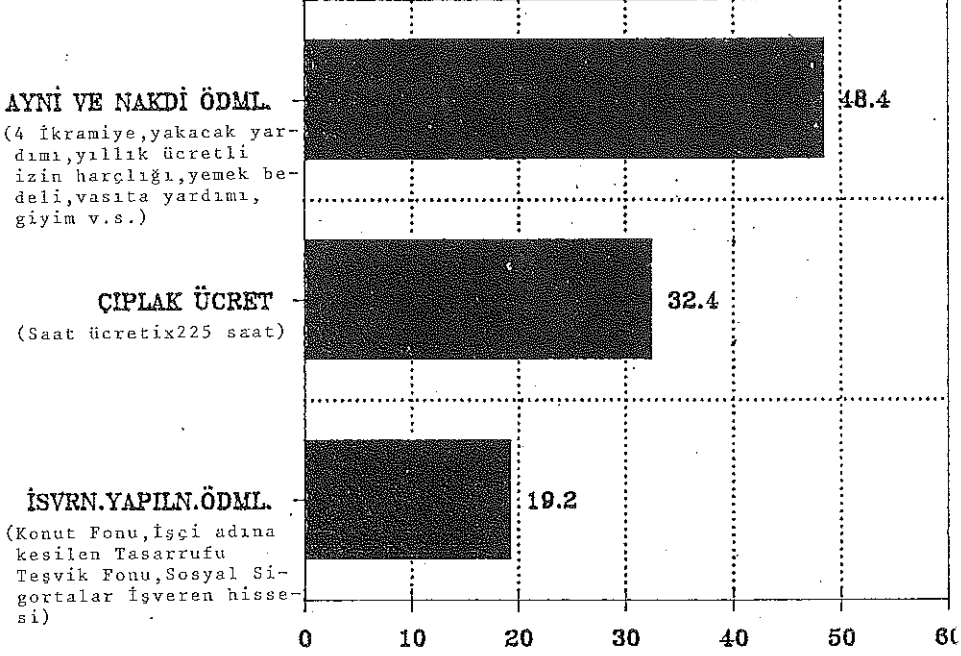
Tablo 10 - Sosyal Yardım Çeşitleri

	TÜRKİYE	AVRUPA	AMERİKA
İkramiye	Var	Yok	Yok
Yakacak yardımı	Var	Yok	Yok
Yıllık izin yardımı	Var	Yok	Yok
Yıllık ücretli izin artırımını	Var	Var	Var
Çocuk yardımı	Var	Var	Var
Evlenme yardımı	Var	Yok	Yok
Hastalık yardımı	Var	Yok	Yok
Sünnet yardımı	Var	Yok	Yok
Doğum yardımı	Var	Yok	Yok
Kıdem teşvik primi	Var	Yok	Yok
Kıdem zammı	Var	Yok	Yok
Vardiya zammı	Var	Var	Var
Yıpranma tazminatı	Var	Yok	Yok
Kirletici işler primi	Var	Var	Yok
Ölüm yardımı	Var	Var	Var
Cenaze yardımı	Var	Yok	Yok
Kasa tazminatı	Var	Yok	Yok
Aile yardımı	Var	Var	Yok
Ücretli bayram tatilleri	Var	Var	Var
Tahsil yardımı	Var	Yok	Yok
Tabii afet yardımı	Var	Yok	Yok
Askerlik yardımı	Var	Yok	Yok
Erzak yardımı	Var	Yok	Yok
Ayakkabı yardımı	Var	Yok	Yok
Giyim yardımları	Var	Yok	Yok
Havlu-sabun yardımı	Var	Yok	Yok
Üretilen maldan yararlandırma	Var	Yok	Yok
Kamp yardımı	Var	Yok	Yok
Makam ödeneği	Var	Yok	Yok



## GRAFİK 2

## İŞÇİNİN İŞYERİNE MALİYETİ



**Tablo 11 - AT Üyesi Ülkelerde Toplam İşgücü Maliyetinin Dağılımı (%)**

Ülkeler	Ortalama Çıplak ücret	İkramiye prim v.b.	Sosyal yardım ve Sosyal Güt. ödemeleri	Diğer giderler	Toplam İşgücü maliyet
Almanya	62.60	11.70	23.10	2.60	100.00
Fransa	55.50	8.60	26.30	9.60	100.00
İtalya	60.60	11.40	26.90	1.10	100.00
Hollanda	64.30	10.00	23.50	2.20	100.00
Belçika	63.00	11.00	23.90	2.10	100.00
Lüksemburg	75.60	10.20	12.90	1.30	100.00
İngiltere	71.50	7.40	18.10	3.00	100.00
İrlanda	72.00	6.80	19.40	1.80	100.00
Danimarka	86.10	1.40	10.10	2.40	100.00
Yunanistan	67.00	13.00	20.00	-	100.00
Portekiz	63.70	9.90	21.60	4.80	100.00
AT Ortalaması	67.50	9.20	20.50	2.80	100.00
Türkiye	35.90	17.30	36.30	10.50	100.00

Bu ödemeler personel sayısına bölüldüğünde 1989 yılında kişi başına düşen tutar 926.000 TL olmaktadır.  $9.824.000 / 10.602 = 926.000$  TL

#### G) Kamu kesintileri

Yukarıdaki örneklerle belirttiğim üzere ücret yapısındaki çarpıklığın ana nedenlerinin başında ücretlerden yapılan kamu kesintilerinin yüksekliği gelmektedir.

TİSK'in yaptığı bir araştırmaya göre 1989 yılında işverenlerin çalıştırdığı işçiler için kamuya ödenen pay (vergi, SSK primi, fonlar vs. ücret tutarının % 48.5 idi. İşçiye kalan pay ise % 51.5 tir. Sözü edilen durumu şematik olarak gösteren bir tablo tablo 15'dir.

#### H) Brüt-net ücret ilişkisi

Yukarıda belirtilen brüt-net ilişkisini ve kesinti durumunu fiili bir örnekle daha tamamlamak istiyorum. Brüt çıplak aylık ücreti 1 milyon TL olan bir işçinin eline geçen net ücret ve kesintileri toplamı ile yan ödemelerden eline geçen net ücret ve kesintiler ve dolayısı ile toplam geliri tablo 16'de gösterilmiştir. Aynı tabloda sözü edilen işçi için işverenden yapılan kesintiler de eklenerek işçinin işyerine aylık maliyeti belirtilmiştir. Sözü edilen tablonun özeti şu şekildedir.

## Şekil 12 - Şirketlerin Maruz Kaldığı Fon Ödemeleri

### İşverenlerce ödenen fonlar

1. Zorunlu Tasarruf Fonu - Ücretlerden kesinti
2. Konut Edindirme Yardımı Fonu - Ücretlerden kesinti
3. Savunma Sanayiini Destekleme Fonu - Beyannameden Kesinti
4. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu - Beyannameden Kesinti
5. Çıraklık ve Mesleki Eğitim Fonu - Beyannameden Kesinti
6. Spor Tesisleri Yapma Yükümlülüğü ve ilgili Fon - Beyannameden Kesinti

### Fonlar ve ilgili kanunlar

	Kanun no.	Resmi Gazete
1. Zorunlu Tasarruf Fonu (Ücretin % 10'u = % 6 işveren; % 4 işçi hissesi) 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde.	3417	18.3.1988
2. Konut Edindirme Yardımı 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde (Kişi başına 15.000-50.000 TL arasında değişmektedir).	3320	22.11.1988
3. Savunma Sanayiini Destekleme Fonu (Kurumlar vergisinin % 3'ü, Bakanlar Kurulu % 7.5'e kadar yükseltebilir).	3238 (Mod: 13/5)	
4. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu (Kurumlar vergisinin % 1'i)	3294	14.6.1986
5. Çıraklık ve Mesleki Eğitim Fonu (Kurumlar vergisinin % 1'i Bakanlar Kurulu % 3'e kadar yükseltebilir)	2308	19.6.1986
6. Spor Tesisleri Yapma Yükümlülüğü ve ilgili Fon (Müeyyide asgari ücretin 1/3'ü x personel sayısı)	32899	10.5.1987

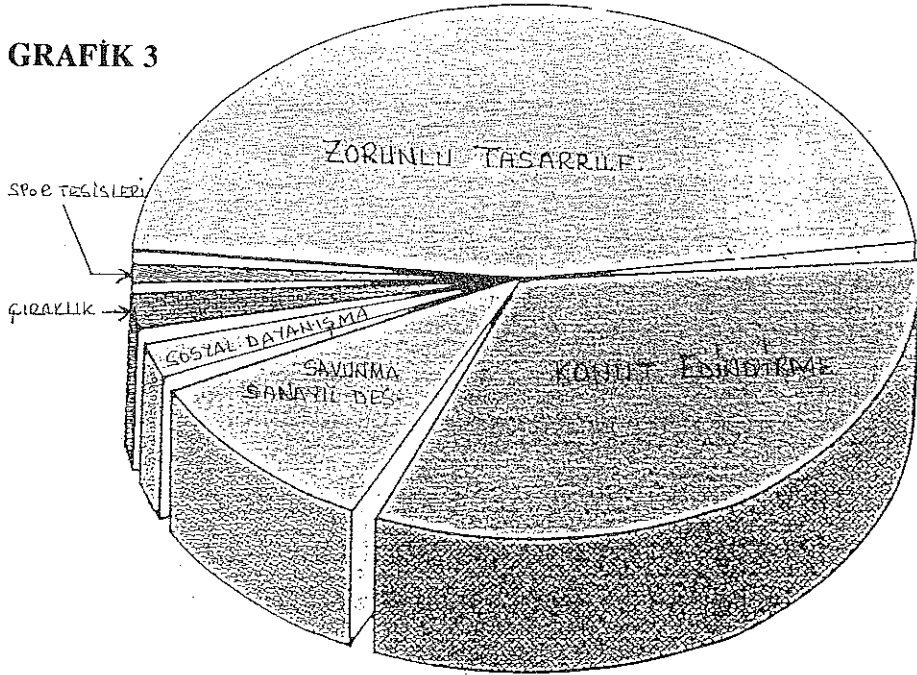
### İşgücü içinde fonların ağırlığı ve dağılımı

1988 yılı işgücü maliyetlerine göre fonların ağırlıkları ilişikteki tabloda gösterildiği şekildedir.

### Örnek

	Brüt ücr.	Kesintiler	Net ücr.
Çıplak aylık ücret	1.000.000	380.000	620.000
Yan ödemeler	533.000	157.934	375.066
Toplam	1.533.000	537.934	995.066
İşverence işçi için yapılan kesintiler 492.920			
Toplam	1.533.000	1.030.854	1.615.066
		2.025.920	

GRAFİK 3



### 1988 YILINDA İŞGÜCÜ MALİYETİNE DAHİL FON ÖDEMELERİNİN YÜZDELİ DAĞILIMI

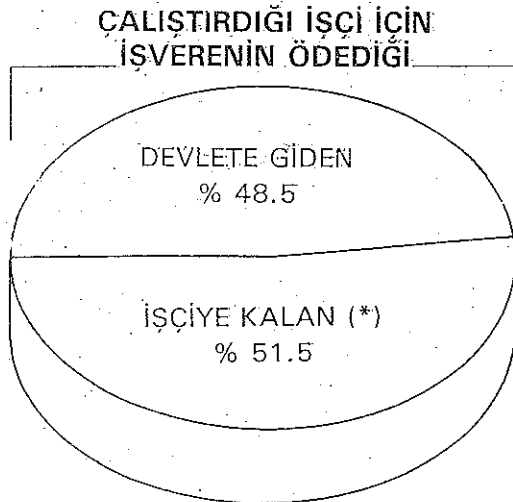
- Zorunlu Tasarruf Fonu (% 42.5)
- Konut Edindirme Yardımı Fonu (% 38.7)
- Savunma Sanayii Destekleme Fonu (% 12.4)
- Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu (% 3.1)
- Çıracılık ve Meslek Eğitimi Fonu (% 3.1)
- Spor Tesisleri Yapma Yükümlülüğü ve İlgili Fon (% 0.2)

**Tablo 14 - 3 Büyük Şirketimizde İşçiden Kesilen Fonların Tutarı**

(Milyon TL)		1989 Takvim Yılı Ödemeleri		
A)	Zorunlu Tasarruf	Arçelik	Tofaş	Otosan
	İşveren hissesi	1.337	1.554	956
	İşçi hissesi	912	1.0936	637
	Toplam	2.249	2.590	1.593 = 6432
		Ocak 1990 Ödemeleri		
B)	Konut Edindirme Yardımı	Arçelik	Tofaş	Otosan
	1989 Takvim yılı	1.198	1.328	866 = 3392
	1990 Ocak ödemesi	154	191	110

Ücretlerden kişi başına ortalama fon kesintisi

Yukarıdaki 3 şirketimizde 1989 yılında ücretlerden "Zorunlu Tasarruf" ve "Konut Edindirme" için kesilen fon tutarı 9.824 milyon TL dir. Yıllık tutarı 3 şirketimizin 31.12.1989'daki personel sayısı olan 10.602 yi bölersek ortalama fon kesintisi işçi başına 926.000 TL/yıl olmaktadır. 9.824 milyon TL / 10.602 kişi = 926.000 TL

**Tablo : 15**

(\*) Vergi tadesi dahil değildir.

**Tablo 16 - Aylık Brüt Çıplak Ücreti 1.000.000 TL. Olan Bir MESS Grubu İşçimizin Maaşı Dökümü**

I. Çıplak brüt ücret 1.000.000 TL/ay 'dan ele geçen net ve kesintiler toplamı		
İşçiden kesintiler : SSK işçi hissesi .....	(% 14).	140000 TL/ay
Gelir vergisi .....	(% 25).	196000 TL/ay
Zorunlu tasarruf işçi hissesi ....	(% 04).	40000 TL/ay
Damga vergisi .....	(% 004).	4000 TL/ay
Kesintiler Toplamı :		380000 TL/ay
E L E G E Ç E N N E T (A) ...		620000 TL/ay
II. Yan ödemeler+Çıplak ücret (1000.000 TL) Toplamı (1.533.000 TL) ve ele geçen net ücret		
Yan ödemeler :		
İkramiye .....	333000	TL/ay
Üçlü paket (izin h.+bayram h.+yakacak) .....	73000	TL/ay
Ulaştırma yardımı .....	52000	TL/ay
Yemek yardımı .....	52000	TL/ay
Tahsil yard. (2 çocuklu aile) .....	8000	TL/ay
Diğer .....	15000	TL/ay
Yan ödemeler toplamı :		533000 TL/ay
Giyimli ücret (yan ödemeler+çıplak ücret)	1.533.000	TL/ay
İşçiden kesintiler :		
SSK işçi hissesi .....	(% 4).	196840 TL/ay
Gelir vergisi .....	(% 25).	279230 TL/ay
Zorunlu tasarruf işçi hissesi ...	(% 04).	56240 TL/ay
Damga vergisi .....	(% 004).	5624 TL/ay
Kesintiler toplamı :		537934 TL/ay
E L E G E Ç E N N E T (B)		995066 TL/ay
III. Toplam işgücü (işverene) maliyeti (giyimli ücret+işverenden devlete yapılan kesintiler)		
İşverenden kesintiler:		
SSK işveren hissesi .....	(% 18).	275940 TL/ay
Zorunlu tasarruf işveren hissesi .....	(% 06).	91980 TL/ay
Konut fonu işveren ödemesi	5000	TL/ay
Diğer (X) .....	75000	TL/ay
Kesintiler Toplamı :		492920 TL/ay
TOPLAM İŞGÜCÜ MALİYETİ =		2.025.920 TL/ay
(X) İşçi başına ortalama işgücü maliyetini etkileyen unsurlar olmaları nedeniyle iş elbiseleri ve koruma malzemeleri giderleri; sağlık, kreş, spor, giderleri; Çıraklık ve Meslek Eğitimi Fonu ödemeleri, eğitim giderleri; evlenme doğum, ölüm yardımları ile kıdem ve ihbar tazminatları bu grupta belirtilmiştir.		

### 1) Tekstilde ücret yapısı

Ücret yapısını gösteren diğer bir örnek olarak Tekstil işkolunda bir işçinin aylık ortalama ücreti gösterilmiştir. Tablo 17.

### 1) Ücret yapısı ve ücret bilgi formu

Ücret yapısını görmek ve gerçekçi analiz yapabilmek için yararlanılacak kaynaklardan birisi işyerlerinde kullanılan ve ücret zarfı ile birlikte işçilere verilen "bilgi formları"dır.

Bu formlar belirli bir dönemde ilgili işçiye işverence yapılan tüm ödemelerin toplamını ve bu toplam ödemeler içinde çıplak ücretin oranını göstermektedir. Bu form her ay kümülatif olarak düzenlenmekte ve hangi ayın formu ise o dönem içinde yapılan ödemeler yaşanmış ay sayısına bölünerek ilgili dönemin ay ortalaması bulunmaktadır. Otosan'da saat ücreti 2714.56 TL olan Bay Halis Ekinci'nin Aralık 1989 bilgi formu Tablo 18'de verilmiştir. Sözü edilen bilgi formundan çıkarılacak sonuç şu şekildedir :

	(Yuvarlaklaştırılmış) Milyon TL
1. Brüt ücret ödemesi	6.0
2. Nakdi sosyal yardımlar	2.5
3. Nakdi ödemeler toplamı	8.5
Diğer sosyal ve ayni yardımlar	1.8
<b>TOPLAM- işçiye yapılan ödemeler</b>	<b>10.5</b>
4. İşçi için işverence yapılan kanuni ödemeler	4
<b>GENEL BİRİKİMLİ İŞÇİLİK MALİYETİ</b>	<b>12.7</b>
12.7 milyon / 12 ay = Aylık maliyet 1.062.624	

Sözü edilen tabloda işçi Halis Ekinci'nin bir yılda 12.751.491 TL'ye mal olduğunu göstermektedir. Ortalama saat maliyeti 6106 TL'dir. Çıplak ücretin gelirler içindeki yeri % 44.4'tür. Bu tablonun analizi yapıldığında işçiler ve sendikalar sadece çıplak ücret olan 6 milyon TL'den bahsederler. Gerisini ihmal ederler. Oysa işçinin geliri bakımından bakılması gereken sütun 1 no.lu sütun değil, 1+2+3 no.lu sütunların toplamıdır. İşçinin gerçek geliri 10.3 milyon TL/yıldır. İşverenleri ilgilendiren sütun ise işçinin işverene maliyetini gösteren 1+2+3+4 sütunudur. Bu işçi 10.3 milyon TL almış fakat işyerine 12.7 milyon TL'ye mal olmuştur. Görülüyor ki aynı ücret formu ve bu formdaki rakamlar amaçlara göre farklı farklı yorumlanmaktadır. Bu farklı yorumlanmanın temeli de çıplak ücretin dışındaki yan ödemelerdir.

Ocak 1990'a ait bir diğer ücret bilgi formu tablo 20'dedir.

Tablo : 17

## ÇALIŞMA HAYATIYLA İLGİLİ SAYISAL BİLGİLER

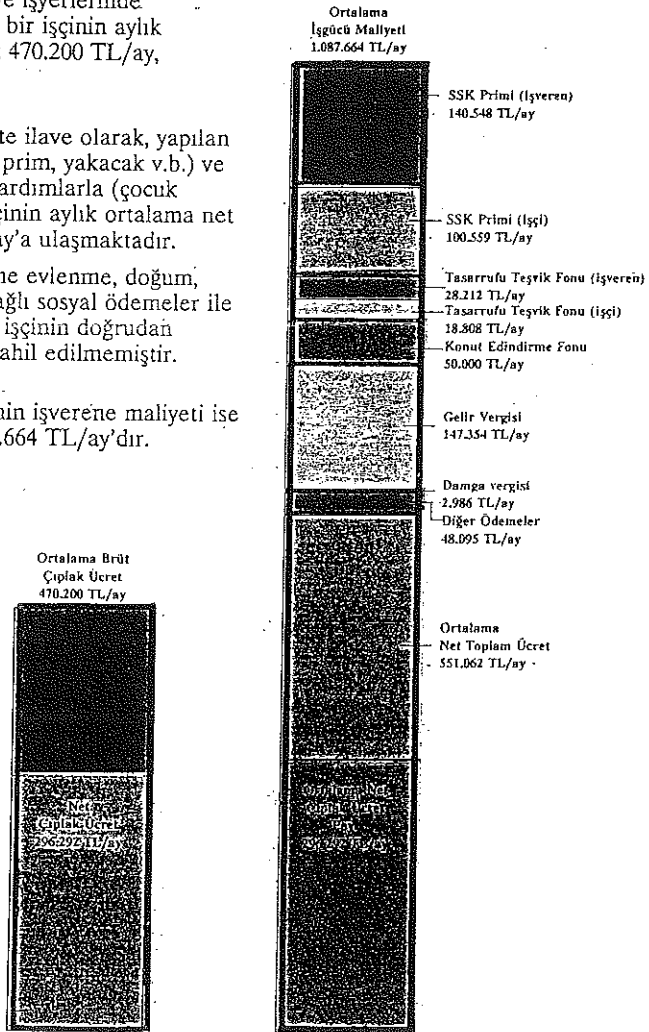
# Ocak 1990 Tarihi İtibariyle Sendikamıza Üye İşyerlerinde Bir İşçinin Aylık Ortalama Net Toplam Ücreti 551.062 TL/Ay'a İşverene Maliyeti ise 1.087.664 TL/Ay'a Ulaştı.

Sendikamıza üye işyerlerinde Ocak 1990 tarihi itibariyle, bir işçinin aylık ortalama çıplak ücreti brüt 470.200 TL/ay, net 296.292 TL/ay'dır.

Net çıplak ücrete ilave olarak, yapılan nakdi ödemeler (ikramiye, prim, yakacak v.b.) ve süreklilik gösteren sosyal yardımlarla (çocuk yardımı v.b.) birlikte bir işçinin aylık ortalama net toplam ücreti 551.062 TL/ay'a ulaşmaktadır.

Net toplam ücret içerisinde evlenme, doğum, ölüm, askerlik gibi olaya bağlı sosyal ödemeler ile SSK ve Fon kesintileri gibi işçinin doğrudan yararlanmadığı ödemeler dahil edilmemiştir.

Bir tekstil işçisinin işverene maliyeti ise aylık ortalama olarak 1.087.664 TL/ay'dır.





**Tablo 18 - Ücret ve Diğer Ödemeler Bilgi Formu**

ADI SOYADI : Halis Ekinci ..... AIT OLDUĞU YIL : 1989

SSK SİCİL NO : 7820/12303 ..... AIT OLDUĞU AY : Aralık

BU FORMUN KAPSADIĞI AY SAYISI : 12

BİRİKİMLİ FİİLİ NORMAL VE FAZLA ÇALIŞMA SÜRELERİ TOPLAMI : 2.088.5

SAAT ÜCRETİ : 2714.56

BİRİKİMLİ ÜCRET VE DİĞER ÖDEMELER		
1.	Birikimli brüt ücret	≈ Milyon TL
1.1.	Fiili normal çalışma karşılığı çıplak ödemeler	4.138.226
1.2.	Fiili çalışma karşılığı diğer ödemeler	6.0 801.819
1.3.	Çalışma karşılığı olmaksızın yapılan ödemeler	1.126.954
2.	İkramiye, yakacak, bayram, izin ödemeleri (Varsa yıllık prim, temettü vb.)	2.5 2.450.102
	(1 + 2) Nakdi ödemeler toplamı	8.517.101
3.	Diğer sosyal ve aynı yardım ödemeleri	1.8 1.790.699
	(1 + 2 + 3) Nakdi ve aynı ödemelerin toplamı	10.3 10.307.800
3.	işçi işverence yapılan kanuni ödemeler	2.4 2.443.691
	(1 + 2 + 3 + 4) Genel birikimli işçilik maliyeti toplamı	12.7 12.751.491
	Aylık ortalama maliyet	1.062.624
	Saatlik ortalama maliyet	6.106
	Çıplak saat ücreti	2.714.56
	Çıplak ücret yüzdesi	% 44.4

**Tablo 19 - DÖKTAŞ'da Ocak 1990'da Ücret Yapısı**

Çalışanlarımıza her ayın beşinci günü verilmekte olan ücret bordrolarında bugüne kadar sadece o aya ait fiili çalışma karşılığı tahakkuk ettirilen ücretin brüt ve net tutarları görülebilmekte, buna karşılık zorunlu tasarruf, konut edindirme yardımı ve sosyal sigortalar işveren hissesi gibi işçiye doğrudan intikal etmeyip gelecekte yararlanacağı ödemeler ve kendilerine verilen aynı ve kendileri için yapılan çeşitli nakdi ödemeler hakkında herhangi bir bilgi bulunmamakta idi.

Çalışanlarımıza ürettikleri gerçek değer karşılığı olarak yapılan bu ödemeler ile kendilerine ödenmekte olan çıplak ücretin bu ödemelerin yüzde kaçını oluşturduğu hakkında bir fikir vermek üzere bundan böyle her sayımızda en düşük, en yüksek ve ortalama ücret için birer adet "ücret ve diğer ödemeler bilgi formu" yayınlayarak bu konularda kısaca da olsa bir fikir vermeye çalışacağız.

Birikimli ücret ve diğer ödemeler	Saat ücreti 4.208.97 TL.	Saat ücreti 2.412.52 TL.	Saat ücreti 1.345.- TL.
1. Birikimli brüt ücret	1.208.816.19	698.665.79	451.846.00
1.1. Fiili ve normal çalışma karşılığı çıplak ödemeler	818.644.67	470.441.40	306.150.-
1.2. Fiili çalışma karşılığı diğer ödemeler	129.215.38	78.648.15	18.356.00
1.3. Çalışma karşılığı olmaksızın yapılan öd.	260.956.14	149.578.24	97.340.00
2. İkramiye-yakacak-bayram-izin ödemeleri	473.509.00	271.409.00	176.625.00
Nakdi ödemeler toplamı (1+2)	1.682.325.19	970.074.79	628.471.00
2. Diğer sosyal ve aynı yardım ödemeleri	63.708.00	64.708.00	63.708.00
Nakdi ve aynı ödemeler toplamı (1+2+3)	1.746.033.19	1.034.782.79	692.179.00
4. işçi ve işverence yapılan ödemeler	380.006.80	240.735.85	138.354.19
Genel birikimli işçilik maliyeti toplamı (1+2+3+4)	2.126.039.99	1.275.518.64	830.533.19
Aylık ortalama maliyeti	2.126.039.99	1.275.518.64	830.533.19
Saatlik ortalama maliyeti	10.958.96	6.541.12	4.259.14
Çıplak saat ücreti	4.208.97	2.412.52	1.345.00
Çıplak ücret yüzdesi	% 38.4	% 36.8	% 31.5

#### D) Asgari ücretin işverene maliyeti

Benzer bir etüdü asgari ücret üzerinde de yapmak ücret yapısını açıklamak ilginçtir.

Tablo 20'de asgari ücret ile sınırlı bir işverene giren işçinin aldığı gerçek ücreti ve bunun maliyeti gösterilmektedir. Sözü edilen tablodan açıkça anlaşılmaktadır ki ayda 225.000 TL asgari ücret alan bir işçi sosyal yardım, ikramiye ve diğer ödemelerden de yararlanmakta ve ücreti işverene 520.833 TL'ye çıkmaktadır.

Tablo 20 - Asgari Ücretin İşverene Maliyeti

Kanuni asgari ücret (Çıplak ücret+hafta tatili ile genel tatil ücretleri)	225.00.-TL/ay	(% 43.2)
Sosyal Yardımlar	189.062.-TL/ay	(% 36.3)
İkramiye, prim vb.	90.104.-TL/ay	(% 17.3)
Diğer ödemeler	16.667.-TL/ay	(% 3.2)
<b>Asgari ücretin işverene maliyeti</b>	<b>520.0833.-TL/ay</b>	<b>(% 100.0)</b>

Kaynak : TISK

Diğer bir deyimle asgari ücret olarak bilinen 225.000 TL aylık ücretini teşkil etmeyip, bu bedel işçinin sadece aylık maliyetinin % 43.2'si olmaktadır.

Sözü edilen örnek asgari ücretin dahi standart olmadığını göstermektedir. Örneğin asgari ücret ile ziraat işlerinde çalışan bir işçinin aylık maliyeti 225.000 TL de kalırken aynı işçi bir fabrikada çalışırsa ücreti 520.833 liraya yükselmektedir.

Sanayide asgari ücretle çalışan bir işçinin aylık brüt ve net geliri grafik'te gösterilmiştir. Bu tablodan da anlaşılacağı üzere yan yardımlardan ötürü asgari ücreti 225.000 TL olan bir işçinin kesintilere rağmen net geliri 268.405 TL olmaktadır. Vergi iadesi ile bu meblağ 288.405 TL dir. Asgari ücret aşında kesintilerin en düşük olması gereken ücrettir. Ancak ücret yapımızın bir çarpıklığı olarak asgari ücretten yapılan kesinti oranı dahi % 37 seviyesindedir. Daha önceki yıllarda kesinti oranı daha mütevazı iken yıllar itibarıyla gittikçe artmış ve 1989'da % 36.9'a çıkmıştır. Tablo 21.

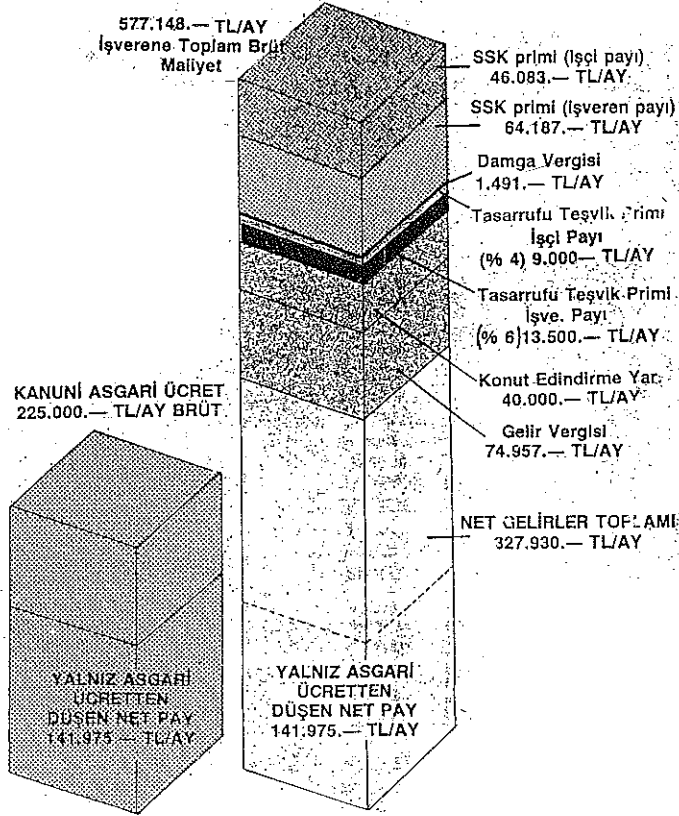
#### IV. TISK, MESS gibi işveren sendikalarının ve bu sendika üyelerinin toplu iş sözleşmeleri ve ücret konusundaki genel kabulleri

Sözü edilen kuruluş ve bu kuruluş üyelerinin genel ilke ve kabulleri aşağıda özetlenmiştir. Bu ilke ve kabullerden hareket edildiğinde endüstri ilişkileri ihtilaflarının asgari ölçülerde kalması gerektiği derhal görülür. Zira işçilerin ve işçi sendikalarının elde

etmek için mücadele ettikleri hususların büyük bir bölümü bu ilke ve kabullerle esasen karşılanmaktadır. Diğer bir deyimle bu kabul ve ilkelerin yarattığı ortam bir anlaşmazlığa, ihtilaflara mahal vermemek ortamıdır. Buna rağmen zaman zaman yaygın grevlerin yapılması makuliyet ve aşırılık sınırında aynı kavramları paylaşmamaktan ileri gelmektedir.

#### GRAFİK 4

**MESS'E BAĞLI İŞYERLERİNDE 1.9.1989 TARİHİNDEKİ TOPLU SÖZLEŞME ZAMMINDAN SONRA İŞE GİREN VE KANUNİ 225.000.— TL/AY BRÜT ASGARİ ÜCRETLE ÇALIŞAN BİR İŞÇİNİN ELİNE GEÇEN AYLIK NET GELİRLER TOPLAMI 327.930.— TL/AY, İŞVERENE MALİYETİ İSE 577.148.— TL/AY OLMAKTADIR.**



Bu ilke ve kabuller şu şekilde özetlenebilir :

#### Ücret ve ücret zamlar

- Ücret artışı enflasyonun altında olmamalı
- Önceki sözleşme dönemi ile enflasyon arasında fark olmuşsa, farkı karşılanmalı
- Milli gelir artışından işçilere makul bir pay verilmeli
- Toplu sözleşmenin ikinci yıl ücret zammı, enflasyonun altında kalmışsa, aradaki fark otomatik olarak giderilmeli
- Makul diğer telafi ve düzeltmeler yapılmalıdır.

#### Genel kabuller

- Makul ücret artışına "evet", aşırılığa "hayır"
- Ücret artış taleplerinin bir hesaba dayanması, mesnet ve makuliyetinin olması gerekir.
- İşçi haklı "ücreti" işveren "karı"nı devlet "vergi" sini almalı
- İşçi sendikaları mümkün olanı istemeli, işverende mümkün olanı vermeli.

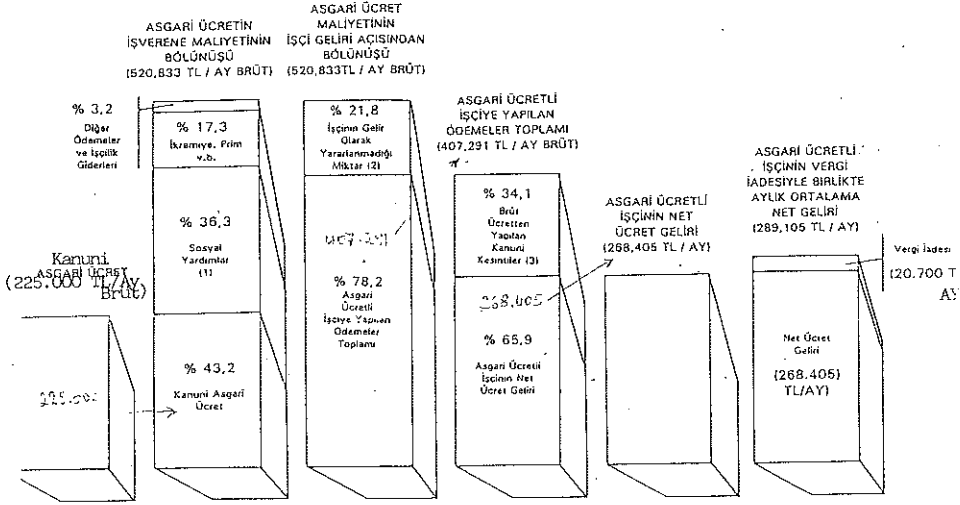
**Tablo 21 - Yıllar itibariyle kanuni asgari ücretten yapılan kesintiler, 1981-1989**

Yıllar	Kanunu brüt asgari ücret	Kesintiler	Net Tutar	Kesinti Oranı (%)
1981	10.000.-TL	2.622.-TL	7.378.-TL	26.22
1982	10.000.-TL	2.567.TL	7.433.-TL	25.67
1983	16.200.-TL	5.323.-TL	10.877.-TL	32.86
1984	24.525.-TL	8104.-TL	16.421.-TL	33.04
1985	24.525.-TL	7.342.-TL	17.183.-TL	29.94
1986	41.400.-TL	13.355.-TL	28.045.-TL	32.26
1987	74.250.-TL	25.155.-TL	49.095.-TL	33.87
1988	126.000.-TL	45.069.-TL	80.931.-TL	35.76
1989	225.000.-TL	83.025.-TL	141.975.-TL	36.90

Kaynak : Dünya Gazetesi, 25.8.1989.

## GRAFİK 5

ASGARİ ÜCRETİN İŞVERENE MALİYETİ VE  
SANAYİDE ASGARİ ÜCRETLE ÇALIŞAN BİR İŞÇİNİN  
AYLIK BRÜT VE NET GELİRİ



(1) Yemek, ulaşıma, yakacak yardımları, izin ve bayram harçlıkları, aile ve çocuk, tahsil, doğum, ölüm, evlenme yardımları, fon kesintileri ile SSK primi işveren hissesine yer verilmiştir.

(2) SSK primi işveren hissesi, Zorunlu Tasarruf Fonu işveren hissesi, Konut Edindirme Yardımı, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Fonu ödemeleri, sağlık ve eğitim giderleri, iş elbisesi, konuma matzemeleri giderleri vs. işçinin gelir olarak yararlanmadığı meblağın çok büyük bir kısmı devlete gitmektedir.

(3) SSK primi işçi hissesi, Gelir Vergisi kesintisi, Zorunlu Tasarruf işçi hissesi, damga vergisi kesintisi.