

Milletlerarası Hür Sendikalar Konfederasyonu sunar;

"Sendika ücret ödeme plânlarına bakıyor"

6. Esas olarak, yapılan işe göre işçiye iki türlü ödeme şekli vardır.
 1. İşyerinde geçen müddet üzerinden ödeme
 2. İmal edilen iş parçası üzerinden ödemeİlk metod "Zamana göre ücret" ikincisi "Parça adedine göre ücret".
7. Birinci metod, "Zamana göre ücret" sistemi, işçiye işyerinde geçen saatler sayısı esas tutularak ödenir. Verini baltalayacak problemler çıksa da işçiye ödeme yapılır.
8. Hür memleketlerdeki işçilerin çoğunluğu esas olarak zamana göre ücret alırlar. Bu adet olmuş bir ödeme şeklidir ve pekçok sendikalar bunun en adil şekil olduğuna inanırlar.
9. "Genel olarak, Amerikalı işçiler, işyerinde geçen saatlere göre ödemenin, ücret ödeme metodlarından en iyisi olduğu kanaatinde dirler!" Bu, Amerikan İşçi Federasyonunun resmî bir beyanıdır.
10. İşçiler, genel olarak, parça adedine göre ödeme ve bu esasa muhaliftirler. Böyle plânlar bazan "Teşvik edici ücret sistemi" veya "neticeye göre ödeme" diye adlandırılırlar.
11. İşçiler ve sendikaları neticeye göre ödeme, teşvik edici plânlar veya buna benzer ödeme metodlarından şüpheye düşürler. Bu sistemler işveren tarafından eskiden beri bir işletme metodu olarak işçiler pahasına randımanı arttırmak için kullanılmıştır.
12. Dütün bu şüphelere rağmen bazı sendikalar teşvik edici ücret sistemine alâka gösterirler. Salnız işçiler bu sistemin tatbik edilmesini ve mevcut tehlikelerini bilirler.
13. Sendikalar, daha yüksek yaşama şartlarının, milli gelirin artması ve daha adilâne dağıtılmasıyla mümkün olacağını anlayınca alâkalandılar.
14. Hür sendikalar ekonomik ve politik hareketleriyle günden güne milli gelirin daha adilâne dağıtılması için çalışıyorlar.
15. Milli serveti arttırmak, esas olarak vatandaşın verimliliğini arttırmakla mümkün olacaktır, şöyle ki: Plânlama rasyonalizasyon ve daha iyi teknoloji yoluyla.
16. Verini arttırmak için bir metod da, değişik ödeme metodları kullanmaktır. Açıkçası, teşvik edici ücret sisteminin bir şeklini ortaya koymaktır.
17. Bu fikir yeni değildir. Bu çeşit ödeme her memlekette yapılmaktadır. Hatta bazı memleketlerde genel çalışma gücünün çoğunluğu bu şekilde karşılanmaktadır.
18. Meselâ: İsveç sınaî işçisinin %50 i, Norveç'in %57 si, Danimarka'nın %41 i, İngiltere'nin %38 i, Almanya'nın %37 si teşvik edici ücret metoduyla çalışmaktadır.
19. Teşvik edici sistem umumiyetle tekstil, metal ve giyim endüstrisinde kullanılmaktadır. Maden, yapı ve ulaştırımda daha az yardımcı işkollarında ise pek seyrek görülür.
20. Ama bu hal memleketten memlekete de değildir. Meselâ, yapı işçilerinin İngiltere'de %6 iken İsveç'te %40 ına teşvik edici sistem tatbik edilmektedir.
21. İşçiler, hız arttırıp vicdansız işverenler tarafından maliyetin indirilmesine alışmışlardır. Bu hallerde, işçi imalatı çoğaltsa da ücretler çoğalmaz.

22. Bu bilhassa işçilerin sendikalar tarafından korunmadığı yerlerde görülür. O zaman da vicdansız işverenler teşvik edici sistemden faydalanırlar.
23. Aynı zamanda, sendikalarda bu sistemden güçlenmektedirler. Çünkü işçiler arasında rekabete sebep olup dayanışmalarını zayıflatmaktadır. Bu da müzakere masasında zayıf kuvvet demektir.
24. O zaman da, bu sistem inşalâta arttırmakta faydalı olmakla beraber gıda işçileri temizleyiciler ve dairede çalışan işçilere uygulanmaz.
25. Randıman arttırmak için fark gözetilerek kullanılan bu metod kaza nisbetinin yükselmesine de sebep olabilir. İnşalâta yükseltip fazla para kazanma çabası içinde işçi emniyet tedbirlerine aldırılmayabilir. Yahutta çok gelişmiş sahatini mahveder.
26. Teşvik edici ödeme sisteminin esas olduğu komünist memleketlerde bu sistemin fenalıkları canlı misallerle görülmektedir. Daha yüksek randıman için yaptıkları insafsızca baskı, kendilerini koruyacak hük sendikaları olmadığı için kesif istismara sebebiyet vermiştir.
27. 1953 Haziranında Berlin ve Doğu Almanya'yı sarsan ayaklanma, insafsız "norm"ların ihdas edilmesini yani parça başına ödeme standard ve ücret nisbetine tatbikini protesto ile bağlamıştır.
28. Fakat demokratik memleketlerde bu plândan şüpheler, işsizliğe veya iş zamanının azaltılmasına sebep olacağı içindir.
29. Düşün tehlikelerine rağmen, verimliliği arttırma ihtiyacından dolayı sendikalar bu plânı reddetmemektedirler. Fakat bu plânın sadece işverenin kârına olması yerine işçinin de hayat seviyesini yükselteceğine dair garanti verilmesini istemektedirler.
30. "Parça başına ödeme" sistemi bu alanın en iyi bilinen ve kullanılanlarından biridir. Bu sisteme göre işçiye imâl edilen parça başına kararlaştırılmış bir nisbet üzerinden ödeme yapılır.
31. Metal sanayiinde, bu daha çok, imâl edilen parça sayısına göredir. Giyim sanayiinde ödeme, imâl edilen giyim eşyası sayısına göre, tekstilde ise çile sayısı veya ilmek başına yapılır.
32. Sendikaların baskısı neticesinde parça başına ödeme yapılan yerlerde sıkı bir limitleme vardır. İşçinin zaman nisbeti minimum garanti altına alınmıştır ki parça sayısı ne olursa olsun hiç olmazsa az bir ücret alabilecektir.
33. Minimum ücret garantisi yayılan "standart zaman" veya "saat başına parça" sistemlerine de tatbik edilmektedir. Bu şekilde, ödeme parça sayısına göre değil, bir iş yaparken geçen zamana göre yapılmaktadır.
34. Meselâ bir iş için "standart zaman" 10 saatse ve işçi işi 3 saatte bitirirse saat başına ayrılan miktardan sekiz tane değil 10 tanesini alacaktır. Normal zaman nisbetine göre olan yerlerdeki gibi.
35. Pekçok hallerde, parça başına ve standart zaman sistemlerine göre, işçinin geliri randımanıya doğru orantılıdır.
36. Ama daha karışık olan Dedaux, Halsey, Rowan ve Barth değişik ortaklık sistemlerinde gelir randımandan az veya çok olabilir. Bu sistemlerin farkı, extra ücret oranı ile extra randıman arasındadır.
37. Gelirin randımana orantılı çok oluşu yüksek parça nisbeti olarak bilinir. Burada normalin üstündeki verim başına ücretinin yüzde birini alacaktır.
38. Diğer, parça başına sistemlerinde, randıman azsa işçi az ücret alır ve ancak verim normalin üzerinde olduğu zaman fazla ücret alır. Bu sistemde "normal" diğer sistemlerden daha yüksektir. Bu yavaş gelişen işçiyi cezalandırdığından sendikalar tarafından tutulmaz.

39. Aynı zamanda, gurup teşvik edici sistemlerde vardır. İşçiler gurupla gelişir ve gurup olarak ikramiye alırlar. Bu şekilde, her fert guruptaki işinin mahiyetine göre ikramiyeden yüzde alır.
40. Teşvik edici planlar ortaya atılırken sendikalar ne ister? İşçilerin, hız arttırma ve istismardan korunmalarının ve çoğalan inalattan asil hisse almalarının garanti edilmesini.
41. Milletlerarası Hür Sendikalar konfederasyonu 1952 de Berlin'de sendikacılık hareketlerini alakadar eden bazı prensip kararları almıştır. Şöyle der:
Üretime dayanan ücret sistemlerine karşı sendikaların takınacakları tavır kendi lehlerinde veya aleyhlerindeki delillere bağlı olacaktır. Bu deiller çeşitli hallerde çeşitli derecede önemli olurlar.
42. Sendikalar, ödeme sisteminde herhangi bir değişikliğin işçi ve sendikasıyla yapılacak müzakerelerden sonra tatbik edilmesi icabettiğine inanırlar. ICFTU der ki:
" Neticeye göre ödemenin ortaya atılmasından önce sendikalarla tam müzakerelerde bulunulmalıdır."
43. ICFTU yine der ki " Ortaya atılması veya değiştirilmesinden önce sendikanın muvafakata alınmış olmasıdır. Öyleyse, hiçbir ödeme sistemi keyfi olarak tatbik edilmemelidir.
44. Sendikalar, " Verine dayanan ücretten başka işçiye kifayetli bir karşılık verecek bir esas ücret bulunmalıdır " diye ısrar ederler. Bu demektir ki neticeye göre ödeme işçiye fazla ücret temin edecektir. Fakat işçinin gelirli asgari bir ücretle garanti altına alınmalıdır.
45. Teşvik edici sistemlerde işçinin verimiyle birlikte geliri de artmalıdır. Zaman hesabına göre aldığından, daha çok kazanması beklenir. unun için sendikalar, teşvik edici planlama çalışan ortalama bir işçinin esas nisbettən belli bir miktar fazla kazanmasını istemektedirler.
46. Aynı zamanda da, sendikalar, işçi ağızlarına bir pamuk bal çalıp istismar edilmelelerine de şiddetle muhaliftirler. Geçmişte, neticeye göre ödemenin kullanıldığı yerlerde işçinin gelirinin yükseldiği fakat işverenin bazı sebeplerle ücretleri indirdikleri görülmüştür.
47. "Neticeye göre ödeme işçilerin fert olarak kazançlarında aşırı bir farka yol açmalıdır. " Sendikalar ortalama işçilerle müstesna işçilerin ücretleri arasında büyük farklar çıkaran neticeye göre ödeme sistemlerine muhaliftirler. Bu çeşir farklar işçilerin dayanışma ve karşılıklı güvenlerini mahveder.
48. İşçiler için diğer garantiler arasında sendikaların normalin üstünde bir çalışma olmayacağı ve neticeye göre ödemenin emniyet tedbirlerinde gevşeneye yol açmayacağına sağlanılmaya çalışmaları da vardır.
49. Sendikalar, zaman tetkiki ve diğer ilmi idare metodlarının objektif veya şaşmaz olduğu üzerinde anlaşmaya varmaları, icabetneden, ki bu metodlar neticeye göre ödeneyi tesis etmek için kullanılır, bu çalışmalarda bulunmalı ve fikirleri alınmalıdır. Bu çalışmaların neticesi ancak münakaşa nevzularını müzakere yolunda bir başlangıç noktası sayılabilir.
50. Son fakat en az, ödeme sistemleri iş emniyetini zayıflatmamalıdır. Bu şekilde; işçi, sistem değişikliği yüzünden işini kaybetse bile işyerinin başka bir kısmında kullanılmalı. Bu husus toplu sözleşmeye bir madde halinde konulmalıdır.
51. Böyle himaye ve garantilerle, çok sendikalar ananevi ödeme metodlarında değişiklik yapmağa hazırđırlar. ILO nezaretinde toplanan mütehassis heyeti demıştir ki:

52. İyi hazırlanmış neticeye göre ödeme sistemleri, işçilerin muvafakata ve onlara mahsus hinaye ile bütün ilgililere fayda temin eder.

53. Dünyada işçilerin yaşama şartlarını yükseltme sonu gelmeyen bir savaştır. Yeni üretin teknikleri bu seviyeyi yükseltmeye yardım eder, fakat bunların işçiyi istismar etmemesi için daima uyanık bulunmak lazımdır.

54. Dünyanın dünyaya ekme, sulh ve özgürlük.

TÜRKİYE SOSYAL TARİH ARAŞTIRMA VAKFI
TÜSTAV