

EŞEL MOBİL TARTIŞMALARI

Aydınlık Dergisi, 23 Mart 1997

Yıldırım Koç

Şeker-İş ve Demiryol-İş Sendikalarının imzaladığı toplu iş sözleşmelerinin ardından, ücretlerin fiyat artışları oranında artırılması gündeme geldi. Bu konuda bazı tartışmalar sürüyor. Böyle bir uygulamanın sendikacılık hareketi üzerindeki etkisi ne olur? Bu uygulama dünyada ne kadar yaygın?

Avrupa ülkelerinde bu uygulama bir dönem yaygındı. Ancak son yıllarda ciddi bir azalma söz konusu. Ücretlerin fiyat artışlarına otomatik olarak bağlandığı Avrupa ülkesi sayısı günümüzde yalnızca iki. Bu uygulama Belçika ve Lüksemburg'da var. Ayrıca Güney Kıbrıs'ta da ücretler fiyat artışlarına bağlanmış. Diğer taraftan, İspanya, Hollanda ve İtalya'da da bazı işkollarında bağtlanan toplu iş sözleşmelerinde ücret artışları ile fiyat artışları arasında bağlantı kurulmuş¹. Yunanistan'daki bu uygulama ise 1992 yılında sona erdirilmiş. Ancak bu ülkede asgari ücretler yılda iki kez gerçekleşen enflasyon oranında artırılmaktadır². Çeşitli ülkelerde de emekli aylıkları fiyat artışlarına endekslenmiştir.

Ücret artışlarının fiyat artışlarına endekslenmesinin kaldırılmasını isteyenler, işverenler oldu. İşverenler, ücretleri ve işgücü maliyetini düşürebilmek amacıyla başlattıkları yeni saldırıda, öncelikle bu sistemin kaldırılmasını hedef aldılar ve bunda büyük ölçüde de başarılı oldular.

Bu uygulama iyi midir, kötü müdür?

Nasıl uyguladığınıza bağlı. İyi de olabilir, kötü de.

Eğer ücretleriniz çok düşük bir düzeydeyse ve olağanüstü adaletsiz bir gelir dağılımı söz konusuysa, bu uygulama son derece kötüdür.

Eğer ücretlerinizi belirli bir düzeye çekebildiyseniz ve gelecekte hızlanacak bir enflasyon beklentiniz varsa, ek bazı düzenlemelerle desteklemek koşuluyla, bu uygulama iyidir.

Peki, bu uygulama sendikacılığı bitirmez mi?

Genellikle bitirmez. Ücret artışlarının fiyat artışlarının gerisinde kalmamasını sağlayacak bir düzenleme genellikle tüm işçiler için değil, yalnızca sendika üyesi işçiler için geçerlidir. Ayrıca, bir sendikanın görevi ücretlerle sınırlı değildir. Eğer böyle bir uygulamayla sendikacılık bitecekse, bitecek olan ücret sendikacılığıdır. Toplu sözleşme sendikacılığı bile yapıyorsanız, bitmezsiniz, çünkü toplu sözleşmede ücret dışında bir sürü ödeme ve hak vardır.

Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde 1989 yılından sonra ücret artışlarında fiyat artışlarının gözönünde bulundurulduğu bir sisteme geçildi. Ancak ilk zamlar genellikle bir önceki dönemin enflasyon oranının oldukça üstünde gerçekleşti. Özellikle 1991 toplu iş sözleşmelerinin ilk zammı böyle oldu. 1995 toplu sözleşme görüşmelerinde de temel hedef kayıpların telafisiydi. Verilen büyük mücadelelere karşın, güçler dengesinde aleyhteki duruma bağlı olarak, bu başarılamadı.

¹ Fajertag, G., "Economic and Social Developments in Western Europe in 1995-96: Main Indicators," **Collective Bargaining in Western Europe (1995-1996)**, ETUI, Brüksel, 1996, s.23.

² Mouriki, A., "Greece," **Collective Bargaining in Western Europe**, s.126.

Bugün eşel mobil konusunda yapılan tartışmalarda sorunun karmaşıklığı genellikle unutuluyor, bu uygulamanın yalnızca bir araç olduğu ve işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi açısından etkilerinin uygulanma biçimine göre değiştiği genellikle göz ardı ediliyor. Özellikle TİSK'in bu konudaki tavrı da göz önüne alınarak tartışılması gereken, günümüzde hükümet tarafından uygulanmaya çalışıldığı veya Şeker-İş ve Demiryol-İş toplu iş sözleşmelerinde yer aldığı biçimiyle eşel mobil olmalıdır. İlk zamdan sonraki ücret artışlarının fiyat artışlarıyla bağlantılı kılınması ve bunlara gelir dağılımı adaletsizliğini azaltıcı ve ekonomik büyümeden işçiye de pay verici eklemelerin yapılması durumunda takınılacak tavır tabii ki farklıdır.