

Orman Fakültesi  
Orman İnceleme Enstitüsü  
Gün \_\_\_\_\_ 196

SERİ B

CİLT XIII

SAYI 2

1963

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ  
ORMAN FAKÜLTESİ  
DERGİSİ





## **ÜCRET SİSTEMLERİ VE DEVLET ORMAN İŞLETMELERİMİZDE BAL TALIK ORMANLARININ KESİMİNDE TATBİK EDİLMESİ GEREKEN ŞEKİL**

Yazan :

Prof. Dr. Muharrem MİRABOĞLU

İşletmelerin tedarik, istihsal ve sürüm safhalarına ait faaliyetlerin herbirinin muayyen bir fonksiyonu vardır. Faaliyetlerin yapılabilmesi ve fonksiyonların yerine getirilebilmesi birçok işlerin görülmesine bağlıdır. Her iş bir emek sahibi insan yani bir işçi marifetile yapılır. İşçi çeşidi ne olursa olsun, işletmeye tahsis ettiği emeğinin karşılığını talep eder ve alır. Bu karşılık ücret olarak ifadelendirilir. Zira ücret emeğin bedelidir, fiyatıdır.

Ücretin tayıni cansız metaların fiyatlarının tesbiti gibi kolay değildir. Çünkü bir defa, muhtelif sektör ve sahalarda aynı kademedem emeğin bedeli farklıdır. Meselâ mensucat sanayii ile Orman İşletmesinde aynı kademedem olan ücretler eşit olamaz. Sonra, her işin muhtelif kademe ve dereceleri vardır. Bu kademeler her işletme nevinde görülür. Aynı işletme faaliyetlerinin çeşitli iş kademelerine tahsis edilmiş bulunan emeklerin aynı bedelle ücretlendirilmesi doğru olamaz. Gerektirdiği ehliyet ve dikkat derecelerinin farklı bulunuşu bunu imkânsız kılar. Ayrıca, işçi ve işinin ücretlendirilmesi konularının bir de sosyal cephesi vardır. Aynı işi aynı derecede mükemmeliyetle yapan işçiler arasında, yaşları, evli - bekâr oluşları, çocuklarının sayısı, asgari geçim seviyesi, işçinin çalışmayacak duruma geldiği hal ve zamanlardaki geçimini temin gibi hususlardan dolayı farklı ücretlendirilmesi zarureti vardır.

İşte bütün bu hususiyetlerden dolayı çeşitli ücret sistemleri doğmuş bulunmaktadır. Bu sistemler sıra ile;

1) *Akord (götürü) ücret :*

Bunda muayyen bir işin tamamının görülmesi götürü olarak ücrete bağlanır. Ücret zaman ve istihsal birimine bağlı değildir.

Götürü ücret sisteminde işi gören bir şahıs, bir usta, bir müteahhit şahıs veya firma olabilir. O takdirde Usta Akord Ücret Sistemi mevzu-bahistir. Bunda şahıs veya firma çalıştırdığı işçileri istismar eder, onun için bu sisteme Terletme Sistem'ide denir. Sosyal anlayış ve mevzuatın yerleşip tekâmül ettiği yerlerde bu sistem pek yer bulmaz .

Götürü ücret sisteminde ikinci bir şekil de işin toptan olarak bir işçi grubuna verilmesidir. Buna da Grup Ücreti, Toplu Ücret veya Grup Akordu Sistemi denir. Bunda işçiler aldıkları toplu ücreti kendi aralarında her birisinin gördüğü iş nisbetinde taksim ederler. Bu sisteme daha ziyade işletmenin mutad faaliyetleri dışındaki işlerin gördürülmesinde başvurulur.

Akord ücret sistemi her iki şekli ile mütakâmil olmayan bir ücret sistemidir. Yapılan işin kalite ve miktarile ödenen ücret arasındaki nisbette dakiklik yoktur. Ancak işletme idarecileri için kolaylık sağlayan bir sistem olduğu cihetle yerine ve zamanına göre kullanış bulur.

Ancak, beşeri iş aslında kolay bölünemeyeceği için teorik olarak onun tabiatına uygun görünen bir sistemdir.

2) *Birimlere göre ücret :*

İşin tabiatına en uygun sistem götürü sistem olmasına rağmen ücret takdirinin daha isabetli olması ve pratik üstünlükleri bulunması sebebiyle zaman ve müstahsal birimlerine göre ücret şekilleri doğmuştur ve kullanılmaktadır.

a) *Zamana göre ücret :*

Görülen işin bedeli muayyen bir zaman birimine göre hesaplanır. Bu birim saat, gün, hafta, ay veya yıl olabilir. İşçilere daha ziyade saat veya gündelik ücret, memurlara haftalık veya aylık, büyük işlerin başındaki reisler, umum müdürler ve buna benzer yüksek kademelerdeki memurlara yıllık ücret kabul edilir.

Yapılan işin takdiri zamana bağlı olarak yapıldığı için ve işçinin iş verimi ile alakalı bulunmayışı sebebiyle kolay, dolayısıyla de müteammim olan bir sistemdir. İşçinin o işteki veri mkabiliyetinin önceden bilineme-



diği işlerin gördürülmesinde, işçinin makina çalışmasına tabi olduğu veya muayyen tempo ile yapılan seri işlerin bir safhasını yaptığı hallerde ve hassaten yapılan işte kalitenin çok önemli bulunduğu veya sür'at ve onun tevliid edeceği dikkatsizlik hallerinin tehlikeler tevliid edebileceği durumlarda bu ücret sistemi kullanılır. Çünkü bu sistemde işçinin çok miktarda iş yapması ücretine tesir etmediği cihetle, kaliteden fedakârlık pahasına süratli çalışma yoluna gitmez ve netice olarak daha itinalı çalışarak, hem talep edilen üstün kalitede iş meydana kor, hem de kendisi ve müessese için zarar verecek tehlikeli durumlara meydan vermez.

Bu sistemin bir üstünlüğü de sosyal cephededir. İş kapasiteleri, çok fazla olmamak şartile, farklı bulunan işçilere aynı ücret ödenir. Farklı ücret ödenen hallerde de ücretler farkı iş verimleri farkı kadar olmaz. İhtiyarlara ve çocuklara zam verildiği bile görülür. O bakımdan sosyal yönü üstün olan bir sistemdir.

Sistemin belli başlı mahzuru işçinin muntazam çalışmasının teftiş ve kontrolünün doğurduğu güçlüktür. Zira kontrol edilmiyen işçi, tam kapasite ile çalışmaz, iş verimi, ortaya koyabileceği miktardan düşük olur. Buradaki kontrol işin kalitesi bakımından değil, işin görülmesindeki çalışmanın devamlılığının ve zaman israf edilmemesinin kontrolüdür.

Binaenaleyh zaman birimine göre ücret sistemi, gösterilen işte kalitenin bilhassa önemli bulunduğu iş sahalarında ve hallerde tatbikinde mutlak üstünlük olan bir sistemdir.

#### b) *Parçabaşına ücret :*

Bunda ücret, işin parça veya diğer miktar birimleri başına hesap edilir. Sistem işçiyi ve iş vereni memnun bırakır. İşçinin çalışmasını verim miktarı bakımından kontrole lüzum kalmaz. Zira iş veriminin yükseklığı işçinin menfaati icabındandır. Bu bakımdan da hiç bir zaman israfı düşünmeden, tam kapasite ile çalışır ve iş meydana kor. Ayrıca ev sanayii ihtiyacına uygundur. İşçi aldığı işi evine götürebilir, daha uzun zaman ve ailesinin diğer fertlerinin de iştirakile daha süratli yapabilir. Keza diğer başka işleri meyanında, ayıracağı zamanlarda da iş yapmış olur.

Ancak bu sistemde kalite kontrolü çok büyük önem kazanır. İşçi menfaati icabı sadece çok iş meydana getirmeyi gözetir ve bu arada işin kalitesinin düşük olmasını düşünmez. İş verene kabul ettireceği asgari



kalitede iş yapmak suretile iş verimini azami miktara yükseltmek tek düşüncesidir. İş verenin gözünden kaçan ve fakat maksada uygun olmayan kalitede iş de görülmüş olabilir. İş verenin sıkı kontrolü bu mahzuru azaltır ise de her işte o derece sıkı kontrol kabil olmayabilir. Veya kabil olsa da gerektirdiği eleman tahsisi, binnetice mali külfet katlanılamıyacak derecede yüksek olabilir. O bakımdan kalitenin önemli bulunduğu işler için kifayetsiz bir ücret sistemidir.

Bundan başka, bazı işlerin birimlere ayrılmış olarak mütaleası kabil değildir. Yani iş taksim kabul etmeyecek vasıftadır. Her bir parça ve birimi için ne kadar emek tahsis edilmiş olduğunu bilmek imkânsızdır. Bu gibi hallerde de kullanılmayacak bir sistemdir.

### 3) Primli ücretler :

İşçiye herhangi bir şekilde verilen ücretlerden mâada, işinde gösterdiği muvaffakiyet derecesine bağlı olarak munzam bir ücret (prim) verilmesi şeklindedir.

Primli ücret şu kategorilere ayrılır.

#### a) Kalifiye prim veren ücret sistemi.

İstihsal edilen şeyi daha yüksek kalitede elde etmeyi, mevcut üstün kaliteyi muhafaza etmeyi veyahutta imâl hatalarını önlemeyi temin için verilen primdir.

#### b) Miktarı prim veren ücret sistemi.

Muayyen bir zaman içinde asgari bir miktardan fazla olan istihsal miktarı için verilen primdir.

#### c) İstihsal vasıtalarının muhafazasına prim veren ücret sistemi.

Makine, âlet v.s. nin iyi kullanılması ve bakılması karşılığında verilen primdir.

#### d) Tasarrufa prim veren ücret sistemi.

İşçinin kullanılan ham madde veya enerjiyi tasarruflu harcaması karşılığı verilen primdir. İşletmenin kontrol sistemi sayesinde bilhassa ham madde de tasarruf muayyen bir ölçüde sağlanabilir ise de bir prim ödemek suretile bu husus daha yüksek ölçüye yükseltilebilir. Hususile enerji tasarrufunda kontrol sisteminin tesiri zayıf kalır. Ancak enerji tasarrufuna prim vermek suretile matlup olan tasarruf sağlanabilir.



e) Devama prim veren ücret sistemi.

İşe muntazaman devam edilmesi, randımanın yükselmesi, sürüm piyasaasının istediği muhammen istihsalin sağlanması ve sevk-idarede gerekli disiplinin temin ve muhafazası bakımlarından lüzumludur. O itibarla işine muntazam devam eden işçi ve memurlara bir prim verilebilir ve bu sayede gözetilen üstünlükler sağlanabilir.

Buraya kadar genel olarak ücret sistemleri tanıtılmış bulunmaktadır. Burada da Devlet Orman İşletmelerimizin meşe baltalık ormanlarındaki kesimlerde tatbik edilen ücret sistemi üzerinde durulacaktır.

Devlet Ormanı İşletmelerimizde çok çeşitli karakterde işler görülmektedir. Herbir iş çeşidi için, o işin hususiyetine göre değişik ücret sistemlerinin tatbik edilmesi tabiidir. Ancak herbir iş çeşidi için, yukarıda tanıtılan ve uygun oldukları haller bakımından hususiyetleri belirtilmiş bulunan ücret sistemlerinin en uygun olanlarının tercih edilmesinde yarar vardır.

Orman işletmelerimizde birçok işlerin gördürülmesinde o işe en uygun ücret sisteminin tatbik edilmesinin gözetildiği muhakkaktır. Fakat bu arada belki pratikteki kolaylıklar ve kısa vadeli olarak işin maliyeti gözetilerek bazı hallerde işin mahiyetine en uygun olmayan ücret sisteminin tatbik edilmekte olduğu görülmektedir. Böyle bir durum 1963 yılı Eylül - Ekim aylarında Güney - Doğu ve Doğu Anadolu'da yaptığımız tetkik gezisinde müşahade ve tesbit edilmiş bulunmaktadır. Saha meşe ormanları muntikasıdır. Ormanlar bugün için esas olarak yakacak odun istihsali maksadile işletilmektedir. Baltalık işletmesi tatbik edilmekte olduğu cihetle bölmeler traşlama olarak kesilmektedir.

İşletme kesim faaliyetleri iki ayrı tarzda yürütülmektedir. Birincisi İşletmenin Ağaçlandırma Grup Müdürlüğü ile müştereken yaptığı kesimler. Bunda muayyen sahalar traşlama olarak kesilmekte, muhafaza tedbirleri alınmakta, kütüklerden çıkan yeni sürgünler bakıma tabi tutulmaktadır. Bu kabil kesimler umumi işletme kesimleri içerisinde küçük bir pay işgal etmektedir.

İkincisi ise İşletmenin bizatihi yapmakta oldukları ve mahallen İşletme kesimleri şeklinde ifade edilen kesimlerdir. Bu kesimler esas itibarile traşlama kesimidir. Ancak daha önceki yıllarda muhtelif sebeplerle kesilmiş, binnetice üzerinde yetişkin ağaç bulunmayan kısımlar bu kesimlere konu olmamaktadır. Tatbikatına göre esas itibarile odun elde et-



meye matuf kesimlerdir. Yapıldıkları sahanın genişliği ve faaliyet hacmi itibarile işletmenin asıl kesimlerini bu tarz kesimler teşkil etmektedir.

Kesim işleri vahidi fiyatla yaptırılmaktadır. Bu husus esas itibarile 27.2.1952 tarih ve 3/14652 sayılı "Orman İşletmesi ve Döner Sermayesi Talimatnamesi" nin 19. Maddesindeki "İşletmelerde yapılacak kesim, nakil, imâl, istif, toplama, ağaçlama gibi orman işleri tercihan köylülere pazarlıkla, vahidi fiyat veya yevmiye ile yaptırılır" hükmüne istinat etmektedir. Görülmektedir ki maddenin koyduğu hükme göre işletmenin faaliyetleri yanında kesimler ve vahidi fiyat usulüyle yaptırılabilir. Ancak yine maddenin ifadesinden de görüldüğü gibi vahidi fiyatla yaptırılması tek yol olarak hükme bağlanmamış, bunun yanında pazarlık ve yevmiye ile yaptırılacağına da yer verilmiştir.

Vahidi fiyat ile kesim yaptırma, işin parça başına ücretlendirilmesidir. Bu usulde teorik olarak kesim işi  $m^3$  veya ster birimleri halinde parçalara ayrılmış ve bu parçaların kesilmesinin ücreti bir fiyatla tesbit edilmiştir.

Parça başına sistemi üstün dikkat gerektiren ve yüksek kalite beklenen işler için uygun olmayan bir sistemdir. Bu husus yazımızın baş kısmında izah edilmiş bulunmaktadır.

Pazarlıklı satış usulü ise götürü sistemdir. Bu kabil işler için uygun değildir. Çünkü, bir taraftan kesilecek miktar dakik olarak bilinemediği için ücretin takdir ve tesbitinde isabetsizlik ihtimali kuvvetlidir. Diğer taraftan ise yapılacak işin kaliteli olmasına elvermez.

Ormanda yapılan kesim işleri üstün kalite istenen işlerdendir. Zira ormanın devamlılığı ve normal bir bünyeye kavuşturulması veya mevcut normal bünyenin idame ettirilmesi, elde edilebilecek hasılatın en yüksek seviyeye eriştirilebilmesi tatbik edilen kesim tarz ve tekniğine bağlıdır. Kuru ormanlarında bir ağacın kesilmesi mutlak surette teknik elemanlar tarafından damgalanmış olmasına bağlıdır. O bakımdan kesimde çalışan işçinin ormanın geleceği üzerinde rolü büyük olamaz. Buna mukabl baltalık olarak işletilen ormanlarda kesim işçisinin rolü büyüktür. Kesim seviyesine ait kayıtlara riayet, kesim sathının tek yüzlü olmasını temin, sahanın tamamen ve temiz olarak kesilmesi gibi hususlar çalışan orman işçisinin ehliyet ve itina derecesine bağlı olan ve ormanın geleceğinde müessir bulunan hususlardır. Öyle ki kesim işçisinin baltası bu bakımdan kuru ormanındaki bölge şefinin damga çekicine tekabül etmektedir.



Her ne kadar diğer bilimum işlerde olduğu gibi, baltalık ormanındaki kesimlerin usulüne uygun olarak yapılıp yapılmayışı da, murakabe sistemi ve alınan çeşitli tedbirler vasıtasile kontrol edilebilir ise de istenilen neticenin mutlak olarak elde edilememesi mevzuubahistir. Bugün bizim orman işletmelerimizde olduğu gibi, kontrol etme mevkiinde bulunan teknik eleman sayısının yetersizliği, buna mukabil işlerin çoğluğu ve ağırlığı sebebiyle bu kontrol da kâfi derecede yapılamıyabilir. Bu sebepten ileri gelen kontrol yetersizliği karşısında, gövdeler çok yüksekte kesilebilir, bir taraflı kesit verecek şekilde kesilmeyebilir ve nihayet mutlaka kesilmesi gereken yaşlı, kovuk, kurumuş, gövde formu bozuk ve tamamen dejenere olmuş gövdeler ormanda bırakılabilir. Çünkü kesimler vahidi fiyat usulile yaptırılmaktadır. Vahidi fiyat üzerinden ücretlendirilen işçi menfaati icabı sadece mümkün olduğu derecede az emekle ve kısa zamanda çok miktarda odun kesmiş olmayı düşünür. Kalın ve formu bozuk gövdeleri kesmekten ictinap etmek ister. Çünkü bu türlü gövdeleri kesmek güçtür, ona mukabil az odun, binnetice de daha düşük ücret elde edilmiş olur.

Buna ait bir misal müşahedelerimizle tesbit edilmiştir. (Resim: 1). yukarıda adı geçen meşe baltalığı orman mıtıkamızda son yıl kesilmiş olan bir bölmenin kenarında bir odun deposunu ve ster yapılmış odunları göstermektedir. Resim 2 ise aynı deponun hemen bitişiğinde ve takriben yüz metre uzağındaki yeni kesilmiş ve odunları o depoya nakledilmiş bulunan bir kesim sahasında bırakılmış olan dejenere, dalları kısmen kurumuş ağaçları göstermektedir. Bu sahanın kesilen odunları da aynı depoda istiflenmiş bulunmaktadır. Resim 1 den depoya getirilen odunların umumiyetle pek kalın olmayan, sağlam, düzgün gövdelerden meydana gelmiş bulunduğu görülmektedir. Öyle ki mevcut odunlar kısmen maden direği veya mahallin yapı odunu ihtiyacı için tefrik edilebilecek evsafdadırlar. Keza istiflerin gerisinde çok yüksekte kesilmiş kütükler görülmektedir. İkinci resimde ise, istifteki düzgün odunların elde edildiği kesim bölmesi ve vahidi fiyatla kesim yapan işçilerin kesmeyip yerinde terkettikleri ve kontrolden kaçmış bulunan yaşlı, dejenere ağaçlar görülmektedir. Bu ağaçlar geniş bir kesim sahası ortasında bırakılmışlardır. Aynı şekilde resmin sol ileri kısmında 80-100 cm. yüksekte kesilmiş kütükler mevcut bulunmaktadır.

Senenin ancak ortalama on gününe teksif edilen kesim işleri lâyikiyle kontrol edilememiştir. İşçi de vahidi fiyatla iş yaptığı için işin kalitesini düşünmemiştir ve netice olarak ormanın duçar olduğu fena durum



tahaddüs etmiştir. Bu durumu önlemek için ücret sisteminde değişiklik yapmak ve işin kaliteli görülmesini kendiliğinden sağlayan zaman birimine göre ücret, yani yevmiye sistemini tatbik etmek gerekmektedir. Or-



(Resim : 1) Bingöl Serini deposu (Maden direği olabilecek odundan da yakacak olarak hazırlanmış)



(Resim : 2) Bingöl — Serin Yayla Havzaları Serin deposu yanı (Kesim safhasında bırakılan yaşlı, bozuk ve kuru ağaçlar) ve yüksek kesim.

mançılık işletme faaliyetlerinin bir çoğunda olduğu gibi kesimlerde de yevmiye usulünün tatbikine evvelce verilmiş bulunan Orman İşletmesi ve Döner Sermayesi Talimatnamesinin 19. maddesindeki hükümlerle izin verilmiş bulunmaktadır. Orada pazarlık, vahidi fiyat ve yevmiye usullerinden birisini seçmek işletmenin takdirine bırakılmıştır. Ancak pratikte yevmiye sisteminin de mahzuru olacaktır. Zira bu takdirde işçinin zaman israf etme yoluna gitmemesinin, bütün gün devamlı ve ciddi olarak çalışmasının temini ve bu maksatla işin kontrolü gerektir. Kontrolün kâfi derecede yapılamaması bu usulde de mevzu bahisdir. Ancak o takdirde kayıp sadece kesim ücretinin ve binnetice stok maliyetinin biraz yüksek olmasına inhisar edecektir. Bunun tevlit edeceği farkın ise ster başına 1-2 lirayı geçmemesi beklenir. O kadar küçük bir malî kayıp sağlanacak büyük fayda uğrunda katlanılabilecek bir külfettir. Kaldı ki yakacak odunlar için bugün carî olan satış usulüne göre, kesim işinin biraz pahalıya maledilmiş olması da Orman İşletmesinin kaybını mucip değildir. Yevmiye usulünün tatbiki ile bugün çürümeye terk edilen yaşlı ve kovuk gövdelerin, çok yüksek bırakılan kütük odunlarının kesilebilmesiyle daha fazla odun elde edilecek ve memleket ekonomisi bakımından ihti-

yaclar daha yüksek derecede tatmin edilebilecektir. Diğer taraftan yine bu suretlerle ve ayrıca kesilen gövdelerin tek taraflı kesit verecek şekilde düzgün yüzlü olarak kesilmesi gibi teknik hususlara riayet edilmekle ormanın ıslahı ve bekası daha ziyade sağlanmış olacaktır.

Bu ormanlardaki kesim işlerini zaman birimine göre ücret sistemi yerine yine vahidi fiyat üzerinden yaptırmak ve fakat kaliteye prim vermek de düşünülebilir. Fakat yine prime esas olacak kalite kontrolünün yapılması zarureti ve güçlüğü mevcuttur. Ayrıca daha komplike bir sistemdir. Keza aynı mali medakârlığı gerektirecektir. Kaldı ki mer'i mevzuatta primli ücret sistemine yer verilmemiş olduğu için bugün için tatbiki kabil değildir. Bütün bu cihetlerden dolayısıyla kaliteye prim vermemek suretile vahidi fiyatla ücretlendirme sistemi uygun düşmemektedir.

Hülâsa; Güneydoğu - Doğu Anadolu meşe baltalıkları mıntıkasında kesim işlerinin ücretlendirilmesinde halen tatbik edilen vahidi fiyat usulü, bugünkü teknik eleman kifayetsizliği sebebiyle yapılan işlerin kalitesinin lâyikiyle kontrol edilememesi dolayısıyla, uygun olmayan bir ücret sistemidir. Bunun yerine, yevmiye usulünün tatbiki, memleket ekonomisi ve ormanların müstakbel durumlarının fenaya gitmemesi bakımından daha faideli olacaktır. Bu değişiklik orman işletmelerine ayrı bir mali külfet de tahvil etmeyecektir.