

## KOLLEKTİF AKİTLERİN ESAS VE NEVİLERİ

*Dr. S. WENDT*

*İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi  
Ordinaryüs Profesörlerinden*

### I — GİRİŞ.

Sendikalar, sanayi ihtilâli neticesinde meydana gelmiş olan iş piyasalarında, rekabet şartlarını tevazün ettirebilmek gayesiyle, işçi ve müstahdemler tarafından kurulmuşlardır.

Sınai ekonomi ve istihsal sahalarında, iş verenler tarafından kurulmuş olan birlikler veya bizzat iş veren karşısında, işçiler, menfaatlerini koruyacak organizasyonlara sahip bulunmazlarsa, ta-mamiyle gayri müsait şartlar altında tecrit edilmiş ve tek başlarına kalmış olurlar. Maişetini, ancak çalışarak temin edebilen varlıksız insanlar olan işçiler, daha iyi şartlara kavuşmak için çalışmadan bekleyebilecek durumda olmadıklarından, bu zarûret dolayısıyla, iş verenin teklif edeceği şartları, her ne bahasına olursa olsun kabul istirarındadırlar. Böylece; iş verenin arzu ve teklif ettiği şartlar mukavele mahiyetini iktisap etmiş olur. Fakat; işçiler de, kendi aralarında menfaat birlikleri yani, sendikalar vücuda getirebilirlerse, iş verenlerin müttehit iktisadî kuvvetleri karşısına, yani müttehit bir iş gücü kuvveti olarak çıkmış olurlar. Bu suretle L.ujo Brentano'-nun ["] ifadesi veçhile, sınai iktisat esasına göre işleyen iş piyasalarında «Kuvvetler Muvazenesi» tesis etmiş olur.

İşçi ve müstahdemler, bir camia içinde birleşme ve toplanmanın teşkilât halinde taazzuvü demek olan sendikalara, kendi nam ve hesaplarına iş akdi müzakerelerine girişmek hak ve salâhiyetini de bahşetmiş olurlar [\*]. Hemen şunu da belirtmek icap eder ki; sendikalar iş verenlerin karşısına hiç bir zaman bir düşman gibi

[1] *Lujo Brentano*, *Gewerkvereine*, *Handw der Staatswissenschaften* = Devlet İlimleri Ansiklopedisinde **İşçi Birlikleri** yazısı: 3. tabı, IV. cilt, sayfa 1115.

[2] Bu görüş tekmil iktisatçılar tarafından kabul edilmemektedir. Nitekim Gerhard Abrecht ile Göz Bricfs ayrı kanaattedirler.

çıkamazlar : çünkü bizzat işçiler, mensup oldukları işletmelerin, müşterek bir maişet kaynağı olduğunu, gayet iyi bilmektedirler. İşçiler, aynı zamanda, şunu da müdriktirler ki; bir işletmede çalışan personelin gelirlerinin artması için, bizzat, işletmenin parlak bir inkişafa mazhar olması lâzımdır.

Bütün bu sebeplerle ve bu şartlar içinde, işçiler, sendikaların, geniş bir salâhiyetle kendilerini temsil etme hakkının tanınmasını talep etmektedirler. Bu cümleden olmak üzere, sendikanın, bir «aktif taraf» olarak ortaya çıkmasını ve üyeleri adına kollektif mukaveleler aktetmesini istemektedirler. Bu haklı talebin, pratik bir vâ-kıa olarak iş verenler tarafından tanınması ve aynı zamanda modern iş kanunlarının bu hususu emniyet altına alan hükümleri ihtiva etmesi lâzımdır. Bir kollektif akid denilince; bir tarafta, bir sendika, diğer tarafta ise, bir iş veren veya bir iş verenler birliği arasındaki bir anlaşmanın kastedildiği anlaşılmaktadır. Bir kollektif mukavele akdedilebilmesi için, bir tarafta bir sendika, diğer tarafta ise. ya, tek bir iş veren veya bir iş verenler birliğinin bulunması lâzımdır. Bu demektir ki; Sendikalar, ya bir firma ile veya bir iş verenler birliği ile kollektif akitler yapabilirler.

Bir kollektif akit mevzuubahis olduğu zaman, sendikanın karşısına, iş veren tarafından müzakereci olarak, ortaya kimin çıkacağı, sadece, iş verenin bir birliğe dahil olup olmaması hususuna değil, aynı zamanda, mensup olduğu iş kolunun iktisadî bünyesine bağlıdır. Bir birliğe dahil de olsa, bir iş veren, menfaatine uygun geliyorsa, sendikanın karşısına, birlik temsilcileri ile değil, bizzat bir firma olarak da çıkabilir. Bu takdirde, mukavele yalnız ilgili firmaya münhasır olur. Kollektif akitlerle ihtiva ettiği hukukî hükümlerin, mevcut kanunî müeyyidelere müstenit olan ve taraflara bir mecburiyet tahmil eden kısımları âkit tarafları bağlamakla beraber, ferdî ihtilâf mevzularında üyeleri ilzam etmez. Ancak, mukavelenin, ücret normlarının tesbitine müteallik hükümleri bütün üyelere şamil olur.

Birinci kısımda, yani, kanunî müeyyidelere müstenit ve taraflara mecburiyet tahmil eden kısımda, kollektif aktin yürürlükte bulunacağı müddetçe, greve ve lokavta tevessül edilmesini men'e-den hükümler konulur. Böylece; bir sulh devresi tesis edilmiş olur. Akit tarafların temsil ettikleri bütün üyeleri ilzam eden diğer kısımda ise; iş kanununda zikredilmemiş ve her hangi bir ferdî mukaveleye mevzu teşkil edebilecek olan hükümlerde konulabilir. Sosyal siyasetçiyi ve bir iktisatçıyı en ziyade alâkadar eden mevzu;

kollektif mukavelenin, yeknesak ücret normlarının tesbitine taallük eden kısmıdır.

Tecrübelerle sabit olmuştur ki; normatif problemlerin uzun bir devre için kıstas teşkil edecek şekilde ele alınmış ve karara bağlanmış olması ve böylece, aktin, «manto mukavelesi» tabir edilen ve ilgili bütün mevzuları kavrayan bir «küllî akit» mahiyetinde olması lâzımdır. Böylece bir akit, zuhur edecek ihtilâfların hallinde baş vurulacak bir prensip mecmuası değerinde olmalıdır. Kavrayıcı, küllî bir akit, tahkim müessesesinin, ücretlerin hesaplanması usullerinin, cezaların derece ve şümulünün ve buna benzer ana problemlerin ne suretle hal ve tanzim edileceğini göstermelidir. Böyle, prensip kararlarını ihtiva eden üstün bir akit, kollektif ücret akitlerinin tanzimine rehber ve mesnet olur. Ücret hadlerinin tesbiti için, lüzumu halinde, kısa fasıllarla müzakerelere girişilebilir. Bu müzakerelerde, artık, tarafların münasebetlerine tesir edecek olan ana problemlere temas edilmez. Demek oluyor ki; prensip kararlarını ihtiva eden bir kollektif akit mevcut oldukça, bu aktin tamamıyetine halel getirilmeksizim, ücret akitleri ve saire için müzakerelere girişilebilir. Hatta; çalışma şartlarına veya ücrete ait tâli bir ihtilâf, greve veya lokavta müncer olsa bile, hukukî bakımdan, küllî mahiyetteki kollektif akit meriyette kalabilir.

Şayet; sendikalar veya iş veren birlikleri, kollektif akitlerde, ferdî iş akitlerine de şâmil olacak ücret normları tesbiti hakkını kabul etmişlerse, buna mukabil; kollektif olarak, akitten sarfı nazar etme hakkına da sahip olurlar. Çalışma şartları üzerinde, serbest müzakerelerde bulunabilmek için, behemehal, tarafların, akitten sarfı nazar etme hak ve imkânına sahip bulunmaları icap eder. Serbest müzakere yolunun açık kalması için, işçilerin birlik fikrine sadık kalarak topluca grev ve buna mukabil iş verenin de lokavt hakkına sahip bulunması lâzımdır. Grev ve lokavt, birlikler halinde teşekkül eden çalışma tarzında, bir anlaşmaya varabilmek için müracaat edilecek olan meşru vasıtalarlardır.

Ancak; grevin veya lokavtın meşru sayılabilmesi için kollektif akitte mevcut ihbar ve fesh hükümlerine tamamen riayet edilmiş olması şarttır. Esasen; kaba grev denilen gayri meşru grevler kanuna aykırıdır. Bir sendikanın üyeleri adına kabul ve imza ettiği bir kollektif akit mevcut iken, üyelerin, kendiliklerinden greve tevessül etmeleri de kanuna aykırıdır. Grevi veya lokavtı, bizzat âkit taraflar ilân edebilir. Âkit taraflar, açık mücadeleyi tercih edip, grev veya lokavta gitmeden evvel Ultra-ratio en son anlaşma

imkanlarını da denemeli ve çok düşünmelidir. Zira, çalışılmayan bir günün, millî ekonomi için hakikî bir kayıp olduğu herkesçe malûm olan bir keyfiyettir. Bu sebeple; böyle haşin bir mücadele tedbirinin faide ve zararlarını, dikkat ve hassasiyetle, esaslı bir ölçüye vurmak icap eder.

Mes'uliyetini müdrik organizasyonlar, kendi üyelerinin durumlarını olduğu kadar, diğer iktisadî neticeleri de düşünmeğe mecburdurlar. Bu husus, bilhassa; yüksek derecede sanayileşmiş ekonomiler için son derece mühimdir. İleri bir sanayi muhitinde, bir iş mücadelesi için baş vurulan sert tedbirler, yalnız, kendisine grev ilân edilen iş verene değil, aynı zamanda, bir balık ağı gibi birbirine bağlı olan sınaî ekonomiye ve bütün iktisadî hayata da tesir eder. Bununla beraber, grev veya lokavt etmek hakkının, kollektif akit müessesesinin zarurî ve esaslı bir unsuru olduğunu kabul etmek icap eder. Bütün bunlar, iş mücadelesi tedbirlerinin, diğer sahalardaki mücadelelerden tamamen ayrıldığını göstermektedir. Bu mücadelenin hedefi; hasmın imhası değil, iyi bir mukavele elde edilmesidir. Zira, tarafların her ikisi de idameyi hayat edebilmek için, karşısındakinin varlığına muhtaçtır.

#### n — KOLLEKTİF AKTİN MEVZULARI

Kanunlarla tesbit edilmemiş olan, iş şartlarına müteallik bütün problemler, kollektif akit müzakerelerine mevzu teşkil edebilir. Demek oluyor ki, kollektif akitlerde yer alacak olan problemlerin vus'at ve şümulü, iş kanununun ve umumiyetle sayı korumaya matuf kanunların şümulüne bağlı kalmakta, bu kanunlarla müeyyideye bağlanmamış olan hususlar, kollektif akitlere mevzu teşkil etmektedir. Ekseriyetle; kollektif akit anlaşmaları, sâyi koruma kanunlarına Öncülük etmektedir. Sosyal siyaset fikirleri ve kanunlarda yer almamış ihtiyaçlar ve zarûretler, birer gerçek olarak, kollektif akitlerde tebellür etmekte ve böylece, kanun tedvinine yol açmaktadır. Meselâ hâli hazırda, Almanya'da, haftada beş gün çalışılması hakkında bir talep ileri sürülmektedir. Fakat; haftada 5 gün çalışma prensibinin, derhal, bütün iş kollarına teşmil ve tatbiki mümkün olamayacağı içindir ki; kanunlaşması yoluna gidilmemektedir. Sadece tatbiki mümkün olan sahalarda, kollektif mukavelelerle, bu prensibin tahakkukuna gidilmektedir.

Şimdiki haide, beş günlük bir iş haftasında 45 saat çalışılması düşünölmekte, ileride, çalışma saatlerinin haftada 42,5 saate ve nihayet; iktisadî imkânlar ve -bilhassa; istihsal kapasitesinin inkişafı imkân verdiği takdirde 40 saate kadar indirilmesi düşünölmektedir. Aynı mevzu ile ilgili olarak; umumiyetle «tatiller» meselesinde de, kanunî hükümler dışında işçi ve müstahdemlerce ihtiyaç hissedilen bazı noktalar mevcut ise, bunların da kollektf akit anlaşmalarıyla bir hal suretine bağlanması mümkündür. Kanaatimce; bu kabîl inkişafı, taraflar arasındaki inkişafı bırakmak, gerek iktisadî ve ilmî ve gerekse sosyal siyaset bakımından en isabetli yoldur. Bu nevi talepler, kollektif mukavelelerde yer almaya başladıktan sonradır ki; kanunî müeyyidelere bağlanarak, anlaşma dışında kalmış olan bütün iş gruplarına da teşmîli mümkün olabilir. Ancak; hemen şunu da belirtmek lâzımdır ki; böyle bir tekâmül seyrinin muvaffakiyetle devam edebilmesi, sendikaların iyi bir organizasyonla inkişafa mazhar olmuş bulunmalarına bağlıdır.

Sendika faaliyetlerinin henüz başlangıç halinde bulunduğu teşekkül devrelerinde, çalışma müddetleri, izin mes'efeleri gibi ana taleplerin, kanunî müeyyidelere bağlanmış olması işleri kolaylaştırır. Kanun vaz'eden organlarda, parlamentolarda, sosyal politik tedbirlerin lüzum ve faydası hakkında ileri bir görüşe sahip üyeler ekseriyeti \_ teşkil ettiği takdirde, bu inkişaf daha büyük bir sür'at ve kolaylıkla vukubulur. Şimdi; muhtelif memleketlerde, muhtelif zamanlarda, çok muhtelif şekillerde münakaşa mevzuu ola gelmiş olan, kollektif akitlerin, sosyal hukukun inkişafına önderlik etmesi problemi bir tarafa bırakılsa dahi; kollektif akit müzakerelerine mevzu teşkil edecek daha bir çok problemler mevcuttur. Zira; bütün meseleleri, bünyeleri itibarıyla değişik olan, bütün iş kollarını, aynı kanunî müeyyide ile hükme bağlamak güç ve hatta imkânsızdır ve her iş kolu için ayrı bir hal şekli bulunmasını icap ettiren hususlar da mevcuttur. Bunları, şu üç grup içinde toplıyabiliriz :

- a) Umumî çalışma şartları,
- b) Ücret ıskalasını tertip şekilleri (kuruluşu)
- c) Ücret hadlerinin tesbiti.

bunları sırasıyla izah edelim :

1 — Umumî çalışma şartları : bu mevzu, az evvel bahsettiğimiz gibi, ekseriya, prensip kararlarını ihtiva eden külli mahiyetteki kollektif akitlerle tanzim edilir. Çalışma müddetleri, umumî tatil-

ler, izin hakları gibi meseleler, kanunî hükümlere bağlanmış olsa dahi, yine de, kollektif akit anlaşmalarına ihtiyaç gösteren bir çok pürüzler kalmaktadır.

İşletmelerin hususiyetlerine göre, vardiye zamanları tesbit edilmelidir, dinlenme zamanları ve şekilleri iyi bir esasa bağlanmalıdır. İş veren birlikleriyle yapılan tarife mukavelelerinde, işçilerin ücretli senelik izin talepleri, en mühim meselelerden birisini teşkil etmektedir. 3ü sebeple; kollektif akitlerde senelik izinin süresi hakkında sarıh hükümler mevcut olmalıdır. Bu izinlerin verilmesinde tatbik edilecek sıra usulü de bir karara bağlanmış olmalıdır. Bu hususta, işletme kuruluna veya bu durumda olan işçi temsil organına bir takım haklar bahşedilmesi tavsiyeye şayandır.

Mühim olan nokta; izin hakkı, işletmede geçirilen senelere göre mi, meslekdeki kıdeme göre mi, yoksa; yaşa göre mi tesbit edileceği keyfiyettir. Bunun kollektif mukavelede etraflı bir şekilde yer alması lâzımdır. İş verenler, kendi zaviyelerinden haklı olarak; birinci şıkkı, yani; işletmede geçirilen senelere göre, izin hakkı verilmesini tercihine mütemayıldır. Bu suretle, işçinin işletmeye bağlılığının kuvvetleneceğini düşünmektedirler. Kanaatime göre; izin hakkının tanziminde yaş faktörü, en objektif ölçüyü teşkil eder. Kanunen veya kollektif akitlerle işçiye bahşedilmiş olan izin hakkının kullanılması ahlâkî ve iktisadî bir vecibedir. Zira, izin, beden ve fikrin, hakikî bir istirahat devresi içinde, taze bir kuvvet iktisap etmesini temin için verilmiştir. Kuvvetlerin tazelenmesi, iktisadî bakımdan da İzini zarurî kılan âmiller arasında bulunmaktadır.

Almanya'da birinci dünya harbinden sonra, işçilerin izin talepleri kollektif akitlerle müeyyede bağlanmaya başlayınca, bir çok iş verenler, böyle bir hükmün, Alman sanayiinin rekabet kabiliyetini yere sereceğini iddia etmişlerdi. Halbuki; tecrübeler bu iddianın tamamen aksini isbat etmiştir. Hakikatte, kollektif akit anlaşmalarile, ücretli izinlerin tanınması, normal ücretin muayyen bir nisbet dahilinde artırılmış olmasından başka bir şey değildir. Yegâne fark, izin paralarının umumî masraflar meyanında hesaplanmasından ibarettir. Normal, dinlenme izinlerinin yanı başında, işçinin evlenmesi, karısının doğum yapması, aileden birinin ölümü gibi ailevî ve şahsî sebeplerle talep edilen diğer izinler de- yer almaktadır. Bu gibi ahvalde, tam ücretli bir günlük izin verilmelidir.

Yukarıda bahsi geçmiş olan taş, toprak sanayiine, ait «külli» mukavelede şu hususlar da mevcuttur :

- 1 — a) Karı-koca'dan birinin veya, birlikte ikamet ediliyorsa, evli olmayan çocuklardan birinin ölümü halinde «2» gün,
- b) Ebeveyn ile, aynı yerde ikamet eden kardeş veya aile efradından birinin ölümü halinde «1» gün.
- c) a ve b fıkralarında yazılı olanlardan birinin, birlikte ikamet etmemekte olsa dahi ölümü halinde, cenazesine iştirak edebilmek için «1» gün,
- 2 — a) işçinin evlenmesi.
- b) Karısının doğum yapması,
- c) işletmeye duhulünün 25 inci, 40 ncı ve 50 nci senelerini tezyit için merasim yapması,
- d) İkametgâhının nakli hallerinde işçiye tam ücretli izin verilir.

Kollektik akitlerin, umumî hükümleri ihtiva eden kısmında, ücret tesbiti, ücretlerin hesaplanması usulleri ve tediye zamanları gibi hususların da tesbiti ve bir karara bağlanması lâzımdır.

Kollektif akitlere ait olan bu konuşmamızda, ücret usullerinin bütün safhalarına temas etmek mümkün olmayacaktır. Sadece; son zamanlarda, işletmelerde, daha fazla kullanılan ücret ödeme şekillerinden «parça başına saat akordu» ve saat başına ücret usullerinden bahsetmekle iktifa edeceğim : Şayet, bir kollektif akit de, her iki ücret ödeme şekli de yer almakta ise de, parça başına saat akordu ücretinin ödenmesi icap edeceğinin tesbiti lâzımdır. Saat başına ücret usulünün tatbik edileceği işlerde çalışma müddetinin ne suretle hesaplanacağı da belirtilmelidir. Umumiyetle işin başlangıcı, işçinin fabrika kapısından girdiği andan itibaren kabul ve hesap edilmektedir.

Parça başına ücret bir az daha karışıktır. Parça başına saat akordu tabirinden imalâtın her kısmının ne kadar zamanda yapılması icap ettiğinin, ayrı ayrı, iş ölçme mühendisleri tarafından tesbit edilmiş olmasını tazammun eden bir sistem anlaşılmalıdır. Bu sistemde, işçi lehine olan avantaj; işi tayin edilen müddetten daha kısa bir zamanda yapan işçinin, daha fazla ücret elde etmesidir. İmal süresinin tesbiti, muayyen bir mahal ve işdeki hususiyetlere göre tayini gereken teknik bir problemdir. Netekim; kol-

lektif akit, bu hususla ilgilenmez. Alman kollektif akitlerinde, «imâl süresinin» tayini hakkında, ancak umumî hükümler mevcuttur. Buna nazaran; imal süreleri; vasat derecede çalışkan ve vasat bilgiye sahip bir işçinin, akort çalıştığı takdirde, saat başına ücretle çalışan işçiye nazaran vasatî % 20 daha fazla ücret almasını mümkün kılacak şekilde hesaplanması gerekmektedir. Ekseriyetle, imal sürelerinin ne suretle tesbit edileceği hakkında, bazı anlaşmalara da varılmaktadır. Bazı iş kollarında, imâl sürelerini, ölçme işi, yalnız mütehassis ölçme mühendislerine bırakılmaz, bu mütehassislara, işçilerin itimadını kazanmış diğer kimseler de refakat ederek tavsiyelerde bulunurlar. Kollektif akitlerde, imal sürelerini ölçme mühendislerine refakat edecek mutemet zevatın ne suretle seçilecekleri ve ne gibi selâhiyetlere sahip olacakları hususu da karara bağlanır.

Bu konuda çok hassas davranılmasının sebepleri vardır. Çünkü; bu gün, Devlet işletmeciliğinin hâkim olduğu komünist ve totaliter rejimlerle idare edilen memleketlerde tatbik edilen fazla yıpratıcı bir akord sisteminin yerleşmesini önlemek lâzımdır. Her iki rejimde de, imâl süreleri mütemediyen kısaltılarak işçiyi takatinin son haddine kadar çalışmaya sevk eden yıpratıcı usul tatbik edilmektedir, işte bu kötü misallerin tevlit ettiği endişeler sebebiyledir ki; tarafların, müsavi şartlarla ve tamamen serbest olarak vardıkları kollektif akit anlaşmaları, akord çalışmanın bu yıpratıcı mahiyetini önleyecek emniyet tedbirlerini ihtiva etmektedir.

Akord çalışma sisteminin, mühim ve karışık problemlerinden birisi de «tamamlanmayan iş hasılasına» ücret tesbiti için ne gibi kıstaslar kullanılması gerektiği meselesidir. Ayrıca; kollektif akitlerin umumî hükümler kısmında karara bağlanması icap eden diğer bir mevzu da, fazla mesai ve tâtîl günleri çalışanlara ödenecek olan munzam ücretler meselesidir. Umumiyetle, fazla mesai ücretleri, normal ücretlere muayyen bir nisbette ilâve suretile ödenmektedir. Esasen; fazla mesai müddetleri ve tâtîl günlerinde çalışma şartları, sanayii olan memleketlerin ekserisinde, işçiyi korumaya müteallik kanunlarla teminat altına alınmıştır. Fazla mesai ve ta-tillerdeki çalışmalara ait munzam ücretlerin kollektif akitlerle tesbit edilen miktarları, bu çalışma imkânından faydalanma nisbetine de müessirdir.

Bir munzam ücret, fazla yüksek tutulmuşsa, işletmelerin fazla mesai yaptırma ve tâtîl günlerinde çalıştırma arzu ve temayülleri o derece az olur. Buna mukabil; işçi ve müstahdem için, böyle yük-



sek ücretli munzam bir mesai yapma keyfiyeti o derece cazip olur. Bu tezadı, sosyal politik zaviyeden, müsait bir görüşle mütalâa etmek lâzımdır. Çünkü; fazla mesaiye yüksek ücret takdir edilmesi, haddinden ziyade fazla mesai yapılmasını önleyecektir ki, bu da, işçilerin iş güçlerini, vaktinden evvel yıpratmalarına mani olacaktır. Buna rağmen, fazla çalışmayı icap ettiren âcil vaziyetlerde hiç bir müşkülâta maruz kalmaksızın ihtiyaç karşılanabilir. Nitekim; bir az evvel bahsettiğimiz taş, toprak sanayiine ait küllî mukavelede, munzam ödemelere dair aşağıda yazılı tavsiyeler yer almış bulunmaktadır :

1 — Fazla çalışma için .....	% 25
2 — Gece çalışmaları için (muntazam posta «vardiye» mahiyetinde olmamakla beraber fazla çalışma vaziyetinde de olmayanlar için) .....	% 25
3 — 3 posta sisteminde, üçüncü postanın munzam işe karşılığı .....	% 3
4 — Aynı zamanda fazla çalışma mahiyetinde olan gece çalışmaları için .....	% 50
5 — Pazar çalışmaları için.....	% 50
6 — Hafta içindeki ücretli tatil günlerinde (Noel, dinî yortu günleri, pazara rastlayan yıl başı ve 1 Mayıs Bayramları) .....	, %100
7 — Dinî bayramlarda ve 1 Mayıs ile, Yıl başının bir iş gününe rastlaması halinde . . . .	%125

Ücretlerin hesaplanması şekli ve tediye zamanları, az evvel temas ettiğimiz mesele yanında nisbeten daha az ehemmiyetli bir problem olarak karşımıza çıkar. Fakat; bir ev idaresi bakımından, işçiler için bu mevzuların önemi de küçümsenemez. Umumiyetle, bir ücret mukabili çalışanlar, yani; *İşçi* ve müstahdemler, ücretlerin ne şekilde hesaplandığı hakkında vazih bir bilgiye sahip olmalıdırlar. Bu husus, saat başına parça akordu usulile çalışanlar için daha da mühimdir.

Muhasebe, bilhassa; akord çalışan işçiye, ücretin hesaplanmasına esas teşkil eden, imâl süresi ve buna müteallik diğer hususlar hakkında tam bir malûmat vermelidir. Brüt ücret üzerinden kesilen

vergi miktarları, sosyal sigorta aidatları ve diğer hususî tevkifa-tın miktar ve nisbetleri kollektif mukavelede yer almış bulunmalı ve böylece; işçi eline geçecek net Ücretin miktarını, hiç bir tereddüde düşmeden, peşinen bilmelidir. -

Ücretin tediye zamanlarına gelince; esas itibarile kat'î hesabın ay sonlarında kesilmesi ve işçiye ■ mümkün olduğu kadar kısa vadelerle, meselâ; haftada veya onbeş günde bir avans verilmesi, kollektif akitlerde karar altına alınmalıdır. Ayrıca; tediya, bu gün işçi ve müstahdeme aynı günde yapılması bazı mahzurlar tevhit etmektedir. Filhakika; ücret tediyleri iktisadî zaviyeden, nakit para ihtiyacının en mühim tezahürüdür. Kollektif akitlerde, ücretlerin tediye zamanlarının tesbit ve tediye kolaylaştırarak şekilde taksim edilmiş olması Merkez Bankalarına büyük faydalar sağlayabilir.

2 — Saat başına parça akordu usulünün kabulü, prensip olarak başarı ücretinin tanınmasını ifade eder. Bir çok memleketlerde sendikaların, işletmecilik esaslarına uyarak, bu fikri benimsemiş olmalarını takdirle karşılıırım. İhtiyaç ücretine yaklaşma tecrübesine gelince; kalabalık aile reislerine daha fazla yardım sağlamak üzere, aile ve çocuk zamları ödenmesi yolundaki tecrübeler, kollektif akitlerde yer almış olmasına rağmen, arzu edilenin tam aksine bir netice vermiştir. Kalabalık bir aile reisi olan işçinin alacağı ücret, işletmelere fazla bir yük tahammül edeceğinden, bunlara iş temininde çok müşkülâta maruz kalınmaktadır. Ücretin, yapılan işe karşılık olarak ödenmesi iktisat ve muhasebe tekniği bakımından en doğru bir usuldür. Saat başına parça akordu usulünün istimali, başarı ücretinin gerçekleşmesi yolunda ilk adımı teşkil eder. Ücretlerin hesaplanmasında, sadece başarı derecelerinin esas tutulması, aynı işi yapan işçiler arasında bir mukayeseye imkân verir.

Fakat; iş verimini, tam manasile değerlendirebilmek için, muhtelif iş gruplarına mensup işçiler arasında da mukayeseler yapılmalıdır. Burada, muhtelif iş grupları derken, sadece muayyen bir iş kolundaki muhtelif iş ve vazife sahaları değil, aynı zamanda, ayrı işler ve ücret farkları da nazarı itibare alınmıştır.

Kollektif akit politikası basit bir şekilde mütalâ edilmemelidir. Bu akitler, aynı zamanda, sosyal politika ve iktisat politikasının inkişaf istikametinde, istihsal tekniği bakımından, hali hazırdaki şartlarına uygun bir ücret ıskalası meydana getirebilecek vesika ve teşebbüsler mahiyetinde olmalıdır. Hem sosyal politikaya ve hem de

iktisat politikasına maddî şekilde uyan, şümullü bir ücret ıskalasının temini için, gayret sarfetmekte olan sendikaların vazifeleriyle, sendikalar arası vazifeleri birbirinden ayırmak İcap eder. Münferit sendikalar, kollektif akit müzakerelerinde, doğrudan doğruya ücret tesbitine gidebilirler. Ben, şahsen, ücretlerin şu şekilde kademelendirilmesini düşünmekteyim :

1 — İş veriminin nev'ine göre,

2 ■—■ Yetişme durumuna göre,

3 — İkamet ve iş mahallinin coğrafî durumuna göre... bu kademeleri sırasile izah edelim :

1 — İş veriminin nev'ine göre :

Aynı iş kolunda muhtelif vazife ve işler vardır. Bunları kıymetlerine, göre derecelendirmek lâzımdır. Eski zamanlarda, ferdiyetçi çalışma esasına dayanan iş piyasalarında dahi, ücretler, kademe, kademe değerlendirilirdi. Kollektif mukavelelerde, aynı iş kolundaki muhtelif iş ve vazifeleri kademelendirmek ve her kademenin ücret hadlerini tesbit etmek en mühim konuyu teşkil eder. Ancak, her iş nev'i için kabul edilen ücretler ve umumiyetle ücretlerin tertibi gerek sosyal politik gerekse iktisat politikası bakımından makul ve tarafları tatmin edici olmalıdır. Bazı iş kollarında, muhtelif işler için, sosyal politika bakımından âdil, ekonomi politikası bakımından doğru değer ifade eden objektif kıstaslar, nisbeten daha kolaylıkla tayin ve tesbit edilebilmektedir.

Bu kısa konferans çerçevesi içinde, aynı iş kolundaki muhtelif işlerin güçlük derecelerini belirten metodlar hakkında uzun boylu teferruata girişmeğe imkân yoktur. Sadece, işlerin güçlük derecelerini tesbitine riayet edilmekte olan iki temayüle dikkat nazarınıızı çekmek isterim :

a) Hatıra gelebilecek bütün ihtimallere kabili tatbik umumî kıstaslar vaz'etmek,

b) Sadece, tipik ve mahdut sahalı kıstaslarla iktifa etmek.

Evvelce; muhtelif işlerin ayrı, ayrı kıymetlendirilmesi işinde en ince teferruatı bile ihata eden umumî kıstaslarla daha sahîh bir hükme varılacağı kanaati hâkimdi. Tecrübe ve tatbikat bize şunu göstermiştir ki; ücretlerin kademelendirilmesinde, muhtelif işlere

ait, muayyen bir takım vasıfların ele alınması, tetkiklerin bu muayyen hususlara inhisar ettirilmesi maksadı temine kâfi gelmektedir. Araştırma ve tecrübelerin çok geniş sahalara teşmilinden kaçınılması lâzımdır. Pratik bakımdan, muhtelif işlerin güçlük derecelerini gösteren fark ayıncı vasıflarla, kalite benzerliklerini tes-bit etmek ücret farklarının tesbiti için bir miyar olabilir.

1950 yılı Mayısında, Genevre'de aktedilen Milletlerarası Konferansta, muhtelif işler için, kıymet kıstasları tesbitinde esas ittihaz edilecek bazı prensip kararlarına varılmıştır. Profesör Braunsfeld, Doktor Dor ve Doktor Lorenz'in müştereken hazırlayıp konferansa teklif ettikleri bir sistem üzerinde anlaşmaya varılmış ve «Cenevre şeması» adı ile yayınlanmıştır. Bu şemada, işin icap ettirdiği vasıflar, fikrî kabiliyet, bedenî kabiliyet, mesuliyet, çalışma şartları olmak üzere, 4 grupta toplanmış ve bu vasıfların .meslekî müktesebat ve işlerin tahmil ettiği yük derecesine göre, hangi nis-betlerde lüzumlu olduğu işaret edilmiştir. Bu dört talebi bir şema halinde göstermek icap ederse :

<i>İçin icap ettirdiği vasıf</i>	<i>Meslekî müktesebat</i>	<i>Yük</i>
1 — Fikrî kabiliyet	+ +	
2 — Bedenî kabiliyet	+ +	
3 — Mes'uliyet	— +	
4 — Çalışma şartları	— +	

Meslekî müktesebat ve işin tahmil ettiği yük mefhumlarile ifade edilen bu İki büyük gruba göre aranan 4 vafın bölümleri aşağıda gösterildiği üzere 16 ya balığ olmaktadır :

a) Fikrî kabiliyet :

- 1 — Meslekî bilgi
- 2 — Düşünme kabiliyeti

b) Bedenî kabiliyet :

- 3 — Maharet
- 4 — Pazu kuvveti, tahammül
- 5 — Dikkat (sinir ve dimağ üzerinde tahmil edilen yük-  
lere karşı gösterilen aksülamel)

## c) Mes'uliyet :

- 6 — İşletme vasıtalarına ve mamullere kargı,
- 7 — Başkalarının emniyet ve sağlığına karşı,
- 8 — İşlerin umumî seyrine karşı

## d) Çalışma şartları :

- 9 — Sühunet
- 10 — Rutubet ve kimyevî terekkübat
- 11 — Kirlenme 12—  
Gazlar
- 13 — Gürültü - sarsıntı
- 14 ■—■ Fazla veya gayri kâfi ziya sebeble gözlerin kamaşması
- 15 — Hastalanma tehlikesi
- 16 — Kaza tehlikesi.

İşte, muhtelif iş nevelerinin bu şemadaki kıstaslara göre ayrı, ayrı değerlendirilmesi mevzubahistir. Bu meyanda, bir çok meto-dik güçlükler de meydana çıkabilir ki; bunların kollektif akit müzakeresi sırasında âkit taraflarca halli gerekmektedir.

Bütün bu izahattan anlaşılmaktadır ki; hakikî bir ücret miyarı meydana getirebilecek bir ücret politikasının teşekkülü için, ilmî araştırmalarla devamlı bir iş birliği halinde bulunmak icap etmektedir.

2 — Ücretlerin işçilerin eğitimi durumlarına göre kademelen-dirilmesi, az evvel bahsedilen problemlerle yakından ilgilidir. Bir vakitler Sendikalar azalarının büyük ekseriyetini teşkil eden kalifiye olmayan işçilerin tazyiki ile kollektif akidlerde *kalifiye, yan kalifiye* ve *acemi* işçiler arasındaki ücret farklarının azaltılması için gayretler sarf etmişlerdi.

Kalifiye (bilgili) işçiler denilince, Almanyada 3-4 sene süren muntazam bir çırak devresini ikmâl ettikten sonra kalfa olarak çalışmış veya meslekî bir imtihan geçirerek bilgisini tevsik etmiş olan işçiler kast edilmektedir. Yarı kalifiye işçi tabiri ile de : sanayi in muayyen bir kolunda muayyen bir işte aylarca çalışarak işi öğrenmiş kimseler tefrik edilmektedir. Acemi işçi ise : hiç bir meslekî yetişme tertibinden geçmemiş olan ve bu sebeple ücretleri diğerlerine nazaran ayrı bir şekilde mütalâa edilmesi gereken işçilerdir.

Almanyada bu yoldaki temayüllerin sosyal ve ekonomik bakımlardan zararlı neticeler tevhit ettiği müşahede edilmiştir. Bu gün

her iki akid taraf yani, sendikalar ve iş veren birlikleri sistemli bir eğitim ile yetişmiş sanayi işçilerinin sağladıkları sosyal ve ekonomik faydeleri takdirde ittifak etmektedirler ve bunun neticesi olarak da ücretleri eğitim derecesine göre kademelendirmek suretile gençlerin sistemli bir meslekî bilgi ile yetişme şevklerini kuvvetlendirmektedirler.

Ücret politikasının meslekî yetişme esasına göre tanzimi, ücretlerin kademelenmesinde aynı zamanda objektif bir kıstası meydana getirmektedir. Böylece şahsî başarı ve verim kabiliyeti değerlendirilerek ücretin tesbitinde esas unsuru teşkil etmektedir.

3 — Ücretlerin iş mahallinin coğrafî mevkiine göre derecelendirilmesi eski zamanlarda devrimize nazaran çok daha mühim rol oynamıştır. Coğrafî mahalle göre ücret Ödenmesi, küçük şehirlerde ve köylerde hayatın büyük şehirlere kıyasla daha ucuz bulunuşu faraziyesine istinad ediyordu.

Münakalâtın büyük bir inkişaf kaydederek en ücra köşelere kadar yayılması neticesinde havayıcı zaruriye fiyatları arasındaki farklar gittikçe azalmıştır. Malûmdur ki, bir memleketin hayat standardının yükselmesi ile işçiler için sanayi mamuller daima artan bir ehemmiyet kesbeder. Bu mamuller hiç bir vakit köylerde şehirlerden daha ucuz değildir. Sadece mesken kiralarında hissedilir bir fark alenen mevcut bulunmaktadır. Köy ve kasabalarda kiralar büyük şehirlere nazaran bir hayli düşüktür. Bu fark kollektif-tif akitlerle ücretler tesbitinde nazarı itibara alınmalıdır. Alman-yada bazı sanayi kollarındaki kollektif akidlerde coğrafî duruma göre ücretler hususunda bazı anlaşmalara varılmıştır. (28 Ocak 1955 tarihinde, Federal Almanya Cumhuriyeti dahilindeki Müttefik Kuvvetlerinin İdarî ve askerî müesseselerinde çalışacak işçilerin çalışma şartları hakkında taahhüt edilen kollektif mukavele buna bîr misal teşkil edebilir).

Az evvel temas edildiği veçhile sosyal politik bakımdan âdil, ekonomi politikası bakımından da uygun bir ücret skalası meydana getirmek çok güç ve hatta münferid bir meslekî sendikanın (sanayi sendikasının) takati üstünde bir vazifedir. Her iş koluna lüzumu kadar iş güçlerinin akışını mümkün kılmak bakımından da ücretleri iş kollarına göre ayarlamak faydelidir.

Her iş kolunda kurulmuş olan münferid sendikaların ücret tesbitinde birbirlerini daima tenvir etmeleri kendi menfaatleri iktizasındandır. Sadece ücretlerle ilgili bu mülâhaza dahi, her memleket-

teki sendikaların bir millî sendikalar birliği yani bir Konfederasyon halinde birleşmeleri için kâfi bir sebeptir.

C — Buraya kadar bahsedilen kollektif müzakerelerdeki ücret politikası ile alâkalı konular, aynı zamanda millî ekonominin bünyesine temas etmektedir. Kollektif akidlere istinad eden ücret hadlerindeki gelişmeler, iktisadî hayatın inkişafı ile de kısmen alâkadardır.

Akid tarafların bu meseledeki mesuliyetleri belki de ücret farklarının tesbitinden daha fazladır. Ücret miktarlarının tesbitinde dikkat edilmesi lâzım gelen iktisadî şartlar, endüstriyel ekonomik faktörün tek mil sosyal hamledeki derecesine göre cemiyetten cemiyete değişmektedir. Esas itibarı ile ziraatin hâkim unsur olduğu ekonomilerde sanayi kolları hakkında ücretlere müteallik müzakereler yapılırken ziraî halkın satın alma gücü bilhassa nazarı itibara alınacaktır. Mahsulün zarara uğraması, ziraatteki yatırım temayülleri ve dünya pazarlarındaki ziraî mahsullerin durumu, sanayi kollarına ait kollektif müzakerelere hep müessir olacak faktörlerdir. Tabiatıyla verim nispetilerindeki artış ve sanayideki prodükti-vite'nin inkişafı da kollektif müzakerelerde ücretlerin tesbitinde mühim bir rol oynayacaktır. Prodüktivite yükselmiş ise, ücretleri arttırmak imkânı da mevcuttur. Ücretin yükseklik vüsati (derecesi), münhasıran sektörün dışında kalan iktisadî cüz'ü tamlardaki ve bilhassa ziraat sahasındaki sürüm imkânlarının nazarı itibara alınması ile tesbit edilecektir.

Tam inkişaf etmiş bir endüstri ekonomisinde dahi *Expansiv* bir ücret politikası ile ilmî bakımdan esaslı surette araştırılması gereken bir sıra problemler mevcut bulunmaktadır. Yeni sanayileşen memleketlerde bile kollektif ücret müzakereleri sayesinde rasyonel-leşme arzusuna bir miktar. tazyik icra etmek mümkün görülmektedir, iş veren karşısında şuurlu, verimli bir işçi zümresi gördüğü zaman, kendi zaviyesinden yeni meydana getirilen yaratıcı çalışma usulleri ile işçilerin taleplerini karşılayabilmek için tek mil kuvvetlerini harekete geçirmek zorunda kalacaktır.

Ücretlerin iktisadî bakımdan makûl bir şekilde her zaman için yükseltilmesini intaç edecek zarurî mantıkî şart, münakaşaya konu teşkil eden iş kolunda prodüktivitenin artışıdır. Yani müsmiriyetin artması halinde ücretlerin arttırılması mantıkîdir. Ekseriyetle ücretlerin arttırılması hakkındaki taleplerin, zarurî ihtiyaç maddelerinde müşahede edilen fiyat tereffüeri sebebine istinad ettiril-

diği görülmektedir. Böyle bir mülâhaza aslında haklıdır. Ancak basit ücret arttırmaları ile durumun düzeltilip dzeltilemeyeceği calibi sualdir.

Zarur ihtiyaç maddeleri fiyatlarının artışı enflasyonist para fazlalaşmasından ileri geliyorsa ücretlerde yapılacak basit bir artış, fiyatların daha da yükselmesini intaç edebilir. Yalnız bu tedbirle reel ücretleri eski haddine irca etmek mümkün olamaz.

Şüphesiz işçiler iktisadî alanda ücretlerinin tam karşılığını görmek istemekte haklıdırlar. Bu bakımdandır ki, kollektik müzakerelerin hkmetten bazı taleplerde bulunmak sureti ile genişletilmesi de lüzumlu olabilir. Hkmetten uygun kredi politikası, para politikası ticaret ve vergi politikasına müteallik tedbirlerle enflasyonu önlemesi istenebilir. Kollektif müzakereleri idare eden meslekî sendikalar yani federasyonlar, bu hususta iyi organize edilmiş başarılı bir millî sendikalar birliği, konfederasyonun mzeharetine muhtaçtırlar.

### III — KOLLEKTF AKD ZERNDE İKTSAD VE SOSYAL DüşüNCELER

Modern sanayi ekonomisinde kollektif akid kendini en lüzumlu ekonomik ve sosyal unsur olarak isbat etmiştir. Eskiden kollektif akdin rekabeti iktisadiyenin ruhuna uymadığı çok söylenmişti. Bu iddiaya göre kollektif akid, ücretlerin değişen piyasa şartlarına intibakını tamamı ile bertaraf etmiyorsa bile bunları güçleştiriyordu. Bu faraziye yanlıştır. Kollektif akdin çok mühim bir ekonomik vazifesi vardır ki, o da kollektif müzakereler marifeti ile anlaşmalara varılan memleketlerdeki erişilen umumî verim derecesini meydana koymasındır. Bu yüzden ne işçi ve müstahdemler arasında verim rekabeti, ne de iş verenler arasında verim rekabeti ortadan kalkmıyor. Aksine olarak hakikî bir verim rekabetine giden yolun asıl kollektif akid ile tamamen serbest bir hale geldiği söylenbilir. Aslında kollektif akid ister ücret karşılığı çalışan ecirlerin randımanlarında, ister iş verenlerin kapasite rekabetlerinde meşrut bir çıkış noktasından başka bir şey teşkil etmez.

Kollektif mukavelelerle varılmış olan ücret miktarları daha aşağı indirilmemesi lâzım gelen asgar hadlerdir. Kollektif akdin buna mümasil şekillerinde de ücret tenziline gidilmemelidir. Fakat



bu ücretleri her işçi muvacehesinde her zaman için arttırabilirler. Demek oluyor ki, iş veren kıymetli işçileri fazla ücret vermek veyahut bazı zamlar yapmak sureti ile kendisine çekebilmek imkânına maliktir. Bu kabîl hususî kıymeti haiz işçilere yapılacak farklı muamele kollektif akdin mahiyetine taarruz teşkil etmez ve bunlar sendika tesanüdüne ve yahut iş veren tesanüdüne aykırılık kabul edilmez, ileri görüşlü iş verenler kollektif akdin icrasını muhasebe işlerini basitleştirdiği cihetle müsait karşılarlar. Her iş veren kendi rakibinin aynı şekilde kollektif akitlerle tesbit edilmiş ücretleri hesaba katmak mecburiyetinde olduğunu bilir. Ücretler üzerinde oynamak sureti ile sosyal tazyik yolundan yapılacak âdi rekabet artık bu memleketlerde mümkün değildir. İmdi iş verenlerin yaratıcı verim kabiliyeti hakikaten rekabete istinat etmektedir. Kim daha iyi teşkilât yapabilirse ve kim işletmesinin teknik teçhizatından istifade hususunda daha mükemmel fikirlere malik ise iktidarının semerelerini sosyal siyaset bakımından mesuliyetini müdrük olmayana' ve meselâ kendisini hususî coğrafî vaziyeti dolayısı ile yalnız ücretlere tatbik etmek sureti ile ayakta tutan bir rakip tarafından gaspedileceğinden korkusu olmadan toplayabilir. Kollektif akit şu halde bütün iş verenleri aynı hizaya getirmektedir. Öyle ki, artık yalnız hakikî muvaffakiyet ve hakikî yaratıcı kabiliyet müemmen olabilir. Artık ücretleri tazyik etmek yoluna sapılamaz ve sosyal bakımdan zayıf olan zümreyi yani kendi halinde yaşayan işçiyi iş verenin yaratıcı fikirleri ve hakikî teşkilât kabiliyeti az olması do-laysile zarara sokmak mümkün değildir.

Bu suretle kollektif akidler, beşerî beraber yaşayışı, ekonomik ve sosyal hayatta meşrû bir şekle getirmek hususunda yardım edebilirler. Bir iş kolunda varılan randıman derecesi kollektif akidde bütün iş veren olarak vazife görmek isteyenleri bağlayan bir ifade bulduğu için ekonomik bağlar daha vazih bir şekil alır. Kollektif akitlerde tesbit edilen ücret hadlerinde bütün işletmelerde, işletme masrafı hesaplarının temeli olarak addolunur. Ancak vuzuhsuzluğun karanlığında gelişen içtimaî korsanlığın istinadgâhı bu suretle yıkılmış olur. Bütün maksad uygun ve makbul bir şekle ifrağ için işletme safhalarını vuzuha kavuşturmaya çalışan rasyonellik fikrine kollektif akdin mahiyeti tam manası ile uygun düşmektedir. *Kollektif akid : Ekonomik düşüncenin vuzuhu, iktisadî muhasebenin objektifliği, iktisadî faaliyetin namusluluğu arzusunun ifadesidir.*