



TÜRKİYE ŞEKER SANAYİİNDE İŞGÜCÜ ve SOSYAL POLİTİKA MESELELERİ

DOKTORA TEZİ

ERCAN GÜVEN

T. C.
ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
MERKEZ KÜTÜPHANESİ

3. Türkiye Şeker Fabrikaları Anonim Şirketi'nin Kuruluşu	13
IV. Şeker Kanunu ile Sağlanan Rasyonel Hımsa-ye imkânları	15
§ 3. ŞEKER SANAYİİNİN BUGÜNKÜ DURUMU VE PLAN HE-DEFLERİNE GÖRE ALINAN TEDBİRLER	16
I. Plânlı Devre Başlangıcı	16
1. İntikal Devresi	16
2. Plân İlkeleri ve Tedbirler	17
II. Plânlı Devre Tatbikatı	18
III. Plân İlkeleri İçinde Uygulamanın Doğurduğu Netice	21

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE ŞEKER SANAYİİNDE İŞGÜCÜ

§ 1. TÜRKİYE ŞEKER SANAYİİNDE İŞGÜCÜNÜN ÖNEMLİ ..	22
I. Genel Olarak	22
II. Şeker Sanayii'nde İşgücü	25
§ 2. Şeker Sanayii'nde İşgücünün Yapısı	26
I. İşgücünün İstihdam Süresine Göre	26
1. Mevsimlik İşçiler	27
2. Daimi İşçiler	28
II. İşgücünün Bünyesine Göre	31
1. Cinsiyet Bakımından	31
2. Vasıf Bakımından	34
3. Yaş Bakımından	36
III. İşgücünün Tabii Olduğu Hukuki Statüye Göre.	37
1. Mevsimlik İşçiler	38
2. Daimi İşçiler	42
3. İşçi Niteliği Taşımayan Daimi Hizmetliler	43

	4. Park ve Bahçe İşçileri	47
§	3. Şeker Sanayiinde İşgücü Devri	51
	I. Önemi ve Devre Tesir Eden Faktörler	51
	II. Devirin Neticeleri	52
	III. Devirin Hesaplanması	52
§	4. Şeker Sanayiinde İşgücü Produktivitesi	54
	I. İşgücü Produktivitesinin Anlam ve Önemi	54
	II. Produktiviteye Tesir Eden Faktörler ve Şeker Sanayiinde İş Produktivitesi	55
§	5. Şeker Sanayiinde İşçi Eğitimi ve Eğitim Planlaması	56
	I. Genel Olarak	56
	II. Plan Hedefleri ve Eğitim	56
	III. Şeker Sanayiinde Eğitim Programlaması	59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE ŞEKER SANAYİNDE ÜCRETLER

§	1. ŞEKER SANAYİNDE ÜCRET SİYASETİ	63
	I. Genel Olarak	63
	II. Şeker Sanayiinde Ücret Siyaseti	68
§	2. ŞEKER SANAYİNDE UYGULANAN ÜCRET SİSTEMİ	72
	I. Zamana Göre Ücret Sistemi	72
	1. Mahiyeti	72
	2. Hesaplama Tarzı	74
	II. Şeker Sanayiinde İş Değerlendirmesi	78
	1. İş Değerlendirmesinin Anlam ve Önemi	78
	2. Şeker Sanayiinde İş Değerlendirmesi	81
§	3. ŞEKER SANAYİNDE ÜCRETLERİN BÜYÜKÜ	83

I. Ücret Haddi ve Genel Olarak İşçisi İçinde Dağılışı	83
II. Şeker Sanayiinde İşçinin Ücret Geliri. .	87
1. Ücretin Normal Eklentileri	88
A. Fazla Çalışma	88
B. Sosyal Yardımlar	89
a. Çocuk Zammı	90
b. İkramiye	92
c. Şeker İkramiyesi	94
d. Yemek Yardımı	94
e. Giyim Yardımı	95
f. Muayene ve Tedavi	98
g. Ölüm ve Cenaze Yardımı	99
aa. İşçinin Ölümü Halinde Yapılan Yardım	99
bb. İşçinin Aile Fertlerinden Birinin Ölümü Halinde Yapılan Yardım	100
h. Konut Yardımı	100
C. Ücretli Tatiller	102
a. Hafta Tatili ve Genel Tatiller.	103
b. Yıllık Ücretli İzin	104
c. Çalışma Sırasında Verilen İzinler	107
aa. Kampanya Dinlenme İzinleri.	107
bb. Kurs ve Seminer İzinleri	107
cc. 24 Temmuz Tatili	107
D. Primler	108
a. Rasyonel Çalışma Primi	108
b. Yıpranma Primi	111
c. Kıdem Primi	111
aa. Onbeş Yıl Hizmet İkramiyesi.	111
bb. Yirmi beş Yıl Hizmet İkramiyesi	111
III. Ücret Gelirinin Nakdi Değeri	111

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE ŞEKER SANAYİİNDE TOPLU İŞ MÜNASEBETLERİ

§ 1. ŞEKER SANAYİİNDE İŞGÜCÜNÜN TEŞKİLATLANMASI	114
I. Mahiyeti	114
II. Sendikalaşma	114
§ 2. ŞEKER SANAYİİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ	118
I. Mahiyeti	118
II. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı	121
1. Yer İtibariyle Kapsam	121
2. Şahıslar İtibariyle Kapsam	123
III. Toplu İş Sözleşmesinin Konusu	127
1. İş Akdinin Yapılması ile İlgili Hükümlerin Düzenlenmesi	128
A. İş Akdi Yapma Hakkından İstifade Ehliyetinin Sözleşme ile Tahdidi	128
B. İş Akdinin Yapılması	130
a. Yeni İşçiler ile	130
aa. İmtihan	130
bb. Deneme Süresi	131
b. Askerlik Görevi ile İlgili Olanlar	133
2. İş Akdinin Muhtevası ile İlgili Hükümlerin Düzenlenmesi	135
A. Çalışma Süreleri	135
a. Kampanya Devresi	136
aa. Üç Posta Halinde Çalışmalar	136
bb. İki Posta Halinde Çalışmalar	137
cc. Tek Posta Halinde Çalışmalar	139
b. Tamirat Devresi	140

lerinin konu olarak seçilmesi ayrıca özellik taşımaktadır. Mevsimlik işletme niteliğinde bulunan bu işkolunun optimal işletme faaliyeti, her yıl belirli devrelere inhisar etmektedir. Mevsimlik bitki olan pancarı, kısa devrede çürümekten işleyebilmek için büyük kapasitede kurulan şeker fabrikalarında, çok sayıda mevsimlik işçi istihdam edilmektedir. 100-120 gün süren bu kampanya devreleri dışında, bakım ve tamir işlerinde uzun zaman almakta, müteakip kampanya dönemine kadar daimi işçilerle ancak tamamlanabilmektedir.

Böylece, çalışmalarımıza kampanya devrelerinde istihdam edilen mevsimlik işçilerle, bütün yıl istihdam zarureti bulunan daimi işçilerin iktisadi, sosyal ve hukuki meseleleri konu olmaktadır.

İncelemelerimiz dört bölüme ayrılmış bulunmaktadır.

Birinci bölümde, Türkiye şeker sanayiinin tarihi seyri içinde takip edilen şeker siyaseti incelenmektedir. İkinci bölüm, çeşitli yönleri ile işgücü meselelerine ayrılmış bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ücrete müttaallık konular, dördüncü bölümde ise, Türkiye şeker sanayiinde toplu iş münasebetleri ele alınmıştır.

Sonuçta, şeker sanayiinde mevcut işgücü problemlerinin halli konusunda düşünülebilecek tedbirlerin bir sentezi yapılmaktadır.

Bu güne kadar açık şekilde üzerinde durulmamış olan bu konunun tarafımızdan ele alınması, çeşitli çalışmaları güçlüklerini de ortaya çıkarmıştır. Ancak, gerekli bilgi ve düşünce temininde, T.Ş.F.A.Ş yetkilileri ile, şeker iş yöneticilerinin yakın ilgi ve yardımları, bu güçlüklerin asgariye inmesini sağlamıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE ŞEKER SANAYİİNİN TARİHİ SEYRİ İÇİNDE TAKİP EDİLEN ŞEKER SİYASETİ

§ 1. OSMANLI İMPARATORLUĞU DEVRİ

I. İlk Teşebbüsleri:

Türkiye şeker sanayii tesisi teşebbüslerini, Avrupa şeker sanayii'nin doğuş ve canlanış tarihlerine kadar geri götürmek mümkündür. Fakat, bu ilk teşebbüslerin hiç birinin müspet sahaya intikal etmediğini de belirtmek gerekir. Osmanlı imparatorluğu zamanında Türkiyede şeker pancarının kolaylıkla yetiştirilebileceği ileri sürülerek, pancar şeker fabrikaları kurma teşebbüslerinde bulunulmuştur.

Tanzimatla beraber, Türkiyeye gelmiş olan şeker sanayii kurma fikrinin yaygın bir hal almasında, 1830 da büyük hamle yapan Fransız pancar şeker sanayii'nin etkisi büyük olmuştur.

İlk defa 1840 da Arnavutköylü Dimitri Efendinin İstanbul surları dışında bu konuda fabrika kurmak üzere teşebbüste bulunduğu görülmektedir. Dimitri Efendinin zamanın hükümetine yapmış olduğu müracaat üzerine konu Nafia Meclisinde gözden geçirilmiş, imtiyazın kendisine verilmesi konusunda 11.Mart.1840 da bir nazbata düzenlenmiştir. Buna göre pancar tohumunun dışarıdan getirtilmesine, Rumeli ve Anadolu'da kiralanacak veya mülkiyete geçirilecek tarlalarda pancar yetiştirilmesine, pancarların aşarını

vermek suretiyle fabrikada işlenmesine izin verilmiştir. Dimitri efendiye tanınan bu imtiyazın en sene müddetle başkasına verilmeyeceği de aynı nazbata da belirtilmiştir(1).

Dimitri Efendinin bu ilk teşebbüsünü müteakip ikinci teşebbüs 1867 yılında Davutoğlu Karabet tarafından İstanbul ve İzmirde şeker fabrikaları kurmak üzere yapılmıştır. 1879 da Fenerler imtiyaz sahibi Michel Paşa, 1897 de Afyonlu Yusuf Bey, 1899 da Mûşir Rauf Paşa ve 1917 de Almanlarla birlikte kurulan Zenith Şirketinin teşebbüsleri görüldürse de bunların hiç biri muvaffak olamamıştır.

Yukarıda kısaca belirtmeye çalıştığımız ilk pancar şekeri sanayii kurma teşebbüslerinin muvaffak olamayışı nedenleri şu şekilde özetlenebilir:

"Osmanlı İmparatorluğunun memlekette endüstriye ve bu arada şeker endüstrisine vücut vermesi fiilen mümkün değildi. Kapitülasyonlar ve ağır şartlı ticari antlaşmalar, gümrük istiklâlini elinden alması, iç piyasaya yabancı malların rekabet meydana gelmesi. Endüstrinin kurulması her şeyden önce milli himaye ve gümrük istiklâlinin teessüsü ile mümkündür(2):

Osmanlı İmparatorluğunun bu devredeki gerek siyasi gerek iktisadi ortamı içinde, milli iktisadımıza has bir şeker endüstrisinin kurulmasının güçlükleri, hatta imkânsızlıkları meydandadır. Memleketimizde, şeker sanayii kurma teşebbüslerine milli karakterini veren ancak Cumhuriyet idaresi olmuştur. Yerli sanayiın kurul-

(1) Turan VELDET:30.Yılında Türkiye Şeker Sanayii,Ankara, 1958,sh.21.

(2) VELDET,sh.55.



T.A.Ş." kurulmuştur(1). İkinci teşebbüsün başında Şakir Kasaşbir ile Hayri İpar adındaki müteşebbisler görülmektedir. Bu teşebbüslerden ilki 6.12.1925, diğeri 22.12.1925 de fabrikaların temellerini atmışlar, daha geniş sermaye ve bilgi ile yürütülen Trakya Fabrikası daha önce şeker istihsaline başlayabilmiştir.

Millî şeker sanayii ile hükümet de yakinen ilgilenmiş, Büyük Millet Meclisinin 5.4.1925 de çıkardığı 601 sayılı kanunla(2) Türk şekerini dış şekere karşı ilk koruyucu tedbirleri almıştır. Mezkur kanunla muayyen bir zaman için vergi muafiyeti, imtiyazlar, istihlak rüşmü-ndan muafiyet ve nakliye tanzilatı ile memur, müstahden ve işçilerin vergiden muafiyeti gibi kolaylıklar temin edilmiştir.

2."Anadolu Şeker Fabrikaları A.Ş." ve "Türhal Şeker Fabrikası A.Ş."lerinin Kuruluşları ve bu kuruluşları hazırlayan sebepler.

Cumhuriyet devrinde ilk iki şeker fabrikasının açılışını müteakip büyük iktisadi kriz, sermaye kıfayetsizliği ve kuruluş yerlerinin iyi seçilememesiyle kısa zamanda bunları millî bankaların vesayeti altına girmek zorunda bırakmışlardır.

Kuruluş yıllarında nüfus başına şeker istihlakı 5 kg. iken 1930 büyük iktisadi bahrani takibeden yıllarda

(1) Şirketin sermayesi 500.000 Tl. olup, İş bankası A.Ş.'nin 168, T.C.Ziraat bankası ve Trakya illeri Özel idaresi- nin 110, Trakya köylülerinin de bulunduğu özel şahısların ise 22 oranında iştirakleri olmuştur.

(2) DÜSTUR; Üçüncü Tertip, Cilt 6, sh.120.

3.3 kg.ya düşmüştü.

Türkiyede 1926-1941 yılları arası fert başına
Düzen şeker istihlak miktarı Table:1.de göste-
rilmiştir(1):

<u>Seneler</u>	<u>Nüfus başına Mik.Kg.</u>
1926	4.750
1927	4.401
1928	4.869
1929	4.956
1930	4.855
1931	4.448
1932	3.719
1933	3.331
1934	3.315
1935	3.809
1936	4.379
1937	5.369
1938	5.683
1939	5.749
1940	5.572
1941	6.015

İstihlaktaki düşüşe rağmen, devamlı nüfus artışı karşısında Türkiye kendine yeterli şeker yapamıyordu. Bu zorlaştırmayla, biri Eskişehir diğeri Turhalda olmak üzere "Anadolu Şeker Fabrikaları A.Ş." ile "Turhal Şeker Fabrikası A.Ş." kuruldu. Anadolu şeker fabrikaları A.Ş. yeni şeker fabrikaları kurmak, ispirto ve talı maddeler istihsal etmek, pancar ve şeker sanayii için lüzumlu olan ilkel maddeleri yetiştirmek için zirai faaliyetlerde bulunmak üzere teşekkül ettirilmiştir(2).

(1) ŞEKER Dergisi:1961, sayı 39, sh,9.

(2) Herbiri 100 er liralık 50 bin hissedenden teşekkül eden şirket sermayesinde, İş Bankasının %51, T.C.Ziraat Bankasının %24.5, Sanayi Masdin Bankasının %24.5, iştiraki olup, %1 nisbetindeki hisse İş Bankası Um.Md. vekili Suammer Eriş ile Ziraat Bankası idare meclisi azası Müntaz Beyler tarafından tasahhüt olunmuştur. Turhal şeker fabrikası A.Ş.sermayesi de 500 İş, 500 Ziraat bankasınca temin olunmuştur.



Anadolu şeker fabrikaları A.Ş. tarafından 1.Şubat.1932 yılında temeli atılan Eskişehir şeker fabrikası 5.Aralık.1933 de işletmeye açılmıştır. Eskişehir şeker fabrikasının montaj safhasında Turhal şeker fabrikası A.Ş. tarafından yaptırılan etüdler neticesi 7.10.1933 de temeli atılan Turhal fabrikası, o zamanki istihlak seviyesine göre memleketimizde şeker ihtiyacını karşılamak yeterliğine varmak gayesi ile 19.10.1934 de işletmeye açılmıştır.

Turhal şeker fabrikasının da işletmeye açılışıyla dört ayrı şirket tarafından kurulmuş olan Uşak, Alpullu, Eskişehir ve Turhal fabrikaları uzun seneler şeker pancarı bulma yolunda, yeni bir istihsal kolu olması delayısı ile çeşitli güçlüklerle karşılaşmışlar ve mücadele etmişlerdir(1).

III.Şeker Sanayisinin Temerküzünün Zorlayan Sebepler ve T.S.A.Ş. nin Kuruluşu:

1. Yerli Şeker Sanayini Himaye Edici İlk Kanuni tedbirler.

Cumhuriyet devri ile beraber işletmeye açılan yerli şeker istihsalına matuf dört şeker fabrikasının o zaman için emekleme safhasında bulunması, hariçten şeker ithalatıyla rekabeti imkânsızlaştırıyordu. Bu sebeple, dahilde istihsal edilen şekerin himayesi gerekiyordu. Daha öncede belirttiğimiz 601 sayılı kanunla dahilde iç şekerini himaye eden tedbirleri almakla beraber, hariç-

(1) TEKANT, sh.5.

ten ithal olunan şeker için de gerekli tedbirler düğü-
nılmıştır. Ancak, Lisan andlaşmasına bağlı Ticaret Muka-
velenamesinin 3. maddesinde andlaşmanın yürürlüğe girme-
sinden beş sene sonra ancak Türkiye'ye gümrük tarifeleri-
ni değiştirme hakkı tanıldığından (buna mukabil inhisar
tesisine mani bir hüküm mevcut değildi) 25.1.1926 tarih
ve 724 sayılı "Şeker inhisarı hakkında Kanun"(1)ile ha-
riçten şeker ithali inhisar altına alınmıştır. Bu su-
retle dahilde istihsal olunan şekerin maliyet fiyatına
8 kuruş inhisar resmi ilâve etmek suretiyle şeker ihti-
yacının karşılanması, hemde dahilde istihsal olunan yük-
sek maliyetli şekerin himayesi sağlanmıştır(2).

Şeker fabrikalarının ilk yıllardaki ve bilhassa
sermaye kifayetsizliğinden doğan mali güçlükleri, bütün
himaye tedbirlerine rağmen zararlarının her yıl kabardığı,
resmî müessese ve millî bankaların mali yardımlarının
dahî güçlükleri azaltmayıp tesirsiz kaldığı dikkati çek-
mektedir.

Bütün himaye ve mali yardımlara karşılık bekle-
nen gelişmenin sağlanamadığı şeker sanayiinin, özel te-
gebbülerin elinden alınıp devletleştirilmesi düşünüldüğü,
bu gaye ile 19. Haziran. 1930 tarih ve 1709 sayılı "Şeker
Şirketine İştirak ve Avans itasına dair Kanun"(3)hazır-
lanmıştır. Şeker fabrikalarının millî bankalar tarafın-
dan teşkil edilecek bir şirkete intikalini, maliyenin de
bu şirkete ikibuçuk milyon TL. ile iştirak edip, ayrıca
birbuçuk milyon TL. avans vermesini öngören bu kanun uy-

(1) MİSİR, Üçüncü tertip, Cilt 7, sh, 194.

(2) Bu konuda fazla bilgi için bkz, VELİDET, sh, 555.

(3) MİSİR, Üçüncü tertip, Cilt, 11, sh, 664.

gülmemiştir. Bu arada 724 sayılı Kanunla tesis edilen şeker inhisarı, 1.6.1929 tarih ve 1499 sayılı "Şeker Tarifesi Kanunu"(1)ile lağv edilmiş, 12.16.1933 tarih ve 1718 sayılı "Dahili İstihlak Vergisi Hakkında Kanun"(2) ile şeker istihlak vergisi konulmuştur. Bu kanunla şeker istihlak vergisi 1930 yılında istihsal olunan şekerler için 4 kuruş, müteakip yıllar için, her yıl 1'er kuruş arttırılmak suretiyle uygulama şekli tesbit edilmiştir.

Dört şeker fabrikasının faaliyeti ve alınan himaye tedbirleri ile şeker sanayiinin istihsal kapasitesi 70 - 75 bin ton çıkarılmış, 1928 - 30 senelerinde 70 bin tonu aşan dahili şeker istihlakında kırsal denge sağlanabilmektedir. Ancak, iktisadi buhranın tesiri altında halkın satınalma gücünün azalması, buna mukabil şeker fiyatının 37-40 kuruş arası kalması ile istihlak 50 bin ton düşmüştür. İstihlak düşüşü karşısında bazı çareler aranmış, bu meyanda:

- a - Her fabrikaya belirli satış bölgesi tahsis,
- b - Şeker fiyatına aynı esaslar dahilinde tespiti,
- c - Şeker satışının mühterek bir büre vasıtası ile yapılması öngörülmüştür(3).

2. Şeker Rasyonalizasyon Komitesi ve İnönü Projesi.

Evvelce belirtmeye çalıştığımız, şeker fiyatı ile istihlak arasındaki münasebetleri tanzim ve şeker istihlakını yurt çapında fert başına arttırmak konusundaki tedbirler meseleyi kökünden halletmemiştir.

(1) MÜSTÜR, Üçüncü tertip, Cilt, 10, sh, 724.

(2) MÜSTÜR, Üçüncü tertip, Cilt 11, sh, 684.

(3) Bu konuda fazla bilgi için bkz, METLUCAY, sh, 11; VELDET, sh, 557.

Çeşitli tedbirlerin alma konusunda büyük gayret sarf eden hükümet, 1934 senesinde Beynelmilel Şeker İstatistik Birliği şefi Dr. Mikusch'u Türkiye'ye davet ederek Türkiye şeker fabrikalarının vaziyeti, şeker maliyeti ve maliyetinin indirilmesi konularına tetkik ettirmiştir. Bu teşebbüsten de netice almayan ilgililer, "Şeker Rasyonalizasyon Komitesi" ni teşekkül ettirerek, şeker fabrikalarının füyyonu, rasyonelleştirilmesi v.s. çarelerin tetkiki ile vazifelendirmiştir.

Şeker rasyonalizasyon komitesi, 17.1.1935 de tanzim ettiği raporla, şeker sanayisinin rasyonelleştirilmesi hakkında üç ana tedbir üzerinde önemle durmuştur:

a - Mevcut şeker şirketlerini tasviye etmek, yeni bir şirket kurmak suretiyle şeker fabrikalarının birleştirilmesi,

b - Memleketin her tarafında aynı şeker fiata tatbiki,

c - Şeker istihsalinin rasyonelleştirilmesi ve şeker fiyatının bilhassa 10 - 15 kuruş indirilerek, memlekette ucuz şeker yedirilerek tüketimin karşılanması(1).

Şeker rasyonalizasyon komitesinin yukarıda belirttiğimiz konulardaki tavsiyeleri "İnönü Projesi" adı altında gerçekleştirilmiştir. Bu proje, şeker fiyatını ucuzlatmak suretiyle istihlakı arttırmak fikrini derpiş etmekteydi. Projeye göre Türkiye'de şeker istihlakının çok büyük bulunduğu ve milletlerin refah derecesinin bir ölçüsü kabul edilen şeker sarfiyatını teşvik etmenin umumî sahhât bakımından çok önemli bir mesele olduğu kabul edilmektedir. İstihlakı arttırma gayretlerinin o günkü şeker fiyatlarıyla netice vermeyeceği sarahatle

(1) Şeker Rasyonalizasyon Komitesi raporunun tam metni için bkz. VELDET, sh,558.



geniş eğitim programlarının uygulanması, köylü için kurulan geniş ziraat teşkilatı ile müstahsil çiftçinin aydınlatılması gayretleri 1942 ye kadar süren devre içinde Türkiye şeker sanayini modern esaslara oturtmuştur.

Şirketin kuruluşu ile, sermaye kaynaklarının birleştirilmesi, kredi temini finansman işlerini kolaylaştırmıştır. Neticede, pancar avanslarının limitleri arttırılarak şeker fiyatlarının indirilmesi ile nüfus başına istihlak çoğaltılmıştır. Bu suretle, şeker refahın miyarıdır prensibinin memleketimizde yerleşmesi sağlanmıştır. Aynı zamanda şeker istihsal ve istihlakindeki artış seyrine mukabil, ithalatta azalma ve nihayet 1949 yılından itibaren de tamamen kesilmesi, izahına çalıştığımız tedbirlerin olumlu ve müşahhas tezahürü olarak gösterilebilir.

Şeker istihlakindeki artış karşısında yeni şeker fabrikaları yapma imkanı aranırken, ikinci dünya harbinin çıkışıyla bütün projelerin tahakkuku imkansız hale gelmiştir. Ancak, istihlaki karşılama gayesine matuf dört şeker fabrikasının tevsiî gayretleri de netice vermemiştir. .

İkinci Cihan harbini müteakip, ulaşım imkanlarının artması şekerî kısa zamanda harcı alem bir meta haline getirmiş, bilhassa 1950 de şeker fiyatında yapılan indirim istihlaki büyük ölçüde kamçılamıştır.

İstihlak artışı karşısında sermaye azlığı dolayısı ile yine özel sermayeye dönmek tecrübesine girilmiş, bir yandan yeni fabrikalar kurulurken diğer yandan pancar istihsal kooperatifleri kurularak çiftçi sermayesinin toplanmasına çalışılmıştır. Bunun sonucu olarak sırasıyla Adapazarı, Amasya, Konya, Kütanya şeker fabrika-

ları anonim şirketleri ayrı ayrı kurularak bu özel şirketler 1953'de Adapazarında, 1954'de Amasya, Konya, Kütahya'da, 1955'de Kayseride şeker fabrikalarını işletmeye başlamıştır. Bu kuruluşların yanı sıra Türkiye Şeker fabrikaları A.Ş. tarafından da 1955 senesinde Burdur ve Sursurluk, 1956'da Malatya, Elâzığ, Erzurum ve Erzurum şeker fabrikaları işletmeye açılarak Türkiye'nin şeker ithalatını kesin olarak tarihe karıştırmış, diğer yönden sıkıntılı, mali güçlüklerle dolu bir devreye adım atılmıştır. Dört Ağustos kararları olarak adlandırılan devalüasyon tedbirleri ile döviz darlığı, yeni fabrikalar için makina aksamını yerli olarak yapma gayretlerinin arttırılmasını gerektirmiştir. Nitekim, 1962'de işletmeye açılan Ankara şeker fabrikası ile 1963'de işletmeye açılan Kastamonu şeker fabrikası 165 yerli yapılarak, Türkiye şeker fabrikalarının sayısı 1963'de 17'ye çıkarılmıştır.

IV. Şeker Kanunu ile Sağlanan Başvoneel Himaye İmkânları:

Cumhuriyetin ilk senelerinde yerli şeker sanayiini himaye ve teşvik amacıyla T.B.M.M. tarafından "Şeker Fabrikalarına bahş olunan imtiyazlar ve Muafiyetler" hakkında 601 sayılı kanun çıkarılmıştı. Türkiye şeker sanayiinin kuruluşunu temin ve teşvik edici tedbirlerle, bu sanayi koluna bir yön çizerek milli şeker sanayiinin ilerlemesini sağlayacak çegitli himaye tedbirlerinin alınmış olması ilk ağızda olumlu sonuçlar sağlamıştı.

Şeker sanayiinin otuz yıllık tarihi seyri içinde gelişimine modern esaslar dahilinde yön verecek olan 22.6.1956 tarih ve 6747 sayılı "Şeker Kanunu"(1) çıkarıl-

(1)RG: Gün, 26.Haziran.1956, sayı, 9345.

mıştır. Bu kanun, gerek muhteva, gerekse kanun yapma n tekniği bakımından iyi hazırlanmış olup bu günkü elgunluk devresinin icaplarını ve ihtiyaçlarını öz önünde tutarak,  eker sanayine daha fazla gelişme, daha rasyonel  ali a- bilme imkanlarını hazırlamıştır.

 eker Kanunu ile, ham madde ve tohum yeti tiril- mesi için lüzumlu arazinin nasıl temin edileceği,  eker fabrikası kuracak hakiki ve hükmi şahıslara tanınacak mu- afiyetler, pancar ve  eker fiatlarının tespit şekli, is- tihlak vergisinin tayini, istihsal kurumlarına  denmi  sermayeleri üzerinden bırakılacak k rın ne şekilde garan- ti edileceği,  ekerin nasıl ve hangi şartlarla ithal ve ihraç olunacağı gibi önemli konuları kapsamı dahiline al- mıştır.

 eker Kanunu, ^{veni}  eker fabrikaları A. . lerinin, Türkiye  eker fabrikaları A. . ile birle melerini  ng r- mekle  eker sanayinde idari, teknik, zirai ve iktisadi rasyonalizasyon için ileri bir adım atılmasını da hazırlamıştır.

  3.  EKER SANAYİNİN BU GÜNKÜ DURUMU VE PLAN HEDEFLERİNE GÖRE ALINAN TEDB RLER

1. Planlı Devre Başlangıcı :

1. İntikal Devresi.

İlk be  yıllık kalkınma planının hazırlık devre- sine girildiği 1961 yılında, Türkiyede 15  eker fabrikası mevcut olup 1962 yılında işletmeye açılan Ankara ve 1963 yılında da Kastamonu  eker fabrikaları ile 17 ye  ıkma 

bulunmaktadır. Geçmiş yıllarda pancar ekim alanı ve dolayısıyla ile pancar üretimi, istihlak ve ihracaat arasında gerekli denge kurulamadığından stoklar birikmiş, bu stokları harcamak için maliyetin çok altında bir fiatla şeker ihracaatına girilmiştir. Bu arada fazla pancar işlemek için fabrikaların kampanya süreleri uzatılmıştır. Plân döneminde, istihsal ve istihlak arasında bir denge kurulması hedef olarak alınmış, memleketimizde fert başına şeker istihlakının gelire bağlı olarak artacağı dikkate alınmıştır(1).

2. Plân İlkeleri ve Tedbirler.

Plân hedeflerine göre, talep artış temayülünün gelir artış temayülüne paralel olacağı cihetle, hesaplanan şeker talep miktarı 494 bin ton, istihsal miktarı ise 490 bin ton olarak hesaplanmıştır. İstihsal ve istihlak miktarları arasındaki farkın elde bulunan stoklardan karşılanması ve fabrikaların normal kapasitelerinin aşılması öngörülmüştür(2)

Beş yıllık plân tedbiri olarak:

a - İhtiyaçtan ve standart kapasitenin verdiği den fazla istihsal, maliyeti yükseltmektedir. Bu sebeple, pancar ekimi şeker istihsal kapasitesine nazaran dengeli bir şekilde muhafaza edilmelidir. İhracaata ancak stokların düzenlenmesi gerektiğinde baş vurulacağı,

b - İhtiyaç fazlası istihsalın ihracında, mamul olarak satış imkanının aranması kabul olunmuştur (3).

Artan nüfus ve istihlak miktarı karşısında istihsalın genel istihlakın %10 unu aşmayacak şekilde planlan-

(1) KALKINMA PLANI: Birinci Beş Yıl, Ankara 1963, sh, 235.

(2) PLAN, sh, 236-237.

(3) PLAN, sh, 239.

ması ve mevcut fabrikaların bu şekilde işletilmesi gördüğünden hareket edilmiş, plânlı kalkınma ve bunun geçiş yoluna teşkil eden 1962 yılı şeker sanayinde olumlu sonuçlar vermiştir. 1962 yılı pancar bedelinin 479.70 1 aynı yıl içinde, bakiyesi de Ocak 1963 içinde çiftçiye tamamen ödenmiştir. Ayrıca plânda tasarlanan 494 bin ton şeker ihtihlakine uygun istihsal artığının sağlanması için Turhal, Alpullu ve Susurluk şeker fabrikalarının tevsi işleri de beş yıllık plân içinde programlaştırılmıştır(1).

II. Plânlı Devre Tatbikatı :

Birinci beş yıllık kalkınma plânına göre 1963 icra yılı içinde Türkiye şeker sanayii pancar rekoltesi, şeker istihsalı ve yatırım faaliyeti bakımından programını tahakkuk ettirilmiş, şeker stokları normal seviyeye indirilerek, şeker istihsalinde her yıl muntazaman artış göstermiştir.

Türkiyede 1960 - 1963 yılları arası şeker istihlak miktarları ve artış oranı table II de gösterilmiştir(2).

<u>Seneler</u>	<u>Tüketim Miktarı(ton)</u>	<u>Artış (%)</u>
1960	297.868	5.13
1961	331.741	11.37
1962	361.458	8.96
1963	398.775	11.32

(1) T.Ş.F.A.Ş. 28.Genel Kurul Raporu, sh,20.

(2) T.Ş.F.A.Ş. 29.Genel Kurul Raporu, sh,21.

Artan şeker istihlakı neticesi, 1963 yılında gerçekleşen miktar, planın öngördüğünden fazla olarak tahakkuk etmiştir. Plân hedeflerine göre 1963 yılı istihlak miktarının 375 bin ton olarak hesaplanmasına rağmen, fiili istihlakta tahakkuk eden miktar 400 bin tona yaklaşmış, son üç yıl zarfında istihlak her yıl %10 artmıştır.

Gerek memleketimizin kalkınmasının gerçekleşmesi ve gerekse dünya şeker durumunun son inkıfâfı, beş yıllık tasarımların birer yıl önce tahakkuk etmesi zaruretinin göstermiştir. Bu bakımdan plânın gelişme yönünde ayarlanması gerekmektedir(1).

Beş yıllık kalkınma plânı 1963 yılı programı is-
re planı ilkelerine uygun olarak, Türkiye şeker fabrika-
ları A.Ş. sermayesi 100 milyon liraya, Kayseri hariç, di-
ğer özel anonim şirketlerin sermayeleri birer mîli artı-
rılarak, şeker sanayinin sermayesi 188 milyon liraya çı-
karılmış, piyasaya farklı fiatta ve özel olarak imal edil-
miş ve ambalajlanmış şeker sürmek imkânları aranarak çe-
şitli anketler düzenlenip, çalışmalar yapılmıştır. Fiyat
teklifleri de hükûmete rapor halinde sunulmuştur.

Plân döneminde, istihsal ile iç istihlak arasın-
da denge sağlama gayretlerinin neticesi pancar ekim saha-
larının sınırlarını daraltmak için pancar fiyatları düşü-
rülmesi, istihlak kontrol altına alınmıştır. Ancak, 1963
yılında dünya şeker piyasası yükselerek, ihraç için çok
müsaait fiyatlar doğmuş halde elde fazla stok bulunamayışı,
bu imkânlardan istifadayı engariye indirmiştir. 1964 yı-
linda dünya şeker fiyatları hazineye zarar vermeyecek şe-
kilde ve hatta daha yüksek bulunduğundan, pancar ekim sa-

(1) MÜTLÜAY, sh, 21.

memleketlere has iki sebebe atfolunabilir: a) Produktivite ziraatte, sanayi'e nazaran dūğūktūr, b) İktisaden az gelişmiş ūlkelerde ziraat, rasyonelleşmede hayli geridir. Zira, ziraatta işbölümünü sanayideki kadar ilerletmeğe imkan yoktur ve her zirai faaliyete makina uygulanması da güçtür(1). İktisaden ilerleme ve gelir artışı, zirai işgücünün azalması ile, sinai iş gücü ve hizmetlerde istihdam edilen işgücünün artışı ile yakından alakalıdır(2). Toplumun gelişmesi halinde, yiyecek istihsaline, nispeten daha az işgücü talep edilmekte ve böylece işgücü ziraatten endüstriye itilmektedir(3).

Devlet Plānlama Teşkilātının plān hedeflerine göre de, sinai, sektördeki yatırımların geliştirilmesi ile, iktisadi kalkınma gayretlerine bu yönden daha fazla hız verilmesi öngörölmüş bulunmaktadır. Nitekim, 1961 yılındaki işgücünün 12.550.000 olduğuna ve bunun %78.08 nin zirai sektörde, %19,41 nin sinai sektör ve %12.51 ninde hizmetlere dağılmış olduğuna göre, 1977 yılında işgücünün 19.2 milyona yükselerek, bu işgücünün %58.1 inin ziraata, %15.6 sinin sanayiye, %26.3 ünün hizmetlere dağılacığı tahminle, sanayide işgücü 15 sene zarfında 1.2 milyondan 3 milyona çıkmış olacaktır(4).

(1) SUVLA, sh, 60-61.

(2) Bert F. HOSELTZ: Ekonomik ve Sosyal Etüdler 2. Konferansı, İktisadi kalkınmanın sosyal meseleleri, İstanbul 1963, sh, 154.

(3) Paul A. SAMUELSON: İktisat, Ankara 1965, sh, 163.

(4) Devlet Plānlama Teşkilātı, Kalkınma Plānı Taslağı, Ankara 1962, sh, 7-9.

Yukarıdanberi belirtmeğe çalışılan hususlarla bir neticeye varıldığında, sanai hizmetler ve işgücü gelişmesinin, hiç değilse kısmen köylü ve ziraatle istigal eden kimselerin sanai ve hizmet işlerine doğru akmasına bağlı bulunmaktadır(1).

II. Ş e k e r S a n a y i i n d e İ ş g ü c ü :

Şeker sanayiinde istihsal faaliyetinin mevsimlik oluşu, işgücünün kampanya devrelerinde kesif, bakım ve tamirat devrelerinde ise nispeten düşük sayıda istihdamını icab ettirmektedir. Yılın ancak 100-120 günlük kampanya devresinde şeker istihsal imkânı mevcut olmasına rağmen, bu devrenin dışında kalan zamanda da kısmen faaliyetine devam ederek, bakım ve tamiratını tamamlamaktadır. Kampanya süresince aralıksız çalışan tesislerin, müteakip optimal işletme devresine hazırlanması uzun vakit almaktadır. Böylelikle, şeker sanayiinin mevsimlik işkolu yapısı içinde işgücü istihdamı, sadece kampanya dönemine inhisar etmemekte, bütün bir yıl değişen miktarlarda, fakat kampanya döneminde en fazla işçi çalıştırılmaktadır.

Şeker sanayiinde istihdam edilen işgücünün özellikle kampanya devrelerinde çok sayıda olmasının en önemli sebebi, kimya teknolojisinin bütün hadiselerini içinde toplayan şeker fabrikalarının, mevsimlik bir nebatî(pancar) işlemleri bakımından, kasa devrede çürümeden şeker haline getirebilmek için büyük kapasitede kurulup, geniş sayıda işçiye ihtiyaç göstermesinden ileri gelmektedir(2).

(1) ROSELITZ, sh,155.

(2) MUTLUAY, sh,15-16.

İktisadi, hukuki ve sosyal yönleriyle şeker sanayiinde istihdam edilen işgücünün özellikleri ilgili bölümlerde geniş surette tetkik edilecektir.

Türkiye Şeker sanayiinde 1960-1963 yılları arası Daimi ve Muvakkat işçilerle Hizmetli ortalamaları Aşağıdaki Table III de gösterilmiştir(1).

Yıllar	Hizmetli	Daimi işçi	Muvakkat işçi	Toplam
1960	2229	2994	8503	13.726
1961	2174	2943	7272	12.389
1962	2264	3007	7069	12.340
1963	2208	3057	6649	11.914
1964	2205	3145	7465	12.817

Avrupa İktisadi İşbirliğine dahil Memleketlerin Şeker sanayiindeki ortalama işçi sayısı aşağıda Table.IV de gösterilmiştir(2):

Memleketin Adı	İşçi Sayısı
Almanya	13468
Belçika	7179
Fransa	19758
İtalya	15884
Hollanda	5592

2. ŞEKER SANAYİNDE İŞGÜCÜNÜN YAPISI

1. İşgücünün İstihdam Süresine Göre:

Mevsimsellik bir bitki olan pancarı kısa bir sa-

- (1) T.Ş.P.A.Ş.29. Genel Kurul Raporu, 1964, sh, 73, T.C.Y. Mürakabe Heyeti Raporları, 1964, sh, 12.
- (2) J. G. PLUM: (RUG) ye Dahil Memleketlerde Şeker Sanayilerinde Ücret Masrafları, ŞEKER Dergisi (Ter. M. MÜTLÜKUL), 1963, Sayı: 47, sh, 36.

nanda çürümeden işleyebilmek için şeker fabrikalarının geniş kapasitede kurulduklarını belirtmiştik. 100-120 günlük kampanya devresinde, mevsimlik muvakkat işçi istihdam edilerek, istihsal tahakkuk ettirilmekte, istihsalî müteakip, pancar niteliğinde başka bir maddenin bulunmayışı, fabrikaların bütün yıl boyunca prodüktif bir faaliyete tahsisine imkân vermemektedir. Optimal işletme müddeti olarak kabul edilen 100-120 günlük sürenin dışında bakım ve onarım işleri uzun sürmekte, daha az sayıda işçi çalıştırılarak ikinci işletme devresi hazırlığı tamamlanmaktadır(1). Bu suretle, şeker sanayiinde bütün yıl boyunca çalışan daimi işçilerle kampanya devresinde ortalama 2,5-3 ay çalıştırılan mevsimlik işçiler bulunmaktadır. İstihdam süreleri bakımından farklı durumda bulunan Muvakkat işçilerle daimi işçiler mahiyetleri itibariyle yakından tetkik edildiğinde çeşitli özellikler arzemektedir.

1. Mevsimlik İşçiler

Şeker sanayiinin mevsimlik işlerden olması ile, istihsal faaliyeti üç aylık bir döneme inhisar etmektedir(2). Faaliyet devresinde tam randımanla çalışan şeker fabrikaları, bunun dışındaki devrede işçi sayısını azaltarak, daimi işçilerle bakım, revizyon işlerini ikmal etmektedirler. Şeker fabrikalarında, faaliyet devresi dışı-

(1) MUTLUAY, sh.16.

(2) Kampanya devresi olarak kabul edilen optimal işletme dönemine pancar kampanyası ile beraber, ispirto, taş ocakları, küpşeker imali, mekanik atölyeler, tohum temizleme, kömür tahliyesi, dikim inşaat montaj işleri ile, kampanyadan önce beş günlük ve rafineri kampanyaları dahil bulunmaktadır. bkz. Toplu iş sözleşmesi 1964, sh.8.

şanda başka herhangi bir maddenin işlenmesi ve en mühim bakım ve tamir devresinin uzun ve zaruri olması, bu iş kolunun mevsimlik elma niteliğini sağlamaktadır.

Şeker fabrikalarında 1960 yılında istihdam edilen muvakkat işçi sayısının 10.412 kişi olması, bu işkolunda mevsim işçiliğinin önemini açıkça ortaya koymaktadır. Kampanya devresinde çalıştırılan bu işçiler, yakın köy ve mahallerden gelerek, imalat devresi sonunda çiftliklerine ve tarla mahsulü çalışmalarına katılmak üzere tekrar köylerine dönmektedirler. Kampanya zamanının pek az tarla mahsulü elde edilme devresi olması, bunların her yıl muvakkat çalışmak suretiyle, munzam bir kazanç sağlamaları kendilerine pek cazip gelmektedir(1).

Türkiye şeker fabrikaları kampanyalarında ortalama her yıl 7.000 mevsim işçisi çalışmaktadır. Bu, aynı fabrikalarda çalışan daimi işçilerle mukayese edildiğinde, muvakkat işçilerin bir misli fazla olduğu müşahade edilmektedir.

2. Daimi işçiler

Mevsim içi istihdam edilen işçilerin yanı sıra, bütün yıl boyunca devamlı olarak çalıştırılan işçi sayısı de mevcuttur. Esasında bu işçilerin çoğu çalıştırıldıkları fabrikaların yakınlarındaki köylerden gelerek, muhtelif branşlarda tecrübe kazandıktan sonra tercihan daimi kadrolara yerleştirilen kimselerdir(2). Daha önce de, optimal işletme devresini müteakip, şeker fabrikalarının faaliyetlerini tamamen tatil etmeyip bakım ve revizyon

(1) Kamu İktisadi Teşebbüslerine Ait Özel Raporlar, Ankara 1961, cilt, 1. sh, 21-22.

(2) Kamu İktisadi Teşebbüslerine Ait Özel Raporlar, Cilt:1, sh, 21.

devresine girdiklerini belirtmiştik. 100-120 gün kesintisiz çalışan fabrikaların bakımı uzun zaman almakta ve bilhassa tasfiye ameliyesi icabı kullanılan kireç tuzlarının tevhit ettiği çöküntülerin temizlenmesi, araçların onarımı, ancak ikinci işletme devresine kadar bitirilebilmektedir. Şeker işletmecilerinin en zor devreleri de bu hazırlık devresidir(1).

Hazırlık devresinin, bakım, tamir ve temizlik işlerinin ifası için işçi istihdamını gerektirmesine rağmen, tam randımanla çalışılan devredeki işçi sayısına ihtiyaç bulunmamaktadır. Birçok bakımdan şeker istihsal devresi kadar, hatta ondan da önemli tamirat devresinde işgücünün vasıflı olması da bir zaruret olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak, 1963 yılında şeker fabrikalarında istihdam edilen daimi işçi sayısı 3057 kişidir. Bu miktara işçi niteliğindeki 2208 kişilik daimi hizmetlilerin de ilâvesi ile daimi işçi sayısının hayli yükseldiği görülmektedir.

Özellikle, 1956 da şeker fabrikalarının 1750 daimi işçi ile çalışabildikleri dikkate alınırca, 1960 yılındaki bordrolara göre 2994 daimi işçi ile çalışmış olmaları, bu fazlalığı apaçık ortaya koymaktadır. Fabrika adinde değişiklik olmadan fiili istihdamın hemen hemen bir misli artmasının nedenlerine makul bir cevap bulmak oldukça güçtür(2).

(1) MUTLUAY, sh, 16.

(2) T.C.Yüksek Murakabe Heyeti T.S.F.A.Ş. genel kurul raporları, T.C.Yüksek Murakabe Heyeti Raporları ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri Raporlarından(şeker fabrikaları bölümü) anlaşılmaktadır. Kamu İktisadi Teşebbüslerine Ait Özel raporda bu fazlalığı hizmetli ve memurlar da katılarak, 1956 da daimi personel 4633, 1960 yılında ise 8653 kişi gösterilmiş, tetkiklerinde fiili ortalamalar yerine nazari kadrolar esas alınmıştır.

Şeker sanayiinde önemli maliyet unsuru olarak görülen işgücünün, belirli miktar ve kapasitedeki fabrikalarda artması, düşük produktivite ve yüksek maliyetle bir nevi gizli işsizliğin açık örneğini ortaya koymaktadır. Şeker gibi fiyatı hükümetçe tesbit edilen maddelerin maliyetinde meydana gelen şişkinliğin neşere inikası edeceği önemli bir konudur.

İstihdam miktarı bakımından A.B.D. şeker sanayiinde gösterilen hassasiyet bilhassa dikkati çekmektedir. A.B.D. de kampanya dönemi ve kampanya harici zamanlarda istihdam edilen işçi sayısı arasında büyük fark bulunmakta, optimal işletme dönemi dışı çok az sayıda daimi işçi çalıştırmaktadırlar. Meselenin nedeni üzerinde derinleştiğinde, bir taraftan üretilen şeker sanayiinde yüksek olması, diğer taraftan kampanya harici zamanlarda işçilik masraflarını mümkün olduğu kadar azaltmak mecburiyetinde oluşları ve buna imkan bulabilmeleridir(1)

Türkiye şeker sanayiinde daimi işçi kadrolarının A.B.D. deki gibi özellikle dar tutulması gerekirken mevcut kadroların şişirilmesi, ikinci bir yanlış tutumun açık ifadesidir. Nitekim, kamu iktisadi teşebbüslerine ait özel raporlarda(2) daimi personel adedini azaltmak üzere derhal zecri tedbirler alınması tavsiye edilerek, personel adedinde yapılacak indirimin şeker maliyetine aksederek genel masrafları hemen azaltacağı belirtilmektedir.

Şeker sanayiinde istihdamdaki bu kabarıklık ve o-

(1) Amerika Birleşik Devletlerinde Pancar Şekeri Sanayii (Ter.Münci ALAKINCI-Cihat GÜKBAĞ) Ankara 1963, sh, 31.

(2) Kamu İktisadi Teşebbüslerine Nit Özel Rapor(T.Ş.F.A.Ş. bölümü) Cilt, I. sh, 13.

den biraz azdır. Diğer memleketlerde oran büyük ölçüde düşmekte, Belçikada 7.4, İtalyada 5.8, Hollandada sadece 2.3 tir(1). Bu oranlar göstermektedirki, Türkiye şeker sanayiinde işçilerin ortalama 7 sini teşkil eden kadın işçi oranı, Belçikadaki orana çok yakın olup, Fransa ve Almanyanın çok altında bulunmaktadır.

Muhtelif memleketlerde şeker sanayiinde çalışan Kadın-Erkek işçi sayıları Table.V da gösterilmiştir(2):

Memleketler	Erkek	Kadın	Yekûn	Erkek %	Kadın %
Almanya	11.746	1722	13.468	87,21	12,79
Belçika	6.647	532	7.179	92.59	7.41
Fransa	16.981	2777	19.758	85.94	14.06
İtalya	14.965	919	15.884	94.21	5.79
Hollanda	5.462	130	5.592	97.68	2.32
Türkiye	11.160	840	12.000	93. -	7.00

Türkiye şeker sanayiinde kadın işçi sayısının düşük bulunuşu, işin mahiyeti itibari ile bir zaruret olmaktan ziyade bu işçilerin korunmasına müteallik sosyal politik tedbirlerin erkek işçilere nazaran daha geniş tutulmasından ileri geldiği söylenebilir. Filhakika, İş Hukuku mevzuatı kadın işçileri gerek meslin bekası ve idaresi, gerek aile ihtiyaçları bakımlarından hususi bir himayeye tabi tutulmuştur(3). Türkiye şeker fabrikalarında çalışan kadın işçilerin sayısının hiç bir zaman 100 kişiye ulaşmaması ve bilhassa devamlı olmayıp kampanya dönemlerinde

(1) PLUM, sh, 37.

(2) PLUM, sh, 38.

(3) Mediha AKOL: Çalışan Kadınların Durumu, İçtimai Siyaset Konferansları, 3.Kitap, İstanbul 1950, sh, 84.

çi çalıştırılmakla daha rasyonel hareket edilmiş olacaktır.

T.Ş.F.A.Ş. Eskişehir Şeker Fabrikasında 1960-1965 Yılları arasında çalıştırılan Erkek ve kadın işçi

Tablo: VI de gösterilmiştir(1):

1960		1961		1962		1963		1964		1965	
E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
813	-	803	-	780	-	770	79	1250	80	2195	79

2. Vasıf Bakımından

İş gücünün bünyesinin vasıf itibarı ile tetkiki, vasıflı yarı vasıflı ve vasıfsız olarak bir ayırımı gerektirmektedir.

Bandıman yükseltecek tedbirlerin uygulanması, emeğin verimini arttıracak hareket sistemlerinin tatbiki, işçi kitlelerinin sağlığı ve iş emniyetinin sağlanması gibi sosyal politik tedbirlerle ve bilhassa teknolojik inkişafa ayak uydurulması ancak işletmelerde devamlı vasıflı işçi istihdamı ile mümkündür. Devamlı ve vasıflı işçi bulunmadıkça birçok sanayi branşlarında istihsalin ileri derecede makinalaştırılmasına, mütürleştirilmesine imkân olmadığı gibi, modern tekniğin rasyonelizasyon icapları tamamiyle ve verimli bir surette tatbik edilememektedir(2).

(1) Türkiye Şeker sanayii işçileri sendikası, Eskişehir şubesi Arşivi, işgücü İstatistik dosyası.1965.D.No.29.

(2) Ahmet A. ÜZÜKÜ; Türkiye Şeker Sanayii İşçileri, İktisadi Siyaset Konferansları, 1.Kitap, İstanbul 1948, sh.67.

Her işletmede olduğu gibi, çeker sanayiinde de vasıflı, vasıfsız ve yarı vasıflı işçi tefrikinin yapılabilmesine rağmen, bunlar arasındaki kati ve objektif ayrımı çizmek güçtür. Nitekim, çeker sanayiinde böyle bir ayırımın belirli bir kıstasa göre yapılabilmesi, rakamlara dayanarak bilgi edinmeyi imkânsızlaştırmaktadır. Vasıflı işçinin, belirli bir işin ifası için özel bilgi ve ihtisasa sahip kimse(1) olarak tanımlanması ile kampanya dışı bakım ve tamir işçilerinin kalifiye işçi oldukları söylenebilir. Bu işçiler muayyen çevrelerde özel mesleki kurs ve seminerlerden geçirilmiş veya belirli teknik tahsil seviyesi bulunan (Revizörler, ustabaşılar, ustalar, elektrikçiler v.s.) kimselerdir.

Kampanya döneminde işe alınarak çalıştırılan işçilerin devamlı ve belirli bir işte istihdamları bahis konusu olmadığı ve bu gibilerin özel ihtisas ve eğitimleri de bulunmadığı dikkate alınır, vasıflı işçi oldukları söylenemez. Kanuni bir himayenin sonucu, müteakip kampanya dönemlerinde mevsimlik işçilerin tercihi istihdamı, aynı işlerde alışkanlık kazanma, işe kolay intibak edebilmele-ri ile yarı vasıflı işçi olarak müteala edilebilirler. Bu işçiler belirli işi kısa zamanda öğrenen veya kısa öğreni- me tabi toplan kimselerdir (2). Bütün ile vasıflı ve ya- rı vasıflı işçilerin yanı sıra, az veya çok belirli bilgi ve kabiliyeti gerektirmeyen işlerde istihdam edilen vasıf- sız işçiler de bulunmaktadır. Bunlar da mevsimlik olarak,

(1) ZALM, Günümüzün..., sh. 43.

(2) Suat KASKINOĞLU: Genel İşletme Ekonomisi Dersleri, İstanbul 1962, Cilt 1, sh. 172.

tetkiki özellik taşımaktadır. Aynı sosyal mevzuatın mevsimlik işçilere uygulanmasındaki bazı farkların tesbitinde yapılan akidlerin mev'î önemli bir konudur. Zira, kıdem hesapları ve sosyal sigorta uygulaması gibi hususlar akdin belirli veya belirsiz süreli sayılması ile tatbikatta önemli değişikliklere sebep olmaktadır.

Şeker sanayiinde mevsimlik işçilerle yapılan iş akidlerinin süresi, işin mahiyeti ile sınırlı bulunmasına rağmen, "belirsiz süreli, sürekli iş akdi" olarak nitelenmekte, böylece kampanya sonunda iş akidlerinin infisah etmeyip, tatile uğradığı kabul edilmektedir.

Bu konuda Eyüp Sabri Erman:"Mevsimlik iş yerinin senenin muayyen aylarında çalışıp, diğer aylarında faaliyetten kalması, bu iş yerinde çalışan işçilerin kampanya sonunda katı surette alakalarının kesilmesini.... gerektirmez. İşyeri mevsim, mevsim faaliyete geçirilip, aradaki zamanlarda muvakkaten çalıştırılmadığına göre, böyle bir iş yerinde istihdam edilen işçi ile müddet bahis mevzu edilmeksizin yapılan iş akdinin hilafına bir hüküm kabul edilmiş olmadıkça, işyerinin çalışma şekline uygun, müteakip faaliyet devrelerine şamil, sürekli iş akdi sayılması lâzımdır....Kampanyanın bitmesiyle akdin sona erdiğini, işçinin müteakip kampanyada çalıştırılması ile tecdit olduğunu, her kampanyadaki çalışmanın müstakip iş akidlerine dayandığını iddia etmek doğru değildir(1)".şeklindeki görüşü ile şeker sanayiindeki uygulamayı tasvip ederken; gerçekten, Temyiz mahkemesi hukuk genel Kurulu da

(1) Eyüp S.ERMAN:İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara 1965, sh.83.

geçitli kararları ile aynı görüşü teyid etmektedir(1).

Şeker sanayiindeki fiili durumun, yukarıda belirtilen esaslara uygun bulunmasına rağmen, doğru olduğu kabul edilemez. Zira, taraflar mukavelelerin belirli bir süre için hüküm ifade edeceğini aralarında kararlaştırmışlarsa veya bu süre akdin mahiyetinden çıkarılırsa, akdin belirli süreli olacağı tabiidir(2). Aksi halde belirsiz süreli olur. Ancak, diğer mevsimlik işler gibi, şeker sanayiinde de kampanya devrelerinde çalıştırılmak üzere mevsimlik işçilerle yapılan gizli akidlerde müddet sökenmesi olmasına rağmen(2 hafta, 3 ay, 1 sene gibi), işin mahiyeti belli bir sürenin mevcudiyetini ortaya koymaktadır. Bu bakımdan işin bitimi ile beraber akdin infisah ettiğini kabul ve yapılan akdin nev'ini, "belirli süreli" olarak nitелеmek doğrudur. Aksi halde, akdin talikinden dolayı işçinin müteakip kampanyada çalışmaya mecbur tutulacağı kanaatindeyiz(3).

Bu konudaki hassasiyetin, mevsimlik çalışan işçilerin ihbar ve kıdem tazminatları yönünden geldiği söylenebilir. Filhakika, işçilerin mevsimlik çalışmaları arasında bir bağlantı aranarak ve süresi mevsimle sınırlı ça-

(1) H.U.H.15.10.1952.E.90.K.111.N.TEZMEN-T.ATAKAN:İsahlı İċti̇hatlı İş̇ Hukuku ve Sosyal Sigorta Kulliyatı, İstanbul 1965, sh,24,H.U.H.6.12.6.1960.E.4/245 K.228, TEZMEN ATAKAN, sh, 33.

(2) SAYMEN, sh, 417.

(3) Bu konuda Prof.Muhittin ALAM, işin mahiyeti ile sınırlı bir iş̇ akdinin, işin niteliği itibarile ne zaman son bulacağını işçi tarafından bilinmesi halinde "infisah"ı aksi halde, ihbar gartı ile "fesh"i kabul etmektedir.bks.Muhittin ALAM:İş̇ Hukuku Ders Notları, İzmir 1965-66, sh,73.

ise, asgari 120 günlük sigorta primi ödemek şartı ile, hastalanan işçi tedavi edilmekte, bunun dışında her hangi bir ödeme yapılmamaktadır. Ancak, kampanya dönemi dışında mevsim işçisinin başka bir işte çalışmasına mani bir hüküm bulunmadığından, prim ödemesine devam edilmesi halinde bütün sigortalılık haklarından istifade edebilmektedir(1).

2. Daimi İşçiler

Kampanya devresi sonunda çeker istihsalı faaliyeti sona erdiği halde, bakım ve tamir işlerinin uzun ve zaruri olması, bütün yıl boyunca devamlı işçi ihtiyacına doğurmaktadır(2). Büyük bir kısmı kalifiye ve özel eğitim görmüş daimi işçiler, çeker sanayinin ağırlık merkezini teşkil etmektedir. Daimi işçilerinde çalışma şartlarına müteallik bütün hususlar İş Kanunu esaslarına göre tanzim edilmekte, işçilerin işe alınması, işten çıkarılmaları, tatiller, disiplin cezaları, ücretler v.s. tamamıyla İş Kanununa müteallik mevzuatın sosyal ve himayeci hükümleri içinde yer almaktadır. İş akitlerinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümler İş Kanunu kapsamı dahilinde aynen uygulanmakta, mevsimlik işçilerden farklı olarak, gayri muayyen müddetli iş akitleri yazılı olarak yapılmaktadır. Yakın zamana kadar İş Kanununa göre çalışma şartları düzenlenen işçiler, bu gün sendikaları vasıtası ile yapmış oldukları toplu iş sözleşmesi ile, tabi olacakları statü bakımından çeşitli menfaatler elde etmişlerdir.

(1) 4.H.D.12.2.1962,E.495,K.1470.İş ve Sigorta, 3.9.1963 sayı:6, sh,45-46

(2) Ortalama,1960 da 2994,1961 de 2943,1962 de 3007,1963 de 3057,1964 de 3258,1965 de 3154, daimi işçidir.bks: T.Ş.F.A.Ş.30.Genel Kurul Raporu 1965,sh,73.

3. İşçi Niteliği Taşımayan Daimi Hizmetliler

Şeker sanayiinde daimi ve muvakkat işçilerin yanı sıra, çalışma şartları Borçlar Kanunu esaslarına göre düzenlenmiş hizmetliler bulunmaktadır. İş Kanunu kapsamı dışında tutulan bu personelin işverenle olan münasebetleri hizmet akdi içerisinde mütalâa edilmektedir.

Borçlar Kanununun 313.maddesi "Hizmet akdi öyle bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen ve gayri muayyen zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona Horat vermeyi taahhüt eder" şeklinde hizmet akdini tanımlar. İş Kanunundaki işçi niteliğinden ayrılmış(1) daha geniş akit serbestisi içinde, bedeni faaliyet üstünlüğünü gerektirmeyen işler ile İş Kanunu kapsamı dışındaki işyerlerinde(2) Borçlar Kanunun^{un} uygulanacağı öngörülmüştür. Bu durumda iş akdi ile çalışan kimseler(işçiler) İş Kanunun^{un} sosyal ve himayecî hükümlerine, hizmet akdi ile çalışanlar da (hizmetli-müstakdem) Borçlar Kanununun daha liberal ve ferdiyetçi hükümlerine tabi olacaklardır.

-
- (1) İş Kanunun 1.maddesi işçiyi şöyle tarif etmektedir: "Bir iş akdi dolayısı ile başka bir şahsın işyerinde bedenlen veyahut bedenlen ve fikren çalışan kimseye işçi denir".
- (2) İş Kanunun maddel 2.maddesinin Ç fıkrası ile bağlayan hükümleri; Tarım işleri, deniz nakliyatı işleri, hava nakliyatı işleri, ev işleri ve anne hizmetleri ile; yine aynı maddenin A fıkrasına göre, işin mahiyeti itibarıyla yolda yürüyebilmesi için günde 18 saamli bulunan on işçiden daha az ve aynı maddenin C fıkrasına müstenidân Bakanlar Kurulu kararıyla(R.G.26.5.1952 gün, sayı, 8118)nüfus, işkolu ve kanun hükümleri ile sınırlı dört işçiden az sayıda işçi istihdam eden işyerleri İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmaktadır. Yeni İş Kanunu tasarruflarında bu terik kalkmakta, bir işçi çalıştıran işyerlerine de teğall edilmektedir.

den edilen işçi niteliğindeki bu personelin, Borçlar Kanunu hükümlerine tabi hizmetli olarak kabulü, olumsuz bir tatbikattan öteye gidememektedir. Zira, İş Kanunu kapsamında bulunan bir iş yerinde çalışanların T.C.Emekli Sandığına tabiyetleri ve muayyen kadrolardan ücret almaları, işçi niteliğinin tespitinde ölçü olamaz. Bir kimsenin iş akdi ve bedeni hizmet arzı suretiyle çalışması, İş Kanununa göre işçi sayılmasına yeter sebep teşkil etmektedir.

Bu günkü tatbikat ve bu tatbikatı kolaylaştıran mahkeme kararları ile Çalışma Bakanlığının çeşitli genelgelerindeki kapalı ifadeler bu görüşün karşısında bulunmaktadır(1). 3008 sayılı İş Kanununda tarif edilen işçiler ve bunların himayesine matuf sosyal espri dikkate alınmadan, işçi niteliğinin tespitinde sadece T.C.Emekli Sandığına tabiyet kıstas olarak göz önünde bulundurulmaktadır.

7244 sayılı Kanun açısından da durum aynıdır. Mes-kör kanunun 5. maddesinin sondan bir önceki fıkrası, hizmetlilere tanınacak menfaatlerin memurlar için tanınanlardan farklı olmayacağını bildirmiştir. Halbuki işçiler ne memur (maaşlı) ne de hizmetli (ücretli) kimseler bulundığından iş bu hüküm işçi niteliğini taşıyanlara uygulan-
mayacak; bu nitelikte olmayan hizmetlilere uygulanacaktır(2)

-
- (1) 9.E.D.3.3.1961,E.960/2801,K.961/1137, İş ve Sigorta sayı:3, sh,40.Y.H.G.K,27.12.1961,4169-308 sayı.K.İlmi ve Kazal İktihatlar,Aylık dergi,1964,sayı:43,sh,3089. Y.H.G.K,2.4.1964,E.869/D-4,K.298 İlmi ve Kazal:.,sayı:43,sh,3089. Çalışma Bakanlığı Genelgeleri:13.9.1963, sayı:1037-4/10 082-6. İş ve Sigorta, sayı:8, sh,28. 15.12.1963, sayı:1045-1-88/15723-8 İş ve Sigorta sayı:1 sh,19.
- (2) Ord.Prof.Dr.Verit H.SAYMEN'in 24.6.1965 tarihli mütalea namesi.

miyeli personel, kamu iktisadi teşebbüslerinde istihdam edilen müteferrik müstahdemlerden başkası olamaz. 274 sayılı Sendikalar Kanununa göre işçi niteliğinde bulunan bu kimselerin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu yönünden de statü hukukuna tabi memur olarak kabulleri gerektiğinde, bu günkü mevzuat açısından halli inkâsız problemler yaratabileceğini şimdiden tahmin etmek güç değildir.

Özel A.Ş. Tarafından kurulan beş şeker fabrikasında 1963-1965 yılları arasında istihdam edilen daimi hizmetli sayısı aşağıda table VII. de gösterilmiştir(1):

Fabrikalar	1963	1964	1965
Adapazarı	138	101	151
Anarya	188	202	201
Kayseri	232	230	227
Konya	140	204	181
Kütahya	180	184	184
Toplam:	878	921	944

4. Park ve Bahçe işçileri

Şeker sanayiinin müstemilât, mütemmin ve müteferrii arasında bulunan park ve çocuk bahçelerinde 3008 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen tarım işçileri çalışmaktadır. Şeker fabrikalarına bağlı çiftlikler dışında çalışan işçi sayısı mevsim içerisinde beşyüz kişi civarında olup, kış

(1) Türkiye Şeker Sanayii işçileri sendikası 1963-65, II ncı dönem faaliyet raporları, Ankara.

aylarında bütün fabrikalarda 150 kişiye kadar düşmektedir(1).

İş Kanununun himayesi hükümlerinden istifade edemeyen park ve bahçe işçileri, işverene hizmet akdi ile bağlı olup, çalışma şartları tarafların akit serbestisi içinde Borçlar Kanunu esaslarına göre düzenlenmektedir(2).

Şeker sanayiinde daha ziyade işverenin tespit ettiği şartlarla mukavele yapan bu işçiler, yakın zamana kadar, çalışma şartlarının dışında sosyal güvenlik kurumlarının da himayesinden mahrum bulunmaktaydılar. Nitekim, İş Kanunu kapsamı dışında bulunan park ve bahçe işçileri, mülga sigorta hükümlerine de tabi değillerdi(3). Ancak, 506 sayılı

(1) T.Ş.F.A.Ş den alınan özel bilgiler.

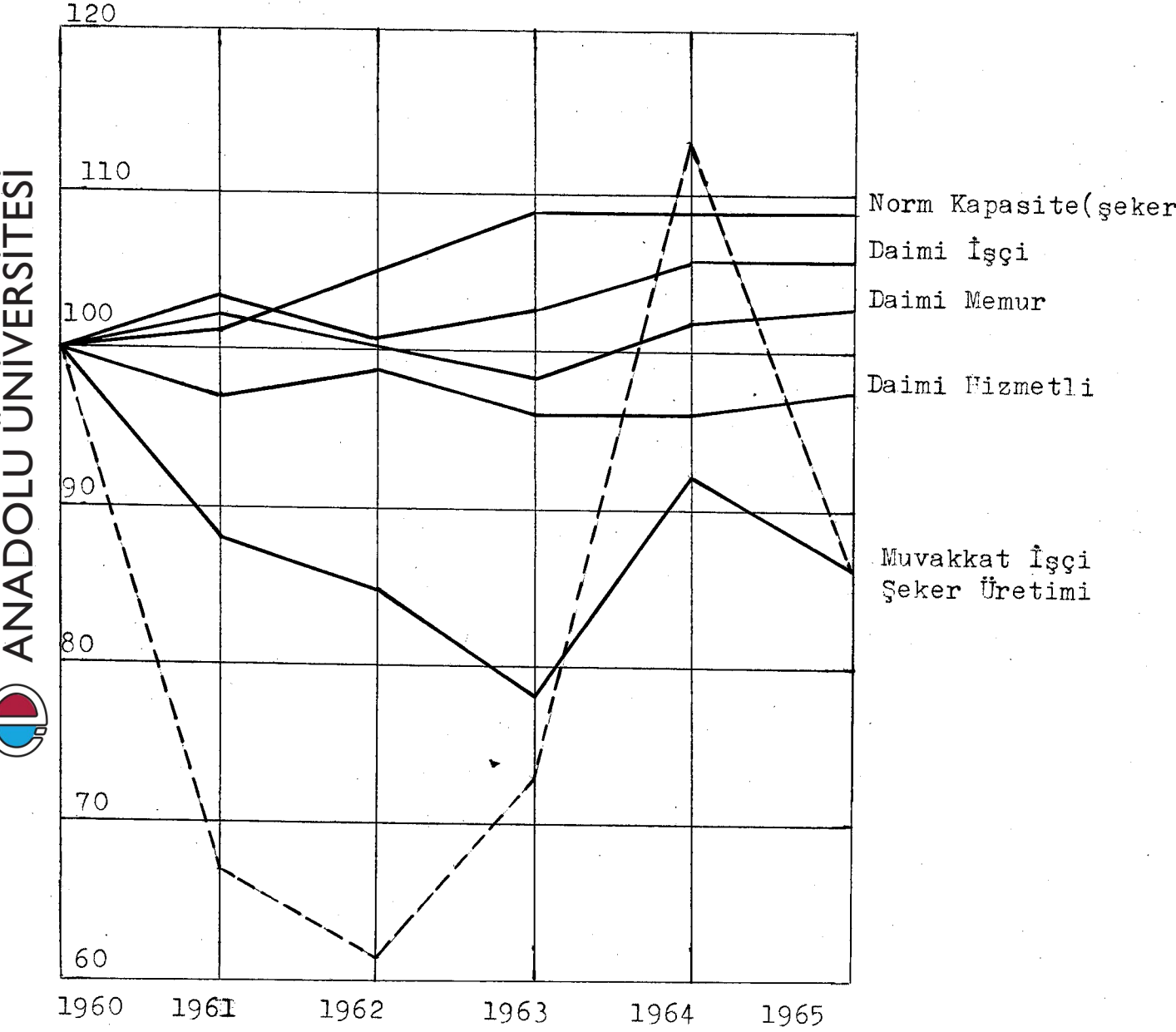
(2) 3008 Sayılı İş Kanununun muaddel 2/ç maddesinde tarım işlerinde bu kanun hükümlerinin uygulanamayacağı öngörülmekte ancak, her türlü sanayi karakteri galip tarım işleri bundan istisna edilmektedir. Bu hükmün rağmen "Tarım işi"nin sınırları açıkça belirtilmemekle beraber, ifadenin geniş anlamda kullanılmış olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim, Danıştayın bir içtihadı Birleştirme Kararında aynen şöyle denilmektedir: "...resmi dairelere ait bahçelerle, belediye parklarını ihdas ve idaresinin ziraî bir mahiyeti haiz bulunmadığı iddia edilemeyeceğine binaen bu yerlerde bahçıvan olarak çalıştırılan kimselerin ziraat işçisi olarak kabulü zaruridir". Danıştay, 2.3.1951 tarihli ve E.33/K.192 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı.RG.12.10.1951, sayı 7930.SİSTEMATİK, Sıra No:115, sh,1135.

(3) 27.6.1945 tarih ve 4772 sayılı kanunun, 6917 ile muaddel 1.maddesinin ilk fıkrasında "3008 sayılı İş Kanunun tatbik edildiği iş yerlerinde çalışanlardan o kanuna göre sigortalı sayılanlar ile.....iş kazası, meslek hastalığı ve analıkları hallerinde bu kanun hükümleri uygulanır"denilerek tarım işçilerini istisna etmiştir Çalışma Bakanlığının 6.2.1963 tarih ve 750 sayılı genelgesinde de "Danıştay 8 ve 6 nci dairelerince itiraz edilmiş bulunan 18.5.1960 tarihli, 1960/1069 ve 26.11.1958 tarihli, 57/6360-58/2543 sayılı kararlara müsteniden, İş Kanunu kapsamına alınmış işyerlerinin park ve bahçe işlerinde çalışan kimseler hakkında Sosyal Sigorta Kanunlarının hükümlerinin uygulanmaması icap etmektedir"şeklinde temin edilmiştir. İş ve Sigorta, sayı 7, sh, 28.



kanunun 3. maddesinde, tarım işlerinde çalışanların sigortalı sayılmıyacakları genel olarak belirtilmesine rağmen, "...yahut tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık ve benzeri işlerde çalışanlar hariç" şeklinde ifadesi ile bu işçileri kapsamı dahiline almıştır.

1960 - 1965 Yılları arası Türkiye Şeker Sanayiinde
İşgücünün Bütününün Yıllar itibari ile Seyri
(1960: 100 esasına göre)



(Kaynak:T.Ş.F.A.Ş.Genel Kurul Raporu,Ankara 1966)

§ 3. ŞEKER SANAYİNDE İŞÇİ DEVRİ

1. Önemli ve Devire Tesir

Eden Faktörler:

İşçi devri, belirli zaman kesimleri içinde (aylık, yıllık) iş yerinden ayrılan işçilerin, aynı devredeki ortalam işçi sayısına oranını ifade etmektedir. İşçi hareketleri bir tek işletme bakımından mütalaa olunur ve muayyen bir işyerindeki istifâ, terk, ölüm, (yaşlılık, maluliyet veya her hangi bir sebeple) işten çıkarılma ve işe alınma neticesinde çalışanların sayısında meydana gelen değişiklikler dikkate alınırsa, işçi devri söz konusudur(1)

Genel olarak, işletmenin işçilik masraflarını hesaplamak ve personel politikasını tanzim etmek bakımından, işçi devri üzerinde durulmaktadır.

İşçi devri hesaplamalarında, elde edilen sonuçlar üzerine tesir eden faktörler de önem taşımaktadır. Ücretlerin kifayetsizliği, çalışma şartlarının nispi ağırlığı, sınıai sektörde uyulması gereken çalışma disiplini ve işçiliğin bir meslek olarak toplumun gelenekleri arasında yer alması bulunması, devir nispetine tesir eden faktörlerin başında sıralanabilir. Bu sayılan sebeplerin dışında, işverenin kendi tutumu da işçi devrine tesir edebilmektedir. İşçiye iş yerinde uzun seneler çalışmaya zorlayan ve işyerinden kısa sürelerle ayrılmasını önleyen kıdem ikramiyesini ödememek için gerekli kanuni sürelerin altında akdi münasebetler tanzimi de işçi devir nispetinin artmasına sebep olmaktadır(2).

(1) ZALM, Günümüzün ..., sh, 51.

(2) TALAS, sh, 89 - 90.

II. Devirin Neticeleri :

Sanayide işçi devri, neticeleri yönünden de önem taşımaktadır. Özellikle devirin fazlalığı işgücü produktivitesinin düşmesinde büyük rol oynamakta, devanlı ve sık değişen işçilerin işe intibak ve ihtisaslaşmasında zaman kaybı olmaktadır. İş gücü produktivitesine menfi yönden tesir eden işçi devri, aynı zamanda ücretlerin aynı kalmasına rağmen, işletme masraflarını da artırmaktadır. Yeni işçilerin makina ve aletler karşısındaki acemilikleri neticesi, bunları yıpratmaları, ham madde ve malzemeyi israf etme temayülleri ile eğitim masraflarının çoğalması ve kaza ihtimallerinin artması, maliyet üzerine olumsuz etki yapmaktadır(1).

III. Devirin Hesaplanması :

İşçi devrinde çok genel ölçü, basit olarak ayrılma oranı şeklinde ifade edilip şöyle gösterilir(2):

(1) ZALM:İstanbul...,sh,309.

(2) C.D.HARBURY:The Industrial of Rural Labour,Cardif 1958, sh,187.Bu oran bilhassa işletme politikasının sonucu olarak bütün işgücü sözleşmeye bağlandığı zaman tatmin-kâr değildir.Zira, o zaman başka sebeplerle-başlıca işçilerin kendi hareketlerine(davranışlarına,tutumlarına)göre- işçi devri mübalağa edici bir durum arzeder. Böyle hallerde işgücü oranını aşağıda gösterildiği gibi hesaplamak adettir:

$$\text{İşe giriş oranı} = \frac{\text{Yıl içinde işe girenler sayısı}}{\text{Yıl içinde çalıştırılan işçi Ort.}} \times 100$$

Herhangi bir yılda, ayrılma veya işe giriş oranlarından herhangi birine göre kullanılmakta olan kimse nispeti daha düşüktür. Ayrılma ve ikame nisbetleri yapılan bütün mukayeselerde ileri sürülür ve işçi devrinde, işçi unsurunun önemi üzerinde daha ileri bir kontrol, iş bırakma(işten çıkma) oranı ile sağlanır:

$$\text{Kendi istekleri ile yıl içinde(iş bırakınların sayısı)} \times 10$$

$$\text{Yıl içinde çalıştırılan işçilerin ortalaması}$$

Her zaman için böyle bir tahlil için veriler elveriş-./

Yıl içinde işten ayrılanların sayısı

X 100

Yıl içinde çalışanların ortalama sayısı

İçişleri devrinin şeker sanayiinde çok düşük bulunduğu yapılan hesaplardan anlaşılmaktadır. Çalışma şartlarının muntazam esaslar dahilinde geçitli hukuki teminata dayanması, personel politikasının iyi şekilde tanzimi ile çalışma disiplini ve şeker sanayinin kırk yıla yakın olumlu mazisi ile geleneksel bir meslek hüviyetini alması, işçileri işletmeye sıkı bir şekilde bağlamaktadır.

Şeker sanayiinde daimi personelin yıllık devir nispetleri 1961 - 1965 yılları arasında şöyle gösterilebilir:

1961	Yılında	%3,9
1962	"	%3,3
1963	"	%4
1964	"	%3,6
1965	"	%3,1

Yukarıda gösterilen yıllardaki devir nispetinde büyük değişiklik görülmemekte, % 3 - 4 arasında bir seyir ile düzenli bir mahiyet arz etmektedir. Bunun tahakkukunda

İdirdir. Gayet iyi bilinmektedir ki, bütün bu nisbetler zaman içinde gösle görülür tahavvüllere maruzdurlar. Bilhassa, birbirini takip eden yıllar hesaba alındığı zaman, onlara umumiyetle belli sonuçlara göre bir esas temin ettikleri için itibar edilir. Aynı konuda fazla bilgi için bkz, LLOYD. G. REYNOLDS; Labor Economics and Labor Relations, Newyork 1954, sh. 489 vd; H.D. WOODS - SYLVIA OSTRY; Labour Policy and Labour Economics in Canada, Toronto 1962, sh. 339-348; Nurettin KILIN: İçişleri Devrinin Nazari Esasları, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergileri, 1957-1958.

da takip edilen olumlu personel politikasının rolü büyüktür.

§ 4. ŞEKER SANAYİNDE İŞÇİ ÜRÜ Ü PRODÜKTİVİTESİ

1. İşçİ ÜRÜ Ü PRODÜKTİVİTESİNİN Anlam ve Önemi:

İşletme neticeleri; mali entansite ölçüsü olan rentablite, ekonomik ve teknik entansitesi ise prodüktivite ölçüsüne irca edilerek mukayeseler yapılmaktadır. Bu konu, 3460 sayılı kanunun ihdas ettiği idare ve murakabe sistemi ile beraber, 1940 yılından itibaren Türkiyede ve bilhassa iktisadi devlet teşekkülleri tarafından dikkatle izlenen bir mahiyet almıştır(1).

Sınai ve iktisadi faaliyetlerin ölçülmesinde bir çok prodüktivite endisleri kullanılmakta, bu endislerin büyük bir kısmı işçİ ÜRÜ Ü prodüktivitesi ile ilgili bulunmaktadır(2). Bu da İşçİ saatİ başına verim olarak gösterilebilir. İş prodüktivitesi satıh, sermaye, ham madde prodüktivite terimleri arasında en fazla kullanılanı olup, sadece prodüktiviteden bahsedildiğinde, akla iş prodüktivitesi

(1) İşçİ ÜRÜ Ü prodüktivitesi şu şekilde

gösterilebilir : Nasıl
Çalışma saatleri miktarı

veya, Nasıl, ikinci formülde gösterilen işçİ ÜRÜ Ü

İşçİ ÜRÜ Ü Miktarı

ifadesi, bu işte çalışmış olan işçİlerin birbirine tahvil edilerek toplu halde ifade edilmiş miktarını bildirir.bku, Türkiye Ekonomisinde Prodüktivite Meseleleri, Türkiye Ekonomi Kurumu İktisadi Araştırmalar Enstitüsü Seminerleri, Ankara 1958, sh,283.

(2) Muhlis EFE:Türkiye Prodüktivite Politikasının ana hatları Türkiye Ekonomisinde Prodüktivite Meseleleri, Ankara 1958, sh,259.

gelmektedir(1).

II. ProdÜktiviteye Tesir Eden Faktörler ve Şeker Sanayiinde İş ProdÜktivitesi:

İş gücü prodÜktivite nispetine sermaye, işletme sistemi, işçinin ehliyet derecesi, çalışma şartları, işçi devri, iş idaresinin mükemmeliyetiyle, işbölümü/faktörler/gibi sıkı sıkıya bağlı bulunmaktadır. Bu genel esaslar dahilinde şeker sanayiinde iş prodÜktivitesi hesaplamalarına ehemmiyet verildiği dikkati çekmektedir. İstihsal ve işgücü üzerine yapılan prodÜktivite hesaplamaları bilhassa seneler itibari ile mukayese imkânı sağlayan önemli birer veri olarak kabul edilmektedir.

Şeker istihsal miktarının, şeker imalinde sarf edilendirekt işçilik saat yekununa nispeti, iş gücü prodÜktivitesini vermektedir. Şeker sanayiinde muhtelif senelerdeki işgücü prodÜktivite miktarları şöyle gösterilebilir(2)

1957	de İşgücü ProdÜktivitesi	24.06
1958	" "	24.60
1959	" "	31.36
1960	" "	33.35
1961	" "	29.43
1962	" "	29.84
1963	" "	31.89
1964	" "	43.15

-
- (1) Jean POURASTIE: La Productivité, Paris, sh, 49 dan naklen, A.Pethi AÇIL, Türkiye Ziraatında ProdÜktivite Meseleleri Türkiye Ekonomisinde ProdÜktivite Meseleleri sh, 263
 (2) T.C. Yüksek Murakabe Heyati, T.S.P.A.Ş. Raporları, 1957-1962.

yetiştirilmesinde de başlıca yol olduğu planın ana ilkele-
rinde belirtilmiştir. Yine beş yıllık plan hedeflerine gö-
re, eğitim sistemini hemen etkileyebilmek imkânsız oldu-
ğundan, insan gücü ve eğitim plânlarının en az onbeş yıl-
lık bir dönem için hazırlanması gerektiği de ifade edilmek-
tedir. Eğitim hedeflerine göre insan gücüne arz kaynağı o-
larak eğitim kurumları yanında, sanayi içinde eğitim üne-
rinde önemle durulmuş, sanayi içinde eğitimin şimdiki duru-
mu ve geliştirilme imkânları da aranmıştır(1).

Bu genel ilkeler dahilinde, işgücünün Sanayi içinde
Eğitimi ve Mesleğe Yöneltilme Çalışmalarının Düzenlenmesi
Hakkında Kanun tasarısı hazırlanmış bulunmaktadır. Bu ta-
sarı ile işgücünün sanayi içinde eğitimi ve istihdam dışı
vasıfsız işgücünün çeşitli sanayi işkollarının işçi ihtı-
yaçları göz önünde bulundurularak, belirli meselelere yö-
neltilmeleri ve yetiştirilmeleri görevi İş ve İşçi Bulma
Kanununa verilmiş ve bu amaçla "Sanayide İnsan Gücü Eğitim
dairesi" kurulmuştur. Bunun dışında, danışma kurulu ve icra
komitesi faaliyete geçirilmiştir(2). İcra komitesi, birinci

(1) PLAN, sh. 441-443.

(2) D.P.T. nin düzenlediği, sanayi içinde eğitim hakkında
koordinasyon sağlanması konulu konferansta bir proto-
kol tanzim edilerek Çalışma, Sanayi ve Milli Eğitim Ba-
kanlıklarının karar vermeğe yetkili temsilcilerinin iş-
tiraki ile İcra Komitesi kurulmuştur. Yine aynı proto-
kole göre, İcra Komitesi ile ilgili bütün kamu idarele-
ri ile kamu iktisadi kuruluşlarının işçi -işveren tem-
silcilerinin gereken hallerde katılacakları bir Danış-
ma Kurulu teşekkül ettirilmiştir. Kalkınma plânının ve
yıllık programlarının "Sanayide Eğitim ve Mesleki Eği-
tim Merkezleri" ile ilgili hedeflerinin gerçekleştirilmesi
amacıyla icra komitesinin başlıca görevleri şunlardır:
Monitörlerin yetişme alanı ve şeklini tespit etmek, us-
ta başı ve kalifiye işçilerin sanayi içinde tertip e-
tme.

beş yıllık kalkınma plânının ve yıllık programların gerçekleştirilmesinden sorumlu bulunmaktadır. İşgücü eğitimi, her gelişme halinde olan ülkeler gibi Türkiye'de de önemlidir. Plânlı devrede alınan ve alınması zaruri bulunan işgücünün eğitimine matuf tedbirlerin hepsinin iyi bir uygulama politikasıyla faydalı sonuçlar sağlayacağı muhakkaktır. Ancak, mesleğe has bilgileri vererek kalifiye eleman yetiştirme konusunda çırak okulları açılması ve iş mevzuatımız arasında da çıraklık müessesesinin özel surette düzenlenerek faydalı hale getirilmesi zoruridir.

Ayrıca eğitim çalışmalarının yeterli seviyeye ulaşmasında sendikaların da önemli rolü bulunmaktadır. Nitekim, 274 Sayılı Sendikalar Kanununun 14/1, e maddesinde: "İşçilerin ...mesleki bilgilerini arttıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine reel verimliliğin çoğaltmasına hizmet edecek ...kurs ve konferanslar tertiplenmek ..." şeklindeki hükümle; "Mesleki Eğitim" sendikaların asli faaliyetleri arasında yer almıştır. Buna rağmen sendikaların "Mesleki Eğitim" yerine "Sendikacılık Eğitimi"ne önem vermeleri bu teşekkülleri tatbikatta asli gayelerinden uzaklaştırmaktadır. Her iki eğitimin de dengeli bir şekilde tahakkuk ettirilmesi, sendikaları memleket gerçeklerine daha fazla yaklaştıracaktır kanaatindeyiz.

Ölcek kuralarda yetiştirilmeleleri için gerekli her türlü tedbirleri alarak, sanayide eğitim konusunun bir bütün olarak ele alınması için gerekli reorganizasyon çalışmalarında bulunmak ve bilhassa 3457 Sayılı Kanun tatbikatının tatbiki, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için gerekli çalışmalarını yapmak. Sanayide eğitim konusunda fazla bilgi için bkz, Sanayide Eğitim, Türk-İş Dergisi, sayı 3, sh, 26; Erdal ERGEN, sh, 11. Bülent BOZVİT: Beş Yıllık Plân ve Sanayide Eğitim, İşveren 1964, cilt II, sayı 1, sh, 10.

III. Şeker Sanayinde Eğitim Programlanması :

İhtisasa dayanan bir sanayi kolu olan şeker istih-salını, en yeni ve teknik anlayışa göre ileri götürmek, in-sanın gücünü faydalı bir şekilde değerlendirerek, bu yolda memleket ekonomisine faydalı olmak, şeker sanayinde prin-sip olarak kabul edilmiştir. Nitekim, beş yıllık kalkınma plânına paralel olarak şeker sanayiindeki kalifiye perse-nel noksanlığını ikmal etmek, mevcut personelin bilgi ve görgüsünü artırmak, yabancı lisan bilgilerini ilerletmek amacıyla 1962 yılından itibaren, üç yıllık bir devre için yeni ve umumî bir işgücü eğitim programı hazırlanmıştır(1)

Şeker sanayisinin yurt içi ve yurt dışında uygulanan eğitim programı iki nokta etrafında toplanmaktadır. Birin-cisi, üst kademede teknik eleman yetiştirmeyi hedef tutan ve resmi eğitim kurumlarında okutulan burslu öğrenciler. İkincisi, fabrikaların çeşitli kademelerinde, bilgi ve gör-gülerini arttırmak amacıyla çeşitli kurs ve seminerlere iş-tirak ettirilen işçiler.

Yukarda belirtilen program esasları içinde eğitim uygulaması, 1961 yılında 5 elektrik, 5 makina, 10 Ziraat, 5 İktisat ve Ticaret, 5 kimya ve 1 de şeker teknolojisi tah-sili yapmak üzere toplam olarak 31 burslu öğrenci, Almanya ve İsviçreye gönderilmişlerdir. Aynı yıl içinde fabrikalar-da muhtelif kademelerdeki işçilerin meslekleri ile ilgili konularda bilgi ve görgülerini arttırmak için 8 kişi Avrupa ve Amerikada düzenlenen kurslara iştirak ettirilmişlerdir. Müteakip yıllarda da eğitim programı uygulanmasına devam

(1) T.S.F.A.Ş. 26. Genel Kurul Raporu 1961, sh, 72.

edilerek 1962 yılında yüksek okul ve fakültelerde okutulan öğrenci sayısı 59, sanat enstitülerinde 38, diğer okullarda 3 tür. Almanyada Hartmann und Braun, Siemens ve Askania firmalarının açtığı ölçü ve ayar tekniği kursu için yedi işçi gönderilmiştir. 1963 yılında yurt içinde okutulan burslu öğrencilere ilâveten, Ziraat fakültesinde 50, İktisadi ve Ticari İlimler Akademilerinde 6, Teknik Üniversitede(makina ve elektrik fakültelerinde) 12, Fen fakültesinde(kimya) 17 öğrenci ve sanat enstitülerinde (Kimya,motor,elektrik) 42 öğrenci burslu olarak okutulma-ğa bağlanmıştır.

Şeker sanayiinin büyük bir kısmını teşkil eden işçilerin kendi sabahlarında yetiştirmelerini sağlayan gayretler devam etmiş, başlarında birer mühendis bulunan 12 şer kişilik işçi grupları, İsviçrede açılan kaynak kursuna iştirak ettirilmişlerdir. Ayrıca AİD imkanlarıyla ilk defa beşeri münasebetlerle ilgili konularda 2 ve Amerikan şeker sanayiinde tetkiklerde bulunmak üzere 6 işçi, sekiz ilâ on hafta için A.E.D. ye gönderilmişlerdir. 1964 yılında fakülte ve yüksek okullarda 23, sanat enstitülerinde 2 öğrenci olmak üzere 25 öğrenciye burs verilmiştir.

1964 yılı sonunda, fakülte ve yüksek okullarda okutulan öğrenci sayısı toplam olarak 167, sanat enstitülerinde 82 kişi olduğu görülmektedir. 1965 yılında ise yüksek okullardaki öğrenci sayısı 101, sanat enstitülerinde ise 29 kişi olmak üzere toplam 130 öğrencidir. Bunlara kendi konularında yaz aylarında staj imkânı sağlanmaktadır.

1965 yılı içinde yeniden Düzenleme komisyonu ile Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumunun müptereken düzenledikleri İş Değerlendirme semineri ne beş işçi iştirak ettirilmiş beş yıllık kalkınma plânına göre hazırlanan program uya-

rinca da 37 kişi de lisan kurslarına tabi tutulmak üzere Avrupa ve Amerikaya gönderilmişlerdir(1).

Türkiye şeker sanayiinde eğitim konusunu sonuçlandırırken, özellikle bir noktaya daha temas etmek zaruridir. Öyle ki, Türkiye şeker sanayiinin iktisadi ve sosyal hayata çok yönlü olumlu etkileri ile, kırk yıllık mesii içinde kendine has bir endüstri kolu olarak temayüs etmiştir. Ancak bu sanayiın teknik ve pratik bilgileri ile yüklü, gerçek anlamda "şekerçi" yetiştirecek bir çirak okulu-nun açılması, yapılan eğitim çalışmalarının yanı sıra temenniye şayandır.

(1) T.Ş.F.A.Ş. Genel Kurul Raporları, Ankara 1962,1963,1964, 1965,1966.

**1962 Senesinde Sakıgöhr Şeker Fabrikasındaki İşçilerin
Eğitim Durumları**

<u>Tahsisler</u>	<u>Ulus Okulu</u>	<u>İlk Okul</u>	<u>Orta Okul</u>	<u>Sanat Okulu</u>	<u>Sanat Enstitüsü</u>	<u>Lise</u>	<u>Tekniker</u>	<u>Askeri Okul</u>	<u>Yekûn</u>
17	3	25	1	5	2			1	54
13	1	29	3	6	6				58
12	1	34	2	4	4				57
133	3	30	3	3	6	1			59
20	1	33		1	4				59
15	1	25	4	7	5	2			59
17	3	33	1	1	2				57
11	1	38	1	2	5				58
16	2	32	2	1	6		1		60
12	2	28	1	4					51
19	3	29		3	4			1	59
7	3	46	1	1	2				60
12	5	26	2	1	11	1			58
12		6							18
<u>196</u>	<u>29</u>	<u>414</u>	<u>21</u>	<u>39</u>	<u>61</u>	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>762</u>
125	103,7	154	103	105	108	10,3	10,3	10,3	

Yakın zamana kadar emek ve onun karşılığı olan ücret tamamen iktisadi açıdan ele alınıp, emeğin insan şahsiyetinin bir parçası olduğu düşünülmemiştir. İşçi emeğini satan (veya kuma ile işi teli kumisine göre kiraya veren) işveren de bunu bir bedel mukabilinde satın alan (veya kiralayan) kimse olarak mütalea edilmiştir. Memleketimizde de Mecelle tarafından: "ecir, nefesini kiraya veren kimse" olarak tarif edilmiştir(1).

Her ne kadar ücret iktisadi bakımdan asli istih-sal unsuru olan emeğin geliri ise de, günümüzde bu dar ta-rifin dışına çıkarak ücreti işçinin geçim vasıtası olarak mütalemek zarureti vardır. Nitekim ücret, artık arz ve ta-lep kanunlarına seyrine bırakılmamakta, cemiyetin refahı ile ilgili iktisadi ve sosyal bir konu olarak devletin mü-dahalesini gerektirmektedir(2).

Bu durumda ücret tespitinin ferdiyetçi ve liberal bir görüşle, serbest pazarlığa bırakılmadığı ve devlet ta-rafından çeşitli sınırların tespit edildiği görülmektedir. Ücretin belli bir seviyenin altına düşürülmemesi, tediye zamanı ve şekli, hesanlanması ve korunması gibi çeşitli sı-nırlar devlet eli ile çizilmiş bulunmaktadır.

Emeğin insan şahsiyetinin bir parçası olduğu, bu-gün iktisadi ve sosyal yönleri ile modern toplumların temel prensipleri arasında yer alması bulunmaktadır. Anayasamızın 40.maddesi: "Herkes dilediği alanda çalışma ve edleşme hür-riyetine sahiptir." şeklinde, 43.maddesinde ise, "Devlet ça-lışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal, iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur....." ve yine 45.maddesinde de "Devlet,

(1) SAYMER - EKONOMİ, sh, 131.

(2) TAMAS, sh, 324.

çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli, adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır" hükümleri ile sosyal adalet ilkelerine uygun, temel prensipleri vas etmiş bulunmaktadır.

Bu sınırlar içinde, işçi ile işveren arasındaki münasebet iş akdi ile meydana geldiğinden, bu akdin işçiye sağladığı hak ve işverene yüklediği başlıca borç ücrettir. 3008 sayılı İş Kanunu Ücreti tarif etmemiş ise de koyduğu hükümlerden böyle bir netice çıkarılabilmektedir. Yeni İş Kanunu tasarısında ise ücret tarif edilmekte, 3008 sayılı İş Kanunundaki görüş benimsenmektedir. Kısacası, bu tasarrufların 25.maddesine göre ücret: "Bir kimseye bir iş karşılığında.... sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar.....Bir iş yerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez". şeklinde tarif edilmektedir.

Sosyal mevzuat içinde daha şumüllü bir tarif, 109 sayılı ve 24.10.1960 tarihli kanunla onaylanan 95 sayılı "Ücretlerin Korunması Hakkında Milletler arası Sözleşme" de yer almaktadır(1). Bu sözleşmenin 1.maddesi ücreti şöyle tarif etmektedir: "Bu sözleşme bakımından ücret tabiri yapılan ve yapılacak olan bir iş, yahut görülen ve görülecek olan bir hizmet için yazılı veya sözlü bir iş akdi gereğince, bir işveren tarafından bir işçiye, her ne nam altında ve hangi sebeple olursa olsun, ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabul olup karşılıklı anlaşma veya milli mevzuatla tespit edilen bedel veya kararla ifade eder".

(1) DÜŞÜN, 4.Tartip, Cilt I, Sh, 397. (RG:28.10.1960, sayı 10641)

Genel Ücret siyasetinin esaslarına tayin eden ve devletin müdahalesi olarak ortaya çıkan geçitli sosyal mevzuat içinde, Ücretin tahiyeti geniy şekilde tespit edilmiş bulunmaktadır. Ancak, Ücret siyasetinin genel sınırları ve kuralları içerisinde fakat, sagari sınırların üzerinde Ücret haddinin tespiti konusunda, zaman zaman tarafların mücadele ve çatışmaları görülmektedir. Bu bakımdan işçi ve işverenin veya bunların teşekküllerinin takip edeceği Ücret siyaseti önemli bir konu olmaktadır. Zira, Ücret işveren için önemli bir maliyet unsur, işçi içinde yegâne gelir kaynağıdır. İşveren masraflarına azaltıp, maliyeti düşürerek kârını azamiye çıkarmak istemekte, işçi de Ücretini arttırarak yaşam seviyesini ve güvenliğini yükseltmeye çalışmaktadır.

Emegin bedeli olan Ücreti tayin etmenin, cansız metaların fiyatını tayin etmek kadar basit olmaması, meseleyi daha da güçleştirmektedir. İşçiye belli miktarda Ücret tediye ederken, sırf yaptığı işi gösünde bulundurmamak lâzımdır. Her iş, işçide bedeni ve ruhi yorgunluk uyandırmaktadır. Bu yorgunluk ferdin şahsiyeti ile ilgili olduğu kadar, diğer istihsal vasıtalarının şekline de bağlı bulunmaktadır. Ücret,tespitinde, bu noktaya da göz önünde bulundurmak suretiyle, yapılan çalışmaya göre farklı Ücret tediyesi, bugün her yerde kabul edilmiş prensiplerdendir(1).

Ücret haddinin tayininde menfaat ayrılığı sonucu, işçi ile işveren arasında belli güç problemlerin doğması, takip edilecek siyasetin önemli bir meselesi olarak ortaya çıkmaktadır. Öncede belirtildiği gibi, çatışmaya kadar varan bu ihtilafların halli konusunda ve sağlam bir Ücret si-

(1) Alfred ISAAC:İşletme İktisadı(Ter.Ali ÖZKEM),İstanbul 1946. Cilt II. Sh,23.

yasati tespitinde, iki taraf arasında işbirliği şeklinde beklenen, müşterek noktaların bulunması da mümkündür. Ancak her iki tarafında fikrini açıkça ortaya koyarak, takip edilecek siyasetin iktisadi ve sosyal meselelerini bir arada mütalea etmeleri gerekmektedir. Zamanımızda taraflar bu konuyu eskiye nazaran daha objektif müzakere ve mütala edebilmektedirler(1). Gerek işçi, gerek işveren bakımından menfaatların belli bir noktada telif edilmesi yolunda prodüktivite önemli bir unsur olarak kabul edilebilir. Diğer istihsal vasıtaları ile birlikte, işletmenin beğeri unsuruna da aynı derecede önem vermek, artan prodüktivite ile birlikte, işçinin de prodüktivitesini sağlayacak şekilde ücretlerin yükseltilmesi lâzımdır. Artan prodüktivite ile birlikte, fiatların düşmesi sürüm artışı temin edecektir. Böylelikle, ücretlerin iktisadi gelişimi sağlayacak şekilde düzenlenmesi, sosyal adaleti temin ederek iktisadi ve sosyal gayelerle birleştirilmiş olacaktır(2).

Kalkınma plânı ilkelerine göre de takip edilecek ücret siyasetinde prodüktivite artışı öngörülmekte, ücretlerin bu esasa göre düzenlenmesi kabul edilmiş bulunmaktadır(3).

Tespit edilecek ücret siyasetinden beklenen düzenli bir sosyal gayeyi sağlayabilmek için, her zaman sabit olmakla beraber şu hususlar da önemle dikkate alınmalıdır:

(1) KESKİNOĞLU, sh,173.

(2) Sabahattin ZALM; Türkiye Mensucat Sanayiinde Ücretler. Sosyal Siyaset Konferansları, 8.Kitap, İstanbul, sh,26-27.

(3) PLAN, sh,173.

1) Ödenen mablag normal bir hayat standardını saglamaya el-verigligi olmalidir, 2) Ödemeler adil ölçülerden ayrilmamalıdır, 3) Ödemeler zamanında yapılmalıdır(1).

II. Şeker Sanayinde Ücret Siyaseti:

Türkiye şeker sanayinde ücret meselelerinin çeşitli yönleri ile tetkikine geçmeden önce, bu iş kolunda takip edilen ücret siyasetinin mahiyetini incelemek gerekmektedir.

Ücretin işçi için geçim vasıtası, işveren için de maliyet unsuru olması, bu iki zümre arasında derin menfaat ayrılığı yaratmaktadır. Bu menfaat ayrılığının muayyen bir noktada birleştirilerek, memleket çıkarlarına uygun, olumlu bir ücret siyasetinin tespiti işletmeler için çok önemli bir konudur.

Rasyonel bir ücret siyaseti tesbit etmek, ücret hadlerinin iktisadi ve sosyal mülahazalara göre ayarlanmasıdır(2). Sosyal mülahazalarla ücretlerin devlet tarafından ayarlanması şeker sanayinde uzun seneler işçinin geçim seviyesini tayinde temel bir norm teşkil etmiştir. Ancak, Türkiye'de hemen bütün işletmelerde olduğu gibi, şeker sanayinde de de iktisadi mülahazalar dikkate alınarak, rasyonel bir ücret siyasetinin takip edilmediği görülmektedir. Meselenin bu yönü ile tetkikinde, işletmenin produktivite ve rantablite

(1) Lawid W.BELCHER:Wage and Salary Administiration, Second edition.London 1965,sh,81-85.

(2) ZAM:İstanbul...,sh,157.

hesaplamaları ile sağlam bir istihdam politikasının önemi büyüktür. Şeker sanayiinde istihsal ve istihdam arasında verimlilik esas alınarak, istikrar sağlayacak belirli bir oranın kurulamaması ve ücretlerin rasyonel esaslara göre ayarlanamaması ile, 1964 yılına kadar uzanan devre içinde takip edilen ücret siyasetinin olumlu sonuç verdiği söylenemez(1). Nitekim, 1962 yılında işçi saati başına düşen ortalama ücretin bir önceki yıla nazaran %9,8 oranında artış kaydetmesine rağmen, işçi saati başına düşen istihsalın ise ancak %3,4 oranında bir artış göstermesi, istihsal, istihdam ve ücretler arasındaki düzensizliğini açık bir şekilde vermektedir(2).

Her ne surette olursa olsun, işçi sayısında istikrar sağlayacak tedbirlerle, kampanya için ve dışı, direkt ve indirekt işçi adetlerinin normlaştırılması, normal kampanya ölçülerine göre işçi ücretleri ile, iş saati başına elde edilen istihsal miktarları arasında produktivite ile ilgili bir oran kurulması(3) ve ayrıca, takip edilecek ücret politikasının temelini teşkil edecek ücret sistemine geçilmesi zarureti, şeker sanayii bünyesinde kendini göstermekte idi.

Şeker sanayiinde ücret siyasetine yeni bir vaka vermek teebbüsleri 1964 yılından itibaren açık şekilde görülmektedir. Bu devrede ücret siyasetine yürürlüğe konu-

(1) Şeker sanayiinde istihdam seviyesi ve işçünün istikrarsızlığı hakkında II.Bölümde geniş olarak bilgi verilmiştir.

(2) T.C.Yüksek Murakabe Heyeti Raporu, 1965, sh, 55.

(3) Bu konuda daha fazla bilgi için bkz. T.C. yüksek murakabe heyeti raporları ve "T.C. iktisadi teebbüslerine ait raporların, T.C. M. A. Ş. bölümleri.

Önem ve ağırlıklarına göre sınıflandırılarak Ücretler de bu esaslar dahilinde kademelendirilmiştir(1). Böylece her işçi ücretini işindeki yeterlilik derecesine göre alacak, verimi, işçinin terfiinde, kademden daha fazla ve önce etkili olacaktır. Toplu iş sözleşmesi ile uygulanan bu sistem ve prensiplerin, işçilere daha müreffeh yaşama imkânı sağlayacağı ve onları işlerine daha büyük titizlikle çalışmaya sevk edeceği, daha üretkif hale getireceği kabul edilmiş bulunmaktadır(2).

Bu suretle, özellikle iş değerlendirme sisteminin şeker sanayiini (adama iş) prensibinden (işe adam) prensibine götürmesi ile işveren yönünden üretkif esaslara uygun olumlu bir ücret siyasetine atılan ilk ciddi adım olarak kabul edilebilir.

Şeker sanayiinde, bu merhaledeki ücret siyasetinin nazari esasları ideal ölçülerdedir. Ancak, bu esasların uygulamada ne derece başarılı olduğunun tetkiki zarureti vardır.

Yapılan incelemeler, bu devrede de ücret haddi artışıların üretkivite artış oranının çok üstünde bulunduğunu göstermektedir. Toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasından önce, işveren tarafından yapılan ücret zamlarının, üretkivite artışı ile aynı oranda bulunmadığı gibi, bu devrede de ücretlerdeki artış devam etmiştir. Türkiye şeker fabrikaları işçilerine uygulanan ilk toplu iş sözleşmesi ile 10 lira olan en düşük ücret haddi 16 liraya, çıkarılmış, en düşük ücret seviyesinde %30-60 arası bir artış meydana gelmiş bulunmaktadır. Bu ücret artışlarına mukabil, istihsal

(1) Bu konu, ileride geniş şekilde incelenecektir.

(2) T.İ.F.A.Ş. 30.Genel Kurul Raporu, 1965.Şh, 75.



prodüktivitesindeki sabit durum dikkati çekmektedir. Bu hal, gerek kalkınma planı hedeflerinden, gerekse toplu iş sözleşmeleri ile tespit edilen prodüktiviteye müteallik ücret prensibinden inhiraf şeklinde görülmektedir.

Türkiye şeker sanayiinde 1960-1965 yılları Arasında İstihsal prodüktivitesi Tablo:VII de gösterilmiştir(1):

<u>Yıllar</u>	<u>Prodüktivite</u>
1960	11,76
1961	11,99
1962	11,22
1963	10,61
1964	12,23
1965	12,39

Gerçekte bu uygulamanın, iş değeri^{ndir} değerlendirilmesi metoduyla, uzun devrede rasyonel esaslarla prodüktiviteyi sağlamaya hedef aldığı söylenebilir. Her ne kadar iş değeri^{ndir} değerlendirilmesi ve prodüktivite esaslarının olumlu sonuç sağlayacağı inkâr edilemezse de, bunun tahakkukunda kampanya içi ve dışı işçi sayısının azaltılarak normlaştırılması bugün içinde bir zaruret olarak görülmektedir.

§ 2. ÇEKER SANAYİNDE UYGULANAN ÜCRET SİSTEMİ

1. Zaman Gere Ücret Sistemi

1. Mahiyeti

Verimliliğin arttırılması gayesi ile tatbik edilen ücret sistemlerinin, her sanayi branşının hususiyetine, tatbik edildiği işletmenin bünyesine, teknik rasyona-

(1) T.C.Yüksek Murakabe Heyetinin,T.Ş.F.A.Ş.ne ait raporlar.

lüzasyon şartlarına, mahalli ve geleneksel, âdet ve göreneklere, işçilerin kültür şartlarına, vasıf ve ehliyet derecelerine vesair çeşitli faktörlere tabi olarak, çeşitli gelişmeler arzettiğinin bilinmektedir(1).

Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. ne bağlı oniki ve Özel A.Ş. lere bağlı beş şeker fabrikasının hepsinde zamana göre ücret sistemi uygulanmaktadır. İşçi terfiinde tikanıklık yaratmayan ve kolay hesaplanabilen zamana göre ücret esası, işletmelerde en çok uygulanan ve en eski olan sistemlerden biridir.

Zamana göre ücret: "sâyan bedelini muayyen bir zaman birimine göre hesaplamak suretiyle verilen ücrettir(2)". Hesaplamaya esas teşkil eden zaman Ünitesi de saat, gün, hafta veya ay olabilmektedir. Bu sistemde işçinin az veya çok çalışması, hafta hiç çalışmadan muayyen bir süreyi işinin başında geçirmesi ile de Ücrete hak kazanmaktadır. Hatta, çalışma müddetlerinde kanuni bir indirim yapılsa bile, işçi yine aynı ücretini alır. Nitekim, İş Kanununun muaddel 53. maddesine göre "her türlü işlerde uygulanmakta olan günlük ve haftalık çalışma sürelerinin kanunen daha aşağı hadlere indirilmesi keyfiyeti işçi ücretlerinin eksiltilmesine sebep tutulamaz". Zira zamana göre ücret götürü bir mahiyet taşımaktadır. Ancak mücbir sebep dolayısıyla işçi çalışamaz bir hale gelirse ve bu müddet bir haftadan fazla devam ederse, akit fesh edilmekmekte ve işçiye bu müddet için yarım ücret verilmektedir. (İş K. Md. 15/3, 16/3) (3).

-
- (1) Alfred ISAAC, Ücret Sistemleri, İktisai Siyaset Konferansları, İkinci Kitap. Sh, 49.
 (2) ISAAC, İşletme..., II. Cilt. Sh, 24.
 (3) SAYMEN, sh, 492-493.

Görüldüğü ki, zaman esasına göre tespit edilen Ücret sisteminde işçiyi fazla çalışmaya teşvik eden bir unsur bulunmamakta, işçinin saat başına veya diğer zaman Uniteleri başına isabet eden kazancı aynı seviyeyi muhafaza ederek devam etmektedir. Aynı zamanda, istihsal maliyeti içindeki işçilik masrafları çalışılan süre ile uygun olarak azalıp çoğalmakta ve zaman ücretinde işçi, verimin artmasına karşı ilgi duymamaktadır(1).

Şeker sanayiinin işletme niteliği, zamana göre Ücret sisteminin uygulanmasını bir zaruret olarak gerektirmektedir. Zamana göre Ücret sistemini tatbika zorlayan sebepler şöyle sıralanabilir:

- a-İstihsal grup çalışması ile tahakkuk etmesi,
- b-İstihsal hacmi ve istihsal faaliyetinin geniş ölçüde işçinin kontrolü dışında bulunması,
- c-İstihsal edilen toplam mamulün (şekerin), işçilerin say ve gayretinden, ferdan hasıl olan miktarının ölçülme imkânı bulunamaması,
- d-İstihdamın düzgün olmayan bir seyir takip etmesi,
- e) Şeker sanayiinin otomasyona kayması(2).

2.Hesaplama Tarzı.

Şeker sanayiinde işçiye ödenmekte olan Ücretin hesap tarzı, zaman esasına göre düzenlenmiş, birim olarak da(gün) alınmıştır. Normal Ücretin gündelik olarak miktarı,

(1) KESKİNOĞLU, Sh, 181 vd.

(2) Ücret sistemleri hakkında fazla bilgi için bkz, KESKİNOĞLU sh, 173-223. ZALM, İstanbul..., Sh, 165-195. A. ISAAC, İşletme... Cilt. II. Sh, 24-91. A. ISAAC, İçtimai..., 2. Kitap, Sh, 34. SAYMEN, Sh, 492-500. Lloyd G. REYNOLDS, sh, 562-572.

terfi tarzı ve hesaplama müteallik diğer hususlar, işletme iş yönetmelikleri ile tespit edilirken(1), bu hususlar 1964 yılından itibaren yapılan toplu iş sözleşmeleri içinde permatif ve emredici hükük kaideleri şeklinde yer almış bulunmaktadır(2).

Normal gündelik çalışmanın karşılığı olan ücretin hesaplanması kadar, işçiye fazla çalışma karşılığı ödenecek ücretin hesap tarzı da önemlidir. Şeker sanayiinde normal çalışma süresi 8 saat olup, normal ücret de bu süre üzerinden ödenmektedir(3). Fakat bazı hallerde, her işletmede olduğu gibi şeker sanayiinde de işçi fazla çalışmaya tabi tutulmaktadır. Bu halde işçinin fazla çalışmasına karşılık, mevzuat dairesinde zamlı ücret ödenmektedir. Hemen ilâve etmek gerekirken, müebir sebep dışında fazla çalışma günde 3 saat, yılda 90 günden fazla olamaz(İş K.Md.37)(4).

-
- (1) Şeker sanayiinde gündelik normal ücretin en düşük seviyesi 10 TL olarak tespit edilmiş, onbeş kademede 50 TL. ye yükselen terfi sistemi kabul edilmiştir.
 - (2) 1964 yılından itibaren, birinci toplu iş sözleşmesi ile gündelik ücretlerin en düşük seviyesi 16 TL. ye çıkarılmış, 16 TL. ile 50 TL. arasında 15 kademelik bir terfi esası öngörülmüş, 1966 sözleşmesi ile de tavan ücret 55 TL. ye çıkarılarak, terfi süresinde değişiklik yapılmıştır. bkz. Sözleşme 1966.
 - (3) Bakım ve tamirat devresinde normal çalışma süresi 8 saatin altında olup, bu hususördüncü bölümde geniş olarak incelenmiştir.
 - (4) Fazla mesai ücretine hak kazandıran çalışma, günlük normal çalışmanın üzerindeki çalışmadır. Haftalık çalışmaya ilâve günlük çalışma değildir. Bu itibarla, hafta tatilinde yapılan çalışma, gayri kanuni bir çalışmadır ve bu sebeple manzım mesai ücretine değil, hatta akdi olarak hiç bir ücrette hak bahsetmez. Ancak, işverenden haksız iktisap kaidelerine göre emsal ücret (ecr-i misil) talep olunabilir. Nitekim ilgili mevzuatta da fazla günlerde çalışma değil, fakat fazla saatlerde çalışma denilmektedir.

./.

Fazla çalışma saatleri için ödenecek ücret hakkında Fazla Saatlerde Çalışma Nizamnamesinin 7. maddesi, "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalış-
ma ücretinin saat başına düğün miktarının 25 den, 50 ye
kadar yükseltilmek suretiyle ödenir. Bu nispetin tayininde
işverenle işçiler serbestçe anlaşırlar(1)" demektedir.

Aynı nizamname, ağır ve tehlikeli işler, munzam
gece işleri, tatil günlerinde kapanmak mecburiyetinde olup,
işinle çalışan iş yerlerinde ödenecek fazla mesai ücretinin
50 den aşağı olamayacağını da belirtmektedir. Şeker izhar
ve imalının ağır ve tehlikeli işlerden sayılması(2), şeker
sanayiinde yapılan fazla çalışmaya ait munzam ücretin, hiç
bir ihtilaf ve pazarlığa meydan vermeden 50 zamlı ödenece-
ğini göstermektedir. Nitekim bu husus toplu iş sözleşmele-
rinde, "Fazla mesai ücretleri İş Kanunu ve Fazla Saatlerde
Çalışma Nizamnamesi esasları dahilinde ödenir(3)" şeklinde
bir hükme bağlanmakla yetiştirilmiştir.

Önemle belirtmek gerekirken, T.E.M.M., mevzuatın tama-
men aksi istikametinde ve çalışma yaratan, 11.11.1953
tarihli ve 255 sayılı, "Kahında başkaca sarahat bulunan
ahval müstesna olmak üzere, haftada 48 saatlik normal me-
sainin dışındaki hukuki ve fiili her türlü mesai, fazla
mesaidden olup..." şeklindeki tefsir kararı ile (R.G.20.11.
1953, Sayı, 8562) işçinin kanuni olmayan çalışmasının da
fazla ücrete hak bahşedeceğini kabul etmiş, tatbikatta
bu yönde yürütülmektedir. Bu kararın, ilgili kanun ve
nizamnamelerin olumlu sosyal politik amaçlarını çiğnedi-
ği meydandadır. Bkz., SAYMEN, Sh, 494, 495, 298, 299.

- (1) İş Kanununun 37.maddesinin 1.fikrasına müsteniden Bakanlar
Kurulunun 27.10.1939 tarihli ve 2/12245 sayılı Kararna-
mesi ile kabul olunan nizamname.bkz., Ferit H.SAYMEN, Sis-
tematik Türk İş Hukuku Kevzuatı Cilt.II.sh,178-179.
- (2) Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü bkz., SAYMEN, Sistemantik
Sıra No.68, sh, 338.
- (3) Sözleşme, 1964, Madde 30, 1966, md.29.

Şeker sanayinde, tatilde çalıştırılan işçi için ödenen ücretler değişik ve çok ayrıntılı bir mahiyette uygulanmaktadır. Haftanın altı günü çalıştırılan işçi, yedinci günde çalıştırıldığı takdirde normal yevmiyesi ödenmekte, buna mukabil hafta tatilleri biriktirilerek, izin verilmektedir. Bu uygulama kanaatimizce yanlıştır. Evvelâ haftada altı gün (48 saat) çalıştırılan işçinin yedinci gün dinlendirilmesi mecburi bulunmakta ise de T.B.M.M.nin, ".....haftada 48 saatlik normal mesainin dışındaki hukuki ve fiili her türlü mesai fazla mesaiden olup, işçiyede bu sebeple fazla ücret ödenmesi icap eder" şeklinde tefsir kararı ile(1), haftanın yedinci günü yapılan çalışmanın fazla mesaiden sayılacağı kabul edilmiştir. Buna göre işçinin 48 saatin üzerindeki, hafta tatili çalışmasının karşılığı olan ücret \$150 zamlı, ikibuçuk yevmiye olarak ödenecektir. Bu suretle, hafta tatilinde çalışan işçinin yedinci güne ait ücretinin (iki buçuk yevmiye) terkiibini; normal ücret (bir günlük çalışması karşılığı), tatil ücreti (çalışmadan alması gereken yevmiye) ve yedinci güne ait çalışmasının \$50 fazlası (bir günlük münzam mesai ücreti) teşkil edecektir. Hafta tatiline gelinece; işçinin hafta tatilinin biriktirilerek, bir ay sonra veya muayyen bir devre sonra toptan verilmesi bahis konusu olamayacağı gibi, işçiye ikibuçuk yevmiye ödenmesi halinde hafta tatili yapma hakkı kaldırılacaktır.

Bayram tatillerinde daimî işçilerin çalışması halinde, bu çalışma kampanya devresine rastladığında ücretleri \$100 zamlı, bakım ve tamir devresinde ise \$150 zamlı ödeneceği bildirilmiştir(2). Kampanyada, işçilerin tamamının bay-

(1) RG:20.11.1953, sayı, 8562.

(2) SÜZLEŞME,, 1966, #d.31.

ran tatillerinde çalıştırılmasına mukabil, bakım devrelerinde çok az sayıda işçi (santralcı, aşçı, garson,..) bayram tatilinden istisna edilmektedir. Bu mecburi tefrik sonucu meydana gelen mahrumiyeti telâfi edebilme amacı ile böyle farklı bir tespit yoluna gidildiği ilgililerce ileri sürülmektedir.

II. İş ve Sanayide

İş Değerlendirmesi:

1. İş Değerlendirmesinin Anlam ve Önemi.

İş değerlendirme, ücret sistemlerinin işletmeler içinde rasgelel esaslara göre uygulanmasını sağlayan bir metod olarak kabul edilmektedir.

Kâr veya topluma fayda sağlamak prensiplerinden hangisi benimsenirse benimsensin, mesele (the right man, in the right place) kaidesine uymaktan ibarettir. Bu kaide işletmeleri (adama iş) anlayışından (işe adam) prensibine götürmektedir. Buna göre, çalışandan önce çalışmanın bir takım mesnetlere ve ölçülere oturtulması lazımdır ki, bu durum işletmeleri iş değerlendirmesine zorlamaktadır(1).

İş değerlendirme, "İşletmede bir tek işin, diğer işlerle ilgili olarak değerinin tayini faaliyetinin tanınması(2)" şeklinde tarif edilebilir. İş değerlendirme maaş ve ücret tespitinde kullanılan bir teknik olup, çeşitli işlerin birbirine oranla relatif değerlerini tayin etmektedir. Değerlendirmede, iş analizleri önem taşımakta, bunun için de işi meydana getiren ve ücret tespiti bakımından önemli olan faktörler incelenmektedir. Bu suretle, objektif bir

(1) Melih KOÇER, İş Değerlendirmesinin anlam ve Önemi, İşveren Cilt, II. Sayı 5, sh, 4.

(2) Robert D. GRAY, Systematic Wage Administration in the Southern California Aircraft Industry, Newyork 1943. Sh, 89.



şekilde işi yapmak için gerekli maharet ve taşıdıkları sorumluluk derecesine göre işler yukarıdan aşağıya sıralanmaktadır(1). Bu suretle iş değerlendirme, işçiyi değil, işi istihdaf eden bir metoddur ve bu sebeple işletmenin ihtiyacı olan objektifite niteliğine sahip olduğu görülmektedir.

İş değerlendirme programının uygulanması bir çok değişik ve ayrıntılı metod ve tekniğin icrası ile de ilgili bulunmaktadır. Bütün faaliyet ve organizasyon bir planda tespit edilerek, uygulamaya yön verilmesi, yerine getirilmesi gereken fonksiyonların kimin ve nasıl yürütüleceğinin, dikkatli bir plânlama ile tayin edilmesi zaruri bulunmaktadır(2).

İş değerlendirme oldukça yeni bir metoddur. Yirminci yüzyılın ilk yarısında, ilmi sevk ve idare hareketinin sonucu olarak ortaya atılmıştır(3).

-
- (1) CISLETT, İş Değerlendirme, İşveren, Cilt IV. Sayı 1, Sh. 7.
 - (2) E. LANHAM, Job Evaluation, Newyork 1955, Sh. 13.
 - (3) İş değerlendirme ile ilgili çalışmaların başlangıcı, ilk defa 1881 de Midvale Steel Companyde, Fredrick W. Taylor tarafından geliştirilen zaman ve hareket etüdleridir. Bundan maksat, istihsal için standart bir zaman tayin etmektir. İş değeri ve sınıflandırılmasına yardımcı olacak, iş hizmetleri üzerindeki en eski çalışmalardan ilki, 1909 yılında E.O. Griffenhagen tarafından Çikagoda belediye hizmetleri içinde, 1914 yılında Harry A. Holf tarafından banka ve sigorta şirketlerinde uygulamalar ile geliştirilmiştir. Bu tarihi seyir içinde iş değerlendirme ve adil ücret konusuna ciddi şekilde önem, I. Dünya Harbi sırasında verilmiş, II. Dünya Harbi sırasında ve takip eden yıllarda da yaygın bir hal almıştır. Bu devrede Thomas A. Edison Şirketinin işgücü münasebetleri yöneticisi şöyle söylemiştir: "Hiç bir işletme, iş değerlendirme olmaksızın, modern çalışma münasebetleri programlarını meydana getiremez. İş değerlendirme, idare ve



Türkiyede de iş değerlendirmesi hem özel, hem de resmi sektör gittikçe artan ölçüde kullanılmaktadır. İlk olarak 1950 yılında bu yolda harekete geçilmiş olup, son yıllarda bu hareketin hızlandığı görülmektedir. Bu gün gerek hükümetler, gerekse işçi teşekkülleri(1) ve işverenler, iş değerlendirmesi ile ilgilennmelerinin temel sebebi, eşit işe eşit ücret prensibinin sık sık ortaya atılması ve bunun tahakkukunda başlıca faktörün iş değerlendirmesi olmasıdır(2). Nitekim, 440 sayılı "İktisadi Devlet Teşekkülleri ile Müesseseleri ve İştirakleri Hakkında Kanun(3)"da öngörülen, işletmelerin verimlilik ve karlılığı ile ilgili amaçların tahakkuku konusunda teşekkül ettirilen "Yeniden Düzenleme Komisyonu", iş değerlendirmesi ile ilgili olumlu bir faaliyete de geçmiş bulunmaktadır. İlk olarak bu komisyona bağlı, iktisadi devlet teşekküllerinin ilgili uzmanlarından kurulu "İş Değerlendirme Hazırlık Komitesi" kurulmuştur. Bu teşekkül, işçi ücret rejimleri ve iş değerlendirme programlarını incelemekte olup, iş değerlendirmesini uygulayacak veya uygulamakta olan işletmelere rehberlik ve müşavirlik etmekle görevli bulunmaktadır.

geçen on yılda kalkındırılan işgücü için çok önemli varlıklardan birini teşkil etmektedir." Bu konuda fazla bilgi için bkz, E.LENHAM, Job Evaluation, sh.6. Jayl OFIS-Richard H.LEUKART, Job Evaluation, A.Basic Sound Wage Administiration, 1965, New Jersey. Sh,3-10 CHISLET, Sh,7.

- (1) İş değerlendirmesinde, işçi teşekküllerinin rolü hakkında bkz, LENHAM: Teşkilatlanmış işgücünün iş değerlendirmeindeki rolü, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, 1966 Eskişehir, sayı 2, sh,106-120. Tercüme, İnal Cem AŞKUN.
- (2) CHISLET, sh,7.
- (3) DÜSTUR, 5.Tertip, Cilt III, sh,1827.

10 iş grubunun 1964 ve 1966 sözleşmeleri ile tespit edilen ücret kademeleri mukayeseli olarak şöyledir:

GRUPLAR

I.Grup	II.Grup	III.Gr.	IV.Gr.	V.Gr.	VI.Gr.	VII.Gr.	VIII.Gr.	IX.Gr.	X.Gr.
64	66	64	66	64	66	64	66	64	66
16	16								
18	18	18							
20	20	20	20						
	22	22	22	22					
		24	24	24	24				
			27	27	27	27			
				30	30	30	30		
					33	33	33	33	
						36	36	36	36
							40	40	40
								45	45
									45
									50
									50
									55

(Her gruba dahil olan işlerin nevi hakkında bkz, SÖZLEŞME, 1964, sh, 32-36; SÖZLEŞME, 1966 sh, 41-47.)

işlere değişik değerler verilerek değerlendirilmiş, böylelikle işit işe işit ücreti rasyonel temellere oturtması beklenen iş değerlendirilmesinin ilmi esaslarından bariz bir inhiraf şeklinde teselli etmiştir(1). 1966 da yapılan ikinci devre toplu iş sözleşmesinde bu bariz yanlışlığın tasvihi eihetine gidildiği müşahade edilmektedir. Yeni sözleşmede daimi işçilerle, daimi hizmetli işçiler iş nite-liklerine göre aynı gruplarda toplanarak, tüm değerlendirilmenin tek bir pyânla tahakkukuna çalışılmıştır.

§ 3. ÇEKER SANAYİNDE ÜCRETLERİN BÜNYESİ

I. Ücret Haddi ve Genel Olarak İşgücü İçinde Dağılımı

Çeker sanayinde ücretlerin bünye itibariyle tetkikine, ücretlerin işletme içinde dağılışı şekli ile bağlanmak gerekmektedir.

İşçi yönünden iş seçmede, işin net cazibesini değerlendirme bakımından en çok önem taşıyan hususun "ücret haddi" olması(2), çeker sanayii bünyesinde ücretlerin dağılışı şeklinin tetkikinde, önce çıplak ücretin esas alınması zarureti doğurmaktadır. 1964 yılına kadar çeker sana-

-
- (1) 1964 deki toplu iş sözleşmesinde, iş gruplarına göre daimi işçiler için sinema operatörlüğü I.grupta yer almakta, aynı iş daimi hizmetliler için III.grupta yer almış bulunmaktadır. Aynı işin I.grupta değerlendirilmesi ile ücret sınırı (16-20)lira, III.grupta ücret sınırı (18-22) lira olarak gösterilmesi bir misal teşkil etmektedir.
- (2) Ücret haddi, belirli bir zaman içinde, belirli istihsal birimi başına tediye edilen ücreti gösterir. Fazla bilgi için bkz, ZAM, Cümle Cümle..., Şh, 96.

yiinde muvakkat işçilerin ücret haddi 10 Tl.ı olarak, daimi işçilerin de, 10 Tl.ile 50 Tl.arasında 15 kademede tespit edildiği görülmektedir. Ancak, 1964 senesinden itibaren uygulanan toplu iş sözleşmesi ile, daimi işçilerin en düşük ücret haddi 10 Tl.den 16 Tl.ye çıkarılarak, iş değerlendirmesi ile 10 grup içinde sınırlandırılmıştır(1). Böylelikle, 17 şeker fabrikasında 16 Tl.nın altında ücret alan 1285 daimi işçinin ücret seviyesi 16 Tl.ye çıkarılmıştırki, bu miktar şeker sanayiindeki işçilerin Üçte biri seviyesindedir.

1966 da uygulanan ikinci toplu iş sözleşmesi ile, taban ücret seviyesinde değişiklik olmaması, tavan ücret haddi 55 Tl.sına çıkarılarak, işçilerin bulundukları kademelerdeki ücretlerine ortalama 11,10 oranında zam yapılmıştır.

(1) 1964 de yapılan toplu iş sözleşmesi ile, eski ücret haddi ve yeni şekli mukayeseli olarak şöyle gösterilebilir:

Eski Ücret Haddi(Tl)	1964 sözleşmesi ile tespit edilen Ücret Haddi(Tl)									
10	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
11	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
12	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
14	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
16	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
18	20	22	22	22	22	22	22	22	22	22
20		22	24	24	24	24	24	24	24	24
22			24	27	27	27	27	27	27	27
24				27	30	30	30	30	30	30
27					30	33	33	33	33	33
30						33	36	36	36	36
33							36	40	40	40
36								40	45	45
40									45	50
45										50

1966 da uygulanan ikinci toplu iş sözleşmesi ile, işçi ücretlerine yapılan zam miktarı ve Eski Ücretlere göre oranı Tablo VIII de gösterilmiştir(1):

<u>Eski Ücretler</u>	<u>Zam Miktarı</u>	<u>Yeni Ücretler</u>	<u>Zam Oranı</u>
14	2	16	% 14,28
16	2	18	% 12,50
18	2	20	% 11,11
20	2	22	% 10,00
22	2	24	% 9,09
24	3	27	% 12,50
27	3	30	% 11,11
30	3	33	% 10,00
33	3	36	% 9,09
36	4	40	% 11,11
40	5	45	% 12,50
45	5	50	% 11,11
50	5	55	% 10,00

Yukarıdaki tabloda gösterildiği gibi işçilere ve hizmetlilere yapılan zam sonucu ücret kademelerinde birer derece tavana doğru kayma olmuş, sadece daimi işçi ve hizmetlilere yapılan zam, T.Ş.F.A.Şirketi bünyesinde 4.793.760 Tl.lık ücret masrafı artışı meydana getirmiştir. Bu miktar, uzun süreli muvakkat işçilere, kampanya işçileri ve park-bahçe işçilerine yapılan zam ve sosyal yardım artışı ile birlikte 13.347.195 Tl.ya baliğ olmaktadır(2).

(1) T.Ş.F.A.Ş. den alınan Özel İstatistikler.

(2) T.Ş.F.A.Ş. den alınan Özel İstatistikler.

Buraya kadar olan incelemeleriniz, şeker sanayi-
inde devamlı Ücret artışının müşahade edilmesini mümkün kıl-
maktadır. Ücret artışları derhal istihsal maliyetine intikal
etmekte, ancak şeker satış fiyatının Hükümet tarafından tes-
piti ile bu farkın fiyatlara inikasına imkânsızlaştırmaktadır.
Bu durum, T.Ş.F.A.Ş. ni rasyonel çalışma imkanlarına ulaş-
mada halli güç problemlerle karşı karşıya bırakmaktadır. Ni-
tekim, konunun önemini dikkate alan şeker sanayii yetkili-
lerinin, istihdamı tedricen daraltıp, fabrikaların kapasite-
lerini genişleterek, maliyeti düşürme imkânı aradıkları
ilgiliiler tarafından belirtilmektedir(1).

1963-1966 yılları arasında, Daimi ve Muvakkat
İşçilerle, Daimi Hizmetlilerin Ortalama Ücret
Artış Seyri Table A. da gösterilmiştir(2):

Yıllar	Ücret Çeşidi	Daimi İşçi Ücret Ort.	Daimi Hizmetli Ücret Ortalama.çı	Muvakkat İş Ücret Ort.
1963	Brüt Ücret	19.13	13.15	9.57
1964	" "	22.76	16.98	-
1965	" "	23.51	17.52	11.72
1966	" "	27.66	20.20	12.78

II. Ş e k e r S a n a y i n d e İ ş ç i n i n Ü c r e t G e l i r i :

Ücret haddinin, işçi için ilk planda işin net
cazibesini değerlendirme bakımından önemli olduğunu belirt-
miştik. Ancak, işçi ailesinin geçimi ve işçinin gelir durumu

(1) Bu konudaki ilk çalışmalar için Hastamonu şeker fabrika-
sı plot ünitesi olarak seçilmiş, işçi sayısı 120 kişi ci-
varına düşürülerek, kapasitesini genişletme faaliyetle-
rine devam edilmektedir.

(2) T.Ş.F.A.Ş. Özel İstatistikleri ve Şeker-İş 1963-1965
Faaliyet Raporu, Ek:1.

bakımından önemli olan husus, "Ücret geliri"dir. Ücret gelirini, Ücret haddi ile beraber çeşitli faktörler etkilemekte, fazla çalışma ücreti, primler ve çeşitli sosyal yardımlar bunun içinde yer almaktadır. Bu bakımdan işçiye verilen ücret sadece bordroda yazılı miktardan ibaret olmayıp, onun geçim seviyesini etkileyen çeşitli eklentiler de dahil bulunmaktadır. Kısaca, giydirme, barındırma, beslenme, ısıtma, primler v.s. eklentiler ücret gelirinin birer unsurunu teşkil etmektedir.

Gerek aynı iş koluna dahil işletmeler, gerekse iş kolları arasında ücret mukayeselerinde sadece ücret haddini veri olarak kabul etmek, sıbhatlı bir sonuç sağlamaz(1).

Hakiki ücret hesap edilirken, saat veya gün ücretinden değil, fakat tam bir sonuca ulaşılabilmek için yıllık tutarı üzerinden bütün bu unsurları toplanarak icap etmektedir. Zira, ücret işçinin geçim vasıtasını teşkil ettiğinden çalışma süresinin azaltılması, ücretsiz izinlerin bazı hallerde uygulanması, ücretin altında sigorta ödeneği verilmesi gibi faktörler, günlük ve saatlik ücrette devamlı dalgalanmalar yaratmaktadır. Bunu gözlemek için yıllık ortalama ücret haddi ile eklentilerini esas almak icap etmektedir(2).

1. Ücretin Normal Eklentileri.

A-Fazla Çalışma

Şeker sanayiinde işin mahiyetine göre zaman zaman fazla çalışma yapılmakta, her fazla saat çalışma için 150 zamlı ücret ödenmektedir. Fazla çalışmanın işletmenin hangi bölümünde ve ne zaman yapılacağı belli olmadığından,

(1) Bu konuda fazla bilgi için bkz, ZALM, Günümüzün..., sh, 96. SAYMEN-EKONOMİ, sh, 132-133.

(2) SAYMEN-EKONOMİ, sh, 132.

daha geniş bir incelemeye girmeden, sadece ücret gelirini arttıran unsur olarak belirtmekle yetiniyoruz(1).

B- Sosyal Yardımlar.

İşletmelerde nakdi Ücrete ek olarak, işçiye çeşitli sosyal yardımlar yapılmakta, bunlar ücret haddi dışında işçinin refahını temine matuf ödemeler olarak gösterilmektedir. Yemek, içme, yakma, aydınlanma, barınma, yıkanma, giyinme ve taşıma gibi aynı yardımların yanında; çocuk zammı, evlenme, doğum, cenaze sağlık ve eğitim yardımı, mesken kredisi bu sosyal yardımlar içinde yer almaktadır. Sosyal yardımların şekli, iş akıtları ve iş yeri iç yönetmeliğinde gösterilebileceği gibi, toplu iş sözleşmelerinde de kararlaştırılabilmektedir(2).

İş Kanununun 19. ve Borçlar Kanununun 83.maddeleri ücretin tedavülü mecburi memleket parası ile ödenmesi şartını koyarak, aynı tediye (truck system) yasak etmiştir(3). Ancak bu ödemeler, ücretin kendisi değil, işçinin geçim seviyesine tesir eden eklentileridir. Bu suretle de bir aynı tediye sistemi bahis konusu olmamaktadır. Nitekim, İş Kanununun 27.maddesinin D fıkrası da, işçinin alacağı nakdi ücretten başka, aynı ödemelere cevap vererek, bunları ekonomi yasasının dışında bırakmış bulunmaktadır(4). Bu gibi tediye-

(1) Fazla çalışma ücretinin mahiyeti ve hesaplanması konusunda 74-78 sayılı kanunlarda geniş bilgi verilmiştir.

(2) SAYMEN-EKONOMİ, Sh, 152.

(3) İş Kanununun 19/1 maddesi: "İşçi ücreti....tedavülü mecburi para ile ödenir".

(4) İş Kanunun 29/D maddesi: "İşçinin alacağı ücretten başka yemesi, içmesi gibi zaruri ihtiyaçları veya yatışı dahi temin edilmek şartıyla yapılan iş akıtları bu maddenin şumulu dışındadır..." şeklinde hükmü ile, nakdi tediyein yanında, aynı eklentileri trampa yasası dışında tutmuştur. Ancak, airtf aynı veya büyük kısmı aynı, küçük kısmı nakdi olan ödemeler yasaklanmıştır.

ler, ancak nakdi ödeme esaslı olan bir akdin mütemmin veya fer'i olarak kabul edilmektedir(1).Nitekim, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 77/C maddesinde de "...aynı yardımlar sigorta primlerinin hesabına esas tutulacak ücretlerin aylık tutarının tespitinde nazara alınmaz" denilmektedir.

Sosyal yardımların gelişmesi, gerek Türkiyede, gerekse diğer memleketlerde, cemiyetin veya sanayiın bünyesine göre çeşitli zaruretlerin etkisi ile meydana gelmiştir. İktisadi dalgalanmalar sonucu, reel kıymeti düşen ücret karşısında, iktisadi ve sosyal mülahazalarla işçi ücretlerine kamu organlarının müdahale etme zorunluluğunu hissetmesi ve işçilerin hayat standardını yükseltmek, refahını artırmak endişesini duymasından, bu himayesi nitelikteki müdahaleler doğmuş bulunmaktadır(2).

Sosyal yardımların mahiyeti hakkında genel mülahazalardan sonra, şeker sanayiinde işçilere yapılan sosyal yardımların tetkikine geçebiliriz.

a) Çocuk Zammı.

Sosyal yardımlar içinde en belirli ve yaygın bulunanı "Çocuk zammı" adı altında yapılan nakdi bir ödemedir. Bazı memleketlerde "allocations familiales" olarak isimlendirilen aile yardımları, memleketimizde daha dar anlamda çocuk zammı olarak anılmaktadır(3).

W.Beveredge ve Metter'e göre böyle bir sosyal yardımın ekonomik, manevi, ahlaki, sosyal ve demografik fayda ve gayeleri bulunmaktadır.Zira,

aa- Produktiviteye göre meydana gelen ücret haddini,

(1) SAYMEN, sh, 505.

(2) ZAM, sh, 255.

(3) ZAM, İstanbul..., Sh, 263.

lar, bizzat sosyal yönden de mahzurlu görülmektedir(1).

Çocuk zammı, şeker sanayiinde daimi işçilerle daimi hizmetli işçilerin çocukları başına her ay 10 TL.az olarak ödenmektedir(2). Üzen saneler yönetmeliklerle tespit edilerek, ödenen çocuk zammı, 1964 den itibaren uygulanan toplu iş sözleşmelerinde yer almaya başlamış, yardım miktarında değişiklik olmamıştır(3).

b) İkramiye.

Önemli bir sosyal yardım çeşidi olan ikramiye, tespit edilmiş şekline göre aynen veya nakden olabilmektedir. Makin zamanı kadar ikramiyenin mahiyeti, işverenin iradesine bağlı ve şekli işveren tarafından tespit ve tanzim edilen bir ihsan olarak tecelli ediyordu. Bu gün, bazı sektörlerde sınırlı bir uygulama sahası içinde senede belirli miktarlarda nakdi ikramiye tevzii, kanuni bir mecburiyet olarak görülmektedir. Diğer ikramiye çeşitleri de toplu iş sözleşmeleri ile akdi bir mahiyet alma ve genelleşme yolundadır.

(1) AKKINOLU, sh.181, A. WALTER, Einführung in die Wirtschaftslehre der Unternehmung, 5. Aufl. Zürich, 1947, sh 78 den naklen.

(2) Şeker sanayiinde aşağıdaki hallerde çocuk zammı ödenmektedir:

a. Evlenen erkek ve kız çocuklara,

b. 19 yaşını dolduran erkek ve 25 yaşını dolduran kız çocuklara (erkek çocuklar 19 yaşını ikmal etse dahi, yüksek öğrenime devam etmek kaydı ile 25 yaşını ikmal edene kadar çocuk zammı alırlar)

c. Hakiki veya hükmî şahıslardan aylık veya gündelik alan çocuklara,

d. Parasız yatılı okutulan çocuklara,

e. Kendisine burs verilen çocuklara,

f. Her ne surette olursa olsun, tahsil masrafları deruhte edilen çocuklara.

(3) SÖZLEŞME 1964, Md.73. SÖZLEŞME 1966, Md.70.

6772 sayılı kanunla(1), iktisadi devlet teşekkülleri işçileri ile bunun dışında kalan bazı devlet kuruluşlarında senede muayyen miktarda ikramiye verilmesi öngörülmüş bulunmaktadır.

6772 sayılı Kanunun 1.maddesi:Ulami, mülhak ve hususi bütçeli dairelerle mütedavil sermayeli müesseseler, sermayesinin yarısından fazlası Devlete ait olan şirket ve kurumlarla belediyeler ve bunlara bağlı teşekküller, 3460 ve 3659 sayılı Kanunların gumulüne giren iktisadi Devlet Teşekkülleri ve diğer bileümle kurum, banka, ortaklık ve müesseselerinde müstahdem olanlardan İş Kanunu gumulüne giren veya girmeyen yerlerde çalışmakta olan ve İş Kanununun müddel birinci maddesindeki tarife göre işçi vasfında olan kimselere, ücret sistemlerine olursa olsun bir yıl için birer aylık istihkakları tutarında ilâve tediye yapılır"şeklinde hükmü ile kimleri ve hangi müesseseleri kapsama dahiline aldığı belirtilmekte, 3.fıkresinde de "....yapılan tediyeelerden ayrı olarak her yıl için bir aylık istihkakları tutarını geçmemek üzere İcra Vekilleri Heyeti kararı ile aynı nispette bir ilâve tediye daha yapılabilir" denilmektedir. Buna göre, yapılacak birinci tediye mutlak, ikinci tediyein ise Bakanlar Kurulunun yetkisine bırakıldığı mezkur kanun ifadesinden anlaşılmaktadır.

Bu esaslar dairesinde, şeker sanayiinde çalışan daimi işçi ve daimi hizmetlilere yılda iki aylık tutarında ilâve tediye yapılmaktadır. Yine Özel Anonim Şirketlere bağlı

(1) "Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlâve Tediye yapılması ve 6452 sayılı Kanunla 6212 sayılı Kanunun 2. Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun "DÜS-TER, 3.Tertip, Cilt 40,sh,417.

beş şeker fabrikasında istihdam edilen işçi ve hizmetlilere de Toplu İş sözleşmesine göre yılda iki ilâve tediye bulunmaktadır.

c) Şeker ikramiyesi.

Kanuni mahiyetteki yıllık ilâve tediyeinin yanı sıra, şeker sanayinde çalışan bütün muvakkat ve daimi işçilerle hizmetlilere, toplu iş sözleşmesi ile tespit edilen ve akdi mahiyette bulunan bir şeker ikramiyesi verilmektedir. Kristal şeker olarak yapılan bu yardım, daimi işçi ve hizmetlilere, her kampanya ayı için 3 Kg., muvakkat işçilere de 1Kg. olarak kararlaştırılmış bulunmaktadır(1).

d) Yemek Yardımı.

Dar gelirli olan işçilerin normal gıda almak imkân ve alışkanlığına sahip olamamaları, işverenleri daima yemek yardımına zorlamaktadır. Zira, civar köy ve mahallerden gelerek, kampanyalarda geçici olarak çalışan işçilerin azami tasarrufla köylerine dönmek istemeleri; daimi işçilerin de gelir seviyelerine, geçim şartlarına daha iyi intibak ettirebilmek arzuları ile tasarruf temayülleri, iyi şekilde beslenmelerine imkân vermemektedir(2). Yeteri kadar gıda alamayan işçinin, sanayi hayatının ağır ve yıpratıcı çalışma şartlarına dayanabilmesi imkânsızdır. İş kazası ve çeşitli hastalıkların artması ile verimliliğin düşmesi, iyi gıda alamamanın tabii sonuçları olarak gösterilmektedir.

Şeker sanayinde istihsalin çok sayıda mevsimlik kampanya işçileri ile tahakkuk ettirildiği dikkate alınırsa,

(1) Bu uygulama kampanya devresi 30 ar güne bölünmek sureti ile ay miktarı bulunmakta, ay kesirlerinin 15 gün ve daha fazlası bir ay olarak kabul edilmektedir.

(2) Bu konuda fazla bilgi için bkz, ZAM, İstanbul..., sh, 258-262.



yapılan yemek yardımının bu işkolunda önemi belli olur. Nitekim  eker sanayiinde bütün işçi ve hizmetlilere, maliyeti 2-2.25 TL.sı olan bir    n yemek verilmekte, bundan her yıl ortalama 10 bin kişi istifade etmektedir(1).

Türkiye  eker Sanayiinde,1958 -1964 Yılları Arasında I  i Yemekinden İstifade Edenlerin Sayısı Tablosu XI. de gösterilmiştir (2) :

Yıl	İstifade Edenler Adet	Yemek Maliyeti TL.
1958	8617	1.92
1959	9449	2.37
1960	9550	2.25
1961	9883	2.12
1962	10076	2.38
1963	9607	2.64
1964	10268	3.63

e) Giyim Yardımı.

İşçinin geçim seviyesi ve satınalma gücünü etki-leyen sosyal yardımlar içinde giyim yardımını da katmak gerekmektedir. Ancak, bu yardım diğerlerinden farklı niteliği ile, çeşitli görüş ve uygulamaya konu olmaktadır.

Bazen işveren, verdiği bütün giyimi sosyal yardım olarak göstermekte, maliyet ve ücret masrafı hesaplamalarına bu esasa göre yapmaktadır.

İ  kıyafeti, yapılan i in mahiyeti ile çok sıkı bir bağlantı halinde bulunuyorsa, bunun giyim yardımı olarak kabulü zordur. İşçinin kendi avadanlık veya aletleri ile iç-

(1) T.C. Yüksek Kurakabe Heyeti Raporlarından alınan rakamlar.

(2) Tablo T.C. Yüksek Kurakabe Heyeti Raporlarından alınan rakamlarla düzenlenmiştir.

yerine gelmemesi nasıl istenemese(1), iş araçlarının mütemmimi sayılabilecek ve işveren tarafından tedariki mecburi olan özel iş elbisesini de bu meyanda kabul etmek lâzımdır. Nitekim, Umumi Kıfâsıhha Kanununun 179.maddesinin 1.fıkrasına istinaden , Bakanlar Kurulunun 5.2.941 tarihli ve 2/15156 sayılı kararnamesi ile kabul olunan "İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesi"nin (2) 19.maddesinin a fıkrasında "İşçilerin kendilerine ait elbiselerine zarar verecek veya bunları sokakta giyilemez halde kirletecek mahiyetteki işlerde işçilere için icap ettirdiği çekil ve vasıfta birer iş elbisesi veya iş gömleği giydirilecektir." ve b fıkrasında da "Bu iş elbise ve levazımının mülikiyeti işverene ait olduğundan yalnız işyerinde ve iş başında giyilip kullanılacak, bakım ve temizliğine itina olunacaktır." şeklinde ifadesi ile, mevzuat açısından bu elbiselerin verilmesinin mecburi olduğu öngörülmüş bulunmaktadır. Böylelikle, tulum, gömlek ve daha özel mahiyetteki kıyafetler gibi, iş emniyeti ve işçi sağlığına matuf tedbirleri, işverenin borcu olarak kabul edip, sosyal yardımlar dışında saymak doğru olur kanaatindeyiz. Ancak, bunun dışında kalan ve yazlık veya kışlık olarak işçiye verilen ve umumiyetle iş kıyafeti olarak anılan elbise, ayakkabı veya şapkayı sosyal yardımlar arasına katmak doğru olur. Zira, bu tarz kıyafet için mahiyeti ile ilgili bulunmamakta, işçi çoğu zaman bu elbise, ayakkabı v.s.yi işyeri dışında da giyebilmektedir.

İşçilere verilen elbiselerin mecburi sosyal yardım

(1) Filafına mukavele veya adet varsa, işçi kendi aletlerini kendisi tedarik eder. Fazla bilgi için bkz,SAYMEN,531.

(2) Mezkur Nizamname için bkz,SAYMEN , Sistemantik,sh,193.

olduğu görüldü de mevcuttur(1). Hemen ilâve edelimki, bu şekilde bir ayırım, yukarıda belirttiğimiz görüğe uymamakta, elbise verilmesinde kanundan doğan icbar keyfiyeti, yapılan yardımın mahiyetine değil; işin ifasında işçinin sağlığını ve iş emniyetini sağlayan tedbirlere ait bulunmaktadır. Sosyal yardımlar içinde mecburi olan veya olmayan şeklinde bir ayırım gerekirse, mecburi, sosyal yardım olarak giyim yardımını değil, daha öncede belirttiğimiz 6772 sayılı kanunla öngörülen yıllık ilâve tediye (ikramiye) göstermek daha doğru olacaktır. Zira ilâve tediye yapılmasını kanun öngörmekte, bunun tediyesinâ işvereni icbar etmektedir. Halbuki giyim yardımında böyle bir mecburiyet bahis konusu değildir. Çünkü:

a-İşin mahiyeti ile ilgili olan ve işçi sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesine göre verilen giyim Mecburidir, fakat sosyal yardım niteliğinde değildir.

b-Bunun dışında işverenin yapacağı giyim yardımı için kanuni bir mecburiyet yoktur(işverenin arzusu veya sözleşme ile tespit edilir), fakat yapıldığında sosyal yardım olarak kabulü gerekir.

Konunun önemi, yapılacak maliyet hesaplamalarında işletmenin bünyesini doğru olarak tespit ve ücret giderlerini tam olarak tayin edebilmek bakımından ortaya çıkmaktadır. Zira, İşçi Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi esaslarına göre verilen giyim eşyasının, sosyal yardım olarak gösterilmesi hem sosyal yardım yekununu kabartacak, hem de yanlış hesaplamaya imkan vermiş olacaktır.

(1) Bu konuda Prof.Dr.Örhan Tuna elbise yardımına, bir tefrik yapmadan, tamamen sosyal yardımlar dışında tutmaktadır. Aynı konuda Sabahattin Zaim de elbise yardımını, mecburi sosyal yardım olarak nitелеmektedir. bkz, ZAIM, İstanbul., sh, 257.



Şeker sanayiinde, tamamen sosyal yardım mahiyetinde fiilen giyim yardımı yapılmaktadır. Daimi işçilere yazlık ve kışlık iki kat, kampanya işçilerine de bir kat elbise ve birer çift ayakkabı verilmektedir. Ancak şeker sanayinin yurdun muhtelif bölgelerine yayılmış bulunması ile, iklim şartlarından doğan zaruret sonucu Erzurum fabrikasında çalışan işçilere iki yılda bir defa olmak üzere ayrıca deri yelek de verilmektedir.

Şeker sanayiinde istihdam edilen daimi hizmetlilere de (T.C.Emekli Sandığına dahil olanlar), 7244 Sayılı Kanun esasları dahilinde(1) aynı yardım olarak, yazlık ve kışlık iki kat elbise, iki kasket, iki çift ayakkabı, iki kravat bir palto veya üç yılda bir mağın çeket verilmektedir.

g) Muayene ve Tedavi,

Şeker sanayiinde daimi işçilere sağlanan muayene ve tedavi yardımının olumlu bir uygulama programı içinde yürütüldüğü dikkati çekmektedir. Daimi işçilerin yanlarında bulunan ana, baba, eş ve çocuklarının tedavi ve ilaç masrafları işveren tarafından karşılanmakta, Sosyal Sigortalar Kanununun uygulanması ile işçi ailesinin tedavisinde, işçiye düşen \$20 ilaç bedelinin de şeker şirketi tarafından verilmesi öngörülmüş bulunmaktadır. Ayrıca, daimi işçi ve hizmetlilerin hasta bulundukları günler için sosyal sigortalar tarafından ödenmeyen yevmiyelerinin de şirket tarafından ödenmesi bu sosyal yardımın genişliğini açıkça ortaya çıkarmaktadır(2). Nitekim yaptığımız incelemelerde şeker sanayiinde

(1) 7244 Sayılı Kanunun 5.maddesinin 5.fıkrası: "Ancak bunlardan İş Kanununa göre işçi vasfında bulunanlar için hizmetin gerektirdiği nispette giyecek ve yiyecek temin olunabilir". DÜŞER, 3.Tertip, Cilt 37, sh, 1849.

(2) Ancak Toplu iş sözleşmesi ile sağlanan bu menfaatlerin mevsizlik işçilere teşmil edilmemesi dikkati çekmektedir.

her yıl ortalama 86 bin kişinin ayakta, 4 bin kişinin de ayakta tedavi edildiği dikkate alınarsa, işverene yüklediği kulfetin önemi belli olmaktadır(1).

Eskişehir Şeker Fabrikasında, 1964 yılı içinde Hasta ve Kayıp İş günü Sayısı Table XII de Gösterilmiştir(2).

Aylar	Hasta Sayısı	Kayıp İş Günü Sayısı
Ocak	297	487
Şubat	291	433
Mart	411	882
Nisan	250	355
Mayıs	219	621
Haziran	303	593
Temmuz	261	830
Ağustos	274	526
Eylül	486	1261
Ekim	547	972
Kasım	646	1111
Aralık	711	867
Toplam	4696	8948

g) Ölüm ve Cenaze Yardımı.

Şeker sanayiinde, Ücresleri iş yönetmeliklerle, 1964 yılındanberi de toplu iş sözleşmeleri ile işçilere ölüm ve cenaze yardımı yapılmaktadır.

aa - İşçinin Ölümü halinde yapılan yardım.

Daimi işçi ve hizmetlilerin Ölümü halinde, işyeri iş yönetmeliklerinde tespit edilmiş olan iki maaş tutarında "ölüm yardımı" yapılmakta idi. 1964 ve 1966 yıllarında yapılan toplu iş sözleşmelerinde de bu miktarın aynen kabul edilmiş olduğu görülmektedir.

(1) T.C.Yüksek Murakabe Heyeti Raporları, 1956-1964.

(2) Şeker-İş, Eskişehir şubesi, İşçiler İstatistik arşivi.

değil, işyerine ait olduğundan pazar günü çalışan işçiye haftanın diğer bir günü izin verilmek zarureti vardır. İşçinin haftada bir gün ücretli izine hak kazanabilmesi için, haftanın diğer günlerinde muntazam çalışması lazımdır(1).

Haftalık ücretli tatilden başka, bütün işçiler milli ve dini bayramlarda Kanunda belirtilen müddetler zarfında çalışmadan ücretlerini tam, çalıştıkları takdirde iki yevmiye olarak almaları gerekir. Ancak, kampanya ve bakım devrelerinde bayram ücretlerinin sözleşme ile değişik miktarlarda düzenlendiğini daha önce belirtmiştik(2).

b) Yıllık Ücretli İzin.

Yıllık ücretli izinin, çalışma şartları ve sosyal güvenlik sistemleri arasında yer alması çok yakın devrim habilesi olarak görülmektedir(3). Memleketimizde de yıllık

(1) Kanun çalışılmayan bazı günleri de çalışılmış gibi kabul etmektedir. Bunlar, çalışma süresi içinde geçen bazı boş zamanlar, öğleden sonra tatil yapılan cumartesi günleri, evlenmede 3 güne kadar, ana, baba, kardeş, çocuk ölümlerinde 2 güne kadar olan izinler, hekim raporuna dayanan hastalık ve dinlenme izinleri ile mücbir sebep yokken işverenin işi kısmen veya tamamen tatil etmesi hali. Tayet, mücbir sebeple çalışma durmuşsa veya işçi çalışmıyorsa, bir hafta süre ile ödenen yarım ücret hafta tatilinde de ödenir. (5837 sayılı Kanunun 2/C maddesi). Bu konuda fazla bilgi için bkz, SAYMEN - EKONOMİ, sh, 154. SAYMEN, sh, 522.

(2) Bkz, sh 77.

(3) Birinci Dünya harbinden evvel işçilere yıllık ücretli izin hakkı tanıyan mevzuat pek mahdud bulunuyordu. Devcutlar da yalnız bazı kategori işçilere tatbik ediliyordu. Harbi takip eden barış yıllarında bilhassa yıllık ücretli izin tatbikatı süratlendi. İkinci dünya harbini takip eden yıllarda ise, yıllık ücretli izin harp sonu anayasalarında yer aldı. Aynı hak, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde ilân olundu. Yıllık ücretli izin hakkı bazı memleketlerde kanunla düzenlenirken, bazılarında da kolektif iş mukaveleleri arasında yer aldı. Nitekim, A.B.İ İngiltere ve Hollanda da ücretli izinler kolektif mukavelelerle düzenlenmektedir. Bkz, TALAS, İhtimai..., sh, 481 vd.

Ücretli izin tatbikatı pek yeni olup, dağınık ve mevzii uygulamalardan sonra 7467 sayılı, "Yıllık Ücretli İzin Kanunu(1) ile son şeklini almış bulunmaktadır.

T.Ş.F.A.Ş. ve Özel A.Ş.lere bağlı fabrikalarda çalışan daimi işçi ve müstahdemlere, mezkur kanun esaslara dahilinde yıllık ücretli izin verilmektedir. Bir yıl muntazam çalışmak suretiyle, çalışma sürelerine göre yılda, 12, 18, 24 günlük ücretli izine hak kazanan işçilerin, hafta tatilinde olduğu gibi, yıllık tatilde de bazı mazeret sebeplerinin kanuni çalışma süresinden sayılacağı öngörülmüş bulunmaktadır(2).

Yıllık ücretli izin, hizmet süresi 1-5 yıl olanlara 12 gün, 5-15 yıl olanlara 18 gün, 15 yıldan fazla olanlara 24 gün olarak verilmektedir. Ayrıca işçi işyerinin bulunduğu yerden başka yerde tatilini geçirecekse, 7 güne kadar ücretsiz yol izni alabilmektedir. Yıllık ücretli izin süreleri iş akitleri, toplu iş sözleşmeleri veya iş yeri iç yö-

(1) RG: 15.Nisan.1960, Sayı 10481.

(2) Kaza ve hastalıklarda yılda 30 güne kadar, kadın işçiler için doğumdan önce ve sonraki dinlenme süreleri. Muvazzaf askerlik dışında silah altına çağırılma halinde 60 güne kadar, mücbir sebep dolayısıyla işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi halinde, yeniden işe başlama şartı ile çalışmadan geçirdiği devrenin 15 günü. Ulusal Bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri, işçinin sendika temsilcisi olarak kullanıldığı görevlerde geçen süreler ve evlenmede 3 güne kadar ana, baba, eş, kardeş, çocuk ölümünde 2 güne kadar, işveren tarafından verilen sair izinlerle, İş Kanununun 40.maddesinde sayılan hallerde, yıllık ücretli izin hesabında çalışılmış olarak kabul edilir.

netmelikleri ile arttırılabilmekte fakat, izinden vazgeçilemeyip, yıl içinde verilmiş diğer izinlere de mahsup edilememekte ve nihayet bölünmemektedir. Şeker sanayiinde yıllık ücretli izinler, toplu iş sözleşmeleri ile kanunda belirtilen asgari normlara göre düzenlenmiş, ancak 5 güne kadar olan yol iznin ücretli olması kabul edilmiş bulunmaktadır(1).

Başta da belirtildiği gibi, İktisadi ve sosyal amaçların tahakkuku yönünde, sosyal politik bir tedbir olarak uygulanan ücretli yıllık izinin, bu amaçlardan inhirafını önlemek, işçinin belli bir süre kati surette dinlenmesini temin etmek için, izine çıkan işçinin başka bir işte çalışması mutlak surette yasaklanmış bulunmaktadır. Böyle bir durumda, işçiye peşin ödenen "yıllık izin ücretini" işveren, işçiden geri isteme hakkına sahiptir(2).

Şeker sanayisinin mevsimlik işletme niteliğinde bulunması ve şeker istihsalının 100-120 günlük kampanya süreleri içinde tahakkuk etmesi ile bu dönemde çalışan mevsimlik işçiler, yıllık ücretli izin hakkından istifade edememektedirler. Nitekim, yıllık ücretli izin Kanununun 3.maddesinin son fıkrası: "Mahiyetleri itibari ile bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlar bu kanunla derpiş olunan yıllık ücretli izinden faydalanamazlar", ifadesi ile meseleyi kati bir hükme bağlamış bulunmaktadır.

Yıllık ücretli izine hak kazanıp da, henüz bu izni kullanmayan işçinin iş akdi işveren tarafından feshedildiğinde ücreti kendisine ödenmekte, fakat işveren bu akdi işçi aleyhine İş Kanununun 16/II ye göre derhal feshettiğinde

(1) SÖZLEŞME, 1966, Md.42.

(2) Yıllık ücretli izin Kanununun 10.maddesi: "Yıllık ücretli izin kullanmakta olan işçi veya müstahdem izin devresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı takdirde bu müddet için kendisine ödenen ücret istirdat olunur."

işçi bu hakkını kaybetmektedir.

c) Çalışma Sırasında Verilen İzinler.

Şeker sanayiinde işçilere toplu iş sözleşmesi ile tespit edilmiş bulunan özel mazeret izinleri verilmektedir. Bir defada 2 saati ve ayda 5 saati geçmemek üzere işçilere mazeretlerine göre izin verilmekte, bu izinlerde ücretlerinden her hangi bir kesinti yapılmamaktadır.

aa) Kampanya Dinlenme İzinleri.

7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanununa göre, yıllık izin hakkı bulunanlara (Daimi hizmetliler hariç), kampanya devresi sonunda, her kampanya ayı için bir gün ücretli izin verilmekte, izin süresinin 3 günden az, 5 günden fazla olmaması öngörülmüş bulunmaktadır.

bb) Kurs ve Seminer İzinleri.

Yabancı memleketlerdeki iş hayatı ile ilgili çeşitli kurs ve seminerlere katılacak işçilere, yalnız yevmiyeleri ödenmek suretiyle bir seneye kadar ücretli izin verilmektedir. Yine, kampanya dönemi dışında çeşitli kurs ve mensup oldukları sendika kongrelerine katılmaları için ücretli izin verilmektedir(1).

cc) 24 Temmuz Tatili.

Şeker sanayiinde, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Anonlarının meriyete girdiği 24 Temmuz günü, bütün işçilere ücretleri ödenmek sureti ile bir gün ücretli izin verilmektedir(2).

(1) Tamirat devrelerinde mahallinde yapılacak seminerlere katılacak işçilere, en fazla iki defa ve aynı zamanda iştirak edenlerin sayısı 25 kişiyi aşmamak şartı ile ve zaman hususunda fabrika müdürleri ile mutabık kalınmak suretiyle ücretli izin verilmektedir.

(2) Bir çok işyerinde, toplu iş sözleşmeleri ile tespit edilen bu tatil, kanuni nitelikte olmayıp, tarafların anlaş-

D.Primler.

Prim işçinin aldığı ücret dışında, çalışmasını teşvik amacı ile ödenen munzam bir mükafat olarak nitelenebilir.

Prim işçiye iş yerinde dürüst hareketi yaparınası, fedakar çalışması karşılığı verilebileceği gibi miktar ve kaliteye ait istihsal fazlalığı için yapılan özel bir ödeme de olabilir. Ancak, bu iki ödeme şeklini birbirinden ayırmak gerekir. Munzam ödeme belirli bir istihsal fazlalığından doğan kazanç farkını işçi ile mütegebbe arasında belirli oranda paylaşılması şeklinde olursa, "Primli Ücret Sistemi" söz konusudur. Aksi halde, ücret sistemi ile ilgisi bulunmayan ödemeler, "Tali Prim" olarak adlandırılır(1).

Şeker sanayiinde primli ücret sistemi uygulanmamaktadır. Bu sebeple, munzam ödemeler tali prim şeklinde ortaya çıkmaktadır.

a) Rasyonel Çalışma Primi.

Şeker sanayiine dahil bütün fabrikalarda, işçilerin çalışma gücünü ve hızını arttırmak amacıyla brüt yevmiyelerinin %25 ine kadar, "rasyonel çalışma primi" ödenmektedir. Daimi işçi ve hizmetli işçilere sadece çalıştıkları günlere göre verilen bu primlerin hesabında önceleri hafta tatili ve genel tatiller nazara alınmazken, toplu iş sözleşmeleri ile, bilumum izin ve hastalıkların dışında, hafta ve genel tatil günleri de prim hesaplamalarına katılmış bulun-

ması ile vücut bulmaktadır. Toplu iş görüşmelerinde, taraflar arasında daima ihtilaf konusu olan bu tatilin kanunî bir mahiyet alması temenni edilir. 24 Temmuz günü çalışan işçi, ücretini %100 zamlı almaktadır.

(1) Bu konuda fazla bilgi için bkz, ISAAC, İşletme..., Cilt 2, sh, 27-29, KESKİNOĞLU, sh, 199.

linde, g r t r m z  teyid eden doğru ve açık ifade, aynı konu-
daki uygulama ile çalışma teşkil etmektedir. Kaldı ki,  a-
lışma süreleri içinde muvakkat işçileri dahi kapsam dahilili-
ne almak adil ve makul bir tutum olacaktır.

b) Yıpranma Primi:

Daimi işçilere, çalıştıkları bazı ağır ve yıpra-
tıcı işler dolayısı ile 1964 yılına kadar  10 yıpranma
sımmı ödenmekte iken, bu tarihten itibaren toplu iş söz-
leşmeleri ile bu uygulamadan vaz geçilmiştir.

c) Kıdem Primi:

aa) Onbeş yıl Hizmet  kramiyesi.

 eker sanayiinde aralıksız 15 yıl hizmetini
tamamlayan daimi işçi ve hizmetliler ile, 15 kampanya  a-
lışan muvakkat işçilere 30 yevmiye tutarında bir maaş  kra-
miye verilmektedir. Kampanya sürelerini yarısından fazla  a-
lışmış işçiler, o kampanyada tam olarak çalışmış sayılmakta
ve  kramiyeleşi bu şekilde hesap edilmektedir.

bb) Yirmibeş Yıl Hizmet  kramiyesi.

 eker sanayiinde 25 yıl hizmeti bulunan daimi
işçi ve hizmetlilerle, 25 kampanya çalışmış bulunan muvak-
kat işçilere yukarıdaki esaslar dahilinde, 30 yevmiye tu-
tarında bir maaş  kramiye ile  eker sanayii genel m d rl -
đ  tarafından takdir ve tespit edilen bir hatıra verilmesi,
ikinci toplu iş sözleşmesi ile kabul edilmiş bulun maktadır.
Ayrıca, 10 ve 40 hizmet yılını dolduran işçilere rozet ve
takdirname verilmektedir.

III.  cret Gelirinin Nakdi Değer

Türkiye  eker sanayiinde ücret haddi ve eklenti-
leri ile birlikte, ücret gelirinin mahiyetini tetkik etmiş

bulunuyorduz. Ancak, işçinin satınalma gücünü tayin eden unsurların toplam nakdi değerinin tespiti, objektif verilere dayanarak mukayese imkânını vermektedir.

1963 - 1965 yılları arasında, Daimi ve Muvakkat İşçilerle, Hizmetlilerin Nakdi Ücret gelirleri ve Artış Seyri Tablo XIII.de gösterilmiştir(1):

Yıllar	Ücret Nevileri	Daimi İşçi	Ücret Ortalaması Daimi Hizmetli	Muvakkat İşçi
1963	Ücret Maddi	19.13	12.15	9.57
	Sosyal Yar.	15.59	12.05	5.35
	Toplam	34.82	25.20	14.92
	Ücret Endeksi	100	100	100
1964	Ücret Maddi	22.76	16.98	
	Sosyal Yar.	20.90	16.28	
	Toplam	43.69	33.26	
	Ücret Endeksi	125	132	
1965	Ücret Maddi	23.51	17.52	6.36
	Sosyal Yar.	21.32	16.60	11.72
	Toplam	44.83	34.12	18.08
	Ücret Endeksi	129	135	
1966	Ücret Maddi	27.66	20.20	
	Sosyal Yar.	26.27	19.19	
	Toplam	53.93	39.39	
	Ücret Endeksi	154	156	

(1) T.Ş.Ş.A.Ş. den özel olarak alınan rakamlar.

XIII nolu tablanın tetkikinde görüldüğü gibi, toplu iş sözleşmelerinin uygulanmadığı 1963 yılı(100) olarak alındığında, 1966 yılında işçinin Ücret gelirinin nakdi değerinde %54 oranında bir artış meydana gelmiş bulunmaktadır.

1960 - 1964 yılları arasında Daimi İşçilerin Aylık Ortalama Ücret Gelirleri Tablo XIV. de gösterilmiştir(1):

Yıllar	Ortalama Aylık Ücret Geliri
1960	544
1961	535 (2)
1962	545
1963	622
1964	790

1960 - 1964 Yılları Arasında Daimi Hizmetlilerin Aylık Ortalama Ücret gelirleri Tablo XV.de gösterilmiştir(3):

Yıllar	Ortalama Aylık Ücret Geliri
1960	587
1961	663
1962	786
1963	786
1964	796

-
- (1) T.C.Yüksek Murakabe Heyeti Raporları, 1960, 1961, 1962, 1963, 1964. (T.Ş.F.A.Ş. bölümü).
- (2) Esas Ücretlerde normal bir yükselme mevcut iken kampanya süresi ile ilgili olarak fazla çalışma ücretinin azalışı işçi başına düşen ücret gelirinde bir miktar azalma meydana getirmiştir.
- (3) T.C.Yüksek Murakabe Heyeti Raporları, 1960, 1961, 1962, 1963, 1964, (T.Ş.F.A.Ş. bölümü),

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE ŞEKER SANAYİNDE TOPLU İŞ MÜNASEBETLERİ

§ 1.ŞEKER SANAYİNDE İŞGÜCÜNÜN TEŞKİLATLANMASI

I. M a h i y e t i :

Devlet, işçi ve işveren arasındaki münasebetleri bir takım emdedici hukuk kaideleri ile toplu bir şekilde düzene bağlamış bulunmaktadır. Böylece, çalışma hayatında ferdi iş münasebetlerinin yanı sıra, aynı iş yerinde çalışan ve aynı meslekten olan işçiler, topluluk olarak hareket etmek imkanına sahip bulunmaktadırlar. Aynı şekilde işverenlerin de birleşmeleri ile, işçiler ve işverenler arasındaki münasebetler toplu bir hal almaktadır(1).

Kollektif iş münasebetleri adı verilen bu düzen içinde, özellikle sendikalaşma ve toplu iş sözleşmeleri yapma gibi iki önemli konu yer almaktadır.

II. S e n d i k a l a ş m a :

Memleketimizde işçi ve işverenlerin hukuken teşkilatlanarak, toplu bir şekilde iktisadi, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacı ile kurdukları mesleki teşekküllerin(2), çalışma hayatı içinde yer alırları oldukça yenidir. Sendikalar uzun seneler kurulamamışlar; pek az sayıda faaliyette bulunan mesleki teşekküller ise,

(1) Bu konuda fazla bilgi için bkz, SAYMEN..., sh, 257. SAYMEN-EKONOMİ., sh, 188.

(2) 274 sayılı Sendikalar Kanununun 1. maddesi sendikayı şöyle tarif etmektedir: "Sendika, birlik federasyon ve konfederasyonlar, bu kanuna göre işçi sayılanların ve işverenlerin, müşterek iktisadi, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulan mesleki teşekküllerdir".



lererek teşkilatlanamamışlar ve bu durum 274 sayılı Sendikalar Kanununun çıkışına kadar devam etmiştir(1). Nitekim Türkiye şeker sanayiinde ancak 1965 yılı içinde Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası kurulabilmiştir. T.Ş.F.A.Ş. ile beş Özel A.Ş. arasında varılan müşterek görüş böyle bir kuruluşu ortaya çıkarmış bulunmaktadır. Şeker Sanayii bünyesinde kurulmuş işçi sendikaları ile toplu sözleşme yapma yetkisi tanınan Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna katılmak için de teşebbüse geçmiş bulunmaktadır(2).

§ 2. ŞEKER SANAYİİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

I. M a h i y e t i :

Toplu iş sözleşmesi, çalışma hayatı içinde toplu münasebetlerin en önemli konusunu teşkil etmektedir. "İşçi ile işveren arasındaki ferdi hizmet akidlerinin yapılması,

gelerek, federatif sistemi terk etmişlerdir.

(1) İşverenlerin teşkilatlanamama sebepleri şöyle gösterilebilir:

a) İşçiler arasındaki menfaat birliğine rağmen, işverenlerin menfaatleri zıttır ve rakip işverenler arasında birlik yaratacak sendika kurmak çok güçtür.

b) 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun çıkışına kadar işverenlerin birleşmesine de pek ihtiyaç yoktu. Zira işçilerin grev yapmaları yasaklanmıştı.

c) İşçileri toplayan ve teşkilatlandıran hiç bir müessese yoktu. İşçilerin teşkilatlanması bir zaruret olarak ortaya çıkıyordu. Halbuki gayeleri değişik olmakla beraber yine de işverenleri bir araya getiren kuruluşlar vardı (Ticaret ve Sanayi odaları gibi). Bkz, Ferit N. SAYMEN: "Türkiyede Sendikalar, İş Hukuku Ders Notları, Eskişehir, 1964, sh, 1.

(2) T.Ş.F.A.Ş. 31. Genel Kurulu Faaliyet Raporu. 1966, sh, 75.

muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hükümleri ve sözleşmenin tarafları olan işveren teğekkülleri arasındaki veya işveren ile işçi teğekkülleri arasındaki hak ve borçları düzenleyen, yazılı şekle tabi bir mukaveledir(1)" şeklinde tarifi yapılabilen toplu iş sözleşmesi, istihsalin başlıca iki unsuru olan emek ile sermaye arasındaki münasebetlerde taraflar arasında iktisadi bir denge kurmak amacından doğmuş bulunmaktadır(2). Sendikaların iktisadi fonksiyonunun en önemli vechesini teşkil eden bu düzen içinde(3), işçi kendisini sermaye karşısında daha kolay savunma imkanı bulmakta, şartlarını karşı tarafa daha kolay kabul ettirebilmektedir. Böylece, toplu iş sözleşmesi, sermayenin emeği istismarından doğan dengesizliği telafi ederek, zıt iktisadi menfaatlerin işçi lehine barışçı bir çözüme şekline bağlanmasında denge görevini sağlamaktadır(4).

Toplu iş sözleşmeleri, genellikle işçi-işveren münasebetlerinde çalışma şartlarını düzenlemektedir. Ancak belirtmek gerekir ki; toplu iş sözleşmesi her zaman ve her yerde yeknesak bir konuya sahip bulunmamakta; memlekete, sanayiye veya amaca göre değişik şekiller arz etmektedir(5). Nitekim, bazı toplu iş sözleşmelerinin sadece ücretle ilgili bulunmasına rağmen, pek çoğunda çalışma şartlarının tamamını kapsamına almaktadır(6). Böylece, ücretlerle, beğeri münase-

(1) SAYMEN - EKONOMİ., Sh, 222.

(2) TALAS. İctimai..., Sh, 260.

(3) ZAM. Gününüzün..., Sh, 173.

(4) Sait K. MİMAROĞLU: Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1964. Sh, 18.

(5) Lloyd G. REYNOLDS: Labor Economics and labor Relations, Second edition, New York 1954, Sh, 212. Aynı görüş, bkz, TALAS. İctimai..., Sh, 265.

(6) 275 sayılı Kanun 1. maddesinin: "...hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere..." şeklindeki ifadesi, sadece ücretleri değil, çalışma şartlarının da düzenlenmesini öngörmüş bulunmaktadır.

sebetlerin temel norm ve kaidelerinin tespiti işi, sendikaların toplu görüşmelerde başlıca hedeflerini teşkil etmektedir(1).

19. asrın sonlarında İngilterede sınai inkılabı mütekip doğan ve 20. asırda bütün ileri sanayi memleketlerine yayılan toplu iş sözleşmeleri; memleketimizde, 1926 yılından itibaren çeşitli kanunlarla(2) düzenlenmiş olmasına rağmen, ancak 1963 yılından itibaren çalışma hayatı içinde önem kazanmaya başlamış bulunmaktadır.

Anayasanın 47. maddesinin: "İşçiler, işverenle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacı ile toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler."

Grev hakkının kullanılması ve istisnaları kanunla düzenlenir" hükmü, toplu iş sözleşmesi ve onun müeyyidesi olarak grev ve lokavt, işçi ve işverenlerin iktisadi ve sosyal hakları olarak kabul etmiş, 15.7.1963 tarihli ve 275 sayılı, "Toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt" Kanunu da bu hakları teferruatı ile düzenlemiştir(3).

275 sayılı toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt Kanununun çıkışını müteakip, Türkiye şeker sanayiinde, 1964 ve 1966 yıllarında, iki defa iş kolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılarak; çalışma şartları bu esaslar içinde düzenlenmiş bulunmaktadır.

Türkiye şeker sanayii işçileri sendikası ile T.Ş.F.A.

(1) TAIAS., İktimai..., Sh, 265.

(2) Memleketimizde 1963 yılından öncede kolektif iş mukaveleleri çeşitli mevzuat içinde düzenlenmiş bulunuyordu. Borçlar Kanununun 316-317. maddeleri; 5018 sayılı Kanunun 4/A maddesi, İş Kanunun 11. maddesi, ile Teşkilatlanma ve kolektif müzakere hakkı prensiplerinin uygulanmasına müteallik 98 numaralı milletler arası çalışma sözleşmesinin onanması hakkındaki Kanun(RG:Tarih 14 Ağustos 1951, Sayı: 7884) Kolektif iş mukaveleleri ile ilgili bulunmaktadır.

(3) SAYMEN-EKONOMİ., Sh, 219.

ve beğ Özel A.Ş.(1) arasında yapılan bu sözleşmelerin, işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıkların barışçı yollarla halledi ve gerçek çalışma barışının kurulması yolunda olumlu sonuçlar verdiği söylenebilir. Her ne kadar çalışma şartlarının tesbitinde ilk defa bazı hatalar yapılmışsa da, müteakip sözleşmede bunların asgariye indirilmiş olması, gelecek için umut vermektedir.

II. Toplu İş Sözleşmesinin Kapsamı :

1. Yer İtibariyle Kapsam.

275 sayılı Kanunun 7/1.maddesindeki: "Bir işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu veya işkolu esasına göre kurulmuş işçi sendikası o işkolunda işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir" şeklinde düzenlenen hüküm esaslarına göre, Türkiye Şeker Sanayine dahil 17 şeker fabrikasında çalışan işçilerin çoğunluğunun üye bulunduğu Şeker Sanayii İşçileri Sendikası, işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapmış, uygulama alanı ile ilgili olarak da taraflarca şöyle bir hüküm kabul edilmiş bulunmaktadır(2):

"İşkolu ve işyerleri seviyesindeki toplu iş sözleşmesi muhtevasını da haiz olan işbu sözleşme, 275 sayılı Kanuna göre yetkili bulunan Şeker-İş le işkolu seviyesinde ve bütün işyerleri için de işyeri seviyesinde imza edilmiştir."

Bu hüküm ile, işkolu seviyesinde imza edilmiş bulunan

(1) 1966 yılında yapılan ikinci toplu iş sözleşmesinde, Türkiye Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası sözleşmeye taraf olarak gözülmektedir.

(2) SÖZLEŞME., 1966, Md. 121.

sözleşmenin, aynı zamanda işyeri sözleşmesi olarak da kabulü ile, işyeri seviyesinde ayrıca sözleşme yapmak imkanı ortadan kaldırılmak istenmiştir. Halbuki, 275 sayılı Kanuna göre işkolu sendikası, işyeri sözleşmesi yapabilir dahi(1), işkolu seviyesindeki bir sözleşmenin işyeri sözleşmesi yerine geçmesi düşünülemez. Zira, işkolu ve işyeri sözleşmeleri ayrı sözleşme türleri olup, 275 sayılı Kanun bunları değişik hükümler içinde düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu bakımdan, icabında işkolu ve işyeri toplu iş sözleşmelerinin ayrı ayrı yapılması iktiza edebilir. Ayrıca toplu iş sözleşmesi ile kabul olunan yukarıdaki 121. madde, işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, işyerinin özelliklerini taşıyan işyeri sözleşmesi yapma imkanını ortadan kaldıramaz.

Gerçi doktrinde, işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılamayacağı şeklinde bir görüş bulunmakla beraber(2), tamamen bunun aksine, işkolu sözleşmesinin altında işyeri sözleşmesinin altında işyeri sözleşmesinin yapılabileceği

-
- (1) İşyeri toplu iş sözleşmelerine taraf olacak işçi teğekkülünü Kanun, "İşçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika" olarak nitelenirken, aslında bir sendika şeklinden bahsetmemektedir. Bu suretle işkolu sendikasının işyerleri adına sözleşme yapma imkanının mevcut olduğu söylenebilir. Bu konuda fazla bilgi için bkz. SAYMEN - EKONOMİ., sh. 225.
- (2) Bu görüşü savanlardan NİMAROĞLU-"...işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapılabileceğini kabul etmek ve hele bu durumda, "Özellik ilkesi"nin uygulanacağını düşünmek, toplu iş sözleşmesi sisteminde beklenen düzenleyici fonksiyonun gerçekleşmesine engel olur; toplu iş sözleşmesinin sağlanması gereken birlik elde edilemez. Böyle bir durumda, işkolu seviyesinde yapılan toplu iş sözleşmesinin kapsadığı şartlardan menen olmayan veya lehine başka şartlar kabul ettirmek isteyen işçi temsil-
./.

iddia olunmakta ve Yargıtay 9.Hukuk Dairesi de, işyerinin özellikleri ile ilgili bulunmak şartı^{ile} işyeri sözleşmesi yapılabileceğini kabul etmektedir(2).

Bu ikinci görüşün gerçeğe daha yakın bulunduğunu kabul etmek gerekir.Aksi halde, işkolu seviyesindeki bir sözleşmenin kapsamına dahil çeşitli nitelikteki işyerlerinin bütün özelliklerini düzenlemesi imkansızdır. Kaldıkı, Kanunda bunun aksine bir hüküm de bulunmamaktadır.

2. Şahıslar İtibariyle Kapsam.

İşkolu seviyesinde yapılmış olan toplu iş sözleşmesinin 117.maddesi şöyle bir hüküm getirmiş bulunmaktadır:

cileri yahut işverenler, işyeri seviyesinde yeni bir toplu iş sözleşmesi yapmak veya yapmaya teşebbüs etmek suretiyle, işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmelerini bertaraf etmek isteyecek ve bu suretle kanun koyucunun, haklı olarak nazım rol verdiği işkolu seviyesindeki toplu iş sözleşmelerini tesirsiz bırakmak imkanı verilmiş olacaktır. Bunun sonucu olarak, işkolunun kapsamına giren işyerlerinde birbirinden farklı, hatta birbirine aykırı işyeri seviyesinde toplu iş sözleşmelerine rastlanacak ve ciddi bir ahenksizlikle karşılaşılmış olacaktır..."Bkz,Sait Kemal MİMAROĞLU: Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi,Ankara 1965.İkinci Baskı,Sh,110.

- (1) Bu konuda İsmet SUNGURBEY, bir makalesinde, işkolu seviyesinde toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, işyeri seviyesinde de toplu iş sözleşmesi yapılabileceğini, ifade etmektedir.Bkz,İsmet SUNGURBEY: Toplu sözleşme Yapma yetkisi,Cumhuriyet Gazetesi,10,Ekim.1965,Sh,2. Aynı görüş,ÇELİK.,Sh,99. Turhan ESENER:Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Birleşimi, Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara 1965,Cilt XXI.Sayı 1-4.Sh,557-577. Ord.Prof.Dr. Ferit H.SAYMEN de daha evvel yapılmış olan işkolu sözleşmelerine rağmen, işyeri sözleşmelerinin yapılabileceği ancak bu sözleşmelerin, işkolu sözleşmelerinin genel normlarla çelişme teşkil etmeden sadece işletme özelliklerine göre bir düzenleme olabileceğini kabul etmektedir.Bkz,Ferit H.SAYMEN,Toplu İş Sözleşmesinin Kanunu,İktisat ve Maliye Dergisi,Cilt X,Sayı 5,15.8.1963,Sh,210.TALAS-DİLİK-İŞIKLI.,Sh,89.Aynı görüşü teyid eden Y.9.HD.1.10.1965 tarih ve E.8425,K.823 sayılı Kararı.Orhaner.,Sh,36.

"İşbu toplu iş sözleşmesi Şeker-İş Üyesi olmayanlara uygulanmaz. Bu gibiler hakkında 274 ve 275 sayılı Kanunların ilgili hükümleri uygulanır." Bu hükme göre, yapılmış olan toplu iş sözleşmesinden sadece sendikali işçilerin istifade edebilecekleri anlama çıkmakta ise de, Şeker-İş Üyeleri dışında hizmet akdi ile çalışan personelin sözleşmeden istifade imkanı bulunmaktadır.

Buna göre, toplu iş sözleşmesinden istifade imkanına sahip olan işçiler iki kısma toplanmaktadır:

A. Sendikali işçiler, Bunlar toplu iş sözleşmesine taraf olan Şeker-İş Üyesidir.

B. Sendikasıız işçiler. Toplu iş sözleşmesinde, sendikasıız işçilerin sözleşmeden istifade şeklini düzenleyen 117. maddesindeki, "...Bu gibiler hakkında 274 ve 275 sayılı Kanunların ilgili maddeleri uygulanır..." hükmünü 274 Sayılı Kanunun 21. maddesinin 1. fıkrası ile 275 Sayılı Kanunun 7. maddesinin 3. fıkrası esaslarına göre incelemek gerekmektedir. Şöyleki: 275 Sayılı Kanunun 7/3. maddesinde ".....sözleşmede taraf işçi teşekkülünün mensubu olmayıp o toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde çalışan işçilerin, bu toplu iş sözleşmesinden faydalanabilmeleri taraf işçi teşekkülüne, bu işçi teşekkülünce tesbit edilecek dayanışma aidatını her ay ödemelerine bağlıdır." şeklinde konan esaslar dahilinde sözleşmeden istifade edebileceklerdir. Burada önemli olan husus, sendika üyesi bulunmayan işçilerin, dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden istifade etmelerinin işçi sendikasının muvaffakatine bağlı olup olmadığıdır.

Bu konuda iki karşıt görüş mevcuttur. Sendikanın muvaffakatinin şart olduğunu savunanlar, 274 Sayılı Sendikalar Kanununun 21. maddesinden hareketle, "....işçi veya işve-

leşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere.....yapılan bir sözleşmedir" hükmü ile taraflara objektif hukuk kuralları koyabilme hakkı tanımaktadır(1). Bu niteliği ile toplu iş sözleşmesi, kanunlarla ferdi hizmet akidleri arasında yeni bir hukuk kaynağı ve hukuk kaideleri hiyerarşisinde yeni bir kademe teşkil etmektedir(2). Bir sözleşmenin 275 sayılı kanun esaslarına göre düzenlenmiş olabilmesi için, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesine müteallik normatif kaidelerin toplu iş sözleşmesi içinde muhakkak yer alması gerekmektedir; ancak, bu kaidelerin tespit şekli işletmelerin bünyesine göre değişik şekiller almaktadır. Nitekim, şeker sanayiinde yapılan toplu iş sözleşmeleri, bu bakımdan özellik arz etmektedir.

1. İş Akdinin yapılması ile ilgili Hükümlerin Düzenlenmesi.

Bunlar, toplu iş sözleşmesiyle bağlı işveren ile sözleşmenin kapsamına giren işçiler arasında yapılacak ferdi hizmet akitlerinin inikadına ilişkin hükümlerdir(3).

A. İş Akdi Yapma Hakkından İstifade Ehliyetinin Sözleşme ile Tahdidi.

Medeni Kanunun 8.maddesinin ana hükmüne göre, "her şahıs medeni haklardan istifade eder, Binaenaleyh kanun dairesinde haklara ve borçlara ehil olmakta herkes müsavidir. Bu madde biri (umumilik) diğeri de (müsavilik) olmak üzere iki prensip vazetmektedir: Bir kimse hukuken şahıs olmak iti-

(1) Nuri ÇELİK:, Türk ve Alman Hukukunda, Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona ermesi. İstanbul 1966. Sh, 14.

(2) SAYMEN-EKONOMİ, sh, 239 vd.

(3) SAYMEN-EKONOMİ, sh, 240.

bari ile medeni haklardan istifade ehliyetini haizdir; yani bu ehliyet bakımından şahıslar arasında din, ırk, tabiyet, cinsiyet, yaş, meslek vesair her hangi bir bakımdan hiç bir bakımdan hiç bir tefrik yapılamaz; ve bu şahıslar, kanun karşısında hak iktisab etme ve borç altına girme ehliyeti bakımından eşit durumdadırlar. Buna göre, iş akdi yapma hususunda fertler arasında esas itibari ile bir fark yoktur. Böyleki; kadın veya erkek, çocuk veya büyük okumuş veya cahil, akid yapma hakından istifade etmek imkanına sahiptirler(1).

Bu temel prensipler, Anayasanın 40.maddesinde, "herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir" şeklinde teyid olunmaktadır.

Umumilik ve müsavilik prensiplerini, kanun vazıı; tabii ve sosyal bir takım icaplardan doğan zaruretleri göz önünde bulundurarak, iş mevzuatı içinde tehdit etmiş, buna bir takım istisnalar vazetmiştir(2).

Şeker sanayiinde, kanundan doğan bu tehditlerin yanı sıra, toplu iş sözleşmesi ile tesbit edilmiş bulunan bazı özel hükümler; işletme bünyesine has ve daha dar tahdidi kaideler olarak uygulanmaktadır. Bunlar:

a) Türk uyruğunda bulunmak, Toplu iş sözleşmesi ile kabul edilen bu hüküm, esasen kanuni bir ehliyet tahdidi olarak görülmekte, Türkiyede Türk vatandaşlarına tahsis edilen sanat ve hizmetliler hakkında Kanunda(3) yabancıların

(1) SAYMEN, Sh, 458.

(2) Bu istisnalar: yaş küçükluğu, cinsiyet, sağlık durumu ve yabancılık olarak gösterilebilir. Bu konuda fazla bilgi için bkz, SAYMEN., Sh, 458-461. TOLGA., Sh, 130. SEYMAN-EKONOMİ. Sh, 91-92.

(3) DÜSTUR., III. Tertip, Cilt 13, Sh, 519. DÜSTUR., III. Tertip, Cilt 14. Sh, 387.

yapamayacağı işler ve istisnaları belirtilmiş bulunmaktadır(1).

b) Anne haklarından mahrum bulunmamak.

c) İyi ahlak sahibi olmak, haysiyet ve namusu muhil ve kötü ideolojiye müteallik bir suç ile alıtlak ağır hapis veya bir yıldan fazla hapis cezasını mütelzim, kasti bir fiil ile mahkûm bulunmamak.

d) İşe alınacakların çalışmalarını engelleyecek, sıhhi arızalarının bulunmadığının şeker sanayiine bağlı sağlık teşkilatı veya hekimliklerince tespit edilmiş olmak. Toplu iş sözleşmesinde, bütün işçiler için aranan bu sağlık şartı, İş Kanununda sadece çocuk işçilerle, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak onsekiz yaşından büyük işçiler için öngörülen kanuni ve genel bir tahdittir(İş K.Md.59,60/1).

e) İlk Okulu bitirmiş olmak(2).

B. İş Akdinin Yapılması.

a. Yeni işçiler ile.

aa. İmtihan.

Şeker sanayiinde istihdam edilecek yeni işçilere, işin mahiyetine ve işveren tarafından görülen lüzum üzerine imtihan yapılması toplu iş sözleşmesi ile kabul edilmiş bulunmaktadır.

Müracaat edenlerin kabiliyetlerinin tespiti ve işe en uygun olanların seçilmesi gayesi ile test usulü uygulan-

(1) Bu konu ile ilgili olarak, Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanunla birlikte, Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu (RG.23.1.1951, Sayı 8615) ve Turizm Endüstrisini Teşvik Kanunu da (RG.22.5.1953, Sayı 8414) da mütalâa edilmek gerekir. Ancak Türkiye Şeker sanayi bakımından her iki kanunla ilgili hiçbir husus bulunmamaktadır.

(2) SÖZLEŞME, 1966, Md.15.

makta; icabında gerekli psiko-teknik metodlardan da istifade edilmektedir. Genel olarak, testin mümkün olmadığı veya lüzum görülmeyen işlerde normal yazılı imtihan yapılmaktadır. (1). Ancak, kampanyalarda veya işgücü arzının az olduğu devreler ile işçi kalifikasyonunun tespit zarureti bulunmadığı işlerde, imtihan yapılmadan iş akdi yapılabilmektedir(2).

bb. Deneme Süresi.

İşçi ile işveren kesin olarak bir iş akdi ile bağlanmadan önce, aralarında bir deneme süresi kararlaştırılabilmektedir. Bu suretle, ileride meydana getirecekleri akdin her birine saklayacağı menfaat ile yükleyeceği külfeti daha emin olarak takdir etmek imkanını elde etmektedirler(3). Böylelikle işveren işçinin mesleki kabiliyetini, işe intibak derecesini öğrenebilmekte; işçide işyerinin çalışma şartlarını bizzat tetkik edebilme imkanına sahip olmaktadır.

Bu faydalara binaendirmek, taraflar bir iş akdi meydana getirirken öncelikle bir deneme süresi kararlaştırmakta. Bunun sonunda ya kati olarak taraflar birbirine bağlanmakta veya aralarındaki münasebet sona ermektedir(4).

Deneme süresi içinde taraflar, akdi ihbarsız ve tazminatsız fesh edebilmektedirler. Fakat, işçinin çalıştığı günlere ait ücretini istemek hakkı da saklı bulunmaktadır. Deneme süresine ait ücret miktarı kararlaştırılmış ise bu ücretin ödenmesi, aksi halde işçinin hizmeti karşılığının ecri misil sureti ile tespit edilmesi gerekmektedir(5).

(1) SÖZLEŞME, 1966, Md. 17.

(2) İmtihan kurulu, iki işveren vekili, ilgili kısımdan bir ustabaşı ve bir usta (şeker-iş üyesi), şeker-iş yönetim kurulu üyesi bir müşahitten teşekkül etmektedir. Kurul başkanı işveren vekilidir. Bkz, SÖZLEŞME, Md. 19.

(3) SAYMEN, sh, 440.

(4) Bu konuda fazla bilgi için bkz, SAYMEN, Sh, 440-446. ERMAN Sh, 154-156. SAYMEN-EKONOMİ, Sh, 98-100.

(5) ERMAN, Sh, 154.

İş Kanunun 12.maddesi, "Sürekli iş akidlerinde, yaptıkları iş itibarıyla bedenen çalışması fikren çalışmasına geçilip olan işçiler için tecrübe müddeti en çok bir aydır."

Hüküm ile, deneme süresi 30 iş gününden çok devam edecek olan sürekli iş akidlerinde söz konusu olmakta; tarafların anlaşması ile deneme şartına bağlı bir iş akdi yapılabilmektedir. Ancak taraflar buna mecbur da degillerdir. Bu itibarla, deneme şartının iş akidlerinde, işyeri iş yönetmeliklerinde veya toplu iş sözleşmelerinde tespiti gerekmektedir. Aksi takdirde ihbar önellere riayet edilmek suretiyle akdin feshi icab etmektedir(İş K.Md.13)(1). Nitekim şeker sanayiinde bu husus, "teşkilat amirlikleri lüzum gördükleri takdirde işe alınan işçileri, bir ay tecrübe müddetine tabi tutabilir. Taraflar tecrübe müddeti içinde iş akdini ihbarsız ve tazminatsız olarak feshedebilirler" şeklinde sözleşme ile düzenlenmiş olup, deneme süresinin lüzumu işverene bırakılmış bulunmaktadır. Hemen belirtmek gerekirken, işverenin bu maddeye göre deneme süresinin mevcut olduğunu icabında ileriye sürebilmesi için, sözleşmede kabul edilen deneme şartını, lüzum gördüğü işçilerin münferit hizmet akidlerine de sarahtan koyması içabetmektedir. Zira, sözleşmedeki, "teşkilat amirlikleri lüzum gördükleri takdirde....işçileri...tecrübe müddetine tabi tutabilir" şeklindeki ifade, bütün işçilere şamil mütlak bir anlam taşımamaktadır(2).

(1) SAYMEK-EKONOMİ, sh, 99.

(2) SÖZLEŞME, Md. 21. Şeker sanayiinde mevsimlik işçilerle yapılan iş akitleri, belirsiz süreli kabul edildiğinden, kampanya dışı devrelerde iş akidleri infisah etmeyip tatile uğramaktadır. Bu suretle, her mevsim başında yeni bir akid yapılmadığından, deneme şartında söz konusu olmamaktadır. Halbuki, belirli süreli sürekli iş akidleri ile mevsimlik olarak çalışan işçilerin deneme süresine tabi tutulması mümkünse de, bu şartın hüsniniyetle kullanılması lazımdır. Lüzum olmadıkça tecrübe edilmiş eski

b. Askerlik Görevi ile ilgili Olanlar.

İş Kanunun muaddel 24.maddesi, askerlik ve iş mükellefiyeti dolayısı ile işinden ayrılan işçilerin, ne müddet zarfında ne gibi haklardan istifade edeceklerini, hangi şartlar altında iş akdinin fesh olunabileceğini tayin ettikten sonra, son fıkrasında şöyle bir hüküm vazetmiştir:

"Her hangi bir askeri ve kanuni bir mükellefiyet dolayısı ile işinden ayrılan işçilerden, bu mükellefiyetin sona ermesinden itibaren iki ay içinde müracaat edenler tercihan ise alınırlar" , Bu itibarla, gerek muvazzaf askerliğini ve gerekse staj, manevra, tatbikat, kers gibi yedek askerlik vazifesini yaparak terhis edilen işçilerle; çalışma mükellefiyetine tabi tutularak çalıştığı yerden ayrılan ve mükellefiyetin sona ermesi sebebiyle serbest kalan işçiler bu hükümden istifade etmektedirler.

Toplu iş sözleşmesinde de, muvazzaf askerlik görevi ile şeker sanayiine dahil her hangi bir iş yerinden ayrılan daimi ve muvakkat işçilerden, bu mükellefiyetin sona ermesinden itibaren iki ay içinde müracaat edenlerin tercihen işe alınacakları öngörülmek sureti ile, İş Kanundaki ilgili süreler, sözleşmede de aynen benimsenmiş bulunmaktadır(1).

Toplu iş sözleşmesinin bu hükümden istifade için iki şartın tahakkuku gerekmektedir(2):

aa) İşçi terhisini müteakip iki ay içinde eski işine dönmek üzere işverene müracaat etmesi, yani ^{veni} iş akdi yapmak üzere bir icapta bulunması gerekir.

bb) Eski işine dönmek isteyen işçiyi işveren istih-

İşçilerin böyle bir şartla işe alınması, hakkın suistimali olmaktadır. Bkz, SAYMEN-EKONOMİ, Sh, 99.

(1) SÖZLEŞME, 1966. Md. 20.

(2) Bu konuda fazla bilgi için bkz, SAYMEN., Sh, 469-470.

dam etmek imkanına sahip bulunmalıdır. Bu yere birden fazla talip varsa işveren eski işçisini tercih etmek zorundadır. Aksi halde akid yapmaktan kaçınan işveren, akdi haksız ve sebepsiz fesh etmiş telakki edilerek, zarar tazmini ile kıdem ikramiyesi mükellefiyeti altına girer.

Kısa süreli askerlik görevi ile işinden ayrılan işçilerin durumu toplu iş sözleşmesinde, "hazarda, muvazzaflık hizmeti haricinde talim ve manevra maksadıyla kısa devreli olarak askere çağrılan kadroya dahil daimi personelin, silah altına alındıkları tarihten itibaren azami 45 günlük çıplak yevmiyeleri tam olarak ödenir" şeklinde düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu konudaki uygulamada, sözleşmenin bu maddesi(1) ile, İş Kanununun 24/2.maddesinin esas alınması gerekmektedir. Zira, sözleşmedeki bu özel hükmün dışında, geçici askerlik süresi ile ilgili düzenlenmiş herhangi bir hükme rastlanmamaktadır. Halbuki İş Kanununun ilgili maddesi bu konuyu teferuatı ile düzenlemiş bulunmaktadır.

Buna göre şeker sanayiinde kısa süreli askere alınan işçi^{lerin}/tabi olacakları hukuki durum şöyle özetlenebilir:

aa) İş yerinde en az bir yıl çalışmış olan işçinin işinden ayrılışını müteakip, iki ay sonra iş akdi fesh edilebilecektir.

bb) Bir seneden fazla çalışmış olan işçilerin, her fazla ay için iki gün, bu süreleri uzatılacaktır.

cc) Tatil süresi azami 90 gündür(2).

dd) Bu sürenin ilk 45 gününde, iş akdi askıya alınan işçinin çıplak ücreti tam olarak ödenecektir. Ancak 45 günden

(1) SÖZLEŞME, 1966.Md.20/2.

(2) Buraya kadar olan üç husus, toplu iş sözleşmesinde düzenlenmemiş olduğundan, İş Kanununun 24. maddesi hükmü esas alınmıştır.

sonra ücret ödenmeyecek, fakat azami 90 güne kadar iş akdi askıda kalacaktır(1).

2. İş Akdinin Muhtevası ile İlgili Hükümlerin Düzenlenmesi.

Toplu iş sözleşmesinin en önemli amacı ve belki de onu doğuran gerçek sebep, işçinin çalışma şartlarını daha iyiye götürmek ve islah etmektir(2). Bu itibarla, iş aklının muhtevasına ilişkin bütün hükümlere toplu iş sözleşmesi içinde teferruatı ile yer verilmeğe çalışılmış; ancak eksiksiz olarak düzenleme, imkansıza deneyecek kadar zor olduğundan(3), sözleşmenin 119. maddesinde, "iş bu toplu iş sözleşmesinde sarahat bulunmayan hususlarda mevzuat dairesinde ve burada dahi hüküm yoksa, gerek sanayiinin ekseriyetinde tatbik edilen geleneklere göre işlem yapılır" şeklinde, evvela iş hukuku ile ilgili mevzuata, sonrada teamülle göre hareket edileceği hakkında genel bir atıf mülahade edilmektedir(4).

A. Çalışma Süreleri.

Çalışma süreleri, işçinin himayesine matuf sosyal politik tedbirler olarak iş mevzuatı içinde düzenlenmiş; bazı hallerde fazla çalışmaya müsaade edilirken, bazı işlerdeki çalışma zamanı da normal sürenin altında sınırlandırılmış bulunmaktadır.

İşçilerin manen ve maddeten yıpranarak çalışamaz hale gelmelerini önlemek, diğer taraftan kültür ve aile mü-

(1) Bu madde sözleşme ile düzenlenmiş özel bir hüküm mahiyetindedir. Esasen, geçici askerlik süresi içinde işçiye hiç bir ödemede bulunulamaz. (İş K.Md.24/3)

(2) MİMAROĞLU., Sh, 102.

(3) Aynı görüş, MİMAROĞLU., Sh, 103.

(4) Toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmeyen hususlarda taraflar iş Kanununa atıf yapabildikleri gibi, sözleşmede sarahat bulunmayan hususların hizmet akidleri ile düzenleneceğide önceden kararlaştırılabilir.

nasebetleri için de yeter vakit bulmalarını temin etmek üzere(1), çalışma sürelerinin tahdit edildiği söylenebilir. Ancak bu tahditlerle çalışma sürelerinin azami sınırları çizilmekte, toplu iş sözleşmelerinde işçi lehine değişiklik yapılabilir.

Şeker sanayiinde çalışma sürelerinin sözleşme ile tesbit tarzına bakıldığında, son derece karışık ve sosyal mevzuatla çalışma halinde olduğu görülmektedir. Çalışma sürelerinin bu şekilde düzenlenmesinde, 3788 sayılı Milli Korunma Kanunu(2) ve bu kanun esaslarına bağlı olarak düzenlenen 79 sayılı, Milli Korunma suçlarının affına milli korunma teşkilat, sermaye ve fon hesaplarının tasfiyesine ve bazı hükümlerin ihdasına dair Kanununa(3) istinaden isdar olunan koordinasyon kararları büyük rol oynamaktadır. Nitekim, gece işlerinde fazla çalışma yapılması ve kadın işçi çalıştırılması, bu duruma mical teşkil etmektedir(4).

a. Kampanya Devresi.

Şeker sanayiinde 100-120 gün süren kampanya devrelerinde istihsalin aralıksız devamı, posta halinde çalışma zaruretinin doğurmakta; çalışma süreleri de bu esasa göre tespit ve tanzim edilmektedir.

aa. Üç Posta Halinde Çalışmalar.

Pancar, Kıpşeker imali, kristal şeker paketlenme, ispirto, tohum temizleme, taş ocakları kampanyalarında yapılan üç posta halindeki çalışmalarda günlük çalışma süresinin her

-
- (1) TOLGA., Sh, 186. Aynı konuda Ferit H. SAYMEN, çalışma sürelerinin tahditini gerektiren sebepleri, sosyal, fizyolojik ve iktisadi olmak üzere üç nokta etrafında toplamaktadır. bkz, SAYMEN, Sh, 292.
- (2) DÜSTUR., Üçüncü tertip, Cilt: 21. Sh, 433. RG. tarih 18.1.1940. Sayı 4417.
- (3) RG: 16.9.1960 Sayı, 10605.
- (4) Bu konu ileride geniş olarak incelenecektir.

posta için 7.1/2 saat, ara dinlenmelerinin de 1/2 saat olarak düzenlenmesi ile faaliyetin aralıksız 24 saat devamı sağlanmıştır.

Üç posta halinde çalışmalarda, iş ve dinlenme süreleri şöyle gösterilebilir(1):

Postalar	Çalışma Süresi	Dinlenme Süresi
I.Posta	7.00-15.00	11.00-11.30
II.Posta	15.00-23.00	19.00-19.30
III.Posta	23.00- 7.00	3.00- 3.00

Şeker istihsal devrelerinde faaliyete ara vermek teknik bakımdan imkansız olduğundan, işletme karakterinden doğan bu zaruret sonucu üç posta ile çalışmak bir mecburiyet olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim bütün şeker sanayii-lerinde, istihsal ile doğrudan doğruya ilgili kısımlarda çalışma süreleri bu tarz düzenlenmektedir(2). Bu tanzim tarzı iş mevzuatımız bakımından da uygun bulunmaktadır(3).

bb. İki Posta Halinde Çalışmalar.

Bu postalarda normal çalışma süresi 8 saat olarak tesbit edilmiştir. Ancak bir kısım işlerde faaliyet 8 er saatlik iki posta halinde çalışmayı müteakip son bulmakta, diğer bir kısım işlerde ise devamlı fazla çalışma yapılmak suretiyle üçüncü vardiye ihtiyacı ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır(4).

(1) SÖZLEŞME.,1966,Md.25/a.

(2) A.B.D.şeker sanayiinde de istihsal devrelerinde üç posta halinde çalışma yapılmaktadır. Postaların çalışma süreleri ise şöyledir: 8-16,16-24,24-8.Kampanya zamanında çalışan bu postaların ara dinlenmeleri olmaksızın beraber; işçilere,işleri başında yemek yemeklerine izin verilmektedir.Fkz.A.B.D. de Pancak Şekeri Sanayii,Sh,32-33.

(3) İş MÜddetleri Nizamnamesi.,Md.2/1.Bkz,SİSTEMATİK,Sh,168.

(4) Uzman işçi kadrolarındaki kifayetsizlik,iki posta halinde devamlı fazla çalışmaya sebep olarak gösterilmektedir.

leceği kabul edilmiş; tatbikat da 16.9.1960 tarihine kadar iş yeri iç yönetmelikleri ile, bu esaslar içinde yürütülmüş bulunmaktadır. Bu suretle İş Kanunun koruyucu ve sosyal hükümleri alt üst edilmiş ve iktisadi sebepler dolayısı ile genel sağlık ölçüsüne sektöre ugratılmıştır(1). 1960 yılından sonrada uygulama aynı şekilde devam etmiş, ancak bu defa; 16.9.1960 tarihinde kabul edilen 79 sayılı Kanununun(2) 6/son maddesindeki: "Milli korunma Kanunun 19.maddesine istinaden evvelce alınan kararlardan bu Kanun necri tarihinde mer'i olanların tatbikine devam olunur." hükmü, eski uygulamanın devamına imkan vermiş ve bu kararlar toplu iş sözleşmelerinde de esas alınmıştır. Burada önemli olan husus, bugüne kadar devam edegelen uzun bir uygulama devresinin, Milli Korunma Kanununun fevkalade hal esprisi ile bağdaşmadığıdır.

cc.Tek posta halinde çalışmalar.

Kampanya devresinde inşaat, kömür tahliye, kok kırma, şeker ambarı(kısmen) ve atölyeler(kısmen) gibi bir kısım işlerde tek posta halinde günde 8, haftada 48 saat çalışılmaktadır. Ancak Cumartesi günü yapılan çalışmanın 11.45 de son bulacağı toplu iş sözleşmesi ile kabul edilmiş olduğundan, o günkü eksik çalışma haftanın diğer beş gününe ilave edilmektedir.

Tek posta halinde yapılan çalışma ve dinlenme süreleri şöyle gösterilebilir(3):

	Çalışma Süresi	Dinlenme Süresi
Haftanın İlk	7.30-17.15	12.00-13.00
Beş Günü		

(1) SAYMEN., Sh, 302.

(2) RG:16.9.1960, Sayı 10605.

(3) SÖZLEŞME., 1966, Md.25/c.

Çalışma Süresi Dinlenme Süresi

Cumartesi
Günü

7.30-11.45

--

--

b.Tamirat Devresi

Optimal işletme müddeti olarak kabul edilen 100-120 gün kesintisiz çalışan tesislerin bakımı uzun zaman almakta, daha önce de belirttiğimiz gibi tasfiye ameliyesi icabı kullanılan kireç tuzlarının tevhit ettiği çöküntülerin temizlenmesi ve araçların onarımı ancak ikinci kampanya devresine kadar bitirilebilmektedir(1). Bu hazırlık devresinde çalışma sürelerinin de kampanya devresinden farklı olarak düzenlendiği görülmektedir.

Tamirat devresinde de işin mahiyet icabı bazı işlerde yine üç ve iki posta halinde çalışma yapılmakta, ancak bu devrede daimi işçilerin haftalık çalışma sürelerinin 48 saatten, 45 saate indirilmesi postaların kampanyadan değişik tarzda düzenlenmesini gerektirmiş bulunmaktadır.

aa.Üç posta halinde çalışmalar.

Şeker sanayiinde yardımcı santral gibi, üç posta halinde çalışılan işlerde çalışma ve dinlenme süreleri, kampanyadaki esaslara göre günde 8 saat üzerinden düzenlenmekte, bu devrede daimi işçilerin 9 saat çalışması öngörüldüğünden, üç posta esaslı muvakkat işçilere uygulanmaktadır(2).

bb.İki Posta Halinde Çalışmalar.

İki posta halinde çalışmalar, 9 saat üzerinden daimi işçilerle yapılmaktadır.

İki posta halinde fazla çalışma yapan işçiler için de haftalık dinlenme süresi yine iki gün olup, haftalık 48 saatin üzerindeki süre için fazla çalışma ücreti ödenmekte-

(1) MUTLUAY., Sh, 16.

(2) SÖZLEŞME., 1966, Md. 24, Md. 25/2, c.



bunun 90 iş gününü geçmemesi lazımdır. Şeker sanayiinde, 9 ar saatlik çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmemektedir. Nitekin, toplu iş sözleşmesinde, "Fazla mesai çalışılan yerlerde fazla çalışma süresi 48 saattir.....48 saatin üstü fazla mesai ücreti olarak ödenir(1)" hükmü fık-kate alınırsa T.B.M.M. tefsir kararından hareket edilmek istendiği anlaşılmaktadır. Gerçi bu kararlar İş Kanunundan farklı olarak 48 saatin üzerindeki her türlü çalışma fazla çalışma olarak kabul edilirken, "kanunda bağliça sarahat olan ahval müstesna olmak üzere" denilmekle de, kanuni fazla çalışma bertaraf edilmemiştir.

Böylece, hem haftalık 48 saatin hem de günlük normal 8 saatin üzerinde yapılan çalışmalara fazla çalışma olarak almak gerekir. Bu durumda da şeker sanayiinde 90 iş günlük sürenin ihlâl olunduğu görünmektedir.

Haftada altı gün 8 saat çalışan muvakkat işçilerin çalışma süreleri ise şöyledir:

	<u>Çalışma Süresi</u>	<u>Dinlenme Süresi</u>
Haftanın ilk		
Beş günü	7.30-17.15	12.00-13.00
Cumartesi	7.30-11.45	--

c.Hafta ve Genel Tatil Günlerinde Yapılan Çalışmalar

Şeker sanayiinde, haftanın yedinci günü de çalışan işçiler için, toplu iş sözleşmesinin 31.maddesinin 5.fıkrası: "Resmî hafta tatili günlerinde çalışanlara müteakip günlerde 24 saat izin verilir.(bu izinleri kullananlara ayrıca münzam ücret ödenmez(2))" şartı ile hafta tatilinin, haftanın

(1) SÖZLEŞME, 1966, Md.29.

(2) SÖZLEŞME., 1966, Md.31.

diğer bir günü verilebileceğini öngörmüş;sonrada aynı fıkra içinde, bu izni kullanmayanlarınuzam ücret ödeneceğini de dolaylı bir ifade ile kabul etmiş bulunmaktadır.

T.B.M.M. tefsir kararına göre,altı günlük çalışmaya ilave olarak yapılan yedinci gün çalışmanın kanuni bir nitelik taşıyacağı dikkate alınırsa, işçinin hafta tatilinde çalışması,müteakip hafta içinde bir günlük tatil hakkından evvel,yedinci güne ait çalışmasından doğan fazla çalışma ücretine hak bahsetmektedir.

B. Ücretler.

Şeker sanayiinde ücretlerin maliyeti ve toplu iş sözleşmesi ile tespiti tarzına III.bölümde geniş olarak yer verilmiş bulunmaktadır. Bu bölümde,toplu iş sözleşmesi sisteminin ücretlere tesiri ile işletme bünyesinde meydana getirdiği genel meseleler konu olacaktır.

İşçinin geçim vasıtası olan ücretin düzenlenme tarzı toplu iş sözleşmelerinin en önemli konusu ve aynı zamanda toplu görüşmelerde doğacak ihtilaflarında başlıca kaynağını teşkil etmektedir. Zira, işveren için maliyet unsuru olan ücret,işçinin geliridir.İki zıt yönde beliren menfaat ayrılığının muayyen bir noktada birleştirmek ise,toplu görüşme toplantılarının en güç meselesi olmakta, tarafları içabında grev veya lokavta kadar sürükleyebilmektedir.

Bütün bunlara rağmen sendikalar, toplu iş sözleşmeleri ile ücret seviyelerinde işçiler lehine artış sağlayabilmektedirler(1).Kitekim Türkiye şeker sanayiinde ücretler, bu düzen içinde devamlı artış göstermiş, henüz toplu iş sözleşmesi düzenine girilmeyen 1963 yılı ücret endeksi 100 ka-

(1) Bu konuda fazla bilgi için bkz,ZAİM,Günümüzün...,sh,246 vd

satış fiyatına inikası imkanı yoktur.

6747 sayılı şeker Kanununun 8.maddesinin,"...da-
hilde istihsal edilen kúp ve kristal şekerlerin satış fiyatı
.....İcra vekilleri Heyeti kararı ile tespit ve icabında ta-
dil olunur(1)" hükmü,şeker satış fiyatının tespitini T.Ş.İ.A.Ş.
ne bırakmamıştır.

Şeker satış fiyatının arttırılması imkanı mevcut ol-
sa dahi(2), bunun da olumsuz yöndeki yan tesirleri kasa za-
manda kendini gösterebilecek niteliktedir:

aa.Maliyette meydana gelen şişkinliğin satış fiat-
larına intikal ettirilmesi ile bünyevi bir ferahlık yaratı-
labilmektedir. Fakat, istihlak seviyesi düşük olan memleke-
timizde(3), fertleri dahada insaklı hareket etmeye teşvik
ederek,mevcut stokların artması uzak ihtimal değildir. Kal-
diki,Türkiye şeker siyasetinin temelini,istihlâkin arttırıl-
ması teşkil etmektedir(4).

bb.Birlikte olan stokların dış piyasaya aktarılması
da mümkün değildir. Maliyet fazlalığı dış rekabet imkânını
ortadan kaldırmaktadır.

cc.Satış fiyatlarının arttırılması halinde,Ücret-fi-
at kovalaması enflasyon açısından da münakaşa konusu olabi-

(1) RG:Tarih 29.6.1956,Sayı:9345.

(2) Bu uzak bir ihtimaldir;halkın psikolojik reaksiyonunu
dikkate alacak olan hükümetlerin,politik menfaatleri ba-
kımından fiyat zammının kolayca uygulanamayacağını söyle-
mek yanlış olmaz.

(3) Memleketimizde fert başına şeker istihlak miktarının 13,4
kg.olmasına mukabil,A.B.D.de,47,9 kg,İngilterede 54,2 kg.
Danimarkada 56,8 kg,Rusyada 37,9 kg,B.Almanyada 35 kg,
Fransada 34,4 kg,İtalyada 25,3 kg.dır.Bkz,MUTLUAY.,
Tablo:I.

(4) Bkz,Şeker Rasyonalizasyon komitesi Raporu,VELDET,sh,558 vd

lecek niteliktedir(1).

Bu durumda, işveren için çıkar yol otomasyona gitmek sureti ile istihdamı daraltması olacaktı; bu tedbir, toplu iş sözleşmeleri ile ücretlerin devamlı artışı karşısında en çıkar yol olarak görülmektedir. İşçi sendikasının otomasyon tedbirlerini sempati ile karşılamıyacağı dikkate alınacak olursa, bundan sonraki sözleşmelerde çok daha hassas ve makul sınırlar içinde hareket etmesi toplu menfaatleri yönünden zaruri olacaktır. Nitekim, incelemelerimiz sırasında ilgililerin bu yönde tedbirler alma yolunda olduklarını ve otomasyona gitmek amacıyla Kastamonu şeker fabrikasının pilot işletme seçilerek, teknik değerlemeye bağladıklarını ifade etmişlerdir(2).

c. Akdın Muhtevası ile İlgili Diğer Konular.

Buraya kadar olan tetkiklerimizde, iş akdinin muhtevası ile ilgili başlıca konulara temas etmiş bulunuyoruz, Bunların dışında iş emniyeti ve işçi sağlığı, iş inzibatı, disiplin, ilan ve tamimler ile, tayin ve nakiller gibi çok çeşitli konular da işletmenin özelliğine uygun hükme bağlanmış bulunmaktadır. Bu hükümler sözleşme içinde çok sınırlı ve daha ziyade sosyal mevzuata atıf şeklinde düzenlenmiş olduğundan, üzerinde durmuyoruz(3).

3. İş Akdinin Sona Ermesi ile İlgili Hükümlerin Düzenlenmesi.

-
- (1) Bu konuda fazla bilgi için bkz, ZAM., Günümüzün., sh, 230-245. TAIAS., İhtimai., Sh, 268-269
- (2) Devamlı Ücret artışlarının işletme içinde meydana getireceği iktisadi güçlükleri bertaraf etmek için, Ücret seviyelerini geçim indeksleri ve milli gelir artışına bağlı tutmak ve bunu temin için de kanuni bir zorunluluk sağlanıncaya kadar, toplu iş sözleşmelerinde sınırlamak diğer bir yol olarak düşünülebilir.
- (3) SÖZLEŞME., 1966-1968..

A. İş Akdinin Sona Ermesi ve Hükümleri

Toplu iş sözleşmesinde iş bitimi dolayısı ile iş-
den ayrılma, çıkma veya çıkarılma hallerinde İş Kanunu ile
ilgili hükümlerin uygulanacağı belirtilmek sureti ile ye-
tinilmiştir(1). Ancak, iş ahdinin sona ermesi ile işçi ve
işveren arasında hukuki münasebetler derhal son bulmamakta-
dır. Bunlar arasındaki hak ihtilaflarının büyük bir kısmı
iş ahdinin feshinden sonra meydana gelmekte(2), kıdem ikra-
miyesi ve çalışma belgesi(şahadetname) gibi, özellikle iş-
verene tahmil edilen mükellefiyetler söz konusu olmaktadır(3).
İş Akdinin sona ermesinin bu hükümleri ise, çeker sanayii-
de toplu iş sözleşmeleri ile bazı özel şartlarla düzenlenmiş
bulunmaktadır.

a. Çalışma Belgesi.

Her hangi bir sebeple işinden ayrılan işçinin kolay-
ca iş bulabilmesi, yeni işverene itimat veya bilgi verebilme-
si için, işverenden bir çalışma belgesi istemek hakkına
sahiptir.

İş Kanunun 31.maddesi: "İşinden herhangi bir suret-
te ayrılan işçiye, işveren tarafından işin nev'ini, mahiyet
ve müddetini gösteren bir şahadetname verilir. İşçi isterse,
kendisinin hal ve hareketi ile çalışmasının ne yolda olduğu
yazılır...." hükmü ile, çalışma belgesinin mahiyetini belirt-
miş bulunmaktadır(4).

(1) SÖZLEŞME., 1966, Md. 22.

(2) SAYMEN., Sh, 580, vd.

(3) Prof. Dr. Muammer V. VOLGA, ahdin feshi ile birlikte, işçinin
tahakkuk etmiş ücret alacağının macceliyet kesbathesi,
ceza kesintileri bakiyesinin işçiye tediyesi ile, işçinin
kendi alet ve edevatının derhal teslimi zaruretinin de iş
ahdinin sona ermesinin hükümleri arasında tetkik etmek-
tedir. Bkz., Sh, 179-181.

(4) Borçlar Kanununda da işçiye verilecek şahadetnamenin ./.

Bu hükme göre işçiye iki çeşit çalışma belgesi verme imkanı mevcuttur: işverenin sadece işçinin yaptığı işin nev'ini, mahiyet ve müddetini yazarak verdiği normal çalışma belgesi ve işçinin talebi üzerine kendi hal ve hareketi ile, çalışmasının ne yolda olduğunu da yazılması halinde verilen şahadetname(1).

Şeker sanayiinde çalışma belgesi şartının, "isten ayrılanların talepleri üzerine kendilerine seçen hizmetlerini ve bu müddet zarfında aldıkları ücretleri ile branslarını belirten bir çalışma belgesi İş Kanunu hükümlerine göre düzenlenerek verilir(2)" şeklinde toplu iş sözleşmesinde tespiti ile, normal çalışma belgesi söz konusu olmakta, şahsi hallerine ilişkin olarak verilecek bonservisten bahsedilmemektedir. Toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmemiş bu hususta, kanundan doğan hakkın İş Kanunu esasları içinde işçi tarafından kullanılabileceği de toplu iş sözleşmesinin hükmü icabıdır.

b. Kıdem İkramesi

aa. Mahiyeti.

İş Kanununun 13/6 maddesi, iş akdinin feshi halinde işçiye, iş yerinde çalıştığı sürelerle uygun olarak hesaplanacak bir tazminatın(3) verileceğinden bahsetmektedir.

mahiyeti 335.maddesinde tespit edilmiş bulunmaktadır: "İşçi yalnız hizmet akdinin nevini ve müddetini havi bir şahadetname vermesini, iş sahibinden isteyebilir. İşçi sarahaten talep ettiği takdirde şahadetname, hal ve hareketini ve sayının keyfiyetini de ihtiva etmek lazımdır".

(1) Bu konuda bkz. SAYMEN., Sh, 582-584, SAYMEN-EKONOMİ., Sh128.

(2) SÖZLEŞME., 1966, Md.23.

(3) İş yerinden ayrılan işçiye ödenecek olan bu mablagın

İş Kanununun 13/6 maddesi: "İş akdinin....feshedilmesi ha-
linde üç yoldan fazla çalışmış olmak şartıyla....her bir
tem iş yılı için işçiye 15 günlük ücret tutarında bir taz-
minat verilir." hükmü ile, bu ödemenin şeklini belirli sınırlar içinde tesbit etmiş bulunmaktadır.

Böyle bir hükmün konulması işçileri işe bağlamak, gerektiği gibi çalışmalarını temin etmek, olur olmaz sebeplerle akdin feshini önlemek gayelerini gütmektedir. Neticede işçinin uzun seneler aynı işte çalışması ile bilgi ve hüne-

hukuki mahiyeti münakaşalıdır. Bazı hukukçular bunu bir tazminat olarak telakki etmektedirler. İş Kanunu da tazminat tabirine yer vermektedir. Bu görüşte olanlar, işçinin çalışırken hayatîyetinden çok gay kaybedip, yıprandığını ileri sürmekte, ödenen bu meblanın bu ve bunun gibi sair zararlara karşılık olduğunu ileri sürmektedirler. İşçiye ödenen meblanın tazminat olamayacağı şeklindeki görüşü savunanlara göre; tazminatın bağliça unsurları burada mevcut bulunmamaktadır. Zira, iş akdinin normal şartlarla işveren tarafından feshi halinde bu meblanın tediyesi icab edecektir. Halbuki işveren feshi ihbar müddetlerine riayet eder ve bu da bir hakkın suistimalini teşkil etmezse, kendisine herhangi bir kusur isnadı mümkün değildir; o kanuni hakkını hüsniniyetle kullanmıştır. Diğer taraftan ortada bu tazminatın karşılayacağı bir zarar da mevzubahis değildir. İşçinin bir müessesede kıdem alması az çok yıpranmasını intaç eder ve bu meblanın, iş bu yıpranmayı karşılamakta olduğu söylenebilirse de, bu görüş nihayet bir nevi amortisman münkalip olur. Halbuki amortisman ancak hayvan ve eşyalar için sözkonusu olup, insanların amortismanından bahsedilemez. Bundan başka, işçi kıdem alırken, ücreti de yavaş yavaş arttırılır. Bu da yıpranmasını karşılar. Bu halde kusur, zarar ve hukuka aykırılık teşkil etmeyen bir fiilden dolayı, bu fiilin fa-line tediye ettirilecek olan meblayı tazminat olarak nitelenmek teknik bakımdan mümkün değildir. Bu bakımdan ödemeyi ikramiye olarak kabul etmek, işçinin işyerinde uzun seneler sadıkane çalışmasının bir mükafatı ve kusur ve bundan mütevellit bir tazminat aramağa lüzum yoktur. Bu iki görüşten ikincisi müessesenin esprisine daha uygun bulunmaktadır. İncelemelerimizde bu bakımdan "kıdem ikramiyesi" terimi benimsenmiştir. Bkz, SAYMEN., Şh, 591 vd.

rinin artması, işverimlilikini etkileyerek, işçi lehine olduğu kadar işveren için de olumlu sonuçlar sağlamaktadır(1).

Kıdem ikramiyesinin uygulanabilmesi, İş Kanununda belirtilen şartların tahakkuku ile mümkün olabilmektedir. Nitekim kıdem ikramiyesinin işçiye ödenebilmesi için akdin feshi ve muayyen bir süre iş yerinde çalışılmış olması gerekmektedir. İş Kanununun 13/6 maddesi, akdin feshi ile birlikte işçiye bazı hallerde kıdem ikramiyesi ödenmesini öngörmekte, fakat fesih şartlarını işçi ve işveren için ayrı ayrı hükme bağlamış bulunmaktadır.

İşçiye kıdem ikramiyesi talep etme hakkı veren fesih halleri şu şekilde gösterilebilir:

1) İşveren tarafından fesih hali: İş Kanununun 13/ ve 16/I-III ve 24.maddelerine göre, işverenin iş akdini feshi halinde, işçiye kıdem ikramiyesi ödenmesi gerekmektedir.

İşveren İş Kanununun 13.maddesine göre, gayrimuayyen müddetli iş akdini, kanuni şartlara uygun olarak veya usulsüz yahut fesih hakkının sulistimalini teşkil edecek tarzda fesh etsede yine kıdem ikramiyesi vermekle mükellef bulunmaktadır(2). Hatta işveren, işçinin bir kusuru bulunmasına rağmen akdi 13.maddeyi göre fesh ettiğinde yine bu borcundan kurtulamayacaktır(3). 16.maddenin II.ve III.fıkralarında muayyen veya gayri muayyen müddetli sürekli iş akidlerinin işçi aleyhine derhal feshini icap ettiren halleri göstermekte, sağ- lık ve bir haftadan fazla devam eden mücbir sebeple akdin işveren tarafından feshi işçiye kıdem ikramiyesi hakkını ka-

(1) ERMAN., Sh, 194.

(2) SAYMEN., Sh, 594.

(3) Temyiz Mahkemesi Tevhidi İctihat Kararı; Tarih, 14.12.1949, Sayı, 19/15. Ekz, SAYMEN, Sistematik, Sh, 1122.

zandırmaktadır. Meskur maddenin II. fıkrasında öngörülen ve işçinin ahlak ve iyi niyet kaidesine uymayan bir hareketine dayanarak yapılan fesih ile birlikte kıdem ikramiyesi hakkı da kaybolmaktadır(1).

İşçinin muvazzaf askerliği veya staj, manevra ve taim gibi sebeplerle silah altına alınması halinde akid feshedilmekte, akide ister işçi, ister işveren fesh etsin kıdem ikramiyesi verilmektedir. (İş.K.Md.16/III ve Md.24.)

2) İşçi tarafından fesih hali: İş Kanununun 13.maddesi bu husustaki tahditi daha da ileri götürmüş, indâ bir hükümle kıdemli bir işçiyi adeta ihbar müddetlerine riayet ederek akdi fesh etmekten men etmiştir. Zira bu hüküm, akdin işçi tarafından İş Kanununun 15.maddesinin I.vell.fıkralarına, askerlik sebebine veya ihtiyarlık sigortası ödeneği alma gayesine dayanılarak feshi halinde kıdem ikramiyesine cevaz vermektedir. Buna göre sağlık ve ahlaki sebeplerle, askerlik hali ve nihayet ihtiyarlık ödeneği alma gayesi dışında işçi akdi fesh ettiğinde kıdem ikramiyesi hakkını kayıp etmektedir(2).

Kıdem ikramiyesine hak bahşeden durumun meydana gelebilmesi için, akdin feshi ile birlikte kanunda öngörülen asgari üç senelik bir çalışmanın yapılmış olması gerekmektedir. Gayet bu süreden az çalışılmış ise kıdem ikramiyesi bahis konusu olamaz. Önemle belirtmek gerekir ki, resmi tatil, vazife ile ayrılma veya izinler kıdemden sayılmakta, aynı işverenin muhtelif işyerlerinde veya aynı işyerinde fakat ara-

(1) Bu konuda Ord.Prof.Dr.Ferit H.SAYMEN, ahlaki sebebe dayanarak akdin feshi ile (İş K.Md.16/II.), işçiye kıdem ikramiyesi ödenmemesine dair kanuni tahdidi doğru bulmamakta bu ikramiye'nin işçinin geçmiş senelerdeki çalışmalarının karşılığı olduğunu, sonraki bir kusurunun bu hakka tesir etmemesi iktiza edeceği üzerinde durmaktadır. Bkz, SAYMEN. sh, 595.

(2) Bu konuda fazla bilgi için bkz, SAYMEN., Sh, 597 vd. SAYMEN- ./.

lıklı çalışan işçilerin kıdemi, fiilen çalıştığı sürelerin toplamı olarak nazara alınmaktadır(1).

Kıdem ikramiyesinin genel esaslarını özetledikten sonra mevsimlik işletme niteliğinde olan şeker sanayiinde, kıdem ikramiyesinin uygulama tarzı ve toplu iş sözleşmesi ile tespit edilen özel hükümlerine geçebiliriz.

bb.Şeker Sanayiinde Daimi ve Mevsimlik İşçilere Kıdem İkramesi Uygulanması.

Şeker sanayiinde daimi işçilerin yanı sıra şeker istihsal devrelerinde çok sayıda mevsimlik işçi çalıştırıldığı bilinmektedir. Kampanya devrelerinde muayyen müddetli iş akidleri ile senede üç veya dört ay çalışan mevsim işçileri, istihdam sürelerinin toplamı üç seneyi geçtikten sonra kıdem ikramiyesine hak kazanmaktadırlar. Ancak kıdem ikramiyesine hak bahşeden kanuni şartların tahakkukunda iş akdinin feshi ve üç seneden fazla çalışma mecburiyeti temel faktörlerdir. Mevsim işçileri ile yapılan muayyen müddetli iş akidleri ise müddetin hitama ile son bulması zaruri olduğundan, fesih keyfiyeti tahakkuk etmediği gibi, çalışma süreleri de kampanya dönemi ile sınırlı, senede 100-120 güne inhisar etmektedir. Bu durumda her çalışma devresini müstakil olarak kabul edip, her yıl yapılan kampanya çalışmaları arasında bir bağlantı aramamak, böyle bir hakkın işçi lehine doğmasını hukuken imkansızlaştıracaktır. Bu durumda işçinin himayesine matuf sosyal politika amaçlarla bağdaşamayacağı gibi, sosyal mevzuata da uygun bulunmamaktadır. Nitekim İş Kanununun 13.maddesinin 7.fıkrası, tatbikatta bu tarz meydana gelebilecek zorlukları bertaraf edebilmek için şu yolda bir hüküm sevk et-

EKONOMİ., Sh,127.ERMAN., Sh,195 vd. TOIGAb, Sh,180 vd.

(1) Tem.Tic.D.24.12.1951 tarih,E,5868/K.6407 sayılı

miştir: "İşçilerin kıdemleri iş akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın, aynı işverenin bir veya müteaddit iş yerlerinde çalışmışları süreler nazara alınarak hesaplanır."

Bu hükme göre, iş akdi kesintisiz devam etmişse mesele yoktur. Zira, devamlı çalışan işçilerin çalışma süresine kıdemleri iş yılı üzerinden hesaplanacaktır. Fakat gayri muayyen müddetli iş akdi ile fasılalı çalışılmış ise, fiilen çalışma süreleri nazara alınacaktır(1). Bu fıkra mevsimlik işçiler için önemli rol oynamaktadır. Yaprak tütün sanayii, yapı işleri, bataklık kurutma işleri, plâj ve yazlık gazinolar ile şeker sanayiinde, bir müddet çalışıp bir müddet çalışmayan işçilerin, çalışma süreleri muayyen müddetli olmasına rağmen birbirine eklenmekte ve bu sürenin üç seneyi geçmesi iktisa etmektedir(2). Aksi halde, muayyen müddetli iş akidlerinde fesih gerçekleşmediğinden müddetin hitamı ile son bulan bu çalışma sürelerini birbirine eklemek imkânsızlaşacaktır(3)

- (1) Tem.T.D.24.12.1951, E.5868/K.6407 sayılı Karar. Türk İctihatlar Külliyyatı, 1951. Cilt 5, No:429. Ayrıca bu konuda fazla bilgi için bkz, SAYMEN., Sh, 598.
- (2) Y.9.H.D.1.4.1965. E.2796 K.2985 A. Bahri ORHANER, Türk İş Hukuku Yargıtay emsal kararları. Ankara 1966, Sh, 373. ve Tem.T.D.20.12.1952. E.3017/K.4554. Mukayeseli İctihatlar. Sayı 16-17. Sh, 43-44.
- (3) Önce de belirttiğimiz gibi, şeker sanayiinde kampanyalarda çalışan mevsimlik işçilerin yapmış oldukları iş akidleri gayri muayyen müddetli olarak nitelenmekte, kampanya hitamında akdin son bulmayıp, müteakip döneme kadar tatile uğradığı kabul edilmektedir. Yapılan iş akdinin süresi, işin mahiyeti ile sınırlı bulunduğundan, mevsimlik olarak yapılan iş akidlerini, gayri muayyen müddetli kabul etmek kanaatımızca doğru olmayıp, pratik bakımdan da bir faydası yoktur. Zira, İş Kanununun 13/7. maddesi muayyen veya gayri muayyen süreli fasılalı çalışmaların tümüne gâmil bulunmaktadır. Bu konuda E. Sabri ERMAN: "Mevsimlik iş-
./.

Daimi işçiler, gayri muayyen müddetli sürekli iş akidleri ile çalıştıklarından; kıdem ikramiyesi uygulaması İş Kanununun 13.maddesi esaslarına göre yapılmaktadır. Akdin son bulması fesihle tahakkuk ettiğinden, mevsimlik işlerde rastlanan, yukarıda belirtilen teorik ve tatbiki ihtilaf-lara burada rastlanmamaktadır.

Şeker sanayiinde mevsimlik işçilerle daimi işçilere kıdem ikramiyesi uygulamasında İş Kanununun 13.maddesi esas alınmakla beraber, toplu iş sözleşmesi ile sendikali işçiler lehine özel hükümler de konulmuş bulunmaktadır(1).
Şöyleki:

1)Maluliyet ve yaş haddinden emekliye sevk edilen işçilerin tazminat hesabında "takvim yılı", bu halin dışındaki kıdem hesabında ise "iş yılı" esas alınmaktadır(2).

lerde faaliyet kampanyasının hitamı meşrut değilse, iş akdinin hitamını gerektirmez. Akid, çalışma günleri iş yerinin faaliyet günleri ile ayarlanmak ve onlara inhisar etmek üzere, müteakip çalışma devrelerine de şamil olmak üzere devam eder. Bu gibi işlerde kıdem tazminatı, teskup ve tevali eden faaliyet kampanyalarındaki çalışma günlerinin toplamı üzerinden hesaplanır. "şeklinde aksi görüşle, kampanya sonunda akdin infisah etmeyeceği görüşündedir. Bkz, ERMAN., Sh, 196. Bu görüş mahkeme kararlarında da benimsenmiş bulunmaktadır. Bkz, H.G.K.22.9.1954 tarih ve 65 sayılı karar. ERMAN., Sh, 83. H.U.H.15.10.1952 E.T/90.K.444 TEZKEN-ATAKAN, Sh, 19.4.H.D.16.7.1962 E.962/7279 K.7280; İş ve Sigorta, sayı 9, Sh, 33.

(1) SÖZLEŞME, 1966, Md.90, sh, 65.

(2) İş Kanununun 13/6 maddesi: ".....her bir tam iş yılı için işçiye 15 günlük ücret tutarında bir tazminat verilir" hükmü ile, uygulamanın takvim yılı olarak değil, iş yılına göre yapılacağını belirtmiştir. Ancak, şeker sanayiinde, bazı fesih hallerinde toplu iş sözleşmesi ile takvim yılının esas alınmasının kabulü, işçi lehine bir durum yaratmaktadır. Çünkü, kıdem hesabında işçinin işe başladığı andan, akdin feshine kadar geçen devrenin tamamı hesaplanacak, böylelikle her takvim yılı için (hafta tatilleri dahil) 15 günlük son ücretinin brüt tutarını alacaktır.

./.

2) Kıdem ikramiyesine hak bahşeden fesih keyfiyeti, işçinin ölümü halinde tahakkuk etmemesine rağmen, şeker sanayiinde yapılan toplu iş sözleşmeleri ile işçinin ölümü halinde de kıdem ikramiyesi verilmesi öngörülmüş bulunmaktadır(1).

Buna göre, her ne surette olursa olsun eceli ile ölen daimi işçilere kıdem ikramiyesi tahakkuk ettirilmekte; mevsimlik işçilere de ancak fiili çalışma süreleri içinde eceli ölümleri halinde varislerine bu ödeme yapılmaktadır.

Kanuni şartların tahakkuk etmesi halinde kıdem ikramiyesi ödenmesi hem daimi işçiler hem de mevsimlik işçiler için bir zaruret olduğuna göre, sözleşme ile düzenlenen kı-

Halbuki, kanunda öngörülen tarzda iş yılı ile amel edilmiş olsaydı işçinin bir takvim yılı içindeki iş kazası veya herhangi bir hastalık sebebi ile, meselâ; işine altı ay gelmemesi halinde bu süre kıdemden sayılmayacak, iş yılı olan 312 günün dolması için daha fazla çalışması icap edecekti. Hilafına şart bulunmayan hallerdeki kıdem hesabında takvim yılı değil, beher tam iş yılı alınacağı hakkında mahkeme kararları; bks, Tm.H.G.K.10.6.1953, E.96/K.83, Türk İctihatlar Kuliyatı, cilt:8, sh,1212.Y.9.H.D. 9.7.1965, tarih, 6036.E-6036.E.6059 K.ÖRMANER., sh 356.Tm. TD.7.5.1951 E.2736/K.2675 sayılı karar.Türk İctihatlar Kuliyatı, Cilt:4, Sh,2248.Bu konuyla ilgili olarak; Ord. Prof.Dr.Ferit H.SAYMEN, resmi tatiller, vazife ile ayrılma ve izinlerinde kıdemde sayılması gerektiğini, Eyüp Sabri ERMAN ise çalışılmış olmak şartı ile, hafta ve genel tatil günlerinin kıdemden sayılacağı, zira kanunun fiilen çalışmayı esas aldığı görüşündedir.Bu konuda fazla bilgi için bks, SAYMEN., Sh,597.ERMAN., Sh,199 vd.

- (1) Yargıtay 9.Hukuk Dairesi:".....İş Kanununun 13.maddesi uyarınca mirasçılara kıdem tazminatı ödenmesi mümkün değildir.Ancak,....iş sözleşmesinin eki niteliğinde bulunan anılan yönetmeliğin 80.maddesi hükmü ile, İş Kanununun 13.maddesinde yazılı hükümler saklı tutulmak sureti ile işçinin hak sahiplerine kıdem tazminatının verileceğini... ..kabul etmek gerekir".şeklinde bir kararla, toplu iş sözleşmelerine, işçinin ölümü halinde mirasçılara kıdem ikramiyesi verilebileceğine dair hüküm konulabileceğini kabul etmiştir.Aksi halde işçinin ölümü ile kıdem ikrami-

dem ikramiyesine müteallik özel hükümlerin değişik tarzda tespitini olumlu bir davranış olarak kabul etmek imkansızdır. Özellikle, şeker sanayiinde kampanya sonunda, iş akicilerinin infisah etmeyip tatile uğradığı, ara devrelerde işçi ile işveren arasındaki hukuki bağın devam ederek, akdin muhtevası ve feshine müteallik hükümlerinin işçi lehine saklı bulunduğu kabul edildiğine göre, toplu iş sözleşmesi ile şartların değişik olarak tespiti kanunen mahzurlu olmasa dahi, sosyal bakımdan doğru karşılanamaz. Zira, toplu iş sözleşmesinin önemli amacı, sözleşmeye taraf olan sendika üyeleri arasında bir menfaat birliği yaratmaktır. Burada ise aksi bir davranış üyeler arasında menfaat ayrılığı yaratmaktadır.

3) Daimi ve muvakkat işçilerin iş kazası sonunda 6-10 ayları halinde, varislerine kıdemleri tutarının iki katı ödenmekte ve kanuni şart olan üç senelik çalışma süresinin çalışılmış olmasına bakılmamaktadır.

4) 60 yaşını dolduran ve işveren tarafından emekliliğe tehir edilenlerden, çalışma arzusu göstermeyenler emekliye sevk edilebilmekte, ikramiyenin hesabında takvim yılı esas alınmaktadır. Bu hüküm de ancak daimi işçilere uygulanmaktadır.

Kıdem ikramiyesi hesabında işçinin son ücretinin brüt tutarı nazara alınmakta(1) ve aynı zamanda bu temel ücrette rasyonel çalışma primi, çocuk zammı, giyim yardımı gibi devamlı ve düzgün eklentiler de katılmaktadır(2). Şeker sanayi-

yesi hakkı kaybolmaktadır. Bkz, Tm, Mh, Tcv, İç, Kararı, 10.2.1954, E.19/K.5. (RG:22.4.1954 Sayı:8691.)

(1) Gelir vergisi Kanununun 25/7 maddesi: "İşten çıkma tazminatı, (işten çıkan veya çıkarılanlara verilen tazminatlardır. Bu kadar ki, bu suretle verilen tazminatın miktarı işten çıkan veya çıkarılanların 12 aylığını aştığı takdirde fazlası ücret olarak vergiye tabi tutulur...)" RG: 6.1.1961, Tarih ,107000sayı.

(2) SAYMEN, Sh, 77-601. Reşat KATABEK: İş Akdinin Feshi, İstanbul



yiinde kıdem ikramiyesinin gerek toplu iş sözleşmesi ile tespit edilmiş şekli, gerekse uygulama tarzı, daha önce belirttiğimiz bazı eksik ve hatalara rağmen bir çok bakımdan da işçi lehinedir. Nitekim, iş yılının 312 gün olduğu ve kıdem ikramiyesi hesabında artık yıl(yılın kesri)ın nazara alınmayacağı Tenyis Mahkemesince kabul edilmiş olmasına rağmen(1), uygulamada artık yılın da hesaba katılması buna bir misal teşkil etmektedir(2).

1953, sh,180.ERMAN, sh,199. Aynı konuda tevhidî içtihat kararı: 15.5.1957 tarih, E.13/K.10. SİSTEKATİK, cilt 2, Sh,1127. Ayrıca bkz, Em.H.U.H. 13.1.1954 E.T-5/K.5, Türk İctihatlar Kulliyatı, Cilt 12, Sh,308. 4.H.D.9.7.1962, E.962/8910, K.7867, İş ve Sigorta, 1964, sayı 13, sh,37.

(1) Y.9.H.D.9.7.1965, E.6036, K.6059. ORHANER., sh,356.

(2) Ord.Prof.Dr. Ferit H.SAYMEN, tam iş yılından artık kalan aylar ve günlerin de hesaba katılması gerektiği ve kanunun maksudının da bu olduğu kanaatindedir.

S O N U Ç .

Türkiye şeker sanayiinde işgücü meselelerinin tetkiki, bu iş kolunda halli güç problemlerin mevcut olduğunu ortaya koymuştur. Bu incelemelerimizi kısaca ve sonuç olarak aşağıdaki hallerde mütalâa etmek mümkündür:

1. İstihsal faaliyeti Bakımından :

Bu gün şeker sanayiinde, mevsimlik ve özellikle daimi işgücü fazlalığının, şeker maliyeti üzerindeki olumsuz etkisi tespit edilmiş bir gerçektir. Nitekim, istihdamın en kesif bulunduğu 1957-1961 yılları arasında, aynı kapasitedeki fabrikalarda istihdam hacmi bir misline yakın bir artış göstermiştir(1). Bu bakımdan, istihsal, istihlak ve ihracaat arasında kurulması öngörülen dengenin yanı sıra(2), uzun yıllar dengeli bir istihdam seviyesine kavuşamamış olan işgücünün, verimliliği arttıracak şekilde düzenlenmeside gerekmektedir.

Yüksek istihdam hacmi ve sabit produktivite ile faaliyette bulunan şeker sanayiinde, toplu iş sözleşmeleri ile devamlı ücret artışları şirketi mali yönden zorlamakta, şeker fiyatının hükümet tarafından tespiti ile de güçlükler bir kat daha artmaktadır.

(1) Bu konu ile ilgili olarak bkz, Kamu İktisadi Teşebbüslerine ait Özel Raporlar, Cilt I. Sh, 9.

(2) PLAN., Sh, 235 vd.



Bu hal karşısında şeker sanayiine verimli bir istih-sal sektörü niteliğın kazandıracak rasyonel tedbirleri göy-le özetlemek mümkündür:

I. İstihsal ve istihlak arasında bir denge sağlamak suretiyle, istihsal talep hacmine uygun seviyeyi muhafaza etmelidir. Bu şekilde stok birikimi önlenecek; maliyetin al-tında ihracaat yapılamayacaktır. Bunun için de pancar ekim sahaları daraltılarak, fabrikalar normal kapasitelerini mu-hafaza etmelidir.

II. İstihdam fazlalığı, prodüktiviteyi olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun için de, otomasyona gitmek suretiyle is-tihdamın daraltılması bir tedbir olarak düşünülebilir.

III. Her ne surette olursa olsun, şeker sanayiinden ay-rılanların yerine yenisi alınmamalıdır, böylelikle, tedrici bir azaltmaya başlanabilir.

Bu tedbirlerin bir arada, işletme masraflarını azal-tarak verimliliği arttırması ile, "Sekeri pahalılaştıran is-tihlakin azlığı ve istihlaki azaltan şekerin pahalılığıdır" şeklinde söylene gelen bir fasit dairenin dışına çıkılabile-cektir.

2. İşçi Ayırımı Bakımından:

Bu gün şeker sanayiinde çok karışık ve dağınık şekilde işçi ayırımı yapılmaktadır. Hemen belirtmek gerekirkı, ayırım şekli ve ayırımı esas alınan kıstasın hiç bir surette makul ve ilmi bir dayanağı bulunmamaktadır. Şöyleki:

I. Daimi işçileri: Şeker sanayiinde bütün yıl devamlı olarak çalışan işçiler bulunmaktadır. Bunlar, belirsiz süreli, sürekli iş akdi ile işverene bağlı olup, devamlılıkları, muay-yen bir süre sonra iş akdinin infisah etmeyip, ancak fesihle sona erdirilmesinden ileri gelmektedir. Hal böyleyken, daimi

şinin sözleşmede tarifi şöyledir(1): "Şeker sanayisinin yetkili organlarınca kabul ve tasdik edilmiş bulunan daimi işçi kadrolarında çalıştırılan işçilerdir." Buna göre, "daimi"lik niteliği yukarıda belirttiğimiz esaslara göre değil, işverenin tek taraflı tasarrufuyla düzenlenen bir kadro sistemine dayandırılmak istenmiştir. Bu işçiler belirli bir hukuki statüye tabi olmadıkları ve serbest iradeye dayanan bir iş akdi ile çalıştıklarına göre, "devamlı çalışma"yı esas almayıp, "kadro"nun nitelik tayininde kıstas olarak alınması doğru olamaz. Nitekim bu yanlış tutum, "uzun süreli muvakkat işçi" sınıfını meydana getirmiştir.

II. Uzun Süreli Muvakkat İşçiler: Bu işçiler de daimi işçiler gibi belirsiz süreli iş akdi ile istihdam edilmektedirler. İş akdi ve yaptıkları iş nevi bakımından daimi işçilerden ayrılıkları bulunmayan bu grup işçiler için böyle bir tefrik zarureti nereden gelmektedir? Sadece; işveren tarafından kadroya alınmayan uzun süreli muvakkat işçilerin, taraflarca toplu iş sözleşmesinde tarifi şöyle yapılmaktadır (2): 1.2.1966 tarihinden önce aralıksız iki yıl ve daha fazla çalışmış olanlar" ve "Tancar ve ispirto kampanyaları sonlarında verilen, azami bir aya kadar fasilalar dışında aralıksız aynı kısımda 1.2.1966 tarihinden önce iki yıl veya daha fazla çalışmış olanlardır." Böyle bir tarifin taraflarca yapılmış olmasına rağmen, İş Hukuku bakımından daimi işçilerden nasıl bir ayrılık yaratılabilecektir? Bu sorunun olumlu bir cevabı olmamakla beraber, toplu iş sözleşmelerinde "uzun süreli muvakkat işçiler" ile "daimi işçiler" ara-

(1) SÖZLEŞME., 1966, Md. 12.

(2) SÖZLEŞME., 1966, Md. 12.

nda çalışma şartları bakımından ayırım yapılarak, çocuk zammı, rasyonel çalışma pprimi, kıdem ikramiyesi vs. gibi, daimi işçilere tanınan menfaatlerin kısmen veya tamamen dışında tutulmaktadır.

III. Daimi Hizmetli İşçiler: İş Kanununun 1.mad- desindeki tarife göre işçi niteliğinde bulunan ve beş özel A.Ş. de çalışan daimi hizmetli işçilerin hukuki ve fiili durumları T.Ş.F.A.Ş. ne bağlı oniki şeker fabrikasında ça- lışan daimi işçilerden farklı olmanakla beraber, ayrı bir grupta tarif ve tsnif edilmektedirler. Bunları İş Kanunu bakımından hizmetli olarak kabul etmeğe imkan yoktur. Zira, bu işçiler; İş Kanunu kapsamına dahil işyerlerinde çalışmak- ta ve sosyal Sigortalara tabi bulunmaktadır. Bu bakımdan "daimi Hizmetli İşçi" tabiri yanlıştır. Bir iş yerinde ça- lışan kimse ya işçidir veya hizmetlidir. Kaldiki, çalışma şartları bakımından daimi işçilerle aynı durumda bulunan daimi hizmetli işçilerin bu şekilde nitelenmesinin işletme bakımından pratik bir faydası da düşünülemez. Aksi yönden, bunlar İş Kanunun işçi tarifi dışında kalıyorlarsa, sadece hizmetli olarak kabulü gerekir.

IV. Muvakkat İşçiler: Her türlü mevsimlik işlerde çalıştırılan işçiler bu grup içine girmekte olup, iş akidle- rin n müddeti yapılan işin mahiyeti ile sınırlı bulunmakta- dır. Kanaatımızca, bu işçilerin belirli süreli iş akdi ile istihdamları doğru olacaktır. Daha Öncede belirttiğimiz gibi mevsim işçilerin n iş akitleri, belirli süreli kabul edilmektedir.

V. Daimi Hizmetliler: T.Ş.F.A.Ş. ne dahil fabrika- larda, 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığı Kanununa tabi olarak

Hizmet akdi ile çalıştırılan personeldir. Hizmetli niteliğini, Emekli Sandığına dahil olma keyfiyetinde değil, bedeni faaliyetin, fikri faaliyetten az olması halinde aramak lazımdır. Bu bakımdan, şeker sanayiinde yalnız emekli sandığına tabi olanların hizmetli sayılmaları ile, bedeni faaliyeti üstün bulunanlar da hizmetli olarak mütalea edilmektedirler.

VI. Park ve Bahçe İşçileri: Şeker sanayiinin mütemmin ve müteferrii arasında yer alan, açık hava işlerinde çalışan ve bedeni bir faaliyet göstermelerine rağmen, İş Kanunu kapsamı dışında kalan işçilerdir.

Yukarıda özetlediğimiz bu dağınık ve yanlış tasnif, tatbikatta çeşitli hak ve menfaat ihtilaflarına konu olmaktadır. Bunun için de ilmi ve objektif ölçülere göre bir ayarım yapılarak, akdin nev'i esas alınmalıdır. Böylece, kadro esaslı bertaraf edilmek sureti ile, uzun süreli muvakkat işçilerle, daimi hizmetli işçiler ve Emekli Sandığına tabi, işçi niteliğindeki hizmetlileri, daimi işçilerle aynı grupta mütalea etmek gerekmektedir. Bu şekilde, işletme bünyesinde doğan problemlerin halli imkan dahiline girebilecektir.

3. Çalışma Düzeni Bakımından :

Kampanyalarda çalışma düzeni, iş hukuku ve sosyal politika yönünden tamamen bozulmakta, Milli Korunma Kanununa dayanılarak isdar olunan eski koordinasyon kararları ile, balen gece işlerinde fazla çalışma yaptırılmakta ve kadın işçiler çalıştırılmaktadır. Bu suretle fevkalade hal söz konusu olmadığı halde, işçi sağlığı ihlal olunmaktadır.

4. Toplu İş Münaasebetleri Bakımından :

Sendikal faaliyetleri düzenleyen 274 sayılı Kanuna

Şeker sanayii bünyesinde, "Şeker-İş" ve "Pancar-İş" sendikaları ile iki ayrı sendika kurulmuş bulunmaktadır. Bâzı, tamamen İş Kanunundaki tarife uygun işçilerden, diğeri ise, hizmetlilerden kârulu bu iki sendikanın birleşmek sureti ile, daha güçlü kuruluş haline gelmeleri temenniye şayandır. 274 sayılı Sendikalar Kanunu, 5018 sayılı eski Sendikalar Kanunu ilga etmek suretiyle, böyle bir tefrik zaruretinin esasen kaldırmakla büyük yenilik getirdiği bilinmektedir.

275 sayılı Kanuna göre, Şeker - İş tarafından işkolu seviyesinde yapılan toplu iş sözleşmesinde, sendika üyelerine sağlanan menfaatler mümkün olduğu kadar yeknesak hale getirilmelidir. Zira, farklı menfaat uygulamaları işkolunda çalışma barışını zedeler mahiyettedir.

Nihayet, toplu iş sözleşmesinin kapsam sınırlarının belirli surette tespiti ile, kimlerin hangi şartlarla sözleşmeden istifade edebilecekleri açık bir şekilde gösterilmelidir. Bu konu ile ilgili olarak Toplu iş sözleşmesinin 117.maddesi yanlış tefsire sebep olacak şekilde kapalı bir ifade taşımaktadır.

B İ B L İ Y O G R A F Y A

- AÇIL A.Pethi** : Türkiye Ziraatında Produktivite Meseleleri, Türkiye Ekonomi Kurumu İktisadi Araştırmalar Enstitüsü Seminerleri, Ankara 1958.
- AKOL Mediha** : Çalışan Kadınların Durumu, İktisai Siyaset Konferansları, 3.Kitap.
- ALAM Muhittin** : İş Hukuku Ders Notları, İzmir 1965-66.
- ALKAN İsmet** : Genel İşletme Ekonomisi, İstanbul 1952.
- AŞKUN İnal Cem** : Teşkilatlanmış İşgücünün İş Değerlendirmesindeki rolü, İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi, Eskişehir 1966, (Lanham'dan tercüme.)
- ATABEK Reşat** : İş Akdinin Feshi, İstanbul 1953.
- BELCHER Dawid W.** : Wage and Salary Administration, London 1966.
- CISLETT** : İş Değerlendirme, İşveren, Cilt IV, Sayı 1.
- ÇELİK Nuri** : Türk ve Alman Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinin Hükümleri ve Sona Ermesi, İstanbul 1966.
- DEMİROZU Orhan** : İşçi Sendikaları ve Şeker Sanayii, Şeker Mecmuası, Sayı 50.
- ECEVİT Bulent** : Beş Yıllık Plan ve Sanayide Eğitim, İşveren Cilt II, Sayı 1.
- EGEMEN Erdal** : İşgücünün Sanayi İçindeki Eğitimi, İş ve Sigorta, Sayı 18-19.
- EKİN Nusret** : İşçi Devrinin Nazari Esasları, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergileri, 1957-58.
- ERMAN Şüp Sabri** : İş Davaları ve Tatbikatı, Ankara 1956.
- EBENER Turhan** : Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmelerinin Birleşimi, Hukuk Fakültesi Dergisi, Ankara, Cilt XXI, Sayı 1-4.

- E Muhlis : Türkiye Produktivite Politikasının Ana Hatları, Türkiye Ekonomi Kurumu İktisadi Araştırmalar Enstitüsü Seminerleri Ankara 1958.
- GRAY Robert D. : Systematic Wage Administration in the Southern California Aircraft Industry, Newyork 1943.
- HOSELITZ Bert F. : İktisadi Kalkınmanın Sosyal Meseleleri, Ekonomik ve Sosyal Etüdler 2. Konferansı İstanbul 1963.
- HARBURY : The Industrial Rural Labour, Cardif 1958.
- İŞİK Rüçhan : Sendika Hakkı, Tanınması ve Kanuni Sınırları, Ankara 1962.
- İSAAC Alfred : İşletme İktisadi, İstanbul 1946, Cilt II.
- İSAAC Alfred : Ücret Sistemleri, İktisadi Siyaset Konferansları, 2. Kitap.
- KESKİNOĞLU Suat : Genel İşletme Ekonomisi Dersleri, İstanbul 1962.
- KILIÇBAY Ahmet : İktisat Teorisi, İstanbul 1962.
- KOÇER Melih : İş Değerlendirmesinin Manâ ve Önemi, İşveren, Cilt II, Sayı 5.
- LANHAM E. : Job Evaluation, Newyork 1955.
- MINAROĞLU Sait K. : Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1964.
- MINAROĞLU Sait K. : Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Ankara 1965.
- MUTLUAY Fahrettin : Türkiye Şeker Sanayii, Ankara 1964.
- OTIS Jayl-LEUKART Richard H. : Job Evaluation, & Basic Sound Wage Administration New Jersey 1965.
- ORMANER A. Bahri : Türk İş Hukuku Yargıtay Esas Kararları, Ankara 1966.
- PLUM G. : (EGW)ye Dahil Memleketlerde Şeker Sanayilerinde Ücret Masrafları, Şeker Dergisi, sayı 47.
- REYNOLDS Lloyd G. : Labor Economics and Labor Relations, Newyork 1954.

- MUELSON Paul A. : İktisat, İstanbul 1963.
- SAYMEN Ferit H. : Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- SAYMEN Ferit H. : Sistematik Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul 1958.
- SAYMEN Ferit H. : Türkiye'de Sendikalar, İş Hukuku Ders Notları, Eskişehir 1964.
- SAYMEN Ferit H. : Toplu İş Sözleşmesinin Manası, İktisat ve Maliye Dergisi, Cilt X, sayı 5.
- SAYMEN Ferit H.-EKO-
KOMİ Münir : Türk İş Hukuku Ders Notları, İstanbul 1966.
- ŞENGURBEY İsmet : Toplu Sözleşme Yapma Yetkisi, Cumhuriyet Gazetesi, 10 Ekim 1965.
- SUVLA Refii Ş. : İktisat Teorisi, İstanbul 1960.
- TALAS Cahit : İktisadi İktisat, Ankara 1961.
- TALAS Cahit : Toplu İş Sözleşmesi ve Milli Ücret Politikası, Milli Produktivite Merkezi Seminer Notları, Ankara 1965.
- TALAS Cahit-DİLİK
Sait-İŞİKLİ Alpas-
lan : Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri ve Toplu Sözleşme, Ankara 1965b
- TEKANT Baha : Şeker Sanayinin Dünü, Bugünü, Yarını, Ankara 1958.
- TEZMEN N.-ATAKAN T. : İzahlı İktisatlı İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Kulliyatı, İstanbul 1965.
- VOLGA M. Vassaf : İş Hukuku, İstanbul 1959.
- VELDET Turan : 30. Yılında Türkiye Şeker Sanayii, Ankara 1958.
- WOODS H.D.-OSTRY
Sylvia : Labour Policy and Labour Economics in Canada, Toronto 1962.
- ZAIM Sabahattin : Günümüzün Sosyal Siyaset Meseleleri, İstanbul 1962.
- ZAIM Sabahattin : İstanbul Mensucat Sanayinin Bünyesi ve Ücretler, İstanbul 1956.
- ZAIM Sabahattin : Türkiye Mensucat Sanayiinde Ücretler, Sosyal Siyaset Konferansları, 8. Kitap.
- ZARAKOĞLU Avni : İktisat, Ankara 1963.

Raporlar ve Muhtelif Kaynaklar

T.Ş.F.A.Ş. Genel Kurul Raporları, Ankara 1961-1966.

T.C. Yüksek Kuraklık Hey'eti T.Ş.F.A.Ş. Raporları, Ankara 1956-1965.

Kamu İktisadi Tüğebbüslerine ait Özel Raporlar, Ankara 1960.

Şeker-İş, 1963-1965 Dönem Faaliyet Raporu.

Kalkınma Planı, Birinci Beş Yıl, Ankara 1963.

Amerika Birleşik Devletlerinde Pancar Şeker Sanayii, Ankara 1965(Ter.Münci Alakıncı-Cihat Cökdağ).

Şeker Sanayii ile Şeker-İş Arasında Toplu İş Sözleşmeleri, Ankara 1964,1966.

T.Ş.F.A.Ş. ve Şeker-İş'e ait İstatistikler(Yayınlanmamış).

Kısaltmalar

T.Ş.F.A.Ş.	: Türkiye Şeker Fabrikalara Anonim Şirketi.
D.P.T.	: Devlet Planlama Teşkilatı.
Y.H.G.K.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu.
Y.9.H.D.	: Yargıtay 9.Hukuk Dairesi.
Y.4.H.D.	: Yargıtay 4.Hukuk Dairesi.
H.U.H.	: Hukuk Umumi Heyeti.
H.G.K.	: Hukuk Genel Kurulu.
Tev.İç.	: Tevhidi İctihat.
E.	: Esas.
K.	: Karar.
RG.	: Resmi Gazete.
Sözleşme	: Toplu İş Sözleşmesi.
Sh.	: Sahife.
V.s.	: Vesaire.
Vd.	: Ve devamı.

