

KOLLEKTİF AKDİN UNSURLARI

ve

BİR AKİD ÖRNEĞİ

Prof. B. C. Roberts

Londra Üniversitesi, İktisat ve Siyasi İlimler Fakültesi

Kollektif akidlerde ehemmiyetli rol oynayan unsurlar şunlardır :

- 1 — Anlaşma espirisinin —anlaşma ruhunun— mevcudiyeti,
- 2 — Toplantı yerinin tayini,
- 3 — Kollektif pazarlığa iştirak eden taraflar,
- 4 — Toplantının sükûnet içinde yürütülmesi,
- 5 — Taraflardan gelecek cevaplar için makûl bir zaman süresi bırakılması,
- 6 — Taleplerin yüksek tutulmaması,

Anlaşma espirisinin mevcudiyeti :

Taraflar toplantıya anlaşma azmi, diğer bir deyişle anlaşma espirisi ile mücehhez olarak gelmelidir. Aksi takdirde her iki taraf da boş yere zaman geçirmiş olur.

Toplantı yerinin tayini :

Bu unsur da çok önemli sayılır. Umumiyetle, işçiler işverenin tayin edeceği bir mahalde toplanmayı arzu etmezler; çünkü bu durum işçi temsilcilerinde bir nevi aşağılık duygusu yaratır. Toplantı yerinin mutlaka tarafsız bir şahıs tarafından tayin edilmesi gerekir. Birçok memleketlerde bu işi çalışma vekilleri üzerlerine almaktadır.

Kollektif pazarlığa iştirak eden taraflar :

Taraflardan biri işçi sendikası diğeri ise işverendir. Çok zaman işveren müzakerelere bizzat iştirak etmez. Üstelik, kendisini tam salâhiyetle temsil edecek bir idarecisini de göndermez. Orta derece-

ranış tarzı tasvip edilmemektedir. İşveren, müzakerelere bizzat iştirak etmese bile oraya kendisini tam salâhiyetle temsil edebilecek idarecilerden birini göndermelidir.

Durum işçi temsilcileri cephesinden de mühimdir. İşçi mümesilleri işçi iradelerini tam bir şekilde temsil etmelidir. Alınacak kararlarda işçilerin oyuna başvurulmalıdır. Pazarlığın alt ve üst hudutlarını iyi tayin eden ve işçilerle iyi anlaşabilen bir temsilci gurubu müzakerelere taraf teşkil etmelidir.

Toplantının sükûnet içinde yürütülmesi :

Kollektif pazarlığın sükûnet ve telâssız bir hava içinde cereyan etmesi önemlidir.

Bir kere, taleplerin işveren için ani veya tepeden inme bir sürpriz teşkil etmesi doğru olmadığı gibi, bu gibi taleplerin tehditlerle takviye edilerek öne sürülmesi de gayet hatalı bir yoldur.

Karşılıklı münasebetler daima sogukkanlılıkla, vekarla, bununla beraber mutlaka gayesine yönemiş bir tarzda cereyan etmelidir.

Kollektif pazarlık yapılırken şunu bunu fırlatıp atmak gibi heyecan gösterileri yapılmamalıdır. Münasebetler, birbirine zıt menfaat ve görüş zaviyelerine sahip, iki ayrı tarafın makul bir anlaşma çaresi bulmaya çalışmalarını mümkün kılacak bir sükûnet havası içinde yürütülmelidir.

Taraflardan gelecek cevaplar için makul bir zaman süresi :

İşçiler kollektif mukavele ile ilgili bir talepte bulundukları veya işveren akidle ilgili bir değişiklik yapmak istediği zaman kendilerine muayyen bir düşünme süresi bırakılmalıdır. Bu süre, talepler üzerinde yeteri kadar düşünülmesine imkân verecek kadar, uzun tutulmalıdır. Diğer taraftan bu sürenin çok uzun olması da doğru değildir. Zira bu durum cevap bekleyen taraf üzerinde sinir bozucu ve itimat-sızlık uyandırıcı bir tesir yaratabilir. İşçilerin işveren tarafına karşı itimat-sızlık hissi beslemeleri hali kollektif müzakerelerin ilk safhalarında çok görülür. İşçilerinin itimadını henüz kazanamamış bulunan işverenler için bu durum bilhassa varittir.

Tarafların makul bir zaman süresi üzerinde anlaşmaları şarttır. Bu anlaşmanın yazılı olarak tesbiti daha yerinde bir hareket olur. İşte bu sebeple kollektif akidlerde süre meselesini tanzim eden hükümlere de rastlanmaktadır.

Tasrih edilen zaman süresi içinde işveren gerekli araştırmalarını, hesaplarını ve kıymet takdirlerini yapar, diğer işverenlerin de fikrini aldıktan sonra bir karara varır. Bu kararını karşı tarafa süre bitmeden bildirmesi icap eder. Aynı durum işçi sendikaları için de varittir. Onlar da işverenin talebini cevaplandırırken bu cevabı evvelce tasrih edilmiş olan süre içinde vermekle mükelleftirler. Gerekli araştırmaların yapılması, azaların fikrinin alınması, varılan kararın formüle edilip kati ve açık surette karşı tarafa - işverene - bildirilmesi hep mezkûr süre dahilinde vuku bulmalıdır.

Taleplerin yüksek tutulmaması :

Sendikalar bilhassa ücret zammı talep ederken çok zaman bunun nisbetini fazla yüksek tutmaktadır. Böyle aşırı bir talebin kabul edilemeyeceğini pekâlâ bildikleri halde, yine de bu gibi bir siyaset gütmekte menfaat görürler. Meselâ, cari haddin % 100 - % 200 üstünde olan zam talepleri gibi. Bu gibi yüksek talepler başlangıçta alelâde işçiler üzerinde çok ümit verici etkiler yaratır ve onlar nezdinde sendikanın itibarını yükseltir. Fakat nihaî zam kararı verilip de işçi kendisine umduğundan çok daha düşük bir ücret artışı sağlandığını anlayınca hayal sükûtuna uğrar, işverene son derece içerler, işvereni istismar edici bir kapitalist göziyle görmeğe başlar, üstelik bu durum işçinin sendikaya olan güveninin sarsılmasına yol açar. Zam talebi mevzuunda makul davranan ve makbul addedilen bir sendika idarecisi şu vasıfları haiz bulunmalıdır : Evvelâ, men-sup olduğu sanayi sektörünün imkânlarını çok iyi bilmeli ve bu bilgisini yerinde kullanarak zammın miktarını veya çalışma şartlarında yapılacak değişikliğin mahiyet ve vüsatını en uygun ve doğru olarak tahmin edebilmelidir. Sonra, zam talep edilirken bunun işsizliğe yol açabilecek bir vüsatte olmamasına bilhassa dikkat etmelidir. Çünkü yüksek bir zammın kabulü işvereni emek yerine daha müsait bir istihsal faktörü ikame etmeğe zorlayabilir.

Yüksek zam talepleri karşısında işverenlerin davranışı umumiyetle şöyledir : «Bir kuruş bile zam yapamam. İktisadî imkânlarım müsait değil». İşverenin bu tutumu çok hatalıdır. Kaldı ki, zam isteyen taraf işverenin eninde sonunda bir mikdar zam yapmayı kabul edeceğini daha başlangıçtanberi bilmektedir. Sonra, işverenin biraz tavizde bulunmasını makul kılan mesnedler umumiyetle mevcuttur.

Gözönünde tutulması gereken diğer bir husus da şudur : Ücret haddindeki değişmeler ile ekonominin içinde bulunduğu konjonktür durumu arasındaki münasebetler daima hesaba katılmalıdır. Umumi olarak, ekonomi alçalma safhasındayken ücretler düşer, buna mukabil kalkınma safhasındayken yükselir. Ücretlerdeki artış kaydedilen ekonomik gelişmeyle mütenasip olarak seyretmediği takdirde işe fiat unsuru müdahale edecek ve sağlanan ücret artışları sadece nominal - itibari artışlar mahiyetinde kalacaktır. Halbuki işçi sendikaları sağladıkları ücret artışlarının herşeyden evvel reel - hakiki mahiyette artışlar olduğunu görmek isterler.

İşveren için ehemmiyetli olan husus paranın satın alma gücünün artmasıdır, zira o da bu sayede mamullerini daha kolaylıkla satma imkânı bulabilecektir. Fiatlardaki artışın da reel - hakiki produktivite - verimlilik nisbetinde bir artış olması, bundan daha süratli bir artış temposuna kapılmaması elzemdir. Diğer taraftan, fiat artışları reel produktivite nisbetinin altında kaldığı takdirde, bu durum deflasyona yol açar; ancak deflasyon tehlikesini önleyecek birtakım tedbirler alınabilir : Misal, yatırım haddinin (faiz haddi) bütün tasarrufları massedebilecek kadar yükseltilmesi tedbirine başvurmak suretiyle.

Mezkûr izahlarda kollektif akdin mühim unsurları kısaca gözden geçirilmiş bulunuyor. Şimdi de kollektif pazarlığın çıkmaza girmesi meselesi ele alınıp, bu mesele Büyük Britanyada cari bulunan işçi - işveren münasebetleri sistemi içindeki tezahürleri cephesinden kısaca izah edilecektir.

Büyük Britanyada bu konuda cari bulunan umumi kaide şudur: Her sanayi sektörünün farklı hal tarzlarına başvurulması.

Birinci gruba dahil olan sanayi sektörleri kollektif mukavelelerine bu konuda kendilerini takyid edici hiç bir kayıt ilâve etmemiş bulunuyorlar. Pazarlığın çıkmaza girmesi doğrudan doğruya grev veya lokavt'a geçilmesine müncer olmaktadır.

İkinci gruba dahil olan sanayi sektörleri ise kollektif mukavelelerine ilâve ettikleri bazı hükümler sayesinde kollektif pazarlıktan doğan anlaşmazlıkları tahkim mekanizmasına havale edebilmektedirler. Böylece kollektif pazarlığın çıkmaza girmesi hali birtakım kayıtlarla önceden bir nizamla bağlanmış oluyor. Tahkime havale de iki şekilde tezahür etmektedir. Ya bir hakem heyetine ya da ha-

kem rolünü ifa edecek müstakill bir şahsa havale şeklinde. Taraflar, daha kollektif akid müzakereleri başlamadan evvel müstakil hake-min kim olacağı hususunda anlaşılır. Sonra, bu şahsın vereceği ka-rarın kendilerini bağhyacağına dair de anlaşılır. Müstakil hakem usulünde bahis konusu olan anlaşma ihtiyari bir anlaşmadır.

Meselâ, maden istihraç, sanayiinde kollektif müzakereler çık-maza girdiği hallerde işçiler greve başvuramaz fakat her iki tarafın sendikaları ihtilâfı Madencilik Sanayii Şûralarına havale eder.

Diğer bir misali de Belediye Hizmeti Hakem Heyeti (Civil Ser-vice Arbitration Board) teşkil eder. Belediye memurlarının mensup olduğu sendikalarla belediye makamları arasında cereyan eden kol-lektif müzakereler çıkmaza girdiği zaman derhal Belediye Hizmeti Hakem Heyetine başvurulur. Bu heyete alâkalı mahallî idareler, alâ-kalı sendikalar ve gerek sendikalar gerek amme makamları tarafın-dan gönderilen tarafsız şahıslar dahildir.

Üçüncü guruba dahil olan sanayi sektörleri ise kollektif müza-kerelerin çıkmaza girmesi halinde doğrudan doğruya amme müda-halesine tâbidirler. Madencilğin bazı kolları, doklar ve liman iş-letmeleri gibi. Bu gibi hallerde amme müdahalesinin dayandığı mes-ned şudur : grev vukuunda hasıl olacak zararların memlekete çok pahalıya mal olması.. Fiilî olarak, hükûmetin bu gibi ahvalde grevi yasak etmeğe salâhiyeti yoktur. Ancak alâkalı sanayi sektörüne ke-sin uzlaştırma yolunu deneyecek bir müfettiş göndermek yetkisini haiz bulunmaktadır. Kesin uzlaştırma yolu muvaffak olamadığı tak-dirde hükûmetin müdahalesi taraflardan ihtilâfı bir Tetkik Heyeti-ne (Court of Inquiry) havale ettirmelerini talep etmek şeklini alır. Hükûmet kendi bulduğu bir hal çaresini taraflara zorla kabul ettir-meğe - empoze etmek değil ancak bir hal çaresi bulup teklif etmeğe salâhiyetlidir.

Netice olarak sunu belirtmek elzemdir. Büyük Britanya için ka-yıtsız ve şartsız bir grev hakkının mevcudiyetinden bahsedilemez. Bu hakkın kullanılışı bazı kayıtlara bağlanmıştır. Bu hak büyük bir dikkat ve itina ile hazırlanıp tertiplenmiş muayyen bir çerçe-ve dahilinde tahakkuk ettirilebilir.

Büyük Britanya için grev hakkı mevzuunda cari olan umumi kaide hudutsuz grev hakkının mevcudiyetidir. Bu kaidenin yegâne istisnasını polis kuvvetleriyle silâhlı kuvvetler teşkil etmektedir.

Büyük Britanyayı bir tarafa bırakarak şimdi umumi olarak grev hakkının verilmesiyle ilgili bir hususun belirtilmesine geçmek yerinde olur kanaatindeyim. Bu hakkın kullanılmaya başlaması ilk safhalarında kütle halinde iş inkıtaalarına ve bir hayli kabarık zarar yekûnlarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bu durum ise kollektif pazarlık müessesesinin gelişmesini baltalayacak mahiyettedir. Şu muhakkak ki, bir memleketin iktisaden geri kalmış sayılması, o memlekette grev hakkının inkâr edilmesi için makul bir sebep teşkil etmez. Grev hakkı muayyen bir nizam, muayyen bir kaideler çerçevesi dahilinde verildiği, meşru bir tarzda ve mesuliyetini müdrik organizasyonlar tarafından kullanıldığı müddetçe faydaları mahzurlarından fazla olan bir silâh olarak kalır.

Kollektif pazarlık zaviyesinden işçi, şartları kabul etmek ve reddetmek hakkını haiz olmalıdır. Grev hakkı da kollektif pazarlık müessesesinin temel kısımlarından biridir. Bundan kastedilen mana bütün kollektif pazarlığın mutlaka grev unsurunu ihtiva etmesi değildir. Hiçbir memleket, ekonomisinin kütle halinde grevler yüzünden işleyemez duruma düşmesini hoş görmez. Greve ancak son çare olarak başvurulmalıdır. Grev hakkı, işte bu maksatla, birbirinden farklı derecelerde ve farklı birtakım kayıd ve şartların kabul edilmesiyle takyid edilmiş durumdadır.

Grev hakkı önemli bir hak sayılmakla beraber, tercihe şayan olan hal çaresi şudur : kollektif pazarlıkta karşılaşılan engellerin bertaraf edilmesini tanzim edici usullerin, greve başvurmaya ihtiyaç kalmadan tesbit ve tatbik edilmesi zarureti.

* * *

Şimdi iktisaden az gelişmiş memleketlerden birine ait olan bir kollektif akid örneği verelim :

KOLLEKTİF AKİD

¹ (Aşağıda Şirket diye zikredilen) ile (aşağıda Sendika diye zikredilen) arasında yapılan umumî anlaşmanın hükümleri mucibince, Şirketin bu anlaşmanın şümül sahasına giren bütün meselelerin müzakeresinde, Sendikayı Şirket tarafından istihdam edilen bütün işçilerin (..... Personel cemiyeti tarafından tem-

[1] Metinde olarak gösterilen yerler mukavelenin mahremiyetini haleldar etmemek için fotokopide kararlaştırılan kelimelerdir ve Şirketle Sendikanın isimlerini ihtiva etmektedir. (Metin dışı)

sil edilenler dışında) yegâne temsilcisi olarak tanıyacağı kararlaştırılmıştır.

İstihdam edilenlerin ücretleri ve çalışma şartlarının Sendika ile Şirket arasında müzakere yoluyla tesbit edileceği kararlaştırılmıştır.

1961 senesinin Ocak ayının ondördüncü günü Şirket ile Sendika arasında, şirket tarafından istihdam edilen ve yukarıda zikredilmiş bulunan işçilerin ücretleri ve çalışma şartları hakkında bir anlaşmaya ulaşılmış bulunulmasından dolayı;

Şirket ve Sendika aşağıdaki hususlarda mutabıktırlar :

1 — Tarif :

Halihazır anlaşma, bu anlaşmaya ilişik ve onun bir parçası olan «A» listesinde yazılı olup Şirket tarafından teftiş dışı işlerde istihdam edilen çalışanlarla bütün işçi kategorilerini şümul sahasına almaktadır.

2 — İstihdam Akti :

a) Şirket tarafından sabit tesislerdeki boş kadroları doldurmak maksadiyle istihdam edilen çalışanlar, hizmetlerinin ilk ayında tecrübe devresinde addolunacaklardır. Bu müddet zarfında şirket veya çalışan bir gün evvel haber vermek suretiyle işe son verebilirler.

b) Yukarıda zikredilen müddetin tamamlanmasından sonra; bahis konusu olan çalışan, şirkette yeniden bir beş aylık hizmeti doldurana kadar, bir hafta önceden haber vererek işe son verme, hükümüne tâbidir. Bu müddetin doldurulmasından sonra işe son verme ihbarı bir ay önceden yapılır.

c) Arızî ve geçici işler için istihdam edilen çalışanlar hizmetlerinin, ilk ayında günlük ve müteakiben haftalık ihbar müddetine tâbidirler.

3 — İşçi Fazlalığı :

a) İşçi fazlalığı sebebiyle şirket tarafından çalışanların (iş alanların) hizmetlerine son vermek lüzumu hasıl olduğunda, işlerine son verilecek iş alanların tesbiti şirket tarafından liyakat ve beceriklilik esasına uyularak ve «son giren ilk çıkar» kıstası kullanı-

olarak yapılır. Hiçbir iş alan sendikaya aza olduğundan veya olmadığından dolayı mağdur bir duruma düşürülemez.

b) Şirket işçi fazlalığı sebebiyle hizmetlere son verirken ihbarları mümkün olduğu kadar önceden yapacaktır. Fakat her halükârda bu ihbarlar 2. maddede zikredilen müddetlerden daha az olmaz, aksi halde şirket eksik olan ihbar günleri yerine ikame olmak üzere ücretler ve diğer istihkakları ödeyecektir.

c) Herhangi bir iş alan 5 seneden fazla ve 10 seneden az bir hizmet süresini doldurduktan sonra işten çıkarılıyorsa, işten çıkarıldığı tarihe kadar geçen devamlı hizmet süresiyle mütenasip olmak üzere yekûn kazancının % 5 i nisbetinde işten çıkarma ödeneğine hak kazanacaktır. 10 yıl hizmet süresini doldurmuş olan iş alan, tekaüt sandığındaki iştirakiyle mütenasip olarak şirket iştirak paylarının tekrar kendisine ödenmesine hak kazanır.

d) Sendikanın âdil tatbikatın yapılmadığını düşündüğü her halde, idare nezdinde teşebbüste bulunmak hakkı mahfuzdur.

4 — Çalışma Saatleri :

a) Çalışma müddeti haftada 45 saattir, müsevvik prim esasına tâbi olanlar dışında ve sabit tesislerde çalışan iş alanlar şirket kendilerinden her hangi bir devrede bu müddetten daha az çalışmayı talep etmiş olsa bile yine bu esas üzerinden ücretlerini alırlar.

b) *Gündüz İşçileri* : Mesai saatlerinin başlangıcı ve bitmesi mahalli şartlar ve çeşitli hallere uygun düşecek şekilde değişebilir. Fakat normal olarak çalışma haftası nöbetçi işçiler dışındaki iş alanlar için aşağıdaki şekilde düzenlenir :

Pazartesi'den Cumaya — günde 8 saat

Cumartesi — 5 saat

c) *Nöbetçi İşçiler* : Nöbet mesaisi 6 saatlik 4 devre esasına müstenit olacaktır. Nöbetçi işçilerin mesai zamanları, aşağıdaki hükümler mahfuz kalmak üzere, mahalli şartlara uygun bir nöbet cetveli dahilinde taksim olacaktır.

i) Acil durumların icbar ettiği haller dışında hiç bir iş alan devamlı olarak nöbet işlerinde çalıştırılmıyacaktır.

ii) Acil durumlar hariç, iş alanlara her 15 günlük devre için en az iki tam günlük istirahat müddeti verilir.

5 — Senelik İzin :

a) 12 aylık bir hizmet müddetinden sonra, senelik izin aşağıda gösterildiği gibi ve her izin gününe tekabül eden tam ücret ve eğer kabul edilmişse mesken ve mahalli istihkaklar ödenmek suretiyle tanınmıştır :

i) *Hizmetleri 3 seneden daha az olan iş alanlar :*

İzin müddeti içinde vuku bulan resmî tatil günleri dışında 18 gün,

ii) *3 sene daha çok devamlı hizmeti olan iş alanlar :*

İzin müddeti içinde vuku bulacak resmî tatil günleri de dahil bulunmak üzere 21 gün. Böyle hallerde, izin, her hangi bir haftanın Pazartesi günü başlamak üzere alınacaktır.

b) İzin müddetine tekabül eden ücret ve istihkaklarla izin müddetine kadar tahakkuk etmiş her türlü alacaklar hareketinden evvel iş alan tarafından şirketten çekilebilir.

c) İzin takvim yılının her hangi bir devresinde alınabilir, fakat şirketin hayatî hizmeti devam ettirmek lüzumu hasıl olduğundan, iş alandan hareketini öneleştirme ve geciktirmesini talep etme hakkı mahfuzdur. Böylece kendisinden izin hareketini takvim yılının ötesine geciktirmesi talep edilen iş alan; bu şekilde teraküm eden yekûn izinlerin ikinci senenin nihayetinden evvel alınması şartı ile; bu iznini müteakip seneye devretmek hakkına sahiptir.

d) İş alanlar, kendi talepleri ve şirketin daha önceki rızası dahilinde, izinlerini her hangi iki sene içinde toplamak veya üç senelik müddetin ilk 2 senesinin her birinde sekizer günlük tatiller şeklinde almak sıklıklarını seçebilirler.

e) Şirket hizmetinden kendi rızasıyla ayrılan veya kötü hareket dışı sebeplerden dolayı işine son verilen iş alan, tahakkuk etmiş izin veya ödemelere, tamamlanmış her ay için 1 1/2 günlük ücret nisbetinde hak kazanacaktır.

6 — Tatiller :

a) İş alanların bütün resmî tatil günlerindeki ücretleri mümkün olduğu anda ödenecektir, fakat şirketin bu günlerde hayatî hiz-

metleri devam ettirmek için iş alanlardan çalışmalarını talep etmek hakkı mahfuzdur. Bu son halin vukuunda, ödemeli bir başka izin günü veya şirketin ihtiyacına göre esas ücretin tesbitinde bu şekilde tatil günlerinde çalışılan saatlerin iki misli sayılması hakkı tanınmıştır.

b) Resmî tatil günleri senelik izin müddeti içinde vuku bulduğu takdirde, bu müddete tekabül eden ödemeli izin üç senelik hizmet müddeti tamamlanıncaya kadar alınabilir.

c) Resmî tatil günleri için ödenecek ücretler iş alanın normal olarak hak kazandığı bütün istihkakları ihtiva edecektir.

d) Dinî bayram günleri resmî tatil günleri dışında olan dinlere mensup bulunan iş alanlar kendi istekleri ve şirketin uygun görmesi ile aşağıda gösterilen sıklardan birine hak kazanırlar :

i) Bir günlük ücretsiz izin,

ii) Senelik izin hakkından çıkarılmak şartıyla bir günlük ücretli izin.

e) Bahis konusu olacak dinî bayramlar ve bunlarla ilgili işçilerin sayısı her senenin başında Sendika ile Personel Müdürü arasında müzakere yolu ile tanzim edilecektir.

7 — Hastalık İzni :

a) Bir iş alanın, şirket ile alâkalı istihdamı esnasında maruz kaldığı yaralanmalar sebebiyle çalışmak iktidarından kaybetmesi halinde «İşçi Tazminat Nizamnamesi» nin hükümleri tatbik edilecektir. İş alan için daha istifadeli bir keyfiyetin tanınması tamamen şirketin ihtiyacı dahilindedir.

b) Şirketle istihdamı dışındaki hallerde vuku bulan yaralanmalar ve hastalıklar sebebiyle çalışma iktidarından kaybeden iş alanı, aşağıdaki şartlarla bağlı olmak üzere, herhangi bir takvim yılı içinde en fazla 30 çalışma günü, ücretini kaybetmeksizin, işe gelme hakkı tanınmıştır.

i) İş alan şirkette üç aydan daha fazla çalışmış olmalıdır.

ii) Herhangi bir takvim yılında 15 çalışma gününü aşan ücretli izin hakkının tanınması şirketin ihtiyacı dahilinde olacaktır.

iii) Ödenen ücretler sadece asıl ücret, muntıkavî ve eğer tatbik ediliyorsa mesken istihkaklarını ihtiva edecektir.

iv) İş alanın kötü hattı hareketinden veya ağır ihmalinden dolayı vuku bulan çalışma iktidarından kaybetme hallerinden hiçbirini için ücretli hastalık izni tanınmaz.

v) İki günü tecavüz eden her hastalık devresi için iş alan işe gelmediği bütün devreye ait, sıhhi rapor veya raporlar ibraz edecektir.

vi) Hastalık izninin bir seneden diğer bir seneye devredilerek biriktirilmesi mümkün değildir.

8 — Temel Ücret :

a) İş alanların tasnifi :

i) Bütün iş alanlar, işgal ettikleri kadrolar, gördükleri işlerin mahiyeti, ehliyet dereceleri ile işin mahiyetinden dolayı tayin edilmiş diğer meziyetlere göre düzenlenmiş bir meslekî derecelenme dahilinde şirket tarafından tasnif edileceklerdir. Bu şirkette tatbik edilecek meslekî dereceler bu anlaşmaya ilişik ve onun bir parçası olan «A» cetvelinde teferruatı ile gösterilmiştir; iş alanlara kendilerinin tasnif edildikleri meslekî dereceye tekabül eden temel ücretten daha az bir ücret ödenemez.

ii) Çıraklarla herhangi bir sebepten dolayı tam manasiyle yeterli olmadıkları halde bazı meslekî branşlarda istihdam edilenler ya en münasip olan meslekî derecenin birinci derecesinde tasnif edilirler veya bu durum daha önceden görülüp temin edilmemişse «çırak» veya «tekâmül edenler» diye isimlendirilirler. Bu son halde, ücret nisbeti şirket tarafından, bahis konusu olan iş alanın işteki hüner ve meziyetine göre tesbit edilir.

b) Liyakat Mükâfatları :

«A» cetvelinde gösterilen gruplar ücretlerinin her birinin asgarî hadlerinin üstünde olan ücret ödemeleri, uzun hizmet, hüner ve liyakat göz önüne alınarak, yapılabilir. Bu şekildeki hak tanımlar tamamen Şirketin ihtiyarı dahilindedir ve aşağıdaki umumi şartlara bağlı olacaktır :

1. Kademe : Orta dereceli iş ücret nisbeti. En az bir yıllık tecrübe devresini memnuniyet verici şekilde tamamlayan ehil işçilere verilir.

2. *Kademe* : Yüksek dereceli iş ücret nisbeti. Normal kabiliyet ve zekânın üstünde olan işçilerle, uzun hizmet mükâfatı alacak şirkette devamlı olarak en az 15 sene çalışmış olan normal kabiliyetli işçilere verilir.

3. *Kademe* : Şirkette en az devamlı olarak 15 sene hizmet edip hali hazırda ikinci kademeye terfi eden işçilerden istisnâ kabiliyet ve sadakatleri görülenler için ihdas edilen «uzun müddet» mükâfatı.

c) *Şehir ve Köy nisbet ücretleri* :

i) «A» cetvelinde teferrüatı gösterilmiş 1 — 4 ücret gurupları için temin edilmiş bulunan şehir yüksek ücret nisbetleri, şehrinde de ihtiva ettiği kabul edilen umumî ücret tanzim emirnamesine ait cetvelde gösterilen şehirlerde umumiyetle istihdam edilen bütün iş alanlara ödenir Diğer bütün iş alanlara ilgili köy ücret nisbetleri ödenecektir.

ii) Saatte 1 Şilin² olan temel ücret üzerinden şehirde ve şehir dışında olan işçiler arasında hiç bir ayırma yapılmıyacaktır.

9 — *İstihkaklar* :

a — *Mahallî istihkaklar* :

Mahallî istihkaklar, bu anlaşmaya ilişik ve onun bir parçasını teşkil eden «B» cetvelinde gösterilen nisbetler dahilinde, zikredilen şehirlerde umumiyetle çalışan bütün iş alanlara ödenecektir.

b — *Mesken istihkakları* :

i) Şirket, kendilerinden çalışma mahallerine yakın hazır bir durumda olmaları istenenlerle, çalışma mahalli arzu edilen mesken mahallerinden uzak olan bütün iş alanlara mümkün olduğu nisbette mesken temin edecektir. Şirket tarafından istenildiği hallerde iş alanların bu meskenlerde oturacakları hizmet akdinin bir şartı olarak addedilmektedir.

ii) Saatte temel ücret olan 1 Şilini veya daha az bir miktarı kazanan iş alanlar bu tip meskenlerde kira ödemedi oturmamalıdır; Şirket tarafından mesken temin edilmediği veya iş alanların, istihdam kararnamesinin (1938) 41 inci bölümündeki maddelerle

[2] Resmî kurda 125 kuruş civarında - (Metin dışı).

yukarıdaki 9 (b) (i) fıkraların hükümleriyle bağlı olarak, mesken ihtiyaçlarını bizzat halletmek şeklini seçtikleri hallerde kendilerine yürürlükteki umumî ücret tanzim kararnamesinde tesbit edilmiş nisbetler dahilinde bir mesken istihkakı ödenir.

iii) 5 inci ve müteakip guruplarda gösterilen iş alanlara ödenen temel ücret nisbeti birleştirilmiş mesken istihkakını ihtiva edecektir, kazancı bu mikdarın üstünde olup kendisine şirket tarafından ev temin edilmeyen iş alanlara mesken istihkakı ödenmez. Bu sonuncular, kendilerinden şirket tarafından gösterilen meskenlerde oturmaları talep edildiği veya bizzat bunu kendileri arzu ettikleri hallerde kendilerine ev temin edilecek ve aşağıdaki kira mikdarlarını ödeyeceklerdir :

5 - 7 arasındaki ücret gurupları bir oda için temel ücretin %12,5.

8 - 12 arasındaki iki oda için temel ücretin % 15'i. Herhangi bir sebepten dolayı bu şekildeki meskenlerin temin edilmeyip bunun yerine «yatakhaneler» in kurulduğu hallerde kira mikdarları yukarıdaki nisbetlerin yarısı kadar olacaktır. Diğer öbür hallerde iş alanlar bizzat kendi mesken durumlarını halletmekte serbest olacaklar ve bu durumdan dolayı yalnızca, ev kirasının şirket tarafından ödeneceği, mevzu konusu olan işçilerle şirket arasında yapılan anlaşmada tesbit edildiği hallerde iş alanların ücretinden bu mikdar tenzil edilecektir.

c — Nöbet istihkakları :

i) Gece bekçisi dışında kendilerinden muntazam nöbet zamanlarında çalışmaları istenen işçilere, temel ücret nisbetlerine ilâve olarak aşağıdaki istihkaklar ödenecektir :

1 — 4	ücret gruplarına saat başına	% 5
5 — 8	" " " » »	% 10
9 — 12	" " " » »	% 20

ii) Bu istihkaklar hastalık ve izin müddetlerinde ödenmezler.

d — Hazır bulunma istihkakları :

Normal çalışma saatleri dışında kendilerinden müzaharet nöbetinde olmaları istenen iş alanlar, bu tip nöbetleri ifa ettikleri her gün için aşağıdaki istihkaklar ödenecektir :

- 1 — 4 gurupları bir gün için 0,50 santim
 5 — 8 gurupları bir gün için 1 Şilin
 9 — 12 gurupları bir gün için 2 Şilin

Bu istihkakların ödenmesi aşağıdaki şartlara bağlı olacaktır :

- i) Nöbetler, belirli bir hazır bulunma cetveline göre ifa olunacaktır.
 ii) İş alanlar hazır bulunma müddetlerinin tümü boyunca acil bir çağırmaya amade bulunacaklardır.
 iii) Hazır bulunma nöbetinde sarfedilen zaman 24 saatlik bir devrede 8 saatten daha aşağı olmayacaktır.

e — Özel vazife istihkakları :

i) Yukarıda 9 (d) numaralı fıkrada belirtilen nisbetler dahilinde bir vazife istihkakı kendilerinden transmisyon kulesine çıkmaları talep edildiği her gün için, ana besleme hatlarının tamir ve idamesinde çalıştırılan iş alanlara ödenecektir.

ii) Şirketin vereceği karara göre, bu istihkaklar, yerleşmiş oldukları mahalden uzaklaşmalarının gerektiği her gece için, geçici meskenlere yerleştirilmiş menkul inşaat ekiplerinin mensuplarına ödenebilir.

f — Vazife istihkakları :

Ekiplerin veya gurupların başı her hangi bir işin ikmalinden mesul olarak tayinleri yapılan iş alanlara, bu vazifelerde istihdam edildikleri müddetlerce, kendi normal ücret temel nisbetlerine ilâve olarak aşağıdaki istihkaklar ödenecektir :

		On işçiye kadar mesul olanlar saat başına santim	On işçiden fazlasına mesul olanlar saat başına santim
1 — 4	ücret gurupları	10	15
5 — 8	» »	25	35
9 — 12	» »	40	60

g — Sürücülük istihkakı :

Esas vazifesi icabı nakil vasıtaları şöförü olarak istihdam edilenler dışında iş alanlara şirketin motörlü vasıtalarının kullanılmasının icap ettiği vazifelerde çalıştırılmaları ve bu tip nakil vasıtala-

rını sürmelerini şirket için faydalı veya zarurî olduğu hallerde kendilerinden sürmeleri talep edilen arabanın cinsi için lüzumlu cari şoförlük ehliyetine sahip olmaları şartına bağlı olarak şirketin sürücülük hizmetlerinde çalıştıkları her çalışma günü için 1 Şilin ödenir.

h — Bisiklet istihkakları :

Şirketin şahsi mal olarak sahip olunan bisikletleri kullanmayı gerektiren hizmetlerinde devamlı bir şekilde istihdam edilen iş alanlarına şirketin rızası kaydıyla bu malların eskime ve bozulma masraflarını karşılamak maksadiyle ayda 15 Şilin ödenir.

i — Seyahat istihkakları :

Kendilerinden şirketin işleri için seyyahat etmeleri talep edilen ve yerleşmiş bulundukları mahallerden bir veya daha fazla gece için uzak bulunmaları gereken iş alanlara bahis konusu dal ve mıntıklar için yapılacak anlaşmalara göre şirketin hesabına olarak münasip yatacak yer ve yiyecek temin edilir. Ayrıca ek olarak aşağıdaki istihkaklara hak kazanırlar :

1 — 4 Ücret grupları	Gece başına	0.50 Santim
5 — 8 » »	» »	1.00 Şilin
9 — 12 » »	» »	1.00 Şilin

j — Becayış istihkakı :

i) Devamlı olarak yerleşmiş bir iş alanı şirketin şube ve mıntıkları arasında nakletmekten mütevellit masraf yine şirket tarafından ödenecektir. Şirket aynı zamanda iş alanın şahsı, ev eşyası ve umunmiyetle beraber yaşıyorsa, üç adede kadar çocuklarının nakil masraflarını deruhte edecektir. Aşağıdaki istihkaklar nakil vuku bulmadan önce ödenecektir.

1 — 4 Ücret gurupları	40,00 Şilin
5 — 8 » »	80,00 »
9 — 12 » »	120,00 »

ii) Sadece kısa mesafelerin bahis konusu olduğu veya umumî nakliye vasıtalarının mevcut olmadığı hallerde seyyahat, şirketin vasıtalarıyla yapılacaktır. Aksi halde bir istasyondan veya otobüs durağından diğerine olmak üzere 3. sınıf tren veya otobüs bileti temin edilecek ve iş alanı eşyasını ve hak sahibi aile efradını taşımak için şirket nakil vasıtaları temin edilecektir.

10 — *Fazla mesai :*

a — Ana faaliyetlerin idamesi ve anı durumların karşılanması için bunların lüzumlu olduğuna karar verildiği halde gece bekçisi dahil bütün iş alanların fazla mesai yapacakları keyfiyeti hizmet akdinin bir şartı olarak kabul edilecektir.

b — Fazla mesai, her hangi bir devrede normal çalışma saatlerinin yekûnundan daha fazla çalışılan her müddet için, temel ücret, mahalli ve eğer kabul edilmişse nöbet istihkakı ile vazife istihkaklarını içinde toplayan bir nisbet üzerinden ödenir.

c — Böyle bir fazla mesai devresinde vuku bulacak resmî tatil günleri normal çalışma günleri gibi hesap edilecektir.

d — Bir iş alanın iznini kullandığı veya bir ay içinde istihdamını bitirdiği hallerde kendisine bitmiş olan ay içinde normal çalışma saatlerinin toplamından fazla olarak çalıştığı her türlü müddet için fazla mesai ücreti ödenir.

11 — *İşten çıkarma, istifa ve hizmetin sona ermesi :*

a — İstihdam kararnamesinin 68 (4) bölümünde zikredilen vahim kötü hatti hareketten dolayı şirket tarafından işten çıkartma halinde iş alanlara temel ücretleriyle işten çıkartma anına kadar hak kazandıkları istihkakları ödenir.

b — Yukardaki 11 (a) paragrafın dışındaki sebeplerden her hangi biri dolayısıyla istihdam sona ererse iş alanlar bu husustaki 2. bölümün³ hükümlerine uygun olarak ihbar müddeti boyunca temel ücretleriyle normal olarak hak kazandıkları istihkaklarını tahsile devam edeceklerdir; fakat, ihbar müddeti yerine ücretlerini tahsil etme halinin yukuunda kendilerine, ihbar müddeti süresinde istihdam edilmiş bulundukları işin mahiyeti icabı hak kazandıkları istihkaklar için hiç bir ödeme yapılmaz.

c — Şirket hizmetinden istifade eden iş alanlar, şirketten talep edilen müddet kadar şirkete daha önce haber vereceklerdir, böyle bir ihbarın yapılmadığı hallerde bu müddete tekabül eden müddet kadar ücret ve istihkakları şirket hizmetini terketmeden önce, talep halinde ödeyeceklerdir.

Sabahat Yalçın

Tercüme : *Dr. Nevzat Yalçıntaş*

[3] Birinci sahifadaki «İstihdam akdi» bölümü - (Metin dışı).