

ÇİMENTO İŞVEREN

<http://www.cmis.org.tr/dergi>

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

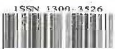


Atatürk Diyor ki:

Bir sebeble, Ferdi hürriyeti düşünürken, tabiatın ~~her~~ her ferdin ve nihayet bütün milletin müşterek menfaati ve devlet mevcudiyeti göz önünde ~~bulundurulmak~~ bilindirmek lâzımdır. Anlaşıyor ki, ferdi hürriyet mutlak olamaz. Diğerinin hak ve hürriyeti ve milletin müşterek menfaati ~~ve~~ Ferdi hürriyeti tahdit eder. Ferdi hürriyeti tahdit devletinde adeta esası ve vazifesidir. Çünkü, devlet ferdi hürriyeti temin eden bir teşkilat olmakla beraber, aynı zamanda, bütün hususi faaliyetleri, umumi milli maksatlar için, birleştirmekle mükelleftir. Hürriyet, başkasına müziir olmayacak her türlü tasarruflarda bulunmaktır.
(T.E. m. 68)

Bu sebeple, ferdi hürriyeti düşünürken, her ferdin ve nihayet bütün milletin müşterek menfaati ve devlet mevcudiyeti göz önünde bulundurulmak lâzımdır. Anlaşıyor ki, ferdi hürriyet mutlak olamaz. Diğerinin hak ve hürriyeti ve milletin müşterek menfaati ferdi hürriyeti tahdit eder. Ferdi hürriyeti tahdit devletinde adeta esası vazifesidir. Çünkü, devlet ferdi hürriyeti temin eden bir teşkilat olmakla beraber, aynı zamanda, bütün hususi faaliyetleri, umumi milli maksatlar için, birleştirmekle mükelleftir. Hürriyet, başkasına müziir olmayacak her türlü tasarruflarda bulunmaktır (T.E. m. 68) (Teşkilatı Esasiye madde 68).

CİLT : 15
SAYI : 1
OCAK 2001



Kısaltılmış Adres: No: 14 Gazi Osman Paşa 06700 Ankara

Merhaba.

2001 yılında sevdiklerinizle birlikte mutlu ve sağlıklı uzun bir hayat dilerim.

2001 Ocak sayısının ilk makalesi Geçen sayımızda da belirttiğimiz üzere; Uluslararası Türkmen Türk Üniversitesi Öğretim Üyesi Yard. Doç. Dr. Güngör Turan'ın, Makalesi. Makale "Sendikaların Ücretler ve İstihdam Üzerine Etkileri" başlığını taşıyor. Türkiye üzerine bir değerlendirme de içeren bu makaleyi yararlı bulacağınızı umuyoruz.

Bu ay dergimizde yer alan ikinci makale sizi tarihin tozlu ama ilginç arşivlerinde bir geziye çıkaracak. "Osmanlı Döneminde Sosyal Güvenlik Sistemleri" başlığını taşıyan makalenin yazarı "Zahit Gönencan".

Mevzuat ekimiz bu ay da dergimiz ile birlikte. Ayrıca bu ay, 24-26 Kasım 2000 tarihleri arasında Antalya'da Türk Dünyası Araştırmaları Vakfınca Düzenlenen "Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Rekabet Hukukumuz ve Kurumlarımız" konulu Seminere sunulmak üzere Rekabet Kurulu Üyesi İsmet Cantürk tarafından hazırlanan "Rekabet Ortamı ve Rekabet Kurulu Kararları" tebliğini ek olarak dergimizle birlikte veriyoruz.

Dergimizi İnternet'ten takip etmeniz mümkün. Bunun için aşağıda yer alan İnternet adresimize ulaşmanız yeterli.

İki ay sonra tekrar buluşmak dileğiyle.

Burçak Çubukçu

*Bayramınızı kutlar,
2001 yılının size ve sevdiklerinize
mutluluklar getirmesini dileriz.*

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Dergimizin İnternet adresi (URL): <http://www.cmis.org.tr/dergi>

Dergimiz ile ilgili olarak bize yazmak isterseniz elektronik posta adresimiz: cmis@bigfoot.com



Yard. Doç. Dr. Güngör TURAN

**Uluslararası Türkmen
Türk Üniversitesi, İİBF,
Öğretim Üyesi**

1988 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesinden mezun olan TURAN, aynı fakültenin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde araştırma görevlisi olarak akademik hayata başlamıştır. 1991 yılında "Türkiye'de İşgücü Verimliliğini Ölçüm Kriterleri Üzerine Bir Araştırma" konulu tezi ile yüksek lisans, 1996 yılında "Türkiye'de Toplu Pazarlık Sisteminin Ekonomik Analizi" konulu tezi ile de doktora çalışmalarını tamamlayarak bilim doktoru unvanını almıştır. TURAN, 1996 yılından itibaren Uluslararası Türkmen Türk Üniversitesi'nde öğretim üyesi olarak çalışmalarını sürdürmektedir.

SENDİKALARIN ÜCRETLER VE İSTİHDAM ÜZERİNE ETKİLERİ

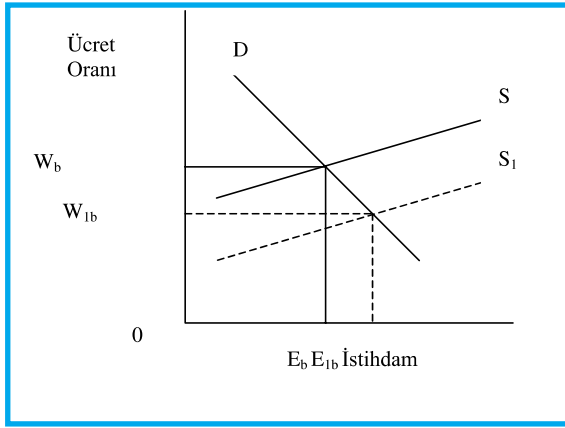
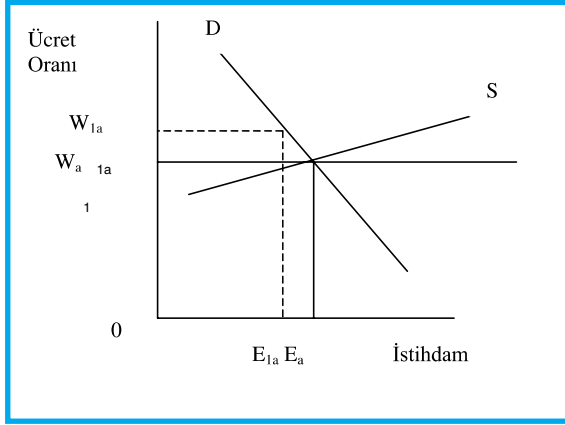
1.GİRİŞ

Sendikalar günümüzün belli başlı işçi kuruluşlarından birisidir. Toplu pazarlık sistemi yoluyla, genellikle, üyelerine ekonomik kazanımlar sağlayan sendikalar, piyasa dalgalanmaları ya da işverenlerin kararları sonucunda ortaya çıkan tehditlere karşı da üyelerinin istihdam güvencesini garanti altına almaya çalışırlar. Ücret ve istihdam pazarlıklarıyla sendikalar, ürün ve emek piyasası üzerinde ekonomik etkilerde bulunurlar.

Sendikaların ekonomik etkilerini inceleyen ekonomistler, sendikalı ve sendikasız işçilere ödenen ücretlerdeki farklılıklar üzerinde analizler yaparak, özellikle sendikaların monopolist ücret etkileri üzerinde durmuşlardır. Çünkü, monopolist ücret artışları sosyal ve ekonomik bakımdan hem ekonomik etkinliği azaltacağı hem de eşitsizliğe neden olacağından dolayı zararlıdır. Pek çok ekonomik analiz kapalı veya açıkça sendikaların toplumda olumsuz bir güç olduğu fikrine varmışlardır. Ne var ki, yapılan araştırmalar ve tarihsel deneyim sendikaların belirli koşullar altında bir takım etkilerinin bulunabileceğini, ancak bu tür korkuların yersiz olduğunu göstermiştir.

2.TEORİK ÇERÇEVE

Sendikalar üyelerinin ücretlerini, sendikasız işçi ücretlerinden ve rekabetçi piyasa koşulları altında kazanacakları ücretlerden daha yüksek tutmaya çalışarak genellikle başarılı olmuşlardır. Sendikaların ücretler üzerindeki etkisi iki sektörlü bir ekonomi varsayımı altında basitçe analiz edilebilir.¹



Sektör A Sektör B

Şekil-1- Sendikaların ücret-istihdam etkisi²

Sendikaların mevcut olmadığı rekabetçi piyasa koşulları varsayımı altında her iki sektör de aynı ücreti ödeyecektir ($W_a=W_b$). Sendikalaşmanın ücret etkisini basitçe ölçmek amacıyla A sektörünün sendikalaştığı varsayıldığında, sendika daha yüksek bir ücret seviyesi olan W_{1a} 'dan ödeme yapması için işverene baskı yapacaktır. İşverenler ise bu ücret seviyesinde yalnızca E_{1a} işçilerini istihdam etmeyi karlı bulacaklardır.

Böylece, sektörde daha önce istihdam edilen işçilerin bir kısmı (E_{1a}, E_a) işsiz kalacaktır. Ancak, A sektöründe işten çıkarılan işçiler işsiz kalmak yerine B sektöründe istihdam edilmeyi tercih edeceklerdir. Bu durumda B sektöründe emek arzı genişleyerek S'den S_1 'e yükselecektir. B sektöründeki ücret seviyesi

W_{1b} 'ye düşerken istihdam seviyesi ise E_{1b} 'ye yükselecektir. Bu artış A sektöründeki istihdam azalışına tam eşittir ve bütün işçiler yeniden istihdam edilmektedir.

Sendikaların ücret etkisini ölçen analizler A sektöründe sendika öncesi ve sendika sonrası ücretleri ($W_{1a}-W_a$) belirlemeye çalışır. Bu ücret farkı sendika üyelerinin "ücret kazancı"dır. Cari sendika ücreti W_{1a} 'yı ölçmek kolay olmasına rağmen, sendika öncesi ücreti, diğer bir deyişle W_a 'yı ölçmek oldukça güçtür. Böylece, sendikaların ücret etkisini ölçen analizler her iki sektörde benzer işlerde çalışan sendikalı ve sendikasız işçiler arasındaki "ücret farkı" ($W_{1a}-W_{1b}$) üzerinde yoğunlaşmaktadır.

A sektöründe sendikalaşma B sektöründe emek arzını artırarak ücretleri azaltabilir. $W_{1a}-W_{1b}$ ücret farkı, A sektöründeki sendikalı işçilerin ücret kazancından daha büyük olacaktır. Dolayısıyla çalışma ekonomistleri, sendikalaşmanın ücret kazancı üzerindeki etkisinden çok ücret farkı üzerinde durmuşlardır. Konuyu inceleyen ampirik çalışmalar da sendikaların sendikalı ücretler üzerindeki etkisinden çok sendikalı-sendikasız ücret farklarını tahminlemeye yöneliktir.

Yukarıdaki analiz bir sektörün tamamen sendikalı diğer sektörün ise sendikasız olduğu varsayımına dayanır. Uygulamada yaygın olan, kısmen sendikalaşmış sektör koşulları daha gerçekçi sonuçlara ulaşılmasını sağlar. Kısmen sendikalaşmış sektör analizi de sendikalaşmanın sendikalı ücretleri, sendikasız ücretleri ve dolayısıyla sendikalı-sendikasız ücret farklarını nasıl etkileyebileceğini inceler.

Sektördeki bazı firmaların sendikalaşması bu firmaların görece ücret seviyesini ve birim emek maliyetlerini yüksel-

terek istihdam seviyesinin azalmasına ve iş hacminde sendikası firmalara doğru kaymalara yol açacaktır. Sendikalı işyerlerindeki maliyet ve fiyat artışları mamul talebini ve dolayısıyla emek talebini sendikası işyerleri lehine değiştirecektir. Emek talebindeki bu artış sendikası ücretleri yükseltme eğiliminde olacaktır.

Öte yandan, sendikası ücretlerde meydana gelebilecek yükselmeler sendikası firmaların maliyet ve fiyat avantajlarını ortadan kaldıracığı için sendikası firmalara olan mamul talebinde azalmalar olacaktır. Böylece, sendikalı firmaların mamul talebi ve dolayısıyla emek talebi önceki pozisyonundan daha az esnek olacaktır. Sektörde sendikalaşmanın güçlü olması sendikalı ücretlerin yukarıya çekilmesinde başlıca etkidir.

3. AMPRİK ÇALIŞMALAR VE BULGULAR

Sendikalı-sendikası ücret farkını tahminleyen pek çok amprık araştırma bulunmaktadır. Sendikaların ücret etkilerine ilişkin ilk çalışmalar Lewis tarafından yapılmıştır³. Lewis, 1923-1958 dönemini kapsayan çalışmalarında, sendikalı-sendikası ücret farkını ortalama olarak %10-15 hesaplamıştır.

Bu çalışmalarda Lewis, dönemsel olarak ücret farklarını 1923-29'da %15-20, 1931-33'de %25'ten büyük, 1939-41'de %10-20, 1945-49'da %0-5, 1957-58'de ise %10-15 olarak hesaplamıştır. Çalışmaların çoğu sektörel bazda yapılmış, sonuçlar ortalama olarak gösterilmiştir. Sonuçlar ücretlere, sendikalara ve zamana göre farklılık göstermiştir. Örneğin, 1939 yılında inşaat sektöründe sendikalı nitelikli işçiler ile sendikası nitelikli işçiler arasında %25 ücret farkı olduğunu belirlemiştir. Lewis, aynı çalışmada, sendikalı niteliksiz işçi-

ler ile sendikası niteliksiz işçiler arasında %5 ücret farkı olduğunu belirlemiştir.

Bu çalışmalarda dikkati çeken bir gelişme, sendika ücret etkisinin genellikle enflasyonist dönemlerde azalması, durgunluk dönemlerinde ise artmasıdır. Sendika ücret etkisi pilotlar, madenciler ve nitelikli inşaat işçileri için yüksek; niteliksiz çiftçiler ve hazır giyim sektöründe çalışan işçiler için düşük çıkmıştır.

Sendika ücret etkisine ilişkin yakın dönemi içeren bir dizi çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan ortaya çıkan ilk sonuç, Lewis'in önceki çalışmalarında elde ettiği sonuçlara benzerlik göstermesidir⁴.

Kahn, 1960'daki sektörel çalışmasında, %22-38'lik bir ücret etkisi elde etmiştir⁵. Hammermesh, 1960-1967 döneminde, imalat sanayinde mavi ve beyaz yakalı işçiler için ücret etkisini içeren çalışmasında, sendika ücret etkisini mavi yakalılar için %20, beyaz yakalılar için %5 olarak belirlemiştir⁶. Block ve Kuskin, 1973 yılındaki çalışmasında, sendika ücret etkisini bütün meslekler için %16, imalat sanayi için %5 olarak hesaplamıştır⁷.

Ashenfelter, bireysel bazdaki çalışmalarında, sendika ücret etkisini 1967'de %12, 1973'de %15, 1975'de %17 olarak hesaplamıştır⁸. Mitchell, 1975 yılında sektörel bazda yaptığı çalışmada %20-30; 1976 yılında bireysel bazda yaptığı çalışmada ise beyaz erkekler için %13-22, beyaz kadınlar için %16-31, siyah erkekler için %22-54, siyah kadınlar için %20-41 oranlarında sendika ücret etkisi belirlemiştir⁹.

Bu çalışmalardan elde edilen ikinci sonuç, sendika ücret etkisinin 1970'li yıllarda 1950'li yıllara göre daha fazla olduğudur. Mitchellin elde ettiği sonuçlar Lewis'in %10-15'lik ortalama

ücret etkileriyle karşılaştırıldığında, 1970'lerde ortalama %20-30'luk bir sendika ücret etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. İngiltere'de de aynı dönemde sendika ücret etkisi %25'tir¹⁰.

Üçüncü olarak, sonuçlar arasında çok büyük farklılıklar bulunmamaktadır. Farklılık sektörler ve mesleklere bağlı olarak ortaya çıkmıştır.

Son olarak, bireysel araştırmalar sektörel araştırmalardan daha iyi konumdadır. Bireysel çalışmalardan elde edilen sonuçlar, sendika ücret etkisinin azaldığını göstermiştir. Sendika ücret etkisi bireysel çalışmalarda ortalama %5-17 olarak hesaplanmıştır.

Lewis, 1967-79 dönemini kapsayan çalışmasında ise sendikali-sendikasız ücret farkını %15 olarak tahminlemiştir¹¹. Freeman-Medoff, bir dizi çalışmada, 1970-79 döneminde ücret farkını %20-30 olarak belirlemiştir¹².

Demografik özelliklere, mesleklere, sektörler ve bölgelere göre sendika ücret etkisi.

Benzer işlerde çalışan demografik gruplar üzerinde sendika ücret etkisini belirleyen temel faktör, sendikaların standart ücret politikalarıdır. Bu politika, yönetimin bireysel ücret sistemleri kurmalarını engelleyerek, firmada ve firmalar arasında işçilere "eşit işe eşit ücret" verilmesini gerektirir. Piyasa sınırları içinde işçiler arasında ücretleri eşitlemek suretiyle, sendikalar standart ücret politikası aracılığıyla düşük ücretli işçilerin ücretlerini yüksek ücretli işçi ücretlerine nisbeten daha fazla yükseltmektedirler. Böylece, düşük ücretli demografik gruplar arasında sendikali-sendikasız ücret farkları genişlemektedir.

Çeşitli demografik özelliklerine göre gruplandırıldığında, sendikali-sendika-

sız ücret farkına ilişkin olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır¹³:

- **Yaşa göre:** Sendika ücret farkının en büyük olduğu demografik grup, düşük ücretle çalışan genç işçilerdir. Sendika ücret farkının en az hissedildiği grup ise yüksek ücretli çalışan işçilerdir. Bu fark, 20-35 yaş grubu için %21, 36-45 yaş grubu için %17, 46-55 yaş grubu için %13, 56-65 yaş grubu için %19 olarak hesaplanmıştır.

- **Kıdeme göre:** Sendikali-sendikasız ücret farkı düşük ücretle çalışan işçiler için büyük olduğundan yukarıdaki duruma benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu fark, 0-3 yıl kıdem grubunda %27, 4-10 yıl kıdem grubunda %17, 11-15 yıl kıdem grubunda %8, 16+ yıl kıdem grubunda ise %9 olarak hesaplanmıştır.

- **Irklara göre:** Sendika ücret farkı beyazlara göre, beyaz olmayanlarda daha fazladır. Bu yalnızca bazı dönemler için geçerlidir. Çeşitli araştırmalarda elde edilen farklı sonuçlar, sendikaların siyahların ücretlerini beyazlar kadar yükselttiğini göstermektedir. Bu fark beyazlar için %17, beyaz olmayanlar için %25'dir.

- **Cinsiyete göre:** Cinsiyete göre elde edilen sonuçlar farklı bir örnek oluşturmaktadır. Genellikle erkek işçi ücretleri yüksek olmasına karşın, 1979 yılında sendikalar, erkek işçi ücretlerini kadın işçi ücretlerinden bir dereceye kadar daha fazla yükseltmişlerdir. Bu fark, erkekler için %19, kadınlar için %15 olarak belirlenmiştir.

- **Mesleklere göre:** Sendikalar mavi yakalı işçiler için beyaz yakalı işçilere göre, çok daha fazla ücret kazanımı sağlamıştır. Bu kazanım mavi yakalı işçiler için ortalama %19 olurken, beyaz yakalı işçiler için ortalama %4'tür. Mavi yakalı işçiler arasında sendika kazanımlarının en fazla olduğu meslekler ulaştır-

ma ve çiftçilerdir. Sendika ücret kazanımlarının en az olduğu meslekler ise hizmet sektöründe ulaştırma dışındaki mesleklerdir. Bu fark, çiftçiler için %28, ulaştırma işlerinde %27, esnaflar için %19, hizmet işlerinde %12'dir.

- **Bölgelere göre:** Sendika farkı nisbeten sendikalaşmamış güney ve batı bölgelerinde daha fazla iken, kuzeydoğu ve merkez bölgelerde daha ılımlıdır. Bu fark, batıda %22, güneyde %22, merkezde %18, kuzeydoğuda %10 olarak belirlenmiştir.

- **Sektörlere göre:** Sektörel çalışmalarda sendika ücret etkisinde önemli farklılıklar ortaya çıkmıştır. 1973-75 döneminde 62 sektörü kapsayan çalışmalarda, 13 sektörde %5'den daha küçük bir fark, 17 sektörde %5-15 ılımlı bir fark, 24 sektörde %15-35 büyük bir fark, kalan 8 sektörde ise %35 ve daha fazla bir fark belirlenmiştir.

Sendikalı emek talebi esnekliğine bağlı ücret etkisi

Ücret farkının büyüklüğünü belirleyen temel faktör sendikanın monopolist gücüdür. Bu güç, sendikalı işçi talebinin ücret esnekliğine bağlıdır. Bu, ücretlerdeki değişikliğin istihdamda yarattığı değişikliktir. İstihdamın ücretlere tepkisi ne denli düşük ise, sendikaların önemli istihdam kayıplarına yol açmadan ücretleri yükseltme gücü o kadar büyük olacaktır. Bu durumda sendika ücret kazanımı büyük olacaktır.

İstihdamın ücret değişikliklerine tepkisinin nisbeten düşük olduğu sektörlerde, örneğin hava ulaştırma sektöründe çalışan pilotlar için, sendika ücret kazanımının yüksek olması beklenir. Oysa, istihdamın ücret değişikliklerine tepkisinin nisbeten yüksek olduğu sektörlerde, örneğin ayakkabı sektöründe, sendika ücret kazanım-

larının en iyimser tahminle ılımlı olması beklenir¹⁴.

Türetilmiş bir talep olan emek talebinin esnekliği çeşitli faktörlere bağlı olarak değişir¹⁵. Birinci faktör, nihai mamulün talep esnekliğidir. Mamul talebi ne kadar esnek olursa emek talebi o kadar esnek olacaktır. Piyasaya bir yada birkaç firmanın hakim olduğu, yeni firmaların piyasaya girişte birtakım engellerle karşılaştıkları, rekabetçi olmayan monopolist ya da oligapolist sektörlerde talep ve dolayısıyla emeğin inelastik olması ücretlerin fiyatlara yansıtılmasına imkan vereceğinden yüksek ücret kazanımları sağlanabilecektir.

Aksine, çok sayıda küçük işletmelerin bulunduğu ve piyasaya girişin kolay olduğu rekabetçi sektörlerde talep esnekliği yüksek olduğundan, bu sektörlerde ücret artışlarını fiyatlara yansıtma ve dolayısıyla yüksek ücret kazanımları sağlamak firmaların satışlarında ve piyasa paylarında önemli kayıplara yol açacağından mümkün değildir.

İkinci faktör, emek maliyetinin toplam üretim maliyeti içindeki oranıdır. Emek maliyetinin toplam maliyetler içindeki oranı yalnızca %20 ise, %10 oranında bir ücret artışı birim üretim maliyeti üzerinde %2'lik bir etki yapacaktır. Ancak, emek maliyetleri toplam maliyetlerin %80'ini teşkil ediyorsa, ücret artışı birim maliyetleri %8 yükseltecektir. Ücret artışının fiyat ve istihdam etkisi daha büyük olacaktır.

Üçüncü faktör ise, üretim sürecinde sermaye/emek ikamesinin güçlüğü ya da kolaylığıdır. İkame imkanlarının geniş olması, emek talebini daha esnek yapacaktır. Böylece, ücret artışları istihdam seviyesinde daha önemli düşüşlerle dengelenecektir.

Özetle, mamul talebinin inelastik, emek

maliyetlerinin toplam maliyetlerinin küçük bir oranını teşkil ettiği, sermaye ve diğer faktörlerin emek yerine ikame imkanlarının sınırlı olduğu ve sendikasızsız işgücü arzının inelastik olduğu durumlarda emek talebi inelastik olacaktır. Dolayısıyla, ücret artışları istihdamda daha az düşüşlerle dengelenecektir¹⁶.

Sendikalaşmaya bağlı ücret etkisi

Sendikalaşma ile emek talebi arasında iki yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Sendikalar genellikle emek talebinin esnekliğinin düşük olduğu sektörlerde organize olmakta ve hedeflerine ulaşmaya çalışmaktadırlar.

Oswald ve Lasear, rekabetçi bir sektörde sendikalaşma ihtimalinin mamul talebinin fiyat esnekliği, nihai ürünün görece emek maliyeti ve sermaye/emek ikamesinin kolaylığı ile ters orantılı olduğu sonucuna varmıştır¹⁷.

Freeman-Medoff'a göre, emeğin diğer girdilerle ikamesinin düşük olduğu ve böylece emek talebi eğrisinin daha inelastik olduğu sektörlerde sendikalaşma daha yaygındır¹⁸. İkame kolaylığının sendikalı işyerlerinde sendikasızsız işyerlerinden yaklaşık 1/3 oranında daha az olduğunu tesbit etmişlerdir. Böylece, sendikalar emek talebinin inelastik olduğu sektörlerde kurulmayı tercih edecekler ve bu sektörlerde talebin inelastik olması ücretleri yükseltme güçlerini arttıracaktır.

Bir sektörde sendikalaşma yoğunluğunun sendikalı ücretler ve sendikalı-sendikasızsız ücret farkı üzerine etkisini ölçen çalışmalarında Freeman-Medoff, sendikalaşmanın sendikalı ücretler üzerinde önemli olumlu etkide bulunduğunu test etmişlerdir¹⁹. İmalat sektöründe, sendikalaşma oranının %20'den %80'e yükselmesi sendikalı ücretleri ortalama %10 arttırmıştır. İnşaat sektöründe ise sendikalaşma

oranındaki küçük bir artış sendikalı ücretleri %16 yükseltmiştir. Diğer yandan, sendikasızsız işçiler için sendikalaşma ile sendikasızsız ücretler arasında önemli bir ilişki bulunmamıştır. Böylece, sendikalaşmanın hem sendikalı ücret kazanımlarını hem de sendikalı-sendikasızsız ücret farkını artırdığı belirlenmiştir.

Piyasa yapıları arasındaki ilişkileri inceleyen analizlerde, sendikaların monopolist güçlerinin etkisinin önemli ölçüde sendikalı işçi yoğunluğuna bağlı olduğu belirtilmiştir²⁰. Sendika belli bir sektördeki işçilerin büyük kısmını örgütlerse ücretler üzerinde daha büyük bir etkide bulunacaktır. Yüksek bir sendikalaşma yoğunluğunun bulunduğu sektörlerde, sendikalı firmalar sendikasızsız firmalardan gelecek rekabet konusunda daha az endişelidirler. Örneğin, imalat sektöründe mavi yakalı işçiler arasında sendikalı işçi oranında %10'luk bir artışın ilgili sektörde ortalama sendikalı ücretleri %1-1,5 yükselttiği tahminlenmiştir.

Aksine, sendikasızsız işçi ücretlerinin sendikalaşma yoğunluğunun artışından etkilenmediği görülmüştür. Bu durum sendikalı/sendikasızsız ücret farkının sendikalaşma ile arttığını gösterir. İnşaat sektöründe yapılan bir çalışmada da sendikalaşma ile sendikalı işçi ücretleri arasında benzer bir ilişki gözlenmiştir. Sektörde sendikalaşma oranındaki artışın sendikalı ücretleri etkilediği belirlenmiştir.

Sendikaların monopolist güçlerinin diğer önemli bir belirleyicisi, tüm sektördeki işyerlerini kapsayan bir toplu pazarlık yapısının bulunmasıdır. İşyeri düzeyindeki sözleşmeler sendika ücret farklılıklarını önemli ölçüde azaltmaktadır. Çünkü işyerindeki işçiler ve yöneticiler, sendikalaşmanın yoğun olduğu sektörlerde bile, işyerindeki

ücret artışlarının mamul talebinin ve böylece iş hacminin diğer sektörlerle kaymasından endişelenmektedirler²¹.

Diğer yandan, işverenin piyasa gücü de sendika ücret farkını etkileyebilecektir. Sendikalar daha az rekabetçi ya da monopolist piyasalarda faaliyet gösteren firmaların monopolist karlarından pay almayı hedeflerken, işverenler ise bu monopolist karlarını uzun gevrelere karşı koyacak şekilde kullanma yoluyla ücretlerin yükselmesini engelleyebileceklerdir²².

Sendikalı ücretlerin yayılma ve tehdit etkileri

Sendikasız işyerlerinde ücretleri dengeleyici ya da telafi edici eğilimlerden dolayı sendikalı ücretlerin sendikasız ücretler üzerindeki etkisini belirlemek oldukça güçtür. Sendikalı ücretlerin sendikasız ücretler üzerindeki etkisi "yayılma etkisi" ve "tehdit etkisi" ile açıklanmaktadır²³.

Sendikalı sektörde ücretlerin yükselmesi ve böylece sektörde çalışan işçi sayısındaki azalma yoluyla sendikalar sendikasız sektörde işgücü arzını artırırlar. Bu işgücü arzındaki artış sendikasız sektördeki ücretleri azaltma eğiliminde olacaktır. Sendikasız sektördeki bu ücret azalmaları "yayılma etkisi" olarak tanımlanır.

Öte yandan, sendikasız işverenler işyerlerinde sendikalaşmayı önlemek amacıyla enazından nitelikli işçilere sendika ücret oranında ya da bu orana yakın bir ücret ödeyebilirler. En azından bazı işçiler için sendikasız ücret oranlarında meydana gelecek bu yükselme "tehdit etkisi" olarak açıklanır²⁴. Tehdit etkisi büyük firmalar ya da monopolist karlar elde eden firmalar için daha büyük olacaktır. Çünkü, sendikalar öncelikle bu tür firmaların faaliyet gösterdikleri rekabetçi olmayan sektörlerde

organize olarak monopolist karlardan ücret kazanımları yoluyla pay almayı hedeflerler²⁵.

Yayıma ve tehdit etkisine ilişkin amprik çalışmalar, emek piyasasında sendikasız ücretler ile piyasadaki sendikalaşma oranı arasındaki ilişkiye dayandırılmaktadır²⁶. Bu ilişkinin olumsuz olması, yani sendikalaşmanın yüksek olduğu emek piyasalarında sendikasız ücretlerin düşüklüğü yayılma etkisini gösterir. İlişki olumlu ise tehdit etkisi sözkonusudur.

Araştırmalar sendikaların sendikasız ücretler üzerinde hem tehdit hem de yayılma etkisinin varlığını göstermektedir. Örneğin, sendikalaşmanın yüksek olduğu bölgelerde sendikasız işçi ücretlerinin düşüklüğü yayılma etkisinin varlığını gösterir. Ne var ki aynı zamanda, sendikasız polis ücretlerinin güçlü bir polis sendikasının bulunduğu metropolit alanlarda daha yüksek olması tehdit etkisini gösterir.

Yapılan araştırmalarda, büyük ve monopolist karlar sağlayan firmalarda sendikasız ücretlerin yüksek olması tehdit etkilerine ilişkin birtakım deliller ortaya kaymaktadır. Tehdit ve yayılma etkilerinin görece önemini incelemek amacıyla sendikalaşma ile birlikte sendikasız ücretlerin yükselme ya da düşme eğilimi gözlenmeye çalışılmıştır. Freeman-Medoff, Holzer, Kahn bu yaklaşımı kullanarak gerçekleştirdikleri araştırmalarda, sendikalı ücretlerin sendikasız ücretler üzerindeki etkilerini belirlemeye çalışmışlardır²⁷. Bu çalışmalarda, sendikalaşmanın yüksek olduğu sektörlerde sendikasız ücretlerin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ne var ki, amprik çalışmalarda yayılma etkisini destekleyici birtakım sonuçlar da elde edilmiştir. Sendikalaşma oranı yükseldiğinde istihdam düşmekte işsizlik yükselmektedir²⁸.

Freeman-Medoff çalışmalarında, 1973-78 döneminde sendikasıız işçilerin yüksek sendikalaşmanın olduğu bölgelerde, sendikalaşmanın düşük bulunduğu bölgelere göre, daha yüksek ücret aldıklarını belirlemiştir²⁹. Ne var ki, aynı çalışmada yüksek sendikalaşma oranının bulunduğu bölgelerde, sendikasıız işçilerin işsizlikten etkilendiklerini gösteren veriler de elde etmişlerdir. Sendikalaşma oranının daha yüksek olduğu bölgelerde işsizlik oranları daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca, Freeman-Medoff, sendikasıız büyük firmalarda ve sendikalaşma tehlikesine karşı 'olumlu endüstri ilişkileri' geliştiren firmalarda sendikasıız işçilerin sendikalaşmadan yarar sağlayabileceklerini, aksine niteliği düşük işçilerin ise sendikalaşmadan zarar görebileceklerini belirtmiştir.

Holzer ve Kahn ise işgücünün yapısı ve niteliklerine dayandırdıkları çalışmada, bir kısım sendikasıız işçilerin sendikalaşmadan olumlu bir kısmının ise olumsuz olarak etkilendiklerine ilişkin veriler elde etmişlerdir. Holzer'in analizi, yüksek sendikalaşmanın bulunduğu bölgelerde, genç-siyah sendikasıız işçilerin ücret ve istihdam seviyelerinin daha az sendikalaşmış bölgelere göre daha düşük olduğunu ve beyaz gençlerin ücretlerinin ise sendikalaşmanın yüksek olduğu bölgelerde olumlu etkilendiğini belirlemiştir³⁰.

Kahn, sendikalaşmanın yüksek olduğu bölgelerde sendikasıız beyazların olumlu, sendikasıız kadın ve zenci erkeklerin ise olumsuz etkilendiklerini tesbit etmiştir³¹. Corneo ve Lucifora, sendikal faaliyetlerin tehdit etkisi vasıtasıyla sendikasıız sektörde ücretler üzerinde etkisi olduğunu belirlemiştir. Buna göre, sendikalaşma oranının yüksek olduğu alanlarda sendika tehdit etkisi sözkonusudur ve ücretler yüksektir³².

Diğer yandan Montgomery, sendikalaşmayla birlikte istihdamın azaldığını ve işsizliğin yükseldiğini gözlemleyen çalışmalarla yayılma etkisi için birtakım deliller elde etmiştir³³. Wooden ve Hawke, Avustralya'da sendikaların istihdam üzerinde yılda %2.5 oranında olumsuz bir etkide bulunduğunu belirlemiştir³⁴.

Sendikalı ücret avantajında dönemsel farklılıklar

Dönemsel olarak incelendiğinde, 1920-1999 dönemini kapsayan çalışmalarda, sendikalı-sendikasıız ücret farklılıkları bazı dönemlerde önemli, bazı dönemlerde ise önemsiz bir gelişme göstermiştir.

1930'lı yılların başında, sendikalı ücret kazanımları (avantajları) sendikasıız ücretlerden yaklaşık %39 daha fazladır. 1970'li ve 1980'li yılların sonlarında ise sendikalı-sendikasıız ücret farkının yaklaşık %15 olduğu belirtilmektedir. Buna göre, sendikalı-sendikasıız ücret farkı konjonktürel bir özelliğe sahiptir. Yüksek işsizlik dönemlerinde, yani ekonomik durgunluk dönemlerinde ücret farkı açılmakta, gelişme dönemlerinde ise fark kapanmaktadır³⁵.

1980'li yıllarda sendikalı-sendikasıız ücret farkını tahminleyen az sayıda çalışma yapılmıştır. 1980 sonrası resesyon döneminde sendikasıız işçilerin ücretleri sendikalı işçilere göre daha hızlı yükselmesine rağmen, sendika ücret avantajının devam ettiği görülmektedir³⁶. Bu avantajın büyüklüğünü, BLS Current Population Survey, Industry Wage Survey ve Employment Cost Index istatistikî veri analizlerine bağlı olarak tahminleyen çalışmalarında, Anderson, Doyle ve Schwenk aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır³⁷:

1984-1988 döneminde, sendikalı-sendikasıız ücret farklılıkları %34 ile %39

arasında sıralanmıştır. Veriler ırk, cinsiyet, meslek ve sektör gibi farklı işçi özelliklerine göre gruplandırıldığında, sendikali-sendikasız ücret farkı gruplara göre değişmektedir. Ücret farkı kadınlarda erkeklere göre daha büyük olma eğilimindedir. Aynı zamanda, beyazlara göre azınlıklarda fark daha yüksektir. Bu durumların herbirinde, işçilerin mesleki ve sektörel özellikleri ücret farklılığına katkıda bulunmaktadır.

Sendika ücret avantajı kimya sektöründe %2 ile en az, tekstil sektöründe %7, hazır gıda ürünleri sektöründe %49 ile en fazladır. Ne var ki, dokuz sektörde ücret farkı %15 ile %30 arasında sıralanmıştır. Demir-çelik sektöründe, 1988 yılında sendikali-sendikasız ücret farkı %10'dur.

Sendikalaşma oranı en az yüzde %12 ile tekstil sektöründe en fazla %89 ile demir-çelik sektöründedir. Sektörlerin dokuzunda işçilerin yarıdan fazlası sendika üyesidir.

İşçilerin yarıdan fazlasının örgütlenmiş olduğu bu sektörlerde sendikali-sendikasız ücret farkı tipik olarak daha yüksektir. Bu dokuz sektörden altısında, işçilerin yarıdan azının sendikali olduğu diğer altı sektörden yalnızca birine göre, sendikali kazanç farkı %20'dir. Ne var ki, önemli istisnalar kaydedilmiştir. Örneğin, kimya sektörü sendikalaşma oranı yüzde 61 olduğu halde ücret farkının %2 olarak en düşük kaydedildiği sektör olmuştur. Benzer şekilde, onbeş sektör arasında en yüksek sendikalaşma oranı yüzde 89 ile demir-çelik sektöründe olmasına rağmen, ücret farkı %10 ile en az üçüncü sektör olmuştur.

Yukarıdaki araştırma sonuçları 1979-1983 döneminde aynı veri tabanına dayalı çalışma ile kıyaslandığında, sendikali ücret avantajının farklı bir

gelişme gösterdiği belirlenmiştir. Onbeş sektörün altısında zaman zaman önemli rakamlara varacak şekilde, sendikali-sendikasız ücret farkı artmıştır. Örneğin tekstil boyası sektöründe 1985 yılında sendikali işçi ücreti sendikasız ücretlere göre %19 daha yüksektir. Bu oran 1980'de %10 olan farkın yaklaşık iki katıdır. Erkek giyimi sektöründe ücret farkı 1981 yılında %12'den 1987'de %17'ye yükselmiştir. Sendika ücret avantajının azaldığı dokuz sektör arasında değişiklikler daha da önemlidir. En büyük azalmanın kaydedildiği demir-çelik sektöründe 1983 yılındaki %24 ücret farkı ile karşılaştırıldığında, 1988 yılında sendikali-sendikasız ücret farkı %10'a düşmüştür.

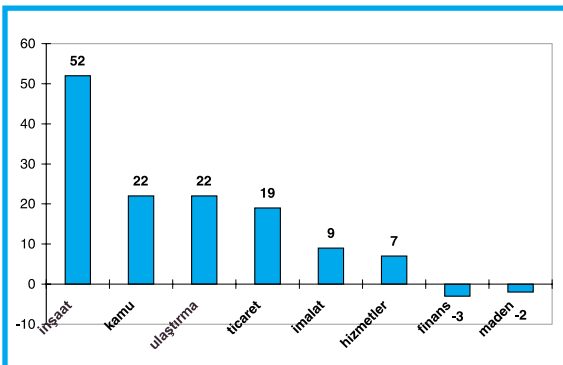
İki araştırma döneminde on beş sektörün onbirinde istihdam azalarak yaklaşık %25'den %10'a düşmüştür. Diğer dört sektörde kaydedilen istihdam artışı ise %2 ile %18 arasındadır. Yedi sektörün dördünde kaydedilen istihdam düşüşü %20'den daha yüksek, sendikali-sendikasız ücret farkı fazladır. Aksine, istihdam artışının kaydedildiği dört sektörden yalnızca birinde ücret farkında artış gözlenmiştir. İki araştırma döneminde yalnızca üç sektörde 1 ya da 2 puan olmak üzere sendikalaşma oranında artış olmuştur. Bu sektörlerden ikisinde sendika ücret avantajı artarken diğerinde önemli bir azalma kaydedilmiştir. Sendikalaşma oranının azaldığı on iki sektörden sekizinde sendika ücret avantajında azalma kaydedilmiştir.

1980'li yılların başındaki resesyon döneminin etkisiyle sendika ücret avantajının önemli ölçüde azalmasından sonra sendikali-sendikasız ücret açığının 1990'lı yılların başından itibaren yeniden artmaya başladığı gözlenmiştir. 1992 yılında sendika ücret avantajı yüzde 35'dir. Aynı verilere göre, sektörel bazda

sendika ücret avantajı inşaatta %67, imalatta %14, ulaştırma ve kamu hizmetlerinde %20, toptan ve perakende ticarete %31, hizmetlerde %9 olarak gerçekleşmiştir³⁹.

Son yıllara ilişkin veriler sendika ücret avantajının önemini sürdürdüğünü göstermektedir. BLS Current Population Survey verilerine göre, 1998 yılında sendika ücret avantajı %32'dir. Sektörel bazda bakıldığında, bu avantaj madencilikte %8, inşaatta %59, imalatta %13, ulaştırma ve kamu hizmetlerinde %24, toptan ve perakende ticarete %18 ve hizmet sektöründe %9'dur. Finans ve sigortacılık sektöründe ise %5 oranında bir sendika ücret dezavantajı söz konusudur. Sendika ücret avantajı erkeklerde %21, kadınlarda %38, beyazlarda %33, siyahlarda %45, İspanyol kökenlilerde ise %54'tür.

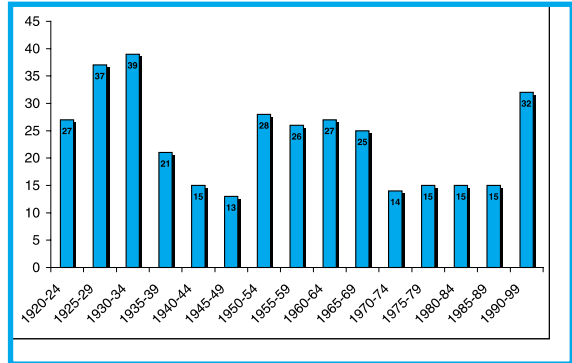
Aynı veriler 1999 yılında sendika ücret avantajının %30 olduğunu göstermektedir. Sektörel bazda sendika ücret etkisi ise inşaatta %52, imalatta %9, ulaştırma ve kamu hizmetlerinde %22, toptan ve perakende ticarete %19 ve hizmet sektöründe %7 olarak gerçekleşmiştir. Ancak, madencilikte %3 ve finans-sigortacılık sektöründe %2 oranında bir sendika ücret dezavantajı söz konusudur⁴⁰.



Grafik 1. 1999 yılında sektörlere göre sendika ücret farkları⁴¹.

Grafik 1'den de açıkça görüleceği

üzere, sektörler arasında oldukça önemli sendika kazanç farklılıkları bulunmaktadır. En büyük sendika ücret farkı inşaat sektöründe çalışan sendikalı sendikasız işçiler arasındadır. Sektörde sendikalı işçiler sendikasız işçilerin aldığı ücretin yarısından fazlasını almıştır. Ulaştırma ve ticaret sektöründe ise sendikalı işçiler sendikasızlara göre yaklaşık 1/5 oranında daha fazla ücret almıştır. Madencilik ve finans sektöründe sendikasız işçiler sendikalılara göre önemsiz sayılabilecek derecede daha fazla ücret alırken, imalat ve hizmetler sektöründe sendika avantajı da önemsiz denecek kadar azdır. Sendika ücret avantajı erkeklerde %18 kadınlarda %35, beyazlarda %29, siyahlarda %38, İspanyol kökenlilerde ise %54'tür.



Grafik 2. 1920-1999 dönemine ilişkin sendikalı-sendikasız ücret farkları⁴².

Kamu kesiminde sendika ücret avantajı

Kamu sendikalarına üye işçiler önemli bir kesimi oluştururlar. Kamu kesimi sendikalarının ücret etkilerini sağlıklı bir biçimde analiz edebilmek için öncelikle sendikaların örgütlenmediği kamu kesimi işyerlerinde ücretlerin nasıl belirlendiğinin bilinmesi gerekir. Kamu kesiminde ücretler genellikle özel kesim ücretleri emsal alınmak suretiyle belirlenir. Ne var ki, uzmanlar kamu kesimindeki ücret sisteminin kamu işçileri için

daha yüksek bir ücret seviyesi getirdiğine ilişkin iddiaları tartışmaktadır⁴³.

Kamu kesimi ücret prosedürünün oluşturulmasında ilk adım, herhangi bir meslek için özel kesim ücret oranlarının emsal alınmasıdır. Emsal ücretin belirlenmesinde kullanılan piyasa ücret anketleri nisbeten düşük ücret ödeyen küçük işyerlerini dikkate almama eğilimindedir. İkinci olarak, sendikaların faaliyette bulunduğu mesleklere ilişkin emsal ücretler hemen hemen hiç değişmez. Üçüncü olarak, ücretlerin belirlenmesinde eşit işe eşit ücret ilkesi geçerli olduğundan, kamu istihdamına ilişkin diğer önemli özellikler dikkate alınmaz⁴⁴.

Özel kesim ücretleri ile karşılaştırıldığında kamu kesiminde ücret seviyesi daha yüksek midir? Kamu kesiminde benzer işler için özel kesime göre daha yüksek ücret ödendiğini destekleyen istatistikî veriler bulunmaktadır. Eğitim, deneyim ve diğer özellikler dikkate alındıktan sonra aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır⁴⁵:

1. Kamu kesiminde çalışan işçiler özel kesimdekilere göre daha fazla ücret almaktadırlar. Ücret farkı kadın işçilerde daha fazla çıkmıştır. Ortalama olarak, kamu kesiminde çalışan kadın işçiler özel kesimde çalışan kadınlara göre daha fazla ücret almaktadırlar. Ancak erkekler için önemli bir ücret farkı görülmemiştir.

2. Kamu işçilerine yönelik yasal düzenlemelerin getirdiği avantajlardan dolayı kamu işçileri lehine olan kazanç farklılıkları ücret farklılığından oldukça büyük çıkmıştır. Yan ödemeler de kamu kesiminde daha yüksek bulunmuştur.

Özetle, genelde kamu kesimi işçileri özel kesim işçilerinden daha fazla ücret almaktadırlar. Yıllık kazanç ve yan

ödemeler şeklinde toplam kazançlar dikkate alındığında, kamu kesiminde önemli bir ücret avantajı ortaya çıkmaktadır.

Kamu kesimi ücretlerinin yüksek olmasında sendikaların etkisi nedir? Sendikalı kamu işçi ücretleri sendikasız kamu işçilerinin ücretlerinden daha fazla midir? Belirtmek gerekir ki kamu kesimi sendikaları sendikasız işçilerden gelecek rekabetten fazla etkilenmezler. Ancak grev konusundaki hareket serbestiliği kısıtlıdır⁴⁶.

Emek talebinin kamu sektöründe özel sektöre göre daha az esnek olduğuna ilişkin deliller⁴⁷ nedeniyle ikame imkanlarının kısıtlı olması, kamu sektöründe potansiyel olarak sendikalı-sendikasız ücretler arasında farklılıklar bulunduğunu göstermektedir⁴⁸. Kamu kesimi sendikalarının ücret farkı üzerine etkisi özel kesime göre bir dereceye kadar daha azdır. Amprik çalışmalarda %10'dan daha az bir sendika ücret etkisi hesaplanmıştır⁴⁹.

Sendikaların kamu kesiminde ücretler üzerinde daha az etkide bulunduğu sonucuna varmadan önce bir takım özellikler dikkate almak gerekir. Öncelikle, sendikasız ücret oranları emsal ücretlerden oldukça etkileneceğinden özel sektör sendikalarına kıyasla kamu kesimi sendikaları muhtemelen sendikasız ücretler üzerinde daha fazla etkili olacaktır. Böylece, ücret açığı az dahi olsa, sendikalı ücret kazancı daha yüksek olacaktır.

İkinci olarak, kamu kesimi sendikalarının ücret etkilerine ilişkin tahminlerin çoğu kamu sendikalarının yeni yeni örgütlendiği 1970'li yıllara ilişkindir. Sendikal deneyim zamanla ücretler üzerinde daha fazla etkili olabilir. Nitekim, BLS Current Population Survey

verilerine göre, kamu kesiminde sendika ücret avantajı 1998 yılında %24, 1999 yılında ise %22 olarak gerçekleşmiştir⁵⁰.

Türkiye üzerine bir değerlendirme

Türkiye'de sendikaların ekonomik etkileri konusunda yapılmış araştırmalar oldukça azdır. Ülkemizde sendikaların ekonomik analizini güçleştiren sınırlamaların başında, veri kaynaklarının yetersizliği ve güvenilir olmaması gelmektedir. Genel olarak, çalışma ekonomisine dahil olan tüm kategoriler için geçerli olan bu sınırlama, ekonometrik modeller yerine, mevcut verilerin trendine dayanan kaba gözlemlerle yetinmeyi zorunlu hale getirmektedir⁵¹.

Sendikaların işgücü gelirleri üzerine etkilerini ölçen Biçerli, sendikalaşmanın çıplak ücretler, yan ödemeler ve toplam işgücü gelirleri üzerindeki etkilerine ilişkin olarak anlamlı sonuçlar bulmuştur. Araştırmanın bulgularına göre, üç gelir unsuru arasında en fazla çıplak ücretler sendikalaşmadan olumlu yönde etkilenmektedir. Buna göre, 1990 yılında, sendikalaşma oranında %10'luk bir artış çıplak ücretleri %11 oranında arttırmıştır. Yan ödemeler üzerinde pozitif fakat istatistiki açıdan anlamlı olmayan sonuçlar bulunurken, toplam işgücü gelirleri üzerindeki sendika etkisi anlamlı fakat daha önemsiz olarak hesaplanmıştır⁵².

Aşağıda, sendikaların ücret etkilerine ilişkin olarak kamu kesiminde sendikali-sendikasız ücret farkları değerlendirilmiştir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki kamu işçi ücretleri ile toplu sözleşme yetkisi bulunmayan memur maaşlarındaki ücret farkları sendikali-sendikasız ücret farkı açısından Türkiye'de sendikaların ücret etkileri

konusunda fikir vermektedir.

Sendikali-sendikasız ücret farkı kamu kesiminde işçi ve memur statüsünde çalışan iki gurubun ücretleri karşılaştırılmak suretiyle hesaplanmıştır. Tablo 1 ve Tablo 2'deki veriler dikkate alınarak kamu kesiminde ücret farkları Grafik 3'te gösterilmiştir. Buna göre kamu kesiminde sendikali-sendikasız ücret farkları 1993-1998 döneminde %53'ten yüksektir.

Aynı dönemde ücret farkları %53 - %152 arasında değişmektedir. Grafik 4'ten görüleceği üzere, 1993 yılında %100'e yakın olan ücret farkı, 1994 ve 1995 yıllarında kamu işçi ücretlerindeki reel yükselmelerle önemli ölçüde açılmıştır. 1996 yılından itibaren memur maaşlarındaki reel artışlar 1997 ve 1998 yıllarında ücret farkını %58'e kadar düşürmüştür.

Tablo. 1. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Kamu İşçi Ücretlerinde Gelişmeler (Bin TL/Ay)

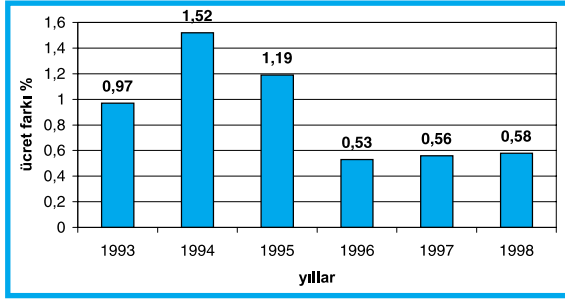
Yıllar	Net Ele Geçen	Nominal Artış %	Reel Artış %
1993	8 033	79,5	8
1994	16 562	106,2	0
1995	26 571	60,4	-17,1
1996	35 951	35,3	-25
1997	79 601	121,4	19,2
1998	146 360	83,9	-0,4

Tablo. 1. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki Kamu İşçi Ücretlerinde Gelişmeler⁵³ (Bin TL/Ay)

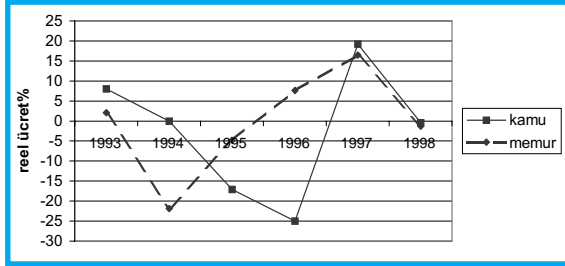
Tablo:2- Memur Maaşlarında Gelişmeler

Net Maaş			
Yıllar	Ortalama Maaş	Nominal Artış %	Reel Artış %
1993	4 072	69,6	2,1
1994	6 557	61,0	-21,9
1995	12 092	84,4	-4,8
1996	23 464	94	7,6
1997	50 759	116,3	16,5
1998	92 482	82,2	-1,3

Tablo:2- Memur Maaşlarında Gelişmeler⁵⁴ (Bin TL/Ay)



Grafik 3. 1993-1998 yılları kamu kesimi sendikali-sendikasıız ücret farkları⁵⁵.



Grafik 4. 1993-1998 yılları kamu kesimi sendikali-sendikasıız reel ücretlerin gelişimi⁵⁶.

4. SONUÇ

Sendikaların ekonomik etkilerini inceleyen araştırmaların büyük bir kısmı sendikali-sendikasıız sektörlerdeki ücret farklılıkları ya da ücret kazanımları (avantajları) üzerinde yoğunlaşmıştır. Yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlar sendikaların ücretleri en fazla %39 yükselttiğini göstermektedir.

Sendikalar üyelerinin tümü için ücretleri aynı oranda yükseltmezler. Araştırmacılar çalışmalarında sendikaların ücretleri kimler için ne kadar yükselttikleri sorusuna cevap aramışlardır. Sendikaların görece ücret etkilerini inceleyen araştırmalarda sendikali-sendikasıız ücret farkı ya da sendikali ücret kazancı ortalama olarak hesaplanmıştır. Araştırmacıların tüm çabalarına rağmen amprik çalışmalar sonucu ulaşılan bu tahminler birtakım varsayımlara dayandırılmıştır. Sendikalar ücretleri yükselttiklerinde işverenler daha verimli

ya da nitelikli işgücü kullanma yolunu tercih edebilirler.

Amprik analizlerde işçilerin öğrenim ve deneyim durumu test edilebileceğinden bu etkinin bir kısmı ölçülebilir. Ancak işverenin işçilerden yüksek bir performans göstermelerini istemesi halinde işçilerin işi bırakma yerine daha çok çalışma isteğİ gibi verimliliğın diğer yönlerini belirlemek oldukça güçtür. Buna ilave olarak, sendikali-sendikasıız ücret farkını tahminleyen araştırmalarda kullanılan yöntemlerin ve metodolojik tercihlerin de önemli etkisinin bulunduğu ifade edilmektedir⁵⁷. Dolayısıyla, sendika ücret farkına ilişkin tahminler oldukça farklı çıkabilir.

Öte yandan, ücretler, eğitim, yaş, cinsiyet, kıdem, ırk gibi demografik özelliklere, meslekler, sektörler, bölgeler ve zamana göre farklılıklar gösterir. Ayrıca, sendika ücret artışları işçilerin sendikalaşma talebini arttırarak, sendikalaşma yoğunluğunu pozitif olarak etkileyebileceğİ gibi işverenlerin sendikalaşmayı önleyici girişimlerini arttırarak olumsuz olarak da etkileyebilecektir. Ancak belirtmek gerekir ki, farklı önyargıların ya da varsayımların etkisinin ücret farkını olduğundan daha büyük gösterdiğİ düşüncesi kesin değildir.

DİPNOTLAR:

- 1 Reynolds G. Lloyd, Masters H. Stanley, Moser H. Colletta, Labor Economics and Labor Relations, Prentice Hall, New Jersey, 1991. s. 541-543.
- 2 Reynolds, Masters, Moser, s.542.
- 3 Lewis H. Gregg, Unionism and Relative Wages in the United States, Chicago, 1963, s.193.
- 4 Moore A. Gary, Elkin D. Randy, Labor and the Economy: An Introduction to Analysis, Issues and Institutions, South-Western Pub., Ohio, 1983, s.444-445.
- 5 Kahn M. Lawrance, "Union Impact: A Reduced Form Approach," The Review of Economics and Statistics, Vol.59, No.4, November, 1977, s.503-507.
- 6 Hammermesh Daniel, "White Collar Unions, Blue-

Collar Unions, and Wages in Manufacturing", *Industrial and Labor Relations Review*, June 1971, s.159-171.

7 Block Farrell, Kuskin Mark, "Wage Determination in Union and Nonunion Sectors," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.31, No.2, January 1978, s183-192.

8 Ashenfelter Orley, "Union Relative Wage Effects: New Evidence and a Survey of Their Implications for Wage Inflation," Stone Richard, Peterson William (ed.), *Econometric Contributions to Public Policy içinde*, St.Martin's Press, New York, 1978.

9 Mitchell J.B. Daniel, *Unions, Wages, and Inflation*, The Brookings Inst., Washington, 1980, s.99-100.

10 Mulvey Charles, Abowd M. John, "Estimating the Union/Nonunion Wage Differential: A Statistical Issue", *Economica*, February 1980, s.73-79.

11 Lewis H.Gregg, *Union Relative Wage Effects: A Survey*, Chicago, 1986, s.9.

12 Freeman B. Richard, Medoff L. James, *What Do Unions Do?*, Basic Books, Inc., New York 1984, s.46.

13 Freeman, Medoff, s.48-50.

14 Freeman, Medoff, s. 50

15 Bellante Don, Jackson Mark, *Labor Economics: Choice in Labor Markets*, McGraw-Hill, Inc., Singapore, 1987, s.235-237.

16 Reynolds, Masters, Moser, s. 553.

17 Oswald A.J., 'The Microeconomic Theory of the Trade Unions', *Economic Journal*, November 1982, s. 576-595; Lazear P. Edward, "A Competitive Theory of Monopoly Unionism", *American Economic Review*, November 1983, s. 631-643.

18 Freeman B. Richard, Medoff L James, "Substitution between Production Labor and Other Inputs in Unionized and Nonunionized Manufacturing", *Review of Economics and Statistics*, May 1982, s. 220-233.

19 Freeman B. Richard, Medoff L. James, "The Impact of the Percentage Organized on Union and Nonunion Wages", *Review of Economics and Statistics*, December 1981, s.561-572.

20 Freeman, Medoff, s. 561-572.

21 Freeman, Medoff, *What Do Unions Do?*, s. 51.

22 Kwaka E. John Jr., "Monopoly, Plant and Union Effects on Workers Wages", *Industrial and Labor Relations Review*, January 1983, s. 251-257.

23 Reynolds, Masters, Moser, s.548.

24 "Tehdit etkisi" "emsal ücret etkisi" olarak ifade edilebilir.

25 Hirsh T. Barry, Connolly A. Robert, "Do Unions Capture Monopoly Profits?", *Industrial and Labor Relations Review*, October 1987, s. 118-136.

26 Freeman, Medoff, "The Impact of the Percentage Organized on Union and Nonunion Wages", s.561-572; Kahn Lawrance, "The Effect of Unions on the Earnings of Nonunion Workers", *Industrial and Labor Relations Review*, January 1978, s.205-216; Ichniowski Casey, Freeman B. Richard, Lauer Harrison, "Collective Bargaining Laws, Threat Effects and the Determinants of Police Compensation", *Journal of Labor Economics* , April 1989, s.191-209.

27 Kahn M. Lawrance, "The Effect of Unions on the Earnings of Nonunion Workers", *Industrial and Labor Relations Review*, January 1978, s.205-216; "Union Spillover Effects on Unorganized Labor Markets", *Journal of Human Resources*, Winter 1980, s.87-98; Holzer J. Harry, "Unions and the Labor Market Status of White and Minority Youth", *Industrial and Labor Relations Review*, April 1982, s.392-405; Freeman, Medoff, *What Do Unions Do?*, s.158-159;

28 Montgomery Edward, "Employment and Unemployment Effects of Unions", *Journal of Labor Economics*, April 1989, s.170-190.

29 Freeman-Medoff, *What Do Unions Do?*, s. 158-159.

30 Holzer J. Harry, "Unions and the Labor Market Status of White and Minority Youth", *Industrial and Labor Relations Review*, April 1982, s. 392-405.

31 Kahn M. Lawrance, s. 205-216; "Union Spillover Effects on Unorganized Labor Markets", s. 87-98.

32 Corneo Giacomo, Lucifora Claudio, "Wage Formation under Union Threat Effects: Theory and Empirical Evidence", *Labour Economics*, September 1997, s.265-292.

33 Montgomery Edward, 'Employment and Unemployment Effects of Unions', *Journal of Labor Economics*, April 1989, s. 170-190.

34 Wooden Mark, Hawke Anne, "Unions and the Employment Growth: Panel Data Evidence", *Industrial Relations*, January 2000, s.88-107.

35 Pencavel John, Hartsog E. Catherine, "A Reconsideration of the Effects of Unionism on Relative Wages and Employment in the United States, 1920-1980", *Journal of Labor Economics*, April 1984: 193-232; Lewis H. Gregg, *Union Relative Wage Effects: A Survey*, Chicago, 1986; Lenneman D. Peter, Wachter L. Michael, Carter H. William, "Evaluating the Evidence on Union Employment and Wages", *Industrial and Labor Relations Review*, October 1990, s.34-53.

36 Ryscavage Paul, Peter Henle, "Earnings and Inequality in the 1980's", *Monthly Labor Review*, December 1990, s.3-16

37 Anderson E. Kay, Doyle M. Philip, Schwenk E. Albert, "Measuring Union-Nonunion Earnings Differences", *Monthly Labor Review*, June 1990, s.26-38.

38 Anderson, Doyle, Schwenk, s.26-38.

39 Mills, s.508-509.

40 Labor Force Statistics from the Current Population Survey 1999, The Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, "Union Members in 1999, Table 2. Median weekly earnings of full-time wage and salary workers by union affiliation and selected characteristics, Table 4. Median weekly earnings of full-time wage and salary workers by union affiliation, occupation, and industry " deki sendikali-sendikasız ücret serilerine ilişkin verilerinden hesaplanarak elde edilmiştir. Sendika ücret farkına ilişkin hesaplama Borjas, s.385'deki $D = W_U - W_N$ formül (11-5)'e göre yapılmıştır. Formülde D sendika ücret farkını, WU sendikali ücreti, WN ise sendikasız ücreti göstermektedir.

41 Labor Force Statistics from the Current Population Survey 1999, The Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor "Union Members in 1999, Table 4. Median weekly earnings of full-time wage and salary workers by union affiliation, occupation, and industry " deki sendikali-sendikasız ücret serilerine ilişkin verilerin yukarıdaki formüle göre hesaplanması suretiyle elde edilmiştir.

42 1920-1989 dönemi verileri Borjas, s.386'dan (1920-1969 dönemi verileri Pencavel John, Hartsog E. Catherine, "Areconsideration of the Effects of Unionism on Relative Wages and Employment in the United States, 1920-1980", Journal of Labor Economics, April 1984, s.193-232'den; 1970'li yıllara ilişkin veriler Lewis H. Gregg, Union Relative Wage Effects: A Survey, Chicago: University of Chicago Press, 1986'dan; 1980'li yıllara ilişkin veriler Linneman D. Peter, Wachter L. Michael, Carter H. William, "Evaluating the Evidence on Union Employment and Wages", Industrial and Labor Relations Review, October 1990, s.34-53) alınmıştır. 1990'lı yıllara ilişkin veriler 1992, 1998, 1999 Bureau of Labor Statistics Current Population Survey verilerine ilişkin ortalama dikkate alınarak grafik üzerinde gösterilmiştir.

43 Fogel Walter, Lewin David, "Wage Determination in the Public Sector", Industrial and Labor Relations Review, April 1974, s.410-431.

44 Reynolds, Masters, Moser, s.550.

45 Smith P. Sharon, "Government Wage Differentials by Sex", Journal of Human Resources, Spring 1976, s.185-199; "Pay Differentials between Federal Government and Private Sector Workers", Industrial and Labor Relations Review, January 1976, s.179-197; Equal Pay in the Public Sector: Fact or Fantasy?, Princeton N.J.: Industrial Relations Section, Princeton University, 1977; "Are State and Local Workers Overpaid?", The Economics of Municipal Labor Market içinde Werner Hirsch, Anthony Ruffolo editors, Los Angeles: UCLA Press, 1983, s.59-89; Freeman B. Richard, "Unionism Comes to the Public Sector," Journal of Economic Literature, March 1986, s.41-86;

46 Reynolds, Masters, Moser, s.551.

47 Ehrenberg G. Ronald, "The Demand for State and

Local Government Employees", American Economic Review, June 1973, s.366-379.

48 Bellante Don, Jackson Mark, Labor Economics: Choice in Labor Markets, McGraw-Hill, Inc., Singapore, 1987, s.261.

49 Mitchell J. B. Daniel, "The Impact of Collective Bargaining on Compensation in the Public Sector", Public Sector Bargaining içinde, Ed., Aaron Benjamin, Grodin R. Joseph, Stern L. James, Industrial Relations Research Association Series, Wisconsin, 1979, s.118-149; Lewin David, "Public Sector Labor Relations", Labor History, Winter 1977, s.133-144; Fottler D. Myron, "The Union Impact on Hospital Wages" Industrial and Labor Relations Review, April 1977, s.342-355; Freeman, "Unionism", s.41-86; Reynolds, Masters, Moser, s.551-552.

50 Labor Force Statistics from the Current Population Survey 1999, The Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor "Union Members in 1999, Table 4. Median weekly earnings of full-time wage and salary workers by union affiliation, occupation, and industry " deki sendikali-sendikasız ücret serilerine ilişkin verilerin yukarıdaki formüle göre hesaplanması suretiyle elde edilmiştir.

51 Özkaplan Nurcan, Sendikalar ve Ekonomik Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Deneme, Kavram Yayınları 52, İstanbul 1994, s.94.

52 Biçerli M. Kemal, Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması, Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 707, Eskişehir 1992, s.129.

53 DPT, Ekonomik ve Sosyal Sektörlerdeki Gelişmeler, Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000) 1999 Yılı Programı Destek Çalışmaları, Ankara 1999, s.227, Tablo.38'den alınmıştır.

54 DPT, Ekonomik ve Sosyal Sektörlerdeki Gelişmeler, s.227, Tablo 39'dan alınmıştır.

55 Tablo 1 ve Tablo 2'deki kamu işçisi-memur, diğer bir deyişle, sendikali-sendikasız ücret verilerinden hesaplanarak elde edilmiştir. Sendika ücret farkına ilişkin hesaplama Borjas, s.385'deki $D = W_U - W_N$

W_N formül (11-5)'e göre yapılmıştır. Formülde D sendika ücret farkını, WU sendikali ücreti, WN ise sendikasız ücreti göstermektedir.

56 Tablo 1 ve Tablo 2'deki kamu işçisi-memur, diğer bir deyişle, sendikali-sendikasız ücretlere ilişkin verilerden hesaplanarak elde edilmiştir.

57 Andrews J. Martyn, Stewart B. Mark, Swaffeld K. Joanna, Upward Richard, "The Estimation of Union Wage Differentials and the Impact of Methodological Choices", Labour Economics, December 1998, s.449-474.



Zahit GÖNENCAN

**Sosyal Güvenlik Kuruluşları
(Emekli) Genel Müdürü**

Zahit GÖNENCAN bürokratik hayatına Maliye Bakanlığı'nın çeşitli kademelerinde memuriyetlerle başlamıştır. Öncelikle vergi mevzuatı konusunda görev yapan GÖNENCAN Yeğenbey Vergi Dairesi , Bina ve Arazi vergileri İtiraz Komisyonu , vergiler İtiraz Komisyonunda rapörtörlük yaparak memuriyetine Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü Genel Müdür Müşaviri olarak devam etmiştir. Bu görevinde T.C. Emekli Sandığı mevzuatı ile tanışan GÖNENCAN daha sonra 1978 yılında Sosyal Güvenlik Bakanlığı Sosyal Güvenlik Kuruluşları Genel Müdürlüğüne Genel Müdür Yardımcısı olarak atanmıştır.

Sosyal Güvenlik Kuruluşları Genel Müdürlüğü bünyesindeki çalışmalarını sırasında Sosyal Sigortalar Kanunu ve Bağ Kur mevzuatı sorumluluğunda görev ifa etmiştir.

1985 yılında Sosyal Güvenlik Kuruluşları Genel Müdürü olarak atanan GÖNENCAN Genel Müdürlük görevinde yedi yıl kalmıştır.

Bu süre zarfında Sosyal Sigortalar Kanunu, Bağ Kur Kanunu ve İş ve İşçi Bulma Kanunu ile ilgili mevzuatlar ile banka ve Sigorta Sandıkları mevzuatlarında görev üstlenmiştir.

IV ncü Beş Yıllık Kalkınma Planından başlayarak VIII inci Kalkınma Planı dahil beş dönem Kalkınma Planları Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonlarında görev alan GÖNENCAN VII ve VIII inci Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu rapörtörlüğünü yapmıştır.

1994 yılında emekli olarak aktif memuriyet görevini bırakan GÖNENCAN 1996-1997 yıllarında Bağ Kur Genel Müdürlüğü Yönetim Kurulu üyesi olarak da bulunmuştur.

Dernekler Kanunu ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile ilgili olarak iki basılı kitabı bulunan GÖNENCAN'ın sosyal güvenlik konusunda bir çok makale ve çalışması bulunmaktadır.

OSMANLI DÖNEMİNDE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ

Osmanlı Devletinin 700 üncü yılını değerlendirdiğimiz 1999 yılında Osmanlı Devletinin kuruluşu, genişlemesi, devlet, askeri ve sosyal yapısı çeşitli yönleri ile uzman kişilerce incelenmiş ve bu konuda araştırma ve inceleme tebliğleri çeşitli yayın organlarında ortaya konulmuştur. Ancak Osmanlı Döneminde sosyal güvenlik sistemi hemen hemen hiç incelenmemiş bir konudur. İlk bakışta tarihsel gelişim içinde Osmanlı Döneminde sosyal güvenlik kavramı yokmuş gibi görünmesine rağmen ciddi olarak konunun devlet yapısı içinde araştırılmasında çok değişik kurumlaşmaların uygulamaya konulduğu görülmektedir.

Osmanlı Döneminde sosyal güvenlik sistemi İslam Dinin esaslarına dayanan toplumsal yardımlaşma anlayışına dayanmaktadır. Dini esaslardan da yararlanan toplumsal yardımlaşma kavramları Devlet yapısı içinde sistemleşerek kurumlaştıkları da görülmektedir. Buna rağmen Osmanlı Döneminde tarih kitaplarına geçen defter kayıtları ile belirlenen sosyal güvence sistemini, modern anlamda bir sigorta sistemi ile karşılaştırmak, bu şekilde bir sistem arayışına girmek yanlış bakış açısı olacaktır. Çünkü o dönemlerde uygulanan

emeklilik kavramı yardımlaşma anlayışına dayanan ve çalışan kamu görevlilerinin geleceğinde yaşam düzeyini sağlayabilecek bir ölçüde mali kaynak yaratmak şeklinde anlamak gerekmektedir. Bu anlayış yalnız Osmanlı Devleti de ile ilgili değildir. Nitekim XVII-XVIII inci yüz yıllarında aynı anlayışla gelişen Fransız sosyal güvence sisteminde, "*Fransız müellifleri emeklilik maaşında akdi bir mahiyet görmedikleri gibi tam bir sosyal sigorta mahiyeti de görmemekte ve bunu sadece maaşı miktar itibarıyla azalmış fakat mahiyet itibarıyla aynı bir temadisi saymaktadırlar, memuriyet maaşı memurun amme hizmetlerini iyi görmesi, kendisini bu hizmetlere tamamen bağlanması için hizmet menfaatine olarak verildiği gibi emeklilik maaşı da aynı maksatla verilir.*" şeklinde yorumlamışlardır (1). Bu yaklaşım biçimini Osmanlı Devletinin gerçekleştirdiği sosyal güvenlik sisteminde de açıkça görmek mümkündür. Ancak ne olursa olsun Devlet olmanın genel vasıflarından biri de yerleşik düzen içinde askeri ve idari sistem içinde çalışanların çalışma gücünü kaybetmeleri halinde gerek kendisinin ve gerekse aile bireylerinin yaşam düzeyini sağlayıcı düzenlemeleri yapmasıdır. Osmanlı Devletinde de görünen budur.

OSMANLI ASKERİ ve İDARİ DEVLET YAPISI İÇİNDE SOSYAL GÜVENLİK

Osmanlı devlet yapısını inceleyen "Tarih Kitaplarında" askeri ve idari yapı içinde sosyal güvenlik sistemini, uygulandığını ve esaslarını belirleyen geniş bilgilerin yer almadığını görmekteyiz. Ancak bu durum Osmanlı devlet yapısı içinde sosyal güvence sisteminin olmadığı

anlamını taşımamaktadır. Bazı arşiv kayıtları, bazı kısa bilgiler Osmanlı Askeri ve İdari yapısı içinde sosyal güvenlik uygulamalarının olduğunu tespit etmektedir.

Arz ı miri veya arz ı memleket denilen yerler yirmi beş kısma ayrılmıştır. Her kısım ayrı bir amacı içermektedir. İkinci derecesine göre hasılatı vezirlere, beylerbeylerine, sancak beylerine, nişancı ve defterdarlara, ve buna mümasil zatlara bırakılan has itibar edilen yerler Dördüncüsü bazı Devlet ricaline hizmetleri dolayısıyla mülk olarak verilen malikhaneler. Bunlar sahiplerinin malı olup varislerine intikal eder, isterlerse satılır ve vakfedilir. Yedincisi arpalık arazisidir; icmalli, icmalsiz olarak iki kısımdır. İcmalli arpalık eskiden beri bir hizmete mükafat olarak tahsis edilen yerler olup, icmalsiz olanı da yine bir hizmete mukabil verilen fakat daimi arpalık olarak tahsis edilmeyen ve arpalığa sahip olanın ölümüyle yine aslına rucu eden arazidir. Onuncusu, zeamet ve tımar mütekaillerine (emeklilerine) tahsis olunan yerlerin hasılatıdır (2).

I - Padişahlara ve Osmanlı hanedanına gelir tahsisi

Osmanlı Tarihinde Padişahlar tek devlet yetkilisi olması dolayısıyla önceleri "babadan oğluna geçen" saltanat daha sonra "aile büyüğü sistemi" içinde gelişmiştir. Bu nedenle genel olarak ölünceye kadar saltanat sahibi olan Padişahların emekli olmaları pek ender görülen bir olaydır. Buna rağmen tarih kayıtlarına göre Padişahın sağlığında saltanatı oğluna devri zorlama ile dahi olsa XVI ncı yüz yılda II Beyazıt, Yavuz Sultan Selim arasında gerçekleşmiştir. (7 Safer 918 = Nisan / 1512)

"II nci Beyazıt saltanatı oğluna (Yavuz Sultan Selim) terkettikten sonra arzusu üzerine yirmi yük yani iki milyon akçe yıllık maaş tayiniyle Domettoka'ya gönderildi. Sultan Selim babasını teşri etti. Hizmetine beylerbeyisi Hasan Paşa ile defterdar Kasım Çelebi'yi ve Tabip Ahi Çelebi denilen Mehmet b. Kemali tayin edilip gönderildi (3).

Osmanlı Devlet sistemi içinde Osmanlı hanedanının sosyal güvenliği, Padişah sorumluluğu altında sistematize edilmiştir. Bu konuda en çarpıcı örnek (Ann Chamberlin'in yazdığı) *Safiye Sultan (Romalı)* incelemesinde yer almaktadır. Sultan II nci Selim'in kızı, aynı zamanda Sokullu Mehmet Paşanın karısı olan İsmihan Sultan'a yöneltilen "Kocan çok akıllı bir adam ileride seni yalnız bıraktığında (öldüğünde) sıkıntıya düşmeyiniz diye para biriktiriyor" sorusuna İsmihan Sultan kocası olan Sokullu Mehmet Paşa ile ilgili olarak "Ama benim kocam Sultanın kölesidir. O öldüğünde serveti de Saraya geçer kızım ve ben öyle bir şey olduğunda sarayın bize vereceği parayla geçinmek zorunda kalacağız. Bu benim en korktuğum şeylerden biri" açıklaması yer almış bulunmaktadır. Bu açıklamanın her ne kadar tarihsel kaynak olarak bir niteliği bulunmasa dahi bir sistemin vurgulanması bakımından önemli olarak görülmelidir.(4)

II - Sadr ı Azamların tekaütlüğü (emekliliği)

Osmanlı Devletinde vezir i azamlık makamı, sultanın vekili, tam yetkili temsilcisi ve icranın ikinci reisi olarak belirlenebilir. Sultan Orhan zamanından beri var olan bu makamı işgal eden kişiye, diğer vezirlere olan üstünlüğünü

vurgulamak ve Devlet teşkilatında hiyerarşiyi sağlamak için önceleri vezir i evvel ve vezir i azam denilirken, Kanuni'den itibaren Sadr ı Azam unvanı kullanılmaya başlanmıştır.

Padişahın mutlak vekili olan Sadr ı Azam, Padişah fermanı ile atanırken diğer vezirlerden farklı olarak kendisine *mühr i hümayun* yani Padişahın mührü verilmektedir. Fatih Kanunnamesinde vezir i azamların görev ve yetkileri şu şekilde tanımlanmıştır." Vezir i azam vezirlerin ve beylerin başıdır, cümlelerin ulusudur, cümle devlet işlerinin mutlak vekilidir, devlet mallarının vekili defterdar, nazırı ise vezir i azamdır." (5)

XV inci XVI ıncı Yüz Yıllarını içeren Osmanlı Döneminde hüküm süren ve Fatih Sultan Mehmet'ten başlayan ve Kanuni Sultan Süleyman'ın döneminde zaman zaman aynı kişi olmak üzere 34 Sadr ı Azamın makama geldikleri görülmektedir.

Bunlardan bir kısmının azli sonunda öldürülmesi söz konusu olmakla birlikte bir kısmına da Devletin "tekaüt" geliri tahsis ettiği tarihi kayıtlarda görülmektedir.

Bunları kısa örnekleri ile açıklamakta yararlı olacaktır.

MAHMUT PAŞA: II nci Beyazıt döneminde "Vezir i Azama Mahmut Paşa 1474 ibaidalarında azlinden sonra kendi vakıflarının bulunduğu Uzuncaova - Hasköy kasabasına gönderilmiş ve yerine Gedik Ahmet Paşa getirilmiştir" 878 H. (1473 M) de azlonulan Mahmut Paşa Edirne civarında Hasköy'e gönderilmesi burada Mahmut Paşanın vakıflarının bulunması dolayısıyla geçimi bu yörede vakıfları gelirleri ile temin etmesi esasına dayanmaktadır (6).

İSHAK PAŞA: Karamani Mehmet Paşanın azlından sonra 1481 'de üçüncü defa vezir- i azam olmuş ve 888 H. (1492 M.) de azlolunarak tekaüt edilip Selanik Sancağına gönderilmiştir. Bu husus kayıtlarda **"18 Aralık 1483 (6 Şewal 887) Pazar gecesı Edirne'deki Yeni Saray'da Padişahın huzuruyla işret meclisi kurulup içilip eğlendikten sonra orada bulunanlara hil'atleri giydirilip ikram olunurken Gedik Ahmet Paşaya da siyah kaftan giydirilip öldürüldü ve kayın pederi İshak Paşa Vezir i Azamlıktan azlolunarak Selanik Sanca-ğıyla tekaüt edildi."** şeklinde yer almıştır (7).

DAVUT PAŞA: Anadolu ve Rumeli beylerbeyisi olup sonra vezir ve 888 H. (1483 M) de İshak Paşa'nın yerine vezir- i a'zam oldu ve on dört sene bu makamda kamıştır. 903 H. (1496 M) de tekaüt edilen Davut Paşaya Dimetoka'daki malikhanesinde oturmak üzere senede üç bin akçe tahsisat ve-rilmiştir. Vefatı 905 H. (1499 M) dedir (8).

PİR MEHMET PAŞA: Mısır'dan avdette Yunus Paşanın idamı üzerine İstanbul'dan getirilerek Şam'da Padişah "Yavuz Sultan Selim" ile buluşup vezir- i azam- lığa tayin edilmiştir. (924 Mukarrem = 1518 Ocak) ve Yavuz Sultan Selim'in vefatına kadar mevkiini muhafaza ettiği gibi oğlu Sultan Süleyman'a da üç sene vezir- i azamlık yaptıktan sonra 13 Şaban 929 = 28 Haziran 1523) de vezaret haslarıyla tekaüt edilmiştir. **"1523 Haziranında Vezir-i Azam Piri Paşa, makamına göz dikmiş olan Ahmet Paşanın iftirası üzerine azıl oldu. Ve ondan bir süre önce belirtilen şekilde iki yüz bin akçe tahsisat ile emekliye ayrıldı."** (9).

LÜTFÜ PAŞA: İkinci vezir olup bu hizmette iken Ayas Paşa'nın vefatı üzerine vezir- i azam tayin edilmiştir. (946 Safer = 1539 Haziran) Sultan Süleyman'ın hemşiresi olan zevcesi Şahi Sultan ile geçimsizlik yüzünden azl- olunup tekaüt haslarıyla Dimetoka'da oturtulmuştur (948 Muharrem 9 = 1541 M) (10).

HADİM SÜLEYMAN PAŞA: İkinci vezir bulunurken Lütfü Paşanın yerine 948 Muharrem (1541 Nisan sonu Mayıs başları) de vezir- i azam tayin edilmiştir. Üç buçuk seneden fazla bu makamda kalmıştır.; 13 Ramazan 951 (28 Kasım 1544) de divan günü Mısır Valiliğinde halef ve salef olmalarından dolayı araları açık olan kubbe veziri Deli Hüsrev Paşa ile yaptığı münakaşa ve birbirlerine hançer çekmek derecesine vardığından dolayı vezir - i azamlıktan azlolunarak tekaütlük verilip Malkara'da oturması emrolunmuş ve 955 H. (1548 M) de orada ölmüştür(11).

İSKENDER PAŞA: *"İskender Paşa vezir rütbesinde iken kendi arzusu ile tekaüt olmuş, fakat evvelce Bosna Beyi bulunup II nci Beyazıt'ın da itimadını haiz olması sebebiyle kendisine Venedik seferinden evvel Venedik arazisine akın yaparak düşmanın Mora'ya asker göndermesi emrolunmuştur"* (12).

KASIM PAŞA: Benzer tarihi kayıtlar "Hammer" in Osmanlı Tarihinde yer almaktadır. **"Sakalını devlet hizmetinde ağartmış ve padişahın (Kanuni Sultan Süleyman) şehzadeliği sırasında Manisa'da Defterdarlık görevini sürdürmüş olan Kasım Paşa, Belgrat fethedildikten sonra (1521 M.) yaşlılığını ileri sürerek emekliliğini istedi. Padişah, arzusunu yerine getirerek iki yüz bin akçe (o zamana göre dört yüz bin duka) ona tahsis etti. O tarihten**

sonra vezirlerin emekliliği için bu kadar para tahsis edilmesi gelenek halini aldı" (13).

Bu tarihi kayıta da görüleceği üzere, Fatih döneminde başlayan Osmanlı'nın Devlet yapısı içinde yapılanması döneminden başlayan ve Kanuni Sultan Süleyman dönemine kadar devam eden sistem örneklerinde de görüldüğü üzere, vezir gibi Devlete büyük hizmet veren kişilerin yaşlılık halinde görevden ayrılmalarında kendilerine emekli aylığı bağlanması bir uygulama olarak görülmektedir. Padişah iradesi (*Hatt ı hümayun*) ile gerçekleşen sosyal güvence uygulamasının geleceğe yönelik bir yasal düzenleme olmasından ziyade gelenek halini aldığı vurgulanmaktadır. **"Emekliye ayrılmış vezir-i azamlara, yıllık geliri XV inci yüzyılda 150 bin akçe, XVI ncı yüzyılda 200 bin ila 300 bin akçe olan bir has veriliyordu"** (14). Bu tarihi kayıtlar bir bakıma Türk Sosyal Güvenlik tarihinin başlangıcını oluşturan tarihi belgeler olarak değerlendirilmelidir. Sistem Devlet makamının üst kademelerinde görev alan kimselerin kendi isteği veya Padişah iradesi ile görevinden ayrılmaları halinde, hayatlarının devamına imkan sağlamak üzere Devlet tarafından tahsis edilen geliri ifade etmektedir. Osmanlı Devletinin idari yapısı içinde bazı makamlara gelmiş kişilerin görevlerinden ayrılmaları halinde kendilerine bir miktar aylık tahsisi yapıldığı yine tarihi kaynaklarda yer almaktadır.

Osmanlı Devlet yapısı içinde Vezir i Azamların emekliliği (tekaütlüğü) XVII nci yüz yılda göreve gelenler bakımından da devam etmiştir. Bu nedenle söz konusu yüz yıl içindeki Vezir i Azamların tekaütlüğü konusundaki tarihi kayıtlara dayanılarak örnekleri şu şekilde çoğaltmak mümkündür.

DERVİŞ PAŞA: 1063 H. 1653 M de Defterdar Zurnazen Mustafa Paşa azlonulup, yeni vezir i azam Derviş Paşa, Baş baki kulu Moralı Mustafa Efendi'yi başdefterdarlığa getirmiştir. Veziri azam Derviş Paşanın Moralı Mustafa Efendi'ye karşı şu sözü Osmanlıda emeklilik sisteminin başka bir yönünü vurgulamaktadır. **"Benim oğlum, masarif çoğaldı, akçe yok, hemen beş altı yüz kise akçe getir, lazım olan mühimmata sarfolunsun; mühr i şerifi hüsn i rızam ile sana ipka ederim; ben tekaüt (emekli) olurum".....(15).**

SİYAVUŞ PAŞA:

1586 M. de Mesih Paşanın yerine ikinci defa vezir i azam oldu, bu defa paranın mağşuş olmasından dolayı sipahilerin ayaklanması sebebiyle 997 H. de azl ve 1000 H. 1592 M. de Ferhat Paşanın yerine üçüncü defa vezir i azam olmuş ve bir sene sonra maaş tevzii esnasında yine sipahilerin isyanları sebebiyle kendisine uğursuzluk isnad olunup tekaüt (emekli) edilerek Sinan Paşa tekrar vezir i azam olmuştur (16).

HADİM MESİH MEHMET PAŞA:

Paşa 994 Rebiuahır ve 1586 Nisanında reisülküttap Hamza Efendinin azlını Padişaha telhiz edip iptida muvafakat ve sonra müsaade edilmeyip **"sana lazım olan biz nasp ettiğimiz kimseleri kullanmaktır" cevabını alınca "istiklali olmayan vezir i azam iş görmez"** diyerek istifasını verip tekaüt (emekli) edilmiştir (17).

CERRAH MEHMET PAŞA:

Mehmet Paşa, niksiz hastalığından dolayı bizzat işlere bakamayıp bir yardımcı ile iş görmesi uygun görülmediğinden tekaüt (emekli) edilerek yerine üçüncü defa İbrahim Paşa vezir i azam olmuştur (1007 Cemaziye-lahir ve 1599 Ocak) (18).

HALİL PAŞA: Halil Paşa 1036 M 1626 H de Hafız Ahmet Paşanın yerine ikinci defa vezir i azam olmuş ve İran Seferine hareket ettiği sırada Abaza Mehmet Paşanın Erzurum'da isyanı üzerine o tarafa gidip yetmiş gün kadar Abaza'yı muhasara ettiyse de kış münasebetiyle Tokat'a çekilmeye mecbur olarak bu muvaffakiyetsizlik sebebiyle azlolunmuştur. (1037 H. 1628 M.) Halil Paşa bundan sonra İstanbul'a gelerek tekaüt (emekli) edilmiş 1039- 1040 H. yılında 1629 M. vefat ederek Üsküdar'daki Şeyhi Aziz Mahmut Hüdai Efendi dergahı yanındaki türbesine defnedilmiştir (19).

BAYBURTLU KARA İBRAHİM PAŞA: Kara İbrahim Paşanın sadareti üç cephede (Avusturya - Lehistan - Venedik) muharebe zamanına rastladığından kendisi Avusturya cephesine gitmeyerek Devlet merkezinde oturmuş ve işleri merkezden idare etmek istemiştir. Az sonra İbrahim Paşa hastalığı sebebiyle azledilmiştir. İbrahim Paşa tekaüt olup hacca gitmek isteği önce kabul edilmiş ve o da yolda muhafızlığı için asker yazmaya başlamış ise de aleyhtarlarının bunu "**padışaha, isyan edeceği şekline**" sokmaları üzerine ewela hapsolunup, üç bin kese parası müsadere edildikten sonra Rodos adasına sürgün edilip orada boğulmak suretiyle öldürülmüştür. (1098 H. 1687 M.) (20).

NİŞANCI İSMAIL PAŞA: Saraydan yetişmiş ve tahsil görmüş kiler kethüdası olup Hasoda'da çuhadarlığa kadar çıkmış ve oradan Rumeli Beylerbeyliliği payesi ve günde iki yüz akçe ile tekaüt (emekli) olup 1089 Muharrem ve 1678 Mart'da Abdi Paşa'nın İstanbul Kaymakamlığına tayini üzerine anın yerine nişancılığa getirilmiştir. (Cilt 4 s. 427).

TEKİRDAĞLI BEKRİ MUSTAFA PAŞA: Mustafa Paşa, idaresiz, iktidarsız, zevk ve sefaya düşkün olup halbuki bu sırada Belgrat'ı alıp Balkanlara sarkmış olan Avusturya ordularını durduracak kuvvetli bir şahsiyete kat'i ihtiyaç olması sebebiyle Sofya'dan ileri gidemeyen vezir i azamın tebdili zarureti hasıl olarak azlolunup (1101 Muharrem ve 1689 Ekim) yerine Sakız muhafızı Köprülü-zade Fazıl Mustafa Paşa tayin olunmuş ve Bekri Mustafa Paşa'da tekaütlükle (emeklilikle) Malkara'da ikamete memur edilmiştir. (1101 Safer 2 ve 1689 Kasım 15) (22).

KÖPRÜLÜZADE FAZIL MUSTAFA PAŞA: Fazıl Mustafa Bey (1091 Cemaziyelahir 1 ve 1690 Haziran 29) da vezir olarak padişah tarafından kabul edilip kürk giyerek kubbe altına oturmuştur. 1094 H. 1693 M. de Niğebolu sancağı da verilmek suretiyle Silistre (Ozi) velisi ve Lehistan Serdarı oldu; vezir i azam Kara Mustafa Paşanın katli üzerine bu da gözden düşerek 1095 H. 1683 M. ibdidasında serdarlıktan azlolunup kendisine Azaz ve Kilis sancakları arpalık verilerek tekaüt (emekli) edilmiş ve 1096 sonlarında Sakız muhafızlığına gönderilmiştir..... (23).

ÇALIK HACI ALİ PAŞA:

azama...-"**Bir alay halk gördün mü padişahı bir adamı bunca uzak yerden getirip vezir i azam edip şimdi öldürdü diye taan ederler, yoksa şimdi senin hakkından gelip var taşrada eğlen vezir i azam geldikte nasb veya tekaütlük ile (emeklilikle) muradına müsaade olunur....**"(24). Hacı Ali Paşa azlinden sonra tekaütlükle Bursa 'da oturtulup 1110 H. 1698 M. de Kandıye Muhafızı olarak orada vefat etmiştir.

AMCAZADE HACI HÜSEYİN PAŞA: Hüseyin Paşa, şeyhulislamın tahammülü aşan müdahalelerinden ve adamlarının kayı ve menkub edilmelerinden dolayı hastalığı artarak kırk gün yatmış ve nihayet arzusuna muvafakat olunarak bir hattı hümayun ile hizmetleri takdir olunduktan sonra vezaret haslarıyla 1114 Rebiünevvel 14 ve 1702 Ağustos 8 de tekaüt (emekli) edilerek Silivri'deki çiftliğine çekilmiştir (25).

Amcazade Hacı Hüseyin Paşanın tekaütlüğü ile ilgili II Sultan Mustafa'nın hattı hümayunu (Raşit Tarihi c.2 s. 539)

" *Senin hizmetinden her veçhile razi ve hoşnut idim; ancak bir kaç def'adır tekaüt ihtiyarıyla rikabı hümayunuma iltica eylemiş idin ve hala sahib fıraş olduğundan mesalih i ibadı görmede aczin olduğu mesmuı hümayunum oldu. Çiftliklerinden Murad ettiğin mahalde meks ve ikame etmek üzere haslar tayini ile sana tekaütlük ihsanı hümayunum olmuştur.*"

AHMET PAŞA (Kavanoz - Sürhaplı)
Aslen Rus olup vezir silahtar Hüseyin Paşa'nın kethüdalarındandır. Şişman ve kısa boylu olduğu için kavanoz lakabı verilmiştir. Ahmet Paşa, sonra Mısır ve Diyarbekir valiliklerinde ve Hanya Muhafızlığında bulunarak Elmas Mehmet Paşa sadaretinde tekaüt olmuştur. Kadıköy'ünde oturmuş ve kayınpederi Amcazade Hüseyin Paşa sadr ı azam olunca ikinci defa Hanya Muhafızlığına gönderilmiş ve 1110 H. 1608 M. de Nişancı olmuştur.

Hami Mehmet Paşa sadaretinde ve 1114 ramazan ve 1703 Şubatta İstanbul gümrüğü mukataasından günde dört

yüz akçe ile tekrar tekaüt olan Ahmet Paşa Edirne'den İstanbul'a gelerek kayınpederinin Anadoluhisarı'ndaki yalısında oturmuştur (26).

HALİL PAŞA - Varadin muharebesindeki mağlubiyet ve Damat Ali Paşa'nın şahadeti üzerine Halil Paşa ordu erkanının ittifakıyla serdar ı ekrem intihap edilerek bu intihap Padişah tarafından tasdik olunup mührü hümayun gönderilmiş ve bu suretle sadr ı azam ve serdar ı ekrem olmuştur. (1128 Ramazan -1716 Ağustos)

Halil Paşaya azlini müteakip Selanik sancağı verilerek o tarafa gönderilmiş ve arkasından tuğ ve sancağı alınarak bütün mallarının ve yanındaki alat ve mühimbatının müsaderesiyle Sultaniye Kalesinde oturması emrolunduktan başka katli için de sabık çavuşbaşı İsmail Ağa memur edilmiştir (27).

Halil Paşanın tekaütlüğü ile ilgili Mühimme kaydı 126, s. 125

" *Selanik mollasına hükümüm ki;*

Uezir i azam sabık Halil Paşa'nın tuğları ref kendüsi dahi tekaüt olup Sultaniye kalesinde ikameti fermanım olmağın imdi müşarüninileyne tarafı miriye olan duyunu kesiresi için vezaret takımından kendu yanında gerek alat ve mühimmat ve gerek nukuddan her ne mevcut ise tayin olunan mübaşir marifeti ve marifti i şer'ile bulunduğu mahalde takrir ve defter olunup kat'an takımın mezburden ve nukuddat nesne ketm ve ihfa olunmak şartıyla ihtimam ve memhur defterleriyle eşyayı mezhureyi eşyayı mezbureyi nukudı miriyi orduy ı humayumuma irsal ve isal eylesiz deyu, Evaili Şevval 1129

SEYYİT MEHMED PAŞA (Silahdar): İsmail Paşanın sadareten azli üzerine 9 Şaban 1148 - 25 Aralık 1735 de evvela vezirlikle sadaret kaymakamı ve on altı gün sonra bilfiil vezir i azam olan Seyyit Mehmed Paşa azlinden sonra arpalık olarak verilen Ağrıboz muhafızlığına tayin olmuştur. Daha sonra çeşitli görevlerde bulunan Seyyit Mehmed Paşa 1164 Rebiulahir, 1751 Martta Cidde valiliğine gönderilmiştir. 1169 Cemazi-yelevvel ortalarında (1756 Şubat) kendisine gönderilen bir ferman-da sarayda yetişerek sadareti ihraz eylediğinden, işlere vukufiyle Hicaz daki hüsnü idaresinden bahsolunarak ihtiyarlığına mebni Cidde'den ayrılmak istemediği takdirde Taif veya Medine i Münevvere de oturmak üzere Tekaüt emrinin gönderileceği bildirilmiştir (28).

ABDULLAH PAŞA (Muhsinzade): Silahtar Seyit Mehmet Paşanın azli üzerine mührü hümayun Bender Seraskeri olan Muhsinzade Abdullah Paşaya verilmiştir. (8 Rebiulahir 1150- 5 Ağustos 1737) Kısa sürede kendisinden sadaret mührü alınmış ve çeşitli görevlerde bulunmuştur. 1158 Safer 1745 Mart'ta Rumeli Valisi olan Muhsinzade Abdullah Paşa, 1159 Recep 1746 Ağustos'ta Rumeli valiliğine Yahya Paşanın tayini üzerine tekaütlüğünü istemiş, evvela Varna da ve sonra aynı sene ramazanında (Eylül) Dimetoka'da oturmak üzere tekaüt edilmiştir (29).

MEHMET PAŞA (Tiryaki - Hacı): Sultan I. Mahmut döneminde baş yazıcı olarak başlayıp çeşitli üst görevlerde bulunan Tiryaki Mehmet Paşa, Seyit Hasan Paşa'nın yerine (22 Recep 1159 -10 Ağustos 1746) da vezir i azam olmuştur. Ancak Sultan I. Mahmut çalışmalarından memnun kalmaması üzerine, ken-

disinden alınan mührü hümayun Seyit Abdullah Paşaya verilmiştir. Ayrıca Tiryaki Mehmet Paşa'nın vezirliği de alınarak malı müsadere edilip (30) hakkındaki gazabın şiddetine mebni ihtilattan men edilmek suretiyle kalebent olmak üzere Rodos adasına gönderilmiştir. Bir buçuk ay kalebentlikte kaldıktan sonra 1160 Şevval 1747 Ekimde kaleden çıkarılıp cezirebent olarak adada oturmasına müsaade olunup, yine o sene Zilkade iptikası (Kasım) tarihli bir fermanla hervechi arpalık İçel sancağına tayin edilmiştir. (31) Daha sonraları Bağdat valisi olarak tayin edilen Tiryaki Mehmet Paşa, Bağdat'tan alınmasını müteakip Cidde valiliğine tayin edilmiş ise de kabul etmediğinden vezirliği üzerinden alınarak tekaüt suretiyle Resmo (Retimo) kasabasında oturtulmuştur (32).

Tiryaki Hasan Paşanın tekaütlüğü ile ilgili Mühimme kaydı

154, s. 248

Sabıka Cidde valisi olup bu defa vezareti, tuğ ve sancağı, ref ve hass ı muayyeni ile Resmo'da berheçhi tekaüt ikamete memur olan Mehmet Paşa maalihiye ve müşarünileyhi Resmo'ya isale memur.... dame mecduhuya hüküm ki:

ALİ PAŞA (Moldovancı): Sultan III. Mustafa saltanatı döneminde Ali Paşa Hotin üzerine gelen Rus kuvvetlerini mağlup etmesi sebebiyle şöhret kazanmış ve aynı senede, yani 9 Rebiulahir 1183 - 12 Ağustos 1769 da Yağlıkçızade'nin yerine vezir i azam ve seradr ı ekrem olmuştur. Moldovancı Ali Paşa bu görevinden azlinden sonra vezirliği de alınarak tekaütlükle Gelibolu'da ikamete mecbur edilmiştir (33).

Ali Paşa (Moldovancı) tekaütlüğü ile ilgili Mühimme kaydı

166, s. 159

" *Sabıka vezir i azam olup tekaüden Gelibolu'da ikameti fermanım olan Ali paşa'ya hüküm ki;*

Sen ki vezir i müşarünileyhsin maiyetine tayin olunan (isim yeri açık) mübaşeretiyle Gelibolu'ya varıp anda tekaüden meks ve ikamet eylemen babında ferman ı humayun ı inayet makrunum şerefriz i sudur olmağla....." evasıtı Şaban 1183

HALİL PAŞA (İvaz Paşazade):

Moldovancı Ali Paşanın azlı üzerine 13 Şaban 1183- 12 Aralık 1769 da vezir i azam ve serdar ı ekremlige tayin edilen Halil Paşa dört gün sonra Babadağlı ordugahına gelmiştir. 2 Ramazan 1184 - 20 Aralık 1170 de elinden mührü humayun alınan Halil Paşa'nın vezirliği kaldırılarak malları müsadere edilmeden tekaüt suretiyle Filibe de oturtulmuştur (34).

Halil Paşa (İvaz Paşazade) tekaütlüğü ile ilgili Mühimme kaydı

169, s. 1

" *Sabıka vezir i azam olup bu defa Filibe'de ikameti fermanım olan Halil Paşa'ya ve derğah ı muallam gediklilerinden paşay ı müşarünileyhi Filibe'ye isale memur Sehrap ziyde mecdühuya hüküm ki;*

Sen ki müşarünileyhsin maiyetine tayin olunan mübaşir i mümaileyh ile Filibe'ye varıp meks ve ikamet babında emr i hümayunum sadır olmağın mahalden hareket ve doğru Filibe'ye varıp meks ve ikamet ve davm ı ömür ve devlet i aliyem daavatma muvazaabet eyliyesin Evail i ramazan 1184

III - Diğer Üst Düzey Devlet Görevlilerinin tekaütlüğü (emekliliği)

A - Şehülislamın tekaütlüğü (emekliliği)

Osmanlı Devletinin ilk ve son dönemlerindeki bazı dalgalanmaları bir tarafa bırakırsak devlette ilmiye sınıfının ve dolayısıyla kaza teşkilatının bir bakıma başı ve mercii Şehülislamdır. Osmanlı Padişahları Yavuz Sultan Selim'den sonra hem sultan hem de halifelik unvanlarını almışlardır. Saltanat kanadını vezir i a'zamlar temsil ettiği gibi, hilafet kanadını da Şehülislamlar temsil etmişlerdir. **Hezarfan** bu konuyu şu şekilde değerlendirmiştir. (XVII y.y.) "**Şehülislamlık makamı sadr ı a'zamlıktan daha yüksek değilse bile ona eşit bazı yönlerden daha üstündür.... Din reisi şehülislamdır ve sadece devlet reisi vezir i a'zamdır. İkisinin reisi dahi padişaktır**" (35). Osmanlı Devletinin ilk dönemlerinde "müftü" veya "hoca efendi" unvanlarıyla yad edilen bu makama Fatih Kanunnamesinde "müftü" adı verilmiştir. Fatih devrinde İstanbul Müftüsü bütün ilmiye sınıfının başı olarak kabul edilmiştir. Daha sonra bu mevki merkezleştirilmiş ve şehülislamlık unvanını almıştır. Protokolde çok yüksek makama sahip olan ve genellikle Rumeli Kazaskerleri veya bu kazaskerlikten azledilenler arasından sadr ı azamın tercihi ve Padişah tarafından atanan şehülislamlar belirli bir miktarda maaşları vardı. Yevmiye 130 akçe iken bu miktar daha sonra 750 akçeye çıkarılmıştır. **Şehülislam Bostanzaden** sonra maaş tahsisi kaldırılarak **arpalık** adıyla tımar tahsis edilmeye başlanmıştır. 1826 M. /1241H. tarihine kadar şehülislamın belli bir makamı yoktu, II. Mahmut döneminde yeniçeri ocağı kaldırılınca Ağa Kapısı şehülislamlık haline getirilmiştir (36).

Şeyhülislâmlar görevde buldukları sürece çok yüksek gündelik alırlardı. (500/600 akçe) Onlara ayrıca, gerekirse bir ücret ya da belirli bir tımarın geliri de verilebilirdi. Bu tür gündelikler (**arpalık**) denilirdi. Şeyhülislâmlar emekli oldukları zaman sadece arpalık gelirleriyle yetinirlerdi

B - Kazaskerlerin tekaütlüğü (emekliliği)

"Kazaskerler; XV nci yüz yıl ortalarına kadar tüm mahkemelerin gelirlerinden ayrılan ve 500 akçe civarında olan bir gündelik alırlardı. Sözü geçen tarihten sonra, bu gündelikler hazineden vermeye başlandı. Kazaskerler ayrıca askeri sınıftan olup da ölümlerinde mirasları müsadere edilmeyen kişilerin, miraslarını bölüşürken bundan bir para ayırırlardı. Gene bazı atamalar dolayısıyla ödenen resmi harçlardan onlara pay verilirdi. Bu gelire ek olarak arpalık aldıkları da olurdu. Emekli kazaskerlere de belirli bir gündelik verilir, bunlardan bazıları ayrıca müderris de olabilirdi". "Kazaskerlerde emekliliklerinde yüksek dereceli kadılar gibi arpalık veriliyordu. Bu rantının bu kişilere ait olduğu bir araziydi" (37).

C - Kadıların tekaütlüğü (emekliliği)

"Kadıların en önemli ve sürekli gelirleri yaptıkları hizmetlerden alınan ve padişah fermanı ile tespit edilen harçlardır. Kadıların bu gelirlerine ek olarak ender durumlarda gündelik, bazen de tımar verildiği görülmüştür. İstanbul'da atama sırası bekleyen kadılara ufak bir arpalık tahsis edilir, emekli olanlar da bu yolla geçimlerini sağlarlardı".

Tarih belgelerinde yer alan bazı kayıtlara göre şeyhülislam görevinde bulunanların tekaütlüğü (emekliliği) hususunda bazı örneklerle yer vermek konuya daha da açıklık kazandıracaktır.

ABDULKADİR HAMİDİ:

Medreseden yetişip kadılık etmiş. İstanbul Kadısı ve Anadolu Kazaskeri olmuş ve bu üdlükle kazaskerlikten çekilmiş ve 948 H. 1541 M. de tekaütlükle kazaskerlikten çekilmiş ve 948 H. 1541 M. de şeyhulislam tayin edilmiş fakat dimağan hasta olmasına mebni üç ay sonra buradan ayrılarak tekaütlükle Bursa'da oturup 955 H. 1548 M. de orada vefat etmiştir. (38)

FENARİZADE MUHYİDDİN EFENDİ:

Molla Fenari ahfadından Mehmet Efendinin oğludur. Babasından ders görmüş ve sonra Hatipzade ve Efdalzade'den tahsilini ikmal etmiş, müderris ve kadı olmuş, Anadolu ve Rumeli Kazaskerliği etmiş 948 Şevval ve 1542 Ocak'ta Abdulkadir Efendi'nin yerine müftü olmuştur. 952 H. de kendi arzusuyla tekaütlük ihtiyar eden Muhyiddin Efendi iki sene sonra vefat ederek Eyyub'ta defnedildi (39).

ABDULKADİR ŞEYHİ EFENDİ:

Kazaskeri iken Çivizade'nin vefatında onun daha evvel tavsiyesi üzerine şeyhulislam olmuştur. (995 Cemaziyelevvel ve 1587 Nisan) Paranın geçmez bir halde olması dolayısıyla 1589 M de kapıkulu ocaklarının isyanı ve musahib beylerbeyi Mehmet Paşa'nın katli dolayısıyla vezir i azamla beraber azledilmiştir. Tekaüt olarak 1002 H. 1594 M. de vefat edip Eyyub'e Yayha Efendinin tekkesi mezarlığında medfundur (40).

BOSTANZADE MEHMET EFENDİ:

ci defa, Rumeli Kazaskeri iken 997 H. 1589 M. da Şeyhi Efendi yerine şeyhulislam olmuştur. 1000 Recep ve 1592 Nisanında bir kandil gecesi vezir i azam Siyavuş Paşa'ya gelen bir hatt ı humayun ile ansızın azlolunarak altı yüz akçe ile tekaüt edilmiştir (41).

SUNULLAH EFENDİ: Orta derecede ilmi kudreti olan Sunullah Efendi İskiliplidir. Dört defa Şeyulislam olan bu zat, Ebussuut Efendi'den icazet almıştır. İلميye tertibi üzere müderrislik, kadılık ve kazaskerlik ettikten sonra tekaüt olmuş ve Hoca Sadettin Efendi'nin vefatı üzerine müftü tayin edilmiştir. (1008 H. 1599 M.) Sunullah Efendi vezir i azam Yemişçi Hasan Paşa ile aralarının açılması üzerine 1010 Safer 1601 Ağustos'ta tekaüt edilip 1011 H. 1602 M. Hoca Sadettin Efendi'nin oğlu Mehmet Efendi'nin yerine ikinci defa Şeyulislam olmuştur..... fakat aynı senede Sunullah Efendi dördüncü defa müftülüğe getirilmiş ve 1017 H. 1608 M. de saray hadımlarının gayretiyle azl olunarak yedi yüz elli akçe ile tekaüt edilmiş ve 1021 Safer 1612 Nisanında vefat etmiştir (42).

Tarihi kayıtlar Osmanlı Devlet sosyal güvenlik anlayış ve kapsamı içinde zaman zaman bazı ilim sahibi kimselere de tekaüt (emekli) aylığı bağlandığını göstermektedir.

ALİ KUŞCU - Maverunnehir'de doğmuş olan Ali Kuşcu, matematik ve astronomi konularında tahsil etmiştir. Belagat, kavait, mantık tefsirlerinde eserlerinden başka esas şöhretini matematik ve astronomide bulmuştur. Fatih Sultan Mehmet zamanında Osmanlı Devletinin hizmetine giren Kuşcu, Sahn ı Selan medresesinden birisine müderris olmuştur. 23 Şevval (Mart/ 1473) de tekaüt (emekli) olan Ali Kuşcu bir buçuk sene sonra vefat ederek Eyyüb'e defnedilmiştir (43).

CELALZADE MUSTAFA BEY - Gerek tarihi ve ilmi eserleriyle ve gerek Osmanlı Kanunnamelerinin tertip ve tedvinin de hizmetleriyle tanınan ve Koca Nişancı diye şöhret bulan Mustafa

Bey, Yavuz Sultan Selim zamanında Divan ı Hümayun katipliğine tayin edilmiştir. Celal zade yirmi üç sene nişancılıkta bulunduktan sonra Rüstem Paşa'nın istiskal göstermesine mebni fazla yorgunluğunu ileri sürerek tekaütlüğü (emekliliğini) istemiş ve müferrika başlık ve tam maaşla tekaütlikle Eyüb Nişancı başındaki köşküne çekilerek evvelce başladığı ilmi eserlerini ikmale çalışmıştır (44).

Tarih kayıtları Osmanlı devlet yapısı içinde tekaütlüğü (emekliliği) hizmet yönünden son olarak da görmemiştir. Zaman zaman görev bakımından Devlete gerekli olan ancak tekaüt olmuş bulunan paşaların tekaütliğini kaldırarak devlet görevi verdiği de görülmektedir. Bu konuya örnek olarak; 1692 senesinde Ağrıboz muhafızı Çelebi İbrahim Paşadan alınan haberde Venedik donanmasının İnebahtı (Lepanto) limanında toplanarak Ağrıboz, Selanik, Girit ve sair sahillere taarruz edeceği bildirilmiş olduğundan tekaütlikle Ohri'de oturmakta olan Koca Halil Paşa tecrübesine binaen tekaütlüğü kaldırılarak Yunanistan cephesine tekrar serasker tayin edildi (45).

IV - Askeri Sistemde tekaüt (emeklilik)

Bu tarihi inceleme kayıtlarından da anlaşılacağı üzere, Osmanlı Devletinin yerleşik devlet sistemi içinde kuruluş dönemini tamamladığı XV inci yüzyıldan sonra askeri ve idari kademedelerinin kazançları ve emeklilik durumunda sosyal güvenceleri kendiliğinden doğan sorunlar olarak çözüme kavuşturulmaya çalışılmıştır. Diğer başka bir kayıt ise şehirleşme kaynaklarında görülmektedir. Osmanlı Devletinin şehirleşmesini inceleyen sosyologlar değişik vurgular

ortaya koymuşlardır. (H. 872-873 M.1467-1468) yıllarına ait on dört aylık defterlerden çıkarılan bilgilerden bir tablo sosyal güvenlik bakımından önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Edirne İline ait bilgilerin kaydedildiği bu kayıtlarda 3128 durumun dağılımında ikamet yerleri şu şekilde belirlenmiştir.

Şehirlerde Köylerde Bilinmiyor

Kapı kulları (Yeniçeriler) %78,8 %17,7 %5,5

Tımarlar (Sipahiler) %77,4 %19,6 %3,0

Ulema %93,1 %5,4 %1,5

Saray Mensupları %87,1 %10,5 %1,8

Zanaatkarlar %83,1 %14,4 %1,9

Bu tabloda "**saray mensuplarının**" köylerde bulunuyor olmasının bunların emekliye çıkmış olup da kendilerine gelir olarak tımar bağışlanması ile açıklanmaktadır (46). Osmanlı idaresinde emeklilik sistemi, yeniçerilik askeri sisteminde, harplerin ve sosyal yaşam şartlarının bir sonucu olarak daha da gelişmiştir.

Yeniçeriler Yavuz Sultan Selim zamanına kadar bekar olup sonra ihtiyar olmak kaydıyla evlenmesine müsaade edilmiş ve daha sonra tedrici surette evlilik taammüm etmiştir. Yeniçerilerin evlenmelerine müsaade edildikten sonra bunların çocuklarını düşünmek icap etmiştir. Çocuk yetişmeden evvel yeniçeri ölürse o çocuğun evvela ölen yeniçerinin oğlu odası ihtiyaçlarının sahadetleri ile ispat olunur ve sonra kendisine maaş bağlanmış; çocuk yetişince babasının ortasına kaydolunmuştur. Bu yeniçeri çocuklarına kuloğulları denilmiştir. Yeniçeri ocağında her ortanın bir yardım sandığı olduğu gibi bundan başka Ağa kapısında yani yeniçeri ağası dairesinde de

yeniçeri yetimlerinin paralarını saklamak üzere "**Kara Sandık**" ismiyle bir sandık kurulmuştur. Bu sandığa beytüm katibi denilen memur bakar ve ocağa ait beytüm defterini tutardı. Yeniçerilerden vefat edenlerden emval ve eşyası satılarak yetişmiş oğlu varsa ona verilir. Çocuk küçük ise bu para o yeniçerinin odasına verilerek işletilir; çocuk büyüdükten sonra beytüm katibi defterinden odaya verilen para miktarını öğrenerek faizi ile birlikte onu orta sandığından alırdı. Para işletilmek istenmez ise Ağa kapısındaki kara sandığa konulurdu (47).

Fiili ve geri hizmetlerden çekilerek askerlikle ilişkisi kesilen Yeniçeriler "**Ulufe Defteri**" ne "**Mütekait**" (emekli) bazı yerlerine de "**Ortak**" adı altında kaydedilmişlerdir. Ayrıca Ulufe Defterinin son sayfasına da Yeniçeri Ocağının büyük zabıtlarından emekliye ayrılanlar "**Cemaat-ı Mütekaidin-i Ayan-ı Ocağ (Emekli olan Ağalar Topluluğu)**" başlığı altında açılan kısma yazılmıştır. O tarihlerde Ulufe (üç ayda verilen ücret) emekli olanın kendisine veya vekiline ödenebildiğinden aylığın kime ödendiğinin tespiti bakımından aylığı kendisi alanın ismi karşısına "**Be dest-i Hod**" (kendisi) aylığın vekiline ödemesi durumunda ise deftere "**Be dest-i Şaban, Başmumcu, Be dest-i Kethüda Bey, Be dest-i Mehmet Huddam (hizmet eden)**" şeklinde kayıtlar düşülmüştür. Bu defter kayıtlarında, ayrıca nereden ödeneceği, ne surette malûl kaldığı veya emekli kalındığına dair bilgilere de yer verilmiştir. Bu kayıtlara örnek olması bakımından bazı kayıtları vermek Türk Sosyal Güvenlik Tarihine ışık tutacaktır.

"1- Sekiz akçe ile mütekaide (emekli) olup, Per-i Fani (pek yaşlı) olmağa

(olmakla) iki akese hazinemande (şahıs üzerinden kaydı silinerek Devlete kalan para) olup, altı akçesi ile Tokat Mukataasından (Tokat'a tahsis edilen arazi gelirinden) tekaüt olmak" (Tarih H. 1073).

"2- Yevmi altmış akçe ile Dergah-ı Ali (Padişah Kapısı) müteferrikaları (ufak tefek masrafları için ayrılan para) zümresine (sınıfına, topluluğuna) ilhak (dahil) olunmak."

"3- Mezkür Dergah-ı Ali (Padişah Kapısı) Yeniçerilerinden on bir akçe ile mütekaif (emekli) olup, Pir (yaşlı) ve Alil (kör - sakat - hasta) olmağa (olmakla) ulufesini (aylığını) Midilli Gümrüğünden Mah Bemah (aydan aya) olmak üzere, defterden ihraç olunup, mukatas-ı mezburenden (tahsis edilen arazi gelirinden) almak üzere berat verilmek buyruldu" (Tarih H. 1079 M. 1663).

"4- Mezburenin (adı geçenin) aylıkları hümbara (bir nevi ateşli silah) ile vurulup Uğur-u Hümayun'da (Padişah yanında) mecruh (yaralı) olmağın esemesi (Ulufe Defteri - Yeniçerilerin kaydı) hazinemande (şahıs üzerinden kaydı silinerek devlete kalan para) olup, Diyar-ı Bekir hazinesinden bervech-i tekaüt (emeklilik nedeni ile) yevmiye yirmi akçe vazife verilmesi buyruldu" (Tarih H. 1178 M. 1762).

Padişah Sultan İkinci Selim zamanına (1566 tarihine kadar) yeniçeri emekli aylıkları Selatin Camilerinin (Osmanlı Padişahlarının veya Padişah hanımlarının yaptırdıkları camilerin) gelirlerinin fazlasından veya Şehreminden ödenmiştir. Ancak bu dönemden sonra bu kaynaklarda doğan mali imkansızlık nedeniyle Yeniçeri emekli aylıkları da ulufeden ulufeye hazineden ödenmeye başlanmıştır. Bu örnek de göstermekte-

dir ki Osmanlı Devletinde XV ila XVII nci yüzyıllarda uygulanan sistemler emekliye ayrılanların sosyal güvencesinin Devlet tarafından yaratılan kaynaklardan daha sonra hazine gelirlerinden karşılanması suretiyle gerçekleşmiştir.

Bu genel esas dışında bazı kayıtlarda Padişah tarafında üstün harp kahramanlığı gösteren askerlere bu üstün başarılarından dolayı tekaütlük aylığı bağlandığı da görülmektedir. Veziri Azam Köprülü Fazıl Ahmet Paşa seferden döndükten sonra Sultan Mehmet kendisine "Berhudar olasin, nam ve nimetim sana helal olsun" demiş ve sonra Zerinvâr'ın nasıl zapedildiğini sormuş, Köprülüzade "Kerametlü padişahım hayır dualarıyla fetolundu. Ama ben kulun yanında Erzurumlu Abbas adında bir yiğit vardı kale dögüşürken cümleden evvel kale üstüne çıkıp bayrak dikti, kafir bir hayli hucum eylediler. Lakin avn i hakla bedenden ayrılmadılar, derakap bir yeniçeri yiğiti dahi onun yanına çıkıp asker i islam bunları böyle görünce Allah Allah çağrışıp, gülbang i Muhammedi ile yürüyüş edip biavnillah teala kalenin fethi müeyyer oldu" diye cevap vermiş. Bunun üzerine Padişah Abbas'ı getirip söyletmiş, başına çelenk takdirmiş, ne istediğini sormuş, arzusu üzerine Erzurum gümrüğünden günde yetmiş akçe tekaütlükten (emeklilikten) gayri kendisine dört top kumaş, dört top çuha bir hayli altın ve kardeşine de aynı gümrükten maaş bağlatmış ve bedene çıkan yeniçeriye de ocaktan yüksek maaş ve tekaütlük verdirmiş (48).

Bu konuda diğer başka kayıtlara *Mühimme* defterlerinde rastlamak mümkündür.

Mısır beylerbeyi ve defterdarlığına

Tekaüd maaşı alan salat, süleha vs den bazı kimseler, ellerinde arzlar ile Asitane i saadet'e geldiklerinde, Asitane i saadet'teki defterlerde onların bu durumlarına işaret eden kayıtlara rastlanmadığından, bu gibi kişilerin Mısır'da bulunan defterlerin bir suretinin de Sudde i saadet'e gönderilmesi

5 NUMARALI MÜHİMME DEFTERİ

Sıra No 385 (973/1565-1565)

Divan ı Hümayun Sicilleri Dizisi -
Başbakanlık Devlet Arşivleri Müdürlüğü
yayın no: 21 sy. 71

Tarihi kayıtlar daha sonraları Osmanlı Devleti sosyal güvence sistemi içinde "sandık" sisteminin oluşturulması hususunda girişimlerin olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim bu anlamda "Ecirler Sandığı" örneğinden bahsetmek mümkündür. Ecirler Sandığı özel mahiyette ve 1325 tarihli "Mülki Tekaüt Kanunu" ile ilişkisi bulunmayan ve Hazine i Hassa (Padişahın özel gelirleri ile ilgilenen teşkilat) müstahdemlerine emeklilik hakkı sağlayan, Padişahın 8.000 altın vermek suretiyle kurduğu bir sandık olup, tahminen Hazine-i Hassa'nın kaldırılması ile 1922 yılında tasfiye olunmuştur. Görüldüğü üzere tarihi kayıtlar XIX uncu yüzyıla kadar zamanına göre geliştirilmiş olan bir sosyal güvenlik düzeni bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Kapıkulu süvarilerinin evlenmelerine eskiden beri müsaade edilmiştir. Kanunnamele bunların oğullarına "veledeş" denilmiştir. Buunlardan yetişmişler varsa babalarının hayatında ve yetişmiş değillerse vefalarından sonra askerlik çağına gelince süvari bölüklerine alınırlardı; süvari öldüğü zaman, oğluna yetimler için ayrılan tahsisattan maaş verilir (49).

Osmanlı Hükümeti fütühatta mühim rolleri olan tırmarlı veya topraklı Sipahilerden şevk ve gayreti görülenlerin sık sık dirliklerini artırmak suretiyle terfilerine çalışıldığı gibi öldükleri zaman da evlat ve ailelerini de himaye etmeyi ihmal etmemiş ve düşman karşısında ölen bir sipahi ile evinde; yatağında ölen bir sipahiyi birbirinden ayrılarak şehit sipahi çocuklarını daha çok benimsemiştir. Örneğin on binle yirmi bin akçe arasında tımarı olan ve muharebe de vefat eden bir sipahinin iki oğlundan birine dört bin, diğerine üç bin akçelik tımar verilir. Eğer tımarı on binden aşağı olup yine yoldaşlıkta vefat etmiş ise iki oğlundan birine üç bin diğerine iki bin akçe tımar tevvih edilirdi. Tımarlı sipahi seferde ölmeyip evinde ölür ve tımarı da on binen yukarı ise silaha yarar iki nefer oğullarından birine üç bin diğerine iki bin ve tımarı on binden aşağı ise her iki oğluna da ikişer bin akçelik tımar verilir. Harpte ölen tımarlı sipahinin harbe gidemeyecek iki küçük yetimi kalmış ise bunlar silah kullanmaya varıncaya kadar cebeli göndermek şartıyla müşterek olarak üç bin akçe tımarı sahip olurlardı; küçük çocuk bir ise iki bin akçelik tımar verilir. Evinde ölen tımarlının oğulları küçük ise kendilerine tımar verilmeyip bir ince hisar gediği verilip kılıca yarar sinne gelince o zaman kendisine tımar verilir (50).

Tanzimat Fermanı (Gülhane Hattı Hümayunu) ile birlikte 1839 yılından itibaren batıya yönelik düşüncelerin gelişmesi, Osmanlı Devlet idaresindeki yeni düzenlemelere paralel olarak yeni kuruluşların ve yeni sistemlerin oluşması gündeme gelmiştir. Nitekim Gülhane Hattı Hümayunu ile Osmanlı Devletinde çalışan bütün memurlara maaş (aylık ücret) bağlanması ilkesi getirilmiştir.

İmparatorluk döneminde gelişen maden işletme sistemi içinde amelelerin (işçilerin) çalışmalarının düzenlenmesi amacı ile çıkarılan iki ayrı tüzük bulunmaktadır.

Ereğli kömür havzasında çalışan işçilerin durumuyla ilgili ve 1865 tarihli "**Dilaver Paşa Nizamnamesi**" çıkarılmasına rağmen onaylanmaması nedeniyle Tüzük niteliğini taşımaktadır. Ancak Dilaver Paşa Nizamnamesi Ereğli Kömür Havzasının çalışma şartlarına ait düzenlemeler içermesi nedeniyle bazı hükümleri uygulanmıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesi; işyerinde çalışma saatleri içerisinde bir sağlık görevlisi doktorun bulunması ve diğer ağır hasta olan işçilerin evlerine gönderilmesinin gerektiğine dair sosyal içerikli hükümleri bulunmaktadır. Kömür ocaklarında en çok görülen iş kazalarıyla ilgili her hangi bir hükmün bulunmaması da dikkati çeken bir husustur. Ayrıca hafif hasta olan işçilerin tedavilerinin işverence sağlanmasına rağmen ağır hasta olan işçilerin ücretsiz olarak köylerine gönderilmesine ilişkin hüküm ise Dilaver Paşa Nizamnamesinin amacının işçilerin korunmasından daha çok üretimin sürdürülmesini ilke edindiği anlamını ortaya koymaktadır.

1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ise;

- Maden ocaklarında zorla çalıştırma usulünün kaldırılması
 - Çalışma şartlarının yeniden düzenlenmesi
 - İş kazalarına karşı işverenlerin koruyucu önlemler alması
 - Maden ocaklarında bir doktor ile yeteri miktarda ilaçların bulundurulması
 - İşçinin ölümü halinde tazminat ödemesi
- gerektiğine dair hükümler bulunmaktadır.*

Maadin Nizamnamesi özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği için önemli sayılabilecek yenilikler getirilerek bunları bir hak kabul edilmiştir.

Diğer taraftan Bahriye İdaresi tarafından Ereğli Kömür Havzasındaki kömür çıkartma ve işçilerle amirlerinin karşılıklı haklarını belirten Ereğli Maden Humayunu İdaresi Nizamnamesi 1879 tarihinde düzenlenmiştir. Bu nizamname uygulama alanına girmiş olmasına rağmen "**Teammülname**" adı ile anılmıştır.

Teammülnamede iş düzenine ait hükümler yanında Ereğli Kömür Havzası haklı için ücretli iş mükellefiyeti hakkını tanımaktadır.

AHİLİK

Orta çağda İslam dünyasında doğan fütüvven anlayışı ahilik ve lonca teşkilatları Osmanlı Döneminde geniş alanda toplumsal sosyal güvenliğin sağlanmasında önemli rol oynamıştır. Fütüvvet anlayışı içinde bir sanat sahibi olanlara ahi denilmiştir. Ahi olabilmek için üretici ve faydalı bir sanat sahibi olmak gerekli kılınmıştır.

"**Ahi**" kelimesi Arapçadır. Kardeşim anlamına gelmektedir. Ancak bu kelimenin eli açık, cömert, kardeş anlamını taşıyan "akı" kelimesinden türetilmiş olduğu da iddia edilmektedir. Tevrat'da **AHİLUD, (Ahi veya ABİ) MELEK, Ahi NOAM** Peygamber **AHIYA** gibi geçen isimler, kahinleri, bilgin ve saygın kişiler vurgulanmaktadır (51).

Fütüvvet anlayışı meslek birlikleri sistemini etkileyerek bunların ana ilkesini oluşturmuştur. Bu yoldan kendisini etkileyerek değişime uğramıştır. Ahilik, fütüvvet ahlak ve dayanışma anlayışına dayalı İslam esaslarına göre kurulmuş bir esnaf ve sanatkarlar teşkilatıdır. Bu

teşkilat İslam dünyasında ve özellikle Anadolu, şehir, kasaba ve köylerindeki esnaf ve sanatkarlar faaliyetlerini, eleman yetiştirme ve denetimlerini düzenlemiştir. Fütüvvet anlayışı ve ahiliğin sosyal güvenlik açısından anlam taşıyan bazı temel ilke ve özellikleri kısaca şunlardır. Fütüvvet, iyi huylardır. Nefisle mücadele Allah'ın emirlerine uyma adete kendisini halka vakfedip herkese iyilikte bulunma, özellikle cömert olma, konuk sevme, din ve mezhep farkı gözetmeksizin bütün insanlara sevgi besleme, ihtiyaçlarını gidermeye çalışma, alçak gönüllü olma, fütüvvetin gereklerindedir. Fütüvvet anlayışı taşıyanlar arasında çok sıkı bir dayanışma ve birlik vardır. Bir ahinin yanında ustalığa yükselerek peştamal (şed) bağlananlar birbirlerinin kardeşleri oldukları gibi, bütün fütüvvet sahipleriyle de kardeşirler.

Ahiler cömertlik, muhtaçlara yardım etmek, zulüm görenleri korumak gibi yönleriyle tanınmışlardır. Ahiliğin temeli olan fütüvvecilik X ncu yüz yıldan başlayarak gelişme göstermiştir. Fütüvvet teşkilatının Anadolu'da gelişme göstermesi Selçuklular zamanına rastlamaktadır. Böylece fütüvvet esasları ile beslenen ahilik Anadolu merkezinde daha da güçlenerek devrin genel eğilimine uygun olarak Anadolu'nun tasavvufçu düşünce akımından etkilenmiştir.

Ahiler sosyal açıdan Osmanlı Devletinin kuruluşunda çok önemli görevler üstlenmişlerdir. Anadolu'da güvenliği sağlayarak güçlerini dış işlerine yönetmek durumunda olan Osmanlıların yükünü hafifletmiştir. Osmanlı Devleti kuruluş aşamasını tamamladıktan sonra üslendikleri göreve ihtiyaç hissedilmeyen ahilik sadece hayırsever esnaf

kuruluşları haline dönüşerek toplumsal bir görev üstlenmişlerdir.

Osmanlı Döneminde Müslüman bütün Türk sanatkarları ahi babalar ya da onların yetkili kıldığı kişilerden aldıkları yeterlilik ve izin belgeleriyle sanata yürütür duruma getirmiştir. Ancak ahi teşkilatının Osmanlı İmparatorluğu esnaf ve sanatkarları üzerindeki etkileri XV nci yüzyılın ortalarından sonra azalmıştır. Ahilik İmparatorluğun uyguladığı merkezi yönetim idare sistemi içinde kendini yenileyememiş ve konumu zayıflamıştır. Osmanlı Devletinin gayrimüslimler üzerindeki egemenlik alanının büyümesi sonucu sanat ve sanatçıların çoğalıp dallarının artması sonucu esnaf ve sanatkar teşekküllerinde Müslüman olanlarla olmayanlar arasındaki ayırmda kendiliğinden kalkmıştır. Nitekim XVII nci yüzyıldan sonra muhtelif dine mensup olanlar arasında ortak çalışma ortamı doğmuştur. Bu toplumsal konum "**Gedik**" denilen aslında loncadan farkı olmayan onun devamı sayılan fakat üyeleri arasında din farkı gözetmeyen kuruluşların meydana gelmesini neden olmuştur.

Osmanlı İmparatorluğunda esnaf ve sanatkarlar teşekkülleri XVII nci yüz yılın sonlarına doğru çok yaygınlaşmıştır. Bu teşekküller Osmanlı İmparatorluğunun şehirleriyle, Ortadoğu'nun diğer kentlerinde özellikle XVIII nci yüz yıl boyunca ve hatta bir dereceye kadar çöküş dönemi olan XIX yüz yılın sonu ve XX nci yüzyılın başına kadar ekonomik ve sosyal hayatta önemli rol oynamıştır.

Avrupa Ülkelerinde başlangıcını yaşamakta olan sosyal güvenlik sisteminin kendi kendine yardım düzeni, lonca veya esnaf kuruluşları içerisinde İslam kaidelere de uygun olarak Osmanlı Devletinde de uygulanmıştır. Konuyu bu

yönden değerlendirdiğimizde; loncaların bu amaçla kurmuş oldukları "**orta sandığı**" ve "**teavün sandığı**" sistemleri geliştirilmiştir. Osmanlı İmparatorluğunda bu Sandıklarla karşılanmak olan sosyal risklerin kapsamı oldukça genişti. Ancak yapılan yardımlar daha çok muhtaç olanlar şartına dayandırılmıştır. Sandıklar hastalanan üyelere tedavileri için gerekli yardımların yapılması, bu Sandıkların görevleri olarak yer almıştır. Yaşlanarak işini terk etmiş ve muhtaç duruma düşmüş olan ustalara, tedavisi mümkün olmayan bir hastalık veya sakatlık nedeniyle iş göremez duruma düşmüş olan usta, kalfa ve çıraklar gibi bütün meslek mensuplarının geçimlerini sağlamak yine bu Sandıkların görevleri arasında yer almaktadır.

Sandıklar bundan başka muhtaç duruma düşmüş esnaf ve sanatkarlar aileleri de bu yardım kapsamındadır. Lonca yardımlaşma Sandıkları fakir üyelere, bunların aile bireylerinden birinin ölümü halinde, sosyal seviyesine uygun şekilde dini cenaze merasimi tertipler ve masraflarını da karşılardı. Örneğin bir Hallaç Sandığının (1873/1874 yılı) gelir ve gider kayıtlarına göre kendi mensuplarına ve yöredeki yoksullara yapılan yardımlar şu şekilde sıralanmıştır. "**esnaf ve fakirlere kömür, Ramazanda ekmek parası, dul ve yetimlere bayramlık basma, sadaka, dükkânı yanan Hasan Ağa'ya sermaye, kasaba dışındaki köprü tamiri, öğretmenlere ev kirası, esnaf fakirlere hastalık parası, kurban ve hocalara yardım parası**" (52).

Ahi teşkilatı, bu alanda imece ve yaran kuruluşu halinde köylere kadar uzanmıştır. Yaranlar, kışlık yakacağını temin edememiş dul, kocası askere gitmiş,

kimsesiz yoksul kadınların ve ihtiyarların yakacakları karşılanırdı. Bu kimselerin gerektiğinde yıkılan evlerinin onarılması yapılırdı.

Sandıkların diğer bir alanı da ekonomik konumudur. Bu Sandıklar ihtiyaç sahibi esnaf ve sanatkara borç para veren sistemi de geliştirmişlerdi. Örneğin usta olan bir gence Sandıktan bu iş için ayrılan fondan bir işyeri açılırdı. İşyeri sahibi olan usta, loncasına, mahallesine ve topluma ebedi bir borç ödeme görevini severek yüklenirdi. Eli açık, hayır sahibi ve yardım sever bir fakir sahibi olurlardı. İşinin gerekleri yerine gelmesi halinde de lonca Sandığına olan borcunu öderdi. Kendisini her zaman insanlara karşı ödenmez bir borç sahibi sayarak yetim ve yoksullara yardım, genç lonca mensuplarını da himaye eder, onlara yol gösterirlerdi.

Bu Sandıkların başlıca gelir kaynakları usta ve kalfaların haftada, veya ayda veyahut üç ayda ödeme gücü ve geleneklere göre ödedikleri aidat, Sandığa yapılan bağışlar, çıraklıktan, kalfalığa, kalfalıktan ustalığa geçenler için ustaların Sandığa ödedikleri harçlar teşkil etmektedir.

TIMAR - ZEHA MET - HAS

Osmanlı İmparatorluğunda arazi rejiminde tımar, zeamet ve has müesseseleri önemli bir yer tutmaktadır. Konu kendi içinde çok geniş alanı olan esasları içermekle birlikte özet olarak şu şekilde tanımlanabilir.

Tımar, zeamet ve has miri mahiyetteki arazinin öşür, haraç, ferağ ve intikal harcı gibi miri menfaatler denilen hasılatın düşmanla harp etmek mukabilinde ehil ve layık olanlarına tahsisinden husule gelir. Bunlar arasındaki fark arzin temin ettiği miri menfaatlerin mik-

tarına isnat eder; mukayyet hasılatı yüz bin akçeden ziyade olanlara has, yirmi bin akçeden yüz bin akçeye kadar olanlara zeamet, hasılatı üç bin akçeden yirmi bin akçeye kadar olanlara da tımar denilmektedir.

Timar ve zeametlerin Osmanlı Dönemine diğer bir görevleri de sosyal güvenlik bakımından üstlendikleri görev olmuştur. **"Timar veya zeametler bir vazife karşılığı olarak tevcih edildiği cihetle sahipleri vazife göremeyecek derecede ihtiyar veya malûl olurlarsa, tımar ve zeametlerin hisse kısmı müsait olduğu takdirde bu kısım tekaüt (emekli) edilir ve kılıç kısmı faal bir sipahiye tevfi edilirdir. Bu suretle hem ihtiyar sipahi mükafatlandırılmış ve istikbali temin edilmiş hem de aynı tımar ve zeametten istifade edilerek yeni bir sipahi kazanılmış olur"** (53).

Timar ve zeametlerin sistemi bu şekilde kendi içinde belirli bir yaşa gelen veya malûl duruma düşen sahiplerini emekli ederek geçimlerini belirli bir kaynak içinde sağlamaktadır. Ancak geçen zaman içinde amaçlarını kaybeden tımar ve zeametlerin ıslahına III Sultan Selim devrinde başlanmış ve yeni bir nizamname ile düzenlenmiş olmasına rağmen ıslah olunamayacağına kanaat getirilerek tasfiyesine bağlanmıştır. II Sultan Mahmut zamanında tımar ve zeametler tamamen tasfiye edilmiştir. Timar ve zeametlerin sahiplerine yurtluk ve ocaklık namı altındaki haklarına karşılık olarak verilen emeklilik aylıkları gibi bir aylık ödemesi ise müktesep hak olarak kabul edilerek son zamanlara kadar ödenmeye devam edilmiştir (54).

VAKIF SİSTEMİ

"**Vakıf**" Arapça kökenli bir kelimedir.

Sözlük anlamı **"terk etmek, durdurmak, terk veya tahsiste bulunmak manalarına gelmektedir"** (55) Vakıfların kuruluşu İslam hukukuna dayanmaktadır. Kur'an da açıkça "**vakıf**" veya aynı anlama gelen. "**habs**" kelimeleri geçmemekle beraber, İslam hukukçuları ve bazı batılı ilim adamları vakfın menşeinin doğrudan doğruya İslam prensiplerine dayandığını vurgulamışlardır (56). İslam hukukunda vakıf, **"bir mülkün aynı sahibinin, mülkü hükmünde kalmak üzere, bir şeyin menfaatini fakirlere tasadduk etmek veya hayır vecihlerinden birine bırakmak için bir şeyi tutmak, hapsetmek"** demektir (57). Başka bir tanıma göre ise **"bir aynı, hakiki malik Allah'ın mülkü hükmünde olmak ve menfaati halka (ibadullah) ait olmak üzere hapis ve tevkif etmektir."** (58).

Osmanlı İmparatorluğunda vakıfların kamu görevinin büyük bir kısmını üzerine almaları ve bu suretle görev alanlarını genişletmeleri, bu günkü kamu kuruluşlarının bir çoğunun geçmişte vakıf olarak kurulmaları örneği de dikkate alınırsa, vakıf eserlerinin milli servetin ve medeniyet eserlerimizin önemli bir kısmını oluşturmaları vakıfların idare ve medeniyet tarihimize girmeleri sonucunu doğurmuştur (59). Vakıflara ait hastanelerde müslim veya gayrimüslim, varlıklı veya fakir ayırımı yapılmaksızın herkes, ücretsiz olarak muayene ve tedavi olunduğu bilinen bir husustur. Ayrıca gerekli hallerde hastalar taburcu edilirken kendilerine bir takım elbise ile bir aylık geçimini sağlayacak tutarda para yardımı yapılması da ayrı bir sosyal yardım hizmetidir (60).

Vakıflara bırakılan hizmetlerin görülmesi amacıyla özel kişiler yanında, başta padişah olmak üzere devlet büyükleri

de vakıflar kurdukları görülmektedir. Vakıflar veri bağışlıkları ve başka yollardan Devlet tarafından desteklenmiştir. Öyle ki XVIII inci yüzyılın sonlarında ve XIX uncu yüzyılın başlarında Osmanlı İmparatorluğunda taşınmaz mallar içindeki vakıfların payının 3/4 oranına ulaşmış olduğu o devirde yaşamış yazarlarca söylenmektedir (61).

Osmanlı İmparatorluğunda vakıflar sosyal güvenlikle ilgili olarak çeşitli somut amaç ve faaliyet alanına da yönelmişlerdir. Bu hususta en güzel tarihi kayıt Nevşehirli Damat İbrahim Paşanın oğlu ile ilgili olmaktadır. **"Damat İbrahim Paşanın ilk refikasından olan oğlu Genç Mehmet Paşa 1136 H. 1723 M. de III. Ahmet'in kerimesi Atike Sultan ile nişanlanarak vezir olmuş ve bir buçuk ay sonra da nikahı yapılmıştır. Mehmet Paşa babasının vakfına mütevellî olmuş ve 1183 H. 1769 M. de vefat ederek pederinin yanına defnedilmiştir. Damat İbrahim Paşanın torunu olan İbrahim Bey de dedesinin vakfı ile yaşamını devam ettirmiştir. Bu konuda Başbakanlık arşivinin iki numaralı kedine defteri şu hususu kaydetmiştir. "İbrahim Paşanın torunu olan bu İbrahim bey III. Mustafa zamanında enderunda bulunmuştu. Bir gün Padişah kendisine senin ceddin kalleş herif idi pederime mütemediyen torba torba altınlar getirip takdim eder pederim dahi eniştemizin elini tekbik edin diye bize emreyledi demiştir. Bu İbrahim Bey Çırağan'da ceddinden kalan yalıda oturup evafının fazlasıyla geçinmiştir. 1230 H. 1815 M. den sonra vefat etmiştir (62).**

Vakıfların sosyal güvenlik alanında çalışmalarına örneklerin diğer başlıcası

"aşevleri (imaret) kervansaray, misafir odası, yolculara, hac yolunda parasız kalanlara yardım, dul ve yetimlerin geçindirilmesi, kimsesiz yaşlı ve çocukların barındırma ve bakılması, darüşşifa, hastane açılma ve işletilmesi, ayakta tedavi, cüzamlılara, körlere, dilsizlere yardım, hamam, idman sahası, gezinti yeri, çeşme kuyu yapımı, fakir yaşlı ve çocuklara elbise ve yiyecek yardımı, kızlara cihaz ve çocuklara mesire masrafı, kitap parası, yetimlere aylık, hamal, kayıkçı, camcı ve benzeri ağır işlerde çalışanlara, esnafa yaşlılık ve sakatlık durumunda yaşlılık aylığına benzer gelir sağlanması, harp malûlleri ve gazilerine yardım, düşmana esir düşenlerin fidyelerinin ödenmesi, köle ve cariyelerin azadı için yardım, dükkan açmak isteyenlere, ticaret ve sanatta işi bozulanlara yardım, fakir çiftçilere tohumluk verilmesi, harp ve kıtlık için yiyecek depo edilmesi, göz ağrısı için ilaç verilmesi, fakirlere yemek yedirilmesi, fakirlere, yetimlere, güçsüzlere ve hapislere yakacak yardımı, mahalle ve köy haklının vergileri ve başka mükellefiyetleri için para yardımı; hapislerin borçları ödenerek kurtarılması, fakir ve kimsesiz ölümlerin defni; ekmek ve meyve dağıtımı; kalem ve katiplerin doyurulması; köle ve cariyelerin kırdıkları tabak, çanak gibi eşyaların bedellerinin ödenmesidir (63).

I -Hayri vakıflar

Geçmişten gelen güzel bir örnek olan yardım vakıfları sistemi ile toplum bir çok kamu hizmetlerinin (cami, mescit, okul, kütüphane, imarethane, kervansaray, misafirhane, hamam, kabristan, hastane, dispanser, darül aceze, yol, köprü, liman, çeşme, kuyu,

sebil, orman ve spor sahası ve benzeri tesisler, fakirlere yemek yedirilmesi, kurban kesilmesi, aşure pişirilmesi gibi hizmetler; bu tesis ve hizmetlerde çalışan personelin tayin, terfi ve ücretlerinin ödenmesi) yerine getirilmesinde çok önemli rol üstlenmiştir. Devlet fonksiyonlarından siyasi nitelikte olan otoriteye ihtiyaç gösteren (**vatan savunması ve kamu güvenliği gibi**) hizmetler Hükümet eli ile ve bunun dışında kalan geniş alanda ki kamu hizmetleri ise yardım vakıfları aracılığı ile yerine getirilmiştir. Bu tesislerin bazılarında doğal olarak toplumun bütünü, bazılarında ise yalnızca düşük gelirli gruplar yararlanmaktadır.

II -Avarız vakıfları

Vakıfların kamu hizmeti bakımından rolü belirli ve dar alanlarda da görülür. Bugünkü kamu hizmetleriyle ilgili olan vakıflardan biri de Avarız vakıflarıdır. Avarız arızanın çoğuludur. Bu terim vakıflarda genel olarak sosyal güvenliği tehlikeye düşüren durumlar, riskler anlamını taşımaktadır.

Avarız vakıfları iki kısma ayrılmaktadır.

Birinci kısım Avarız vakıfları; düşük gelirli köy ve mahalle sakinlerinin yangın, hastalık, ölüm gibi durumlarla geçimlerini tehlikeye düşüren başka durumlarda ihtiyaçlarının karşılanması, tedavilerinin yapılması amacıyla kurulmuştur. Öte yandan bu vakıflar, fakir kızların cehizlerinin sağlanması gibi önemli bir sosyal amacı da üstlenmiş olduğu görülmektedir. Köy ve mahallelerin yol ve kaldırımları, su yolları ve çeşmelerin bakım ve onarımına ilişkin olarak kurulan vakıfları da, bu türden vakıflar içinde görenler vardır. Avarız vakıflarının gelirleri, mutlak surette vakfın kurulduğu toplumun ihtiyaçlarına müslim ve gayrimüslim ayırımı yapılmaksızın sarf olunur (64).

İkinci kısım Avarız vakıfları ise meslek veya sanat erbabının bu kabil ihtiyaçlarını karşılamak üzere tesis edilmiştir. Bunlardan müslim ve gayrimüslim ayırımı yapılmaksızın o sanata veya mesleğe mensup olan her kesin yararlanması esası benimsenmiştir. Bu nevi avarız vakıfları bugünkü mesleki yardım ve kamu hizmetlerini karşılamakta ve sosyal yardım kuruluşları anlamında görev üstlenmişlerdir.

Bu genel açıklamalar dışında bazı vakıf kayıtlarında yer alan sosyal güvenlik ile ilgili notları da burada belirtmek yararlı olacaktır.

"Dolmabahçe Camii'nin tamiri sırasında minareden düşerek ölen ve bu durumun tamirat memuru Ali Faik Bey'in düzenlediği bir raporla tevsik edilmesi üzerine, ölen şahsın hanımı Zühre'ye oğlu Hüsrev'e söz konusu Camii Vakfı gelirinden ödenmek üzere 45'er kuruş aylık bağlanmıştır" (65). Aynı belgeden Zühre'nin hamile olduğunu ve doğumundan sonra bu çocuğa aylık bağlanacağını öğreniyoruz. Nitekim bir başka belgeden, 17/8/1300 H. /1882 M. Tarihinde Zühre'nin Fatma Zübeyde isminde bir kız çocuğu dünyaya getirdiğini ve Fatma Zübeyde'ye 5/ Teşrin -i Sani /1300 H. 1883 M. Tarihinden itibaren 45 kuruş aylık bağlandığını anlıyoruz (66).

Bir başka belgeye göre, **"Uşaklı minare ustası el Hac Mehmed adındaki şahıs, Selimiye Camii külahı kurşunlarının değiştirilmesi sırasında minareden düşmüş ve ayakları kırılmıştır. Bu şahsa 29/Recep /1265 H. 1848 M. Tarihinden geçerli olmak üzere Evkaf Nezaretince ayda 100 kuruş malûl aylığı bağlanmıştır."** İkamet yeri itibarıyla aylığın Kütahya Kaymakamlığı vasıtasıyla ödenmesi kararlaştırılmıştır (67).

Sürekli ve yaygın uygulama alanı tespit edilmemiş olmakla birlikte her iki örnek olay gerek ölüm ve gerekse malûllük aylığı bağlanması bakımından ilgi çekici olarak görülmüştür.

SONUÇ

Osmanlı Devletinin, kuruluşu, yükselişi ve gerileme devirlerini ayrı ayrı yorumlayarak derli toplu bir inceleme yapmak olasılığı hemen hemen bulunmamaktadır. Çünkü en büyük eksikliğimiz büyük arşiv hazinemizi gün ışığına çıkarma olanağımızın halen gerçekleştirilememiş olmasıdır.

Bütün buna rağmen elde edilen değişik boyuttaki araştırma çalışmalarından Osmanlı Devletinin 700 yıllık devlet yapısı içinde sistemleşmemiş dahi olsa kurumsal nitelikte sosyal güvenlik uygulamalarının olduğunu anlamaktayız.

Osmanlı sosyal güvenlik sisteminin örneklerini mutlak surette döneminin şartlarına göre değerlendirmek ve Osmanlı Devletinin sosyal hayatının düzenlemesi içinde anlamak gerekmektedir.

Bu kısa çalışmanın sosyal güvenlik araştırmacılarına çarpıcı örnek olacağı ümidini beslemektedirim.

DİPNOTLAR:

- 1 ONAR Dr. Siddık Sami - İdare Hukukunun Umumi Esasları - 1952 s. 866
- 2 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı - Büyük Osmanlı Tarihi Cilt III s. 270
- 3 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı - Büyük Osmanlı Tarihi - Cilt II - 1999 s. 245
- 4 Chamberlin Ann Safiye Sultan Cilt III s. 280
- 5 AKAGÜNDÜZ Prof. Dr. Ahmet - ÖZTÜRK Do. Dr. Said Bilinmeyen Osmanlı - s. 399

- 6 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi -Cilt 2 s531
- 7 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi -Cilt 2 s 535
- 8 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi -Cilt 2 s 535
- 9 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi -Cilt 2 s 544
- 10 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi -Cilt 2 s. 548
- 11 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi -Cilt 2 s 549
- 12 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi -Cilt 2 s. 177/179 531-549-1999
- 13 HAMMER von JOSEPH - Çev. Mehmet ATA - Bu günkü dile özetleyen Prof. Dr. Abdulkadir KARAHAN Osmanlı Tarihi s. 297
- 14 UZUNÇARŞILI İ.H. Osmanlı Devletinin Merkez ve Bahriye Teşkilatı, Ankara; 1948
- 15 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 3 s. 270)
- 16 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 343)
- 17 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 356)
- 18 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi -Cilt 4 s 358
- 19 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 372)
- 20 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 424)
- 21 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 427)
- 22 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 430)
- 23 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 431)
- 24 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 439)
- 25 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 447)

- 26 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 6 s. 272-272
- 27 Mühimme 126 s. 125 - UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 6 s.306-307
- 28 Mühimme, 157 s. 298 sene evası Cemaziyelevvel 1169 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 6 s. 342)
- 29 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 6 s. 346
- 30 Mühimme, 153 s.121
- 31 Mühimme 154 s. 124.125 sene evaili Şaban 1162 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 6 s. 366
- 32 Mühimme, 154 s. 124-125 sene evvaili Şaban 1162 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 6 s. 410
- 33 Mühimme, 166 s. 159 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 6 s. 410
- 34 Mühimme, 169 s. 1 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 6 s. 412
- 35 AKAGÜNDÜZ Prof. Dr. Ahmet - ÖZTÜRK Do. Dr. Said Bilinmeyen Osmanlı - s. 372
- 36 AKAGÜNDÜZ Prof. Dr. Ahmet - ÖZTÜRK Do. Dr. Said Bilinmeyen Osmanlı - s. 372
- 37 STEFANOS Yerasimos - Azgelişmişlik Sürecinde Türkiye - I - s 315/316
- 38 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 452
- 39 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 452
- 40 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 455
- 41 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 455
- 42 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 4 s. 458
- 43 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 2 s. 653
- 44 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 2 s. 672
- 45 UZUNÇARŞILI Ord. Prof. İ. Hakkı Büyük Osmanlı Tarihi Cilt 3 s. 572-573
- 46 BALKAN O. L. Edine Askeri -Stefanos Yerasimos - Azgelişmiş Sürecinde Türkiye s. 346
- 47 UZUNOĞLU Ord. Prof. İ. Hakkı - Büyük Osmanlı Tarihi Cilt II s. 558/559
- 48 UZUNOĞLU Ord. Prof. İ. Hakkı-Büyük Osmanlı Tarihi Cilt III s.410 Abdi Paşa, Vakayiname, vrk 83-84
- 49 UZUNOĞLU Ord. Prof. İ. Hakkı - Büyük Osmanlı Tarihi Cilt II s. 565
- 50 UZUNOĞLU Ord. Prof. İ. Hakkı - Büyük Osmanlı Tarihi Cilt II s. 569-570
- 51 SOYKUT Refik Ahilik Yolu D. s.125 - Ahi
- 52O. Nuri - Mecell-i Umur-u Belediye.İst. 1922 den aktaran Aktüre, Yapı Çözümlemesi
- 53 ONAR Dr. Sıddık Sami- İdare Hukuku Umumi Esasları -s. 509
- 54 ONAR Dr. Sıddık Sami - İdare Hukuku Umumi Esasları -s. 541
- 55 ŞAFAK Ali - Hukuk Terimleri Sözlüğü S. 632
- 56 YILDIZ Bekir - Doğuştan Günümüze İslam Tarihi Cilt 14
- 57 İmam ı Azam Ebu Hanife R.A. Fetavayı Hindiye IV Cilt S. 495
- 58 TBMM Zabıt Ceridesi C.25. Sh. 86)
- 59 ONAR Dr. S. Sami - İdare Hukuk s. 512-513)
- 60 S.Hunke Çv.S.Sezgin Avrupa'nın Üzerine Doğan İslam Güneşi s. 158 - İ.E. Kozak Bir Sosyal Siyaset Müessesesi Olarak Vakıf s.18
- 61 KÖPRÜLÜ M.F. - İslam ve Türk Hukuk Tarihi Araştırmaları ve Vakıf Müessesesi s.351
- 62 Netayicül Vukuat c.3-s.31
- 63 BERKİ A.H. Hukuki ve İçtimai Bakımından Vakıflar - Vakıflar Dr. S. V S. 11
- 64 ONAR Dr. S.Sami - İdare Hukukunun Umumi Esasları s. 518
- 65 ÖZTÜRK Dr. N. Vakıf Müessesesi s. 28 VGMA 1302-932/194
- 66 ÖZTÜRK Dr. N. Vakıf Müessesesi s. 28 VGMA 1266-968/200
- 67 ÖZTÜRK Dr. N. Vakıf Müessesesi s. 28 VGMA 1266-968/200

YARGITAY'IN 1999 YILI İŞ HUKUKU KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ SEMİNERİ YAPILDI

02-03 Kasım 2000 tarihlerinde İstanbul'da Destek Reasürans Konferans salonunda İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesince düzenlenen seminer, Milli Komite Başkanı Prof. Dr. Münir EKONOMİ'nin açılış konuşmasıyla başladı.

Yargıtay 9. 10. ve 21. Hukuk Dairelerinin üyelerinin, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukuyla ilgilenen öğretim üyelerinin, sendika temsilcilerinin ve uygulayıcıların katılımıyla gerçekleşen seminerin ilk oturumunda "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi" konulu tebliğ, Prof. Dr. Melda SUR tarafından sunuldu. Tebliğde hizmet ilişkisinin kurulması, belirli-belirsiz süreli hizmet akitleri, işverenin yönetim hakkı, ücretin ödenmesi, ibraname, koruyucu araçlar ve sosyal yardımlar konularında Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar değerlendirildi. İkinci oturumda Doç. Dr. Ömer Ekmekçi tarafından sunulan tebliğin konusunu "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı" oluş-

turdu. Hizmet sözleşmesinin bildirimli feshi, hizmet sözleşmesinin işveren ve işçi tarafından bildirimsiz fesih halleri, ihbar ve kıdem tazminatı, sözleşme ile cezai şart ve rekabet yasağının düzenlenmesine ilişkin Yargıtay kararları tebliğde yer aldı.

Seminerin ikinci gününde Prof. Dr. Berin ERGİN "Toplu İş İlişkileri" konulu tebliğini sundu. Tebliğde, sendika üyeliği, sendika genel kurulunun iptali, işkolu tespiti, sendika yöneticisinin güvencesi, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, toplu iş sözleşmesinden yararlanma, toplu iş uyuşmazlıkları konularında Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar değerlendirildi. Seminerin son oturumunda ise Prof. Dr. Ali GÜZEL'in sunduğu tebliğ ile "Sosyal Sigortalar" açısından Yargıtay'ın 1999 yılı kararları değerlendirildi. Sigortalılık kavramı, rücu davaları, hizmet tespiti, değişik sigorta dalları ve tiplerine ilişkin Yargıtay kararları tebliğde yer aldı. Böylece iki gün süren iş hukuku kararlarının değerlendirilmesini içeren bir seminer daha sona erdi.

**TÜRK DÜNYASI
ARAŞTIRMALARI VAKFI'NIN
"AVRUPA BİRLİĞİ'NE
GİRİŞ SÜRECİNDE
REKABET HUKUKUMUZ VE
KURUMLARIMIZ"
KONULU SEMİNERİ YAPILDI.**

Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı'nın,
"Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde



*Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Başkanı
Prof. Dr. Turan YAZGAN açış konuşmasını yaparken*

Rekabet Hukukumuz ve Kurumlarımız" konulu semineri 24-26 Kasım 2000 tarihlerinde Antalya'da Mirage Park Resort Otel'de gerçekleştirdi.

Çok sayıda katılımcının iştiraki ile gerçekleştirilen seminer, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Başkanı Prof. Dr. Turan YAZGAN'ın açış konuşması ile başlamış ve Devlet Bakanı Prof. Dr. Tunca TOSKAY, Hak-İş Konfederasyonu Genel Başkanı Salim USLU, TİSK Yönetim ve Yürütme Kurulu Üyesi ve Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Eşref BALTALI, Rekabet Kurulu 2. Başkanı Dr. Kemal EROL ve Uludağ Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ercan DÜLGEROĞLU'nun konuşmaları ile devam etmiştir.

Daha sonra toplantılara geçilmiştir. Prof. Dr. Kemal ÇEVİK'in Oturum Başkanlığı'nı yaptığı Birinci oturumda Doç. Dr. Nurkut İNAN "Rekabet Hukuku Sistemleri ve Rekabet Hukuku'nun Ana Yapısı", Yrd. Doç. Dr. Gamze ÖZ



Devlet Bakanı Prof. Dr. Tunca TOSKAY

"Tekeller ve Birleşmeler" konularında, Rekabet Kurulu Üyesi Mehmet Zeki UZUN'un Oturum Başkanlığını yaptığı İkinci Oturumda, Rekabet Kurumu Başkan Yardımcısı İsmail Hakkı KARAKELLE "Üç Yıllık Deneyim Işığında Rekabet Hukuku ve Politikası", Prof. Dr. Yılmaz ARSLAN "Karteller ve Dağıtım Anlaşmaları" konularında, birer tebliğ vermişler ve birinci gün çalışmaları yapılan tartışmalarla sona ermiştir.

Üye işyerlerimizin temsilcileri soru ve değerlendirmeleriyle toplantılara katkıda bulunmuşlardır.

İkinci gün çalışmaları Sanayi ve Ticaret

Bakanı A. Kenan TANRIKULU'nun konuşması ile başlamış, başkanlığını Rekabet Kurulu Üyesi Sadık KUTLU'nun yaptığı oturumda konuşmacı olarak katılan Türk Standartları Enstitüsü Yönetim Kurulu Üyesi İsrail ÇELİK "Rekabetin ve Kalitenin Sağlanmasında Standardizasyonun Önemi", Tüketici ve Rekabetin Korunması Genel Müdürü Özcan PEKTAŞ ise "Tüketicilerin Korunmasında Rekabetin Yeri ve Önemi" konulu tebliğlerini sunmuşlardır. Seminer, Rekabet Kurulu Üyesi İsmet CANTÜRK'ün başkanlığındaki Prof. Dr. Yılmaz ARSLAN, Doç. Dr. Nurkut İNAN, İsrail ÇELİK ve Özcan PEKTAŞ'ın katılımıyla gerçekleşen panel ile devam etmiş, Prof. Dr. Şaban KARATAŞ'ın kapanış konuşmasıyla sona ermiştir.



Sanayi ve Ticaret Bakanı A. Kenan TANRIKULU



*TİSK Yönetim ve Yürütme Kurulu Üyesi ve
Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili
Eşref BALTALI*

Eşref BALTALI'nın yaptığı konuşmanın metni aşağıda yer almıştır;

" Sayın Bakanlarım,

Rekabet Kurulumuzun Sayın Başkan Yardımcısı ve Üyeleri,

İşçi Konfederasyon ve Sendikaları Değerli Başkan ve Yöneticileri,

Saygıdeğer Öğretim Üyeleri,

Değerli Bürokratlar,

Sayın Basın Mensupları,

Sizleri Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve şahsım adına

saygıyla selamlıyor, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı'nı "Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde Rekabet Hukukumuz ve Kurumlarımız" başlığı altında konuyu uzmanların katılımıyla tartışma olanağını verdiği için kutluyorum.

Rekabetin korunması ve firmaların serbest rekabet koşulları içinde faaliyet göstermelerinin sağlanması, bugün çağdaş ekonomilerinin temel özelliklerinden biri olarak belirginleşmektedir.

TİSK olarak rekabetin korunması alanını, hem girişimciliğin geliştirilmesi ve şirketlerin büyümesine uygun zemin hazırlanması; hem ülke rekabet gücünün artırılması; hem de tüketicinin korunması yönleriyle önemli görmekteyiz.

Diğer taraftan, rekabet koşullarının düzenlenmesi, modern devletin üretim sahasından çekilip serbest piyasa düzeni içinde "oyunun kurallarını" iyi saptayıp, adil biçimde uygulanması ana fonksiyonlarından birini teşkil etmektedir.

Esasen, Rekabetin Korunması Hakkında Kanununun 1994 yılında yürürlüğe girmesi ve 1997 yılında bu Kanun gereğince oluşturulan Rekabet Kurulu'nun göreve başlaması ile birlikte Türkiye bu alanda yeni bir evreye girmiş ve temel müesseseler sisteminin ayrılmaz parçaları olarak yerini almıştır.

Bu noktada ekonomik yapı ile rekabet

hukuku ve öngördüğü araçlar arasındaki önemli ilişkiye dikkat çekmek isterim.

Serbest rekabetin temelini oluşturan; kaynakların etkin kullanımı, fiyat istikrarı, piyasaya giriş ve çıkışların serbestleştirilmesi, ürün kalitesinin ve çeşitliliğinin artması gibi unsurların işlerlik kazanabilmesi için işletmelerin ve ekonominin iç ve dış piyasalardaki rekabet gücünün geliştirilmesi, bu amaçla ülke çapında büyümeye uygun bir ortamın yaratılması ön plana çıkmaktadır.

Rekabet hukuku ve kurumsal uygulamaların bu zorunluluğu gözetmesi kaçınılmazdır.

Dolayısıyla, rekabet şartlarının büyümeyi daha çok teşvik edecek yapıya dönüştürülmesi bakımından odak noktalarını meydana getiren bazı hususlara özellikle değinmek istiyorum.

Birincisi, kamu sektörünün olanca ağırlığı ile üretime devam ettiği pek çok sek-



1. Oturumda konuşmacılar tebliğlerini sunarken.
Soldan sağa Doç. Dr. Nurkut İNAN,
Prof. Dr. Kemal ÇEVİK, Yrd.Doç. Dr. Gamze ÖZ



Rekabet Kurulu 2. Başkanı Dr. Kemal EROL

törde özel kesim aleyhine işleyen şartların giderilmesi gereğidir.

Kamu eliyle yaratılan haksız rekabet, Türkiye'nin kalkınmasını olumsuz yönde etkilemekte ve dünya ile çelişki oluşturmaktadır.

Bu konudaki düzenlemelerin yapılması ve özelleştirme programına hız kazandırılması şarttır.

İkinci olarak, şirket birleşmeleri konusuna özel önem verilmeli ve rekabet hukuku alanındaki uygulamalar, çağın en belirleyici gerçeklerinden biri durumundaki şirket birleşmeleri sürecini aksatmamalıdır.

Küreselleşme, bilhassa belirli sektörlerde şirket birleşmelerini zorunlu hale getirmiştir.



2. Oturumda konuşmacılar tebliğlerini sunarken Soldan sağa İsmail Hakkı KARAKELLE, Mehmet UZUN, Prof. Dr. Yılmaz ARSLAN

Yabancı sermayenin çekimi ile de doğrudan bağlantılı olan, ekonominin ve firmaların büyüme, bazı durumlarda hayatta kalma ihtiyacından kaynaklanan bu konu, Rekabetin Korunması Hakkındaki Kanununun 7.maddesinde belirtilen birleşme ve devralmalardan titizlikle ayrılmalı ve ekonominin uzun vadeli menfaatleri gözetilmelidir.

Üçüncüsü, ithalat faktörü serbest rekabet koşulları bakımından sürekli gözönünde bulundurulmalıdır. Ülkemizin rekabet gücü "dahilde işleme rejimi" gibi uygulamaların hatalı yönleri ile ve genel olarak çoğunluğu Uzak Doğu Ülkeleri kaynaklı dumpingli malların baskısıyla yüzyüzedir.

Rekabet koşulları, dumpingli ithalatın yanısıra kayıtdışı sektörün faaliyeti nedeniyle de ağır biçimde zarar görmektedir.

Ekonominin yarısının kayıtdışı olduğu

şartlarda serbest rekabetten söz edilemez. Bu sonucu yaratan asıl etken ise işletmeler üzerindeki vergi yükünün ve yasal / bürokratik yükümlülüklerin aşırılığıdır.

Bugün, belirttiğim yüklerin azaltılması bir yana, ciddi bir artırma eğilimi yaşanmaktadır. Örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan "İş Güvencesi Yasa Tasarısı" girişimcilik şevkini yok edici ve firmaların rekabet gücünü azaltıcı yönüyle, hem kayıtdışı ekonomiyi artıracak, hem de küçük firmaların büyüme imkanlarını ortadan kaldıracak niteliktedir.

Rekabet piyasası konusunda KOBİ'lerin geliştirilmesi özel önem taşıdığından, söz konusu Tasarı'nın muhtemel zararlı etkileri mutlaka hesaba katılmalıdır.

Değerli Konuklar,

Aralık 1999'da yapılan Helsinki Zirvesi'nde ülkemizin AB'ye adaylığının



3. Oturumda konuşmacılar tebliğlerini sunarken Soldan sağa İsrail ÇELİK, Sadık KUTLU, Özcan PEKTAŞ



**Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi
Adnan İĞNEBEKÇİLİ**

"tescil edilmesi" ve 8 Kasım 2000 tarihinde AB - Türkiye Katılım Ortaklığı Belgesi'nin Komisyonca açıklanması, AB ile ilişkilerimizde yeni aşamalar ortaya koymuştur.

Rekabetin korunması, 1960 Roma Antlaşması'nın 85 ve 86'ncı maddelerinde belirtilen temel konular arasındadır.

Esasen rekabet mevzuatı çok eskilere dayanan gelişmiş ekonomiler karşısında firmalarımızın rekabet hukukumuzun getirdiği yeni yapılara adapte olabilmeleri için bir geçiş sürecinin yaşanması da ulusal menfaatlerimiz gereğidir.

TİSK olarak monopol ve oligopol

yapılardan yana değiliz. Serbest rekabet koşulları özellikle teknolojik gelişimin ve sağlıklı işletmelerin oluşturulması bakımından işveren kesiminin lehinedir.

Ancak Rekabet Hukuku uygulamalarının başlangıç döneminde firmalara ağır yaptırım ve ceza yüklerinin getirilmesi yerine firmaları eğitici yönde yaklaşılması, rekabet mevzuatının iyi tanıtılması, AB uygulamaları hakkında bilgilendirilmesi ve gerekli koşullara geçişte yardımcı olunmasının öncelik taşıdığı inancındayız.

Seminerin ülkemiz için yararlı sonuçlar doğurmasını diler, saygılar sunarım."



**Bursa Çimento Fabrikası Genel Müdür
Yardımcısı Kazım UÇAR**

HABERLER



Panelistler katılımcıların sorularını cevaplarken. Soldan sağa İsrail ÇELİK, Prof. Dr. Yılmaz ARSLAN, İsmet CANTÜRK, Doç. Dr. Nurkut İNAN, Özcan PEKTAŞ



Seminerden görünüm



Seminerden görünüm



Seminerden görünüm



Seminerden görünüm

AKÇANSA

“2000 YILI SEKTÖR ÇEVRE ÖDÜLÜ”NÜ KAZANDI



İstanbul Sanayi Odası tarafından çevre konusunda önemli çalışmalar yapan Çevre Dostu sanayi kuruluşlarına 2000 yılı Çevre Etkinlikleri kapsamında verilen "Sektör Çevre Ödülü"ne Akçansa Çimento Çanakkale fabrikası değer görüldü. Geçen yıl çimento sektöründe bir ilki gerçekleştirerek ilk Çevre Teşvik Ödülü'nü alan Akçansa Çimento 2000 yılında aldığı yeni ödülle çevre duyarlılığı konusundaki öncülüğünü bir

kez daha vurguladı. Çevre bilinci ve çevre ile uyum içerisinde kalkınmanın sürdürülebilmesi şirketin temel hedefleri arasında yer almaktadır. Akçansa Çimento, Çanakkale fabrikasının yanısıra Büyükçekmece fabrikasında ve mevcut tüm hazır beton tesislerinde çevre faktörünü dikkate alarak bu konuda önemli yatırımlar gerçekleştirdi. Ayrıca, çevre bilincini pekiştirmek üzere de çeşitli seminerler düzenlendi.

HUKUK

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/14614
Karar No : 2000/12355
Karar Tarihi : 25.09.2000

KARAR ÖZETİ : YETKİLİ MAHKEMENİN TESPİTİ

Davalı İstanbul İş Mahkemesinde yetki itirazında bulunurken yetkili mahkeme olarak Bakırköy İş Mahkemesini yetkili göstermiş ve artık bu mahkemenin yetkisini kabul etmiştir. Bu mahkemedeki yetkisizlik itirazının dinlenmemesi gerekir. Diğer taraftan işverenin ikametgahı Küçükçekmece İlçesi sınırları içinde olduğuna göre iş davasının Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun yetki kararına istinaden Bakırköy İş Mahkemesinde görülmesi gerekir.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme yetki yönünden davayı reddetmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Mahkemece Küçükçekmece Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi ve İstanbul 3. İş Mahkemesinin kesinleşen yetkisizlik kararları ile olumsuz yetki uyuşmazlığı çıktığı, mercii tayini yapılması gerektiği yetkili mahkemenin İstanbul İş Mahkemesi olduğu belirtilerek yetkisizlik kararı verilmiştir.

Olumsuz yetki uyuşmazlığından söz edebilmek için kesinleşen yetkisizlik kararları ile yargı çevresi farklı iki mahkemenin birbirlerini yetkili kılmaları gerekir. Davada Küçükçekmece Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi İstanbul İş Mahkemesini, İstanbul İş Mahkemesi de Bakırköy İş Mahkemesini yetkili sandıklarına ve Küçükçekmece Asliye Hukuk Mahkemesinin yetkisizlik kararı madde itibariyle yetkisizlik olup, niteliği itibariyle görevsizlik kararı olduğuna göre, olumsuz yetki uyuşmazlığından söz edilemez. Kaldı ki, davalı İstanbul İş Mahkemesinde yetki itirazında bulunurken yetkili mahkeme olarak Bakırköy İş Mahkemesini yetkili göstermiş ve artık bu mahkemenin yetkisini kabul etmiştir. Bu mahkemedeki yetkisizlik itirazının dinlenmemesi gerekir.

Diğer taraftan işverenin ikametgahı Küçükçekmece İlçesi sınırları içinde olduğuna göre iş davasının Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nun yetki kararına istinaden Bakırköy İş Mahkemesinde görülmesi gerekir. Bu olgulara göre işin esasına girilerek istem konusunda hüküm tesisi gerekirken yazılı gerekçe ile yetkisizlik kararı verilmesi hatalı olup, kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.09.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

HUKUK

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8614
Karar No : 2000/13106
Karar Tarihi : 03.10.2000

KARAR ÖZETİ : İŞÇİLİK HAKLARINA ESAS ÜCRETİN TESPİTİ

Asgari ücret üzerinden düzenlenen bordrolarda davacının imzası varsa da, imzalı bordroların nitelikli olmayan işçiler açısından bağlayıcılığı kabul edilmeli, nitelikli işçiler açısından ise bu bağlayıcılıktan söz edilmemelidir. Sorunun sağlıklı bir çözüme kavuşabilmesi için davacının yaptığı iş kesin bir şekilde belirlendikten sonra çalışma süresi ve görev ünvanından söz edilerek davacı gibi bir işçinin ücretinin ne kadar olabileceği ilgili meslek odası veya kuruluşundan sorularak hasıl olacak sonuca göre işçilik hakları hüküm altına alınmalıdır

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izin ile tasarrufu teşvik kesintisi alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.
Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.
Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalılar..... A.Ş. ve.....Ltd. Şti'nin tüm temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacının temyizine gelince; Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin dava konusu işyerinde 15 yılı aşkın bir süre ile çalıştığı ve ustabaşı ünvanında iken hizmet akdinin sona erdiği anlaşılmaktadır. Mahkemece hüküm altına alınan tazminat ve alacak asgari ücret üzerinden hesaplanmıştır. Ne var ki, bu hesaplama davacının nitelikli ve kıdemli bir işçi olması karşısında dosya içeriğine ve gerçeğe uygun düşmemektedir. Her ne kadar asgari ücret üzerinden düzenlenen bordrolarda davacının imzası varsa da, imzalı bordroların nitelikli olmayan işçiler açısından bağlayıcılığı kabul edilmeli, nitelikli işçiler açısından ise bu bağlayıcılıktan söz edilmemelidir. Ustabaşılık ünvanı, nitelik ve tecrübeyi gerektirdiği gibi davacı 15 yıldan fazla bir süre ile aynı işyerinde çalışmıştır. Sorunun sağlıklı bir çözüme kavuşabilmesi için davacının yaptığı iş kesin bir şekilde belirlendikten sonra çalışma süresi ve görev ünvanından söz edilerek davacı gibi bir işçinin ücretinin ne kadar olabileceği ilgili meslek odası veya kuruluşundan sorularak hasıl olacak sonuca göre işçilik hakları hüküm altına alınmalıdır. Kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

HUKUK

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/9361
Karar No : 2000/13254
Karar Tarihi : 09.10.2000

KARAR ÖZETİ : YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Mahkemece kullanılmayan izin süreleri toplamı üzerinden yıllık ücretli izin alacağına hesaplanıp hüküm altına alınması gerekirken, tüm çalışma dönemindeki izin süreleri toplamı üzerinden yıllık ücretli izin alacağına karar verilmesi hatalıdır.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücreti ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.
Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.
Hüküm süresi içinde davalılar avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı işçi mahkeme huzurunda yaptığı yeminle çalıştığı dönem içinde 1985, 1986, 1988, 1989 ve 1990 yıllarına ait izinlerini kullanmadığını belirtmiştir. Mahkemece bu yıllara ait kullanılmayan izin süreleri toplamı üzerinden yıllık ücretli izin alacağına hesaplanıp hüküm altına alınması gerekirken, tüm çalışma dönemindeki izin süreleri toplamı üzerinden yıllık ücretli izin alacağına karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

HUKUK

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8818
Karar No : 2000/13295
Karar Tarihi : 09.10.2000

KARAR ÖZETİ : ÜCRET ALACAĞI-CEZAI ŞART

Davalı şirketin temyiz aşamasında ibraz ettiği kasa defteri hakkın özünü ortadan kaldıran itiraz niteliğindedir. İşyeri genel müdürü olan davacının on ay süre ile hiç ücret almadan çalışması da hayatın olağan akışına aykırıdır. Öte yandan kabule göre cezai şart niteliğindeki tazminattan Borçlar Kanununun 161/son maddesi gereğince indirim yapılmaması da hatalıdır.

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile icra inkar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacının tüm, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davalı şirketin temyiz aşamasında ibraz ettiği kasa defteri hakkın özünü ortadan kaldıran itiraz niteliğindedir. Ödeme belgesi niteliğinde olan bu belgenin gerçek olup olmadığı iş kayıtları üzerinde uzman bilirkişi tetkikatı yapılarak saptanmalı ve sonucuna göre dava konusu alacak istekleri değerlendirilmelidir. İşyeri genel müdürü olan davacının on ay süre ile hiç ücret almadan çalışması da hayatın olağan akışına aykırıdır. Öte yandan kabule göre cezai şart niteliğindeki tazminattan Borçlar Kanunu'nun 161/son maddesi gereğince indirim yapılmaması da hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

HUKUK

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8875
Karar No : 2000/13604
Karar Tarihi : 10.10.2000

KARAR ÖZETİ : *HİZMET AKDİ GEREĞİNCE YAPILAN EĞİTİM GİDERLERİNİN İŞÇİ ALACAĞINDAN TAKAS VE MAHSUP EDİLMESİ*

Taraflar arasında imzalanan hizmet akdinin IV. maddesinde davacının işe başladığı tarihten itibaren iki yıl içinde hizmet akdini feshetmesi halinde yapılan eğitim giderinin harcama tarihinden itibaren faizi ile birlikte geri ödenmesi kararlaştırılmıştır. Böyle olunca eğitim gideri tutarının harcama tarihinden, istirdata konu alacağın ise icra takip dosyasına yapılan ödeme tarihinden itibaren işlemiş faizleri de dikkate alınarak hesaplama yapılması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekir.

DAVA : Davacı, bedelsiz ve hükümsüz senet nedeniyle tahsil edilen paranın istirdatına karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde, taraflar avukatınca temyiz edilmiş ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmiş ise de, HUMK'nun 438'nci maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, tarafların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2. Davacı işçi, icra takibi sonucunda ödemek zorunda kaldığı tek taraflı cezai şartın geçersiz olduğunu belirterek ödediği paranın istirdatını istemiştir. Davalı işveren ise, cezai şartın geçerli olduğunu ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini aksi halde hizmet akdi uyarınca yapılan eğitim giderlerinin takas ve mahsup edilmesi isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece davalının takas ve mahsup savunması dikkate alınarak davacı işçinin isteği hüküm altına alınmıştır. Ancak taraflar arasında imzalanan hizmet akdinin IV. maddesinde davacının işe başladığı tarihten itibaren iki yıl içinde hizmet akdini feshetmesi halinde yapılan eğitim giderinin harcama tarihinden itibaren faizi ile birlikte geri ödenmesi kararlaştırılmıştır. Böyle olunca eğitim gideri tutarının harcama tarihinden, istirdata konu alacağın ise icra takip dosyasına yapılan ödeme tarihinden itibaren işlemiş faizleri de dikkate alınarak hesaplama yapılması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

HUKUK

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8667
Karar No : 2000/13602
Karar Tarihi : 10.10.2000

KARAR ÖZETİ : KÖTÜNİYET TAZMİNATI

Disiplin Kurulu üyeleri arasında meydana gelen bir tartışma feshin kötünüyete dayandığını göstermez. Böyle olunca davacının kötünüyet tazminatı isteği reddedilmeli, bu isteğin ihbar tazminatını da kapsadığı düşünülerek ihbar tazminatı hüküm altına alınmalıdır.

DAVA : Davacı, kıdem ve kötünüyet tazminatları ile yıllık izin ve ücret alaçağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.
Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.
Hüküm süresi içinde davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı işçi, hizmet akdinin kötünüyetli feshedildiğini belirterek kötünüyet tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece istek gibi hüküm kurulmuştur. Ne varki, akdin kötünüyetle feshedildiğinin ispat yükü davacı işçiye ait olup, somut olayda davacı bu iddiasını kanıtlamış değildir. Disiplin Kurulu üyeleri arasında meydana gelen bir tartışma feshin kötünüyete dayandığını göstermez. Böyle olunca davacının kötünüyet tazminatı isteği reddedilmeli, bu isteğin ihbar tazminatını da kapsadığı düşünülerek ihbar tazminatı hüküm altına alınmalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.

HUKUK

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 2000/8951
Karar No : 2000/13651
Karar Tarihi : 11.10.2000

KARAR ÖZETİ : İBRANAME

Asıl alacak ibra edildiğine göre fer'isini oluşturan faizden de vazgeçilmiş sayılır. Bu nedenle davacının gecikme faizi isteminin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı faizi alacağına karar verilmesini istemiştir.
Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.
Hüküm süresi içinde davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı kıdem tazminatının geç ödenmesi nedeniyle gecikme faizi istemiştir. Mahkemece bu istek kabul edilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davalı işverence davacı işçiye kıdem tazminatı çek olarak 6.772.799.473 TL ödenmiştir. Bu ödeme sırasında davacı 04.10.1999 tarihli ibraname ile kıdem tazminatını aldığı açıkça belirtmiştir. Asıl alacak ibra edildiğine göre fer'isini oluşturan faizden de vazgeçilmiş sayılır. Bu nedenle davacının gecikme faizi isteminin reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.10.2000 gününde oybirliğiyle karar verildi.



MEVZUAT

Hazırlayan: Av. Füsün Gökçen

01 Kasım 2000 - 30 Kasım 2000 tarihleri arası
Resmi Gazete'de
yayımlanmış bulunan ve
Endüstri ilişkileri konularına ilişkin Mevzuat

R.G. 02 Kasım 2000 - Sayı: 24218

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulu Kararları

Karar Sayısı : 2000/1375

İstanbul İli Ümraniye Belediyesi'ne bağlı iş yerlerinde Belediye - İş Sendikası'na uygulanmakta olan grevin, genel sağlığı bozucu nitelikte görüldüğünden 60 gün süreyle ertelenmesi; İçişleri Bakanlığı'nın 05/09/2000 tarihli ve 14228 sayılı yazısı üzerine, 05/05/1983 tarihli ve 2822 sayılı Kanunun 33 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 11/09/2000 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER

CUMHURBAŞKANI

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 08 Kasım 2000 - Sayı: 24224

YARGI BÖLÜMÜ

Anayasa Mahkemesi Kararları

Esas Sayısı : 2000/60

Karar Sayısı : 2000/33

Karar Günü : 26.10.2000

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

İPTAL DAVASINI AÇAN: TBMM Anamuhalefet (Fazilet)
Partisi Grubu Adına Grup Başkanı Mehmet Recai KUTAN

İPTAL DAVASININ KONUSU: 15.09.2000 günlü, 624 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname"nin Anayasa'nın Başlangıcı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine aykırılığı savıyla iptali ve yürürlüğünün durdurulması istemidir.

I- İPTAL VE YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİNİN GEREKÇESİ

Dava dilekçesindeki iptal ve yürürlüğün durdurulması gerekçesinde özetle:

Anayasa Mahkemesi'nin çeşitli kararlarında, TBMM tarafından Anayasa'nın 91. maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu'na verilecek KHK çıkarma yetkisinin önemli, zorunlu ve ivedi durumlar için söz konusu olabileceği, 624 sayılı KHK'nin ise bu şartlardan hiçbirisini taşımadığı; anılan KHK'nin konusunun ancak bir kanunla düzenlenmesinin mümkün olduğu; bunun dayanağını oluşturan 29.06.2000 günlü, 4588 sayılı Yetki Kanunu'nun Anayasa Mahkemesi'nce iptal edildiği, bu durumda anayasal dayanaktan yoksun kalan söz konusu KHK'nin Anayasa'nın Başlangıcı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine açıkça aykırı olduğu, bu durumdaki bir KHK'nin içeriği yönünden Anayasa'ya aykırı olmasa bile dava açıldığında iptalinin gerektiği; 624 sayılı KHK hakkında yürürlüğü durdurma kararı verilmeyip daha sonra iptal kararı verilmesi durumunda iptal kararının etkisiz kalacağı ve giderilmesi güç zararlara neden olacağı, yürürlüğü durdurma kararı verilmesi halinde ise hukuksal boşluk doğmayacağı belirtilmiştir.

II- İLK İNCELEME

Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün 8. maddesi gereğince, Mustafa BUMİN, Haşim KILIÇ, Yalçın ACARGÜN, Sacit ADALI, Ali HÜNER, Fulya KANTARCIOĞLU, Mahir Çan ILICAK, Rüştü SÖNMEZ, Ertuğrul ERSOY, Tülay TUĞÇU ve Ahmet AKYALÇIN'ın katılmalarıyla 26.10.2000 gününde yapılan ilk inceleme toplantısında, dosyada eksiklik bulunmadığından işin esasının incelenmesine oybirliğiyle karar verilmiştir.

III- ESASIN İNCELENMESİ

Dava dilekçesi ve ekleri, işin esasına ilişkin rapor, iptali istenen kanun hükmünde kararname kuralları ile dayandırılan Anayasa kuralları, bunların gerekçeleri ve öteki yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

A- KHK'nin Yargısal Denetimi Hakkında Genel Açıklama

Anayasa'nın 91. maddesinin yedinci ve sekizinci fıkralarında, "Kararnameler, Resmi Gazete'de yayımlandıkları gün Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulur. Yetki kanunları ve bunlara dayanan kanun hükmünde kararnameler, Türkiye Büyük Millet Meclisi komisyonları ve Genel Kurulunda öncelikle ve ivedilikle görüşülür" denilmektedir. Öncelik ve ivedilik koşuluyla yetki yasalarının gecikmeden çıkarılabilmesi ve çıkarıldıktan sonra da yürürlüğe konulan KHK'lerin aynı biçimde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde karara bağlanması istenilmiştir.

Anayasa'da, KHK'lerin siyasal denetimi yanında yargısal denetimi de öngörülmüştür. KHK'ler, işlevsel (fonksiyonel) yönden yasama işlemi niteliğinde olduklarından bunların yargısal denetimlerinin yapılması görev ve yetkisi de Anayasa Mahkemesi'ne verilmiştir. Yargısal denetimde KHK'nin, öncelikle yetki yasasına sonra da Anayasa'ya uygunluğu sorunlarının çözülmesi gerekir. Her ne kadar, Anayasa'nın 148. maddesinde KHK'lerin yetki yasalarına uygunluğunu denetlemesinden değil, yalnızca Anayasa'ya şekil ve esas bakımlarından uygunluğunun denetlenmesinden söz edilmekte ise de, Anayasa'ya uygunluk denetiminin içerisine öncelikle KHK'nin yetki yasasına uygunluğunun denetimi girer. Çünkü, Anayasa'da, Bakanlar Kurulu'na ancak yetki yasasında belirtilen sınırlar içerisinde KHK çıkarma yetkisi verilmesi öngörülmüştür. Yetkinin dışına çıkılması, KHK'yi Anayasa'ya aykırı duruma getirir. Böylece, KHK'nin yetki yasasına aykırı olması Anayasa'ya aykırı olması ile özdeşleşir.

Olağanüstü Hal KHK'leri dayanaklarını doğrudan doğruya Anayasa'dan (mad. 121) alırlar. Bu tür KHK'lerin bir yetki yasasına dayanması gerekli değildir. Buna karşılık olağan dönemlerdeki KHK'lerin bir yetki yasasına dayanması zorunludur. Bu nedenle, KHK'ler ile dayandıkları yetki yasası arasında çok sıkı bir bağ vardır.

KHK'nin yetki yasası ile olan bağı, KHK'yi aynı ya da değiştirerek kabul eden yasa ile kesilir. KHK'nin Anayasa'ya uygun bir yetki yasasına dayanması, geçerliliğinin ön koşuludur. Yetki yasasına dayanmadan çıkartılan veya dayandığı yetki yasası iptal edilen bir KHK'nin içeriği Anayasa'ya aykırılık oluşturmasa bile Anayasa'ya uygunluğundan söz edilemez.

KHK'lerin Anayasa'ya uygunluk denetimleri, yasalarınkinden farklıdır. Anayasa'nın 11. maddesinde, "kanunlar Anayasaya aykırı olamaz" denilmektedir. Bu nedenle, yasaların denetiminde, onların yalnızca Anayasa kurallarına uygun olup olmadıkları saptanır. KHK'ler ise konu, amaç, kapsam ve ilkeleri yönünden hem dayandıkları yetki yasasına hem de Anayasa'ya uygun olmak zorundadırlar.

Bir yetki yasasına dayanmadan çıkartılan veya yetki yasasının kapsamı dışında kalan ya da dayandığı yetki yasası iptal edilen KHK'lerin anayasal konuları birbirlerinden

farksızdır. Böyle durumlarda, KHK'ler anayasal dayanaktan yoksun bulduklarından içerikleri Anayasa'ya aykırı bulunmasa bile dava açıldığında iptalleri gerekir.

Bu nedenlerle, iptaline karar verilen bir yetki yasasına dayanılarak çıkartılan KHK'lerin, Anayasa'nın Başlangıç'ındaki "hiç bir kişi ve kuruluşun, bu Anayasada gösterilen hürriyetçi demokrasi ve bunun icaplarıyla belirlenmiş hukuk düzeni dışına çıkamayacağı," 2. maddesindeki "Hukuk devleti" ilkeleriyle 6. maddesindeki "Hiç kimse veya organ kaynağını Anayasadan almayan bir devlet yetkisi kullanamaz." kuralı ve KHK çıkarma yetkisine ilişkin 91. maddesiyle bağdaştırılması olanaksızdır.

B- 624 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu

Dava dilekçesinde, 624 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname"nin Anayasa'nın Başlangıç'ının dördüncü paragrafı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptaline karar verilmesi istenmektedir.

Dava konusu 624 sayılı KHK, 29.6.2000 günlü, 4588 sayılı Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılmıştır. KHK'nin dayandığı 4588 sayılı Yetki Yasası, Anayasa Mahkemesi'nin 05.10.2000 günlü, Esas 2000/45, Karar 2000/27 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Böylece 624 sayılı KHK, yasal ve anayasal dayanaktan yoksun kalmıştır. Yukarıda açıklandığı gibi Anayasa'nın 91. maddesine göre, KHK'lerin Anayasa'ya uygun sayılabilmelerinin ön koşulu, bunların geçerli bir yetki yasasına dayandırılmaları olduğundan Yetki Yasası'nın iptali bu Yasa'ya göre çıkarılan KHK'leri Anayasa'ya aykırı duruma getirir.

Bu nedenle, Anayasa'ya aykırı görülerek iptal edilen 4588 sayılı Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılan 624 sayılı KHK, Anayasa'nın Başlangıç'ı ile 6. ve 91. maddelerine aykırıdır.

IV- YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİ

15.09.2000 günlü, 624 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname"nin yürürlüğünün durdurulması isteminin, koşulları oluşmadığından, 26.10.2000 gününde oybirliğiyle reddine karar verilmiştir.

V- İPTAL KARARININ YÜRÜRLÜĞE GİRECEĞİ GÜN SORUNU

Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrasında, "Kanun, kanun hükmünde kararname veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İhtüzüğü ya da bunların hükümleri, iptal kararlarının Resmi Gazetede yayımlandığı tarihte yürürlükten kalkar. Gereken hallerde Anayasa Mahkemesi iptal hükmünün yürürlüğe gireceği tarihi ayrıca kararlaştırabilir. Bu tarih, kararın Resmi Gazetede yayımlandığı günden başlayarak bir yılı geçemez." denilmektedir; Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Yasanın 53. maddesinin dördüncü fıkrasında da bu kural yinelenmektedir. 53. maddenin beşinci fıkrasında ise, Anayasa Mahkemesi'nin, iptal halinde meydana gelecek hukuksal boşluğu kamu düzenini tehdit veya kamu yararını ihlal edici nitelikte görürse yukarıdaki fıkra hükmünün uygulanacağı belirtilmiştir.

624 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname"nin 1., 2., 5. ve 6. maddeleri ile 4. maddesiyle eklenen Geçici Madde 20'nin iptaline karar verilmesinin doğuracağı hukuksal boşluk kamu yararını ihlal edici nitelikte görüldüğünden, gerekli düzenlemenin yapılması amacıyla iptal kararının, Resmi Gazete'de yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesi uygun görülmüştür.

VI- SONUÇ

A- 15.09.2000 günlü, 624 sayılı "Türk Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Hükmünde Kararname"nin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve İPTALİNE,

B- İptal edilen kanun Hükmünde Kararnamenin doğuracağı hukuksal boşluk kamu yararına ihlal edici nitelikte görüldüğünden, Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrasıyla 2949 sayılı Yasa'nın 53. maddesinin dördüncü ve beşinci fıkraları gereğince İPTAL HÜKMÜNÜN, KARARIN RESMİ AZETE'DE YAYIMLANMASINDAN BAŞLAYARAK DOKUZ AY SONRA YÜRÜRLÜĞE GİRMESİNE, 26.10.2000 gününde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Esas Sayısı : 2000/61

Karar Sayısı : 2000/34

Karar Günü : 26.10.2000

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

İPTAL DAVASINI AÇAN: TBMM Anamuhalefet (Fazilet) Partisi Grubu Adına Grup başkanı Mehmet Recai KUTAN

İPTAL DAVASININ KONUSU: 24.8.2000 günlü, 619 sayılı "Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin Anayasa'nın Başlangıcı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine aykırılığı savıyla iptali ve yürürlüğünün durdurulması istemidir.

I- İPTAL VE YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİNİN GEREKÇESİ

Dava dilekçesindeki iptal ve yürürlüğün durdurulması gerekçesinde özetle:

Anayasa Mahkemesi'nin çeşitli kararlarında, TBMM tarafından Anayasa'nın 91. maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu'na verilecek KHK çıkarma yetkisinin önemli, zorunlu ve ivedi durumlar için söz konusu olabileceği, 619 sayılı KHK'nin ise bu şartlardan hiçbirisini taşımadığı; anılan KHK'nin konusunun ancak bir kanunla düzenlenmesinin mümkün olduğu; bunun dayanağını oluşturan 29.6.2000 günlü, 4588 sayılı Yetki Kanunu'nun Anayasa Mahkemesi'nce iptal edildiği, bu durumda anayasal dayanaktan yoksun kalan söz konusu KHK'nin Anayasa'nın Başlangıcı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine açıkça aykırı ol-

duğu, bu durumdaki bir KHK'nin içeriği yönünden Anayasa'ya aykırı olmasa bile dava açıldığında iptalinin gerektiği; 619 sayılı KHK hakkında yürürlüğü durdurma kararı verilmeyip daha sonra iptal kararı verilmesi durumunda iptal kararının etkisiz kalacağı ve giderilmesi güç zararlara neden olacağı, yürürlüğü durdurma kararı verilmesi halinde ise hukuksal boşluk doğmayacağı belirtilmiştir.

II- İLK İNCELEME

Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün 8. maddesi gereğince, Mustafa BUMİN, Haşim KILIÇ, Yalçın ACARGÜN, Sacit ADALI, Ali HÜNER, Fulya KANTARCIOĞLU, Mahir Can ILICAK, Rüştü SÖNMEZ, Ertuğrul ERSOY, Tülay TUĞCU ve Ahmet AKYALÇIN'ın katılmalarıyla 26.10.2000 gününde yapılan ilk inceleme toplantısında, dosyada eksiklik bulunmadığından işin esasının incelenmesine oybirliğiyle karar verilmiştir.

III- ESASIN İNCELENMESİ

Dava dilekçesi ve ekleri, işin esasına ilişkin rapor, iptali istenen kanun hükmünde kararname kuralları ile dayanan Anayasa kuralları, bunların gerekçeleri ve öteki yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

A- KHK'nin Yargısal Denetimi Hakkında Genel Açıklama

Anayasa'nın 91. maddesinin yedinci ve sekizinci fıkralarında, "Kararnameler, Resmi Gazete'de yayımlandıkları gün Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulur. Yetki kanunları ve bunlara dayanan kanun hükmünde kararnameler, Türkiye Büyük Millet Meclisi komisyonları ve Genel Kurulunda öncelikle ve ivedilikle görüşülür" denilmektedir. Öncelik ve ivedilik koşuluyla yetki yasalarının gecikmeden çıkarılabilmesi ve çıkarıldıktan sonra da yürürlüğe konulan KHK'lerin aynı biçimde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde karara bağlanması istenilmiştir.

Anayasa'da, KHK'lerin siyasal denetimi yanında yargısal denetimi de öngörülmüştür. KHK'ler, işlevsel (fonksiyonel) yönden yasama işlemi niteliğinde olduklarından bunların yargısal denetimlerinin yapılması görev ve yetkisi de Anayasa Mahkemesi'ne verilmiştir. Yargısal denetimde KHK'nin, öncelikle yetki yasasına sonra da Anayasa'ya uygunluğu sorunlarının çözülmesi gerekir. Her ne kadar, Anayasa'nın 148. maddesinde KHK'lerin yetki yasalarına uygunluğunu denetlemesinden değil, yalnızca Anayasa'ya şekil ve esas bakımlarından uygunluğunun denetlenmesinden söz edilmekte ise de, Anayasa'ya uygunluk denetiminin içerisine öncelikle KHK'nin yetki yasasına uygunluğunun denetimi girer. Çünkü, Anayasa'da, Bakanlar Kurulu'na ancak yetki yasasında belirtilen sınırlar içerisinde KHK çıkarma yetkisi verilmesi öngörülmüştür. Yetkinin dışına çıkılması, KHK'yi Anayasa'ya aykırı duruma getirir. Böylece, KHK'nin yetki yasasına aykırı olması Anayasa'ya aykırı olması ile özdeşleşir.

Olağanüstü Hal KHK'leri dayanaklarını doğrudan doğruya Anayasa'dan (mad. 121) alırlar. Bu tür KHK'lerin bir yetki yasasına dayanması gerekli değildir. Buna karşılık olağan dönemlerdeki KHK'lerin bir yetki yasasına dayanması zorunludur. Bu nedenle, KHK'ler ile dayandıkları yetki yasası arasında çok sıkı bir bağ vardır.

KHK'nin yetki yasası ile olan bağı, KHK'yi aynı ya da değişik-
tirerek kabul eden yasa ile kesilir. KHK'nin Anayasa'ya uy-

gun bir yetki yasasına dayanması, geçerliliğinin ön koşulu-
dur. Yetki yasasına dayanmadan çıkartılan veya dayandığı
yetki yasası iptal edilen bir KHK'nin içeriği Anayasa'ya aykır-
lık oluşturmasa bile Anayasa'ya uygunluğundan söz edile-
mez.

KHK'lerin Anayasa'ya uygunluk denetimleri,
yasalarınkinden farklıdır. Anayasa'nın 11. maddesinde,
"kanunlar Anayasaya aykırı olamaz" denilmektedir. Bu
nedenle, yasaların denetiminde, onların yalnızca Anayasa
kurallarına uygun olup olmadıkları saptanır. KHK'ler ise
konu, amaç, kapsam ve ilkeleri yönünden hem dayandıkları
yetki yasasına hem de Anayasa'ya uygun olmak
zorundadırlar.

Bir yetki yasasına dayanmadan çıkartılan veya yetki
yasasının kapsamı dışında kalan ya da dayandığı yetki
yasası iptal edilen KHK'lerin anayasal konuları
birbirlerinden farksızdır. Böyle durumlarda, KHK'ler
anayasal dayanaktan yoksun bulduklarından içerikleri
Anayasa'ya aykırı bulunmasa bile dava açıldığında iptalleri
gerekir.

Bu nedenlerle, iptaline karar verilen bir yetki yasasına
dayanılarak çıkartılan KHK'lerin, Anayasa'nın
Başlangıç'ındaki "hiç bir kişi ve kuruluşun, bu Anayasada
gösterilen hürriyetçi demokrasi ve bunun icaplarıyla
belirlenmiş hukuk düzeni dışına çıkamayacağı," 2.
maddesindeki "Hukuk devleti" ilkeleriyle 6. maddesindeki
"Hiç kimse veya organ kaynağını Anayasadan almayan bir
devlet yetkisi kullanamaz." kuralı ve KHK çıkarma yetkisine
ilişkin 91. maddesiyle bağdaştırılması olanaksızdır.

B- 619 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu

Dava dilekçesinde, 619 sayılı "Esnaf ve Sanatkarlar ve
Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
Kanunu, Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar
Sosyal Sigortalar Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun
Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında
Kanun Hükmünde Kararname"nin Anayasa'nın
Başlangıç'ının dördüncü paragrafı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91.
ve 153. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptaline karar
verilmesi istenmektedir.

Dava konusu 619 sayılı KHK, 29.6.2000 günlü, 4588 sayılı
Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılmıştır. KHK'nin
dayandığı 4588 sayılı Yetki Yasası, Anayasa
Mahkemesi'nin 05.10.2000 günlü, Esas 2000/45, Karar
2000/27 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Böylece 619 sayılı
KHK, yasal ve anayasal dayanaktan yoksun kalmıştır.
Yukarıda açıklandığı gibi Anayasa'nın 91. maddesine göre,
KHK'lerin Anayasa'ya uygun sayılabilmelerinin ön koşulu,
bunların geçerli bir yetki yasasına dayandırılmaları
olduğundan Yetki Yasası'nın iptali bu Yasa'ya göre
çıkartılan KHK'leri Anayasa'ya aykırı duruma getirir.

Bu nedenle, Anayasa'ya aykırı görülerek iptal edilen 4588
sayılı Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılan 619 sayılı KHK,
Anayasa'nın Başlangıç'ı ile 6. ve 91. maddelerine aykırıdır.

IV- YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİ

24.08.2000 günlü, 619 sayılı "Esnaf ve Sanatkarlar ve Di-
ğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu,
Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal
Sigortalar Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Ka-
rarnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hük-

münde Kararname"nin yürürlüğünün durdurulması istemi-
nin, koşulları oluşmadığından, 26.10.2000 gününde oybirli-
ğiyle reddine karar verilmiştir.

V- İPTAL KARARININ YÜRÜRLÜĞE GİRECEĞİ GÜN SORUNU

Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrasında, "Kanun,
kanun hükmünde kararname veya Türkiye Büyük Millet
Meclisi İktüzüğü ya da bunların hükümleri, iptal kararlarının
Resmi Gazetede yayımlandığı tarihte yürürlükten kalkar.
Gereken hallerde Anayasa Mahkemesi iptal hükmünün
yürürlüğe gireceği tarihi ayrıca kararlaştırabilir. Bu tarih,
kararın Resmi Gazetede yayımlandığı günden başlayarak
bir yılı geçemez." denilmekte; Anayasa Mahkemesinin
Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Yasanın 53.
maddesinin dördüncü fıkrasında da bu kural
yinelenmektedir. 53. maddenin beşinci fıkrasında ise,
Anayasa Mahkemesi'nin, iptal halinde meydana gelecek
hukuksal boşluğu kamu düzenini tehdit veya kamu yararını
ihlal edici nitelikte görürse yukarıdaki fıkra hükmünü
uygulayacağı belirtilmiştir.

619 sayılı "Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız
Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Tarımda
Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar
Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde
Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun
Hükmünde Kararname"nin iptaline karar verilmesinin
doğuracağı hukuksal boşluk kamu yararını ihlal edici
nitelikte görüldüğünden, gerekli düzenlemenin yapılması
amacıyla iptal kararının, Resmi Gazete'de
yayımlanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe
girmesi uygun görülmüştür.

VI- SONUÇ

A- 24.08.2000 günlü, 619 sayılı "Esnaf ve Sanatkarlar ve
Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
Kanunu, Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar
Sosyal Sigortalar Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun
Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında
Kanun Hükmünde Kararname"nin Anayasa'ya aykırı
olduğuna ve İPTALİNE,

B- İptal edilen kanun Hükmünde Kararname'nin doğuracağı
hukuksal boşluk kamu yararına ihlal edici nitelikte
görüldüğünden, Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü
fıkrasıyla 2949 sayılı Yasa'nın 53. maddesinin dördüncü ve
beşinci fıkraları gereğince İPTAL HÜKMÜNÜN, KARARIN
RESMİ GAZETE'DE YAYIMLANMASINDAN
BAŞLAYARAK DOKUZ AY SONRA YÜRÜRLÜĞE
GİRMESİNE, 26.10.2000 gününde OYBİRLİĞİYLE karar
verildi.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Esas Sayısı : 2000/62
Karar Sayısı : 2000/35
Karar Günü : 31.10.2000

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

İPTAL DAVASINI AÇAN: TBMM Anamuhalefet (Fazilet)
Partisi Grubu Adına Grup Başkanı Mehmet Recai KUTAN

İPTAL DAVASININ KONUSU: 24.08.2000 günlü, 618 sayılı
"Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatının Kurulması ile Bazı

Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Anayasa'nın Başlangıç'ı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine aykırılığı savıyla iptali ve yürürlüğünün durdurulması istemidir.

I- İPTAL VE YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİNİN GEREKÇESİ

Dava dilekçesindeki iptal ve yürürlüğün durdurulması gerekçesinde özetle:

Anayasa Mahkemesi'nin çeşitli kararlarında, TBMM tarafından Anayasa'nın 91. maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu'na verilecek KHK çıkarma yetkisinin önemli, zorunlu ve ivedi durumlar için söz konusu olabileceği, 618 sayılı KHK'nin ise bu şartlardan hiçbirisini taşımadığı; anılan KHK'nin konusunun ancak bir kanunla düzenlenmesinin mümkün olduğu; bunun dayanağını oluşturan 29.06.2000 günlü, 4588 sayılı Yetki Kanunu'nun Anayasa Mahkemesi'nce iptal edildiği, bu durumda anayasal dayanaktan yoksun kalan söz konusu KHK'nin Anayasa'nın Başlangıç'ı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine açıkça aykırı olduğu, bu durumdaki bir KHK'nin içeriği yönünden Anayasa'ya aykırı olmasa bile dava açıldığında iptalinin gerektiği; 618 sayılı KHK hakkında yürürlüğü durdurma kararı verilmeyip daha sonra iptal kararı verilmesi durumunda iptal kararının etkisiz kalacağı ve giderilmesi güç zararlara neden olacağı, yürürlüğü durdurma kararı verilmesi halinde ise hukuksal boşluk doğmayacağı belirtilmiştir.

II- İLK İNCELEME

Anayasa Mahkemesi İctüzüğü'nün 8. maddesi gereğince, Mustafa BUMİN, Haşim KILIÇ, Yalçın ACARGÜN, Sacit ADALI, Ali HÜNER, Fulya KANTARCIOĞLU, Mahir Can ILICAK, Rüştü SÖNMEZ, Ertuğrul ERSOY, Tülay TUĞÇU ve Ahmet AKYALÇIN'ın katılmalarıyla 31.10.2000 gününde yapılan ilk inceleme toplantısında, dosyada eksiklik bulunmadığından işin esasının incelenmesine oybirliğiyle karar verilmiştir.

III- ESASIN İNCELENMESİ

Dava dilekçesi ve ekleri, işin esasına ilişkin rapor, iptali istenen kanun hükmünde kararname kuralları ile dayanan Anayasa kuralları, bunların gerekçeleri ve öteki yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşüldü:

A- KHK'nin Yargısal Denetimi Hakkında Genel Açıklama

Anayasa'nın 91. maddesinin yedinci ve sekizinci fıkralarında, "Kararnemeler, Resmi Gazete'de yayımlandıkları gün Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulur. Yetki kanunları ve bunlara dayanan kanun hükmünde kararnemeler, Türkiye Büyük Millet Meclisi komisyonları ve Genel Kurulunda öncelikle ve ivedilikle görüşülür" denilmektedir. Öncelik ve ivedilik koşuluyla yetki yasalarının gecikmeden çıkarılabilmesi ve çıkarıldıktan sonra da yürürlüğe konulan KHK'lerin aynı biçimde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde karara bağlanması istenilmiştir.

Anayasa'da, KHK'lerin siyasal denetimi yanında yargısal denetimi de öngörülmüştür. KHK'ler, işlevsel (fonksiyonel) yönden yasama işlemi niteliğinde olduklarından bunların yargısal denetimlerinin yapılması görev ve yetkisi de Anayasa Mahkemesi'ne verilmiştir. Yargısal denetimde KHK'nin, öncelikle yetki yasasına sonra da Anayasa'ya uy-

gunluğu sorunlarının çözülmesi gerekir. Her ne kadar, Anayasa'nın 148. maddesinde KHK'lerin yetki yasalarına uygunluğunu denetlemesinden değil, yalnızca Anayasa'ya şekil ve esas bakımlarından uygunluğunun denetlenmesinden söz edilmekte ise de, Anayasa'ya uygunluk denetiminin içerisine öncelikle KHK'nin yetki yasasına uygunluğunun denetimi girer. Çünkü, Anayasa'da, Bakanlar Kurulu'na ancak yetki yasasında belirtilen sınırlar içerisinde KHK çıkarma yetkisi verilmesi öngörülmüştür. Yetkinin dışına çıkılması, KHK'yi Anayasa'ya aykırı duruma getirir. Böylece, KHK'nin yetki yasasına aykırı olması Anayasa'ya aykırı olması ile özdeşleşir.

Olağanüstü Hal KHK'leri dayanaklarını doğrudan doğruya Anayasa'dan (mad. 121) alırlar. Bu tür KHK'lerin bir yetki yasasına dayanması gerekli değildir. Buna karşılık olağan dönemlerdeki KHK'lerin bir yetki yasasına dayanması zorunludur. Bu nedenle, KHK'ler ile dayandıkları yetki yasası arasında çok sıkı bir bağ vardır.

KHK'nin yetki yasası ile olan bağı, KHK'yi aynı ya da değiştirerek kabul eden yasa ile kesilir. KHK'nin Anayasa'ya uygun bir yetki yasasına dayanması, geçerliliğinin ön koşuludur. Yetki yasasına dayanmadan çıkartılan veya dayandığı yetki yasası iptal edilen bir KHK'nin içeriği Anayasa'ya aykırılık oluşturmaya bile Anayasa'ya uygunluğundan söz edilemez.

KHK'lerin Anayasa'ya uygunluk denetimleri, yasalarinkinden farklıdır. Anayasa'nın 11. maddesinde, "kanunlar Anayasaya aykırı olamaz" denilmektedir. Bu nedenle, yasaların denetiminde, onların yalnızca Anayasa kurallarına uygun olup olmadıkları saptanır. KHK'ler ise konu, amaç, kapsam ve ilkeleri yönünden hem dayandıkları yetki yasasına hem de Anayasa'ya uygun olmak zorundadırlar.

Bir yetki yasasına dayanmadan çıkartılan veya yetki yasasının kapsamı dışında kalan ya da dayandığı yetki yasası iptal edilen KHK'lerin anayasal konuları birbirlerinden farksızdır. Böyle durumlarda, KHK'ler anayasal dayanaktan yoksun bulduklarından içerikleri Anayasa'ya aykırı bulunmasa bile dava açıldığında iptalleri gerekir.

Bu nedenlerle, iptaline karar verilen bir yetki yasasına dayanılarak çıkartılan KHK'lerin, Anayasa'nın Başlangıç'ındaki "hiç bir kişi ve kuruluşun, bu Anayasada gösterilen hürriyetçi demokrasi ve bunun icaplarıyla belirlenmiş hukuk düzeni dışına çıkamayacağı," 2. maddesindeki "Hukuk devleti" ilkeleriyle 6. maddesindeki "Hiç kimse veya organ kaynağını Anayasadan almaya bir devlet yetkisi kullanamaz." kuralı ve KHK çıkarma yetkisine ilişkin 91. maddesiyle bağdaştırılması olanaksızdır.

B- 618 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu

Dava dilekçesinde, 618 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatının Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Anayasa'nın Başlangıç'ının dördüncü paragrafı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptaline karar verilmesi istenmektedir.

Dava konusu 618 sayılı KHK, 29.06.2000 günlü, 4588 sayılı Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılmıştır. KHK'nin dayan-

diği 4588 sayılı Yetki Yasası, Anayasa Mahkemesi'nin 05.10.2000 günlü, Esas 2000/45, Karar 2000/27 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Böylece 618 sayılı KHK, yasal ve anayasal dayanaktan yoksun kalmıştır. Yukarıda açıklandığı gibi Anayasa'nın 91. maddesine göre, KHK'lerin Anayasa'ya uygun sayılabilmelerinin ön koşulu, bunların geçerli bir yetki yasasına dayandırılmaları olduğundan Yetki Yasası'nın iptali bu Yasa'ya göre çıkarılan KHK'leri Anayasa'ya aykırı duruma getirir.

Bu nedenle, Anayasa'ya aykırı görülerek iptal edilen 4588 sayılı Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılan 618 sayılı KHK, Anayasa'nın Başlangıcı ile 6. ve 91. maddelerine aykırıdır.

IV- YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİ

24.8.2000 günlü, 618 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatının Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin yürürlüğünün durdurulması isteminin, koşulları oluşmadığından, 31.10.2000 gününde oybirliğiyle reddine karar verilmiştir.

V- İPTAL KARARININ YÜRÜRLÜĞE GİRECEĞİ GÜN SORUNU

Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrasında, "Kanun, kanun hükmünde kararname veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü ya da bunların hükümleri, iptal kararlarının Resmi Gazetede yayımlandığı tarihte yürürlükten kalkar. Gereken hallerde Anayasa Mahkemesi iptal hükmünün yürürlüğe gireceği tarihi ayrıca kararlaştırabilir. Bu tarih, kararın Resmi Gazetede yayımlandığı günden başlayarak bir yılı geçemez." denilmekte; Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Yasanın 53. maddesinin dördüncü fıkrasında da bu kural yinelenmektedir. 53. maddenin beşinci fıkrasında ise, Anayasa Mahkemesi'nin, iptal halinde meydana gelecek hukuksal boşluğu kamu düzenini tehdit veya kamu yararını ihlal edici nitelikte görürse yukarıdaki fıkra hükmünü uygulayacağı belirtilmiştir.

618 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatının Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin iptaline karar verilmesinin doğuracağı hukuksal boşluk kamu yararını ihlal edici nitelikte görüldüğünden, gerekli düzenlemenin yapılması amacıyla iptal kararının, Resmi Gazete'de yayımlanmasından başlayarak altı ay sonra yürürlüğe girmesi uygun görülmüştür.

VI- SONUÇ

A- 24.08.2000 günlü, 618 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatının Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve İPTALİNE,

B- İptal edilen Kanun Hükmünde Kararname'nin doğuracağı hukuksal boşluk kamu yararını ihlal edici nitelikte görüldüğünden, Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrasıyla 2949 sayılı Yasa'nın 53. maddesinin dördüncü ve beşinci fıkraları gereğince İPTAL HÜKMÜNÜN, KARARIN RESMİ GAZETE'DE YAYIMLANMASINDAN BAŞLAYARAK ALTI AY SONRA YÜRÜRLÜĞE GİRMESİNE, 31.10.2000 gününde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

Esas Sayısı : 2000/63

Karar Sayısı : 2000/36

Karar Günü : 31.10.2000

Anayasa Mahkemesi Başkanlığı'ndan:

İPTAL DAVASINI AÇAN: TBMM Anamuhalefet (Fazilet) Partisi Grubu Adına Grup Başkanı Mehmet Recai KUTAN
İPTAL DAVASININ KONUSU: 24.08.2000 günlü, 617 sayılı "Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin Anayasa'nın Başlangıcı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine aykırılığı savıyla iptali ve yürürlüğünün durdurulması istemidir.

I- İPTAL VE YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİNİN GEREKÇESİ

Dava dilekçesindeki iptal ve yürürlüğün durdurulması gerekçesinde özetle:

Anayasa Mahkemesi'nin çeşitli kararlarında, TBMM tarafından Anayasa'nın 91. maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu'na verilecek KHK çıkarma yetkisinin önemli, zorunlu ve ivedi durumlar için söz konusu olabileceği, 617 sayılı KHK'nin ise bu şartlardan hiçbirisini taşımadığı; anılan KHK'nin konusunun ancak bir kanunla düzenlenmesinin mümkün olduğu; bunun dayanağını oluşturan 29.6.2000 günlü, 4588 sayılı Yetki Kanunu'nun Anayasa Mahkemesi'nce iptal edildiği, bu durumda anayasal dayanaktan yoksun kalan söz konusu KHK'nin Anayasa'nın Başlangıcı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine açıkça aykırı olduğu, bu durumdaki bir KHK'nin içeriği yönünden Anayasa'ya aykırı olmasa bile dava açıldığında iptalinin gerektiği; 617 sayılı KHK hakkında yürürlüğü durdurma kararı verilmeyip daha sonra iptal kararı verilmesi durumunda iptal kararının etkisiz kalacağı ve giderilmesi güç zararlara neden olacağı, yürürlüğü durdurma kararı verilmesi halinde ise hukuksal boşluk doğmayacağı belirtilmiştir.

II- İLK İNCELEME

Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün 8. maddesi gereğince, Mustafa BUMİN, Haşim KILIÇ, Yalçın ACARGÜN, Sacit ADALI, Ali HÜNER, Fulya KANTARCIOĞLU, Mahir Can ILICAK, Rüştü SÖNMEZ, Ertuğrul ERSOY, Tülay TUĞCU ve Ahmet AKYALÇIN'ın katılmalarıyla 31.10.2000 gününde yapılan ilk inceleme toplantısında, dosyada eksiklik bulunmadığından işin esasının incelenmesine oybirliğiyle karar verilmiştir.

III- ESASIN İNCELENMESİ

Dava dilekçesi ve ekleri, işin esasına ilişkin rapor, iptali istenen kanun hükmünde kararname kuralları ile dayanan Anayasa kuralları, bunların gerekçeleri ve öteki yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

A- KHK'nin Yargısal Denetimi Hakkında Genel Açıklama

Anayasa'nın 91. maddesinin yedinci ve sekizinci fıkralarında, "Kararnameler, Resmi Gazete'de yayımlandıkları gün Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulur. Yetki kanunları ve bunlara dayanan kanun hükmünde karararnameler, Türkiye Büyük Millet Meclisi komisyonları ve Genel Kurulunda öncelikle ve ivedilikle görüşülür" denilmektedir. Öncelik ve ivedilik koşuluyla yetki yasalarının gecikmeden çıkarılabilmesi ve çıkarıldıktan sonra da yürürlüğe konulan KHK'lerin aynı biçimde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde karara bağlanması istenilmiştir.

Anayasa'da, KHK'lerin siyasal denetimi yanında yargısal denetimi de öngörülmüştür. KHK'ler, işlevsel (fonksiyonel) yönden yasama işlemi niteliğinde olduklarından bunların yargısal denetimlerinin yapılması görev ve yetkisi de Anayasa Mahkemesi'ne verilmiştir. Yargısal denetimde KHK'nin, öncelikle yetki yasasına sonra da Anayasa'ya uygunluğu sorunlarının çözülmesi gerekir. Her ne kadar, Anayasa'nın 148. maddesinde KHK'lerin yetki yasalarına uygunluğunu denetlemesinden değil, yalnızca Anayasa'ya şekil ve esas bakımlarından uygunluğunun denetlenmesinden söz edilmekte ise de, Anayasa'ya uygunluk denetiminin içerisine öncelikle KHK'nin yetki yasasına uygunluğunun denetimi girer. Çünkü, Anayasa'da, Bakanlar Kurulu'na ancak yetki yasasında belirtilen sınırlar içerisinde KHK çıkarma yetkisi verilmesi öngörülmüştür. Yetkinin dışına çıkılması, KHK'yi Anayasa'ya aykırı duruma getirir. Böylece, KHK'nin yetki yasasına aykırı olması Anayasa'ya aykırı olması ile özdeşleşir.

Olağanüstü Hal KHK'leri dayanaklarını doğrudan doğruya Anayasa'dan (mad. 121) alırlar. Bu tür KHK'lerin bir yetki yasasına dayanması gerekli değildir. Buna karşılık olağan dönemlerdeki KHK'lerin bir yetki yasasına dayanması zorunludur. Bu nedenle, KHK'ler ile dayandıkları yetki yasası arasında çok sıkı bir bağ vardır.

KHK'nin yetki yasası ile olan bağı, KHK'yi aynı ya da değiştirerek kabul eden yasa ile kesilir. KHK'nin Anayasa'ya uygun bir yetki yasasına dayanması, geçerliliğinin ön koşuludur. Yetki yasasına dayanmadan çıkartılan veya dayandığı yetki yasası iptal edilen bir KHK'nin içeriği Anayasa'ya aykırılık oluşturmasa bile Anayasa'ya uygunluğundan söz edilemez.

KHK'lerin Anayasa'ya uygunluk denetimleri, yasalarınkinden farklıdır. Anayasa'nın 11. maddesinde, "kanunlar Anayasaya aykırı olamaz" denilmektedir. Bu nedenle, yasaların denetiminde, onların yalnızca Anayasa kurallarına uygun olup olmadıkları saptanır. KHK'ler ise konu, amaç, kapsam ve ilkeleri yönünden hem dayandıkları yetki yasasına hem de Anayasa'ya uygun olmak zorundadırlar.

Bir yetki yasasına dayanmadan çıkartılan veya yetki yasasının kapsamı dışında kalan ya da dayandığı yetki yasası iptal edilen KHK'lerin anayasal konumları birbirlerinden farklıdır. Böyle durumlarda, KHK'ler anayasal dayanaktan yoksun bulduklarından içerikleri Anayasa'ya aykırı bulunmasa bile dava açıldığında iptalleri gerekir.

Bu nedenlerle, iptaline karar verilen bir yetki yasasına dayanılarak çıkartılan KHK'lerin, Anayasa'nın

Başlangıç'ındaki "hiç bir kişi ve kuruluşun, bu Anayasada gösterilen hürriyetçi demokrasi ve bunun icaplarıyla belirlenmiş hukuk düzeni dışına çıkamayacağı," 2. maddesindeki "Hukuk devleti" ilkeleriyle 6. maddesindeki "Hiç kimse veya organ kaynağını Anayasadan almayan bir devlet yetkisi kullanamaz." kuralı ve KHK çıkarma yetkisine ilişkin 91. maddesiyle bağdaştırılması olanaksızdır.

B- 617 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu

Dava dilekçesinde, 617 sayılı "Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin Anayasa'nın Başlangıç'ının dördüncü paragrafı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptaline karar verilmesi istenmektedir.

Dava konusu 617 sayılı KHK, 29.06.2000 günlü, 4588 sayılı Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılmıştır. KHK'nin dayandığı 4588 sayılı Yetki Yasası, Anayasa Mahkemesi'nin 05.10.2000 günlü, Esas 2000/45, Karar 2000/27 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Böylece 617 sayılı KHK, yasal ve anayasal dayanaktan yoksun kalmıştır. Yukarıda açıklandığı gibi Anayasa'nın 91. maddesine göre, KHK'lerin Anayasa'ya uygun sayılabilmelerinin ön koşulu, bunların geçerli bir yetki yasasına dayandırılmaları olduğundan Yetki Yasası'nın iptali bu Yasa'ya göre çıkarılan KHK'leri Anayasa'ya aykırı duruma getirir.

Bu nedenle, Anayasa'ya aykırı görülerek iptal edilen 4588 sayılı Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılan 617 sayılı KHK, Anayasa'nın Başlangıç'ı ile 6. ve 91. maddelerine aykırıdır.

IV- YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİ

24.08.2000 günlü, 617 sayılı "Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin yürürlüğünün durdurulması isteminin, koşulları oluşmadığından, 31.10.2000 gününde oybirliğiyle reddine karar verilmiştir.

V- İPTAL KARARININ YÜRÜRLÜĞE GİRECEĞİ GÜN SORUNU

Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrasında, "Kanun, kanun hükmünde kararname veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü ya da bunların hükümleri, iptal kararlarının Resmi Gazetede yayımlandığı tarihte yürürlükten kalkar. Gereken hallerde Anayasa Mahkemesi iptal hükmünün yürürlüğe gireceği tarihi ayrıca kararlaştırabilir. Bu tarih, kararın Resmi Gazetede yayımlandığı günden başlayarak bir yılı geçemez." denilmekte; Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Yasanın 53. maddesinin dördüncü fıkrasında da bu kural yinelenmektedir. 53. maddenin beşinci fıkrasında ise, Anayasa Mahkemesi'nin, iptal halinde meydana gelecek hukuksal boşluğu kamu düzenini tehdit veya kamu yararını ihlal edici nitelikte görürse yukarıdaki fıkra hükmünü uygulayacağı belirtilmiştir.

617 sayılı "Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin iptaline karar verilmesinin doğuracağı hukuksal boşluk kamu yararını ihlal edici nitelikte görüldüğünden, gerekli düzenlemenin yapılması amacıyla iptal kararının, Resmi Gazete'de yayım-

lanmasından başlayarak dokuz ay sonra yürürlüğe girmesi uygun görülmüştür.

VI- SONUÇ

A- 24.08.2000 günlü, 617 sayılı "Türkiye İş Kurumunun Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve İPTALİNE,

B- İptal edilen kanun Hükmünde Kararnamenin doğuracağı hukuksal boşluk kamu yararını ihlal edici nitelikte görüldüğünden, Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrasıyla 2949 sayılı Yasa'nın 53. maddesinin dördüncü ve beşinci fıkraları gereğince İPTAL HÜKMÜNÜN, KARARIN RESMİ GAZETE'DE YAYIMLANMASINDAN BAŞLAYARAK DOKUZ AY SONRA YÜRÜRLÜĞE GİRMESİNE, 31.10.2000 gününde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 10 Kasım 2000 - Sayı:24226

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Rekabet Kurulu Başkanlığından:

Rekabet Kurulu Kararı

Dosya Sayısı : D1/1/Ç.D.-00/1 (Ortak Girişim)
Karar Sayısı : 00-19/188-100
Karar Tarihi : 23.05.2000

A- TOPLANTIYA KATILAN ÜYELER

Başkan : Prof.Dr. M. Tamer MÜFTÜOĞLU

Üyeler: Dr. Kemal EROL, Mehmet Zeki UZUN, Sadık KÜTLÜ, İsmet CANTÜRK, Nejdet KARACEHENNEM, Mustafa PARLAK, A. Ersan GÖKMEN, R. Müfit SONBAY, Kubilay ATASAYAR, Murat GENCER

B- RAPORTÖRLER: Çiğdem DEMİREL, Cengiz SOYSAL

C- BİLDİRİMDE BULUNAN:

- Denizli Çimento T.A.Ş.

Ankara Yolu 35.Km. Kaklık DENİZLİ

- Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.

Kemal Paşa Cad. No: 4 Işıkent İZMİR

- Batıçim Batı Anadolu Çimento San. ve Tic.A.Ş.

Ankara Asfaltı No: 335 35050 Bornova İZMİR

- Göltaş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic.A.Ş.

Afyon Karayolu Üzeri 15.Km. İSPARTA

D- TARAFLAR:

- Denizli Çimento T.A.Ş.
- Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- Batıçim Batı Anadolu Çimento San.A.Ş.
- Göltaş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic.A.Ş.

E- DOSYA KONUSU:

Denizli Çimento T.A.Ş., Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş., Batıçim Batı Anadolu Çimento San. ve Tic.A.Ş. ve

Göltaş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic.A.Ş. arasında araştırma-geliştirme ve ihracat alanlarında faaliyet göstermek üzere kurulacak olan ortak girişime ilişkin izin verilmesi talebi.

F- DOSYA EVRELERİ:

Kurum kayıtlarına 07.04.2000 tarih, 1186 sayılı ile giren bildirim üzerine, 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun 4 ve 7 nci maddeleri uyarınca düzenlenen 02.05.2000 tarih, D1/1/Ç.D.-00/1 sayılı Birleşme Ön İnceleme Raporu, 18.05.2000 tarih, REK.0.05.00.00/24 sayılı Başkanlık önergesi ile 00-19 sayılı Kurul toplantısında görüşülerek karara bağlanmıştır.

G- RAPORTÖRLERİN GÖRÜŞÜ:

Denizli Çimento Sanayi T.A.Ş., Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş., Batıçim Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş. ve Göltaş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic.A.Ş. firmaları tarafından araştırma-geliştirme ve ihracat faaliyetlerini üstlenmek üzere kurulacak olan ortak girişim şirketinin 1997/1 sayılı Tebliğ'in 2 nci maddesinde yer alan tanıma uymadığı, dolayısıyla bu oluşumun Kanun'un 7 nci maddesi ve anılan Tebliğ kapsamı dışında kaldığı, ayrıca ortak girişim anlaşmasının Kanun'un 4 üncü maddesini ihlal ediyor olmasından dolayı menfi tespit belgesi de verilemeyeceği düşünülmektedir.

H- İNCELEME VE DEĞERLENDİRME

1. İlgili Pazar

Söz konusu ortak girişim Avrupa Birliği pazarında faaliyet gösterecek olmakla birlikte, kurucu firmaların faaliyetleri dikkate alındığında, ilgili ürün pazarı çimento pazarı, ilgili coğrafi pazar ise kurucu firmaların faaliyet bölgesi olan Ege Bölgesi olarak tespit edilmiştir.

2. Yapılan Tespitler ve Hukuki Değerlendirme

2.1. Taraflara İlişkin Genel Bilgiler

2.1.1. Denizli Çimento Sanayii T.A.Ş.:

Çimento üretimi alanında faaliyet gösteren ve 1999 yılı cirosu TL. olan Denizli Çimento'nun hisse yapısı şu şekildedir:

Pay Sahipleri	Pay Oranı (%)
La Dieti Foundation	50,00
Eren Holding A.Ş.	10,00
Eren Tekstil ve Tic.A.Ş.	10,00
M. Yahya EREN	6,00
Ahmet H. EREN	6,00
Ziya EREN	6,00
İsmail EREN	6,00
Er-Os Çamaşırları San. ve Tic.A.Ş.	2,00
Eren Kağıt San. ve Tic.A.Ş.	2,00
Modern Tekstil San. ve Tic.A.Ş.	2,00
TOPLAM	100,00

2.1.2. Çimento İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş.:

İlgili ürün pazarındaki 1999 yılı cirosu TL. olan Çimento şirketler topluluğunun faaliyet alanları olarak çimento üretimi, hazır beton üretimi, doğal kompozit taş üretimi, temizlik, yemek hizmetleri, akaryakıt istasyonu işletmesi, sigorta aracılık hizmetleri ve inşaat malzemeleri görülmektedir.

Şirketin hisse yapısı şu şekildedir:

Pay Sahipleri	Pay Oranı (%)
Tarman Ailesi	24,00
Gürel Ailesi	15,13
Akgerman Ailesi	11,26
Dündar Ailesi	10,01
Somer Ailesi	8,50
Halka Açık	31,10
TOPLAM	100,00

2.1.3. Batıçim Batı Anadolu Çimento San.A.Ş. ve Batisöke Çimento San.Tic.A.Ş.:

Batıçim Batı Anadolu Çimento San.A.Ş. (Batıçim) bir şirketler topluluğu olup, çimento imalatı ve satışı alanında faaliyet gösteren Batisöke Çimento San.Tic.A.Ş.'nin (Batisöke) %99,62 hissesine, inşaat ve inşaat malzemeleri satışı alanında faaliyet gösteren Yapsan A.Ş.'nin %99,70'ine ve yine inşaat malzemesi satışı alanında faaliyet gösteren Yap-Mal Ltd.Şti.'nin %50 hissesine sahip olup, %51,50'si halka açık olan şirketin geri kalan %48,50 hissesine sahip olan hissedarları Sevinç İZMİRLİOĞLU, Feyyaz İZMİRLİOĞLU, Tufan ÜNAL, Eşref BALTALI, Seyit ŞANLI, Muzaffer İZMİRLİOĞLU, Türkan BALTALI, Mustafa BÜKEY, Bülent EGELİ, Yıldız İZMİRLİOĞLU, Gülgün ÜNAL, Belgin EGELİ, Sülün İLKİN, Meltem GÜNEL, Yapsan İnş.Mlz.A.Ş., Seyit Şanlı Holding A.Ş., Şinasi Ertan şeklinde oluşmaktadır.

2.1.4. Göлтаş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic.A.Ş.: Herhangi bir şirketler topluluğuna mensup olmayan Göлтаş'ın sermayesinin %10 veya daha fazlasına sahip olan pay sahipleri, %16,66'lık pay oranıyla Göl Yatırım Holding A.Ş. ve %13,94'lük pay oranıyla Şevket Demirel'dir.

2.2. Ortak Girişimin Amacı

Başvuruya konu dosya mevcudu bilgi ve belgelerde, herbiri çimento üretimi ile iştigal eden dört teşebbüsün ekonomik, hukuki ve fonksiyonel olarak bağımsız bir ortak girişim şirketi kurarak, herbir tarafın gerçekleştirmekte olduğu ve

gerçekleştirmesi gereken araştırma ve geliştirme faaliyetlerini ve belirli ülkelere yapılacak olan ihracat ve pazarlama faaliyetlerini kurulacak olan söz konusu ortak girişim şirketine devredecekleri; tarafların sadece yukarıda belirlenen konulardaki alanlardan çekileceği, diğer yurt içi faaliyetlerine ise aynen devam edecekleri belirtilmiştir.

Diğer taraftan, ağırlıklı olarak Ege Bölgesi çimento piyasalarında faaliyet göstermekle birlikte rekabet şartlarına göre Türkiye'nin diğer coğrafi bölgelerindeki piyasalara da ürünlerini pazarlayan söz konusu teşebbüslerin bazı zamanlarda da, iç pazara sunulmasının ekonomik olmadığı görülen ürünleri marjinal maliyetin altında fiyatlarla ihraç ettikleri belirtilmiştir. Avrupa çimento üreticilerinin çok güçlü olmalarından ötürü tek bir yerli üreticinin göze alamayacağı büyüklükte olan ihracatın yapıldığı ülkelerde, nihai kullanıcılara ve yeniden satıcı konumundaki bayilere doğrudan satış yapılabilmesi için hedef piyasalarda şirketlerin kurulması, bayi organizasyonları ve fiziki dağıtım ağlarının oluşturulması, kamu ve özel ihalelere doğrudan katılabilmesi, pazarlama, üretim esnekliğinin sağlanabilmesi gibi yatırımların güvenli ve hukuki bir platformda yapılabilmesi, söz konusu ortak girişimin amacını oluşturmaktadır. Mezkur işlem öncesinde dört bağımsız teşebbüs niteliğinde olan taraflar, işlemten sonra da bağımsızlıklarını devam ettirecek olmakla birlikte, müşteri kontrol ile yönetilecek bağımsız bir ekonomik birim şeklinde oluşturulacak olan ortak girişimin faaliyet alanlarından tamamen çekileceklerdir. Taraflardan her biri kurulacak olan ortak girişimde %25 oranında pay sahibi olacaktır.

2.3. 1997/1 Sayılı Tebliğ Kapsamında Değerlendirme

1997/1 sayılı Rekabet Kurulu'ndan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkında Tebliğ'in "Birleşme ve Devralma Sayılan Haller" başlıklı 2 nci maddesinde ortak girişimlerle ilgili olarak; "Amaçlarını gerçekleştirmek üzere işgücü ve malvarlığına sahip olacak şekilde bağımsız bir iktisadi varlık olarak ortaya çıkan ve taraflar arasındaki veya taraflarla ortak girişim arasındaki rekabeti sınırlayıcı amacı veya etkisi olmayan ortak girişimler (joint-venture)." ifadesi yer almaktadır.

Anılan maddede yer alan ifadeden hareketle, bir ortak girişimin yoğunlaşma doğurucu kabul edilmesi ve dolayısıyla 1997/1 sayılı Tebliğ kapsamında Rekabet Kurulu iznine tabi olması için aranan özellikler şu şekilde sıralanabilir:

- Ortak kontrol altında bir teşebbüsün bulunması (ortak girişim),
- Bu ortak girişimin 'bağımsız bir iktisadi varlık' olarak ortaya çıkması,
- Taraflar arasındaki veya taraflarla ortak girişim arasındaki rekabeti sınırlayıcı amacı veya etkisi olmaması.

Yukarıdaki bilgiler ışığında, çimento pazarında faaliyet gösteren dört ayrı teşebbüsün kuracakları ve mezkur başvuru aracılığıyla 1997/1 sayılı Tebliğ kapsamında izin istenen ortak girişime ilişkin olarak, öncelikle bu ortak girişimin yoğunlaşma doğurucu bir ortak girişim olup olmadığının, başka bir deyişle 1997/1 sayılı Tebliğ'in 2 nci maddesinde ifa-

de edilen birleşme ve devralma sayılan haller arasında izne tabi bir ortak girişim olup olmadığının tespiti gerekmektedir.

i) Ortak Kontrol: Gerek koordinasyon riski doğuran, gerekse yoğunlaşma doğurucu ortak girişimlerde aranan birinci koşul, söz konusu girişimin kurucu firmalar tarafından ortak kontrol altında tutuluyor olmalarıdır. Bildirim formunun ekinde yer alan Pay Sahipleri Sözleşmesi'ne bakıldığında, kurulacak olan ortak girişimin yönetim kurulunun, her bir teşebbüsün göstereceği 1'er üyeden olmak üzere 4 üyeden oluşacağı ve Ortak Girişim'in;

- Ana Sözleşme'sinin maddelerinin değişmesi,
- Faaliyetinde herhangi bir değişikliğin yapılması,
- İsteyerek tasfiyesine başlanması,
- Yıllık toplam 10 Milyon ABD Dolarını aşan yatırım kararları,
- Yıllık toplam 10 Milyon ABD Dolarını aşan ihracat bağlantıları ile bir seferde 1 Milyon ABD Doları'nı aşan siparişlerin onaylanması,
- Şirketin iştirak kararları ile iştiraklerin ve gayrimenkullerin alım- satımı kararlarında Yönetim Kurulu'nun 4/4 nisabı aranacağı görülmektedir. Buradan, söz konusu teşebbüsün, dört ana firmanın ortak kontrolü altında olacağı ve dolayısıyla başvuruya konu ortak girişim işleminin "ortak kontrol" unsurunu taşıdığı görülmektedir.

ii) Bağımsız İktisadi Varlık Olması: Ortak girişimlerin yoğunlaşma doğurucu olup olmadığını gösteren kriterlerden biri, söz konusu ortak girişimin bağımsız bir iktisadi varlığı bütün fonksiyonlarını yerine getiriyor olup olmadığıdır. Bu noktadaki mehzaz düzenleme niteliğinde olan AT rekabet hukuku uygulamasında da Komisyonun olaya bakış açısı, ilgili pazarda bağımsız bir alıcı ve satıcı gibi davranan "tam işlevsel" (full-function) bir yapıya sahip olmayan ortak girişimlerin bağımsız bir iktisadi varlık olarak kabul edilemeyeceği yönündedir. Bu kriterin aranmasındaki temel amaç, kurulacak olan ortak girişimin kurucularından bağımsız olarak ilgili pazarda faaliyetlerini sürdürebilen ayrı bir firma olarak tanımlanabilmesini sağlamaktır. Ortak girişim, pazarda faaliyet gösteren diğer firmaların gerçekleştirdiği araştırma-geliştirme, üretim, dağıtım gibi tüm faaliyetlerde bulunmalı ve tam işlevsel firmalarda olduğu gibi kendine ait muhasebe, personel, idare ve yönetim organına sahip olmalıdır.

Bağımsız bir iktisadi varlık olmanın diğer şartı, ortak girişimin kendi ticari politikasının olması veya kendi iş faaliyetlerini devam ettirme ve geliştirmede kurucularından bağımsız hareket edebilmesi, yani 'ekonomik bağımsızlığa' sahip olmasıdır. Ekonomik bağımsızlığın başlıca göstergelerinden biri, ortak girişimin başlıca mal aldığı ya da mal sattığı yerin kurucu firmalar olup olmadığı veya ortak girişimin faaliyetlerinin kurucu firmaların faaliyetleriyle bütünüleşip bütünüleşmediğidir. Kurucu firmaların ortak girişimle aynı pazarda veya alt/üst pazarlarda faaliyetlerine devam ediyor olması durumunda, ortak girişimin kendi ticari politikasını izleme durumu olmayacaktır.

Bu teorik bilgiler ışığında dört çimento firmasının kuracakları ortak girişimin bağımsız bir iktisadi varlık olarak ortaya çıkıp çıkmayacağı incelendiğinde, ortak girişimin sadece araştırma-geliştirme faaliyetleri ile kurucu firmaların belirli ülkelere yapacakları ihracat faaliyetlerini yerine getirme alanlarında faaliyet göstereceği, herhangi bir üretim fonksiyonunun ise bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca ortak girişimin Avrupa Birliği'ne pazarlayacağı ürünlerin sadece kurucu firmaların ürünü olmasının, ortak girişimin kendi ticari politikalarını kurucu üyelerden bağımsız olarak sürdürmesini engelleyeceği, dolayısıyla söz konusu ortak girişimin bağımsız bir iktisadi varlık olarak ortaya çıkmasının mümkün olmadığı görülmektedir.

iii) Rekabeti Sınırlayıcı Amaç veya Etkinin Olmaması: Yoğunlaşma doğurucu ortak girişimler için aranan son kriter, bu ortak girişimin rekabeti sınırlayıcı amaç ve etkilerinin olmamasıdır. Pay Sahipleri Sözleşmesi'nin 4/2 nci maddesinde, kurulacak ortak girişim şirketinin amaçları arasında; tarafların ihracat faaliyetlerinde işbirliğinin sağlanması ve bu amaca yönelik olarak üretim tesisleri, depolama imkanları ve taşıma araçlarının ortak kullanımının koordinasyonu ve bu ortak kullanım esnasında tarafların bu bedele adil bir şekilde katılımının denetimi de sayılmıştır. Bu maddeye dayanarak kurulacak olan ortak girişimin amacı ve etkilerinin sadece ihracat faaliyetleriyle sınırlı kalmadığı, tarafların üretim ve depolama alanlarındaki politikalarına ilişkin de koordinasyonun sağlanarak rekabetin kısıtlanabileceği ihtimali ortaya çıkmaktadır. Bir ortak girişimin kurucu firmaların kendi arasındaki veya kurucu firmalarla ortak girişim arasındaki rekabetçi davranışların koordinasyonunu sağlamaya yönelik olup olmadığının tespitinde cevaplanması gereken dört ana sorunun olduğu görülmektedir:

- Ortak girişimin oluşturulmasından sonra kurucu firmaların ortak girişimin faaliyet alanından tamamen çekilip çekilmeyecekleri,

- Eğer kurucu firmalar ortak girişimin faaliyet alanından çekilmeyeceklerse, ortak girişim ile kurucu firmaların coğrafi pazarlarının rekabetçi bir ilişkiyi sağlayıp sağlamadığı,

- Ortak girişimin alt/üst pazarlarında veya komşu pazarlarında kurucu firmaların faaliyetlerinin bulunup bulunmadığı, dolayısıyla ileride ortak girişimin faaliyet alanına kurucu firmaların girme potansiyeli,

- Ortak girişim ile kurucu firmalar arasında arz ve dağıtım gibi konularda devam eden bir dikey ilişkinin bulunup bulunmadığı.

Mezkur başvuruda yer alan ortak girişimin kurucu firmalarla ilişkileri incelenecek olursa, kurucu firmaların ortak girişimin faaliyet alanı olan ihracat piyasalarından tamamen çekilecek olmalarına rağmen, ortak girişimin pazarlayacağı ihraç ürünlerinin kurucu firmalar tarafından sağlanacağı dikkate alındığında, kurucu firmaların ortak girişimin üst pazarında faaliyetlerine devam edeceği ve üstelik ortak girişimin Avrupa piyasalarında yapacağı dağıtım ve pazarlama işlerinde esas olarak kurucu firmaların mallarını satacağı, dolayısıyla ortak girişim ile kurucu firmalar arasındaki dikey ilişkilerin devam edeceği anlaşılmaktadır. Bu durumda kurulacak olan ortak girişimin, kurucu firmaların kendi aralarındaki rekabetçi davranışları koordine etmeye yönelik bir işlevi ortaya çıkabilecektir.

Yukarıdaki veriler ışığında, başvuruya konu olan ortak girişimin bağımsız bir iktisadi varlık olarak ortaya çıkmaması ve bu ortak girişimin tarafların rekabetçi davranışlarını koordine etmeye yönelik faaliyetler içinde bulunabilme potansiyelinin varlığından dolayı, söz konusu ortak girişim işleminin yoğunlaşma doğurucu olmadığı, dolayısıyla 1997/1 sayılı Tebliğ kapsamında Rekabet Kurulu'nun iznine tabi olan bir ortak girişim işlemi olmadığı görülmektedir.

2.4. Menfi Tespit Talebi Kapsamında Değerlendirme

Yapılan başvuruda taraflar, kurulacak olan ortak girişimin Avrupa Birliği çimento pazarını etkileyecek olması ve tarafların bu pazarlarda pazar payı veya cirolarının olmaması gibi nedenlerle Kanun'un 7 nci maddesi kapsamında dışarda olduğuna karar verilmesi durumunda, işlemin Kanun'un 4, 6 ve 7 nci maddelerine de aykırı olmadığını gösteren bir menfi tespit belgesi verilmesini talep etmişlerdir.

Yukarıda da belirtildiği üzere, söz konusu ortak girişimin 1997/1 sayılı Tebliğ'in kapsamı dışında kalmasının sebebi, ortak girişimin etkilediği pazarın Avrupa Birliği pazarı olması değil, yoğunlaşma doğurucu bir ortak girişim olmamasıdır.

4054 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinde; "Belirli bir mal veya hizmet piyasasında doğrudan veya dolaylı olarak rekabeti engelleme, bozma ya da kısıtlama amacını taşıyan veya bu etkiyi doğuran yahut doğurabilecek nitelikte olan teşebbüsler arası anlaşmalar, uyumlu eylemler ve teşebbüs birliklerinin bu tür karar ve eylemleri hukuka aykırı ve yasaktır." hükmü yer almaktadır.

Yukarıda da belirtildiği üzere, ortak girişim kurulduktan sonra da çimento pazarında faaliyet gösteren dört teşebbüsün yine rakip olarak faaliyetlerine devam edecekleri görülmektedir. Bu nedenle söz konusu ortak girişim, kurucu firmaların arasında üretim miktarları depolama kapasiteleri ve hatta fiyatlar gibi konularda bilgi akışını sağlayabilecek, tarafların rekabetçi davranışlarını koordine edebileceklerdir.

Ayrıca, ilgili pazardaki söz konusu teşebbüslere ilişkin (Ege Bölgesi'nde Pazar paylaşımı, fiyat tespiti ve ihracat karteli oluşturmak konularında) daha önce açılmış ve sonuçlandırılmış olan bir soruşturma bulunması (Göлтаş hariç) ve bunun sonucunda 4 üncü madde kapsamında ihlallerin bulunduğu kararına varılması, bu ortak girişim vasıtasıyla rekabetçi davranışların koordine edilmesi riskini artırmaktadır. Bu durumun da Kanun'un 4 üncü maddesine uyduğu açıktır. Dolayısıyla söz konusu ortak girişim işlemi sonucunda, 4054 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesi çerçevesinde rekabetin bozulacağı görülmektedir. Bu nedenle anılan ortak girişim işlemine menfi tespit belgesi verilmesi mümkün değildir.

I- SONUÇ

Denizli Çimento Sanayii T.A.Ş., Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş., Batıçim Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş. ve Göлтаş Göller Bölgesi Çimento San. ve Tic.A.Ş. firmalarının araştırma-geliştirme ve ihracat faaliyetlerini üstlenmek üzere kurulacak olan ortak girişim şirketinin 1997/1

sayılı Rekabet Kurulu Tebliği'nin 2 nci maddesinde yer alan tanıma uymadığı, dolayısıyla bu oluşumun Kanun'un 7 nci maddesi ve anılan Tebliğ kapsamı dışında kaldığı sonucuna varılmış, ayrıca mezkur ortak girişim anlaşmasının Kanun'un 4 üncü maddesini ihlal edecek olmasından dolayı menfi tespit belgesi de verilemeyeceğine OYBİRLİĞİ ile karar verilmiştir.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

YARGI BÖLÜMÜ

Anayasa Mahkemesi Kararları

Anayasa Mahkemesi Başkanlığından:

Esas Sayısı : 2000/65

Karar Sayısı : 2000/38

Karar Günü : 31.10.2000

İPTAL DAVASINI AÇAN: TBMM Anamuhalefet (Fazilet) Partisi Grubu Adına Grup Başkanı Mehmet Recai KUTAN

İPTAL DAVASININ KONUSU: 24.08.2000 günlü, 616 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının Kurulması ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Anayasa'nın Başlangıcı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine aykırılığı savıyla iptali ve yürürlüğünün durdurulması istemidir.

I- İPTAL VE YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİNİN GEREKÇESİ

Dava dilekçesindeki iptal ve yürürlüğün durdurulması gerekçesinde özetle:

Anayasa Mahkemesi'nin çeşitli kararlarında, TBMM tarafından Anayasa'nın 91. maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu'na verilecek KHK çıkarma yetkisinin önemli, zorunlu ve ivedi durumlar için söz konusu olabileceği, 616 sayılı KHK'nin ise bu şartlardan hiçbirisini taşımadığı; anılan KHK'nin konusunun ancak bir kanunla düzenlenmesinin mümkün olduğu; bunun dayanağını oluşturan 29.06.2000 günlü, 4588 sayılı Yetki Kanunu'nun Anayasa Mahkemesi'nce iptal edildiği, bu durumda anayasal dayanaktan yoksun kalan söz konusu KHK'nin Anayasa'nın Başlangıcı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine açıkça aykırı olduğu, bu durumdaki bir KHK'nin içeriği yönünden Anayasa'ya aykırı olmasa bile dava açıldığında iptalinin gerektiği; 616 sayılı KHK hakkında yürürlüğü durdurma kararı verilmeyip daha sonra iptal kararı verilmesi durumunda iptal kararının etkisiz kalacağı ve giderilmesi güç zararlara neden olacağı, yürürlüğü durdurma kararı verilmesi halinde ise hukuksal boşluk doğmayacağı belirtilmiştir.

II- İLK İNCELEME

Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün 8. maddesi gereğince, Mustafa BUMİN, Haşim KILIÇ, Yalçın ACARGÜN, Sacit ADALI, Ali HÜNER, Fulya KANTARCIOĞLU, Mahir Can I-LICAK, Rüştü SÖNMEZ, Ertuğrul ERSOY, Tülay TUĞCU ve Ahmet AKYALÇIN'ın katılmalarıyla 31.10.2000 gününde yapılan ilk inceleme toplantısında, dosyada eksiklik bulun-

madığından işin esasının incelenmesine oybirliğiyle karar verilmiştir.

III- ESASIN İNCELENMESİ

Dava dilekçesi ve ekleri, işin esasına ilişkin rapor, iptali istenen kanun hükmünde kararname kuralları ile dayanan Anayasa kuralları, bunların gerekçeleri ve öteki yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşüldü:

A- KHK'nin Yargısal Denetimi Hakkında Genel Açıklama

Anayasa'nın 91. maddesinin yedinci ve sekizinci fıkralarında, "Kararnameler, Resmi Gazete'de yayımlandıkları gün Türkiye Büyük Millet Meclisine sunulur. Yetki kanunları ve bunlara dayanan kanun hükmünde kararname, Türkiye Büyük Millet Meclisi komisyonları ve Genel Kurulunda öncelikle ve ivedilikle görüşüldü" denilmektedir. Öncelik ve ivedilik koşuluyla yetki yasalarının gecikmeden çıkarılabilmesi ve çıkarıldıktan sonra da yürürlüğe konulan KHK'lerin aynı biçimde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde karara bağlanması istenilmiştir.

Anayasa'da, KHK'lerin siyasal denetimi yanında yargısal denetimi de öngörölmüştür. KHK'ler, işlevsel (fonksiyonel) yönden yasama işlemi niteliğinde olduklarından bunların yargısal denetimlerinin yapılması görev ve yetkisi de Anayasa Mahkemesi'ne verilmiştir. Yargısal denetimde KHK'nin, öncelikle yetki yasasına sonra da Anayasa'ya uygunluğu sorunlarının çözümlenmesi gerekir. Her ne kadar, Anayasa'nın 148. maddesinde KHK'lerin yetki yasalarına uygunluğunu denetlemesinden değil, yalnızca Anayasa'ya Şekil ve esas bakımlarından uygunluğunun denetlenmesinden söz edilmekte ise de, Anayasa'ya uygunluk denetiminin içerisine öncelikle KHK'nin yetki yasasına uygunluğunun denetimi girer. Çünkü, Anayasa'da, Bakanlar Kurulu'na ancak yetki yasasında belirtilen sınırlar içerisinde KHK çıkarma yetkisi verilmesi öngörölmüştür. Yetkinin dışına çıkılması, KHK'yi Anayasa'ya aykırı duruma getirir. Böylece, KHK'nin yetki yasasına aykırı olması Anayasa'ya aykırı olması ile özdeşleşir.

Olağanüstü Hal KHK'leri dayanaklarını doğrudan doğruya Anayasa'dan (mad. 121) alırlar. Bu tür KHK'lerin bir yetki yasasına dayanması gerekli değildir. Buna karşılık olağan dönemlerdeki KHK'lerin bir yetki yasasına dayanması zorunludur. Bu nedenle, KHK'ler ile dayandıkları yetki yasası arasında çok sıkı bir bağ vardır.

KHK'nin yetki yasası ile olan bağı, KHK'yi aynı ya da değiştirerek kabul eden yasa ile kesilir. KHK'nin Anayasa'ya uygun bir yetki yasasına dayanması, geçerliliğinin ön koşuludur. Yetki yasasına dayanmadan çıkartılan veya dayandığı yetki yasası iptal edilen bir KHK'nin içeriği Anayasa'ya aykırılık oluşturmasa bile Anayasa'ya uygunluğundan söz edilemez.

KHK'lerin Anayasa'ya uygunluk denetimleri, yasalarınkinden farklıdır. Anayasa'nın 11. maddesinde, "kanunlar Anayasa'ya aykırı olamaz" denilmektedir. Bu nedenle, yasaların denetiminde, onların yalnızca Anayasa kurallarına uygun olup olmadıkları saptanır. KHK'ler ise konu, amaç, kapsam ve ilkeleri yönünden hem dayandıkları yetki yasasına hem de Anayasa'ya uygun olmak zorundadırlar.

Bir yetki yasasına dayanmadan çıkartılan veya yetki yasasının kapsamı dışında kalan ya da dayandığı yetki yasası iptal edilen KHK'lerin anayasal konuları birbirlerinden farksızdır. Böyle durumlarda, KHK'ler anayasal dayanaktan yoksun bulduklarından içerikleri Anayasa'ya aykırı bulunmasa bile dava ağıldığında iptalleri gerekir.

Bu nedenlerle, iptaline karar verilen bir yetki yasasına dayanılarak çıkartılan KHK'lerin, Anayasa'nın Başlangıç'ındaki "hiç bir kişi ve kuruluşun, bu Anayasada gösterilen hürriyetçi demokrasi ve bunun icaplarıyla belirlenmiş hukuk düzeni dışına çıkamayacağı," 2. maddesindeki "Hukuk devleti" ilkeleriyle 6. maddesindeki "Hiç kimse veya organ kaynağını Anayasadan almayan bir devlet yetkisi kullanamaz." kuralı ve KHK çıkarma yetkisine ilişkin 91. maddesiyle bağdaştırılması olanaksızdır.

B- 616 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Anayasa'ya Aykırılığı Sorunu

Dava dilekçesinde, 616 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının Kurulması ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Anayasa'nın Başlangıç'ının dördüncü paragrafı ile 2., 6., 7., 8., 11., 91. ve 153. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptaline karar verilmesi istenmektedir. Dava konusu 616 sayılı KHK, 29.06.2000 günlü, 4588 sayılı Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılmıştır. KHK'nin dayandığı 4588 sayılı Yetki Yasası, Anayasa Mahkemesi'nin 05.10.2000 günlü, Esas 2000/45, Karar 2000/27 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Böylece 616 sayılı KHK, yasal ve anayasal dayanaktan yoksun kalmıştır. Yukarıda açıklandığı gibi Anayasa'nın 91. maddesine göre, KHK'lerin Anayasa'ya uygun sayılabilmelerinin ön koşulu, bunların geçerli bir yetki yasasına dayandırılmaları olduğundan Yetki Yasası'nın iptali bu Yasa'ya göre çıkarılan KHK'leri Anayasa'ya aykırı duruma getirir.

Bu nedenle, Anayasa'ya aykırı görölerek iptal edilen 4588 sayılı Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılan 616 sayılı KHK, Anayasa'nın Başlangıç'ı ile 6. ve 91. maddelerine aykırıdır.

IV- YÜRÜRLÜĞÜN DURDURULMASI İSTEMİ

24.08.2000 günlü, 616 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının Kurulması ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin yürürlüğünün durdurulması isteminin, koşulları oluşmadığından, 31.10.2000 gününde oybirliğiyle reddine karar verilmiştir.

V- İPTAL KARARININ YÜRÜRLÜĞE GİRECEĞİ GÜN SORUNU

Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrasında, "Kanun, kanun hükmünde kararname veya Türkiye Büyük Millet Meclisi İçtüzüğü ya da bunların hükümleri, iptal kararlarının Resmi Gazetede yayımlandığı tarihte yürürlükten kalkar. Gereken hallerde Anayasa Mahkemesi iptal hükmünün yürürlüğe gireceği tarihi ayrıca kararlaştırabilir. Bu tarih, kararın Resmi Gazetede yayımlandığı günden başlayarak bir yılı geçemez." denilmekte; Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Yasanın 53. maddesinin dördüncü fıkrasında da bu kural yinelenmektedir. 53. maddenin beşinci fıkrasında ise, Anayasa Mahkemesi'nin, iptal halinde meydana gelecek hukuksal boşluğu kamu düzenini tehdit veya kamu yararını ihlal edici nitelikte görürse yukarıdaki fıkra hükmünü uygulayacağı belirtilmiştir.

616 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının Kurulması ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin iptaline karar verilmesinin doğuracağı hukuksal boşluk kamu yararını ihlal edici nitelikte görüldüğünden, gerekli düzenlemenin yapılması amacıyla iptal kararının, Resmi Gazete'de yayımlanmasından başlayarak bir yıl sonra yürürlüğe girmesi uygun görülmüştür.

VI- SONUÇ

A- 24.08.2000 günlü, 616 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının Kurulması ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve IPTALINE,

B- İptal edilen Kanun Hükmünde Kararname'nin doğuracağı hukuksal boşluk kamu yararını ihlal edici nitelikte görüldüğünden, Anayasa'nın 153. maddesinin üçüncü fıkrasıyla 2949 sayılı Yasa'nın 53. maddesinin dördüncü ve beşinci fıkraları gereğince İPTAL HÜKMÜNÜN, KARARIN RESMİ GAZETE'DE YAYIMLANMASINDAN BAŞLAYARAK BİR YIL SONRA YÜRÜRLÜĞE GIRMESİNE, 31.10.2000 gününde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 15 Kasım 2000 - Sayı: 24231

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulu Kararı

Karar Sayısı : 2000/1407

Türkiye Çimse-İş Sendikası ile T. Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası arasında Eczacıbaşı Yapı Gereçleri Sanayi ve Ticaret A.Ş. Bozüyük Tesisleri için akdedilen toplu iş sözleşmesinin, ilişik Karar'ın eki listede belirtilen aynı işkolunda faaliyette bulunan işyerlerine bu Karar çerçevesinde teşmili; Yüksek Hakem Kurulu'nun 26/06/2000 tarihli ve Esas : 2000/73, Karar : 2000/95 sayılı görüşü ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 19/09/2000 tarihli ve 024289 sayılı yazısı üzerine, 05/05/1983 tarihli ve 2822 sayılı Kanun'un 11 inci maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 25/09/2000 tarihinde kararlaştırılmıştır.

25/9/2000 Tarihli ve 2000/1407 Sayılı
Kararnemenin Eki

KARAR

MADDE 1 - TEŞMİL KARARININ AMACI:

Bu teşmil kararının amacı, işyerlerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini, dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamaktır.

MADDE 2 - KAPSAM:

a) Yer itibariyle; İşbu teşmil kararı ekte yer alan işyerlerini ve eklentilerini kapsar.

b) Şahıs itibariyle; Teşmil kararı işyerinde çalışan işçileri kapsar. Ancak, Müdürler, Muavinler, Şefler, Mühendisler, Formenler ve İdari Personel teşmil kararının kapsamı dışındadırlar.

MADDE 3 - DENEME SÜRESİ:

İşyerinde deneme süresi bir aydır. Ancak, özel ihtisas ve teknik bilgi gerektiren işlerde üç aya kadar uzatılabilir. Bu süre, işçiye, işe girerken bildirilir.

MADDE 4 - FAZLA ÇALIŞMA:

Fazla çalışma konusunda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 5 - İŞ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİ:

İşçilerin kadrolarında belirtilen işlerde çalıştırılmaları esastır. Ancak, iş şartları gereği işyeri içinde, unvanı veya niteliği benzer başka bir iş ve yerde, onayları aranmaksızın geçici veya sürekli olarak çalıştırılabilirler. Geçici süre ile nakiller 3 aydan fazla olamaz.

Sürekli nakillerde, işçinin ücreti, yeni işinde en düşük ücreti alan benzer kıdemdeki işçinin ücretinden az olamaz.

İşi değiştirilen işçinin yerine 6 ay içinde işçi ihtiyacı duyulması halinde, önce ilgili işçiye teklif edilir. Bu işçi eski işine dönmek istemezse, başka işçi alınır.

İş ve işyeri değişikliği ceza niteliğinde olamaz.

MADDE 6 - İHBAR VE KIDEM TAZMİNATI:

İhbar ve kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır.

MADDE 7 - ÜCRET ZAMMI:

Teşmil Kararının, Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihten geçerli olmak üzere, işyerinde hizmet akdi devam eden işçilerin aylık ücretlerine brüt 15.000.000.- (Onbeşmilyon) TL. zam yapılmıştır.

MADDE 8 - GECE VARDİYA ZAMMI:

Gece vardiyasında (Saat 20.00-06.00 arasında) çalıştırılan işçilerin ücreti % 10 zamlı ödenir.

MADDE 9 - KRAMIYE:

İşçilerin her yıl Ekim ayında 30 günlük ücreti tutarında ikramiye ödenir. İkramiye ödenmesinde kıst esası uygulanır.

MADDE 10 - YILLIK ÜCRETİ İZİN:

Yıllık ücretli izin konusunda yasa hükümleri uygulanır. Ancak izin gün sayıları aşağıdaki gibidir.

- A. Hizmeti 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 18 işgünü,
- B. Hizmeti 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 22 işgünü,
- C. Hizmeti 15 yıl ve daha fazla olanlara 26 işgünü.

MADDE 11 - ÜCRETİ SOSYAL İZİNLER:

İşçilerin belgelenmeleri şartıyla;

- a) Evlenmeleri halinde 5 gün,

b) Ana, baba, kardeş, eş veya çocuklarının ölümü halinde 5 gün,

c) Eşinin doğum yapması halinde 3 gün,

d) Tabii afetlerde 10 güne kadar, ücretli izin verilir.

Yukarıdaki izinler, hadisenin vukuunda kullanılır. Hadisenin vukuunda kullanılmayan izinler, bir daha talep edilemez.

MADDE 12 - ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ:

Ulusal Bayram ve genel tatil günleri hakkında kanun hükümleri geçerlidir.

Bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılan işçilere, yasal tatil yevmiyeleri de dahil toplam 3 (Üç) yevmiye ödenir.

MADDE 13 - YEMEK:

İşyerinde çalışan işçilere, çalışılan günlerde bir öğün doyurucu yemek verilir. Yemek verilmesi mümkün olmayan hallerde, Ramazan ayında oruç tutanlara, perhizli olduğunun SSK'dan alınacak raporla tevsik edenlere, çalışılan her gün için 600.000.- (Altyüzbin) TL. yemek parası ödenir.

MADDE 14 - AYLIK SOSYAL YARDIM:

A. İşçilere her ay 15.000.000.- (Onbeşmilyon) TL. brüt sosyal yardım ödemesi yapılır.

Bu ödeme: İzin harçlığı, giyim parası, bayram harçlığı, çocuk yardımı ve öğrenim yardımı kalemlerini kapsar.

B. İşçilere her ay 3.000.000.- (Üçmilyon) TL. brüt yakacak yardımı ödenir.

MADDE15 - EVLENME YARDIMI:

İşçilere, en az 6 ay kıdemleri olmak şartıyla ve bir defaya mahsus olarak evlenmeleri halinde 20.000.000.- (Yirmimilyon) TL. evlenme yardımı, resmi nikahlarını belgelemeleri üzerine ödenir.

Eşi ölen işçinin ikinci kez evlenmesi halinde de bir defa olmak üzere bu yardım yapılır.

MADDE 16 - DOĞUM YARDIMI:

İşçinin eşinin veya kadın işçinin kendisinin doğum yapması halinde, her bir çocuk için 10.000.000.- (Onmilyon) TL. doğum yardımı yapılır.

Eşlerin her ikisi de işyerinde çalışıyor ise, bu yardım sadece birine yapılır.

MADDE 17 - ÖLÜM YARDIMI:

a) Eceli ile ölen işçinin eş ve çocuklarına yoklukları halinde anne veya babasına 30.000.000.- (Otuzmilyon) TL. cenaze yardımı yapılır.

b) İş kazası sonucu ölen işçinin eş ve çocuklarına yoklukları halinde anne ve babasına 50.000.000.- (Elli milyon) TL. cenaze yardımı yapılır.

c) İşçinin anne, baba, eş ve çocuklarından herbirinin ölmesi halinde 20.000.000.- (Yirmimilyon) TL. cenaze yardımı yapılır.

MADDE 18 - VASITA:

İşçilerin, işyerine getirilip götürülmesiyle ilgili olarak, mevcut işyeri uygulamalarına devam olunur.

MADDE 19- KORUYUCU ÖNLEMLER:

İşçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği tüzüğünde belirlenen koruma araçları, işveren tarafından verilir. Bu verilen eşyaları işçi usulüne uygun olarak kullanmakla yükümlüdür.

MADDE 20 - YÜRÜRLÜK VE SÜRE:

Bu Teşmil Kararı Resmî Gazete'de yayım tarihinde yürürlüğe girer, 31/12/2000 tarihinde sona erer.

MADDE 21 - SAKLI HAKLAR:

Bu Teşmil Kararı ile kabul edilmiş olan konuların dışında, bu Teşmil Kararının yürürlük tarihinden önce işyerinde süreklilik gösterecek biçimde hizmet akdi olarak uygulanmış olan ve bu Teşmil Kararında bulunmayan hak ve menfaatler emredici mevzuata aykırı olmadığı takdirde, aynı şekilde uygulanır.

İşbu Teşmil Kararı ile tespit edilmiş hak ve menfaatlerin üstünde bir uygulama var ise mükerrer olmamak kaydıyla aynen devam eder.

KAPSAMA GİREN İŞYERLERİ LİSTESİ

1. Tamsa Seramik Fayans Üretim Dağıtım San. ve Tic. A.Ş. Sıbaşı Beldesi Torbalı/İZMİR
2. Yurtbay Seramik San. ve Tic. A.Ş. Oklubalı Köyü İnönü/ESKİŞEHİR
3. Termal Seramik San. Tic. A.Ş. Devlet Karayolu 4. Km. Söğüt/BİLECİK
4. Seramiksan Turgutlu Seramik San. ve Tic. A.Ş. İzmir Asfaltı Üzeri Turgutlu/MANİSA
5. Ercan Seramik San. Turizm ve Tic. Ltd. Şti. Pelitözü Köyü Arpalık Mevkii/BİLECİK
6. Yüksel Seramik San. ve Tic. A.Ş. (Taşeron, Ayçelik İnşaat Tic. A.Ş.) Söke Milas Karayolu 22 Km. Sarıkemer Mevkii Söke/AYDIN
7. Anatalia Seramik San. ve Tic. A.Ş. Bilecik Devlet Karayolu 3. Km. Söğüt/BİLECİK
8. Seranit Seramik Sanayii A.Ş. Organize Sanayi Bölgesi/BİLECİK
9. Altın Çini ve Seramik San. A.Ş. Eskişehir Yolu Üzeri 8. Km./KÜTAHYA
10. Pera Seramik San. Tic. A.Ş. Etili Köyü Çan/ÇANAĞKALE
11. Bozüyük Seramik San. Tic. A.Ş.
 - a. Taşeron İbrahim ERKMEN
 - b. Taşeron Ahmet PREZREN
 İstasyon Cıvanı Kovalca Yolu Üzeri Bozüyük/BİLECİK
12. Çanakçılar Seramik San. A.Ş. Çukur Köyü Gökçebey/ZONGULDAK
13. Edip Seramik San. A.Ş. Organize Sanayi Bölgesi/KÜTAHYA
14. Güven Çini ve Seramik San. A.Ş. Kütahya-Afyon Devlet Karayolu 8. Km./KÜTAHYA

15. Deniz Seramik Üretim Pazarlama Mak. İnş. Mad. Gün. Enj. Turizm San. ve Tic. A.Ş. Bozüyük Yolu 5. Km. İnönü/ESKİŞEHİR

16. Porland Porselen San. Tic. A.Ş. Gülümbe Köyü Yüksek Okulu Karşısı/BİLEÇİK

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 23 Kasım 2000 - Sayı: 24239

YASAMA BÖLÜMÜ

TBMM Kararı

Olağanüstü Halin 4 İlde Uzatılmasına Dair Karar

Karar No :707

Karar Tarihi : 21.11.2000

Diyarbakır, Hakkari, Şırnak ve Tunceli illerinde devam etmekte olan olağanüstü halin, 30.11.2000 günü saat 17.00'den geçerli olmak üzere dört ay süre ile uzatılmasına dair 02.11.2000 tarihli Bakanlar Kurulu istemi, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin 21.11.2000 tarihli 18 inci Birleşiminde onaylanmıştır.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 27 Kasım 2000 - Sayı: 24243

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Devlet Bakanlığından :

Gemi Adamlarının Eğitim Belgelendirme, Sınav, Vardiya Tutma, Kütüklenme ve Donatılma Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

MADDE 1 - 30/01/1997 tarihli ve 22893 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Gemi Adamlarının Eğitim, Belgelendirme, Sınav, Vardiya Tutma, Kütüklenme ve Donatılma Esasları Hakkında Yönetmeliğin 18 inci maddesinin birinci bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"1. Türk vatandaşı olmak veya gerek Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde gerekse Türkiye'de denizcilik alanında eğitim veren eğitim ve öğretim kurumlarında eğitim gören ve/veya mezun olan Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı olmak veya 2527 sayılı "Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun" kapsamındaki Türk Soylu yabancılardan olmak,"

Yürürlük

MADDE 2 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3 - Bu Yönetmelik hükümlerini Denizcilik Müsteşarlığı'nın bağlı olduğu Bakan yürütür.

----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----

R.G. 28 Kasım 2000 - Sayı: 24244

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulu Kararları

588 Sayılı Konut Edindirme Yardımı Hesaplarının Tasfiyesine Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Uygulanmasına İlişkin Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar

Karar Sayısı: 2000/1527

Bakanlar Kurulundan Eklî "588 Sayılı Konut Edindirme Yardımı Hesaplarının Tasfiyesine Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Uygulanmasına İlişkin Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar"ın yürürlüğe konulması; Devlet Bakanlığının 02/11/2000 tarihli ve 00925 sayılı yazısı üzerine, adı geçen Kanun Hükmünde Kararnamenin 1 inci maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 13/11/2000 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER

CUMHURBAŞKANI

588 Sayılı Konut Edindirme Yardımı Hesaplarının Tasfiyesine Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Uygulanmasına İlişkin Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar

Madde 1- 02/05/2000 tarihli ve 2000/575 sayılı Kararnamenin eki "588 Sayılı Konut Edindirme Yardımı Hesaplarının Tasfiyesine Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Uygulanmasına İlişkin Karar"ın 6 ncı maddesindeki "altı ay" ibaresi "onbeş ay" olarak değiştirilmiştir.

Madde 2- Bu Karar 18/11/2000 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu Kararı Başbakanlık yürütür.