

ÇİMENTO İŞVEREN

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

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



Gazi Orman Çiftliği'nde
(Atatürk Orman Çiftliği)
ilk mahsulü sevinçle incelerken
(1925)

Atatürk Diyor ki:

Milli Mücadele ve Mali Olanaklar

Ben, memleket ve milleti düştüğü felaketten çıkarabileceğim inancıyla Anadolu'ya geçtiğim ve amacın gerektirdiği teşebbüslere giriştiğim zaman cebimde, emrimde beş para olmadığını söyleyebilirim.

Fakat, parasızlık benim milletle beraber atmaya muvaffak olduğum hedefe yönelik adımları durdurmaya değil, zerre kadar azaltmaya dahi sebep teşkil edememiştir.

Yürüdük, muvaffak olduk; yürüdükçe, muvaffak oldukça maddi güçlükler, kendiliğinden ortadan kalktı.

1926,
Atatürk'ün Başlıca Nutukları
Derleyen Herbert Melzig

CİLT : 15
SAYI : 4
TEMMUZ 2001



Kuleli Sokak No: 14 Gaziosmanpaşa 06700 Ankara

SOSYAL REFORM VE KARŞILAŞTIRMALI HUKUK

Prof. Dr. Bernd Baron von Maydell

Çeviri: Alpay Hekimler
İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

I. GİRİŞ

Sosyal reformlar için, karşılaştırmalı hukukun önemi konusunu ele almadan önce iki noktaya temas etmek gerekir. Birincisi bu makalenin ithaf edildiği Rolf A. Schütze, ikinci nokta ise konunun zorunlu olarak sınırlandırıldığı hususudur.

1. Rolf A. Schütze, İkinci Dünya Savaşı sonrası Almanya'nın yeniden imarı sırasında, Alman hukuk düzeninin ötesinde Avrupalı komşularının hukukuna bakabilen, uluslararası ve uluslararası hukuku fark edebilen genç hukukçular arasında yer almaktaydı. Bu olanaklardan birini 60'lı yıllarda tanışıp dost olduğumuz Lüksemburg'daki Karşılaştırmalı Hukuk Fakültesi sağlamıştır.

Ortak ilgi alanımıza giren yabancı hukuk ve karşılaştırmalı hukuk, ilerleyen yaşamımızda bizi birçok farklı mesleklere yönlendiren Lüksemburg daki dostluk çevremizi şekillendirmiştir. Bu nedenle karşılaştırmalı hukukun seçimi bu makale için uygun düşmektedir.

2. Seçilen konu o denli geniş yönlüdür ki bu nedenle kapsamlı bir analiz yapılmasını mümkün kılmamaktadır. Bunun anlamı ise, sadece belirli bölümlerin içinden seçilip tartışılacağıdır. Ancak yine de bu kısmi parçalar bir bütünü oluşturacak, gelecekte beklenen karşılaştırmalı sosyal hukukun dinamikleri üzerinde bir fikir verecektir.

Sosyal sistemler genellikle ulusal düzeyde şekillenmektedirler. Buna bağlı olarak Avrupa Ekonomik Topluluğunun dahi bu alanda asli bir yetkisi bulunmamaktadır. Asli olarak ulusal düzeyde belirlenen sosyal hakların, günümüzde çok yönlü olarak delindiği bilinen bir durumdur. Bu durum gelecekte yapılacak olan sosyal reformları da etkileyecektir.

II. Sosyal Reform - Sürekli Bir Görev

1. Artan Reform İhtiyacı

Geriye dönüp baktığımız zaman, geçen yılların reform yasası olarak kabul edilmeyen çok sayıdaki tadil yasaları ile şekillendiğini ve sosyal politika yasalarının sürekli artış gösterdiğini¹ görmekteyiz. Günümüz ve yakın gelecek için reform ihtiyacı artış göstermektedir. Sosyal güvenlik sistemi gelecekte var olacak ise, birçok engelin ortadan kaldırılması gerekmektedir². Reform ihtiyacının çevresini ve içeriğini belirleyebilmek için, karşılaşılan zorluklardan bazılarını aşağıda değinilecektir.

a) Demografik Gelişmeler

Nüfusun gelişmesinin tam etkisi gelecek yıllarda kendisini gösterecek olmasına rağmen, bu daha bugünden çok sayıdaki sosyal politik problemin nedeni olarak gösterilmektedir³. Demografi başlığı altında iki başlık özetlenecektir. Birincisi yaşam süresinin uzamasıdır. İnsanlar giderek daha uzun süreli yaşamaktadırlar. Bunun sonucunda toplumdaki yaşlı ve ihtiyar kişilerin sayıları artış göstermektedir. Bu ise, yaşlılık aylıklarının daha uzun süreli ödeneceği, bakım gereksinimlerinin

Günümüz ve yakın gelecek için reform ihtiyacı artış göstermektedir. Sosyal güvenlik sistemi gelecekte var olacak ise, birçok engelin ortadan kaldırılması gerekmektedir

artış göstereceği ve genç insanlara göre sağlık harcamalarının daha yüksek olacağı anlamına gelmektedir. Diğer taraftan doğum oranı düşmektedir. Yaşam süresi aynı kalsa dahi toplum içindeki yaşlı insanların oranı artacağı ve yaşam süresinin uzaması ile birlikte bu etkinin güçleneceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Ancak doğum oranlarındaki beklenen etki ancak ilerleyen yıllarda kendisini gösterecektir. Böylelikle demografik gelişmeler sonucunda gelecekte küçülecek aktif jenerasyon tarafından sosyal edimlerin nasıl sağlanacağı ve üzerlerindeki yükün nasıl azalacağı veya en azından eşit kılacak tedbirlerin nasıl alınacağı sorusu gündeme gelmektedir.

b) İşsizlik

Birkaç yıldan beri % 10'u aşan işsizlik oranının duraksaması, işsizlik üzerindeki bireysel etkisi ve işsizlik sigortası üzerindeki mali yükün dışında sosyal güvenlik sisteminin diğer alanlarına da, prim ve edim üzerinde etki etmektedir. İşsizler için prim ödeme zorunluluğunun bulunmasına rağmen tayin edilen bedelin düşük olması sebebiyle tahsil edilen primler düşmektedir. İşsiz, işsizlik sigortasından ödeneğinin kesilmesi ile birlikte emeklilik sigortasına ödenecek primler tamamen ortadan kalkmaktadır.

1 Dazu v.Maydell, Sozialpolitische Gesetzgebung- zwischen Anpassungswängen und dem Gebot der Rechtsstaatlichkeit, in festschrift für Herbert Helmrich zum 60.Geburtstag, 1994, S.549 ff.

2 Man spricht daher häufig von einer Krise des Sozialstaats, ohne daß in den meisten Industriestaaten bislang das Konzept der Sozialstaatlichkeit radikal aufgegeben worden wäre, vgl. dazu v.Maydell, Die "Krise des Sozialstaats" in internationalen Perspektive - Denkanstöße für die Bundesrepublik Deutschland, in: Sozialer Fortschritt 1997, 1 ff.

3 Zur demographischen Entwicklung s. Zuletzt den Zweiten Zwischenbericht der Enquête-Kommision des Deutschen Bundestages "demographischer Wandel", der am 7.Oktober 1998 der Präsidentin des Deutschen Bundestages übergeben worden ist.

Bu faktör hastalık ve emeklilik sigortalarında da prim gelirlerinin düşmesine neden olmaktadır.

Edinim açısından ise, emekliliği hak etme yaşının düşmesinden dolayı özellikle emeklilik sigortasındaki masraflar artmaktadır⁴. Bu sonuca, erken emekli olabilmek imkanlarının artış göstermesi (özellikle emeklilik yaşının öne çekilmesi ile) ve malülen emekli olanların artışı ile varılmıştır⁵. Yasal emeklilik sigortasında son yıllarda artış gösteren prim oranlarını özellikle emek piyasası faktörlerine dayandırmak mümkündür⁶.

c) Tıp ve Tıp Teknolojisindeki Gelişmeler

Emeklilik sigortasının yanında, geçen yıllarda özellikle hastalık sigortası yasa koyucunun dikkatini çekmiştir. Edinim sağlayanların masraflarının kısılmasına yönelik tedbirlerin alınması ve de sigortalıların ödeyecekleri primlerin yükseltilmesinin sınırlandırılması asıl konuyu oluşturmuştur. Tamamen masrafların kısılması yönünde hakim olan sağlık sisteminin reformize edilmesi yönündeki tartışmalarda, nüfusun yaşlanması yanında diğer bir faktörün de masrafların artışı göstermiş olduğuna yeterince dikkat çekilmemiştir. Bu masraflar tıp ve tıp teknolojisi alanındaki gelişmelerden kaynaklanmakta olup, yeni ve daha etkili tedaviler böylelikle daha pahalı olmaktadır. Bu trend gele-

cekte de yükselerek sağlık masraflarının artmasına neden olacaktır. Yasa koyucu prim oranını sabit tutmak istiyor ise -gerçekte halen mevcut olan veya halen varolduğu zannedilen tüm ekonomik kaynaklar kullanıldıktan sonra- temelde hastalık sigortasına yönelik yeni konseptlerin geliştirilmesi gerekir⁷.

d) Devletlerin Mali Problemleri

Modern devletler artan mali problemler ile karşı karşıyadırlar. Bu ise, kamu sektörünün harcama yapmak zorunda olup olmadığı yönünde eleştirilere neden olmaktadır. Bu çerçevede şimdiye kadar devlet tarafından yerine getirilen görevlerin özelleştirilip özelleştirilmemesi sorusu gündeme gelmektedir. Sosyal güvenlik alanı ile ilgili olarak ise bu, devletin sadece temel güvenliği sağlayacak olması ve bunun haricindeki bireysel olacağı anlamına gelmektedir.

e) Globalleşme

Özellikle ekonomik alanda, devletlerin ulusal sınırları giderek daha az önem taşımaktadır. Sermaye, sanayii faaliyetleri ve insanlar mobil hale gelmişlerdir. Özellikle işçilerin uluslararası alanda hareket etmeleri, şimdiye kadar genelde sadece ulusal sınırlar için sınırlandırılmış olan sosyal güvenlik sisteminin yeniden düzenlenmesi gereksinimini ortaya koymaktadır⁸.

4 So machten mehr als 70 % der Versicherten von der Flexiblen Altersgrenze Gebrauch, vgl. Ruland, Rentenversicherung, in v.Maydell/Ruland (Hrsg.) Sozialrechtshandbuch, 2.Aufl. 1996, C 16 Rz.158

5 Dazu Reinhard/Kruse/v.Maydell (Hrsg.), Invaliditätssicherung im Rechtsvergleich, Studien aus dem Max-Planck-Institut für ausländische und internationales Sozialrecht Bd.18, 1998.

6 Zur Beziehung zwischen Arbeitsmarkt und Finanzierung der Rentenversicherung. s.Ruland (s.Fn.4), Rz.325

7 Dazu v.Maydell, Gedanken zur nächsten Reform des Krankenversicherungsrechts, in NZS 1993, 425 ff.

8 Kennzeichen dafür ist der sog.Territorialitätsgrundsatz, der lange Zeit das Sozialrecht dominiert hat, obwohl ihm eine rechtliche zwingende Geltung, abgesehen von dem Verbot der Ausübung staatlicher Hoheitsmacht im Ausland, nicht zukam und zukommt, vgl.dazu v.Maydell, Sach - und Kollisionsnormen im internationalen Sozialversicherungsrecht, 1967. Diese Auffassung hat sich inzwischen weitgehend durchgesetzt. Vgl.Eichenhofer, Internationales Sozialrecht, 1994, Tz.89.

Globalleşme böylelikle ekonominin çerçeve şartlarını ve özellikle de emek piyasasını etkilemektedir. İşsizliğin de bu çerçevede görünüp değerlendirilmesi gerekir.

f) Sistem İçi Problemler

Geçen yüzyılda Bismarck'ın sosyal reformlarına dayanan ve özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra kapsamı genişleyen Alman sosyal güvenlik sisteminin dış faktörlerin yanında aynı zamanda iç yapısı bakımından da kontrol edilip, geliştirilmesi gerekir. Sosyal hukuk, güçsüz olanları gerçek anlamda sosyal bakımdan dengeleyip dengelemediğini veya geçen yıllar zarfında sosyal devlet ölçüsüne uygun olmayan bir tasarruf durumu ortaya çıkarıp çıkarmadığı sorusuna yanıt bulunması gerekir. Böylelikle yüksek düzeyde gerçekleştirilen, finansal maliyetli sistemlerde yoksulluk olayları görülebilir.

2. Uluslararası Unsurlar

Sosyal sistemler genellikle ulusal düzeyde şekillenmektedirler. Buna bağlı olarak Avrupa Ekonomik Topluluğunun dahi bu alanda asli bir yetkisi bulunmamaktadır. Asli olarak ulusal düzeyde belirlenen sosyal hakların, günümüzde çok yönlü olarak delindiği bilinen bir durumdur⁹. Bu durum gelecekte yapılacak olan sosyal reformları da etkileye-

cektir. Bu konumuz olan, sosyal reformlarda karşılaştırmalı hukukun öneminde de anlamlıdır. Bundan dolayı uluslararası unsurların, sosyal reformlar üzerindeki etkisinin daha yakından analiz edilmesi gerekir.

a) Almanya'da oluşan koşulları diğer sanayi ülkelerinde de tespit etmek mümkündür, aralarında temel değil sadece tedrici farklar bulunmaktadır¹⁰. Bu paralellik aynı zamanda benzer çözümlerinin de bulunabileceğini göstermektedir.

b) Globalleşme karşısında genelde memnuniyet verici çözümlerin bulunmadığı durumlar, aslında bunların sınırı aşmasına dayanmaktadır. Böylelikle ulusal çözümler sadece yeterli olamaz. Bu durum, özellikle kademeli olarak göçmenlerde de¹¹ yayılan, gezici işçilere yönelik koordinasyon hukukunda kendisini açık bir şekilde göstermektedir¹².

c) Sosyal hukuksal içeriği olan veya sosyal hukuk üzerinde etki yapacak uluslararası ve uluslararası normlar getirilerek, uluslararasılaştırma, sonuçta sosyal hukuka yansımaktadır. Asgari sosyal güvenliğin sağlanmasına yönelik, örneğin sosyal güvenliğin asgari normları hakkındaki UÇÖ 102 numaralı sözleşmesi¹³ veya işçilerin temel sosyal haklarını içeren Avrupa Sosyal Şartını

9 S.dazu v.Maydell, Die internationale Dimension des Sozialrechts, in ZIAS 1987, 6ff.

10 Vgl. die unter der Überschrift "Die Krise des Sozialstaats in internationaler Perspektive - Denkstösse für die Bundesrepublik Deutschland" zusammengefassten Länderberichte, in : Sozialer Fortschritt 1997, 1 ff.

11 So geht es u.a um die Frage, ob das Koordinierungssystem der EG auf Drittstaatsangehörige ausgedehnt werden soll, vgl. dazu v.Maydell/Schulte (Hrsg.), Treatment of Third-Country Nationals in the EU and EEA Member States in terms of social security law. 1995

12 Vgl. zum Stand des Koordinierungsrechts, Schulte, Soziale Sicherheit in der EG, 3.Aufl.1997, Einführung IX.ff., und zu Überlegungen betreffend die Weiterentwicklung des Koordinierungsrechts, Schulte/Barwing (Hrsg.) Freizügigkeit und soziale Sicherheit. Die Durchführung der Verordnung (EWG) Nr.1408/71 über die soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer in Deutschland, 1999.

13 D.dazu v.Maydell/Nußberger (Hrsg.), Social protection by way of international law, 1996.

hatırdan çıkarmamak gerekir¹⁴. Ancak diğer bazı uluslararası ve uluslararası normlarda sosyal hukuk üzerinde dolaylı etki edebilir. Bununla ilgili güncel bir örnek olarak EuGH'nin (Avrupa Adalet Divanı) AT-Sözleşmesindeki temel hakların sağlık edinimleri piyasası üzerindeki etkilerine yönelik vermiş olduğu içtihat kararı verilebilir (Rs.Kohl u.Decker)¹⁵.

Giderek, sosyal güvenlik sistemi üzerinde daha fazla etki eden bu uluslararası unsurlar, hukukun uluslararasılaştırmaya yönelik metodun karşılaştırmalı hukuk ile sosyal reformların hazırlanmasına yönelik yardımcı olabileceği fikrini desteklemektedir¹⁶.

III. Karşılaştırmalı Hukuk ile Sosyal Reformların Hazırlanmasının Olanak ve Sınırları

1. Karşılaştırmalı Sosyal Hukuk - yeni bir iktisat disiplini

Medeni hukuk alanında, karşılaştırmalı hukuk geleneksel bir geçmişe sahiptir, sağlam bir metodik anlayış geliştirip¹⁷ ve geniş bir uygulama alanına sahip olmasına rağmen, karşılaştırmalı sosyal hukuk henüz başlangıç aşamasındadır¹⁸. Bu durum özellikle karşılaştırma konusu olan sosyal hukukun

kendisinden kaynaklanmaktadır. Hukukun bu alanı İkinci Dünya Savaşından sonra bağımsız bir disiplin olarak gelişme göstermiş, ancak önceden olduğu gibi halen sınırlı olarak gerçekleşmekte ve sistematik etkisi de yetersiz kalmaktadır. Kendi sosyal hukukunu tam olarak anlamak ve bunun hukuki ve iktisadi düzen sistemi içinde yer edinmesi zorluklara neden oluyor ise, karşılaştırma konusu olan ve genellikle karşılaştırmaların müessesese ile sınırlandırıldığı ve uygulanabilir sonuçların elde edilmesi neredeyse mümkün olmadığı, objenin kapsamlı olarak karşılaştırılması, karşılaştırmalı hukuk alanında zorlukların artmasına neden olmaktadır.

Ancak, karşılaştırmalı sosyal hukuku güçleştiren sadece karşılaştırma konusu olan objenin komplike olması değildir. Sosyal hukuk ve medeni hukuk arasındaki en büyük farklardan biri de, Avrupa ülkelerinin

çoğunda medeni hukukun kökenlerinin ayrı olmasıdır ki bunlar genellikle roma hukuku ve kısmi olarak german hukuku tarafından şekillenmişlerdir. Bu kaynaklar, modern ulus devletlerin doğuşundan önce varolmuştur. Karşılaştırmalı medeni hukuk böylelikle bu ortak

Bu kaynaklar, modern ulus devletlerin doğuşundan önce varolmuştur. Karşılaştırmalı medeni hukuk böylelikle bu ortak kökene bağlanabilir; böylece her bir devletin karşılaştırmalı hukuksal gelişimi de bir temele dayanmış olur.

14 Vgl.dazu v.Maydell (Hrsg.), Soziale rechte in der EG, 1990, s.122 ff.

15 Vgl. dazu Becker, Brillen aus Luxemburg und zahlungsbehandlung in Brüssel. Die gesetzliche Krankenversicherung im europäischen Binnenmarkt, in: NZS 1998, 359 ff.; v.Maydell, Auf dem Weg zu einem Gemeinsamen Markt für gesundheitsleistungen in der Europäischen Gemeinschaft, in: VSSR 1999, Heft 1.

16 Vgl. v.Maydell (s.Fn.9), ZIAS 1987, S.6 ff

17 Dazu Zweigert/Kötz Einführung in die Rechtsvergleichung auf dem gebiete des Privatrechts, 3.Auflage.1996.

18 Zu den spezifischen Schwierigkeiten des Sozialrechtsvergleich vgl.Zacher, Vorfagen zu den methoden des Sozialrechtsvergleich, in Zacher (Hrsg.), Methodische Probleme des Sozialrechtsvergleichs, Bd.1 der Schriftenreihe für Internationales und Vergleichendes Sozialrecht, 1977, S.21, 27 ff.; Eichenhofer, Einführung in die Sozialrechtsvergleichung, NZS 1997, 97 .ff

kökene bağlanabilir, böylece her bir devletin karşılaştırmalı hukuksal gelişimi de bir temele dayanmış olur. Sosyal hukuk, ulusal devletlerin çocukları gibidirler. Bunun anlamı ise, daha çok her bir ülkenin kendisi tarafından oluşturulan ve bağımsız bir sosyal sisteminin bulunduğu ve de ortak bir tarihin olmasıdır. Ancak bu diğer ülkelerden etkilenilmediği veya yabancı bir modelin öncelik etmediği anlamına gelmemektedir, Bismarck'ın sosyal sigortalar olayı buna güzel bir örnek teşkil etmektedir¹⁹.

2. Sosyal Reformlar Çerçevesinde Karşılaştırmalı Sosyal Hukukta Olanak Dahilindeki Fonksiyonlar

a) Hedeflenen Amaçlar

Karşılaştırmalı sosyal hukuk, sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde çözümlenmesi gereken problemlerin daha iyi anlaşılmasını sağlamakta ve böylelikle sosyal reform içinde bir katkı yapmaktadır. Buna karşın, karşılaştırmalı hukukta başarılı olmuş bazı reform tartışmalarını da içeren reform modellerin oluşturulması yönünde yararlanabilir. Bu tarz tecrübeler özellikle anlamlıdır, çünkü yurtdışından elde edilen tecrübeler bunların bir daha sosyal alanda denenmesini gerekli kılmamaktadır. Sosyal reformların hazırlanması yönünde, karşılaştırmalı sosyal hukukun

değerli bir metot olduğu teoride neredeyse tartışılmamaktadır. Ancak bunun ön koşullu, bir ülkede oluşturulan bir modelin diğer bir ülkeye saklı transfer şeklinde değil de, gerçek bir hukuki karşılaştırmanın yapılmasına bağlıdır. Tüm Almanları içeren hukuksal düzenin oluşmasında da gerçek bir hukuksal karşılaştırmaya gidilmemiştir²⁰.

Yabancı kurumların aynen transfer edilip, tarihsel olarak gelişen kendi sistemini yeterince dikkate almadan ve böylelikle transfer edilen modellerin mevcut sistem ile uyum sağlamaması ve de sistem üzerinde ters bir etkiye neden olabilme tehlikesinin bulunması görüşü doğrudur. Probleme ilişkin, yabancı örnekleri göz önüne alarak farklı çözüm imkanlarını sunan esaslı bir hukuksal karşılaştırma bu tehlikeyi engellemektedir²¹. Bunun ile birlikte, model olarak ele alınacak kurumların işler olduğu, tam olarak analiz edildiği ön koşulu önem taşımaktadır. Bu koşulların eksik olması halinde reforma gidecek ülkenin reformları tehlike altındadır.

Aynı görüşler ülkenin somut ilişkilerini dikkate almayan, soyut olarak geliştirilen teorik modeller için de geçerlidir. Dünya Bankası tarafından takdim edilen, "yaşlıların güvence sistemine ilişkin üç basamaklı model" buna güzel bir örnek oluşturmaktadır²². Karşılaştı-

19 Zu den Auswirkungen der Bismarckschen Sozialgesetzgebungen im Ausland vgl. Köhler/Zacher (Hrsg.), Ein Jahrhundert Sozialversicherung in der Bundesrepublik Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Österreich und der Schweiz, Schriftenreihe für Internationales und Vergleichendes Sozialrecht Bd.6,1981.

20 Zu diesem Prozeß vgl. v.Maydell u.a., Die Umwandlung der Arbeits- und Sozialordnung, Berichte zum sozialen und politischen Wandel in ostdeutschland, Bd.6, 1996

21 Vgl. etwa zu den Voraussetzungen für eine Übertragung des Modells eine gesetzlichen Unfallversicherung nach deutschem Muster v.Maydell, Die Gesetzliche Unfallversicherung - ein übertragbares Modell?, in Die Berufsgenossenschaft 1996, 123 ff.; ders., Transformation von Unfallversicherungssystemen und Rechtsvergleichung, in: Die soziale Unfallversicherung in Europa. Dr.Günther Sokoll zum 60.Geburtstag, 1997, S.121 ff.

22 Averting the old age crisis, 1994

malı sosyal hukukta, problemlerin çözümüne ilişkin çıkış noktası reform yapılacak ülkedeki problemlerin bağlı olduğu ilişkilerin dikkate alınması olurken, bu tarz bir model anlayışında tüm ülkelere uygulanabilecek genel bir model öngörülmektedir.

b) Farklı Reform Görevlerinin Karşılaştırmalı Hukuk ile Uygulaması

Amaçlanan reform doğrultusunda hukuk karşılaştırılmaktadır. Üzerinde düşünülebilecek bazı noktalara açıklık getirilmelidir.

(1) Sosyal sistemler genelde radikal olarak değiştirilmemektedir. Daha çok mevcut sistemlerin önemli oranda atalet iktidarı (Beharrungsvermögen) korunmaktadır, sosyologlar bunun için dar yolun bağımlılığı (Pfadabhängigkeit) kavramını geliştirmişlerdir. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemlerinde değişiklikler genelde nokta düzeyinde yapılmaktadır. Yabancı tecrübelerin burada ne derecede yararlı olabileceği sistemi çerçeveleyen unsurların benzerliklerine bağlıdır. Bu durum kesin olarak görülemediği taktirde ve bundan dolayı yabancı modelin transfer edilmemesi durumunda, yine de yapılması düşünülen reformlarda yabancı tecrübelerden yararlanılması mümkün olabilir, bu sadece sosyal politik tartışmaların zenginleşmesine neden olabilir²³.

(2) Sosyal güvenlik sisteminin geniş

ölçüde kontrolden geçirilmesi veya reformize edilmesi ihtiyacı ortaya çıkabilir. Bu, genelde ülkenin esaslı bir şekilde politik değişmelere gitmesi halinde meydana gelmektedir. Orta ve Doğu Avrupa'da dönüşen devletler²⁴ ve aynı zamanda politik değişmelerden sonra Güney Afrika da buna güzel bir örnek oluşturmaktadır. Radikal olarak yeni bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması, yolun kesin olarak çizilmesine bağlıdır. Böyle bir karar, örneğin Beveridge-veya Bismarck modelleri²⁵ veya -yaşlıların güvencelerine yönelik olduğu sürece- Dünya Bankası modelleri²⁶, temelde modeller teorik olarak tartışıldıktan sonra alınabilir. Genelde bu modeller saf olmayıp, aksine karışık formlardan şekillendiklerinden, temelde karşılaştırılacak hukukun başka bir çıkış noktasına dayandırılması tavsiye edilmektedir.

Risk ve ihtiyaçların teminat altına alınabileceğinden hareketle, karşılaştırılabilir düzeydeki ülkelerden farklı çözüm imkanları bulunabilir. Buna bağlı olarak bu modellerden hangisinin reforma gidilen ülkenin çerçevesi ile uyum sağlayacağı sorusu gündeme gelmektedir²⁷.

(3) Ulusal düzenlemeleri, uluslar arası normlara göre düzenlenmek istendiği taktirde reform ihtiyacı ortaya çıkabilir²⁸. Bu bağlamda ulusal yasaların

23 Vgl. dazu v.Maydell, Sozialpolitik und Rechtsvergleich, in Ruland/v.Maydell/Papier (Hrsg.), Verfassung, Theorie und Praxis des Sozialstaats, Festschrift für Hans.F.Zacher zum 70.Geburtstag, 1998, S.591 ff

24 Vgl. dazu v.Maydell/Hoherlein, Die Unterstaltung der Systeme sozialer Sicherheit in den Staaten Mittel - und Osteuropas, 1993

25 Zu diesen Modellen für den Gesundheitsbereich vdl. Knieps, Von Bismarck bis Beveridge, in: Gesundheit und Gesellschaft 10/1998, S.40ff

26 S.Fn.22

27 Zu diesem Ansatz vgl. v.Maydell/Hohnerlein, s.Fn.24.

28 S.dazu v.Maydell, (s.Fn.23), S.591,605

uluslar arası standartlardan ne oranda sapma gösterdiğinin tespit edilmesi gerekmektedir²⁹. Böylelikle -dikey karşılaştırmalı sosyal hukuk olarak anılan³⁰- bir karşılaştırmalı sosyal hukukun yapılması zorunlu olmaktadır ki bu karşılaştırma ulusal ve uluslararası normların bir düzeyine dayanmayıp, aksine derece ilişkisine bağlı olarak gerçekleşmelidir. Aslında böylelikle ikame amaçlı bir karşılaştırma gerçekleşmektedir³¹.

3. Karşılaştırmalı Sosyal Hukuktan Örnekler

Karşılaştırmalı hukukta kullanılan metot ve de karşılaştırmalı sosyal hukukun metodik özelliklerine burada ayrı ayrı girmek mümkün değildir³². Daha çok özellikli problemlerin ortaya çıktığı örneklere değinilecektir. Ancak burada da sadece belirli noktalara temas etmek mümkün olmaktadır. Karşılaştırmalı hukukta her bir olayın esaslı analizi, sosyal reformların tümüne katkı sağlayacaktır³³.

a) Problemin Ortaya Çıkarılması

Karşılaştırmalı hukuk her zaman önce problemin ortaya çıkarılması ile başlamakta olup, bu durum hukuk öncesi problem olarak da adlandırılmaktadır³⁴. Yeterince önem verilmesi halinde ise hatalı sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örneğin Almanya'daki yaşlı kadınların sosyal güvenlik problemleri ele alındığında, önceden sosyalist nitelikli olan sosyal hukuk düzenlemeleri ile karşılaştırıldığında, ihtiyaçların sağlandığı özel bir kurumun olmadığı görülmektedir. Buradan çıkartılacak ilk sonuç ise ihtiyaçların sağlandığı veya benzer bir şekilde, evliliğin boşanma ile sona ermesi halinde muntazar sigorta hakkının eşler arasında karşılıklı olarak değerlendirilmesinin gerekli olmadığıdır. Çünkü sosyalist toplumlarda kadınlar da genellikle çalışmaktadırlar, bundan dolayı bir emeklilik hakkına sahiptirler ve elde edecekleri miktar da erkeklerinkinden düşük olmamaktadır. Problem³⁵, böylelikle yüksek oranlı kadın istihdamı ile

29 Diese Aufgabe wird von den Überwachungsorganen der jeweiligen internationalen Organisationen wahrgenommen, etwa von dem Sachverständigenausschuß der ILO; zu der Arbeit dieses Ausschusses vgl. van der ven, Das rechtsvergleichende Forum der ILO, in: Zacher (Hrsg.), Methodische Probleme des Sozialrechtsvergleichs, Schriftenreihe für internationales und Vergleichendes Sozialrecht Bd.1, 1977, S.171 ff

30 Zu dieser Begriffsbildung vgl. Zacher, Horizontaler und vertikaler Sozialrechtsvergleich, in Zacher (Hrsg.), Sozialrechtsvergleich im Bezugsrahmen internationalen und supranationalen rechts, Schriftreihe für Internationales und Vergleichendes Sozialrecht Bd.2, S.10, 18 ff.; ferner auch Eichenhofer (s.Fn.18), NZS 1997, 97, 98

31 Zu den sich dabei ergebenden besonderen methodischen Problemen vgl. v.Maydell (s.Fn.23), S.591, 606

32 Vgl. insbes. dazu Zacher (Hrsg.), methodische Probleme des Sozialrechtsvergleichs, Schriftenreihe für Internationales und Vergleichendes Sozialrecht Bd.1, 1977 sowie Zacher (Hrsg.), Sozialrechtsvergleich im Bezugsrahmen internationalen und supranationalen rechts, Schriftenreihe für Internationales und Vergleichendes Sozialrecht Bd.2, 1978: s.frener Pieters, reflections on the methodology of social security law comparsion, in Ruland/v.Maydell/Papier (Hrsg.), Verfassung teori und Praxis des Sozialstaats. Festschrift für Hans F.Zeher, zum 70.Geburtstag, 1998, S.715 ff.

33 Vgl. etwa zur Einführung der Pflegeversicherung in Japan, der grundlegende rechtsvergleichende Studien vorgegangen sind, v.Maydell, Die geplante Pflegeversicherung in Japan vor dem Hintergrund der deutschen Regelungen, in Rechtsdomatik und rechtspolitik im Arbeits- und Sozialrecht. Festschrift für Theodor Tomandl zum 65.Geburtstag, 1998, S.537 ff.

34 Schregle (Internationale Sozialrechtsvergleichung in der normenschaffenden Tätigkeit der Internationalen Arbeitsorganisation, in Zacher, (Hrsg.), Sozialrechtsvergleich im Bezugsrahmen internationalen und supranationalen Rechts, Schriftenreihe für Internationales und Vergleichendes Sozialrecht Bd.2, 1978, S.133,142) spricht von sozialen Anliegen.

35 Grundsätzlich dazu Reinhard, Rechtsordnungen im versorgungsausgleich i.S.d.Art.17 Abs.3 EGBGB, Studien aus dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht Bd.14, 1995, S.51 ff.

çözölmüş ve emeklilik aylığından belirli bir oranın aktarılmasına gerek kalmamıştır. Dönüşüm çerçevesinde bu durumun değışmek zorunda olduğu konusu ise, ayrı bir soruyu gündeme getirmektedir.

b) Yabancı Modellerin Esaslı ve Tam Analizi

Almanya'da yaşanan sosyal politik tartışmalarda giderek daha fazla yabancı örnekler gösterilmekte olup, bunların Almanya'nın reforma giderken bir model olarak ele alınması istenmektedir, ancak yabancı mevzuat, mevcut olan tüm hukuksal ve toplumsal düzen ile birlikte analiz edilmemektedir. Örneğin İsviçre yaşlılık sigortasının temel güvencesini oluşturan -primler ile finanse edilmesine rağmen³⁶ birinci sütunu, Almanya için bir model olarak gösterilmektedir³⁷. Ancak burada İsviçre'deki birinci sütunun, tüm çalışanlara ek bir emeklilik geliri sağlayan ek sigorta olarak anılan ve de sosyal sigorta olarak tanımlanan ikinci sütunu oluşturan mesleki güvence³⁸ ile birlikte yeterince dikkate alınmamaktadır. Sistemin anlaşılması, diğer birçok ülkede (özellikle Kuzey Avrupa'da)⁴⁰ benzer şekilde görölebilen devletin sağlamış olduğu temel güvenceler ile sadece aralarındaki bu bağlantılara bağlı değildir. İsviçre'deki temel sosyal güvenlik sistemi Almanya'da uygulanacak olunur ise ,

ikinci sütunun Almanya'da zorunlu olmaması nedeniyle nüfusun büyük bir kısmına gelire bağılı temel bir güvencenin sağlanması mümkün olmayacaktır. Politik açıdan ise, bu sistemin uygulanabilir olup olmadığına burada değinilmeyecektir. Sadece bu tarz bir modelin sonuçlarının Almanya'da, İsviçre'den farklı olacağını belirtmek yeterli olacaktır.

Diğer bir örnek ise Almanya için misal gösterilen Hollanda'daki yüksek oranlı kısmi süreli çalışma oluşturmaktadır. Ancak Hollanda'daki emek piyasasını yaşlılık güvencesinden bağımsız olarak ele almak mümkün değildir⁴¹. Hollanda'da, elde edilen ücrete değil yaşa bağılı bir vatandaşlık emeklilik aylığı (Staatsbürgerrente) bulunmaktadır. Kısmi süreli çalışanların da bu temel güvenceye sahip oldukları teminat altına alınmıştır. Buna karşın Almanya'da, uzun bir süre kısmi süreli olarak çalışma, elde edilecek emeklilik aylığının düşmesine neden olmaktadır. Genelde kısmi süreli olarak çalışılması halinde (örneğin tam süreli çalışmanın % 50'si), tam süreli olarak çalışan bir kimsenin elde edeceği emeklilik aylığın ancak yarısını elde edecektir. Bu tarz bir emeklilik sosyal yardım sınırının altında olurdu ve böylelikle zorunlu bir temel sosyal güvenlik sistemi için kabul edilebilir nitelikte olmazdı.

36 Täglich handelt es sich jedoch, jedenfalls nach deutschem Verhältnis, nicht um Beiträge, da eine Beziehung zwischen Zahlung der Beiträge und Höhe der Leistung nicht besteht.

37 So etwa Kowalski/Schulster, Rentenreform. Crepaket aus der Schweiz. Billiger, effizienter und flexibler: Warum das eidgenössische Rentenmodell als Geheimtip für Umbau in Deutschland gilt, in Focus 41/1998, 326 ff.

38 Dazu v.Maydell, Strukturen und Probleme der neuen Schweizer Berufsvorsorge aus Sicht des Auslands, in ZVersWiss 1985, 281 ff.

39 Vgl. Köhler, Grundrentensysteme im rechtsvergleich, in ZverWiss 1998, 653 ff.

40 Ob ein so ausgeprägtes Solidaritätsprinzip sich politisch durchsetzen ließe, soll hier unerörtert bleiben.

41 Zum sozialen Sicherungssystem in den Niederlanden s.Kötter, das niederländische Wohlfahrtsstaatsmodell - kein Vorbild mehr?in: Sozialer Fortschritt 1997, s 12 ff

c) Sadece Gerekli Çerçeve Koşulların Bulunması Halinde Yabancı Modellerin Transferi

Sosyal güvenlik kurumlarının işleme çok sayıdaki çevre şartlarına bağlıdır, yabancı bir model transfer edilecek ise bu şartların varolması gerekir. Bunun için sayısız örnekler göstermek mümkündür. Birçok dönüşen ülke sosyal alanda, sosyal güvenlik kurumları için idari bir teşkilat düzenlemek istediklerinde genellikle işveren kuruluşları ve sendikalar gibi toplum kurumlarının eksik olduğu, problemi ile karşılaşmaktadırlar⁴².

d) Kabul Edilen Kurumların Tüm Sistem ile Uyum

Sadece bir konuya ilişkin reforma gidildiğinde her zaman yeni oluşturulan kurumun mevcut tüm sistem ile uyum sağlayıp sağlamayacağı sorusunun sorulması gerekir. Özellikle yeni kurumun kaynağı çok farklı bir sistem ise bunun daha da detaylı olarak incelenmesi gerekir. Buna örnek olarak, Almanya'ya getirilmesi düşünülen Health Maintenance Organizations (HMO) üzerinde sürdürülen tartışmalar gösterilebilir. ABD'de yayılmış olan bu sağlık kurumlarının⁴³ özelliği yardımları sağlayacaklarının özellikle de hekimlerin bir araya gelip ilgili işçilerin işverenleri veya sigortalıların sigorta kurumları ile anlaşmalar yapmalarıdır.

Bu tarz bir düzenlemenin Almanya'da, yasal olarak monopol şeklinde düzenlenen ve hastalık sigortası kasalarının görevlerini yerine getiren kasa hekimleri Birliği ile uyum sağlaması mümkün olmaz⁴⁴. Böylelikle HMO Almanya'ya getirilmeden önce Kasa Hekimleri Birliği monopolün ortadan kaldırılması gerekir.

IV. Geleceğe Yönelik Perspektifler

Uluslararası hale gelen sosyal güvenlik, karşılaştırmalı sosyal hukuk alanında özellikle de metodik ve tutarlı sosyal reformların hazırlanmasında yeni bir alanın açıldığını ortaya koymuştur. Buradan bir sıra sonuç elde edilmektedir.

1. Karşılaştırmalı sosyal hukukun artan önemi nedeniyle bilimin bu alana önceden sahip olduğundan daha fazla önem kazanmaktadır. Üniversitelerin sosyal hukuk alanındaki çalışmaları giderek duraksamakta ve hatta geriye gitmesi nedeniyle, bu alanda fazla bir şey beklenemez. Bazı fakülteler karşılaştırmalı hukuk alanında çalışmalar yapsa da, özellikle yurtdışındaki meslektaşlar ile birlikte araştırmaların birleştirilmesi ve böylelikle kapasitenin desteklenmesi düşünülmelidir. Bu bağlamda şimdiye kadar bu alanda yoğunlaşan Münih'deki MPI⁴⁵'nin gerçekleştirmiş olduğu Üniversite dışındaki araştırmalar genişletilmelidir.

42 Zu diesen und weitem rahmenbedingungen bei der Einführung einer Krankenversicherung in Polen und einer Unfallversicherung in Rußland vgl. v.Maydell, (s.Fn.23), S.698 ff.; ders, Transformation von Unfallversicherungssystemen und Rechtsvergleichung, in : Die soziale Unfallversicherung in Europa. Dr.Güther Sokoll zum 60.Geburtstag, 1997, S.121 ff.

43 Zum Gesundheitssystem der USA und seiner Reformbedürftigkeit vgl. Kruse, das Krankenversicherungssystem der USA, Studien aus dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht Bd.16, 1997

44 Vgl. dazu v.Maydell, Intensivierung des Wettbewerbs durch HMOs, in Health maintenance Organizations (Hrsg.v.Hauser/ Graf von Schleudenburg), 1988, 249 ff.

45 Dazu Zacher, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, in: Festschrift für Werner Lorenz zum 70.Geburtstag, 1991, S.847 ff

2. Hazırlanan bir reform için karşılaştırmalı hukukun taşıyabileceği anlam, ancak yabancı bir ülkedeki düzenlemelerinin model olarak getirilmesinin gizli tehlikelerini de dikkate alınarak, izlenecek politikaların önceden olduğundan daha detaylı olarak karşılaştırmalı hukuk araştırmalarının yapılmasına dayanmalı ve yapılması talep edilmelidir. Bunun ön koşullu ise, araştırma kapasitesine bağlı olarak politika ve araştırmanın daha iyi ve yoğun bir şekilde işbirliğinde bulunulmasına bağlıdır.

3. Karşılaştırmalı sosyal hukuk, sosyal reformların daha iyi hazırlanabilmesi için katkıda bulunabilir. Böyle bir hazırlık, mantıklı davranmanın sonucudur. Bu durum özellikle AT üyesi ülkeler için geçerli olmaktadır, çünkü karşılaştırmalı sosyal hukuk, sosyal hukuk sisteminde yapılacak olan değişiklikler, imkanlar üzerinde etki etmektedir⁴⁶. Bu münasebetle karşılaştırmalı sosyal hukukun AT ve organları, özellikle Avrupa Adalet Divanını⁴⁷ nasıl etkileyeceğine değinilmemelidir.

Sosyal hukuk sistemlerini harmonize etmek zorunda olmayan ülkelerin, diğer üye ülkelerin sosyal hukuk sistemlerindeki gelişmelerden bilgi edin-

me hakkına sahip olup olmadıkları sorusu da gündeme gelmektedir. Üye ülkelerin sosyal hukuk gelişmelerinden bilgi edinilmesinin bir topluluk ödevi olduğu açıktır. Topluluğun sayısız sosyal politik gelişmelerinde bu olgu kendisini göstermektedir, üye ülkelerdeki gelişmeler hakkında sürekli bilgi (MISSOC)⁴⁸ ve sayısız diğer faktörler. Örneğin gelişmeler üye ülkelerin AT Sözleşmesinin 117.maddesindeki "İş görenlerin yaşam ve çalışma şartlarının iyileştirilmesine etki etmek ve bu yolla eşitliğin sağlanması." konusunda hemfikir olduklarını göstermiştir.

Bunun anlamı -ulusal yetkiye dayanan sosyal politika açısından- harmonize zorunluluğun bulunduğu anlamına gelmektedir. Ancak topluluğa bağlılık⁴⁹ ilkesi uyarınca, üye ülkelerin kendi mevzuatlarında sosyal hukukun amaçları ve enstrümanları yeni farkların ortaya çıkmasına engelleme sorumluluğu bulunmaktadır. Bu sorumluluğun kabul edilmesi halinde, sosyal reformlara gidilirken üye ülkelerin hukuki düzenlemeleri dikkate alınarak bir hukuki karşılaştırmaların yapılması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır⁵⁰.

46 Jantz (Was ergeben die Erfahrungen bei supranationalen Harmonisierungen von Sozialrecht für einen Sozialrechtsvergleich? In: Zacher (Hrsg.). Methodische Probleme des Sozialrechtsvergleichs, Schriftreihe für Internationales und Vergleichendes Sozialrecht Bd.1, 1977, S.195,210) spricht davon, daß ein Sozialrechtsvergleich mit Ermittlung und Feststellung von Übereinstimmungen und Unterschieden sich zweckmäßig auf Möglichkeiten einer rechtskonstruktiven Annäherung der Sozialrechtssysteme auswirken wird.

47 S.dazu Lenz der Beitrag der Rechtsprechung zur Entwicklung des europäischen Sozialrecht, in v.Maydell/Schulte (Hrsg.), Zukunftsperspektiven des europäischen Sozialrechts, 1995, S.15 ff

48 Dazu Schulte, Europäisches Sozialrecht als Gegenstand rechtswissenschaftlicher Forschung, in v.Maydell/Schulte (Hrsg.) (Zukunftsperspektiven des europäischen Sozialrechts, 1995, S.45 ff.

49 Zu diesem Grundsatz als Grundlage für die Entwicklung allgemeiner Rechtsgrundsätze im Gemeinschaftsrecht, vgl. Bleckmann, Die Rechtsvergleichung im europäischen Gemeinschaftsrecht in Zacher, (Hrsg.), Sozialrechtsvergleich im Bezugsrahmen internationalen und supranationalen Rechts, Schriftreihe für Internationales und Vergleichendes Sozialrecht Bd.2, 1978, S.97, 107 ff.

50 Zu den sich in diesem Zusammenhang ergebenden Aufgaben für die Wissenschaft vgl. Schulte (s.Fn.48), S.45 ff.

2000'Lİ YILLARDA TÜRKİYE'NİN ILO SERÜVENİNE KISA BİR BAKIŞ

Dr. Pir Ali KAYA

Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

GİRİŞ:

Türkiye'nin ILO'ya üyeliği, batı dünyası içinde yer alması düşüncesiyle başlar dolayısıyla Türkiye ILO ilişkilerinin gelişim seyri medeni dünya içinde yer alma refleksi doğrultusunda olmuştur. Bu nedendir ki Türkiye ILO normlarını onaylarken birbiriyle çatışan iki davranışı birden göstermiştir. Bunlardan birisi uluslararası düzeyde, ulusal temsil kabiliyetini koruma arzusudur. İkincisi ise uluslararası hukuk açısından belli bir yükümlülük yükleyen normları, uluslararası bağlamlarından bağımsız olarak yerel koşulları içinde, kendi ulusal algılama biçimine göre değerlendirebilme çabasıdır.

Ne var ki, bütün bu tezatlıklara rağmen, Türkiye'nin ILO'ya üyeliği gerek kurumsal düzeyde, gerekse mevzuat boyutunda olumlu katkı yapmıştır. Bu düşünce çerçevesinde, çalışmada Türkiye'nin ILO'ya üyeliği, ILO normlarını algılaması ve iç mevzuatına yansıtması düşüncesi üzerinde durulmuştur

1. Türkiye'nin ILO'ya Üyeliği:

Türkiye 9 Temmuz 1932 tarihinde, Milletler Cemiyeti'ne üye olmakla beraber, otomatik olarak ILO'ya da üye olmuştur. Başlangıç yıllarında Türkiye'de ciddi anlamda bir sendikal örgütlenme olmadığı için, Uluslararası Çalışma Konferansı'na uzunca bir süre sadece hükümet delegasyonu ile katılım sağlanmıştır. Dolayısıyla Türkiye bu başlangıç yıllarında, üçlü yapıya (işçi - işveren - hükümet) göre işleyen ILO içinde ne fazla etkinliğini göstermiştir, ne de ILO içinde fazla dikkate alınmıştır. Bu süreçte ILO'nun Türkiye'ye bakışı,

onaylanan ILO normlarının uygulanıp uygulanmadığı değil, modern Türkiye'nin kurulmasıyla, çalışma hayatıyla ilgili olarak gerek mevzuat oluşturma boyutuyla, gerekse kurumsal altyapı oluşturma yönüyle; hukuki, idari ve teknik yardımlarıyla bu sürece katkı yapmak istemiştir¹.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, Uluslararası düzeyde gelişen siyasal uzlaşmalar, Uluslararası sistem içinde ILO'nun önemini arttırmıştır. Özellikle ILO'nun 1944 yılında adeta bir 'sosyal manifesto' olarak deklare ettiği Fledelfia Bildirgesi, dünya kamu oyunda

¹ Bakınız; ILO, Labour Problems in Turkey, Geneva, 1950, s.13-14

yankısını bulmuş ve barış istemlerine yardımcı olmuştur². Doğal olarak Türkiye bu gelişmelerden bağımsız davranmamış, bu gelişmelerden etkilenmiş ve bu gelişmelerden yararlanma yoluna gitmiştir³. Gerçekten, Türkiye ILO ile iyi bir işbirliği sürecine girmiş, ulusal mevzuatın geliştirilmesine katkı yapacak, ILO normlarını kabul etmiş ve iş mevzuatına yansıtma yoluna gitmiştir. Bu dönemde, Türkiye sadece ILO normlarını uygulama yoluna gitmemiş, aynı zamanda ILO'nun bölgesel konferansları, eğitim seminerleri ve araştırma programlarından da yararlanmış. Bu anlayış çerçevesinde 1952 yılında ILO ile yapılan bir anlaşma ile İstanbul'da 'Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü' kurulmuştur. Enstitünün faaliyet alanı oldukça geniş tutulmuştur. Aynı dönemde ILO'dan bir Uzmanlar Heyeti, Türkiye'ye gelerek Çalışma Bakanlığı'nın kuruluş ve işleyişi, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Sosyal Sigortalar, işçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması, meslek ilişkileri gibi konularda dönemin kamu idaresine yardımcı olmuştur⁴.

1980 sonrası dönemde, Türk siyasal hayatında yaşanan ciddi dönüşümler, ILO Türkiye ilişkilerini yeni bir mecraya sokmuştur. Özellikle 12 Eylül müdahalesinin çalışma hayatına yansımalarının sendikal örgütlenmeyi ve çalışma mevzuatını olumsuz etkilemesi, ILO normlarıyla ters düşmeye başlamıştır. 1982 Anayasa'sı ve bu Anayasa'ya dayanarak çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı

yasaların yeni uygulamaları, Türkiye-ILO arasında süregelen geleneksel ilişkiyi değiştirmiş, ILO Denetim Organları'nın hazırladığı rapor ve gözlemlerine göre bir gelişim sürecine girmiştir⁵. Her ne kadar Türkiye 1987 yılından itibaren çalışma mevzuatında ciddi anlamda değişiklikler yapma yoluna gitmiş ise de, 2000 yılı itibariyle halen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, Denetim Organlarının, sözleşmelerin uygulaması ve ihlalleri ile ilgili hazırladığı raporlara göre değerlendirilmeye alınmaktadır⁶.

Sonuç olarak, Türkiye 1932 yılından ILO'ya üyeliğinden - 2000 yılına kadar 39 ILO sözleşmesini onaylamıştır ILO'ya üyeliği her ne kadar 1932 yılında başlıyor ise de fiilen aktif durumu 1946 yılından sonra başlar. Türkiye'nin ILO normlarını onay politikası temelde ihtiyatlı olmuştur öncelikle iç mevzuatını ILO normları seviyesine çıkarma yoluna gitmiş, daha sonra ILO sözleşmelerini onaylamıştır⁷. Ancak hangi yöntemi seçerse seçsin, iç mevzuatını ILO normları paralelinde geliştirme yönünde çok açık bir çaba sarf etmiştir. Tabii ki burada, ILO denetim organları ile Türkiye arasında oluşan helezonik ilişkinin etkisini de göz ardı etmemek gerekir.

2. Türkiye'nin ILO Normlarını İç Hukukuna Yansıtma Yöntemi

2.1. Anayasal Düzenleme

Uluslararası bir düzenlemenin veya antlaşmanın iç hukukta nasıl yer bula-

2 Bakınız; N. Volticos, International Labour Law, Kluwer , 1979, s.19 ve 25-26

3 Bakınız; Cahit Talas, Toplumsal Politika, Ankara, 1990, s.145-146

4 Bakınız; Çalışma Bakanlığı, 50.Yılında Çalışma Hayatımız , Ankara, 1974, s.64-65

5 Bakınız; Pir Ali Kaya, Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri, Ankara, 1999, s.126-127.

6 Bakınız; Toker Dereli, 'Türk Endüstri İlişkiler Sistemi ve ILO Normları', Türk Çalışma Hayatının Güncel Sorunları, TÜHiS, Ankara 1999 , s.123-124.

7 Bakınız Mesut Gülmez, "İnsan Hakları Sözleşmelerini Onay Politikasında Bir Sapma: Sendikal Haklar Sözleşmelerinin Onaylanması", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara, 2000, s. 465-466.

çağı, 82 Anayasa'sının 90. maddesinde (61 Anayasa'sının 65. maddesi) düzenlenen "usulüne göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz" (Any. md.90/son) hükmüne göre belirlenmektedir. Anayasa'daki bu düzenlemeye göre ulusal mevzuatta öngörülen koşullara uygun biçimde iç hukuk işlemlerinin yapılması koşuluyla, antlaşmalar, iç hukukta ulusal yasaların etkisine sahip olmaktadır. Anayasa'nın bu hükmüne göre, Türk hukuk düzeninde antlaşmalar doğrudan hüküm doğurmakta, benzer içerikli bir yasa çıkarmaya ihtiyaç duyulmaksızın normatif etkiye sahip olmaktadır⁸.

Ne var ki bu anayasal düzenleme, gerek doktrinde, gerekse yargı organlarınca farklı farklı yorumlanmaktadır. Türk doktrinde tartışmalar esas olarak, Türk Hukuku'nda, kurallar kademelenmesinde antlaşmalara ilişkin olarak yer alan "usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir bunlar hakkında Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmaz." kuralı esas alınmaktadır bu düzenlemeden hareketle Doktrin'deki bir görüşe göre Anayasa'nın bu düzenlemesine göre antlaşmalar kanunlarla eşdeğerdedir. Diğer bir görüşe göre ise Anayasa'nın 90'nıncı maddesindeki düzenlemenin antlaşmaları kanun üstünde bir değer taşıdığını, dolayısıyla kabul edilen bir

antlaşmanın ya da onaylanan bir sözleşmenin doğrudan iç hukukta etki yarattığını ve kural haline geldiğini belirtmektedir⁹.

Öte yandan, Türk yargısı, uluslararası düzenlemelerin iç hukuka yansımaları sürecinde yerleşmiş bir içtihat geleneğini oluşturmamıştır. Yargı organlarının kararları arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Anayasa mahkemesinin diplomatik dokunulmazlık, ayrıcalık ve bağımsızlık gibi kimi kararlarında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne başvurduğu gözlenmektedir¹⁰. Ne var ki Danıştay da verdiği bir çok kararında, normlar hiyerarşi açısından uluslararası düzenlemelerin üst norm ya da eşit norm olduğu hususunda belli bir içtihat ulaşmamıştır¹¹. Danıştay 1989 yılında vermiş olduğu içtihatı birleştirme kurulu kararında, 1402 sayılı sıkıyönetim yasının ikinci maddesinin 2766 sayılı yasa ile değişik son fıkrasında yer alan "... bir daha kamu hizmetinde çalıştırılmazlar" kuralını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine aykırı bulmuştur. Danıştay aynı kararda 1402 sayılı yasanın ilgili hükmünü aynı zamanda anayasanın 11'nci ve 138'inci maddelerine göre de yorumlayarak anayasa ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi arasında bir paralellik kurmak istemiştir. Danıştay'ın bu kararında hangi normun üstün olduğu hususunda bir karara varmak mümkün değildir (D.İ.B.K.K.

8 Bakınız; Mümtaz Soysal, "Anayasa Uygulaması ve Denetimi ve Uluslararası Sözleşmeler", Anayasa Yargısı, Sayı: 3, Ankara, 1987, s. 15, ayrıca bakınız; Melda Sur, İş Hukukun Uluslararası Kaynakları, İzmir, 1995, s. 50-51, ayrıca bakınız; Pir Ali Kaya, (1999), a.g.e, s.56

9 Bakınız; Necmi Yüzbaşıoğlu, "Avrupa İnsan Hakları Hukukunun Niteliği ve Türk Hukuku Düzenindeki Yeri Üzerine", SBF İnsan Hakları Merkezi, Cilt: 11, Sayı:1, Ankara, 1994, s.33 - 34, ayrıca bakınız; Mesut Gülmez, Belgelerle Yönetim, Yargı ve Memur Sendikaları (1990 - 1993), TODAİE, Ankara, 1993, s.10, ayrıca bakınız; Pir Ali Kaya (1999), a.g.e, s.57 - 58

10 Bakınız; Şeref Gözübüyük, Anayasa Hukuku, 1995, s.257 - 258, ayrıca bakınız; N. Yüzbaşıoğlu (1994) a.g.e, s.31

11 Bakınız; Mesut Gülmez, Belgelerle..... (1993), a.g.e, s.12, ayrıca bakınız; Pir Ali Kaya (1999), a.g.e, s. 61 - 62, ayrıca bakınız; N. Yüzbaşıoğlu (1994), a.g.e, s. 32

E.1988/6, K.1989/4). Ancak, Danıştay 1991 yılında verdiği bir kararında, uluslararası düzenlemeleri üst norm olarak kabul etmiştir. Uluslararası hukuka ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine atıf yapılan kararda, temelde Anayasa'nın 90'uncü maddesindeki düzenlemeye dayanarak uluslararası sözleşmelerin iç hukuktaki kurallar kademesindeki üst norm değeri vurgulamaktadır (Danıştay 5'inci Dairesi, E.1986/1723,K.1991/1993). Buna karşılık Yargıtay, bir çok kararında uluslararası hukuka başvurmakla beraber, esasen iç hukuka daha fazla ağırlık vermektedir. Nitekim, son yıllarda Yargıtay'ın verdiği kararlarda doğrudan iç hukuk belirleyici norm olarak ele alınmaktadır¹². Yargıtay 1995 yılında verdiği bir kararında doğrudan iç hukuku ön plana çıkarmıştır. Memur sendikalarının yasallığı ile ilgili verilen kararda, kamu görevlilerine sendika kurma hakkının 1961 Anayasası ile tanındığı, ancak bu hakkın 1971 tarihinde yapılan yasal değişiklikle yasaklandığı, 1982 Anayasasında bu hakkın düzenlenmediği, Anayasanın 33, 51, 53 ve 54'üncü maddelerinin bu hakkın kullanımını yasal düzenleme koşuluna bağladığını vurgulamakta, Türkiye'nin onayladığı uluslararası düzenlemelerin uygulama şansının ulusal düzeyde yapılan yasal düzenleme şartına bağlı olduğu belirtilmektedir. (Y.H.G.K. E. 1995/4-367, K. 1995/550, K. T. 24.05.1995)

2.2 ILO Normlarını Onaylama Politikası

Türk hukuk sisteminde, uluslararası bir belgenin kabulü ile ilgili olarak Anayasa'nın 90 nıncı ve 104 üncü maddelerindeki düzenlemeler dışında, ayrıca iki yasa bulunmaktadır. Bunlardan birisi 1963 tarihli ve 244 sayılı "Milletlerarası Antlaşmaların Yapılması ve Yürürlüğü ve Yayınlanması ile Bazı Antlaşmaların Yapılması İçin Bakanlar Kuruluna Yetki Verilmesi Hakkındaki Kanun"dur. Diğeri ise 1969 tarihli 1173 sayılı "Milletlerarası Münasebetlerin Yürütülmesi ve Koordinasyonu Hakkındaki Kanun"dur¹³.

Bu hukuksal prosedürün ötesinde, Türkiye'nin ILO'nun normlarını belli bir gerekçe ile onayladığını söylemek mümkündür. Öncelikle Türkiye ILO sözleşmelerini onaylarken, uluslararası sistem içindeki yerini düşürerek, ulusal prestij, gelişmiş ülkeler içinde yer alma arzusu gibi gerekçelerle onay yoluna gitmektedir. İkincil amaç ise, onaylanan sözleşmelerin yürürlükteki ulusal mevzuatla uyum içinde olmasına dikkat edilmektedir. Onaylanan bütün sözleşmelerin genel gerekçesinde bu niteliği görmek mümkündür¹⁴. Örneğin 1959 yılında 7292 sayılı yasayla onaylanan 15 nolu "Trimci ve Ateşçilerin Asgari Yaşı" hakkındaki ILO sözleşmesinin gerekçesinde "mevzuatımızın umumi prensipleri ile ahenkter olması, sözleşme hükümleri ile mer'i mevzuatımız arasında mubayenet mevcut" olması nedeniyle onaylandığı ifade edilmiştir¹⁵.

12 Bakınız; Pir Ali Kaya, (1999), a.g.e, s.63 - 64, ayrıca bakınız; Tüba/İİÇB: 1021 - 29 Mayıs 1995, Mevzuat, s.13, Tüba/İİÇB: 1029 - 24 Temmuz 1995, Mevzuat,s.8

13 Bakınız; Bülent Serim, "Uluslar arası Antlaşmaların Onaylanması ve Denetlenmesi", Amme İdaresi Dergisi, TODAİE, Cilt:26, Sayı. 2, Ankara, 1993, s.54

14 Bakınız; TBMM, "Tirimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaş Hattinin Tesbitine Dair 15 Sayılı Sözleşmenin Tasdik Edilmesi ve Bu Sözleşmeye Katılmamız Hakkında Kanun Layihası ve Hariciye Münakalat Çalışma Encümenleri Mazbataları (1/159), S. Sayısı: 71, TBMM Tutanak Dergisi, Ankara, 1959, s.1 - 2

15 Bakınız; TBMM "Tirimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaş Haddinin Tespitine Dair 15 Sayılı Sözleşmenin Tasdik Edilmesi ve Sözleşmeye Katılmamız Hakkında Kanun Layihası ve Hariciye Münakalat Çalışma Encümenleri Mazbataları (1/159), S.Sayısı:71, TBMM Tutanak Dergisi, Ankara, 1959, s.1-2

Benzer ifadeleri şimdiye kadar Türkiye tarafından onaylanan bütün sözleşmelerin gerekçesinde görmek mümkündür. Sadece 1992 yılında onaylanan 87 ile 151 sayılı sözleşmelerin gerekçesi Türkiye'nin daha önce kabul ettiği, ILO sözleşmeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası belgelere dayandırılmıştır¹⁶.

3. Türkiye'nin Çalışma Mevzuatını ILO Normlarına Uyarlama Çabası

1936 tarihli 3008 sayılı iş yasası başta olmak üzere günümüze değin, oluşturulan Türk çalışma mevzuatı ILO normlarında öngörülen ilkeler doğrultusunda karakterize edilmeye çalışılmıştır. Bu durum, bireysel ve kolektif iş yasaları ile sosyal güvenlik yasalarında çok net olarak görülmektedir.¹⁷ Nitekim 1952 tarihli 5953 sayılı basın iş yasasının genel gerekçesi incelendiğinde yasa koyucunun maksadı bu savı doğrulamaktadır. 5953 sayılı yasanın gerekçesinde "Memleketimizde şimdiye kadar yalnız Borçlar Kanunu'nun ve meslek temayüllerinin ve mukavelenin tanzimi sahasına terk edilmiş bulunan basın mensuplarının çalışma şartları kanuni esaslara bağlamak üzere bu mevzuu yıllarca evvel hususi kanunlarda iş hukuku nizamı içine alınmış olan diğer memleketlerin bu sahadaki mevzuatı mukayeseli bir şekilde etüd edilmiş ve Milletlerarası Çalışma Bürosu neşriyatından istifade edilerek ilişik-

teki tasarı vücuda getirilmiştir"¹⁸ denilmiştir. Benzer şekilde, 1947 tarihli 5018 sayılı sendikalar yasasının tasarı aşamasında komisyon çalışmalarında Türkiye'nin taraf olduğu, uluslararası çalışma sözleşmeleri yasa açısındaki önem ve mahiyetinden ayrıntılı olarak bahsedilmiştir.¹⁹ Örneğin 1959 yılında 7286 sayılı yasa ile 5018 sayılı sendikalar yasasında yapılan değişiklikler doğrudan ILO normlarına dayandırılmıştır. 7286 sayılı yasanın genel gerekçesinde Türkiye'nin ILO'ya olan üyeliği belirtilmiş, ILO normlarının iç hukuka yansıtılma sürecinden bahsedilmiş ve Türkiye tarafından 1951 yılında kabul edilen 98 sayılı sözleşmenin içeriği ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Nitekim, yasanın madde gerekçelerinde 98 sayılı sözleşme hükümleri paralelinde bir değişikliğe gidildiği belirtilmiştir. 2 inci maddenin gerekçesinde şu ifadelere yer verilmiştir; "Hükümlerinin tatbiki tarafımızdan bir kanunun mahnus kabul edilmiş bulunan bu sözleşmenin 1 nci ve 2 nci maddelerinin sendikalı işçiye raci olmak üzere (tam bir himayeden faydalanacaktır) hükümlerinin mevcut bulunduğu nazara alınacak olursa, bu himayelerin ancak bir müeyyideye bağlanmak suretiyle temini yoluna gidilmiş olmasından, sözleşmenin tasdikine mütedair 5834 sayılı kanun lafzı, manası ve şümulü bakımından da isabet vardır."²⁰ Böylece yapılmak istenen düzenleme ile 98 sayılı sözleşme

16 Bakınız; Mesut Gülmez " İnsan Haklarında Gelişmeler ILO Sözleşmelerinin Onaylanması" , İnsan Hakları Yıllığı, TODAİE Cilt.14, Ankara, 1992, s.182

17 Bakınız; Pir Ali Kaya (1999), a.g.e, s.90-915

18 Bakınız; TBMM, "Basın Mesleklerinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun Tasarısı ve Çalışma Komisyonu Raporu (1/343)" , S.Sayısı:214, TBMM Zabıt Ceridesi, Cilt 16, Ankara, 1952 s.1

19 Bakınız; TBMM, "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun Tasarısı ve İçişleri, Adalet ve Çalışma Komisyonları Raporları (1/125) (1)" , S.Sayısı: 88, TBMM Tutanak Dergisi, Cilt 4, Ankara 1947, s.301-302

20 Bakınız; TBMM, "Bursa Mebusu Necdet Azak'ın İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında 5018 sayılı Kanuna Üç Madde Eklenmesine Dair Kanun Teklifi, Çalışma Encümeni Mazbatası (2 / 264)", S. Sayısı:264, TBMM Zabıt Ceridesi, Ankara, 1959, s. 1 - 2

arasında bir paralellik kurma yoluna gidilmiştir. Bu gerekçelere 274 ve 275 sayılı yasaların genel gerekçesinde ve ilgili maddelerin gerekçesinde de bulunmak mümkündür.²¹

4. Türkiye'nin Kabul Ettiği ILO Sözleşmeleri Paralelinde İç Mevzuatında Değişiklik Yapma Çabası

Türkiye, ILO'ya üye olduğundan, günümüze değin çalışma hayatının her alanıyla ilgili olarak sözleşme kabul etmiştir. Siyasi konjoktüre bağlı olarak onay politikasından zaman zaman sapmalar olsa da, temelde uluslararası sistemdeki gelişmeler paralelinde bir politika izlemiştir. Türkiye'nin onayladığı kimi ILO sözleşmeleri, çalışma hayatının temel sorunları ile ilgili iken kimileri de doğrudan insan hakları ağırlıklı olmuştur. Dolayısıyla Türkiye iç mevzuatında yaptığı değişikliklerde, söz konusu onay durumuna bağlı bir yöntem izlemiştir. Örneğin Türkiye, 98 sayılı sözleşmeyi, 1951 yılında onaylamıştır. Bu sözleşme paralelinde 1959 yılında 7286 sayılı yasa ile 5018 sayılı yasada değişiklikler yapmıştır. Bu ek kanunla yapılan değişiklik 98 sayılı sözleşmede (hatta 87 sayılı sözleşmede öngörülen) vurgulanan sendika özgürlüğü ve saflık ilkesini güvence altına almıştır.²² Benzer şekilde, 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu incelendiği zaman, gerek kanun gerekçelerinde gerekse kanun maddelerinin düzenleme biçim-

lerinde 98 sayılı sözleşmenin etkisini görmek mümkündür.²³

1988 yılında 3449 sayılı yasa ile 1989 yılında 3587 sayılı yasa ve 1995 yılında 4101 sayılı yasa ile 2821 sayılı sendikalar yasasında yapılan değişiklikler 87 ve 98 sayılı sözleşmelere uyum sağlama amacı taşımıştır. Nitekim 4101 sayılı yasanın gerekçesinde, sendikalar kanununda yapılmak istenen değişikliğin ILO normlarına uygunluk amacı taşıdığı, sendikal haklar konusunda ILO nun benimsediği, sendikaların kuruluşunda ve üyelikte serbestlik ilkesi, tüzüğünü serbestçe oluşturabilmek, yöneticilerini tam serbestlik içinde ve özgürce seçebilme, faaliyetlerini tam bir serbestlik içinde sürdürebilme hakları, Anayasa'nın el verdiği ölçüde dikkate alındığı vurgulanmıştır.²⁴ 1995 yılında Anayasa'da yapılan değişiklik ile, sendikal faaliyeti düzenleyen Anayasanın 52. maddesi yürürlükten kaldırılmış, 53. maddesinde ise bir fıkra eklenerek kamu görevlilerinin örgütlenme hakkı kabul edilmiştir.²⁵ Türkiye tarafından 1993 yılında kabul edilen "Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunmasına İlişkin" 87 sayılı ILO sözleşmesi ile "Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve Çalışma Koşullarının Belirlenmesi İşlemlerine İlişkin" 151 sayılı ILO sözleşmesinin, bu anayasal değişiklik süreci üzerinde belirleyici bir role sahip olduğunu söylemek zor olmayacaktır.

Türkiye'nin kabul ettiği, ILO

21 Bakınız; Pir Ali Kaya, (1999) a.g.e, s.99 - 100 ve 1016

22 Bakınız; TBMM, "5018 Sayılı Kanuna Ek Kanun", TBMM Kanun Dergisi, Cilt:41, Ankara, 1959 s.714

23 Bakınız; Pir Ali Kaya (1999) a.g.e, s.99 - 100

24 Bakınız; TBMM, "Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, Bazı Hükümlerini Kaldırılması ve Bu Kanuna Geçici Madde İle Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı ve Sağlık ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/839)", S.Sayısı:815, TBMM Tutanak Dergisi, Ankara, 1995, s.1

25 Bakınız; 1995 Değişiklikleriyle T.C. Anayasası, İstanbul 1995, s.35 - 36

sözleşmeleri paralelinde yapılan yasal değişiklikleri, her sözleşme ile ilgili olmak üzere, ilgili yasalarda bulmak mümkündür. Kimi değişiklikleri iş hukukunun düzenleyici normları ile ilgilidir. Kimileri ise iş hukukunun koruyucu normları ile ilgili olmuştur. Ne var ki Türkiye'nin, örgütlenme özgürlüğü ve bu paralelde kolektif hakların kullanımı ile ilgili olarak daha zor esnekleşebilen bir tavrı olmuştur. Dolayısıyla ILO ile olan ilişkilerinde, bu alanın sorunları daha fazla ön plana çıkmıştır. Bu nedenle Türk İş Hukuku'nda, temel hak ve özgürlüklerle ilgili yapılan değişiklikler iş mevzuatının ILO normlarına uyarlanma sürecinde daha fazla ön plana çıkmıştır. Dolayısıyla, Türkiye'nin, bundan sonraki süreçte, özellikle ILO denetim organlarının Türkiye hakkında hazırladıkları raporları dikkate alarak, söz konusu sözleşmeler paralelinde bir yasal düzenleme yapma eğilimi ortaya koyması gerekmektedir.

5. Sonuç

ILO, evrensel ve sürekli bir barışın ancak sosyal adalet temeli üzerine kurulabileceği inancı ile kurulmuş bir örgüttür. Amacı çalışma hayatında barışı sağlamak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve emek piyasasında dezavantajlı durumdaki olanlar için koruyucu önlemler almaktır. Dolayısıyla bu amaca ulaşmak için, uluslararası sosyal politikayı belirleyecek ve yönlendirecek normlar oluşturmaktadır. Bu normların ulusal çalışma mevzuatlarına yansımalarına yönelik olarak değişik çabalar sarf etmektedir. Türkiye - ILO ilişkileri, ILO'nun bu özelliği ile Türkiye'nin ulusal koşullarının etkileşimi veya çatışması çerçevesinde bir gelişim göstermiştir. Kimi zaman Türkiye, ILO'dan eğitim ve teknik yardım alma yoluna gitmiştir.

Kimi zamanda doğrudan ILO normlarını onaylayarak, ILO ile olan ilişkilerini belli yükümlülükleri yerine getirme ve bu yükümlülüklerden kaynaklanan kimi sorunları çözme şeklinde bir gelişim göstermiştir. Doğal olarak, bu etkileşim süreci Türk çalışma mevzuatına olumlu bir katkı olarak yansımıştır. Özellikle Bireysel İş Hukukunun temel ilkelerinin belirlenmesinde, Sendika Hukukunun dayandığı sendika özgürlüğünün algılanmasında ve yasalarda yer almasında ILO sözleşmeleri doğrudan belirleyici norm olmuştur. Çalışma mevzuatının oluşturulmasında, her ne kadar Türkiye ulusal koşullara bağlı bir eğilim sergilemiş ise de gerek doğrudan ve gerekse dolaylı olmak üzere iki şekilde ILO normlarından yararlanma yoluna gitmiştir.

Ne var ki, 2001 yılına girerken Türkiye ILO ilişkilerini geleceğe yönelik bir perspektifte değerlendirecek olursak, şunu söylemek mümkündür: 1980 yılından bu yana, süre gelen ILO denetim mekanizmasının daha uzun bir süre Türkiye ILO ilişkilerinden belirleyici bir role sahip olacağı ve Türk yasa koyucusunun bu gelişmelere bağlı olarak yasal düzenlemeler yapma yönündeki iradesini zamana yayarak devam ettirecektir. Böylece ILO'ya üyeliğinden bu yana sürdürdüğü geleneksel onay politikasından sapma göstermeyecektir. Bu durum da Türkiye ILO ilişkilerinde arzu edilmeyen bir seviyede ilişkilerin sürdürülmesine neden olacaktır. Yine her zaman olduğu gibi, Türkiye ILO'nun uzmanlık ve diğer birikiminden yararlanma yerine, sürekli onayladığı sözleşmelerin gereğini yerine getirip getirmediği yönündeki bürokratik mekanizmayla enerjisini boşa harcamaya devam edecektir.

KAYNAKÇA

- ÇALIŞMA BAKANLIĞI, 50.Yılında Çalışma Hayatımız , Ankara, 1974
- DERELİ Toker, 'Türk Endüstri İlişkiler Sistemi ve ILO Normları', Türk Çalışma Hayatının Güncel Sorunları, TÜHİS, Ankara 1999 ,
- GÖZÜBÜYÜK Şeref, Anayasa Hukuku, 1995
- GÜLMEZ Mesut " İnsan Haklarında Gelişmeler ILO Sözleşmelerinin Onaylanması" , İnsan Hakları Yıllığı, TODAİE Cilt.14, Ankara, 1992
- GÜLMEZ Mesut "2000 in başında İnsan Hakları Sözleşmeleri ve Türkiye'nin Onay Durumu", Amme İdaresi Dergisi TODAİE Cilt:33, Sayı:1, Ankara, 2000
- GÜLMEZ Mesut, "İnsan Hakları Sözleşmelerini Onay Politikasında Bir Sapma: Sendikal Hakar Sözleşmelerinin Onaylanması", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Ankara, 2000
- GÜLMEZ Mesut, Belgelerle Yönetim, Yargı ve Memur Sendikaları (1990 - 1993), TODAİE, Ankara, 1993
- ILO, Labour Problems in Turkey, Geneva , 1950
- KAYA Pir Ali, Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri, Ankara, 1999
- SERİM Bülent, "Uluslararası Antlaşmaların Onaylanması ve Denetlenmesi", Amme İdaresi Dergisi, TODAİE, Cilt:26, Sayı. 2, Ankara, 1993,
- SOYSAL Mümtaz "Anayasa Uygulaması ve Denetimi ve Uluslar arası Sözleşmeler", Anayasa Yargısı, Sayı: 3, Ankara, 1987
- SUR Melda, İş Hukukun Uluslararası Kaynakları, İzmir, 1995
- TALAS Cahit, Toplumsal Politika, Ankara, 1990
- TBMM, "5018 Sayılı Kanuna Ek Kanun", TBMM Kanun Dergisi, Cilt:41, Ankara, 1959
- TBMM, "Basın Mesleklerinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun Tasarısı ve Çalışma Komisyonu Raporu (1/343)", S.Sayısı: 214,TBMM Zabıt Ceridesi, Cilt 16, Ankara, 1952
- TBMM, "Bursa Mebusu Necdet Azak'ın İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında 5018 sayılı Kanuna Üç Madde Eklenmesine Dair Kanun Teklifi, Çalışma Encümeni Mazbatası (2 / 264)", S. Sayısı:264, TBMM Zabıt Ceridesi, Ankara, 195921
- TBMM, "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun Tasarısı ve İçişleri, Adalet ve Çalışma Komisyonları Raporları (1/125) (1)", S.Sayısı: 88, TBMM Tutanak Dergisi, Cilt 4, Ankara 1947
- TBMM, "Sendikalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi, Bazı Hükümlerini Kaldırılması ve Bu Kanuna Geçici Madde İle Bir Ek Madde Eklenmesi Hakkında Kanun Tasarısı ve Sağlık ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu (1/839)", S. Sayısı: 815, TBMM Tutanak Dergisi, Ankara, 1995
- TBMM, "Tirimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaş Haddinin Tesbitine Dair 15 Sayılı Sözleşmenin Tasdik Edilmesi ve Bu Sözleşmeye Katılmamız Hakkında Kanun Layihası ve Hariciye Münakalat Çalışma Encümenleri Mazbataları (1/159), S. Sayısı: 71, TBMM Tutanak Dergisi, Ankara, 1959
- TÜBA/İİÇB: 1021 - 29 Mayıs 1995
- TÜBA/İİÇB: 1029 - 24 Temmuz 1995
- VOLTICOS N., International Labour Law, Kluwer , 1979
- YÜZBAŞIOĞLU Necmi, "Avrupa İnsan Hakları Hukukunun Niteliği ve Türk Hukuku Düzenindeki Yeri Üzerine", SBF İnsan Hakları Merkezi, Cilt: 11, Sayı:1, Ankara, 1994
- 1995 Değişiklikleriyle T.C. Anayasası, İstanbul 1995

İNTEŞ'İN AYLIK GELENEKSEL TOPLANTISI 01 HAZİRAN 2001 TARİHİNDE İSTANBUL'DA YAPILDI

Türkiye İnşaat ve Tesisat Mütahhitleri İşveren Sendikası (İNTEŞ) 01 Haziran 2001 tarihinde İstanbul'da Hilton Otelinde ÇMİS, TÇMB, THBB sponsonluğunda tertiplediği toplantı, İNTEŞ Yönetim Kurulu Başkanı İbrahim ŞENCAN'ın açış konuşmasıyla başladı.

Toplantıda Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet EREN, Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Adnan İĞNEBEKÇİLİ, Türkiye Hazır Beton Birliği Yönetim Kurulu Başkanı Mürsel ÖZTÜRK, çimento sektörünün 3 önemli müessesesinin kuruluşu ve faaliyetleri hakkında bilgi verdiler.

Daha sonra Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Yüksek Fen Kurulu Başkanı Hakkı USTAÖMER, yapıda denetim uygulamaları konulu konuşmasını sundu. Soru ve cevapların yer aldığı genel görüşmelerin ardından, Mimar Aydın BOYSAN yaşadığı olayları ve hatıralarını mizahi yorumlarıyla birlikte toplantıya katılanlarla paylaştı.



Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet EREN'in İNTES toplantısındaki konuşması aşağıda yer almıştır.

"Saygıdeğer davetliler,

Sizleri Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası ve şahsım adına saygıyla selamlıyor, çimento camiasının inşaat sektörü ile birlikte düzenledikleri bu toplantıya teşrifinizden dolayı teşekkürlerimi sunuyorum.



ÇMİS, TÇMB, THBB eski başkanları toplantıda birarada.

Sayın misafirler, Yönetim Kurulu Başkanı olduğum Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasını sizlere kısaca tanıtmak istiyorum:

Sendikamız, 28 Kasım 1964 tarihinde, Çimento Sanayii işkolunda faaliyette bulunmak üzere 6 çimento şirketi tarafından kurulmuştur. Bugün 26 üyesiyle (35 fabrikasıyla) ülkemizdeki en güçlü ve büyük işveren sendikaları arasında yer almaktadır.

Sendikamız, kuruluşundan itibaren üyelerini temsilen muhatap işçi sendikasıyla toplu iş sözleşmesi müzakerelerini yürütmüş ve bu sözleşmeleri bağittirmiştir. Bağittirilen toplu iş sözleşmeleriyle sektör düzeyinde bir uzlaşma sağlanmış, üye işyerlerimizde toplu sözleşme düzeninin getirdiği barış ve düzen hakim olmuştur.

Sendikamız, toplu pazarlık süreci içerisindeki fonksiyonu dışında, araştırmalar yaparak, ilgili mevzuatı takip ederek, istatistiki veriler toplayarak, gerek çalışma hayatı gerek diğer konularda üyelerini bilgilendirmektedir.

Hukuki gelişmeler ve özellikle yargı kararları hakkında bilgi sunmak, seminer ve kon-

feranslar tertiplemek, ekonomik, sosyal ve hukuki konularda teknik destek sağlamak, tavsiye ve danışmanlık hizmetleri sunmak, anketler düzenlemek sendikamızın diğer faaliyetlerindedir. Toplumsal ve siyasal platformlarda, her alanda ve özellikle endüstri ilişkilerinde üyelerinin düşünce ve görüşlerini savunmayı ve kamuoyuna yansıtmayı ilke edinen sendikamız, üyesi bulunduğu Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu kanalıyla gerek yurtiçinde, gerek yurtdışında katıldığı toplantılarda üyelerini en iyi şekilde temsil etmeye çalışmaktadır.

Üyelerinden aldığı güç ve destekle çalışmalarını her geçen gün geliştiren Sendikamız, 2000'li yıllardaki değişim ve gelişmeler çerçevesinde güçlü konumunu korumak ve daha da geliştirmek düşüncesindedir.

Bugün, biraraya gelmemize vesile olan Türkiye İnşaat ve Tesisat Mütahhitleri İşveren Sendikası (İNTES)'in bu gelenekselleşen toplantısı bütün işveren sendikaları için örnek alınacak bir faaliyettir. Her ay üyelerini biraraya getirerek güncel konuların görüşülmesi ve tartışılmasına vesile olmaları gerçekten çok olumlu neticeler doğurmaktadır. Bu faaliyetlerinden dolayı İNTES Yönetim Kurulu Başkanı İbrahim ŞENCAN ve çalışma arkadaşlarını kutluyor ve önümüzdeki zaman içinde yeniden kendileriyle birlikte başka faaliyetleri de müştereken yapmayı temenni ediyorum.

Sayın konuklar, davetimize katıldığınız ve beni dinlediğiniz için hepinize tekrar teşekkür ediyor, ülkemiz tarihinin en büyük krizini yaşadığımız bu günlerden çimento ve inşaat sektörleri olarak en az zararla çıkmamızı diliyor, saygılarımı sunuyorum."



Toplantıdan bir görünüm

89. ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI CENEVRE'DE TOPLANDI



89. Uluslararası Çalışma Konferansı'na katılan Türk Heyeti konferansı izlerken.

89. Uluslararası Çalışma Konferansı Cenevre'de 05 Haziran 2001 tarihinde toplanmıştır.

Bu yılki konferans çalışmalarını esas olarak Standartların Uygulanması (Aplikasyon) Komitesi, Tarımda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Komitesi, Kooperatifçiliğin Özendirilmesi Komitesi ve Sosyal Güvenlik Komitesi tarafından yapılan faaliyetler üzerine gerçekleştirmiştir. Genel Kurul'da Türkiye adına, hükümet kesimini temsilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, işçi kesimi için Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral ve İşveren kesimi için de TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirler, birer konuşma yaparak özellikle de ILO Genel Müdürünün raporunda yer alan konulara değinmişlerdir.

Bu yıl Aplikasyon Komitesi, Türkiye'yi 158 sayılı sözleşmenin uygulanması bakımından incelemiş ve 158 sayılı sözleşmeye tam uyumun sağlanması için Türk Hükümetince alınacak tedbirlere ilişkin ayrıntılı bilgi talep etmiş, konu ile ilgili olarak yapılan görüşmelerden sonra Türkiye ile ilgili olarak alınan kararda; 158 sayılı sözleşmeye uyum konusunda ortaya çıkacak gelişmelerin gelecek Uzmanlar Komitesi toplantısında incelenmek üzere hükümet tarafından hazırlanması konusuna yer verilmiştir.

ILO Nedir?

1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü, sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur.

Uluslararası Çalışma Örgütü, Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları yoluyla, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm konuları düzenleyici, uluslararası çalışma standartları oluşturur. Mesleki eğitim ve rehabilitasyon, istihdam politikası, iş hukuku, endüstriyel ilişkiler, çalışma şartları, yönetimin geliştirilmesi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, iş sağlığı ve güvenliği konularında teknik yardım sağlar. Bağımsız iş ve işveren örgütlerinin kurulmasını destekler ve bunlara eğitim ve danışmanlık hizmeti verir. Birleşmiş Milletler sistemi içinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, yönetim kurullarına işçi, işverenin hükümetlerle eşit olarak katıldığı, kendine has olan üçlü bir yapısı vardır.

Üye devletlerin işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan Uluslararası Çalışma Örgütü, yasa koyucu ve yürütme olmak üzere iki tür organa sahiptir. Yasa koyucu örgütün her yıl toplanan Çalışma Konferansı, yürütme ise Yönetim Kurulu ile ona bağlı Uluslararası Çalışma Bürosudur.

Uluslararası Çalışma Konferansı, ILO'ya üye devletlerin genel kuruludur. Uluslararası Çalışma Konferansı yılda bir kez toplanır. Dünyanın çalışma ve toplumsal sorunlarının tartışılacağı bir uluslararası forum oluşturan bu Konferans, uluslararası minimum çalışma standartlarını ve Örgütün genel politikasını saptar.

Üye devletlerden her biri, Konferansa, ikisi hükümet kanadını, biri işçileri ve diğeri işverenleri temsil edecek dört delege göndermek hakkına sahiptir. Konferansta her delege bağımsız olarak görüşünü açıklar ve oyunu kullanır. ILO çalışmaları, 28 hükümet, 14 işçi ve 14 işveren temsilcisinden oluşan, Yönetim Kurulu tarafından yönlendirilir.

Cenevre'deki Uluslararası Çalışma Bürosu Örgütün sekreteryası, genel merkez bürosu, araştırma merkezi ve yayınevindir.

İŞDEĞERLEME EĞİTİM TOPLANTILARI YAPILDI

01 Eylül 2000 tarihinden itibaren yürütülen işdeğerleme projesi çalışmaları hakkında iki ayrı toplantı düzenlemiştir.

Üye kuruluşlarımız Teknik Genel Müdür yardımcıları ile birlikte personel/insan kaynakları yöneticilerinin iştirak ettikleri 04 Mayıs 2001 Cuma günü Sendika merkezimizde yapılan ilk toplantıda, Prof. Dr. İsmail ATAAY işdeğerleme sisteminin esaslarını açıklamıştır. Toplantının genel görüşmeler bölümünde, katılımcılar çalışmalar hakkındaki görüş ve önerilerini dile getirmişlerdir.



Sendika merkezimizde yapılan toplantıda katılımcılar toplu halde

26-29 Mayıs 2001 tarihlerinde Sendikamızla, Türkiye Çimse-İş Sendikasının Antalya Çimtur eğitim tesislerinde müştereken düzenledikleri işdeğerleme toplantısına üye kuruluşlarımızın konuyla ilgili temsilcileri ile Türkiye Çimse-İş Sendikasının Yönetim Kurulu üyeleri, şube başkanları ve işyeri baş temsilcileri katılmışlardır.

Birinci gün üye kuruluşlarımız temsilcileri bir araya gelerek görüş alışverişinde bulunmuşlardır. İşçi ve işveren kesiminin bir araya geldiği ikinci günkü toplantıda ise, Prof. Dr. İsmail ATAAY işdeğerleme projesi çalışmaları hakkında bilgi vererek, katılımcıların konu hakkındaki sorularını cevaplamıştır.



Çimtur eğitim tesislerindeki toplantıda, Prof. Dr. İsmail ATAAY işdeğerleme çalışmaları hakkında bilgi verirken.



Toplantıdan görünüm



Çimtur eğitim tesislerindeki toplantıya katılan üye kuruluşlarımızın temsilcileri birarada

TUĞRUL KUDATGOBİLİK MESS YÖNETİM KURULU BAŞKANI OLDU

28 Nisan 2001 tarihinde, Çırağan Sarayı'nda yapılan 37. Olağan MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) Genel Kurulunda yapılan seçimler sonucunda Yönetim Kuruluna Erdoğan Karakoyunlu, Bedirhan Çelik, Uraz Tantuğ, Nizam Uluatlı, Tuğrul Kudatgobilik, Nejat Çankaya, Hamdi Akın, Sedat Fenerci ve Şener Muter seçilmişlerdir. Yönetim Kuruluna seçilen üyeler kendi aralarında yaptıkları seçimle MESS Yönetim Kurulu Başkanlığına, Tuğrul Kudatgobilik'i getirmişlerdir. Çimento İşveren Dergisi olarak Sayın Kudatgobilik'i kutluyor, yeni görevinde başarılar diliyoruz.



1940 yılında İstanbul'da doğan Tuğrul Kudatgobilik, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni bitirdi. London School Of Economics'te Ekonomi Master'ı yaptı.

32 yıldan beri Koç Topluluğu'nda çalışan Kudatgobilik, 1977 - 1981 yılları arasında Arçelik A.Ş. Genel Müdür Yardımcılığı yaptı. Halen, Koç Holding A.Ş. Endüstri ve Halkla İlişkiler Grubu Başkanı'dır.

Kudatgobilik, TİSK Yönetim Kurulu üyesi, UNICE (Avrupa İşveren Teşkilatı) Sosyal İşler ve Endüstri İlişkiler Komitesi'nde TİSK ve TUSİAD'ı temsil eden üye, KİPLAS Yönetim Kurulu Üyesi ve Başkan Yardımcısı, HDD (Halkla İlişkiler Danışmanları Derneği) Yönetim Kurulu Üyesi, Koç Holding Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi ve TUSİAD Sosyal İşler Komisyonu Üyesidir.

Fenerbahçe Spor Kulübü'nde uzun yıllar basketbol oynayan Kudatgobilik, 1992-2000 yılları arasında Türkiye Basketbol Federasyonu Yönetim Kurulu Üyeliği yaptı. Kudatgobilik'in TUSİAD, Peryön, Endüstri İlişkileri Derneği (EID) ve IPRA (International Public Relations Association) üyeliklerinin yanı sıra, Boğaziçi Üniversitesi Vakfı ve İstanbul Erkek Lisesi Vakfı Mütevelli Heyeti Üyeliği bulunmaktadır. 1995 yılından bu yana Türkiye/AB Karma İstişare Komitesi'nde (KİK) TİSK'i temsilen üye olarak görev yapmaktadır.

DÜZELTME

Dergimizin Mart 2001 sayısında yer alan Sendikamız XXIII. Olağan Genel Kurulu ile ilgili haberde plaket alanlara yer verilirken, Yönetim Kurulumuz eski üyesi Kazım Kökçü ile ilgili bölüm, haber yayına hazırlanırken düzeltmeler sırasında yapılan dizgi hatası sonucu yer almamıştır.

Yapılan yanlışlığı düzeltir, özür dileriz.

Çimento İşveren Dergisi

TİSK

“ÇAĞDAŞ BİR İŞ KANUNU’NA DOĞRU...” SEMİNERİ DÜZENLEDİ

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), "Çağdaş Bir İş Kanununa Doğru... İş Güvencesi/Kıdem Tazminatı/Esneklik İlişkileri" konulu semineri 07 Haziran 2001 tarihinde Ankara Ticaret Odasında düzenledi.



TİSK toplantısından bir görünüm

Seminer TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Refik BAYDUR, TOBB Yönetim Kurulu Başkanı Fuat MİRAS, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar OKUYAN'ın açılış konuşmalarıyla başladı.

Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Kamil TURAN'ın başkanlığındaki seminerin ilk panelinde, konuşmacı olarak katılan İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN, Hacettepe Üniversitesi Maliye Bölümü öğretim üyesi Prof. Dr. Güneri AKALIN, Ankara Sanayi Odası Başkanı Zafer ÇAĞLAYAN, Ankara Ticaret Odası Başkanı Sinan AYGÜN, TİSK Yönetim Kurulu Üyesi, MESS Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul KUTADGOBİLİK, iş güvencesi-kıdem tazminatı-esneklik ilişkileri konularındaki görüşlerini çalışma mevzuatı ve yaşanan ekonomik kriz çerçevesinde dile getirdiler.

Öğleden sonra gerçekleştirilen, Gazi Üniversitesi İİBF öğretim üyesi Doç. Dr. Şükrü KIZILOT'un başkanlığındaki seminerin ikinci paneline siyasi parti temsilcileri katıldılar. Panelde, DSP Bursa milletvekili Fahrettin GÜLENER, MHP İzmir milletvekili Oktay VURAL, Fazilet Partisi İstanbul milletvekili Ali COŞKUN, ANAP Manisa milletvekili Ekrem PAKDEMİRLİ, DYP Samsun milletvekili Kemal KABATAŞ ülkemizin rekabet gücü bağlamında iş güvencesi-kıdem tazminatı-esneklik ilişkilerini değerlendirdiler. Seminer tartışma bölümüyle sona erdi.

AYDUK ÇELENK

Ayduk Çelenk, 1933 yılında Antakya'da doğdu. Antakya Lisesini bitirdi. 1955 yılında İTÜ Makine Fakültesinden Makine Yüksek Mühendisi olarak mezun oldu.

1956 - 1967 yılları arası Türkiye Çimenyo Sanayii A.Ş. Merkez ve Fabrikalarında Mühendis Şef, Müdür Muavini, Müdür ve Fabrika Genel Müdürü olarak görev yaptı.

1963 - 1964 yıllarında altı ay Almanya Çimento sektöründe çalıştı. 1967 yılı Mayıs ayında Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş.'de görev aldı. Akçimento, Çimsa Fabrikalarının kurulmasını yönetti. 1975 yılında Akçimento Genel Müdürlük görevine getirildi.

1977 yılında H.Ö. Sabancı Holding Toprak İşleri Koordinatörlüğü yanında, Akçimento ve Çimsa Şirketlerinin Murahhas Üyeliği görevini aldı. Aynı zamanda Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği Başkan Yardımcısı oldu.

1987 yılında H.Ö. Sabancı Holding Çimento Grubu Başkan Yardımcılığı görevine atandı.

1995 - 1999 yıllarında, Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği Başkanlığı görevini yürüttü.

1997 - 2001 yılları arasında H.Ö. Sabancı Holding Yönetim Kurulu görevi üyeliği ve H.Ö. Sabancı Holding Çimento Grubu Başkanlığı görevlerini yürüttü.

Akçansa ve Çimsa Şirketlerindeki İdare Meclisi üyeliği görevi devam ederken, 20 Haziran 2001 Çarşamba günü aramızdan ayrılmıştır.



BAŞSAĞLIĞI

Sendikamız Yönetim Kurulu Eski Üyesi ve
Sabancı Holding Çimento Grubu Eski Başkanı,
Çimento Sektörü'nün Duayeni

AYDUK ÇELENK

20 Haziran 2001 tarihinde vefat etmiştir.
Merhuma Tanrıdan Rahmet, Çimento Camiasına,
kederli ailesine ve sevenlerine başsağlığı ve sabır dileriz.

Çimento İşveren Dergisi

Çalışma Arkadaşımız Hüsnü Karan'ı Kaybettik

04.06.2001

Bu sabah...

Ne biz işyerine geldiğimizde ona bir "günaydın" diyebildik...

Ne de siz, Sendikayı aradığınızda onun "Günaydın, ben Hüsnü, buyrun efendim" deyişini duyabildiniz...

Geçtiğimiz Cumartesi akşamı televizyon seyrederken, markette kalp krizi geçirip ölen 40 yaşında biri ile ilgili haberi duyunca eşine dönüp "görüyor musun, bizim yaşımızda adamlar ölüp gidiyor" demişti şaşkınca.

Daha üzerinden 10-15 dakika geçmeden fenalaşıp, aramızdan ayrılacağını nereden bilebilirdi?

Çok kötü bir şaka bu, Hüsnü keşke yapmasaydın bunu...

Rahat uyu.

İyi bir insanı, harika bir çalışma arkadaşını kaybeden bizlerin yürekleri acı ile dolu.. Ancak düşündükçe, onu hep bir tebessüm ve güzel duygularla anacağımız aklımıza geliyor.

Güle güle Hüsnü...





Açıklamalı, notlu, içtihatlı İŞ VE SOSYAL SİGORTA KANUNLARI

Prof. Dr. A. Can Tuncay tarafından hazırlanan ve onuncu bасыya ulaşan bu kitapta, son zamanlarda İş ve Sosyal Güvenlik mevzuatında yaşanan değişiklikler, yüksek mahkemelerin yeni içtihatı birleştirme kararları ile Anayasa Mahkemesinin yeni kararları işlenmiştir.

İlk baskısı 1988 yılında yapılan ve geçen 13 yıl içerisinde İş ve Sosyal Güvenlik mevzuatında ülkemizdeki gelişim ve değişim hızının ne denli fazla olduğunun bir göstergesi olan bu kitapta, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 2000 yılı başında yürürlüğe giren maddeleri ile Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen 616, 617, 618 ve 619 sayılı Kararnamelere de yer verilmiştir. Ayrıca, kitabı dipnotlarının ve alıntılarının zenginliğinden ötürü bilimsel bir değer taşıdığından gerek uygulayıcılar gerek öğrenciler açısından her zaman başvurulacak bir kaynaktır.

Basım Yeri: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd.

Tel: 0 212 511 5303

0 212 513 8751

Faks: 0 212 519 3300

<http://www.alfakitap.com>

e-mail: info@alfakitap.com



DÖNER FIRIN MÜHENDİSLİĞİ

Üyemiz Adana Çimento Sanayii T.A.Ş. Genel Müdürü Cengiz GÖÇER'in 1990 yılından beri üzerinde çalıştığı bu kitap, çimento dünyasında döner fırınla ilgili herkese yararlı olacak şekilde hazırlanmıştır. Kitabın içinde yer alan teorik kısım özellikle makine mühendisliği eğitimi almış kişilere yönelik olmakla birlikte, pratik bilgi ve problem çözümleri her kesimin anlayacağı tarzda anlatılmıştır. Göçer kitabını üç yada dört cilde kadar tamamlamayı düşünüyor.

Kitabın birinci bölümünde, GÖÇER'in araştırmalarının da bulunduğu ring momentleri ve değişim değerleri, birinci bölümün devamı niteliğinde olan ikinci bölümün de ise Ring ve manto ovalliği konusu eksiksiz biçimde anlatılmıştır.

"Döner Fırın Mühendisliği" kitabı Cengiz GÖÇER'in ikinci kitabı. Daha önce "Bilgisayar Destekli Koruyucu Bakım" adlı ilk kitabı ve konusunda saygın bir yere sahip olan Zement Kalk Gips Dergisinde bir makalesi yayınlanmıştı.

"SEV BİRAZ"

Sendikamız üyesi Konya Çimento Sanayii A.Ş. Personel Müdürü Nevzat KÜÇÜK-ERDOĞAN'ın (Sev Biraz) isimli şiir kitabı yayınlandı.

Duygu yoğunluğunu kitabı aracılığıyla bizlerle paylaşan Nevzat KÜÇÜKER-DOĞAN'ı tebrik ediyor, "Sev Biraz" kitabını kendi satırlarından tanıyoruz.

"Sev Biraz" hakkında:

Şair, yaşadığı zamanı yorumlayan, gelecek kuşaklara mesaj gönderen söz sanatçısıdır.

Şiir, madde ve mana iklimine açılan gönül kapısıdır. Şiir zor sanattır, hele günümüzde tehlikeli akıntılarda tek başına kürek çekmektedir. "Hangi şiir?" diyecek olursanız ayırım yapmayarak "gerçek şiir" demekle yetineceğim. Şiir sevilir, şiiri olgunluğa erişmiş şair sevdilir. Şiir hürriyettir, sevdaların, duyguların, aşkların, öfke ve isyanların renk, renk çiçeklenmesidir. Hani bazen dilinizin ucuna gelip te söylemek istediğiniz fakat söyleyemediğiniz kelimeler var, ya işte ben kitabımda bunları dile getirdim. Yüreğimde kopan fırtınaları, özlemlerimi, söyledim, anlattım, duygu süzgecimden geçirip ak kağıtlara döktüm.

Sevginin, hoşgörünün paylaşmanın kalktığı ve tamamen maddi değerlerin gelip insanların beynine bir karabasan gibi oturduğu yirmi birinci yüz yılda ben, sevgileri anlattım, aşkları özlemleri...

Kitabımda, klasik ve halk şiiri iklimlerinden feyz alarak günümüzdeki yaygın akıma da uzak kalmadım, klasik nazım şekillerinde yeni söylemleri terennüm ederken serbest biçimli şiirleri de söyledim, ama Türk kültürünün etkisinden kendimi hiç bir zaman uzak tutmayarak.

Duygularımı, özlemlerimi, aşklarımı ve öfkemi, değirmenlerin ve döner fırınların gürültüsüne kulaklarımı tıkayarak dile getirdim. "SEV BİRAZ" günümüzde azalan sevgilerin, hoşgörü ve dostlukların özlemlerini taşıyor sözlerimi "Sev biraz" isimli kitabımda olmayan, ikinci kitabım olacak "BİR SEVDA MASALI" isimli kitabımda yer alacak şiirimin başlangıç dizeleriyle noktalıyorum.

Bütün insanlığa ve camiamıza sevgi ve hoşgörü ile saygılar.

Hüzünler çıkarmışız denizlerden

Sevgiyi istirdiyelerde unutmuşuz

Hep hüzün kandilleri yakmışız kristal saraylarda

Aydınlık caddeler varken yüreğimizde

Karanlık sokakları mesken tutmuşuz



T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2001/3922
KARAR NO : 2001/7383
KARAR TARİHİ : 30.04.2001

KARAR ÖZETİ : TEŞMİL

Davalıya ait Basın işkoluna giren işyeri için teşmil kararı, 21.12.1995 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmış olup, teşmil edilmiş olan bir başka yere ait Toplu İş Sözleşmesinin süresi 30.09.1996 tarihinde sona ermiştir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 11. maddesinin 3. fıkrasında yer alan "Teşmil edilen Toplu İş Sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkmış olur" hükmü gereğince, davacı işçinin sözleşmesi, teşmil edilen Toplu İş Sözleşmesinin süresinin sona ermesinden sonra feshedildiğinden kıdem tazminatının her yıl için 40 gün üzerinden hesaplanması doğru değildir. Aynı şekilde, fazla mesai ücreti hesap edilirken, işyerine teşmil edilen toplu iş sözleşmesindeki % 75 zamlı ücretin, sözleşmenin sona eriş tarihi olan 30.09.1996 tarihine kadar gözönünde tutulması, bu tarihin sonrası için de, Basın İş Kanunu'nun ek madde (1) uyarınca % 50 zamlı olarak hesaplama yapılması gerekmektedir.

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatı, fazla çalışma, ikramiye, genel ve bayram tatili, ücret alacaklarının ödenmesine 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, tarafların davalının aşağıdaki bendlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davalıya ait Basın işkoluna giren işyeri için teşmil kararı 21.12.1995 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmış olup teşmil edilmiş olan bir başka yere ait Toplu İş Sözleşmesinin 30.09.1996 tarihinde süresi sona ermiştir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 11. maddesinin 3. fıkrası uyarınca "Teşmil edilen Toplu İş Sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkmış olur" davacı işçinin sözleşmesi, teşmil edilen Toplu İş Sözleşmesinin süresinin sona ermesinden sonra feshedildiğinden kıdem tazminatının her yıl için 40 gün üzerinden hesaplanması doğru değildir. Bu itibarla, Basın İş Kanununun 6. maddesi kuralları dikkate alınarak her yıl için bir aylık ücret tutarı dikkate alınmalıdır.

3- Fazla mesai ücreti hesap edilirken, işyerine teşmil edilen toplu iş sözleşmesindeki % 75 zamlı ücretin sözleşmenin sona eriş tarihi olan 30.09.1996 tarihine kadar gözönünde tutulması, bu tarihin sonrası için de Basın İş Kanununun ek madde (1) uyarınca % 50 zamlı olarak hesaplama yapılmalıdır.

Öte yandan uzun bir süre yapıldığı kabul edilen fazla mesai alacağından, raporlu mazereti izinli günler dikkate alınarak bir hakkaniyet indirimi yoluna gidilmelidir.

4- Davanın açılmasından önce davacı işçi alacakların ödenmesi için davalı işverene noterlik aracılığı ile ihtarname çekmiş ise de, bunun muhatabına hangi tarihte ulaştığı belli değildir. Bu konu araştırılarak ihtarname davalıya bu davanın açılmasından önce tebliğ edilmiş ve o tarihten itibaren hüküm altına alınan kıdem ve ihbar tazminatları ile işçilik alacakları için tebliğ tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.04.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2001/7837
KARAR NO : 2001/7889
KARAR TARİHİ : 07.05.2001

KARAR ÖZETİ : ÖDÜNÇ İŞ İLİŞKİSİ - FAZLA MESAI ALACAĞI

Davacının fazla mesai yaptığı kabul edilen dönemde geçici olarak Başbakanlık emrinde çalıştırılması halinde bir ödünç iş ilişkisinden bahsedileceğinden fazla mesaiyi yaptıran kurumun dava konusu alacaktan sorumlu olması gerekir.

DAVA :Davacı, fazla çalışma parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Mahkemece davacı işçinin fazla mesai alacağı hüküm altına alınmış ise de, davalı işverence davacının fazla mesai yaptığı kabul edilen dönemde geçici olarak Başbakanlık emrinde çalıştığı ileri sürülmüştür. Davalının bu iddiasının gerçek olması halinde bir ödünç iş ilişkisinden bahsedileceğinden ve bu halde fazla mesaiyi yaptıran kurumun dava konusu alacaktan sorumlu olması söz konusu olacağından bu hususun açıklığa kavuşturulması gereği vardır. Bu husus kesin ve net bir biçimde tespit edildikten sonra davalı işverenin sorumlu olup olmayacağına karar verilmelidir. Eksik inceleme ile hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ :Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2001/7671
KARAR NO : 2001/7877
KARAR TARİHİ : 07.05.2001

KARAR ÖZETİ : **BAKİYE ALACAKLARIN İCRA TAKİBİNE KONU YAPILMASI**

Davacı işçinin daha önce işveren aleyhine açtığı kısmi davada hüküm altına alınan tazminat ve alacakları ile birlikte saklı tuttuğu bakiye alacaklarını da icra takibine konu yaptığı, bakiye alacaklar için takip tarihinden önceki dönem için işlemiş faiz isteğinde bulunduğu anlaşılmaktadır.

Davalı işveren kıdem tazminatı dışında kısmi davada saklı tutulan bakiye işçilik hakları yönünden takip tarihinden önce temerrüde düşürülmediğinden, davacının, anılan alacaklar nedeniyle takip tarihinden önce işlemiş faiz alacağından söz edilemez.

DAVA : Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile % 40 icra inkar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından 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 işçinin daha önce işveren aleyhine açtığı kısmi davada hüküm altına alınan tazminat ve alacakları ile birlikte saklı tuttuğu bakiye alacaklarını da icra takibine konu yaptığı, bakiye alacaklar için takip tarihinden önceki dönem için işlemiş faiz isteğinde bulunduğu anlaşılmaktadır.

Mahkemece davalı işverenin takibe yaptığı itirazının iptaline ve takibin devamı ile % 40 icra inkar tazminatına karar verilmiş ise de, davalı işveren kıdem tazminatı dışında kısmi davada saklı tutulan bakiye işçilik hakları yönünden takip tarihinden önce temerrüde düşürülmüş değildir. Böyle olunca davacının anılan alacaklar nedeniyle takip tarihinden önce işlemiş faiz alacağından söz edilemeyeceğinden davalının bu yöne ilişkin itirazının haklı olduğu kabul edilmelidir. Mahkemece takibe konu miktarın tamamı yönünden itirazın iptaline ve takibin devamına karar verilmesi hatalıdır.

Öte yandan davalı işveren takibe konu borcun bir kısmına itirazda bulunmadığına göre itiraza uğramayan alacak miktarı için de icra inkar tazminatına hükmedilmesi doğru değildir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 07.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2001/5254
KARAR NO : 2001/8030
KARAR TARİHİ : 08.05.2001

KARAR ÖZETİ : *İŞ AKDİNİN İŞÇİ TARAFINDAN HAKLI NEDENLE FESHİ*

Davacı işçinin Nisan 1996 tarihinden Ocak 1997 tarihine kadar fazla mesai yaptığı ve ücretinin ödenmediği anlaşılmış olup, bu alacağın ödenmemesi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16/II d maddesi uyarınca işçi açısından haklı fesih nedeni sayıldığından bilirkişi raporundaki hesaplamalar bir değerlendirmeye tabi tutularak, kıdem tazminatı ve fazla mesai ücreti alacağının hüküm altına alınması gerekir.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile fazla çalışma ücretinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçi işyerinde fazla mesai yaptığını ücretinin ödenmediğini, bu nedenle iş akdini haklı olarak feshettiğini belirterek kıdem tazminatı ile fazla mesai ücret alacağının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Mahkemece, davacının sunulan bordroları ihtirazi kayıt koymadan imzaladığı bordrolarda fazla mesai sütununda bu ücretin gösterildiği böyle bir alacağının bulunmadığı gerekçesi ile istekler reddedilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden her ne kadar Ocak 1997 tarihinden sonraki bordrolarda fazla mesai ücreti ödemesi ve ihtirazi kayıt konulmadan davacı imzası var ise de Nisan 1996 tarihinden Ocak 1997 tarihine kadar ki bordrolarda fazla mesai ücreti ödemesi görülmemektedir. Nitekim bilirkişi buradan hareketle Nisan 1996 - Ocak 1997 tarihleri arasındaki fazla çalışma karşılığı ücreti hesaplamıştır. Davacı işçinin Nisan 1996 tarihinden Ocak 1997 tarihine kadar fazla mesai yaptığı ve ücretinin ödenmediği anlaşılmış olup, bu alacağın ödenmemesi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16/II d maddesi uyarınca işçi açısından haklı fesih nedeni sayıldığından bilirkişi raporundaki hesaplamalar bir değerlendirmeye tabi tutularak, kıdem tazminatı ve fazla mesai ücreti alacağının hüküm altına alınması gerekir. Yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2001/4092
KARAR NO : 2001/8218
KARAR TARİHİ : 10.05.2001

KARAR ÖZETİ : *DOĞRULUK VE BAĞLILIĞA UYMAYAN HALLER*

Davacı, davalıya ait sigorta şirketinde teknik servis şefi unvanı ile çalışırken gerek kendi aracı ve gerek annesinin aracı için gerçeğe uygun olmayan şekilde hasarsızlık indirimi yapmıştır. Bu durum doğruluk ve bağlılığa uymayan bir hali oluşturur. Mahkemece bu işlemlerin yapılmasında davalı işverenin muvafakati olduğu kabul edilmekte ise de, bunun gerçek durum olmadığı dosya içeriğinden anlaşıldığından feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konulup 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, davalıya ait sigorta şirketinde teknik servis şefi unvanı ile çalışırken gerek kendi aracı ve gerek annesinin aracı için gerçeğe uygun olmayan şekilde hasarsızlık indirimi yapmıştır. Bu durum doğruluk ve bağlılığa uymayan bir hali oluşturur. Her ne kadar mahkemece bu işlemlerin yapılmasında davalı işverenin muvafakati olduğu kabul edilmekte ise de, bunun gerçek durum olmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durumda feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir.

SONUÇ :Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2001/2309
KARAR NO : 2001/8393
KARAR TARİHİ : 15.05.2001

KARAR ÖZETİ : *AYNI DÖNEM İÇİN BİRDEN FAZLA KIDEM TAZMİNATI
ÖDENEMEYECEĞİ*

Yüksek Planlama Kurulu'nun 20.01.1989 tarih ve 1989/T-2 sayılı kararıyla T.C. ... Bankası davalı ... Bankası A.Ş.'ne devredildikten sonra 19.10.1999 tarihinde emekli olmak suretiyle kıdem tazminatı ödenen davacıya önceden yapılan kıdem tazminatı ödemesinin avans olduğu gerekçesiyle mahkemece bakiye kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır.

Sözleşmeli personel ilişkisinin ileride hizmet akdine dönüşeceği işveren tarafından öngörülelemeyeceğine göre, davacıya 01.08.1988 tarihi itibarıyla kıdem tazminatı ödenmesi hakkın sismali olarak kabul edilemez ve bu durumda 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/7 maddesi uyarınca aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı ödenmesi söz konusu olamaz.

DAVA : Taraflar arasındaki, kıdem tazminatının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için ... günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ... ile karşı taraf adına Avukat ... geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacının 02.09.1977 tarihinde ... Bankasında işçi olarak çalışmaya başlayıp 01.08.1988 tarihinde sözleşmeli personel statüsüne geçirilmek suretiyle hizmet akdinin fesholunup kendisine kıdem tazminatı ödendiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Yüksek Planlama Kurulu'nun 20.01.1989 tarih ve 1989/T-2 sayılı kararıyla T.C. ... Bankası davalı ... Bankası A.Ş.'ne devredildikten sonra 19.10.1999 tarihinde emekli olmak suretiyle kıdem tazminatı ödenen davacıya önceden yapılan kıdem tazminatı ödemesinin avans olduğu gerekçesiyle mahkemece bakiye kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır. Karar davalı tarafça temyiz edilmiş bulunmaktadır.

Her ne kadar davacının müstahdem (dağıtıcı) kadrosunda işi değişmeksizin bir çalışması söz konusu ise de, 02.09.1997 - 01.08.1988 tarihleri arasındaki hizmet akdi statü değişikliği sonucunda feshedildiğinden, kıdem tazminatı ödendiği açıktır. Gerçekten, hizmet akdi feshedilmeksizin "kıdem tazminatı" adı altında yapılan ödemeler Dairemizce "avans" olarak nitelendirilmekte ve kıdem tazminatından mahsubu yoluna gidilmektedir.

01.08.1988 tarihli ibraname ile hizmet akdinin feshi sonucu kıdem tazminatı işverence ödendikten sonra davacının başlayan sözleşmeli personellik dönemi işyerinin devri ile hizmet akdine dönüşmüştür.

Sözleşmeli personel ilişkisinin ileride hizmet akdine dönüşeceği işveren tarafından öngörülemeyeceğine göre, davacıya 01.08.1988 tarihi itibarıyla kıdem tazminatı ödenmesi hakkın suistimali olarak kabul edilemez.

Bu durumda önceki dönem kıdem tazminatı ödenmek suretiyle tasfiye edilmiş olduğundan aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı ödenmesi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/7. maddesi uyarınca mümkün bulunmadığından davanın reddi gerekirken mahkemece kabulü hatalıdır.

SONUÇ :Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 97.500.000.-TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.05.2001 gününde oyçokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY : Dosyadaki yazıların kararın dayandığı kanıtlarla yasaya uygun gerektirici nedenlere göre isabetli olan kararın ONANMASI görüşümdedir.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2001/8030
KARAR NO : 2001/8597
KARAR TARİHİ : 17.05.2001

KARAR ÖZETİ : ZAMANAŞIMI DEF'İ

Bozmadan sonra davalı vekili mahkemeye verdiği 05.02.2001 tarihli dilekçesinde, zamanaşımı def'ini ileri sürmüştür. Bu dilekçenin bir sureti 06.02.2001 tarihli oturumda davacı vekiline verilmesine rağmen savunmanın genişletilmesi itirazında bulunulmamıştır. Bu durumda zamanaşımı def'i davanın her safhasında ileri sürüleceğinden mahkemece davalının bu talebi usulü dairesinde tetkik olunarak sonuca göre bir karar verilmelidir.

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık izin parası, hafta ve genel tatil gündelikleri ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde, davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı 1475 sayılı yasadan doğan ve davalı işverence ödenmeyen bazı işçilik alacaklarının tahsilini istemiştir. Mahkemece yapılan yargılama sonucunda, bilirkişi raporu doğrultusunda bir kısım alacakların kabulüne; fazla mesai, hafta tatili ve bayram genel tatil ücretlerinin ise reddine karar verilmiştir. Bu kararın taraf vekillerince temyiz edilmesi üzerine; Dairemizin 11.07.2001 tarih ve 8532 Esas 10491 karar sayılı ilamında, sair itirazlar yerinde görülmeyerek "..... davacı tarafından ödendiği kabul edilen aylar ile imzasının davacıya ait olduğu tespit edilen 1997 yılı Ekim ayı dışında kalan dönemler için gerçekleşen fazla mesai, hafta ve genel tatil ücretleri konusunda bilirkişi raporu bir değerlendirmeye tabi tutularak hasil olacak sonuca göre karar verilmelidir....." şeklinde bozulmuştur.

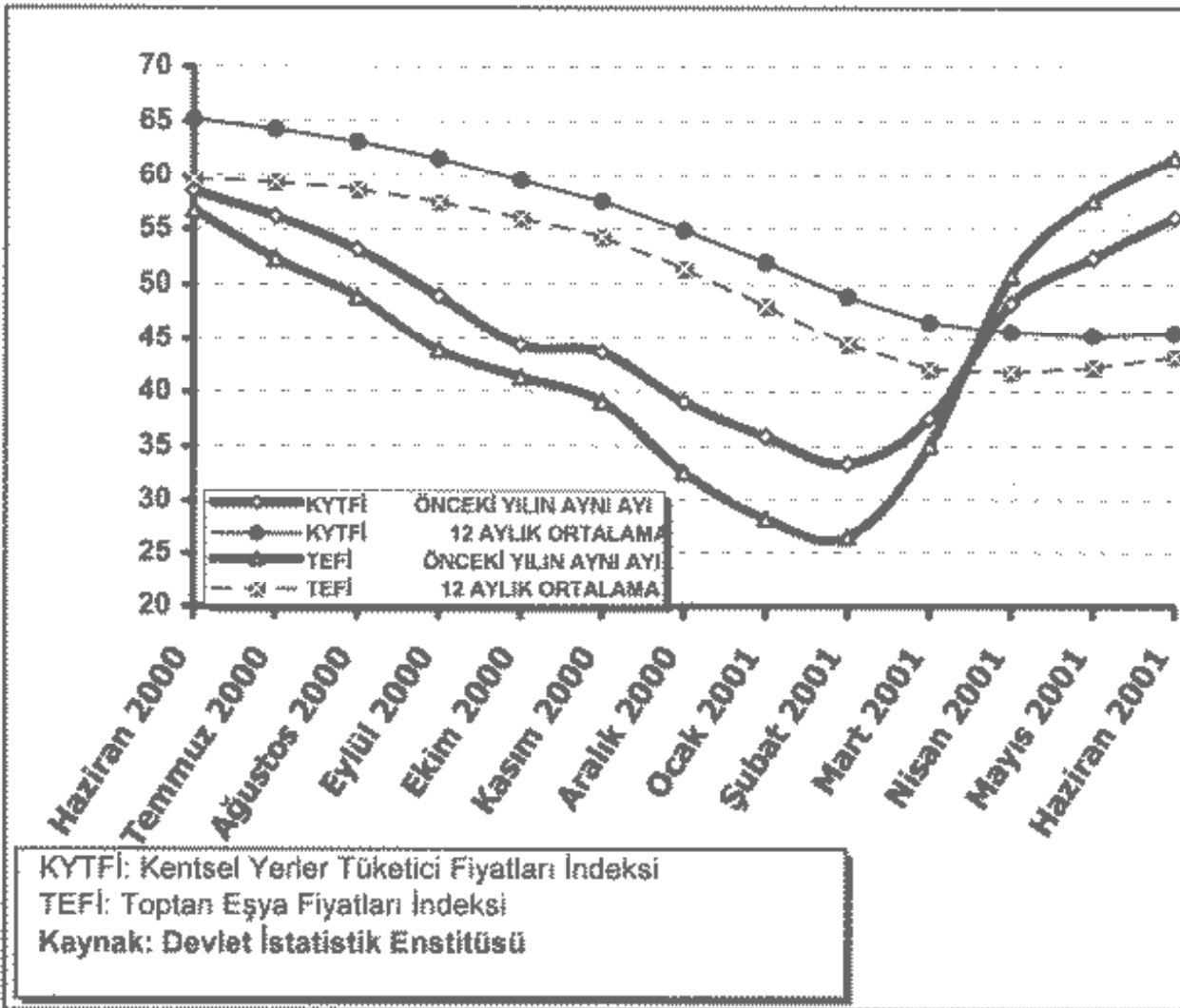
Bozmadan sonra davalı vekili mahkemeye verdiği 05.02.2001 tarihli dilekçesinde, zamanaşımı def'ini ileri sürmüştür. Bu dilekçenin bir sureti 06.02.2001 tarihli oturumda davacı vekiline verilmesine rağmen savunmanın genişletilmesi itirazında bulunulmamıştır. Bu durumda zamanaşımı def'i davanın her safhasında ileri sürüleceğinden mahkemece davalının bu talebi usulü dairesinde tetkik olunarak sonuca göre bir karar verilmelidir.

SONUÇ :Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 17.05.2001 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İSTATİSTİK

DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ TÜKETİCİ FİYATLARI VE TOPTAN EŞYA FİYATLARI İNDEKSİNE GÖRE ENFLASYON RAKAMLARI KARŞILAŞTIRMASI (1994 = 100)

	KYTFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	KYTFİ 12 AYLIK ORTALAMA	TEFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	TEFİ 12 AYLIK ORTALAMA
Haziran 2000	58.6	65.2	56.8	59.7
Temmuz 2000	56.2	64.3	52.3	59.4
Ağustos 2000	53.2	63.1	48.9	58.8
Eylül 2000	49.0	61.6	43.9	57.5
Ekim 2000	44.4	59.6	41.4	56.0
Kasım 2000	43.8	57.6	39.1	54.3
Aralık 2000	39.0	54.9	32.7	51.4
Ocak 2001	35.9	52.0	28.3	48.0
Şubat 2001	33.4	48.9	26.5	44.5
Mart 2001	37.5	46.5	35.1	42.1
Nisan 2001	48.3	45.6	50.9	41.8
Mayıs 2001	52.4	45.3	57.7	42.3
Haziran 2001	56.1	45.5	61.8	43.3



İSTATİSTİK

DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ TÜKETİCİ FİYATLARI VE TOPTAN EŞYA FİYATLARI İNDEKSİNE GÖRE ENFLASYON RAKAMLARI KARŞILAŞTIRMASI (1994 = 100)

	KYTFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	KYTFİ 12 AYLIK ORTALAMA	TEFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	TEFİ 12 AYLIK ORTALAMA
Haziran 2000	58.6	65.2	56.8	59.7
Temmuz 2000	56.2	64.3	52.3	59.4
Ağustos 2000	53.2	63.1	48.9	58.8
Eylül 2000	49.0	61.6	43.9	57.5
Ekim 2000	44.4	59.6	41.4	56.0
Kasım 2000	43.8	57.6	39.1	54.3
Aralık 2000	39.0	54.9	32.7	51.4
Ocak 2001	35.9	52.0	28.3	48.0
Şubat 2001	33.4	48.9	26.5	44.5
Mart 2001	37.5	46.5	35.1	42.1
Nisan 2001	48.3	45.6	50.9	41.8
Mayıs 2001	52.4	45.3	57.7	42.3
Haziran 2001	56.1	45.5	61.8	43.3

