

ÇİMENTO İŞVEREN

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

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



Atatürk Diyor ki:

Şuna da kaniim ki, eğer devamlı sulh isteniyorsa, kütlelerin vaziyetlerini iyileştirecek beynelmilel tedbirler alınmalıdır. İnsanlığın heyet-i umumiyesinin refahı açlık ve tazyikin (baskının) yerine geçmelidir. Dünya vatandaşları, haset, aç gözlülük ve kinden uzaklaşacak şekilde terbiye edilmelidir.

21 Haziran 1935

(Yeni savaş tehlikesine karşı
Gladys Baker'a verilen demeç)

ISSN 1300-3526



CİLT : 17 • SAYI : 1 • OCAK : 2003

Merhaba

Avrupa Birliği, geçtiğimiz 12-13 Aralık 2002 günlerinde Kopenhag'da Birliğin genişlemesine yönelik çok önemli kararlar aldı. Böylece 10 yeni üye ile halen 15 olan üye sayısı 25'e yükselecek.

Türkiye için müzakere tarihi ise beklediğimizden gerilere atıldı. İlk anda burukluk ve toplumun çeşitli kesimlerinden duygusal sayılabilecek tepkiler almasına rağmen, AB üyeliğinde yürümekte olduğumuz **yolun dönülmezliği** günden güne daha belirgin bir hale gelmekte.

Kopenhag'da Çek Cumhuriyeti, Letonya, Litvanya, Polonya, Macaristan, Malta, Estonya, Slovenya ve Slovakya, Kıbrıs Rum Yönetimi'ni üyeliğe kabul eden AB, 6 üye ile başladığı yolculuğuna bundan sonra 25 üye ile devam edecek. Önümüzdeki dönemde, AB nispeten küçük 10 yeni üyesini kendi standartlarına yükseltebilmek için çaba sarfedecek. Üyeliğe kabul edilen ülkelerin 10 bin Euro düzeylerinde bulunan kişi başına milli gelir rakamlarını 25 bin Euro (yaklaşık olarak AB ortalaması) düzeyine çekmek bile diğer AB üyelerini zorlayacak.

Bütün bunların yanında, Mayıs 2004'te tam üye olacak 10 ülke **'Türkiye'ye veto yok'** taahhüdünde bulundular. Avrupalı liderler de, Türkiye ile müzakerelerin daha erken başlayabileceği sinyalini verdiler. Bunlar, son dakikalarda Türkiye'nin önündeki üyelik süreci ile ilgili olası gelişmelerden kaynaklanacak endişelerini bir miktar azalttı.



Türkiye'nin AB'ne üyelik yolu oldukça zorlu görünüyor. Sağlıklı bir tam üyelik için, ekonomimizi AB standartlarına yaklaştırmamız, bunun için de en az 6 yıl daha sıkı bir program uygulanması ve tüm hedeflerin tutturulması gerekli. Aslında bütün bu gelişmeler çerçevesinde bakılınca, kriterleri yerine getirmemiz ve ekonomimizin yoluna girmesi **güçlü Türkiye** açısından oldukça istenen gelişmeler. 20 yılı aşkın süredir kronikleşmiş olan enflasyonu AB üyeleri seviyelerine çekmemiz ve buna bağlı olarak sağlıklı büyüme rakamlarını yakalamamız, şüphesiz çok daha güçlü bir ülke haline gelmemizi sağlayacaktır.

Peki Ekonomik açıdan gerçekleştirmemiz gereken koşullar neler?

- Enflasyonu, AB içinde en düşük enflasyona sahip üç ülkenin yıllık enflasyon oranları ortalamasının en fazla 1.5 puan üstüne indirmemiz,
 - Kamu kesimi borçlanmasının GSMH'ya oranının yüzde 60'ı aşmaması,
 - Bütçe açığının GSYİH'na oranının yüzde 3'ü geçmemesi,
 - Yıllık faizlerin tek haneye düşmesi,
 - Türk Lirası'nın son 2 yıl itibariyle diğer bir üye ülke parası karşısında devalüe edilmiş olması,
- gerekiyor.

Gerçekten olmazsa olmaz gereklilikler, AB üyeliği bir yana Türkiye'nin geleceği için büyük önem taşıyorlar. Gerçekleşme süreleri 6 ila 10 yıl olarak öngörülüyor. **Beklediğimizden uzun, ancak bitmez tükenmez de değil.**

Çimento İşveren Dergisi adına hepinize, sağlıklı, mutlu ve her açıdan olumlu yeni bir yıl diliyorum.

Burçak Çubukçu



Prof. Dr. A. Can TUNCAY

Yeditepe Üniversitesi
Hukuk Fakültesi
Öğretim Üyesi

Giriş

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) nun 1982 yılında kabul ettiği “Hizmet İlişisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 sayılı Çalışma Sözleşmesi” Türkiye tarafından 09.06.1994 tarih ve 3999 sayılı kanunla kabul edilmiş olduğu halde aradan geçen 8 yılda mevzuatımızda 158 sayılı sözleşmeye uygun değişiklikler yapılmamış ve ülkemiz ILO nun genel konferansında her yıl yoğun eleştirilere hedef olmuştur. Gerekli değişikliklerin yapılmamasının nedenleri kamuoyundan fakat özellikle işveren kesiminden gelen yoğun tepkiler, eleştiriler, siyasal kararsızlık ve ekonomik konjonktürdeki olumsuz gelişmelerdir. İşveren kesimi, buna kıdem tazminatı başta olmak

İŞ GÜVENCESİ YASASI NELER GETİRİYOR

üzere mevzuatımızda yeterli iş güvencesi bulunduğu, ülkemizde işçi maliyetinin zaten yüksek olduğu, bu düzenlemenin Türk çalışma hayatını tedirgin edeceği, sanayinin rekabet gücünü kıracağı, kayıtdışı çalıştırmayı özendireceği gerekçesiyle şiddetle karşı çıkmıştır. Daha da önemli bir öneri ise Yasakoyucunun işçi çıkarmayı zorlaştıracak düzenlemeler yerine, esnek çalışma sürelerini, atipik hizmet ilişkilerini, telafi çalışmasını, kısmi çalışmayı, özel istihdam bürolarını, geçici çalıştırma gibi yeni ihtiyaçları karşılayacak yeni bir İş Kanunu’nun çıkarılmasının daha uygun olacağı idi. Ayrıca İşsizlik Sigortası Kanunu da çıkartıldığına göre yıllar geçtikçe işletmeler için ağır bir yük oluşturmaya başlayan kıdem tazminatının da yeni İşK. içinde yeniden gözden geçirilmesi isteniyordu. İşçi kesimi ise prensipte iş güvencesi yasasından yanadır. Onlara göre, iş güvencesine sahip olmayan ülke çağdaş sayılamaz. AB ye dahil ülkelerin ise hepsinde iş güvencesi mevcuttur. Bu durum insan hakları ile de bağdaşmaz. İş güvencesinin yokluğu ülkemizde kayıt dışı istihdamı arttırmakta, bu durum bir yandan işletmeler arasında haksız rekabete yol açmakta, öte yandan sendikal örgütlenmeyi zayıflatmaktadır. Ayrıca, iş güvencesinin bulunmayışı, işçinin çalıştığı yeri, işletmeyi benimseme duygusunu da köreltmekte, iş verimini azaltmaktadır.



Yukarıdaki görüşlerin kanımızca hemen hepsinde bir gerçek payı vardır. Doğrusu dozu iyi ayarlanmış bir iş güvencesini de içine alan yeni bir İş Kanunu'nun çıkarılmasıdır. Çünkü mevcut İş K. artık ihtiyaçlara cevap veremez hale gelmiştir. Kanun modası geçmiş katı hükümlerle dolu olup, ne esnek çalışma süresinden, ne atipik çalışma modellerinden haberdardır. Fakat 158 sayılı Sözleşmeyi 8 yıl önce bir kanunla kabul edip bugüne kadar gereğini yerine getirmemiş olmak da Türkiye'nin devlet olma ciddiyetiyle bağdaşmamaktadır. Nitekim 158 sayılı Sözleşmenin gereklerinin yerine getirilmesi konusunda çok geç kalındığını gören o zamanın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2000 yılında akademisyenlerden oluşan bir komisyona İş Güvencesi Yasası adıyla anılan bir taslak hazırlatmışsa da yukarıda belirttiğimiz tepkiler karşısında taslak rafa kaldırılmış fakat bu defa iş güvencesini de içine alacak biçimde yeni ihtiyaç ve gelişmelere paralel biçimde yeni bir İşK. tasarısını hazırlatma kararına varılmıştır. Ancak bu noktada işçi ve işveren kesimleri arasında bir konsensus sağlanması amacıyla işçi ve işveren konfederasyonları komisyonca hazırlanacak tasarıya karşı çıkmayacakları hususunda 2001 yılı ortalarında prensip antlaşmasına varmışlardır. Bunun üzerine iş güvencesi yasa tasarısını hazırlamış olan bilim komisyonundan yeni bir İş Kanunu hazırlanması istenmiştir. Komisyon bir yıl sürdürdüğü çalışmalar sonucunda hazırladığı metni geçtiğimiz Nisan ayında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına sunmuştur. Bakanlık da bunu görüş bildirmeleri için sosyal taraflara göndermiştir. Herkes çağdaş ihtiyaç ve gelişmelere göre hazırlanan bu metnin, üzerinde bazı rötuşlar yapılarak TBMM Genel Kuruluna kanunlaşması için gönderilmesini beklerken alınan erken seçim kararının hemen ardından, daha önce rafa kaldırılmış olan ve 1475 sayılı İş K.nun

hizmet akdinin sona ermesiyle Sendikalar K.nun sendika temsilcisi ve sendikal ayrımcılıkla ilgili maddelerinde değişiklik yapan ve kamuoyunda "İş Güvencesi Yasa Tasarısı" olarak bilinen tasarı birden bire raftan indirilerek bazı değişikliklerle 09.08.2002 günü yasalaştırılmış ve 15.08.2002 günü Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Bu şok gelişmeler sürerken sürpriz şekilde istifa eden eski bakanın yerine atanan yeni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının bir jestiyle 4773 sayılı bu kanunun yürürlüğe girmesi 15.03.2003'e bırakılmıştır. Yasanın yürürlüğe giriş tarihinin ileri atılmasının nedeni de yeni seçilecek Meclise İş Kanunu tasarısını kanunlaştırabilmek ve 4773 sayılı Kanun henüz yürürlüğe girmeden yenisini yürürlüğe koyabilmek için zaman tanımak olarak açıklanmıştır.

Bu durumda 15.03.2003'e kadar yeni bir İş Kanunu kabul edilip yürürlüğe sokulmaz ise işverenler 4773 sayılı Kanunun işçiyi feshe karşı koruyan yeni hükümlerine uymak zorunda kalacaklardır. Aşağıda 4773 sayılı Kanunla 1475 sayılı İşK. da yapılan değişikliklere sırayla göz atmak istiyoruz.

II. Tarım İşleri İş Kanunu Kapsamına Alınmıştır

Bu değişikliğin iş güvencesi ile ilgisi yoktur. Bu, bilim komisyonunca hazırlanan tasarıda da yoktur. Muhtemelen son anda Bakanlıkça yasaya eklenmiştir. Bugüne kadar işin niteliğindeki bazı özellikler nedeniyle (geleneklere, iklime, mevsime bağlı olması ve genelde aile içi yapılan bir çalışma olması gibi) İşK. kapsamı dışında bırakılmış olan tarım ve orman işleri İşK. kapsamına alınmış ve 6. maddeye ticaret ve sanayi işleri yanında III. fıkra olarak eklenmiştir. Yapılan değişikliğe göre tarım işleri şöyle tanımlanmıştır:



“III. Bu kanunun uygulanması bakımından tarımdan sayılacak işler şunlardır:

- a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyaflı bitkiler; turunçgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süs bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su koruması işleri,
- b) Fidanlık ve ağaçlandırma, tabii ve suni tensil, orman koruma ve bakımı (yangın dahil), orman imar ve ıslahı, tohum toplama, ormancılık araştırma (sulama, dikim, yetiştirme, bakım), tali orman yolu yapımı ve onarımı, amenajman, silvikültür, orman ürünleri istihsalı, ana depolara nakil, son depolarda istif ve tasnif, milli parkların yapım, bakım ve geliştirilmesi işleri,
- c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması işleri ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele işleri,
- ç) 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması, taşınması ve üretilmesi işleri.

IV. Yukarıda sayılan işler dışında kalan bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret veya tarım işlerinden sayılıp sayılmadığını belirlemeye, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ile Tarım ve Köyişleri Bakanlığının görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir.”

Ayrıca 1475 sayılı İşK.nun kapsam dışı bırakılan iş ve işyerleri ile ilgili 5. maddesinin 1. fıkrasının 2.no.lu bendin “50 den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım işlerinin yapıldığı iş yerlerinde” şeklinde değiştirilerek (md. 11) ancak 50 den çok işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin İşK. kapsamına girmesine imkan sağlanmıştır. Dolayısıyla iş güvencesi hükümlerinden de ancak 50 den fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işyerleri yararlanabilecektir.

Bize göre tarım işlerinin İş Kanunu’nun koruyucu hükümleri içine alınması isabetli bir düşünce ise de bu işlerin tamamının (en az 50 işçi çalıştırma şartı bir yana) İşK. kapsamına alınması isabetli bir tercih değildir. Her ne kadar yasanın gerekçesinde sektörün özellikleri dikkate alınarak gerekli düzenlemenin yönetmelikte yapılması öngörülmüşse de tarım işlerinin özellikleri göz önünde tutularak bu hususta ayrı bir Tarım İş Kanunu’nun hazırlanması daha uygun olurdu.

III. İşverence Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması Gerekir

Yasanın çıkarılmasının en önemli nedeni yukarıda değindiğimiz gibi T.C.nin onayladığı ve bir kanunla kabul ettiği 158 sayılı İLO sözleşmesi hükümlerinin 8 yıllık gecikmeyle de olsa iç hukukumuza adapte edilmesi gereği, öte yandan girmek için yıllardır çabaladığımız AB’ne üye ülkelerin hemen hepsinde ve diğer bir çok ülkede işçi çıkarmak isteyen işverenin mutlaka geçerli bir neden göstermesinin şart koşmuş olmasıdır. Ancak yasanın yukarıda açıkladığımız gibi birdenbire erken seçim kararı alınmasının hemen arkasından kabul edilmiş olması ister istemez bunun bir seçim yatırımı olduğu kuşkusunu getirmektedir. 4773 sayılı Yasa kabul edilirken 158 sayılı Sözleşmenin getirdiği esneklikten

yararlanılarak ılımlı bir iş güvencesi getirilmiş bulunmaktadır (158 sayılı Sözleşme hakkında bak. M. Ekonomi, Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı, MÜHF, Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İstanbul 1997, s. 83 vd.). Nitekim 4773 sayılı Kanun bir ayırım yaparak işçiyi feshe karşı koruyan hükümlerin uygulanmasını **10 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri** için öngörmüş, dokuz veya daha az sayıda işçi çalıştıran işyerleri ise İşK.nun yürürlükteki hükümlerine bırakılmıştır. 4773 sayılı Yasanın 13, 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddelerinde düzenlenen bu hükümler toplu işçi çıkarmayı ve sendikal nedenlerle işçi çıkarmayı da yeni baştan düzenlemiş bulunmaktadır.

Aslında iş güvencesi ile işçiyi feshe karşı koruma kavramları eş anlamlı sayılmazlar. İş Güvencesi kavramı, feshe karşı korumayı da içine alan daha geniş bir anlam taşır. Çünkü işçiyi feshe karşı koruma dışında kalan başka iş güvenceleri de vardır. Kıdem tazminatı ödenmesi, belirli işçilerle sözleşme yapma, eski işçileri işe alma zorunluluğu, işyeri el değiştirirse, sendika fesholunsa bile toplu iş sözleşmesinin işyerinde süre sonuna kadar uygulamaya devam etmesi gibi. Bu nedenle bu yazıda iş güvencesinden söz edilirken işçiyi feshe karşı koruyan hükümler kastedilmektedir.

Madde 13/A) Feshin geçerli sebebe dayanması: Ülkemizce de onaylanıp, bir kanunla kabul edilen 158 sayılı ILO Sözleşmesinde belirsiz süreli iş akdinin işveren tarafından feshedilmesi için geçerli (objektif, kabul edilebilir) bir sebep bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Geçerli sebepler işçinin yeterliliği veya davranışlarından ve işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerdir. 4773 sayılı Yasa da işverenin **belirsiz süreli bir hizmet akdini**

fesheden işverenin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan **geçerli bir sebebe dayanması** gerektiğini şart koşmuştur. İşçinin yeterliliğinden, davranışlarından, işin veya işyerinin gereklerinden kaynaklanan sebeplerin neler olabileceği yasada belirtilmemiş ise de nelerin geçerli sebep olarak kabul edileceğini zaman içinde yargı kararları belirleyecektir. Bununla beraber bunlar haklı fesih nedenlerindeki ağırlıkta olmasalarda işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz yönde etkileyen hallerdir. Yasanın md. 13/A gerekçesinde bazı örnekler gösterilmiştir. Buna göre, işçinin işe uyum sağlayamaması, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, isteksiz ve ilgisiz çalışma, beklenen performansın gösterilememesi, işyerinde diğer işçileri rahatsız edecek biçimde çalışma, sık sık hastalanma, işyerinde sık sık amirlerle veya işçilerle tartışmaya girişme, sık sık işe geç gelme, işyerinde herkesten borç istemeyi alışkanlık haline getirme, işin kötü ifası, özen göstermeme gibi nedenler geçerli fesih nedeni oluştururlar. Bunlar işçinin yeterliliği veya davranışlarından kaynaklanan nedenlerdir. Gerçekten Alman Hukukunda belirtildiği üzere işçi üstlendiği hizmet edinimini artık gereği gibi yerine getirememeye başlarsa iş ilişkisi öze ilişkin içeriğini yitirmiş olur, bu durumda akdin feshi gerekir. Feshe Karşı Koruma Kanunu ne işverenin fesih hakkını ortadan kaldırmaya ne de işsizliğin önlenmesine yönelik bir araç değildir. Sadece işçilerin gereksiz yere işten çıkarılmasını önlemeye çalışan bir düzenlemedir (M. Löwisch, Arbeitsrecht, 4 Aufl., Düsseldorf 1996, Nr. 1315, 1316). İşyeri gereklerinden kaynaklanan geçerli fesih nedenleri ise işyeri içi nedenlerden (yeni teknoloji veya yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, bazı bölümlerin kapanması gibi) kaynaklanacağı gibi, işyeri dışı nedenlerden de (ekonomik kriz, hammadde veya enerji sıkıntısı, dış pazar kaybı



gibi işin yürütümünü imkansızlaştıran veya zorlaştıran nedenlerden) kaynaklanabilir. Madde gerekçesinde işverenin bu uygulamaya giderken feshe en son çare (ultima ratio) olarak bakması gerektiği belirtilmiştir.

Maddenin 2. fıkrasında nelerin kesinlikle geçerli sebep oluşturmayacağı sayılmıştır. Bunlar sendika üyeliği, sendikal faaliyetlere katılma, sendika temsilciliği yapma veya temsilciliğe aday olma, işveren aleyhine idari makamlara ya da mahkemeye başvurma, işveren aleyhine tanıklık yapma, hastalık veya kaza nedeniyle bildirim sürelerini altı hafta aşan bir süre için işe devam edememe ya da kadın işçinin hamilelik ve doğum nedeniyle izinli sayıldığı dönemde işe gelememesi, ayrıca cinsiyet, ırk, renk, din, hamilelik, aile yükümlülükleri, medeni hal, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken gibi nedenlerdir.

4773 sayılı Yasa belirli süreli iş sözleşmelerinin işverence feshi halini ise düzenlememiş, bunu genel hükümlere bırakmıştır. Esasen belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı bir neden yokken süresinden önce tek taraflı fesih beyanıyla feshi hukuken mümkün değildir. Böyle bir davranış işverenin işi kabulde temerrüdü sayılır (BK. md. 325). Bununla beraber belirli süreli bir hizmet akdinin sürenin sona ermesine rağmen bir defada fazla susma ile uzaması (BK. md. 339) ya da belirli süreli yapılmasını gerektiren objektif bir neden yokken peş peşe yapılan (zincirleme) belirli süreli hizmet akitlerinin belirsiz süreli hizmet akdine dönüşmesi hallerinde (Bak. G. Alpagut, Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998, s. 166, 203) feshe karşı koruma hükümleri yine uygulama alanı bulur.

158 sayılı Sözleşmenin 2. maddesi işletmenin büyüklüğü, niteliği, çalışma şartlarının özelliği, bazı hizmet kategorileri gibi

kriterlere göre bazı işyerleri ve işçilerin sözleşmenin kapsamı dışında tutulabileceğine cevaz vermiştir. Nitekim md. 13/A da bu doğrultuda 10 dan az işçi çalıştıran işyerlerini, on veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışıyor olsalar bile **kıdemi 6 aydan az olan işçileri** ve işletmenin bütününe yöneten işveren vekili niteliğinde olanları feshe karşı güvence hükümleri kapsamı dışında tutmuştur. Almanya'da da 10 dan az (01.01.1999 dan itibaren 5 ten az) işçi çalıştırılan işyerleri, 6 aydan az kıdemli olanlar ve üst düzey yöneticileri Feshe Karşı Koruma K. kapsamı dışında tutulmuştur (A. Söllner, Grundriss des Arbeitsrechts, 12 Aufl., München 1998, s. 307). Fransa'da da onbirden az işçi çalıştıran işyerleri ile işyerinde iki yıldan az kıdemi olanlar feshe karşı koruma hükümleri kapsamı dışında bırakılmışlardır (A. Güzel, İş Güvencesi Yasa

Her ne kadar yasanın gerekçesinde sektörün özellikleri dikkate alınarak gerekli düzenlemenin yönetmelikte yapılması öngörülmüşse de tarım işlerinin özellikleri göz önünde tutularak bu hususta ayrı bir Tarım İş Kanunu'nun hazırlanması daha uygun olurdu.

Tasarısının Değerlendirilmesi, İst. Barosu Yayını, İstanbul 2001, s.26). Avusturya'da 5 ya da daha az işçi çalıştıran işyerleri, İtalya'da sanayi ve ticaret işyerlerinde 15 den az, tarım işletmelerinde 5 ten az, diğer işyerlerinde ise 35 den az işçi çalıştıran işyerleri feshe karşı koruma yasası dışında bırakılmışlardır (Diğer ülke uygulamaları için bak. G. Alpagut, Karşılaştırmalı Hukukta İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İst. Barosu Yayını, İstanbul 2002, s. 86 vd.).

Md. 13/A da getirilen en az 10 kişi kıstasına kıdemleri 6 aydan kısa olan işçilerin ve part time çalışanların gireceği fakat alt işveren

işçilerinin girmeyeceği kanısındayım. Diğer bir ifade ile part time çalışanlarla, kıdemleri 6 aydan kısa olanlarla birlikte işyerindeki toplam işçi sayısı 10'u aşıyorsa işyerinde feshe karşı koruma hükümleri uygulanacaktır ve bu korumadan part time işçiler de yararlanabileceklerdir. Çünkü part time da çalışsalar, kıdemleri kısa da olsa bunlar aynı işverenin işçisidirler. Ayrıca Yasada bu işçilerin dışlandığını gösteren bir açıklık da yoktur. En önemlisi kanun açıkça işyerinden söz ettiğinden işverenin aynı işkolunda birden çok işyeri olsa bile **10 işçi sayısı her işyeri için ayrı ayrı** düşünölmek gerekir. Burada esas sorun işyerinde taşeron işçisi ve ödünç (geçici) işçi çalıştırıldığında yaşanacaktır. Kanımca taşeron işçileri kural olarak asıl işverenin işçileri sayılmadığından bunların 10 işçi kıstasına dahil olması düşünölemez. Ancak amacın 10 işçiye ulaşılmasını, diğer bir ifade ile 4773 sayılı K. kapsamı dışında kalmak (muvazaa) olduğu kanıtlanabildiği ölçüde taşeron işçileri de 10 işçi kıstasına dahil edilmelidir. Şukadar ki, taşeron işçileri bizzat 10 sayısına ulaşıyorsa esasen bunlara feshe karşı koruma hükümleri uygulanacaktır.

Ödünç işçilere gelince. Bu ilişkide bu kişiler ödünç alanın değil, ödünç verenin işçileri sayıldığından o işyerinde çalışan 10 işçi kıstasına dahil edilmemeleri gerekir. Fakat bağılı oldukları işveren bakımından 10 işçi sayısına dahildirler. Ancak 6 aylık kıdem hesabında yasa açıkça aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilerek hesaplanacağını hükme bağlamıştır ki bu isabetli bir düşünce tarzıdır. Ekleyelim ki, işçi ile yapılan birden çok sözleşmenin her birinin devam süresi 6 aydan daha kısa olsa bile bu sürelerin toplamı 6 ayı aşıyorsa bu işçiler de feshe karşı korumadan yararlanacaklardır. Bununla birlikte ölkemizde bu istisna hükümleri yüzünden işyerlerinde kapsam dışında kalabilmek için çeşitli çarelere (iş-

yerlerinin 9'ar kişilik bölömlere ayrılacağı, işlerin bölünerek işçilerin taşeronlara devredileceği gibi) başvurulacağı ayrıca 10 işçi kıstasının eşitlik ilkesine aykırı düştüğü gerekçesiyle Anayasa Mahkemesinin iptal kararına bile konu olabileceği endişesi dile getirilmektedir (A. Güzel, s. 26-27). Kanımca sadece işyerinin bütününü yöneten işveren vekillerini (ki çok sınırlı bir en üst düzey çalışan kesimidir) dışarıda bırakarak diğer tüm işveren vekillerinin feshe karşı koruma kapsamı içine alınmış olması iş yaşamının deneyimleri açısından pek isabetli olmamış gibidir.

Yeni hükümler işverenin bildirim süresine ait ücreti peşin vererek hizmet akdini sona erdirmesine engel teşkil etmeyecektir. Bununla birlikte hizmet akdinin peşin ödeme veya işverenin bildirim şartına uymadan akdi sona erdirmesi 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddelerinin uygulamasına engel olmayacaktır (md. 13/son). Ayrıca feshe karşı koruma hükümlerinin kapsam dışında kalan işçilerin hizmet akitleri fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresine ait ücretin 3 katı tutarında tazminat ödenir. Bu tür fesihte bildirim süresine dahi uyulmamışsa işçiye kötü niyet tazminatı yanında ayrıca bildirim süresine ilişkin ücret tutarında bir tazminat (ihbar tazminatı) daha ödenmesi gerekecektir (md. 13/son).

Madde 13/B. Sözleşmenin Feshinde Usul: İşveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin şekilde belirtmek zorundadır. Ayrıca belirsiz süreli iş sözleşmesi işçinin savunması alınmadan, davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Fesih iş veya işyeri ile ilgili nedenlere dayandırılmışsa işçiden savunma alma yükümlölüğü söz konusu değildir. Alınması da zaten anlamsız olurdu. Örneğin fesih işletme gereklerinden kaynaklanıyorsa işçinin çıkarılma nedeni kendinden kay-

naklanmıyor ki, neyin savunmasını yapacaktır? İşverenin İş K. md. 17/II ye göre fesih hakkı herhalde saklı tutulmuştur. Yani ortada haklı fesih nedeni varsa işveren derhal ve tazminatsız fesih hakkını kullanabilecektir. Maddede 158 sayılı Sözleşmenin 7. maddesindeki hükme uygun olarak işveren bakımından “beklenemeyecek hallerde” işçiden savunma alma aranmamış ise de beklenemeyecek hallerin ne anlama geldiği pek açık değildir. Yasada buna açıklık getirilmesi isabetli olurdu (Ekonomi, s. 97). Herşeye rağmen bunların işverenin işçiyi çıkarmak için beklemeye “dürüstlük kuralı açısından tahammülü olmayan” hal ve davranışlar olduğu söylenebilir.

Madde 13/C. Fesih bildirimine itiraz ve usulü:

İş sözleşmesi feshedilen işçiye fesih sebebi gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile feshin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açabilme hakkı tanınmıştır. Demek oluyor ki, işverenin işçiyi çıkarırken fesih nedeni göstermemiş olması ile fesih nedeninin geçerli olmaması hukuki sonucu itibarıyla aynı tutulmuştur (S. Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2002, s. 608). Yasa bu tür davaların, seri yargılama usulüne göre 2 ay içinde sonuçlandırılacağını öngörmüşse de ülkemizde uygulamada bu davaların iki ayda bitirilmesi mümkün görülmemektedir. TİS nde hüküm varsa ya da taraflar aralarında anlaşılarsa uyuşmazlık bir ay içinde hakeme de götürülebilir. Feshin geçerli sebebe dayandığının ispat yükümlülüğü işverene aittir. Bu hüküm de 158 sayılı Sözleşmeye uygun olmakla birlikte uygulamada zaten feshin haklı nedene dayandığını ispat yükü de uzun zamandır yargı kararlarıyla işverene yüklenmişti. Bununla beraber kanun tasarısının sonuna eklenen bir hükümle, işçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde bu iddiasını ispatla yükümlü

tutulmuştu. Ne varki bu hüküm 4773 sK. la yasalaşan metne alınmamıştır. Her ne kadar maddede 158 sayılı Sözleşme hükümlerine uygun olarak TİS nde hüküm varsa ya da taraflar aralarında anlaşılarsa feshe itirazın hakem huzurunda dahi görülebileceğine yer verilmişse de, Hukukumuzda ötedenberi İş Mahkemeleri K. nun emredici hükümlerinin işçiyi doğal mahkemesinden yoksun bırakmasına engel olduğu ve İş Hukukunun işçiyi koruyucu özelliği gereği iş sözleşmelerine tahkim kaydı konamıyacağı, TİS ndeki tahkim veya davadan feragat kaydının işçiyi bağlamıyacağı doktrin ve yargı kararlarında benimsenmiş bulunuyordu (Bak. C. Tuncay, Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s. 227). Getirilen hüküm bu esaslara aykırı olup işçinin iş mahkemesinde dava açma hakkını engelleyebileceğinden uygulamada sorunlar yaratabilecektir. Esasen tahkim yolunun paralı olması bu usulün daha çok işverenin işine yarayacağı kuşkusu nedeniyle işçilerin buna yanaşacakları kanısında da değilim. Ayrıca tahkim kaydı sadece 4773 sayılı Kanunun uygulama alanı için geçerlidir. 4773 sK. kapsamı dışında kalan hallerde bireysel iş sözleşmelerine konabilecek uyuşmazlıkların hakemde çözülebileceğine dair şartlar geçerli sayılmaz.

Kanımca sadece işyerinin bütününe yöneten işveren vekillerini (ki çok sınırlı bir en üst düzey çalışan kesimdir) dışarıda bırakarak diğer tüm işveren vekillerinin feshe karşı koruma kapsamı içine alınmış olması iş yaşamının deneyimleri açısından pek isabetli olmamış gibidir.

Madde 13/D. Geçersiz feshin sonuçları:

Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır, kararın temyizi halinde ise Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir. Bu süreler gerçekçi değildir. Dolayısıyla bu sürelerin geçirilmesi kararın geçerliliğini etkilemez. Mahkemece, işverence geçerli sebep gös-

terilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı tespit edilirse **feshin geçersizliğine karar verilir**. Feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusuna rağmen bir ay içinde işe başlatmayan işveren en az 6 aylık, en çok bir yıllık ücreti tutarında **tazminat ödemekle** yükümlü tutulmuştur. Mahkeme kararında işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarı da gösterilecektir. Bu hüküm işvereni rahatlatan bir hüküm ise de Alman Hukukunda belirtildiği gibi işçiyi “feshe karşı koruma hukuku” son aşamada “tazminat hukukuna” dönüşmektedir (Bak. U. Preis, Federal Almanya’da Feshe Karşı Koruma Hukuku, Almanya’da ve Türkiye’de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, (MÜHF), İstanbul 1997, s. 27). Esasen sebep ne olursa olsun işverenin bir kez işten çıkardığı işçiyi (ortada mahkeme kararı, tazminat ödeme tehdidi olsa bile) tekrar işe almasını beklemek pek gerçekçi bir durum değildir.

158 sayılı Sözleşme (md. 10), mahkeme ya da hakemin işten çıkarma işlemini haksız bulmaları halinde işlemi iptale ve işçinin işe iadesine ya da işçiyle yeni bir hizmet akdi yapılmasına yahut bunlar uygulanabilir bulunmaz ise yeterli bir tazminata yahut da uygun bir başka telafi biçimine karar verebileceklerine olanak tanımıştır (Bak. Ekonomi, s. 99-102). Kanunda bu olanaklar içinde makul bir seçim yapılmış ve feshin geçersiz sayılarak işçinin işe iadesi öngörülmüş fakat işçiyi işe başlatmayan işverene tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Yani işveren bir anlamda işe iade ile tazminat ödeme arasında seçim yapma durumunda bırakılmıştır. Fakat mahkeme, işe iade yerine sadece tazminata hükmedemez. Kararda ikisi de yer alacaktır. Feshin geçersizliğine ilişkin mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır.

İşveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmaz ise mahkemece ilamda gösterilen tazminatı ödemek zorunda kalacaktır. Ancak işçi de –aşağıda tekrar değineceğimiz gibi- işe yeniden alınma veya tazminat hakkından yararlanabilmek için mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren 6 işgünü içinde işverene başvurmak zorundadır (md. 13/D.4). Bu tazminat işçinin 6 aylık ücreti tutarından az, 12 aylık ücreti tutarından fazla olamaz. Ancak tazminata esas ücretin çıplak ücret mi giydirilmiş ücret mi olacağı yasada belirtilmemiştir. Kanımca bu tazminat Sendikalar K. md. 31/son hükmündeki tazminat hesabında yapıldığı gibi çıplak (brüt) ücrete göre belirlenmelidir (Bak. H. H. Sümer, İşçinin Sendikal Nedenlerle Feshe Karşı Korunması, Konya 1997, s. 121).

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları da ayrıca ödenir. Kanımca bu miktar da mahkeme kararında gösterilecektir. Dört aylık sınırlama yargılamanın uzun sürmesi ihtimaline karşı karşılıklı çıkarları dengelemek için getirilmiş benzerdir. Kuşkusuz bu hüküm işçinin bunu talep etmesi ve davada haklı çıkması halinde uygulanacaktır. Dört aylık süre geçersiz fesih tarihinden itibaren başlar (Ö. Ekmekçi, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, MERCEK, Ekim 2002, s. 108). Bu durumda işçiye “bildirim süresine ait ücret peşin ödenmişse bu tutar yukarıdaki hükümlere göre yapılacak ödemeden mahsup edilir”. Md. 13/D’nin 3. fıkrasında yer alan bu hüküm tereddütlere yol açacak niteliktedir. Zira kendisinden mahsup yapılacak ödemenin 4 aylık ücret mi yoksa en çok bir yıllık ücret tutarında tazminat mı ya da her ikisinin toplamı mı olduğu pek anlaşılamamaktadır. Bununla birlikte bunun 4 aylık ücret tutarındaki ödeme olması

gerektiği daha akla yatkın gözükmektedir (Karş. Güzel, s. 42-43; Süzek, s.615; M. Uçum, Türk Toplu İş Hukukunda İşçinin Feshe Karşı Korunması, İktisadi, Sosyal ve Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, s. 218). Davada haklı çıkan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret (ihbar tazminatı) peşin ödenmemişse bu sürelerle ait ücret ayrıca ödenecektir. Bu demektir ki, işçiye tazminat yanında bildirim sürelerine ait ücreti, kıdem tazminatı ve en çok dört aylık ücret tutarı da ödenecektir. Başka bir anlatımla geçerli neden bulunmadan işten çıkarılan işçiye tazminat yanında işveren ister işe başlatsın ister başlatmasın mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmayan süre için en fazla dört aya kadar ücreti ve sair hakları ödenecektir. Dört aylık doğmuş ücret vs. haklar akdin feshi anındaki ücret tutarı olmalıdır. Maddede bir açıklık olmamakla birlikte işçi mahkeme kararı üzerine işe başlatılmışsa ve daha önceden kendisine ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı ödenmişse kanımca bunlar işverene iade edilmek gerekir. Ancak işçinin bunu nasıl iade edeceği de ayrı bir sorundur. Yine de bu durumda dahi işçiye çalıştırılmadığı süre için en çok 4 aylık ücret vs. hakları ödenecektir. Bu takdirde işçinin kıdeminde hiç bir kesinti olmaksızın akdin başından itibaren hesaplanır. Eğer mahkeme kararına rağmen işçi zamanında işe başlatılmazsa yukarıda belirttiğimiz gibi ihbar ve kıdem tazminatı yanında, işçiye mahkemece hükmedilen tazminat (bir yıla kadar ücret alacağı) ile birlikte çalıştırılmayan süre için en çok 4 aylık ücret vs. alacakları da ödenecektir.

Dava esnasında işçinin ölümü halinde mirasçıları sadece en çok 4 aylık ücret talebinde bulunabilir, yoksa tazminat da isteyemezler. Buna karşılık işten çıkarılan

işçi henüz dava açmadan ölürse, mirasçıların işe iade ve tazminat davası açamayacakları kuşkusuzdur. Mirasçılar bu takdirde eğer murislerine ödenmemişse ihbar ve kıdem tazminatı ve diğer işçilik hakları için dava açabilirler (Ekmekçi, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası, s. 110). Eğer işe iade davası görülürken işyeri kapanırsa ve bu kapama hukuka uygun bir kapama ise mahkemenin işe iadeye hükmetmesi söz konusu olamaz. Ancak dava haklı ise tazminata ve en çok dört aylık ücret tutarına hükmetmesi gerekir (Karş. Ekmekçi, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası, s. 110). Dört aylık ücret tutarı feshin mahkemece geçersiz sayılıp işçinin işe iadesi kararı üzerine ödenecek bir ücret yani gecikmeli ödenen bir ücret olduğundan bu tutardan sigorta primi ve gelir vergisi kesileceği fakat gecikme zam

158 sayılı Sözleşme (md. 10), mahkeme ya da hakemin işten çıkarma işlemini haksız bulmaları halinde işlemi iptale ve işçinin işe iadesine ya da işçiyle yeni bir hizmet akdi yapılmasına yahut bunlar uygulanabilir bulunmaz ise yeterli bir tazminata yahut da uygun bir başka telafi biçimine karar verebileceklerine olanak tanımıştır.

mına tabi tutulmaması gerektiği düşünce-sindeyim. Ancak feshin geçersizliğine karar verilirse kararın kesinleşmesinden itibaren 4 aylık ücrete gecikme faizi uygulanabilir. Bunun gibi mahkeme kararına rağmen işçiye süresi içinde işe almayan işverenin ödeyeceği tazminata da bu sürenin bitiminden itibaren gecikme faizi işletilebilir (Ekmekçi, aynı yer). Ayrıca 4447 sayılı K.la getirilen işsizlik ödeneği ile 4 aylık ücretin nasıl bağdaşacağı da ayrı bir sorundur. Zira işsizlik ödeneği işsiz kalan işsize verilir. İşsizlik ödeneği almakta olan bir kimsenin gelir getirici bir işte çalışmaması gerekir (md. 52/b). Aksi halde ödenek kesilir ve T. İş



Kurumuna iadesi gerekir. Bu noktada 4447 sK.nun işsizlik ödeneğini düzenleyen 50, 51 ve 52. maddelerinin de gözden geçirilmesi gerekmektedir. Kısacası, md. 13/D nin 3. fıkrası pek başarılı bir şekilde kaleme alınmamıştır. Bu hususlarda uygulamada sorunlar yaşanacaktır.

İşçi çıkarıldığı işine geri dönmek istiyorsa kararın kendisine tebliği tarihinden itibaren **6 işgünü içinde** işe başlamak için işverene başvurmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise fesih artık geçerli bir fesih sayılacak ve işçi sadece buna göre hak ettiği tazminatlar, (ihbar ve kıdem) alacak, almış ise bunlarla yetinecektir (md. 13/D.A). Ekleyelim ki, Yasakoyucu 4773 sK. İşK. md. 13 son daki “Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır” hükmünü çıkarmış ve md. 13/A ya da benzer bir hüküm getirmemiş ise de bu değişiklik 4773 sayılı Kanuna tabi olan ve olmayan işçiler bakımından şartları oluşmuşsa ihbar ve kötü niyet tazminatı veya en çok bir yıllık ücret tutarında tazminat dışında genel hükümlere göre ayrıca (maddi ve manevi) tazminat isteme hakkını ortadan kaldırmaz (Süzek, s.609)

Madde 13/D son fıkra ile birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerinin yani md. 13/D de düzenlenen işe iade ve tazminat hükümlerinin hiçbir suretle değiştirilemeyeceği, aksi yönde sözleşme yapılamıyacağı hükme bağlanarak **madde hükümlerinin sözleşmelerle bertaraf edilmesine, yumuşatılmasına ya da ağırlaştırılmasına izin verilmemiştir**. Bu mutlak emredici bir hüküm ise de toplu sözleşme özerkliği ile pek bağdaşmamaktadır (Güzel, s. 43; Ekmekçi, Aynı seminer, Toplu İş Hukuku Bakımından İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi, s.59).

Bu mutlak emredici hüküm nedeniyle hakem kaydına veya sözleşmesine (hizmet sözleşmesinde yabancı unsuru bulunsa dahi) yabancı hukukun uygulanabileceği yolunda hüküm konulamaz. Konulursa geçersizdir. Bu husus özellikle yabancı sermayeli şirketlerde veya çok uluslu kuruluşlarda çalıştırılan Türk çalışanlar için geçerlidir.

4773 sayılı Yasanın getirdiği işçiyi geçersiz feshe karşı koruyan hükümlerin, iş mahkemelerinin yükünü olağanüstü ağırlaştıracak, işten çıkarılan hemen her işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarını almış olsa dahi iş mahkemesinde şansını denemek isteyeceği çok muhtemeldir.

Birçok Avrupa ülkesinde de mahkeme kararına rağmen işçiyi işe geri almayan işverenin tazminat ödemesi hükme bağlanmıştır. Örneğin Alman Hukukunda bu tazminat miktarı en çok 12 aylık ücret tutarı olup, 50 yaşını doldurmuş 15 yıllık kıdeme sahip işçiler bakımından bu miktar 15 aylık ücrete, 55 yaşını doldurmuş, 20 yıllık kıdeme sahip işçiler bakımından 18 aylık ücrete kadar arttırılabilir. İtalyan Hukukunda ise bu tazminat 15 aylık ücret tutarıdır. Buna karşılık İsveç Hukukunda bu tazminatlar oldukça yüksek tutulmuş olup 5 yıldan az kıdemi olanlar için 16 aylık, 5-10 yıllık kıdemi olanlar için 24 aylık, 15 yıldan fazla kıdemi olanlar için 32 aylık ücret tutarıdır. İşçinin 60 yaşını doldurmuş olması halinde bu tutarlar 24-48 aylık ücret tutarına kadar çıkabilmektedir. Belçika Hukukunda işçiyi geçerli bir neden bulunmaksızın işten çıkaran işveren en az iki yıllık ücret tutarında tazminat ödemek zorunda kalır. Fransız Hukukunda ise tazminatın alt sınırı 6 aylık ücret olarak belirlenmiş fakat buna üst sınır getirilmemiştir (Bak. Alpagut, s. 101-104). Birleşik Krallıkta da

benzeri bir uygulama mevcuttur. Bu ülkede mahkemenin geçerli fesih nedeni bula-mayıp işçinin işe iadesine karar verdiği hallerde işverence bu kararın uygulanma-ması halinde işçi lehine hükmettiği tazminat tutarı hayli yüksektir (Bak. N. Selwyn, Law of Employment, 11.Ed. London 2000, s. 372 vd). Buna göre mahkemece 1) işçinin kıdemi, haftalık ücreti ve yaşı esas alınarak hesaplanan “temel ödeme” (bunun miktarı max. 6.900 poundu geçemez). 2) hakimın geçersiz feshin özelliklerini hakkaniyet kuralları içinde değerlendirerek hükmettiği “tazminat” (burada işçinin o güne kadarki kayıpları, gelecekteki kayıpları, sözleş-mesinin feshi nedeniyle yapmak zorunda kaldığı extra harcamalar, varsa bu yüzden mahrum kaldığı yasal haklar ve sosyal sigor-ta hakları göz önünde tutulur), bu miktar 50.000.- poundu aşamaz, 3) varsa “sair tazminat”lara da hükmeder.

4773 sayılı Yasanın getirdiği işçiyi geçersiz feshe karşı koruyan hükümlerin, iş mahkemelerinin yükünü olağanüstü ağır-laştıracığı, işten çıkarılan hemen her işçinin ihbar ve kıdem tazminatlarını almış olsa dahi iş mahkemesinde şansını denemek isteyeceği çok muhtemeldir.

Madde 13/E. Yeni işe girme: Tasarıda yer almayan fakat 4773 sayılı K.na eklenen birkaç maddeden biri, işçinin yeni işe girme maddesidir. Nitekim, Yasakoyucu hizmet akdinin feshine karşı mahkemeye başvur-duğu halde dava sürerken yeni bir işe giren işçinin durumunu düşünerek Kanuna 13/E maddesini eklemiştir. Bu maddeye göre mahkemece feshin geçersizliğine karar ve-rilirse önceki işine dönmek istemeyen işçi kararın kendisine tebliğinden itibaren 6 işgünü içerisinde durumu önceki işverene yazılı olarak bildirmelidir. Bunun üzerine belirsiz süreli hizmet akdi işverence geçerli bir sebeple fesholunmuş sayılır ve buna

ilişkin hukuki sonuçlar doğar. Bu demektir ki işçi sadece aldığı veya alacağı ihbar ve kıdem tazminatı ile yetinir. Bu hüküm Alman Feshe Karşı Koruma Kanunundan (md. 12) aynen alınmıştır. Yeni işe giren işçinin artık eski işine dönmek istemediğini 6 iş günü içinde bildirmediği durumda ne olacağı maddede belirtilmiş değilse de bu durumda da feshin geçerli olduğu ve işçinin aldığı tazminatlarla yetineceği sonucuna varılmalıdır. Aslında mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde işçinin yeniden işe dönebilmesi için kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren 6 iş günü içinde bu hakkını kullanması öngörülmüş iken (md. 13/D.4) ayrıca böyle bir maddeye daha neden ihtiyaç duyulduğu pek anlaşılamamaktadır.

Ayrıca 5953 sayılı Basın İşK.nun 6. madde-sine eklenen bir fıkra ile hizmet akdi işveren tarafından feshedilen gazeteciye de İşK.nun değişik 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E ile 24. maddelerinden, yani yeni iş güvencesi ve toplu işçi çıkarmaya ilişkin maddelerinden yararlanma hakkı tanınmıştır. Bu durumda aynı maddelerden neden gemi adamlarının da yararlanmasını sağlayacak şekilde 854 sayılı Deniz İşK. da değişiklik yapılmadığı sorusuna cevap bulmak gerekir.

İşten haklı nedenle çıkarılan işçiye feshin İş K. md. 17 (I), (II) ve (III) numaralı bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 13, 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilme hakkı tanınmıştır (md. 17/IV). İşverence yapılacak feshin geçerli sebebe bağlanması zorunluluğunun getirilmiş olması her ne kadar 158 sayılı ILO Sözleşmesine uygun düşüyorsa da uygulama da artık her türlü feshin mahkemeye götürüleceği ve mahkemelerin iş yükünün olağanüstü artacağını tahmin etmek güç değildir.

IV. Toplu İşçi Çıkarma Belirli Şartlara ve Usule Bağlanmıştır

Madde 24. Toplu işçi çıkarma: 1475 sayılı İşK.nun 24. maddesinde başlangıçta toplu işçi çıkarma başlığı altında yer alan bu hüküm 1975 tarih ve 1927 sK.'la değiştirilerek toplu işçi çıkarma ile neredeyse hiç bir ilgisi bulunmayan sadece işçi çıkarmanın sonucunu düzenleyen bir madde haline dönüştürülmüştü. Bu madde tasarıda AB nin 75/129 sayılı Toplu İşçi Çıkarma Yönergesi ile 158 sayılı İLO Sözleşmesi kriterleri esas alınarak yeniden düzenlenmiştir.

Buna göre işveren ekonomik, teknolojik, reorganizasyon gibi işletme, işin veya işyerinin gerekleri gibi nedenlerle toplu işçi çıkarmak istediğinde bunu **en az 30 gün önceden** yazı ile bir yandan sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine, öte yandan ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir. Ne var ki maddenin tasarısındaki şeklinde işyerinde çalışan işçi sayısı 20-100 arasında ise en az 10 işçinin, 101-300 arasında ise en az % 10 oranında işçinin, 301 ve daha fazla ise en az 30 işçinin bildirimli fesih yoluyla aynı anda ya da bir aylık süre içinde farklı tarihlerde çıkarılması toplu işçi çıkarma olarak tanımlanmıştı. Otuz günlük zaman dilimi içinde çıkarılacak işçi sayısı söz konusu yönergeye uygundu. Fakat bu madde kanunlaşırken muhtemelen Sosyal İşler Komisyonunda yapılan bir değişiklikle toplu işçi çıkarmaya konu işçi sayısı indirilmiş ve sadece "topluca veya bir ay içinde toplam on işçinin" iş akdinin feshi toplu işçi çıkarma olarak tanımlanmıştır. Bu değişikliğin AB Yönergesiyle hiç bir ilgisi yoktur. Bu düzenlemeyle işyerinde ister az, ister çok sayıda işçi çalıştırılan her türlü işyerinde bir defada

veya bir ay içinde sadece **10 işçi çıkarılması** dahi toplu işçi çıkarma prosedürüne tabi tutulacaktır. On işçi kıstasının bir işletmeye dahil tüm işyerleri mi yoksa her bir işyeri için ayrı ayrı mı nazara alınacağı açık değildir. Gerekçede de buna dair bir açıklık yoktur. Bununla beraber 24. madde toplu işçi çıkarma bildirimlerinin işyeri işçi temsilcilerine yapılmasını öngördüğü, işyerinin bütününün kapatılması durumunda bu bildirimde gerek olmadığı göz önünde tutulacak olursa 10 işçi kıstasının her işyeri için ayrı ayrı nazara alınması gerektiği söylenebilir. Aksi halde işletmelere işçi çıkarmalarla ilgili gereksiz bürokratik bir yük getireceğini düşünüyorum. Ekleyelim ki, toplu işçi çıkarma hükümlerinin uygulanabilmesi için İş K. md. 13/A da getirilen en az 10 işçi çalıştırma, 6 aydan fazla kıdemi olma, işletmenin bütününü yöneten işveren vekili niteliğinde olmama gibi şartların burada uygulama alanı yoktur. Toplu işçi çıkarma prosedürüne her türlü işyeri ve işçi hatta kıdemi 6 aydan kısa olan veya part time çalışanlar için dahi başvurulabilecektir. Şu kadar ki, işçinin kişiliğinden veya davranışlarından kaynaklanan nedenlerle topluca 10 kişinin çıkarılması toplu işçi çıkarma prosedürünün uygulanmasını gerektirmez.

Bildirimlerde, çıkarma sebeplerinin, bundan etkilenecek işçi sayısının, işe son verme tarihlerinin açıklanması zorunlu tutulmuştur. Bildirimden sonra temsilcilerle işveren arasında yapılacak görüşmelerde toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut bunun işçiler üzerindeki olumsuz etkisinin en aza indirilmesi konuları görüşülecektir. Fesih bildirimleri işverenin toplu çıkarma talebinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmesinden itibaren 30 gün sonra hüküm doğurur. Bu demektir ki bildirim

süresi 30 günün altında kalan işçilerin hizmet akidlerinin son bulma tarihi 30 günün sonuna uzatılmıştır. Fakat 30 günlük bildirim kuralı getiren madde, işverenin işçi temsilcileriyle görüşmelerinin uzaması halinde ne olacağına cevap vermemektedir. Fransız Hukukunda işverenin işçi temsilcileriyle görüşmeksizin, ya da görüşmelerin sonucunu beklemeksizin (ki toplantı süreleri işletmenin büyüklüğüne göre 2 ila 4 hafta arasında değişir) toplu çıkarmayı gerçekleştirmesi halinde çıkarmalar mahkemece geçersiz sayılır (Bak. Güzel, s. 47, Alpagut, s. 111-116). İşK. md. 24'ün yeni şeklinde bu konuda hiç bir açıklık bulunmadığına göre görüşmelerin sonucu ne olursa olsun feshin yine de bildirimden 30 gün sonra hüküm doğuracağı kabul edilmelidir. Kuşkusuz işçilere 30 günün sonuna kadarki ücretleri ödenecektir. Ancak temsilcilerle görüşme, onlara bilgi verme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren hakkında da bir yaptırım öngörülmemiştir. İşK. Md. 98/B de bu duruma uygulanacak cüzi bir para cezası yer almaktadır. Fakat burada hukuki bir yaptırım öngörülmemiş olması toplu işçi çıkarmada işçi temsilcileriyle görüşme yapılmasından beklenen yararı etkisiz kılacaktır. İşyerinin tamamen kapatılarak faaliyete kesin olarak son verilmesi halinde 30 gün önceden sadece Bölge Müdürlüğüne ve T. İş Kurumuna bildirme ve işyerinde ilan yeterli görülmüştür. Bu durumda işçi temsilcileriyle görüşmeye gerek görülmemiştir. Mevsim ve kampanya işlerinde işten çıkarma işlemi esasen bu işlerin niteliği gereği yapılıyorsa toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanamaz. İşverenin toplu işçi çıkarma yoluna, feshin geçerli nedenle yapılmasına ilişkin hükümlerin uygulanmasını engellemek amacıyla (hakkın kötüye kullanılması) gidemeyeceği, aksi halde işçinin feshin bu amaçla yapıldığını dava edebileceği maddeye son

fıkra olarak eklenmiştir. Kanımca toplu işçi çıkarma nedenlerinin sonradan ortadan kalkmış olması işverene çıkarılan işçileri yeniden işe alma yükümlülüğünü getirmez.

Geçici madde 13 (İşçi temsilcileri): İş K. na eklenen geçici md. 13 ile İşK. madde 24'te bahsi geçen işyeri temsilcileri ile ilgili olarak yeni bir düzenleme getirilinceye kadar işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadıkları hallerde o işyerinde çalışan işçiler tarafından Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesine göre (işyerinde elliye kadar işçi çalıştırılan işyerlerinde bir, 51-100 arasında işçi çalıştırılan işyerlerinde iki vs.) seçilecek işçi temsilcilerinin görev yapacağı hükme bağlanmıştır. Bu md. ile T.C. tarafından 1992 de bir kanunla kabul edilmiş olan "İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 sayılı ILO Sözleşmesinin" gereklerinin sınırlı da olsa yerine getirildiği söylenebilecektir. 135 sayılı Sözleşmede işyerlerinde her iki temsilci türünün (sendika işyeri temsilcileri ve işçi temsilcileri) birlikte görev yapabilecekleri gibi bunlardan sadece birinin görev yapabilmelerine de imkan tanınmıştır. Geçici md. 13 "işyeri sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde" demek suretiyle işçi temsilcilerine ancak sendika işyeri temsilcilerinin bulunmadığı hallerde izin vermiştir. Bu demektir ki işyerinde sendika işyeri temsilcileri atandığı durumlarda, işçi temsilcilerinin görevi sona erecektir (Süzek, s.617). 4773 sayılı K. da işçi temsilcilerinin nasıl ve ne zaman seçileceğine dair açıklama yer almamıştır. Bu konuda yasal düzenleme getirilinceye kadar kanımca en az 10 işçi çalıştıran işyerlerinde işçilerin kendi aralarında makul bir sürede seçim yapmaları ve sonucu işverene bildirmeleri gerekir. Ancak bu konuda en kısa zamanda yasal bir düzenlemeye gidilmesi zorunludur.

V. Sendikalar Kanunu'nda Sendikal Güvenceler Açısından Değişiklik Yapılmıştır

4773 sayılı K., 2821 sayılı Sendikalar K.'nda sendika güvencesiyle ilgili bazı değişiklikler yapmış bulunmaktadır. İşyeri sendika temsilcilerinin güvencesi ile ilgili 30. maddenin yeni şekli şöyledir:

“İşyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshine 1475 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanır.

Temsilcinin hizmet akdinin sadece temsilcilik faaliyetlerinden dolayı feshedilmesi halinde, 1475 sayılı Kanun'un 13/D maddesinin birinci fıkrası uyarınca en az bir yıllık ücreti tutarında tazminata hükmedilir.

İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri temsilcisinin çalıştığı işyerini değiştiremez veya işinde esaslı bir tarzda değişiklik yapamaz. Aksi halde değişiklik geçersiz sayılır.”

Bu değişikliğin anlamı şudur: Eskiden işyeri sendika temsilcileri için gerçek anlamda bir işe iade olanağı mevcutken şimdi bu güvence ortadan kaldırılmış ve temsilcilerin güvencesi diğer sendikalı işçilerin iş güvencesi düzeyine indirilmiştir. Bu demektir ki diğer işçilerde olduğu gibi feshin haklı ya da geçerli nedenlere dayanıp dayanmadığı araştırılacaktır. Hatta 10 işçiden daha az sayıda işçi çalıştırılan işyerlerindeki veya işyerindeki kıdemi 6 ayı doldurmamış temsilcilerin, örneğin temsilcilik faaliyeti nedeniyle bile işten çıkarılmaları halinde Sendikalar K. md. 31'deki sendikal tazminat talebinden başka bir talepte bulunma olanağı kalmamıştır (Bak. Ö. Ekmekçi, İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlen-

dirilmesi (6.7.2001), İst. Barosu Yayını, 2001, s. 55; Uçum, s. 219). Bu değişikliğin gerekçesi olarak işçiler arasındaki farklı düzenlemelerin yaratacağı sakıncaların önlenmesi gösterilmiştir. Oysa işyeri sendika temsilcilerine tanınan işe iade güvencesinin temelinde bu kişilerin diğer sendikalı işçilere oranla işverene ters düşme ihtimalinin çok daha fazla ve işten çıkarılma riskine çok daha yakın olması yatmaktadır. Bu gerekçenin artık ortadan kalktığını söylemek ise zordur. Ancak işyeri sendika temsilcilerinin iş güvencesi 1475 sayılı İş K. hükümlerine bağlandığına göre hangi iş kanununa tabi olurlarsa olsunlar tüm sendika işyeri temsilcilerinin hizmet akitlerinin feshinde aynı koruma hükümleri uygulanacak, eğer işe son verme temsilcisinin sendikal faaliyetleri nedeniyle olduğu kanıtlanacak olursa, işçiye ödenecek tazminat onun bir yıllık ücret tutarından az olmayacaktır. Buna karşılık işyeri sendika temsilcisinin yazılı rızası olmadan işyerinin veya çalışma şartlarının esaslı tarzda değiştirilemeyeceğine dair getirilen hüküm olumlu bir yeniliktir. Zira sendikalar K. md.30'da bu konuda bir açıklık bulunmaması karşısında doktrinde, temsilcilik güvencesinin işyeri değişikliğini de kapsadığı görüşleri ağırlık kazanmış, Yargıtay da önceleri aksi görüşteyken son yıllarda doktrinin görüşlerine uyan kararlar vermeye başlamıştır (Bak. N. Çelik, İş Hukuku Dersleri, 15. bası, İstanbul 2000, s.340). Yapılan değişiklik, bu hususta son gelinen noktanın yasalaşmış ifadesidir.

4773 sK. işyeri sendika temsilcisinin güvencesini azaltırken görevini arttırmışa benzemektedir. Nitekim, İş K. md.24'ün toplu işçi çıkarmayı düzenleyen yeni şeklinde işverenin toplu işçi çıkarma kararını 30 gün önceden ilgili bölge çalışma müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu yanında işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcile-

rine de bildirilmesi öngörölmüştür. Bildirimden sonra temsilcilerle işveren arasında yapılacak görüşmelerde toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması, yahut işçi çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları görüşülecektir.

4773 sK. da azaltılan işyeri sendika temsilciliği güvencesinin toplu iş sözleşmeleri ile arttırılması mümkün müdür? Toplu sözleşme özerkliği ilkesi çerçevesinde olumlu cevap vermemiz gereken bu konuda (yukarıda değinildiği gibi) yasa açık bir hüküm getirerek bu kapıyı kesin olarak kapamıştır. Nitekim “geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları” başlığını taşıyan md. 13/D nin 5. fıkrası “birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez, aksi halde sözleşme hükümleri geçersizdir” hükmünü taşımaktadır. 13/D nin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında ise geçerli sebep gösterilmeyen veya sebebin geçerli olmadığı mahkeme tespit edilen hallerde işe başlatılmayan işçiye en az 6 aylık, en çok bir yıllık ücret tutarında tazminat, işçiye bu yöndeki mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aylık ücret, fesih bildirim süresi verilmemiş veya bu süreye ilişkin ücret peşin ödenmemişse bu sürele ait ücret tutarının ayrıca ödeneceği öngörölmüştür. Böylece md. 13/D’nin 5. fıkrasında geçersiz feshin sonuçlarının mutlak emredici tarzda düzenlendiği anlaşılmaktadır (Ekmekçi, s. 59; A. Güzel, aynı Değerlendirme Semineri, s. 43). Esasen yasanın gerekçesinde de maddede öngörülen tazminatların sözleşmelerle arttırılamayacağı, azaltılamayacağı veya değiştirilemeyeceğinin vurgulandığı yazılıdır.

Nihayet 2821 sayılı Sendikalar K. da yapılan ikinci değişiklik de sendika özgürlüğünün

güvencesi ile ilgili 31. madde ile ilgilidir. 4773 sayılı K. ile bu maddenin son fıkrası değiştirilmiş ve maddeye yeni bir fıkra eklenmiştir. Bu değişikliğe göre:

“İşverenin, hizmet akdinin feshi dışında, üçüncü ve beşinci fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde, işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. Sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi halinde ise, 1475 sayılı Kanunun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E madde hükümleri uygulanır. Ancak, 1475 sayılı Kanunun 13/D maddesinin birinci fıkrası uyarınca ödenecek tazminat işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamaz.

854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ile 818 sayılı Borçlar Kanunu’na tabi olan işçiler ve tarımdan sayılan işlerde çalışanlar ile 1475 sayılı Kanunun 13/A maddesinin birinci fıkrası uyarınca, aynı Kanunun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlerden dolayı hizmet akdinin feshi iddiası ile açacağı davada, ispat yükümlülüğü işverende olmak üzere 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun genel hükümleri uygulanır. İşçiye ödenecek tazminat miktarı için, altıncı fıkra hükmü esas alınır.

İşçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklıdır.”

Getirilen değişiklikle sendikal faaliyet nedeniyle işverence ayrımcı işleme maruz kalan işçiye ödenecek tazminatın onun bir yıllık ücret tutarından az olamayacağının yanı sıra hizmet akdinin sendika üyeliği

veya sendikal faaliyet nedeniyle feshedilmesi halinde de İş Kanunu'nun geçerli feshile ilgili 13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E hükümlerinin uygulanacağı ve bu durumlarda ödenecek tazminatın da bir yıllık ücret tutarından az olamayacağı hükme bağlanmıştır. Madde. 31'e eklenen son fıkra ile de gerek iş kanunlarına tabi olan gerekse iş kanunlarına ve 1475 sayılı kanuna eklenen işgüvencesi ile ilgili hükümlerin kapsamı dışında kalan işçilerin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle işten çıkarılmaları dolayısıyla açacakları davalarda ispat yükünün işverene ait olduğu, bu davaların iş mahkemelerinde görüleceği ve hükmedilecek **tazminat miktarının işçinin bir yıllık ücret tutarından az olamayacağı** hükme bağlanmış, ayrıca işçinin iş kanunları ve diğer kanunlara göre haiz olduğu tüm haklar saklı tutulmuştur. Böylece İş Kanunu'na tabi olan işçilerle olmayan işçilerin sendikal ayrımcılığa karşı aynı korumadan yararlanmaları hükme bağlanmıştır.

Bu değişikliğin anlamı işçiye sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlere katıldığı için işverence ayırım yapılması veya işten çıkarılması hallerinde işe iade hakkının sağlanması yanısıra kendisine ödenecek tazminatın md. 13/D de öngörülen miktarla sınırlı kalmamasını sağlamaktır.

VI. Sonuç

15.03.2002 tarihinde yürürlüğe girecek olan yasanın en büyük özelliği, ortada haklı bir neden olmasa dahi belirsiz süreli hizmet akdiyle çalışan işçinin hizmet akdi işveren tarafından feshedilmek istendiğinde kabul edilebilir, geçerli bir nedenin bulunmasının öngörülmüş olmasıdır. Böylece bir yandan işçi feshe karşı bir ölçüde korunmuş, öte

yandan T.C. nin bir kanunla kabul etmiş olduğu ILO'nun 158 sayılı Çalışma Sözleşmesinin gereklerinin 8 yıl gecikmeyle de olsa yerine getirilmiş olmaktadır. Bize göre Yasakoyucu bu düzenlemeyi yaparken 158 sayılı Sözleşmesinin üye ülkelere sunduğu çözüm alternatifleri içinde işverene nispeten daha az yük getirenlerini seçmiştir. Bu tercihle bir yandan işçinin iş güvenliğinin işverenin insafına bırakılması önlenmiş olacak, öte yandan Türk işverenin rekabet gücü çok fazla olumsuz yönde etkilenmeyecektir. Yasada özellikle toplu işçi çıkarma usulüne ve feshin geçersiz sayılmasının sonuçlarına ilişkin hükümlerde bazı belirsizlikler mevcuttur. Bunlar uygulamada önemli sorunlara yol açabilir. **Bununla birlikte bu düzenlemenin gecikmeli olarak yapılmış olması bir yana ülkenin ağır bir ekonomik kriz içinde çırpındığı ve erken seçim kararının alındığı bir zamana denk gelmesi talihsizlik olmuştur. Bu da akla ister istemez yasanın bir seçim yatırımı olduğu kuşkusunu getirmektedir. Sebep ne olursa olsun, bu düzenleme gerekliydi ama keşke ya çok daha önce yapılsaydı ya da daha sonra fakat bugün değil. Aslında böyle olumsuz bir ortamda bu tür bir yasa çıkarılacağı yerde işçiye feshe karşı koruyan hükümleri de içine alan fakat yeni ihtiyaçlara göre hazırlanan, esnek çalışma biçimlerine, değişken iş sürelerine yer veren, kıdem tazminatını da yeniden gözden geçiren, işletmeyi de koruyucu unsurlar taşıyan yeni bir İş Kanunu kabul edilseydi çok daha iyi olur, çalışma hayatında dengeler korunmuş olurdu. Kaldı ki, yeni İş K. Tasarısı da hazır idi. Beklentimiz ve umudumuz, yeni siyasi iktidarın 4773 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce bunu gerçekleştirmesidir. O zaman hatadan, bir ölçüde dönülmüş olur.**



Yrd. Doç. Dr. Fatih UŞAN

Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi

1968 yılında Ankara'da doğmuştur. İlk, orta ve lise öğrenimini Ankara'da tamamlamıştır. Haziran 1990 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olmuştur. Çıraklık Sözleşmesi adlı teze 1993 yılında yüksek lisansını, 1997 yılında da İş Hukuku'nda Sakat İstihdamı adlı çalışmasıyla doktorasını tamamlamıştır. Halen Selçuk Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında yayınlanmış eserleri vardır. Evli ve iki çocuk babasıdır.

ÇIRAKLIK ALANINDA YAPILAN SON YASAL DEĞİŞİKLİKLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Giriş

Ülkemizde çıraklığı düzenleyen özel Kanun olan 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nda¹, yürürlüğe girdiği tarihten bugüne kadar dört değişiklik yapılmıştır². Bunlar 25.06.1992 tarih ve 3824 sayılı Kanun³, 16.08.1997 tarih ve 4306 sayılı Kanun⁴, 20.06.2001 tarih ve 4684 sayılı

Kanun⁵ ve nihayet 29.06.2001 tarih ve 4702 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerdir⁶. Ancak hemen belirtelim ki, bu değişikliklerden kapsamlı ve önemli olanı 4702 sayılı Kanunla yapılanıdır. Nitekim, 4702 sayılı Kanunla, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun (**ÇMEK.**) ismi de **Meslekî**

* Doküman teminindeki yardımlarından ötürü Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürü sayın Esat SAĞCAN'a teşekkür ederim.

1 19.6.1986 t. ve 19139 S.ılı RG.6

2 Milli Eğitim Bakanlığı tarafından daha önce hazırlanan ve Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununda yapılması düşünülen değişiklik taslağı ve uygulamada ortaya çıkan sorunların tesbiti ve değerlendirilmesi için bkz. UŞAN, M.Fatih, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Çıraklık Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin Uygulamada Ortaya Çıkan Aksaklıkları ve Çözüm Önerileri, Çimento İşveren, C.8, S.2, Mart 1994, s.9 vd.

3 11.7.1992 t. ve 21281 S.ılı RG.

4 18.8.1997 t. ve 23084 S.ılı RG.

5 3.7.2001 t. ve 24451 S.ılı RG.

6 10.7.2001 t. ve 24458 S.ılı RG.



Eğitim Kanunu (MEK.) olarak değişikliğe tabi tutulmuştur⁷ 8.

3824 sayılı Kanunla 1992 yılında Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun bir maddesinde değişiklik yapılmıştır. Meslekî Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu başlığını taşıyan m.32/2, e ve j bentlerinde yapılan bu değişikliklere karşın, m.32 başlığı ve düzenlemesi ile 4684 sayılı Kanunla 01.01.2002 tarihinden geçerli olmak üzere kaldırılmış, elde edilen gelirlerin Bakanlık Merkez Saymanlık Müdürlüğü hesabında toplanması kararlaştırılmıştır.

Yine, 4684 sayılı Kanunla, Çıraklık, Meslekî ve Teknik Eğitimi Teşvik başlığını taşıyan ve Kanun kapsamına giren işyerlerinde Bakanlıkça belirlenecek esas ve ölçütlere göre çırak, teknik ve meslek lisesi öğrencilerine beceri eğitimi yaptıran gerçek ve tüzel kişilere Gelir ve Kurumlar Vergilerinden fona ödedikleri meblağın % 50'sinin teşvik primi olarak Fondan iade olunacağına ilişkin m.33 de, 01.01.2002'den geçerli olmak üzere yürürlükten kaldırılmıştır. Bunun yanı sıra, Meslekî Eğitim Kurulu ile İl Meslekî Eğitim Kurulu toplantılarına katılanlara yolluk ve huzur hakkı verilmesini öngören m.40 da yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca ÇMEK. m.42/2'de yer alan Meslekî ve Teknik Eğitim

Araştırma ve Geliştirme Merkezine başlangıç sermayesi olarak 100 milyon liranın Meslekî Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonundan karşılanmasını öngören fıkra da uygulama alanını kaybetmiştir.

Bunun dışında, ülkemizde zorunlu temel eğitimin sekiz yıl olarak öngörülmesi karşısında çıraklık yaşı ve asgari öğrenim düzeyine ilişkin yasal değişikliklerin ve uyarlamaların da yapılması gerekmiştir. Nitekim, 4306 sayılı Kanunla 1997 yılında yapılan değişiklikle başlangıçta, aday çırak ve çıraklarda ilköğretim mezuniyeti aranırken, sonradan ilköğretim mezunu olmak şart kılınmıştır (MEK.m.9 aday çırak için, m.10 çırak için). Bunun tabii sonucu olarak çıraklığa başlama yaşı da on üçten on dörde çıkarılmıştır (m.10). Ama daha önceki uygulamada olduğu gibi, aday çıraklığa başlama yaşı ile ilgili herhangi bir düzenleme getirilmemiştir⁹.

Çıraklığı düzenleyen hususlarla ilgili kanuni düzenlemelerin yanında yeni çıkarılan Yönetmelik ile de uyum sağlanmaya çalışılmıştır. Gerçekten **Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği (MTEY.)**¹⁰ ülkemizde yürütülen mesleki eğitimi bir bütün halinde ele almış, çıraklık eğitiminin yanında işletmelerde mesleki eğitimi, mesleki ve teknik eğitim, okul ve kurumlarında görülen eğitimi

7 4207 sayılı Kanun m.22'ye göre, "3308 sayılı "Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun" adı "Meslekî Eğitim Kanunu", bu kanunda geçen "Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı" ibaresi, "Millî Eğitim Bakanlığı", "İl Millî Eğitim Gençlik ve Spor Müdürlüğü" ibaresi, "İl Millî Eğitim Müdürlüğü", "Çıraklık ve Meslekî Eğitim" ibaresi " "Meslekî Eğitim", "Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu" ibaresi "Meslekî Eğitim Kurulu", "İl Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu" ibaresi "İl Meslekî Eğitim Kurulu", "işçi" ibaresi, "personel", "imtihan" ibaresi "sınav", "Çıraklık Eğitimi Merkezi" ibaresi "Meslekî Eğitim Merkezi", "Çıraklık ve Meslekî Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu" ibaresi "Meslekî Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonu" ve "50 ve daha fazla işçi" ibaresi "yirmi ve daha fazla personel" olarak değiştirilmiştir".

8 4207 sayılı Kanunla getirilen değişiklikler ile ilgili olarak bkz. ŞAHİN, Gonca, 3308 sayılı Kanun'da Yapılan Değişiklikler, İş Denetimi Bülteni, S.16, Ocak-Nisan 2002, s.48-50; DEREÇİ, Bayram, Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kanunundaki Değişiklikler Yeni İstisnalarla Yol Açabilir, İş Denetimi Bülteni, S.16, Ocak-Nisan 2002, s.50-51.

9 Bkz. UŞAN, M. Fatih, Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994, s.6.

10 3.7.2002 t. ve 24804 S.İ RG. Ayrıca bkz. 29.8.2002 t. ve 3971 Sayılı MEB. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü 2002/67 sayılı Genelgesi ve eki CD.



ve meslek kursları ile geliştirme ve uyum kurslarını da içerecek biçimde 317 maddeden müteşekkil olarak yürürlüğe konmuştur. Söz konusu Yönetmelik, uygulamada bulunan yirmi yönetmeliği de yürürlükten kaldırmıştır.

Bu çalışmada esas itibarıyla 4702 sayılı Kanunun çıraklık alanında getirmiş olduğu değişiklik ve yenilikler tesbit ve değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Yeri geldikçe diğer kanunlarla yapılan değişiklikler üzerinde de durulacaktır. Ancak, işletmelerde meslek eğitimi alanında yapılan değişikliklere değinilmeyecektir. İşletmelerde meslek eğitimi konusunu, yasal düzenlemeleri de göz önüne alarak başka bir çalışmada incelemek istiyoruz.

Hemen belirtelim ki, çıraklık alanında yapılan yasal değişiklikler değerlendirilirken çok ayrıntılı ve detaylı bilgi vermekten ziyade önemli olduğunu düşündüğümüz, köklü ve özellik taşıyan değişiklikler üzerinde durulacaktır. Bunun yanında teknik özelliği bulunan veya bazı düzenlemelerde değişiklik yapmakla yasada da değişikliğin gerektiği hallere değinilmekle yetinilecektir. Örneğin tanımlarda yapılan değişiklikler böyledir. Yeni getirilen tanımların üzerinde durulmayacak, fakat özelliği varsa belirtilecektir. Bu nedenle, sözkonusu tesbitlerin yasa ile birlikte göz önünde tutulması yararlı olacaktır.

I. Kapsam, Tanım ve İlgili Kurullarda Yapılan Değişiklikler

A) Kanunun Kapsamında Yapılan Değişiklik

4702 sayılı Kanun m.5, 3308 sayılı Kanunun kapsam maddesi olan 2. maddesinde değişiklik yapmıştır¹¹. Buna göre, “*Bu Kanun, Meslekî Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve işyerleri ile meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi kapsar*”. Önceki metinde Kanunun kapsamı, 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu, 5590 sayılı Odalar ve Borsalar Birliği Kanunu, mal ve hizmet üreten kamu kuruluşlarını ve Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğüne bağlı işyerleri ile Dışişleri Bakanlığına bağlı Devlet Konukevleri hariç olmak üzere döner sermayeli işyerlerini; bu işyerlerinde çalışan çırak, kalfa ve ustaları ve yine sayılan işyerlerinde meslekî ve teknik liselerde eğitim gören öğrencileri kapsar şeklinde idi. Yeni düzenleme ile, Kanunun Meslekî Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın kurum, kuruluş ve işyerlerinde uygulanacağı ifade edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında yapılan değişiklik isabetli olmuştur¹².

11 Bugün için çıraklık eğitimi 81 ilde 110 meslek dalında sürdürülmektedir. Bkz. 24.5.2002 t. ve 2002/15 Nolu. 15. Mesleki Eğitim Kurulu kararı.

12 Mesleki Eğitim Kanunu Geçici m.1 ve 2, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte çıraklığı bitirmiş olanların kalfalık ve ustalık eğitimini ve bunların sınavlarını, ayrıca kapsamda yer almayan bir il ve/veya meslek alanının kapsama alınması durumunda bu il ve mesleklerde daha önce alınmış kalfalık ve ustalık belgelerinin değerlendirilmesini düzenlemiştir. Bu hususla ilgili olarak 4702 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte Bakanlık, geçici m. 1 ve 2'nin uygulamasını gösteren yeni bir Yönerge yürürlüğe koymuştur. Bkz. MEB. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'nun Geçici 1 inci ve 2 nci Maddelerinin Uygulanmasına İlişkin 9.8.2002 t. ve 292 Sayılı Yönerge.

Bunun gibi, 4702 sayılı Kanun ile geçici m.9'da da bir değişiklik yapılmıştır. MEK.geç.m.9, 10 Temmuz 2001 tarihinden önce 3308 sayılı Kanunun uygulama kapsamındaki bir meslekte ustalık belgesi olmaksızın işyeri açanların katılmaları gerekli olan telafi eğitimini ve bu eğitim sonunda kendilerine verilecek olan ustalık belgesi ile ilgili hususları düzenlemiştir. Bkz. MEB. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'nun Geçici 1 inci ve 2 nci Maddelerinin Uygulanmasına İlişkin 9.8.2002 t. ve 291 Sayılı Yönerge.



B) Tanımlarda Yapılan Değişiklikler

Meslekî Eğitim Kanunu'nun tanımlar başlığını taşıyan 3. maddesinde de değişiklik yapılmıştır. Buna göre, öğrenci (ÇMEK. m.3/d), usta öğretici (ÇMEK.m.3/g) ve işletmelerde meslekî eğitim (ÇMEK.m.3/h –eski düzenlemedeki işletmelerde meslek eğitimi-) tanımlarında değişiklik yapılmıştır. Ayrıca Kanuna, i fıkrasından sonra gelmek üzere, Meslekî ve Teknik Eğitim Okul ve Kurumları (MEK.m.3/j), personel (MEK. m.3/k), işletme (MEK.m.3/l), eğitici personel (MEK.m.3/m), meslek alanı (MEK.m.3/n), meslek dalı (MEK.m.3/o) kavramlarına da yer verilmiştir (4702 Sayılı K.m.6) (MTEY .m.4).

Belirtelim ki, Kanun tanımlar başlığı içerisinde fonun tanımının yer aldığı i bendi 01.01.2002 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırılmıştır. Bugün için MEK.m.5/i bendinde herhangi bir düzenleme kalmamıştır.

C) İlgili Kurullarda Yapılan Değişiklikler

Daha önce çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimi ile okullarda ve işletmelerde yapılacak meslekî eğitimin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında tavsiye kararları almak ve görüş bildirmek üzere kurulan **Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu**, daha aktif hale getirilmiştir. Nitekim, Kurulun ismi **Meslekî Eğitim Kurulu** olarak değiştirilirken, Kanunda Kurulun, meslekî ve teknik eğitim programlarının uygulandığı her tür ve derecedeki örgün, yaygın ve çıraklık eğitimi, meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak meslekî eğitimin; planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında kararlar almak ve Bakanlığa görüş bildirmek üzere Bakanlık bünyesinde kurulduğu hususu düzenleme altına alınmıştır (MEK.m.4). Eskiden Kurul

kararlarının uygulanabilmesi Milli Eğitim Bakanının onayına sunulmak zorunda iken, yeni düzenlemeye bu husus alınmamıştır.

Yine, önceden Kurulun Başkanı Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı iken, bu sefer Müsteşar olarak belirlenmiş, Kurula katılacak kişilerin ve temsil edilecek kurum ve kuruluşların sayısı da artırılmıştır. Milli Eğitim Bakanı gerekli gördüğü hallerde toplantıya başkanlık da edebilecektir.

Meslekî Eğitim Kurulu'nun görev ve yetkileri Kanun m.5'de düzenlenmektedir. Ancak ifade edelim ki, MEK.m.4'de Kurula eski düzenlemeden farklı olarak karar alma yetkisi verilmiş ve icraî olarak bir takım görevler yüklenmiştir. Buna karşın, Kurulun görevlerini düzenleyen m.5'de bu yönde değişiklikler yapılmamıştır. Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği ise sözkonusu görevleri daha ayrıntılı olarak düzenlemiştir. **İl Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kurulu** da, **İl Meslekî Eğitim Kurulu** olarak değiştirilmiştir (Kanun m.8). İl Meslekî Eğitim Kuruluna katılım açısından da daha geniş bir yapı benimsenmiştir.

II. Çıraklık Şartları, Eğitimleri ve Çalışma Şartlarında Yapılan Değişiklikler

A) Çıraklık Şartlarında Yapılan Değişiklikler

1997 yılında 4306 sayılı Kanunla çıraklık için asgari yaş sınırı onüçten ondörde çıkarılmıştır. Böylelikle çıraklığa asgari başlama yaşı ondört yaşının doldurulması olarak öngörülmüştür (MEK.m.10/a).

4702 sayılı Kanunda çıraklık için ondört yaşının doldurulması ve ondokuz yaşından

gün almamış olmak koşulları esas itibarıyla korunmuşken, ondokuz yaşını dolduranların da çıraklık eğitimine tabi tutulabileceklerine ilişkin yeni bir düzenleme getirilmiştir. Gerçekten MEK.m.10/son'a göre, "Ancak, ondokuz yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek meslekî eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilirler".

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, çıraklığa başlangıç için azami yaş sınırı olarak ondokuz yaşından gün almamış olmayı aramaktaydı. Böyle bir üst yaş sınırlandırılmasına gidilmesinin sebebi, çıraklık müessesesinin geçmiş dönem içerisinde (özellikle Borçlar Kanunu dönemi) suiistimal edilmiş olmasıdır. Gerçi uygulamada istismar edilen bu durum, çıraklığı düzenleyen özel kanun çıkarılmadan önce, Borçlar Kanunu'na tabi çırakların onsekiz yaşını doldurmalarıyla birlikte kendilerine İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağına ilişkin yasal değişiklik ile engellenmişti (İş K.m.5/b.6). Şimdi ise, Meslekî Eğitim Kanunu çerçevesinde yapılan çıraklık eğitiminde üst sınır kaldırılmaktadır. Bununla birlikte, yine de kötüye kullanımları bertaraf etmek için, kişinin daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olmasına bağlı olarak, yaşına ve eğitim seviyesine uygun biçimde düzenlenecek meslekî eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabileceği öngörülmektedir. Böyle bir düzenleme

isabetli olmuştur. Zira, bir şekilde meslekî eğitim imkanını kaçıran bir kimsenin, daha sonra çıraklık eğitiminden geçirilebilmesi mümkündür¹³.

Ancak, ondokuz yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek meslekî eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilirler.

Azami yaş şartını aşan kimselerin ne şekilde ve hangi süreler dahilinde çıraklık eğitiminden geçirilecekleri hususunu tesbit yetkisi, Kanuna eklenen iki fıkra ile, Bakanlığa verilmiştir. Gerçekten MEK.m.14/3 ve 4'e göre, "Lise ve daha üst düzeyde genel eğitimden sonra çıraklık eğitimine başlayanlar için eğitim süresi, mesleklerindeki çıraklık eğitimi süresinin yarısı kadar kısaltılabilir. Bu sürenin ne kadar kısaltılabileceği, ilgili meslek kuruluşunun teklifi ve Meslekî Eğitim Kurulunun uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir".

Ayrıca, meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarında uygulanan örgün eğitim programlarının herhangi bir kademesinden ayrılanlar ile yaygın eğitim programlarını tamamlayarak belge veya sertifika alanlardan, kendi alanlarında çıraklık eğitimine başlayanlar için çıraklık eğitim süresi daha önce aldığı meslekî eğitim programının içeriği ile devam edeceği çıraklık eğitim programının içeriği değerlendirilerek Bakanlıkça belirlenir"¹⁴. Böylelikle ondokuz yaşın-

13 Düzenlemeyi eleştiren DEREÇİ'ye göre, "... 4702 sayılı Yasa ile 19 yaşından gün almış olanların da çırak adı altında işyerlerinde çalıştırılmalarına olanak sağlanmıştır... Bu düzenleme çıraklık yaşının üst sınırını kaldırmakta, her yaşta çırak adı altında işçi çalıştırılmasına olanak tanımaktadır. 4447 sayılı Yasa ile emeklilik yaşı ile prim ödeme gün sayıları yükseltilmiştir. 4702 sayılı Yasa ile Mesleki Eğitim Kanununda yapılan değişiklik ile 18 yaşından büyüklerin de çırak olarak çalıştırılması durumunda bu kişilerin emekli olmaları daha da güçleştirilmektedir", DEREÇİ, s.51.

14 MEB. lise ve daha üst seviyede eğitim sahibi olanların çıraklık eğitimi süresini, her meslek dalı için öngörülen sürenin yarısı olarak belirlemiştir. Bkz. MEB. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı 21.8.2002 t. ve 9300 Sayılı yazısı.



dan büyük olan kimselerin çırak adı altında fakat işçi olarak istihdam edilmelerinin önüne de geçilebilecektir. Yine de, Bakanlığın bu hükmün uygulanmasında dikkatli olması gerekir.

Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği, getirdiği yeni hükümle Kanunda öngörülmemesine karşın, ondokuz yaşından büyük olarak ilk kez çıraklığa başlayanların sigorta primlerinin Bakanlıkça ödenmeyeceğini amirdir. Gerçekten MTEY. m.38/10'a göre, "... 19 yaşından gün almış olanların sosyal güvenlik kuruluşuna ait primleri Bakanlıkça ödenmez". Yönetmelikle getirilen düzenleme ile, ondokuz yaşını aşan kimselerin gerçekte işçi olmalarına karşın, sırf mevzuattaki koruyucu ve teşvik edici hükümler gereği çırak olarak istihdamları önlenmek istenmektedir. Ancak, Yasa ile düzenlenmeyen bu hususun Yönetmelikte öngörülmüş olması isabetli değildir. En kısa zamanda yapılacak yasal bir düzenleme ile gerekli değişikliğin yapılmasını umut ediyoruz. Ayrıca Yönetmelik ile getirilen bu hüküm bazen haksız uygulamalara da yol açabilecektir. Bilindiği gibi, çıraklığa başlangıç yaşı 14-19 arasındır. Buna göre, onsekiz yaşında çıraklığa başlayan bir kimsenin sigorta primleri Bakanlıkça ödenecek, buna karşın daha önce çıraklık eğitimi almamış ondokuz yaşından büyük birisi için ise ödeme yapılmayacaktır. Bu da

çelişkili bir durum olarak karşımıza çıkabilecektir.

4306 sayılı Kanun çıraklık için asgari ilköğretim okulu mezuniyeti şartını da getirmiştir. Daha önce çıraklık eğitimi için kural olarak ilkokul mezunu olmak yeterli idi. Ancak bazı ağır ve tehlikeli işlerde ve özelliği olan mesleklerde Bakanlıkça belirlenecek meslek alanlarında ortaokul mezunu olma şartı aranıyordu¹⁵. Şimdi istisnasız ilköğretim mezunu olmak şartı getirilmiştir (MEK.m.10/b). Benzer şekilde aday çıraklık için de ilköğretim mezunu olmak aranacaktır (MEK.m.9).

Bir diğer değişiklik de aday çıraklığı düzenleyen m.9'da olmuştur. Buna göre, eski hükümde aday çıraklık, çıraklığa başlayabilmek için sanki geçirilmesi gereken mecburi bir aşama gibi düzenlenmişti. Gerçekten ÇMEK.m.9'a göre, "*İlkokulu bitirmiş olanlar, bir mesleğe hazırlık amacı ile çıraklık dönemine kadar aday çırak olarak eğitilirler*". 4306 sayılı Kanunla m.9'daki "eğitilirler" ifadesi "eğitilebilirler" olarak değiştirilmekle, aday çıraklığın amacına uygun olarak zorunlu değil, isteğe bağlı bir aşama olduğu vurgulanmıştır. Gerçi önceki dönemde de çıraklığa başlama koşulları arasında aday çıraklıktan bahsedilmediği için, aday çıraklığın zorunlu değil, isteğe bağlı bir aşama olduğu sonucu çıkarılmakta idiyse de¹⁶, yapılan bu değişiklik isabetli olmuştur.

15 Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğünün 30.4.1992 tarih ve 259/5519 sayılı yazısı gereği, oto boyacılığı, üst düzey işlemlerde (boya, cila, lake, polyesterçilik) on dört yaşını doldurmuş olma, dökümcülük, cam işlemciliği, dericilik (deri işlemciliği), sıvacılık, betonarme demirciliği, beton ve betonarme kalıpcılığında ise on beş yaşını doldurmuş olma, frezecilik, bakım ve onarım elektrikçiliği, asansörcülük, radyo ve televizyon tamirciliği, dizgi, diş protezciliği, resepsiyon (ön büro) meslek alanlarında ise, çırak olabilmek için on üç yaşının doldurulması kuralı korunurken ortaokul mezunu olma şartı getirilmişti. Bugün ise, meslek dallarında yalnızca ilköğretim mezunu olmak zorunlu ve yeter şarttır. Bkz. MEB. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı 21.8.2002 t. ve 9300 Sayılı yazısı.

16 UŞAN, s.5-6; KUTAL, Metin, 3308 sayılı Yasada Çıraklık Statüsü, Eğitimi ve Çırakların Korunması, İktisat ve Maliye Dergisi, C.XXXIII, S.9, Aralık 1986, s.319; ATAY, Vedat, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslekî Eğitim Kanunu Hakkında Genel Bilgi, Kamu-Sen, C.I, S.3, Mart 1988, s.22.



B) Aday Çırak ve Çırakların İşyerindeki Personel Sayısına Dahil Edilmeleri

MEK.m.11'e göre, "Aday çırak ve çırak; öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar işyerinde çalışan personel sayısına dahil edilmezler".

4207 sayılı Kanun önemli bir değişiklik daha yapmıştır. O da aday çırak ve çırakların işyerinde çalışan personel sayısına dahil edilmeyecek olmalarıdır. Önceki metinde, sözkonusu kimselerin işyerinde çalışan işçi sayısında dikkate alınmayacakları vurgulanmıştı. Bu hüküm tartışılabilir nitelikteydi. Özellikle İş Kanununun kapsamını belirleyen İş K.m.5/b.5'de esnaf işyerlerinin kapsama girmesi açısından, üç kişinin çalıştığı işyerleri ifadesinde, çırakların çalışan kişi olarak değerlendirilip değerlendirilmeyecekleri problem teşkil edebiliyordu. Böylelikle bunların yalnızca işçi değil, çalışan personel sayısında dikkate alınmayacaklarının belirtilmesi, bu tartışmaları da ortadan kaldıracak niteliktedir¹⁷. Yapılan bu değişiklik isabetli olmuştur.

Personelin hangi anlama geldiği de MEK.m.3/k'da açıklanmaktadır. Gerçekten, "Personel, kamu ve özel kurum, kuruluş ve işyerlerinde maaş ya da ücret karşılığında çalışan kadrolu veya sözleşmeli elemanlar ile işçileri", ifade etmektedir. Ayrıca 4207 sayılı Kanun m.22'ye göre, 3308 sayılı Kanunda geçen "işçi" ibaresi "personel" olarak değiştirilmiştir.

C) Mesleki Eğitim ve Çalışmanın Düzenlenmesinde Yapılan Değişiklikler

Eğitim ve çalışmanın düzenlendiği m.12'de de değişiklik yapılmıştır. Gerçekten MEK. m.12/1 ve 2'ye göre, "Aday çırak ve çıraklar, mesleğin özelliğine göre haftada 8 saatten az olmamak üzere, genel ve meslekî eğitim görürler. Bu eğitime katılmaları için aday çırak ve çırak öğrencilere ücretli izin verilir. Mevsime göre özellik arzeden mesleklerde teorik ve pratik eğitim belirli aylarda bloklştırılmış olarak yapılabilir.

Önceki düzenlemede eğitimin asgari süresi sekiz saat olarak öngörülmüşken, azami olarak da on saatlik bir sınır vardı. Şimdi azami sınır ortadan kalkmıştır. Ayrıca, mevsimin durumuna göre bu derslerin bloklştırılmış biçimde uygulanabilmesine de imkan tanınmıştır.

Aday çırak ve çıraklar, pratik eğitimlerini işyerlerinde, işyerindeki eksik kalan pratik eğitimleri ile teorik eğitimlerini meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya Bakanlıkça uygun görülen işyerlerinin eğitim birimlerinde yapar. Teorik ve pratik eğitim birbirlerini tamamlayacak şekilde planlanır ve yürütülür".

Önceki düzenlemede eğitimin asgari süresi sekiz saat olarak öngörülmüşken, azami olarak da on saatlik bir sınır vardı. Şimdi azami sınır ortadan kalkmıştır. Ayrıca, mevsimin durumuna göre bu derslerin bloklştırılmış biçimde uygulanabilmesine de imkan tanınmıştır. Sözkonusu değişiklikler yerindedir. Özellikle mevsimin ön planda olduğu mesleklerde teorik eğitim mevsim

¹⁷ Önceki düzenlemeyle ilgili olarak çırakların hiçbir şekilde çalışan işçi sayısında değerlendirilmemeleri gerektiği tarafımızdan savunulmuştur. Bkz. UŞAN, s.31. Aynı görüş, ŞEN, Murat, İş Kanununun Uygulama Alanına Giren Esnaf İşyerleri (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), Kamu-İş, C.6, S.2, 2001, s.76 vd.



dışında, pratik eğitim de mevsim döneminde yapılabilir. Yine, ikinci fıkrayla eksik kalan pratik eğitimin meslekî ve teknik eğitim kurumlarında ya da Bakanlığın uygun göreceği işyerlerinin eğitim birimlerinde yapılabilmesine de imkan verilmiştir.

D) Çıraklık Süresinde Yapılan Değişiklik

ÇMEK.m.14/2'ye göre, “Çıraklık süresi 3-4 yıldır. Bu süre mesleklerin özelliğine göre kuruluşların görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir. Bu süre kesintisiz olarak devam eder, yıllık izin dışındaki devamsızlıklar çıraklık süresine eklenir”.

Çıraklık süresi 4207 sayılı Kanun ile 2-4 yıl olarak belirlenmiştir¹⁸. Ayrıca, yıllık izin dışındaki devamsızlıkların iki ayı aşan kısmının çıraklık süresine ekleneceği öngörülmüştür. Bir başka ifadeyle, yıllık izin dışında bir çırak iki aya kadar devamsızlık yaparsa, bu süre ilave olarak çıraklık süresine eklenmeyecek, ancak iki ayın aşılması durumunda aşan kısım tamamlanması gereken çıraklık süresine eklenecektir. Gerçekten MEK.m.14/2'ye göre, “Meslekler itibariyle çıraklık eğitimine girişte aranan eğitim düzeyi ve çıraklık süresi ilgili kurum ve kuruluşların görüşleri de alınarak Bakanlıkça en az iki, en çok dört yıl olarak belirlenir. Bu süre kesintisiz olarak devam eder. Yıllık izin dışındaki iki aydan fazla devamsızlıklar çıraklık süresine eklenir”.

Yine, on dokuz yaşından büyük olanlar ile bir meslek ve teknik eğitim okul ve kurumunda uygulanan örgün eğitim programlarından ayrılanların meslekî eğitimlerinin sağlanması için gerekli olan çıraklık süresi ile eğitim programlarının Bakanlıkça belir-

leneceğine ilişkin iki fıkra, Kanun m.14'e eklenmiştir. Bu konuya daha önce değinildiği için, burada ayrıca üzerinde durulmayacaktır¹⁹.

III. Çıraklara Uygulanacak Kanun Hükümlerinde Yapılan Değişiklik

ÇMEK.m.13/4, “Bu Kanunun uygulandığı yer ve meslek dallarında Borçlar Kanunu’nun çıraklık sözleşmesine dair hükümleri ile onsekiz yaşını doldurduktan sonra sözleşmesi devam eden çıraklar hakkında 1475 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanmaz”, hükmünü getirmişti. Buna göre, İş K.m.69 saklı kalmak kaydı ile (ÇMEK.m.12/3), İş Kanununun çıraklara uygulanamayacağı, Borçlar Kanunu’nun ise tüm hükümlerinin değil, yalnızca çıraklığı doğrudan doğruya düzenleyen maddelerinin (BK.m.318, m.330, m.342/2) uygulama alanı bulamayacağı öğretide kabul edilmekteydi²⁰.

Bu sefer 4207 sayılı Kanun m.11 ile İş Kanunu’nun, İşçi Sağlığı ve Güvenliği başlıklı beşinci bölümünde yer alanlar dışındaki hükümlerinin uygulanamayacağı ifade edilmiştir (MEK.m.13/son). Böylelikle, İş K.m. 73’te düzenlenen Sağlık ve Güvenlik Şartları, m.74’deki Sağlık ve Güvenlik Tüzükleri, m.75’deki, İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması, m.76’daki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu, m.77’deki İşçi veya Uyuşturucu Kullanma Yasağı, m.78’deki Ağır ve Tehlikeli İşler, m.79’daki Ağır ve Tehlikeli İşlerde Rapor, başlıklarını taşıyan İş Kanunu maddeleri, yapısına uyduğu ölçüde, çıraklık alanında da uygulama alanı bulacaktır. Bu düzenleme de yerindedir.

¹⁸ Bu süreler Bakanlıkça belirlenmiştir. Bkz. MEB. Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı 21.8.2002 t. ve 9300 Sayılı yazısı.

Ayrıca, pratik eğitimde İş Kanunu m.69'un gözönünde bulundurulacağına dair kural da yürürlüktedir. Bunda herhangi bir değişiklik yapılmamıştır (MEK.m.12/3).

IV. Çıraklık Sözleşmesi Yapma Mecburiyetinde Yapılan Değişiklik

3308 sayılı Kanun, Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'na tabi işyerlerinde ondokuz yaşından gün almamış kimseleri çıraklık sözleşmesi olmaksızın çalıştırmayı yasaklamıştı. ÇMEK.m.13/1'e göre, "507 sayılı Kanuna tabi işyerleri, Bakanlıkça tespit edilecek illerde ve meslek dallarında 19 yaşından gün almamış kimseleri çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştırmazlar". Dolayısıyla 507 sayılı Kanuna tabi işyerlerinde ondokuz yaşından küçük bir işçinin istihdamı problem teşkil etmekteydi. Kaldı ki, ÇMEK.m.17/2, yine 507 sayılı Kanuna tabi bir işyerinde çıraklığı tamamlayan bir kimsenin kalfa olarak en az bir yıl burada çalışmak zorunda olduğunu da düzenleme altına almıştı. Böylece çıraklığı ondokuz yaşından önce biten bir kişinin hizmet sözleşmesi ile, bu sefer kalfa olarak istihdam edilmek durumunda olması, Yasa açısından kendi içerisinde bir çelişkiyi de barındırmaktaydı. Bir başka ifadeyle, Yasa 507 sayılı Kanuna tabi işyerlerinde on dokuz yaşından küçüklerin ancak çırak olarak bulundurulabilecek-

lerini belirtmiş (ÇMEK.m.13/1), ayrıca 507 sayılı Kanuna tabi işyerlerinde çıraklığı tamamlayanların da bir yıl zorunlu olarak burada istihdamlarını öngörmüştür. Oysa, bir kimse ondokuz yaşından önce çıraklığı bitirebilir. Dolayısıyla çıraklık statüsü ortadan kalkan kalfa, işçi olarak aynı işyerinde en az bir yıl çalışmak zorundadır. Kanunda yer alan bu çelişkili durumu ortadan kaldıracak yasal bir değişikliğe ihtiyaç bulunmaktaydı²¹.

Mesleki Eğitim Kanunu söz konusu çelişkiyi ortadan kaldırmış ve gerekli bağlantıyı da sağlamıştır. Ancak hemen belirtelim ki, eski Kanun, ondokuz yaşından küçük bir kimseyi çıraklık sözleşmesi olmaksızın çalıştır-

Meslek kuruluşlarına kayıtlı işyerlerinde çırak olarak çalışıp kalfa olanlar, aynı işyerinde en az bir yıl kalfa olarak çalışmak zorundadırlar.

mamayı yalnızca 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu kapsamında olanlara özgülemiş iken, yeni düzenleme uygulamanın kapsamını genişletmiş, bu sefer Meslekî Eğitim Kanunu kapsamındaki işyerlerinde ondokuz yaşından küçüklerin ancak çırak olarak istihdam edilebilecekleri kuralını getirmiştir. Yapılan değişiklikle, çıraklık sözleşmesi yapma mecburiyetinin Kanunun kapsamına giren tüm işyerlerini kapsama alması eşitlik ilkesine ve düzenlemenin amacına uygun bir çözümdür²².

19 Bkz. Yuk. II, A. Ayrıca bkz. MTEY.m.35.

20 UŞAN, s.23; SÜZEK, Sarper, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara 1998, s.190.

21 Bu konudaki tesbitimiz ve eleştirimiz için Bkz. UŞAN, Çözüm Önerileri, s.15-16.

22 Önceki düzenlemenin eleştirisi için bkz. UŞAN, Çözüm Önerileri, s.15-16. Buna karşın DEREÇİ yeni düzenlemeyi eleştirmektedir. DEREÇİ'ye göre, "Bu düzenleme; 19 yaşından gün almış kimselerin çıraklık sözleşmesi yapılmadan da çalıştırılabileceğini göstermektedir. Yasada 18 yaşını doldurmuş kimselerin de çırak olarak çalıştırma olanağı sağlanması 1475 sayılı İş Yasasının "İstisnalar" başlığını düzenleyen 5'inci maddesinin (6) fıkrası ile de çalışmaktadır. Bu fıkra; "18 Yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında" İş Yasasının uygulanmayacağı hüküm altına alınmıştır. Bu durumda 18 yaşından büyükler çırak olarak çalıştırılması halinde bu kişilerin İş Yasası kapsamında olup olmadığı soru işaretidir", DEREÇİ, s.51. Bu görüşe katılabilmek mümkün değildir. Bir kez, Mesleki Eğitim Kanununa tabi olan çıraklar hakkında yaşları ne olursa olsun İş Kanununun uygulanmayacağı (işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümleri hariç) MEK.m.13/4'de düzenleme altına alınmıştır. Hal böyle olunca, getirilen düzenlemenin İş Kanunu ile çelişkili olduğu iddiası yerinde değildir.



Böylelikle Yasa, asgari çalışma yaşını (hizmet sözleşmesi ile) Meslekî Eğitim Kanunu kapsamına giren işyerleri için, ondokuz olarak tesbit etmiştir. Ancak, meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarının örgün eğitim programlarından mezun olanlar ve kalfalık belgesine sahip olanlar, bundan istisnadır.

Buna göre, Milli Eğitim Bakanlığınca kapsama alınan bir meslek alanında yine kapsamdaki bir ilde meslekî eğitim görmüş kimseler dışında asgari çalışma yaşı ondokuz yükseltilmiştir. Kanun koyucu çıraklığı bitiren ve/veya mesleki ve teknik okuldan mezun olan ondokuz yaşından küçüklerin hizmet sözleşmesi ile istihdam edilebilmelerine imkan tanıyarak, daha önceki düzenlemede mevcut çelişkiyi gidermiştir.

Gerçekten, MEK.13/1'e göre, *"Bu kanun kapsamında bulunan il ve mesleklerde faaliyet gösteren işyerleri, Bakanlıkça tesbit edilecek illerde ve meslek dallarında ondokuz yaşından gün almamış kişileri çıraklık sözleşmesi yapmadan çalıştıramazlar. Meslekî ve teknik eğitim okul ve kurumlarının örgün eğitim programlarından mezun olanlar ve kalfalık belgesi sahipleri bu hükmün dışında tutulur"*.

Belirtelim ki, 507 sayılı Kanuna tabi bir işyerinde çırak olarak yetişen kişilerin bu işyerinde bir yıl daha çalışmak zorunda olduklarını öngören m.17'de bir değişiklik yapılmamış, bu şekilde çalışma/çalıştırma mecburiyetinin kapsamı, çıraklık sözleşmesi yapma mecburiyetinin kapsamında yapılan artışa paralel olarak değiştirilmemiştir. Ancak Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği bir yıl çalışma/çalıştırma mecburiyetini meslek kuruluşlarına kayıtlı işyerleri için öngörmüştür. Gerçekten, MTEY.m.27/son'a

göre, *"Meslek kuruluşlarına kayıtlı işyerlerinde çırak olarak çalışıp kalfa olanlar, aynı işyerinde en az bir yıl kalfa olarak çalışmak zorundadırlar"*.

V. Yapılan Diğer Değişiklikler

MEK.m.35'teki değişiklikle, yabancı ülkelerde yapılan ya da Bakanlıkça belirlenen telafi eğitimine alınan kimselerin çırak, kalfa ve ustalık açısından denklikleri ile ilgili esasların tesbiti Bakanlıkça çıkarılan bir Yönetmeliğe bırakılmıştır. Bu Yönetmelik, Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği olarak yürürlüğe konmuştur. Burada ayrıntılı bir biçimde alınan mesleki eğitimin çıraklık eğitiminde değerlendirme esasları düzenleme altına alınmıştır (MTEY.m.229 vd.).

Çıraklık eğitiminin denetimi ve Kanun hükümlerinin yerine getirilip getirilmediğine ilişkin denetleme ve ceza başlığını taşıyan MEK.m.41'de de değişiklik yapılmıştır. Buna göre, daha önce Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarının dışında kamu ve özel kurum ve kuruluşlarca yapılan aday çırak, çırak ve kalfaların eğitimi ile işletmelerde meslek eğitiminin denetimi Milli Eğitim Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılırken, Mesleki Eğitim Kanunu bir ayrıma gitmiş, mesleki eğitim konusunun, bu eğitimi yaptıran işletmelerin bağlı olduğu oda veya birliklerin temsilcilerinin katılımı ile Bakanlıkça, buna karşın iş ortamı, soysal güvenlik, iş güvenliği ve sağlık şartları bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılacağı şeklinde değiştirmiştir (MTEY.m.287 vd.).

Bunun yanında idari para cezalarında da bir miktar artış yapılmış, bu arada yeni bir



düzenleme olarak, sözleşmeyi tek taraflı ve haksız olarak fesheden işletmeler için de idari para cezası öngörülmüştür (MTEY. m.293).

Ayrıca Kanuna eklenen bir madde ile mesleki ve teknik eğitim merkezleri kurulmuştur. Gerçekten, MEK.Ek.m.1'e göre, *"Öncelikle Bakanlıkça belirlenecek küçük yerleşim birimlerinde olmak üzere mesleki ve teknik eğitim merkezleri kurulur. Bu mesleklerde mesleki ve teknik eğitim alanında orta öğretim diploması, sertifika ve belge veren programlar uygulanır."*

Mesleki ve teknik eğitim merkezlerinin kurulmasına, eğitim, öğretim, yönetim ve üretim ile ilgili her türlü iş ve işlemlere ilişkin esas ve usuller Bakanlıkça çıkarılacak Yönetmelikte düzenlenir". Mesleki ve Teknik Eğitim Yönetmeliği m.29 vd. da bu konu ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

2001 yılında 4702 sayılı Kanunla eklenen bir madde ile (MEK.geç.m.10) de bu Kanun kapsamı dışındaki mesleklerde, mesleki belgelerin verilmesi işlemi, o meslek kapsama alınincaya kadar ilgili meslek kuruluşlarınca mevzuat doğrultusunda yapılır, hükmü getirilmiştir.

Yine daha önce de belirttiğimiz gibi Mesleki Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Fonunu düzenleyen m.32'de değişiklik yapılmış, Fon ortadan kaldırılmış, Mesleki Eğitimi Geliştirme ve Yaygınlaştırma Faaliyetlerinin Desteklenmesi (MEK.m.32) Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Saymanlık Müdürlüğüne bırakılmıştır.

23 Örneğin, çıraklıkla ilgili uyuşmazlıkların çözüm yerinin iş mahkemeleri olarak tesbiti, Borçlar Kanununa tabi çırakların sosyal güvenliklerinin sağlanması, çırakların çalışma sürelerinde ortaya çıkan problemlerin giderilmesi, bu eksiklikler arasındadır. Bkz. UŞAN, Çözüm Önerileri, 16 vd. Ayrıca bkz. YÜREKLİ, Sabahattin, Çıraklık Kavramı, Çırakların Sosyal Güvenliği ve Çıraklarla İlgili Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi, Prof.Dr. Erdoğan MOROĞLU'na 65. Yaş Armağanı, İstanbul 1999, s.1065 vd.

Sonuç

Mevzuat içerisinde yukarıda incelemeye çalıştığımız değişiklikler ile meslekî eğitim bir bütün haline alınmak istenmiştir. Bu husus, Kanunun isminin hemen başlangıçta Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu yerine, Meslekî Eğitim Kanunu olarak değiştirilmesinde kendisini göstermektedir. Yapılan söz konusu değişiklikler isabetli olmuştur. Fakat yeterli değildir. Uygulamada çıraklıkla ilgili olarak ortaya çıkan diğer eksikliklerin de en kısa zamanda çözüme kavuşturulması dileğimizdir²³.

Yararlanılan Kaynaklar

- Atay, Vedat, 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu Hakkında Genel Bilgi, Kamu-Sen, C.I. S.3, Mart 1988
- DERECİ, Bayram, Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunundaki Değişiklikler Yeni İstisnalarla Yol Açabilir, İş Denetimi Bülteni, S.16, Ocak-Nisan 2002
- KUTAL, Metin, 3308 sayılı Yasada Çıraklık Statüsü, Eğitimi ve Çırakların Korunması, İktisat ve Maliye Dergisi, C.XXXIII, S.9, Aralık 1986
- M.E.B. Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, 29.08.2002 t. Ve 3971 Sayılı 2002/67 sayılı genelgesi ve eki CD.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku'nun Genel Esasları, Ankara, 1998
- ŞAHİN, Gonca, 3308 sayılı Kanun'da Yapılan Değişiklikler, İş Denetimi Bülteni, S.16, Ocak-Nisan 2002
- ŞEN, Murat, İş Kanununun Uygulama Alanına Giren Esnaf İşyerleri (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Bir Kararı Üzerine Değerlendirme), Kamu-iş, C.6, S.2, 2001
- UŞAN, M. Fatih, Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994
- Uşan, M. Fatih, 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanununun Çıraklık Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin Uygulamada Ortaya Çıkan Aksaklıkları ve Çözüm Önerileri, Çimento İşveren, C.8, S.2, Mart 1994
- YÜREKLİ, Sabahattin, Çıraklık Kavramı, Çırakların Sosyal Güvenliği ve Çıraklarla İlgili Uyuşmazlıklarda Görevli mahkemenin Belirlenmesi, Prof. Dr. Erdoğan MOROĞLU'na 65. Yaş Armağanı, İstanbul 1999.



Yrd. Doç. Dr. Abdulkadir ŞENKAL

Kocaeli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü
Öğretim Üyesi

1970 yılında Mardin/Midyat'ta doğdu. İlk ve Orta öğrenimini Midyat'ta tamamladı. 1992 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. Yüksek Lisans eğitimini 1995 yılında İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Siyaset Ana Bilim Dalı'nda "Türkiye'de Gelir Dağılımının Sosyal Yapı Üzerindeki Etkileri" konulu tezle tamamladı. 1998 yılında İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde "Sendikasız Endüstri İlişkileri" adlı teziyle doktora eğitimini tamamladı. Halen Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde Bölüm Başkanı olarak görev yapmaktadır.

İLETİŞİM TEKNOLOJİSİ VE SENDİKALAR (Sanal Sendika ya da İnternet Sendikacılığı)

Giriş

İletişim teknolojisi kavramı son zamanlarda günlük hayatta çok sık kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Günümüzde toplumun her kesiminde iletişim teknolojisinin nimetlerinden yararlanmak ve geride kalmamak için neler yapılması gerektiği konusu tartışılmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, iletişim teknolojisi özellikle sendikalar açısından gün geçtikçe önemli hale gelmeye başlamıştır. Her ne kadar küreselleşme ve postmodernizm süreciyle fazla bir ilgisi olmasa da, sendikalar açısından iletişim teknolojisi terimi çok sayıda kültürel ilişki çerçevesinde tarihsel bir geçmişe sahiptir. Bu tarihsel sürecin sendikalar açısından anlamı oldukça karmaşık ve olumsuzdur.

Teknolojik gelişme ve sendikalar arasındaki ilişki, 19. yüzyılın ilk çeyreğine kadar uzanmaktadır. Sanayide teknolojinin kullanım yoğunluğunun arttığı dönem olarak bilinen bu dönemde, sendikaların teknolojiye karşı bakış açıları oldukça olumsuzdu. Bu dönemde sendikalar teknolojiye şiddetle karşı çıkmış ve genellikle sert bir tavır takınmışlardır. Sendikaların teknolojik değişime karşı çıkmalarındaki en önemli neden teknolojik değişimin üretimle birlikte çalışma tarzını, dolayısıyla çalışma ilişkilerini değiştirmesidir. Bu yüzden sendikalar 19. yüzyılın sonlarına kadar makine düşmanı bir tavır takınmışlardır. Uzun yıllar sendikaların adı teknoloji karşıtlığıyla eş anlamda



algılanmış ve kullanılmıştır. Ancak zamanla meydana gelen gelişmeler sendikaların teknoloji karşıtı olan tutumlarını önemli ölçüde etkilemiştir. Özellikle 1980'li yıllardan sonra sendikaların teknoloji karşıtı tavırlarının yumuşadığı ve teknolojik gelişmeye aşırı şekilde bir adaptasyon sürecine girdikleri görülmektedir. Birçok sendika, iletişim teknolojisindeki gelişmelerle ilgili olarak üyelerini ve örgütlerini bilgilendirme ihtiyacını hissetmektedir. Bu açıdan 1990 sonrası dönem bir bakıma sendikaların teknolojiyi benimseme ve uyarlama dönemi olarak nitelendirilebilir.

Bu çalışmada tartışma odağı teknolojinin sendikalar üzerindeki etkilerinden ziyade sendikaların teknolojinin olanaklarından daha iyi nasıl yararlanabilecekleri ile ilgilidir. Bilgi teknolojisine adapte olmaya çalışan sendikaların bu sürece bakış açıları ve nasıl bir uyum politikası izledikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Son yıllarda görünen durum sendikaların iletişim teknolojisi alanındaki gelişmeleri sendikal mücadelede başarılı bir şekilde kullanma eğiliminin arttığını göstermektedir.

I. İletişim Teknolojisi ve Sendikalar

Günümüzde "Bilgi Toplumu" ya da "Bilgi Çağı" olarak adlandırılan gelişme ve bu gelişmenin sonuçları hakkında çok şey yazılmış olmasına rağmen, sendikaların iletişim teknolojisinden nasıl yararlanmaları ya da teknolojiyi kullanma biçimi ile ilgili akademik literatür nispeten zayıf kalmıştır. Teknolojik alanda meydana gelen gelişmeler toplumsal yapının bütün dinamiklerini etkilemeye devam etmektedir. Enformasyonun elektronik transferi birçok örgütte olduğu gibi sendikaların yönetiminde de devrim yaratmıştır. Birçok kimseye göre

sendikalar enformasyon devrimi adı verilen bu sürecin içinde sürüklenmektedir.

Son on yılda internet süratle evrensel iletişimi beraberinde getirerek, evlere, sınıflara, işyerlerine ve halkın bilincine girmiştir. Günümüzde çalışanlar tüm dünyadaki iş arkadaşlarına ve ortaklarına e-mail gönderirler. İnternet kullanımı, bireyler, departmanlar ve tüm organizasyonlar arasında işbirliğinin güçlenmesini sağlamıştır.¹ Yeni dönemde sendikaların içinde bulunduğu çıkmazların aşılması konusundaki temel politikalardan birinin de sendikaların iletişim teknolojisinin unsurlarından yeterince istifade etmesi ve sendikal faaliyetlerle iletişim teknolojisi arasında yakın bir ilişki kurulmasına yönelik çabaların artırılması olduğu ileri sürülmektedir.²

Sendikalar ve iletişim teknolojisi arasındaki ilişki konusunda tespit edilen temel nokta, teknolojinin son yıllarda sendikalar için iki anlama gelebilecek şekilde bir yapı kazandığıdır. Birincisi, teknoloji, sendikalar için iletişim teknolojisini günlük hayatta benimseme ve kullanma konusunda olumlu sayılabilecek yeni bir anlayışı beraberinde getirmiştir. Bu anlam aynı zamanda sendikaların teknolojiye karşı çıkma yerine teknolojiyi benimseme anlayışıdır. Nitekim son yıllarda yapılan araştırmalarda özellikle ABD gibi ülkelerde sendikaların yıllardan beri karşı çıktıkları ve tepki gösterdikleri teknolojiye karşı artan bir ilgi gösterdikleri görülmüştür. Teknolojinin benimsenmesi sendikalar için bir zorunluluk şeklinde kendini göstermektedir. İkincisi, sendikaların son zamanlarda internet teknolojisi ile sosyoekonomik faaliyetleri arasında karşılaştırılabilir fonksiyonlar tespit etmeye başlamalarıdır. Girişimcilik, planlama sistemleri, insan kaynakları yönetim sistemleri, iş akışı, self-servis, bilgisayar eğitimi ve internete

1 Samuel Greengard," HR Technology Trends : Beyond The Millennium", *Workforce*, Vol: 78, Issue : 6, 1999.

2 "The Global Challenge to Trade Unions". *Worklife Report*, Vol:11, Issue: 1, 1997, ss.2-4.



dayalı eğitim gibi iletişim teknolojisine dayalı kavramlar etkin olarak sendikaların yapısını ve üyeleriyle ilişkilerin niteliğini değiştirmektedir.

Sendikalar uzun bir aradan sonra iletişim teknolojisinin üyelerin haklarını korumak ve geliştirmek için gerekli olduğunu anlamışlardır.³ Sendikalar iletişim teknolojisini çok farklı amaçlarla kullanabilirler. Bu amaçlar diğer sendikalarla, üyelerle ve kamuoyuyla ilişkilerin geliştirilmesi şeklinde olmaktadır. Ayrıca sendikalar internet ağlarıyla tüm ülkede mevcut bilgi bankalarına bağlanarak, gelişmeleri takip edebildikleri gibi üyelerine bu gelişmeler hakkında bilgi de verebilirler.⁴ Bu konuda başta ABD olmak üzere birçok ülkede sendikalar önemli mesafe de almışlardır. Son yıllarda İsveç'te yapılan bir araştırmada, İsveç İşçi Sendikalar Konfederasyonu (LO)'na üye her 10 işçiden 6'sının düzenli olarak evde, okulda ve işyerinde internet kullandıklarını göstermiştir. Ayrıca 1996'dan beri internet kullanımında % 10'luk bir artış olduğu gözlenmiş daha da önemlisi üyelerin % 20'si internete düzenli olarak her gün girdiğini ve % 16'sı interneti bilgi kaynağı olarak kullandığını belirtmiştir.⁵ Bu örnekler ve benzer diğer iletişim teknolojisiyle ilgili gelişmeler sendikaların bilgi teknolojisine adapte olduğunu açık olarak göstermektedir.

Sendikalar genellikle birbirleriyle rekabet etmemesine rağmen, iletişim teknolojisi kullanım fikri, sendikaların kendi üyelerine hizmetleri arttırmak, siyasi sistem ve

kamuoyu ile olan ilişkileri geliştirmeye yönelik çabalar, toplu sözleşmelerde başarı elde etmek ve yeni üyeleri örgütlenme konusunda kendi sektörlerindeki diğer sendikalara karşı prestij de sağlayabilirler. Bundan dolayı iletişim teknolojisi, sendikalar arasındaki rekabetin niteliğini ve boyutlarını da değiştirmektedir. Böyle bir gelişme hem sendikaların üyelerine sunduğu hizmetin kalitesini artırma ve hem de işverenlerle olan rekabetinde mümkün olan azami faydayı da sağlamaktadır.

İletişim teknolojileri verilerin toplanmasında, yorumlanmasında ve aktarılmasında kullanılan değişik elektronik aletleri ifade eder. Bu aletler oldukça çeşitlilik gösterir. Bunlar, bilgisayarları, uydu bağlantılarını, elektronik posta sistemlerini, değişik tipte telefon bağlantılarını, birleştirici kabloları ve diğer iletişim cihazlarını içermektedir.

İletişim teknolojisi çok hızlı bir şekilde ilerlemektedir. Böyle bir değişimin etkileri belirsiz olmakla birlikte bir o kadar da heyecan vericidir.⁶ Teknolojik alanda meydana gelen gelişmeler genelde iki temel kategoriye ayrılır. Bunlardan birincisi, iletişim teknolojisi diğeri de bilgisayar teknolojisidir. İletişim teknolojileri verilerin toplanmasında, yorumlanmasında ve aktarılmasında kullanılan değişik elektronik aletleri ifade eder. Bu aletler oldukça çeşitlilik gösterir. Bunlar, bilgisayarları, uydu bağlantılarını, elektronik posta sistemlerini, değişik tipte telefon bağlantılarını, birleştirici kabloları ve diğer iletişim cihazlarını içermektedir. Telefon, fax, networklar ve çeşitli veri iletişim araçları anlamına gelir. Buna karşılık

3 Lucore, Robert E; "Challenges and Opportunities: Unions Confront the New Information Technologies, *Journal of Labor Research*, Vol: 23, 2002, ss.201-203.

4 Makinen Helena;" On the Emergence and Structure of a New Regional Network", *Human System Management*, Vol:20, 2001, s.251.

5 Trade Unions focus on Information Technology, <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/03/Feature/NO9803155F.html>

6 Fiorito Jack;" The Adoption of Information Technology by U.S National Unions", *Industrial Relations*, Summer 2000, Issue 3, ss.451-452.



bilgisayar teknolojileri masaüstü (desktop), dizüstü (laptop), avuçiçi (palmtop) ve ana bilgisayar (mainframe) gibi bilgisayar araçlarını kapsar.⁷

II. Makine Düşmanlığından İnternet Sendikacılığına

Sendikalar ve teknoloji arasında ilginç bir ilişki vardır. Sanayi Devrimi'nden sonra çalışmanın, işçi sınıfının ve sendikaların ortaya çıkmasına yol açan teknoloji, günümüzde aynı şekilde çalışmanın, işçi sınıfının ve dolaylı olarak sendikaların varlığını tehdit eden en büyük unsur olmaktadır. Yine sendikaların geleceğiyle ilgili ileri sürülen bütün projeksiyonlarda varılan ortak nokta, sendikaların teknolojik yenilenmeden geçtiği ve teknolojik değişimi yaşamaları gerektiğidir. Sendikalar bu durumun farkına varmış olsa gerek, başta ABD olmak üzere dünyanın genelinde teknolojik değişim sağlama konusunda artan bir çaba gösterdikleri görülmektedir. Bu değişim sendikaların yaşamalarını idame ettirmeleri açısından kaçınılmaz gibi gözükmektedir. Temel sorun sendikaların nasıl bir değişim geçirmeleri ve bilgi toplumuna nasıl adapte olmaları ile ilgilidir. Diğer bir değişle yeni model sendikacılık nasıl olmalıdır? Teknolojik gelişmelere uygun olarak ortaya çıkan yeni işçi tipinin gereklerine ne ölçüde cevap verecektir? Bu tip sorular günümüzde en çok merak edilen sorulardır.

Sendikalar son yıllarda ortaya çıkan yeni işletme yapıları ve çalışma şekilleriyle karşı karşıya kalmışlardır. Geleneksel işletme yapısından oldukça farklı olan, farklı üretim ve yönetim anlayışını benimseyen bu şir-

ketler, sendikaları olumsuz yönde etkilemektedir.⁸ İşletme yönetimleri yeni ekonomik düzen içinde hayatta kalmak ve gelişmek adına teknolojik değişimi benimsemeye çalışırken, sendikalar uzun süre bu sürecin dışında kalmışlardır.

Sendikalar için iletişim teknolojisinin kullanılması oldukça yeni bir olgudur. Özellikle son yıllarda ABD sendikaları internet alanındaki gelişmeleri benimsemiş gibi görünmektedirler. Bu konuda benimsenen temel düşünce iletişim teknolojisinin sendikalar açısından kullanılabilir olduğudur. Örneğin AFL-CIO'nun internet üzerinde kullanıcıların hizmetine sunduğu güzel bir örnektir. Bu sitede çalışanlar veya üyeler için her an hazır durumda faydalı hizmetler sunulmaktadır. Bunlar, güncel haberlerden finansal hizmetlere kadar geniş bir çerçeveyi ihtiva etmektedir

Sendikalar yeni üretim ve yönetim anlayışına göre yapılanan piyasalara ancak teknolojik donanımı sağlayarak karşı koyabilirler. Çünkü internet ve benzer teknolojik yenilikler sendikalar açısından bir dizi yararlar sağlamaktadır.⁹ Sendikalar yeni iletişim teknolojilerini internet üzerinden örgütlenme kampanyalarını oluşturmak, web siteleri aracılığıyla üyelerini pazarlıklar ve grevle ilgili yenilikler hakkında bilgilendirmek, üyelerle iletişimlerini geliştirmek ve onların organize olmalarında, pazarlık anlaşmalarında ve politik çalışmalarında kullanabilmektedirler. Bu durum savaş sonrası yılların enformasyon devrimi olarak nitelendirilmektedir.¹⁰

İletişim teknolojisi ile sendikalar arasındaki ilişkinin gelişmesi, yıllardan beri

7 Townsend Anthony M; Demarie, Samuel M; Hendricson Anthony R; "Infotmation Technology, And The New Organization : Challenges And Opportunities for Union Survival", *Journal of Labor Research*, Vol.:22, Issue 2, Spring 2001.

8 Lucore, Robert E ; *a.g.m.* ss.209-211.

9 Peter Kristyne; " Labor on the Internet", *Working USA*, Vol:1, 2000, ss.82-84.

10 Duncan Pruett;" Internet : The trade union web", *Trade Union World*, No: 10, Dec 1999-Jan 2000, s.16.



sendikaların aleyhinde olan teknolojinin sendikaların lehinde kullanılması gibi bir durumu ortaya çıkarmıştır. Böylece sendikalar iletişim teknolojisinin nimetlerinden istifade etmekle daha da güçlenmektedirler. Bu değişim özellikle 1990'lar-
dan sonra gelişme trendine girmiştir. Bu konuda en önemli gayreti özellikle Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) gösterdi. ICFTU ve uluslararası üyeleri ile Uluslararası sendikalar sekreteryası, dünya üzerinde kurdukları link hatlarıyla büyük başarı sağladı. Sendika her işçiye bir e-mail adresi vermiştir. Uluslararası toplantılar Internet aracılığıyla üyelere anında hazırlama ve iletme faaliyetleri yapmaktadır. Çalışma hayatını ilgilendiren gelişmeler web siteleri ve e-mail bültenleri aracılığıyla üye sendikalara iletilmektedir. Çeşitli sendikalardaki uzmanların hazırladığı on-line sayfaları, sendikaların iletişim teknolojisi ve özellikle interneti yaratıcı ve yenilikçi şekilde kullanımlarını gösteren birçok örnekler içerir. Son günlerde Amerikan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (AFL-CIO), adlı web sitesinde "Virtual Organizing (Sanal Organizasyon)" başlıklı bir makalede, ülke çapında işçilere ulaşmak ve onları organize etmek için internetin gücünden nasıl yararlandıkları anlatılmaktadır.¹¹

III. İnternete Odaklı Yeni Sendikacılık Modeli

Sendikaların iletişim teknolojileri ile tanışmaları, küreselleşme süreciyle yeni bir ivme kazanmıştır. Bu durum geleneksel sendikacılığın yerine yeni sendikal model arayışlarını gündeme getirmektedir. Sendikalar tarafından teknolojinin argüman-

larını kullanarak yürütülen mücadeleler bir bütün olarak "Sibersendika" olarak tanımlanmaktadır. Bu konuda Shostak'ın geliştirdiği cyber-union kavramı sendikal faaliyetlerde büyük çapta iletişim teknolojisi kullanımını kapsamaktadır. Shostak, işçi sınıfının en büyük umudunun, yeni teknolojileri en üst seviyede kullanan, sanal ortamda organizasyonu canlandıracak ve politik fonksiyonları harekete geçirecek sendikaların olduğunu ortaya koymuştur.¹² İnternete dayalı sendikacılık anlayışı, geleneksel sendikacılık anlayışından farklı olarak aynı zamanda ileri görüşlülüğe, yenilikçiliğe, hizmetin niteliğine ve geleneğe büyük önem verir. Bu çerçevede, sendikalar iletişim teknolojisini kapsamlı stratejik bir yönelimle kabul ediyorlar. Shostak kendi cyber-union kavramıyla sendikaların yenisinden dirilişi için potansiyel görmektedir.¹³ Böyle bir gelişmeyle, iletişim teknolojisinin unsurlarını kullanan sendikalar dünya üzerindeki işçi örgütlerinin farklı politikalarının koordine edilmesi şeklinde bir mekanizmayı harekete geçirebilmektedirler.

Bu açıdan değerlendirildiğinde iletişim teknolojisi bireylerin, grupların ve kurumların faaliyetlerinde ciddi bir değişimi beraberinde getirmektedir. Günümüzde bireyler, örgütler ve sosyal gruplar günlük hayatlarında iletişim teknolojilerini benimseme konusunda ciddi bir faaliyet göstermektedirler. Bundan dolayı toplumsal yapıyı oluşturan bütün alt sistemler hızlı bir yeniden yapılanma süreci geçirmektedirler. Sendikaların bu süreçte gösterecekleri başarı onların gelecekteki yaşamları ve varlıklarının devamı açısından büyük önem taşımaktadır. Böyle bir gelişme sendikalar açısından hem zorunlu hem de gereklidir.

11 Lazarovici Laureen;" Virtual Organizing", *America@ Work* , Vol: 4, 1999, s.9

12 Bennett, James T. Taras, Daphane G; "E-Voice : Information Technology and Unions", *Journal of Labor Research*, Spring 2002, Vol:23, s.172.

13 Shostak Arthur B, "Trustees, Cyberunions, and Tomorrow's Labor Relations." *Employee Benefits Journal*, Vol. 22, No: 4 , 1997, s.10.



Çünkü bu durum sendikaların varlıklarını sürdürmeleri ve gelişmeleri için kaçınılmazdır.¹⁴ Bu açıdan yeni model sendikacılık konusunda ortaya atılan başlıca tartışma konuları;

- İşbirliği kavramının geliştirilmesi,
- Yeni üyeleri cezbetme misyonu,
- İleriye doğru projeksiyon belirleme misyonu,
- Yeni ve esnek bir örgütsel yapı,
- Teknolojik donanımına sahip sendikacılık modeli, vb'dir.

Sendikaların teknolojiyi benimsemeleri ve olanaklarından yararlanmaları konusundaki politikaları, işçinin vasıflarıyla birlikte, endüstri ilişkileri sistemi içindeki rollerini koruma ve arttırmaya yöneliktir. Çünkü endüstri ilişkileri sisteminin önemli aktörleri olarak sendikalar, yeni gelişmelere uyum sağlayamamaları durumunda pasif bir konuma girme gibi bir durumla karşı karşıya kalacaklardır. Bu yüzden bazı araştırmacılar iletişim teknolojisindeki gelişmeleri sendikaların benimsemesinin çok önemli olduğunu ve günümüzdeki sendikaların teknolojik gelişmeleri yakalama konusunda yetersiz kaldığını, dolayısıyla yeni bir sendika modeline ihtiyaç olduğunu belirtmektedirler. Sanal sendika ya da internet sendikası olarak adlandırılan bu gelişme geçmişte rastlanmayan yeni bir sendikacılık modelidir.¹⁵ İnternet sendikacılığı ya da sanal sendikacılık, sendikacılıkla ilgili olarak bütün hizmetlerin internet üzerinden yürütülmesini ifade etmektedir. İnternet sendikacılığı konusunda özellikle Japonya'da ciddi mesafeler alınmıştır. Japonya'da geleneksel çalışma ilişkileri tarzını reddedip

bağımsız çalışmayı tercih edenlerin kurduğu ve adına "Guilde Japan" dedikleri sanal özellik taşıyan sendika faaliyet göstermektedir.¹⁶ Bu sendika, bünyesinde altı milyona yakın işçiyi barındırmaktadır. Bu konuda bir başka girişim ABD'dedir. Bir sendika organizatörü olan Courtney, internet yoluyla dünyanın en büyük sendikasını kurmaya çalışmaktadır. Bilgi toplama ve çalışanların sorunlarını belirlemeye yönelik forum oluşturmak için kaynak sağlayan sendikaların organize olmalarına yardımcı olmaktadır. Courtney bu amaca ulaşmak için online sistemi kullanmaktadır.¹⁷

Son zamanlarda yapılan araştırmalarda sendikaların iletişim teknolojisinden oldukça etkilendikleri görülmüştür. Aslında sendikalar bilgi teknolojisi için önemli bir

1997'de UPS grevi devam ederken, sendika, grev hakkındaki gelişmeleri üyelerine ve kamuoyuna bildirmek için özel web siteleri kullandı. Yine, Bridgestone'da yapılan ve "SiberGrev" olarak adlandırılan grevde, sendika şirketi toplu sözleşme imzalamaya zorlama konusunda internetten önemli ölçüde faydalanmıştır.

potansiyele sahiptirler. Birçok sendika daha etkili bir faaliyet sergilemek amacıyla web sayfaları kurmuştur. Sanal sendikacılık konusunda en önemli örnekler ABD'de görülmektedir. Sendikalar, e-mail ve fax iletilme, çeşitli kararlar için web sayfaları kurmuştur. E-mail ve faks iletileri telefon görüşmeleri kadar sıradan hale gelmiştir. Sendikalar bilgi teknolojisi yoluyla hem daha iyi pazarlık yapmakta ve hem de kamuoyu oluşturmada başarılı olmaktadır. 1997'de UPS grevi devam ederken, sendika, grev hakkındaki gelişmeleri

14 Alan Mitchell; "New Model Unions", *Management Today*, July, 1998.

15 Shostak, Arthur B; "Trustees,... a.g.m., ss. 9-11.

16 Sayım Yorgun, "**Küreselleşme Sürecinde Sendikalarda Yeniden Yapılanma ve Sendikal Eğitim**" Türk-İş "Çalışma Yaşamından Beklentiler" Toplantısına Sunulan Tebliğ, 16-18 Nisan 2001, Kızılcahamam, Ankara, s.14.

17 Sixel, L.M; "Look for the Union web site label", *Inter@active Week*, Vol:7, 2000. s.68.

üyelerine ve kamuoyuna bildirmek için özel web siteleri kullandı. Yine, Bridgestone’da yapılan ve “SiberGrev” olarak adlandırılan grevde, sendika şirketi toplu sözleşme imzalamaya zorlama konusunda internetten önemli ölçüde faydalanmıştır. Sendikalar interneti dışarıya yayılma için kullanıyor olsalar da sendikal mücadeleyi idame ettirmek ve kamuoyu oluşturma konusunda güzel örnekler vardır. Ancak internet sendikacılığın daha çok teknoloji yoğun çalışmayı uygulayan işyerlerinde ve sanal çalışan işçiler açısından geçerli olsa da, gelecekte daha geniş kesimleri kapsayabileceğini söylemek mümkündür.

Bu gelişmelerle birlikte, sendika performansını ve çevresel ilişkileri analiz etmeye ve adaptasyonu sağlamaya yönelik girişimlerin bir aracı olarak “üye odaklı sendikacılık” önemli bir unsur olarak belirginleşmektedir. Çünkü bir sendika için en değerli varlık üyesidir. Sonuçta sendika gücünü üyelerinden almaktadır. Güçlü vasıflarla donatılmış üye, güçlü sendika anlamına gelir. “Üye odaklı sendikacılık” modeli bu açıdan önemli bir gelişme gibi görülebilir. Bu yüzden sendikalar üyelerine sunduğu yada sunacağı hizmetlerin çeşidini ve kalitesini arttırmak zorundadır. Üyelerin sendikanın yapısından ve kendilerine sunduğu hizmetten memnun kalma dereceleri sendikaların geleceklerini de belirleyecektir. Geleneksel ücret ve çalışma koşullarına ilişkin kazanımlar yetersiz olmaktadır. Bunlara ilaveten çalışanların vasıf düzeyinin yükselmesi ve teknoloji ile özdeşleşmeleri böyle bir gelişmeyi zorunlu kılmaktadır.

Bu çeşit gelişmelerle ilgili olarak literatür kısıtlı bilgiler sağlarken, iletişim teknolojisi,

sendikaların iletişim ve internet teknolojisi araçlarını tanımlar. Bunlar,

- 1- Sendika, yöneticileri, çalışanları ve üyeleri arasında, özellikle dağınık olmaları durumunda bile, internet yoluyla etkili bir iletişim sağlamak,
- 2- Sendikalar, üyelerin yayınlardaki önceliklerini ve tercihlerini belirleyerek, yayınlarıyla üyeleri ve toplumu bilgilendirmek,
- 3- Araştırma faaliyetleri, işçiler ile ilgili bilgi toplama, yayınları takip etme, faaliyetlerle ilgili üyeleri bilgilendirmek,
- 4- Şikayetleri belirlemek ve etkili çözüm bulmaya yönelik faaliyetler,
- 5- Sendikaların görüşleri hakkında potansiyel seçmeni bilgilendirmek,¹⁸
- 6- Üyelerinin ilgilerini ve ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla, üyelerle düzenli ve iletişim halinde incelemelerde bulunmak,
- 7- Sendikadaki gelişmeler hakkında üyeleri bilgilendirmek veya onlardan bilgi almak için elektronik posta ve web siteleri kullanmak,
- 8- Üyeler ve çalışanlar arasında tam ve eş zamanlı diyalogların sağlanması için elektronik posta kullanmak,
- 9- Üyelerin iletişim teknolojisi donanımlarını düzenli olarak güncellemek ve üyelerin iletişim teknolojilerini benimsemeye teşvik etmek, gibi temel politikaları içerir.¹⁹

Sendikaların iletişimi üzerindeki etkilere ek olarak, toplu pazarlık görüşme hazırlıkları, idari anlaşmalar, politik faaliyetler, iletişim teknolojisi uygulamalarını yaygınlaştırır hatta sendikalarda sosyal değişimi üretebilir. Bu şekilde değişim geçiren sendikalar, “bilimsel sendikalar” olarak ta nitelendirilmektedir.²⁰ Yaygın bir iletişim teknolojisi uygulama-

18 Bknz, Lee, Eric. The Labour Movement and the Internet: The New Internationalism. London: Pluto Press, 1997.

19 Shostak, Arthur B. *CyberUnion: Empowering Labor through Computer Technology*. Armonk, N.Y.: M.E. Sharp, 1999. s.44

20 Greer Charles R; “E-Voice: How Information Technology is Shaping Life within Unions”. *Journal of Labor Research*, Spring 2002, Vol:23, Issue:2, s.218.



maları sonucunda, böylesi değişimler geçiren sendikaların, üyeleri üzerinde daha etkili oldukları ve demokratikleşmeye önem verdikleri ileri sürülmektedir. Daha belirgin olarak, iletişim teknolojileri yoluyla değişim geçiren sendikaların iletişim teknolojilerine dayanan katılımcı uygulamaları benimzedikleri iddia edilmektedir.²¹

IV. İletişim Teknolojisi Kullanımının Kurumsal Çerçevesi

Sendikaların yeni gelişmeler karşısında varlıklarını korumak ve idame ettirme konusunda bir yol ayırımında görünmektedirler. Bu zaman diliminde iletişim teknolojisi olarak adlandırılan ve bilgisayar, iletişim ve mikro elektronik teknolojileri kapsayan teknoloji post-endüstriyel dönüşüm sürecini yaşayan ülkelerin ekonomik hayatında ağırlıklı hale gelmiştir. Kuşkusuz böyle bir gelişme üretim sürecinde, işgücünün yapısında, işin ve işyerinin organizasyonunda büyük değişikliklere neden olmaktadır. Sendikalar iletişim teknolojisinin bir sonucu olarak üye kayıplarını telafi etmenin yanında mevcut üyelerinin iletişim teknolojisinin gerektirdiği yeniliklere uyumlarını sağlama gibi sorunlarla da ilgilenmek zorunda kalmışlardır.

Sendikalar gittikçe karmaşıklaşan üye sayısının ve profilinin durumunu muhafaza etmek için veritabanına sahip olmak zorundadırlar. Yine işçilerin ücret ve sözleşmelerle ilgili verilerin saklandığı veritabanları sendikalara büyük kolaylıklar sağlamaktadır. Böyle bir işlevin, modern bilgi sistemi olmadan yürütülmesi olanaksızdır. Sendikalar, ücretlerin takip edildiği ve hesap-

landığı sözleşmeleri incelemek ve çalışanların finansmanı ile ilgili bilgileri vermek gibi günlük işler için de bilgisayarı kullanmaktadırlar.²² Ayrıca, bilgisayarlaşma idari tabloların etkin kullanımını sağlamıştır. Örneğin haberleşme departmanları, word prosesleri yardımıyla, sendikalı kesimin birbirleriyle bilgi alışverişi kabiliyetini yükseltmiştir. Üyelik kayıtlarının daha güncel tutulmasını sağlamıştır. Teknoloji geliştikçe, sendika bünyesinde faaliyet gösteren bir bilgi işlem merkezi oluşturmak internetin kullanımını daha yaygın hale getirmektedir. İnternet dizayncıları, heyecan verici ve çok programlı siteler yaratmışlardır. Ancak sendikalar bu gelişmeleri tam olarak benimsememişlerdir. Bu konudaki temel görüşlerden biri Pizzigati'den gelmiştir. Ona göre; bazı sendikalar internetin sağladığı geniş olanaklardan etkilenmiş fakat etkin bir şekilde hayata geçirememişlerdir.²³

Sendikalar gittikçe karmaşıklaşan üye sayısının ve profilinin durumunu muhafaza etmek için veritabanına sahip olmak zorundadırlar. Yine işçilerin ücret ve sözleşmelerle ilgili verilerin saklandığı veritabanları sendikalara büyük kolaylıklar sağlamaktadır.

İletişim teknolojisinin araçları genel olarak benimsenirken aynı zamanda yaygın olarak (örneğin e-mail, web siteleri, video konferansları) uygulamada sıklıkla başvuru yöntemlerinde (örneğin üyelerle karşılıklı iletişim, organizasyon, şikayet ileme-çözme, diyalog) kullanılmaktadır. İletişim teknolojisinin sendikalar tarafından kullanılmasını savunanların geniş bir çoğunluğu, iletişim teknolojisinin sendikalarında hizmetlerin kalitesini ve etkilerini artırdığını savunmaktadırlar. Sonuçlar gösteriyor ki, iletişim teknolojisi sendikalar tarafından kul-

21 Shostak, Arthur B; *CyberUnion., a.g.m.*, ss.44-45

22 Lucore, Robert E;” Challenges and Opportunities: Unions Confront the New Information Technologies”, *Journal of Labor Research*, Vol:23, 2002, ss.204-206.

23 Bennett, James T. Taras, Daphane G; ”E-Voice : Information Technology and Unions”, *Journal of Labor Research*, Spring 2002, Vol:23, s.171.

lanımının muhtemel sebep ve sonuçlarıyla ilgili olarak bütün hipotezler olumlu sonuçlar vermektedir.²⁴ Yıllar süren uzun araştırmalar, internetin aktif bir haberleşme kanalı olarak kullanılırsa etkili olabileceğini ortaya koymuş ve sendikaların üyelerine kişisel zevklerini ve demografik özelliklerini içeren kişisel mesajlar göndermesi gerektiğini ortaya koymuşlardır. Ancak Greer'in yaptığı araştırmalardan sendikaların iletişim teknolojisini iki yönlü olarak kullanmadığı sonucuna varmıştır. Yani bilgi alışverişi şeklinde değil de sadece bilgi verisi şeklinde internet kullanımı karşımıza çıkmaktadır.²⁵

Sendikaların iletişim teknolojisini benimsemeleri konusunda önemli nedenlerden bir diğeri de istihdamın hizmetler sektörüne kaymasıdır. Özellikle yüksek teknolojilere dayalı istihdamın yaygınlaşması hem çalışanlar açısından ve hem de sendikalar açısından bir benimsenme anlayışının gelişmesine yol açmıştır. Çünkü ortaya çıkan yeni çalışma biçimleri yüksek bir teknolojik formasyonu gerektirdiğinden çalışanların yüksek vasıflara sahip olmalarını gerekli kılmaktadır. Böyle bir gelişme ise, sendikanın teknolojiyi benimsemesi ve günlük faaliyetlerinde kullanmasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca yapılan araştırmalar internetin sendikaları daha demokratik yaptığı sonucunu yansıtmaktadır. ABD'de demokrasi hayatında etkin hale gelen iletişim teknolojisi teknikleri sendikalar açısından da önemli bir örnek teşkil edebilir.²⁶ Üyeler daha fazla bilgi elde ettiği zaman hem iş piyasası hem de sendikalarla ilişkilerin

gelişmesi ve aktif olmaları söz konusu olacaktır.²⁷ İnternet sayesinde kararlara katılma ve sendika seçimlerinde aday olma oldukça kolaylaşmaktadır. Templer ve Solomon'un yaptıkları araştırmalarda, sendika büyüklüğü ile iletişim teknolojisi kullanımı arasında ortak bir ilişki kurulabileceği konusunda önemli bulgulara ulaşmışlardır.²⁸ Sendika liderlerinin teknolojik yenilenmeye uygun bir düşünceyi algılamaları, organizasyona, politikaya, sözleşmeye, üyelere hizmet etmeye ve çalışanların sendikaya ilgisini arttırdığı tespit edilmiştir.²⁹ Bugün dünyanın her tarafında büyük sendikaların "web" sayfaları mevcuttur. Sendikalar bu web sayfalarıyla sendikal mücadeleyi başarılı bir şekilde sürdürmektedirler. Üstelik elverişli web siteleri geliştirmenin ve sürdürmenin maliyeti çok olsa da sendikaların bu konuda elde edecekleri fayda daha fazladır.

V. İletişim Teknolojisi Odaklı Yeni Sendikal Stratejiler

Enformasyon teknolojisinin sendikal faaliyetlerin niteliğinin ve etkinliğinin artmasına büyük etkisi olduğu ileri sürülmektedir. Webster, makineleşme sanayi toplumu için ne kadar önemliyse bilgisayar teknolojisinin de bilgi toplumu ve özellikle sendikalar için o kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır.³⁰ Sendikaların iletişim teknolojisi ile ilgili pek çok strateji geliştirmeleri mümkündür. Bu açıdan sendikaların iletişim teknolojisinin benimsenmesi ve kullanılması konusunda

24 Jack Fiorito," Unions and Information Technology : From Luddites to Cyberunions ?", *Labor Studies Journal*, Winter 2000, Vol; 24, s.4.

25 Bennett, James T. Taras, Daphane G; *a.g.m.*, s.172.

26 Bu konuda daha geniş bilgi için Bknz," Wendy Melillo; " Digital Democracy", *Mediaweek*, Feb 21, 2000, s.54.

27 Lucore, Robert E ;" Challenges and Opportunities: Unions Confront the New Information Technologies", *Journal of Labor Research*, Vol:23, 2002, ss.210-211.

28 Templer, Andrew and Solomon Norman ; " Unions and Technology : A survey of Union use of Information Technology " *Relations Industrilles*, Vol: 43, 1988, ss.380-382,

29 Fiorito, Jack, Paul Jarley, and John T. Delaney. "National Union Effectiveness in Organizing: Measures and Influences." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol: 48, 1995, ss. 613-614.

30 Webster, Frank. "The information Society: Conceptions and Critique," in: *Encyclopedia of Library and Information Science*, Vol. 58, 1996. s.78.



sendikalara her zaman destek verilmelidir. Daha önemlisi iletişim teknolojisi işverenlerle çalışma yeri hakimiyeti formu üzerinde rekabet edilmesinde potansiyel bir güç sunar. Sendikalar için daha hızlı bir enformasyon iletiminin önemi hiçbir zaman göz ardı edilmemelidir. Her ne kadar enformasyon teknolojisi çok hızlı olmanın ötesinde başka elementleri kapsıyorsa da pazarlık gelişmelerine ya da kampanyaları organize ederken işverenlerin aktivitelerine çok çabuk cevap verebilmek kendi içinde önemli bir değere sahiptir. Örneğin organize edilmiş bir kampanyanın her anı çok hassastır. Beklenmedik işveren taktiklerine karşı cevap vermedeki gecikmeler sendikayı destekleyen üyeleri için caydırıcı ve çalışanların gözündeki sendikanın değerini olumsuz yönde etkileyebilir. Yirmi yıl içinde sendikaların kazandığı en büyük işçi mücadeleleri internet kullanarak gerçekleştirilmiştir. İnternetin sendikaların faaliyetlerinde sağlayacağı kolaylıklar şöyle özetlenebilir:

- Görüntülü telefon (konferans) görüşmeler için temel araç olacaktır. Gerekli araçlar, gerçek olmayan görüşmeleri sıradan hale getirecektir.
- Birleştirilmiş mesajlaşma, üyelere tek bir makineden farklı çeşitte dosya gönderip almayı sağlayacaktır.
- İletişim kurma yaygınlaşacak, iş geleneksel ofisler yerine belli konumlardan yapılacaktır.
- Sendikaların tüm çalışmaları internet üzerinden yürütülecek ve kitle iletişim yetenekleri standart hale gelecektir.

Bu açıdan değerlendirildiğinde sendikaların iletişim teknolojisini kullanmaları ile geleneksel sendikacılığın bütün öğelerinde ciddi değişimler beklenmektedir.

5.1- Sanal Grev

Günümüzde sanallık ve sanal grev iletişim teknolojisini kullanan sendikalar açısından

pek anlam ifade etmezse de önümüzdeki yıllarda böyle bir gelişme ile karşı karşıya kalacaklarını söylemek mümkündür. Bu açıdan geleceğin grevlerinin sanal özellik taşıma ihtimalleri yüksektir. Çünkü teknolojik alandaki gelişmeler dikkate alındığında hemen hemen bütün işletmeler internet teknolojisine bağımlı hale geleceklerdir. Çalışanların çoğu sanal bir ortamda faaliyetlerini sürdürecektir. Bu da yapılacak grevlere sanal bir özellik kazandıracak gibi geleneksel grevin de yapısını değiştirecektir. Artık işyeri önünde toplanmanın pek fazla bir anlamı olmayacaktır.

Dolayısıyla, farklı ülkelerde ve bölgelerde faaliyet gösteren işletmelerde işçileri örgütleyen sendikalar iletişim teknolojisi yardımıyla birbirine bağlanan sistemler yoluyla işçileri örgütleyerek sanal bir greve gidilmesini mümkün kılacaklardır. Sanal grev değişik ülkelerde veya bölgelerde çalışan işçileri iletişim teknolojisi araçlarıyla örgütleyip aynı yerde çalışıyorlarmış gibi işi bırakmalarını ve greve gitmelerini ifade eder. Geleceğin sanal grevi belki de tek kişilik bir protesto ya da tek kişinin işi bırakmasıyla da gerçekleştirilebilecektir. Çünkü yüksek vasıflı bir işçi işletme açısından stratejik bir öneme sahip olabilir. Stratejik öneme sahip bir işçinin işi bırakması durumunda işletmenin ciddi anlamda zarar görmesi söz konusu olabilir.

5.2- Kamuoyu Oluşturma

Sendikalar, web siteleri yoluyla bütün dünya üzerinde milyonlarca insana çok kısa sürede ulaşmakta ve büyük bir taraftar kitlesi toplayabilmektedirler. Bu durum sendikaların amaçlarına daha çabuk ulaşmalarını sağlamaktadır. Küçük bir G. Afrika sendikası olan Afrika Belediye İşçileri Sendikası, İngiliz çokuluslu şirketi, Blawater PLC'ye karşı çok büyük bir enformasyon mücadelesi vermiş ve oldukça başarılı olmuştur. Son yıllarda birçok ülkede benzer



durumlar yaşanmaktadır. Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Sendikası Federasyonu (ICEM) Bridgestone ve Rio Tinto gibi çokuluslu şirketlere karşı online araçlarıyla karşı koymuşlar ve büyük başarılar elde etmişlerdir. Artık işverenle bir anlaşmazlık olması durumunda sendika internet üzerinden bütün dünyaya bilgi vermekte ve kamuoyu oluşturmaya çalışmaktadır. Sendikaların bu tip çokuluslu şirketlerin hem kendi ülkesinde hem de faaliyette bulunduğu ülkelerde hatta dünyada imaj kaybetmesine yol açmakta ve şirketi uzlaşmaya zorlamaktadır.

5.3- Çalışma Hayatındaki Gelişmeleri Üyelerine Bildirme

Bilgi toplumunda ekonomik ve sosyal alandaki değişimler büyük bir hızla gelişmektedir. Bu durum çalışma hayatı açısından da geçerlidir. Bilgi akış hızının artması ve karar verme sürecinin kısaltılması “bilgi toplumu”nun da ön koşulu haline gelmiştir. Hem ulusal ve hem de uluslararası alanda ortaya çıkan gelişmelerin sendika üyelerine bildirilmesi bu açıdan büyük önem arz etmektedir. Birçok sendika internet veya web yoluyla üyesine ücretler, çalışma koşulları gibi kendilerini ilgilendiren konularda ücretsiz bilgi verebilecektir.³¹ Çünkü iletişim teknolojisi ile üyelerin sendikalarla olan iletişimi hızlanacak ve çabuk cevap alma kolaylığı sağlayacaktır. Ayrıca internet, sendikaların dağınık durumda bulunan ve iletişimde zorlandığı üyelerine daha iyi hizmet vermesine yardımcı olabilir.

Üyelerle iletişim sağlama sendikalar için hem zor ve hem de pahalı bir faaliyettir. Baskı ve posta masrafları sendikalara oldukça büyük mali külfet getirmektedir. Ayrıca belirli periyodlarla basılan dergi ya da broşürler, işçilere verilmesi gereken

mesajın gecikmesine de yol açabilir. Bu açıdan bir çok sendika e-posta ve “web” kullanmak suretiyle üyeleriyle ilişkiyi geliştirmektedir. Bu sayede hem maliyet ve hem de zaman avantajı sağlanmaktadır.

5.4- İşçi Sınıfı Arasındaki Kaynaşmayı ve İşbirliğini Geliştirme

Çalışma hayatında esnekleşme tartışmalarında sendikaları endişelendiren en önemli gelişme işçi sınıfının bölünmesidir. Emek piyasasının parçalanmasıyla işçiler arasındaki kaynaşmanın azalacağı ve sendikal mücadelenin zayıflayacağı korkusu vardır. İletişim teknolojisi bu sorunu ortadan kaldıracak gibi gözükmemektedir. Üyelerinin bilgilerini koruma ve yönetimi interaktif hale getirmenin bir yolu olarak internet iyi bir araç olacağı tahmin edilmektedir. Çünkü üyeleriyle iyi bir iletişim ağı kuran bir sendika bir tuşla aynı anda bütün üyelerine ulaşabilir. Hatta üyeler kendi aralarında günün her saatinde iletişim sağlayabilirler. Ortak sorunları paylaşabilir, daha yakın ilişkilere girebilirler. Böylece meslekler ve işyerleri farklı bile olsa birçok işçi arasında eskiden mevcut olan “sınıf bilinci” ortamı oluşturulabilir. AFL-CIO tarafından üyeleri arasında işbirliğini geliştirmek amacıyla oluşturulan sitesinde her üyenin kendi sayfasını oluşturması istenmektedir. Bu sayede üyelerin hem sendikayla ve hem de diğer işçilerle kaynaşması amaçlanmaktadır.³²

Küreselleşme uluslararası organizasyonların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Gerek büyük kuruluşlar, gerek her türlü sosyal, bilimsel, sportif ve diğer uluslararası organizasyonlar bu konuda rehberlik etmektedirler. Ancak bu süreçte en önemli eksiklik işçi örgütlerindedir. Uluslararası sermayenin gücüne karşı koyacak bir uluslararası işçi örgütü oluşturmanın en uygun yolu inter-

31 Sixel, L.M; “Look for the Union web site label”, *Inter@active Week*, Vol: 7, 2000, s.69.

32 Townsend Anthony M, Demarie, Samuel M, Hendricson Anthony R, *a.g.m.*, s. 280.



nettir. Çünkü internet uluslararası sendikal mücadeleyi sağlama açısından önemli avantajlar sağlamaktadır. Nitekim ABD’de sendikalar bu konuda oldukça mesafe almışlardır. Eğer uluslararası işçi sendikaları ve dünya üzerindeki meslektaş ve üyeleri interneti keşfedip nimetlerinden faydalanabilseler gelecekte büyük başarılar elde etmeleri kaçınılmaz olabilecektir. Sendikalar açısından temel düşünce bilgi teknolojisindeki gelişmelerden faydalanarak sendikal politikaların buna göre oluşturulmasıdır. Bu sayede tahmin edilenin aksine sendikacılığın altın yıllar olarak adlandırılan 1970’li yıllardan daha güçlü bir hale gelme temennisi vardır. Sonunda sendikalar interneti yoluyla bütün dünyayı keşfedebilme gibi bir durumla karşı karşıyadırlar Dünyanın herhangi bir tarafındaki bir kimse veya üye web sitesinden dokümanları anında izleyebilir. İsteddiği veriye veya gelişmeyi sendikasına sorabilir. Ayrıca işçiler sendikalarıyla daha samimi ve yakın ilişki içine girebilirler.

Üyelerinin bilgilerini koruma ve yönetimi interaktif hale getirmenin bir yolu olarak internet iyi bir araç olacağı tahmin edilmektedir. Çünkü üyeleriyle iyi bir iletişim ağı kuran bir sendika bir tuşla aynı anda bütün üyelerine ulaşabilir.

5.5- İnternet Üzerinden Toplu Pazarlık Görüşmeleri

Teknolojik gelişme sendikaların en önemli mücadele araçlarından biri olan toplu pazarlığı olumsuz yönde etkilemektedir. Grev, toplu pazarlık gibi sendikal faaliyetlerin niteliği büyük değişim geçirmektedir. Örneğin önümüzdeki on yılda bir amaç için toplanmak pek bir şey ifade etmeyecektir.³³ Sendikalar toplu pazarlık müzakerelerinde işçilerle ve diğer sendikalarla işbirliği yapıp sanal toplantı salonlarında müzakereye başlayacaklardır. Bu durum onların aslında birbirlerinden binlerce kilo-

metre uzakta oldukları zaman bile sanki beraber çalışıyorlarmış gibi bir durum yaratacaktır. Farklı mekanlarda olmalarına rağmen, sanki toplantı yerindeymiş gibi görüşme yapabilmeyi sağlayacaktır. Böyle bir uygulama dışardan birçok üyenin de görüşmelere katılımını sağlayabildiği gibi taraflardan birinin hata yapma olasılığına karşılık o tarafın mensuplarının ikazı yoluyla hatasını telafi edebilme şansı da vermek-

tedir. Diğer taraftan sendika liderlerinin toplu pazarlık görüşmelerinde takındıkları tavır ve sergiledikleri tutum işçiler tarafından görülebilecektir. İnternet bir yandan sendikaların direkt olarak bütün üyeleriyle haberleşmesine imkan sağlarken, diğer yandan da karşıt görüşlerin güçlenmesini ve toplu pazarlık sırasında rekabet şartlarını zorlaştırmaktadır.

E-toplu pazarlık adı verilen ve internet üzerinden yapılan toplu pazarlık uygulamasının, günümüzdeki toplu pazarlığın yerini alacağı tahmin edilmektedir³⁴. Akvaryumda görüşme olarak nitelendirilen e-toplu pazarlık, web siteleri ya da e-mail vasıtasıyla ilerlemeleri yakından takip etmek entegre görüşme yaklaşımına engel oluşturabilir, çünkü görüşmeleri yapanlar üyelerine karşı daha fazla sorumluluk hissetmelerine neden olabilir. Görüşmecilere duyulan güven web sitelerinin ya da e-mailerin sık bir şekilde yayınlanması sonucu doğan bir tür “seyirci etkisi”nden kay-

33 Bknz, Samuel Greengard; ” HR Technology Trends : Beyond The Millennium”, *Workforce*, Vol: 78, Issue 6, Jun 1999.

34 E-Toplu Pazarlık konusunda daha geniş bilgi için bknz; Anne-marie Greene; *E-collectivism and Distributed Discourse: New Opportunities for Trade Union Democracy*, Paper presented at the TUC/LSE Conference on Unions and the Internet, May 12, 2001, ss.6-9

naklanabilir. Bu güven, görüşmeyi yapanların daha rekabetçi yaklaşımlar benimsemesine neden olabilir.³⁵ Üstelik sendika üyeleri karşı tarafın kozları hakkında bilgi sahibi olmadan yanlış değerlendirmelerde bulunmaları ve haksız bir şekilde baskı yapmaları da söz konusu olabilir. Ayrıca sendika üyeleri için performanslarındaki düşüklüğü örtmek daha da zor hale gelebilir. Ancak yakın gözlemin yokluğunda ve çok fazla sorun olduğunda, görüşmeleri yapanlar bazen bir sorun hakkında görüşme yapılmasına izin veriyorlar ve bunun da kendi hataları olduğunu kabul etmek zorunda kalmıyorlar.³⁶

İnternetin toplu pazarlık alanında kullanılması uluslar-üstü düzeyde toplu pazarlık yapma olanağı da sağlamaktadır. Ayrıca ileri teknoloji kullanan yeni organizasyonlar yüksek beceriye sahip çalışanları talep etmesi toplu pazarlığın yapısını etkilemektedir. Bu etkileşim sendikaların yüksek düzeyde bilgiye sahip elemanları istihdam etme ya da işbirliği yapmalarını gerektirmektedir

5.6- İşçi Eğitimi

Teknolojik gelişmeler eğitimin doğasını ve faaliyet alanını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu gelişmeler iki çeşit eğitim ortaya çıkarmıştır. Birincisi işin yönetimine yönelik eğitim, diğeri işi yerine getirecek olanlara yönelik eğittir. Yeni anlayış ve organizasyonel yapılar bilgi ile hareketi, fikir ile uygulamayı, akıl ile elleri birleştirmeyi hedeflemektedir.³⁷ Geleneksel eğitim kavramı, 21. Yüzyılda ihtiyaç duyulan hayat boyu öğrenim kavramlarıyla bağdaşmamak-

tadır. Günümüz eğitim yapısı yeniden elden geçirilmeye ihtiyaç duymaktadır. Çevresel gelişmelere ayak uyduramayan işçilerin eğitimlerini sürdürebilmeleri için değişik eğitim programları yapmaları zorunlu hale gelmektedir. Yeni işçi profili sendikaların yükümlülüklerini arttırmak şeklindedir ve tüm gün süren işlerde çalışırken eğitimlerini tamamlamaları üzerine odaklanmıştır. Bu işçiler dünyanın her tarafından olabildiği gibi, eğitim sistemi günün her saatinde devam edebilir. Sanal eğitim, İnteraktif uzaktan eğitim, e-eğitim gibi değişik kavramlarla ifade edilen bu eğitim biçimi, geleneksel sendikacılık eğitiminin yerini alacağı tahmin edilmektedir.

Son yirmi yılda örgütsel güç odaklı örgütlenme yerini bilginin ön planda tutulduğu bir örgütlenme sürecine geçiş yaşanmaktadır. Bilgi toplumunda temel eğilim çalışanların sürekli eğitilmesini gerektirmektedir. Teknolojik gelişme insanların bilgiye olan ilgilerini de değiştirmektedir. Bu açıdan sendikalar üyenin ihtiyaçlarına göre şekillenen eğitim programları, bilgi toplumunun gereklerine uygun bir yapılanma göstermektedir.³⁸ Eğitim düzeyi düşük bir işçi iletişim teknolojisini kullanma konusunda yetersiz ise bu durum sendikaların iletişim teknolojisi kullanma girişimlerini de olumsuz etkileyecektir. Bu açıdan sendikalarda, üyelerine internet kullanma konusunda gerekli eğitimi vermelidirler. Birçok ülkede sendikalar üyelerine ücretsiz bilgisayar kursları düzenlemektedirler.

Eğitim sistemi geleceğin işçilerine kültürel, sosyal ve ekonomik sorunlara nasıl tepki vermeleri, nasıl davranmaları, teknolojinin

35 Lewicki, Roy J., David M. Saunders, and John M. Minton; *Negotiations*, 3rd ed. Boston: McGraw-Hill, 1999. s.14.

36 Walton, Richard E. and Robert B. McKersie. A; *Behavioral Theory of Labor Negotiations: An Analysis of a Social Interaction System*. New York: McGraw-Hill, 1965. ss.16-19

37 Casanova, Pablo Gonzales; "The Future of Education and The Future of Work" , *NACLA Report on the Americans*, , Issue 4, Jan/Feb 2000, s.38

38 Sayım Yorgun; *a.g.t.* s.31.



argümanlarını nasıl kullanmaları gerektiğini öğretecek şekilde geliştirilmelidir. Ayrıca çalışanların nasıl örgütlenmeleri, plan yapmaları ve iletişim teknolojisinin argümanlarını nasıl kullanmaları gerektiği de öğretilmelidir. Evrensel eğitim sistemi sadece teknik bir problem değil, aynı zamanda bilgi için mücadeledir. İletişim teknolojisine dayalı eğitimde başarıya ulaşmak için sendikanın ekonomik yatırımlarına ve eğitim araçlarının nasıl kullanılacağına ihtiyacı vardır. Bu açıdan sendikalara çok iş düşmektedir. Çünkü sendikalar bu konuda öncü rol almaz ve yol göstermezlerse bilgisayarlar bir oyun aracı olarak kullanılmaktan öteye gitmeyecektir.

5.7- Örgütlenme

Sendikaların örgütlenmeye yönelik faaliyetleri iletişim teknolojisinin gelişmesiyle eski önemini kaybetmeye başlamıştır. Günümüzde birçok sendika internet vasıtasıyla örgütlenme faaliyetleri yürütmektedir. Birçok sendika, tamamen web siteleri ve e-mail yoluyla başarılı bir örgütlenme kampanyası yürütmektedir.

İnternet yoluyla örgütlenme oldukça kolaydır. Bu yöntem sendikaya iki açıdan fayda sağlamaktadır. Birincisi, iletişim teknolojisinin kullanılması örgütlenme için karşılanan maliyetleri önemli ölçüde azaltmaktadır. İkincisi, daha geniş bir kitleye daha kısa zamanda ulaşmayı mümkün kılmaktadır. Özellikle ABD ve Japonya gibi ülkelerde sendikalar örgütlenme konusunda teknolojik donanımına sahip departmanlar oluşturmakta ve bu departmanlar internet üzerinden çok çeşitli yöntemler geliştirerek üyeleri cezbetme ve sendikalarına üye olmaya ikna etmektedirler. Ayrıca sendikalar bu sayede yüksek vasıflı işçileri de örgütleyebildikleri gibi uluslararası düzeyde de örgütlenme sağlayabilirler.³⁹

Sonuç

Son 20 yıldır sendikaların içinde bulunduğu durum incelendiğinde sendikal faaliyetlerin teknolojik gelişmeler tarafından ciddi derecede değişime zorlandığı görülmektedir. İletişim teknolojilerinin hızlı ve yaygın olarak benimsenmesi, “iletişim teknolojilerinin sendikalarda hayatı nasıl değiştireceği” şeklinde ilginç bir soruyu ortaya koymaktadır. Ekonomik gelişmelerin yanında teknolojik gelişmelerin de gerisinde kalan sendikalar faaliyetlerini yeniden gözden geçirerek değişimlerin geniş kalıplarına ayak uydurma faaliyetlerine girişmektedirler. Sendikacılığının geleceği konusunda yapılan yorumlarda sendikacılığın farklı yaklaşımlara ve stratejilere ihtiyacı olduğu belirlenmiştir. Ancak bunun nasıl çözümlenebileceği hala karmaşıklığını korumaktadır.

Son yıllarda sendikaların geçirdiği değişim sürecinin nasıl sonuçlanacağı toplumun en çok merak ettiği konulardan biridir. Akademik kesimde ve toplumda oluşan genel kanaat bu sürecin sendikalar açısından pek olumlu sonuçlanmayacağıdır. Bu konuda yapılan araştırmalar ve projeksiyonların büyük çoğunluğu -sendikalar tarafından yapılanlar hariç- olumsuz bir sonuca ulaşmaktadır. Bütün örgütler iletişim teknolojisine adapte olma ve bu teknolojiyi uyarlama konusunda aşırı bir hassasiyet göstermelidirler. İleri düzeyde bilgiye dayalı bilgisayar programları, self-servis ve iş akışı, ileri teknolojik donanımlı işletme yönetimi gibi yaratıcı düşünce ve uygulamalar, geleceğin şirketlerinin temelini oluştururken sendikaların bu gelişmelere karşı nasıl bir tavır takınacakları ve nasıl bir strateji izleyecekleri net olarak belirmiş değildir.

Bu açıdan değerlendirildiğinde sendikalara yeni gelişmelere uyum sağlama dışında pek fazla alternatif gözükmemektedir. Eğer

39 Scott D. Rechtschaffen; “The New Strategy of Union Organizing”, *HR Focus*, June 1998, Vol: 75, s.3.



sendikalar yeni teknolojiye uyum sağlama konusunda gereken adımları atmazlarsa üyelerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalacaklardır. Çünkü üyeleri piyasanın taleplerine uygun bilgi ve donanıma sahip olmak zorunda kalacaklardır ki bu durum üyeleri sendikadan uzaklaştıracaktır. Sendikanın kendisine hitap etmediğini düşünen üstün vasıflı işçi sendikayı gereksiz görecektir.

Günümüzde sendikaların iletişim teknolojisi alanında yaşanan gelişmeleri benimseme konusunda ciddi mesafe aldıkları görülmektedir. Özellikle ABD gibi ülkelerde sendikaların iletişim teknolojisinin unsurlarından istifade etme konusunda gerekli altyapıyı oluşturma konusunda ciddi faaliyetlerde bulundukları görülmektedir. Sanal sendika ya da İnternet sendikacılığı adı verilen yeni sendika tipinin yakın bir gelecekte kamuoyunun gündemine yerleşeceği tahmin edilmektedir.

Dolayısıyla sendikaların teknolojik değişime karşı tavır almaları ve teknolojik değişimi yavaşlatıcı faaliyetlere girişmeleri neredeyse imkansızdır. Bu yüzden sendikalar açısından en uygun politika teknolojiden iyi şekilde yararlanmanın yollarını aramalarıdır. Kısacası bu olguyu benimseyen ve yakalayan sendikalar teknolojik değişim sürecinin içinde yer alacak ve yeni dönemde varlıklarını güçlü bir şekilde sürdürebileceklerdir. Yeni dönemde iletişim teknolojisini benimsemeyen ve uygulamayan sendikaların başarı şansları yoktur.

Yararlanılan Kaynaklar

- Andrew Bibby; "Trade unions & new work" *Teleworker Magazine*, 2000.
- Bennett, James T. Taras, Daphane G; "E-Voice : Information Technology and Unions", *Journal of Labor Research*, Vol:23, Spring 2002.
- Casanova, Pablo Gonzales; "The Future of Education and The Future of Work", *NACLA Report on the Americans*, Issue 4, Jan/Feb 2000.
- Duncan Pruett; "Internet : The trade union web", *Trade Union World*, No: 10, Dec 1999-Jan, 2000.

- Fiorito Jack; "The Adoption of Information Technology by U.S National Unions", *Industrial Relations*, Issue: 3, Summer, 2000.
- Fiorito Jack; "Unions and Information Technology : From Luddites to Cyberunions ?", *Labor Studies Journal*, Vol: 24, Winter, 2000.
- Fiorito, Jack, Paul Jarley, and John T. Delaney; "National Union Effectiveness in Organizing: Measures and Influences." *Industrial and Labor Relations Review*, Vol: 48, July, 1995.
- Greene, Anne-marie; *E-collectivism and Distributed Discourse: New Opportunities for Trade Union Democracy*, Paper presented at the TUC/LSE Conference on Unions and the Internet, May 12, 2001.
- Greengard Samuel; "HR Technology Trends : Beyond The Millennium", *Workforce*, Vol: 78, Issue 6, Jun 1999.
- Greer Charles R; "E-Voice: How Information Technology Is Shaping Life within Unions" *Journal of Labor Research*, Spring 2002, Vol:23, Issue:2.
- Kristyne Peter; "Labor on the Internet", *Working USA*, Vol:1, 2000.
- Lazarovici Laureen; "Virtual Organizing", *America@ Work*, Vol: 4, 1999.
- Lee, Eric; *The Labour Movement and the Internet: The New Internationalism*. London: Pluto Press, 1997.
- Lewicki, Roy J., David M. Saunders, and John M. Minton; *Negotiations*, Boston: McGraw-Hill, 1999.
- Lucore, Robert E; "Challenges and Opportunities: Unions Confront the New Information Technologies", *Journal of Labor Research*, Vol:23, 2002.
- Makinen Helena; "On the Emergence and Structure of a New Regional Network", *Human Systems Management*, Vol:20, 2001.
- Mitchell Alan; "New Model Unions", *Management Today*, July, 1998.
- Rechtschaffen Scott D; "The New Strategy of Union Organizing", *HR Focus*, Vol: 75, June 1998.
- Shostak, Arthur B; *CyberUnion: Empowering Labor through Computer Technology*, Armonk, N.Y, M.E, Sharp, 1999.
- Shostak, Arthur B; "Trustees, Cyberunions, and Tomorrow's Labor Relations." *Employee Benefits Journal*, Vol. 22, 1997.
- Sixel, L.M; "Look for the Union web site label", *Inter@active Week*, Vol:7, 2000.
- Templer, Andrew and Solomon Norman ; "Unions and Technology : A survey of Union use of Information Technology " *Relations Industrielles*, Vol: 43, 1988.
- The Global Challenge to Trade Unions". *Worklife Report*, Vol:11, Issue:1,1997.
- Townsend Anthony M; Demarie, Samuel M, Hendricson Anthony R; "Information Technology, And The New Organization : Challenges And Opportunities for Union Survival", *Journal of Labor Research*, Vol: 22, Issue: 2, Spring, Vol:22, 2001.
- Trade Unions focus on Information Technology, <http://www.eiro.eurofound.ie/1998/03/Feature/NO9803155F.html>
- Walton, Richard E. and Robert B. McKersie; *A Behavioral Theory of Labor Negotiations: An Analysis of a Social Interaction System*. New York: McGraw-Hill, 1965.
- Webster Frank; "The Information Society: Conceptions and Critique," in: *Encyclopedia of Library and Information Science*, Vol. 58, 1996.
- Wendy Melillo; "Digital Democracy", *Mediaweek*, Feb 21, 2000.
- Yorgun Sayım; "Küreselleşme Sürecinde Sendikalarda Yeniden Yapılanma ve Sendikal Eğitim" Türk-İş "Çalışma Yaşamından Beklentiler" Toplantısına Sunulan Tebliğ, 16-18 Nisan 2001, Kızılcahamam, Ankara. 2001.

Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren

Prof. Dr. Nusret Ekin tarafından hazırlanan "**Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren**" isimli, çalışma hayatının son yıllarda gündemini sıkça meşgul eden Alt İşverenlik konusunun işlendiği bir kitap İstanbul Ticaret Odası tarafından yayınlandı.

Öğrencilere, akademisyenlere, araştırmacılara ve uygulamacılara kaynaklık teşkil edecek, ihtilaf konusu olan durumlara ışık tutacak olan bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "Alt İşveren Uygulamasını Doğuran Nedenler", ikinci bölümde "Alt İşveren Kuramsal Esasları", son bölümde "Hukuki ve Uygulama Boyutlarıyla Türkiye'de Alt İşveren" konuları işlenmiştir.

Çalışma, İTO Etüt ve Araştırma Şubesi Ticari Dokümantasyon Servisi'nden temin edilebilir.



Sosyal Güvenlik Hukuku • Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri

"Sosyal Güvenlik alanında kitap yazmak, kum üzerinde yazı yazmaya ya da şato inşa etmeye benzer, hukukçu olarak karmaşık konuları açıklığa kavuşturmanın sevincini yaşarken, mevzuat değişiklikleri ve yargı kararlarıyla gelişen her yeni dalga, kısa bir süre önce yazılmış olanları bir ölçüde anlamsız kılar ve görkemli olduğu sanılan şatoyu yok eder."

Prof. Dr. Ali Güzel ve Prof. Dr. Ali Rıza Okur'un "**Sosyal Güvenlik Hukuku**" kitabının 8. Baskısının önsözünde yer alan bu sözler, sosyal güvenlik alanında gerek kitap yazarların, gerekse çalışma yapanların içerisinde bulunduğu güçlüğü ortaya koymaktadır. Kitaplarının yenilenmiş baskılarıyla bu güçlüğü aşmada uygulayıcılara, araştırmacılara ve öğrencilere yıllardır rehberlik eden **Prof. Dr. Ali Güzel, Prof. Dr. Ali Rıza Okur ve Prof. Dr. A. Can Tuncay'ın** Beta Yayınevi tarafından yayımlanan yeni kitapları, sosyal güvenlik hukukundaki gelişmeleri okuyuculara aktarmaktadır.



Uygulamacı olarak yargı kararlarına üst düzeyde yön veren Yargı Mensuplarının çalışmaları, hukukumuza büyük katkılar sağlamaktadır. Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin uyuşmazlıklar, Yüksek Yargı Organımız Yargıtay'ın gündeminde ilk sıralarda yer almaktadır. Yargıtay 10. ve 21. Hukuk Daireleri sosyal güvenlik hukukuna ilişkin uyuşmazlıkları incelemekle görevlendirilmiştir. Her iki Dairenin Başkanları, yayımladıkları eserleriyle, meslek hayatları boyunca oluşan birikimlerini sosyal güvenlik alanında çalışanlara ve araştırma yapanlara aktarmaktalar.

Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Başkanı Sayın Utkan Araslı'nın, Turhan Kitabevi tarafından 2 Cilt olarak yayımlanan "Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar" isimli eserinde, mevzuat hükümleri biçimsel bir şekilde açıklanmakta, yorumlanmakta, bu hükümlere ilişkin yüksek mahkeme kararlarına yer verilmektedir. Eserde, Sosyal güvenlik, 4447 sayılı Yasa ile değişik 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, işsizlik sigortası, sanatçıların sosyal güvenliği, özel sandık mensuplarının sosyal güvenliği, 2829 sayılı Yasa ve hizmetlerin birleştirilmesi, 3201 sayılı Yasa, yurt dışında çalışan Türk vatandaşlarının sosyal güvenliği, muhtar, belediye başkanlarının sosyal güvenliği ve 5434 sayılı Yasanın Ek 11'e göre borçlanma, ilgili tüm Anayasa Mahkemesi Kararları yer almaktadır.



RESUL ASLANKÖYLÜ
YARGITAY ONUNCU HUKUK
DAİRESİ BAŞKANI

SOSYAL SİGORTALAR
KANUNUNUN YORUMU

- Tek Cilt 1550 sayfa
- Sosyal Sigortalar Kanununun ek ve geçici maddeleriyle birlikte yorumu
- Sosyal Sigortalar Kanunu açısından 6183 sayılı Kanunun ve idari para cezasının yorumu
- 2925, 2829 ve 3201 sayılı Kanunların Yorumu
- Emsal teşkil eden yeni Yargıtay Kararları
- Sosyal Sigortalar Kanununu değiştiren ek ve geçici madde ekleyen Kanunların tam metinleri
- Yönetmelik ve Tüzükler

Sosyal Sigortalar Kanununun Yorumu

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Başkanı Sayın Resul Aslanköylü'nün, "Sosyal Sigortalar Kanununun Yorumu" isimli eserinde, Sosyal Sigortalar Kanununun ek ve geçici maddeleriyle birlikte yorumu, Sosyal Sigortalar Kanunu açısından 6183 sayılı Kanunun ve idari para cezasının yorumu, 2925, 2829 ve 3201 sayılı Kanunların yorumu, konu başlıklarını oluşturmaktadır. Ayrıca emsal teşkil eden yeni Yargıtay kararları, Sosyal Sigortalar Kanununu değiştiren ek ve geçici madde ekleyen Kanunların tam metinleri, Yönetmelik ve Tüzükler de eserde yer almaktadır.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2001/17459

KARAR NO : 2002/2727

KARAR TARİHİ : 13.02.2002

KARAR ÖZETİ : YILLIK İZİN ÜCRETİ

Davanın açıldığı tarihte davacı işçi çalışmasını sürdürmekte ise yıllık ücretli izin isteme hakkı bulunmamaktadır. Zira izin ücretini çalışırken aldığı kabul edilecek olursa, işçinin Anayasal hakkı olan dinlenme hakkından vazgeçme sonucu doğurur ki bunun kabulü mümkün değildir.

DAVA : Davacı, yıllık izin, genel tatil gündeliği ile ücret alacağının ödenilmesine 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, davalı kooperatife ait işyerinde bekçi olarak çalıştığını ücretlerinin eksik ödendiğini, izinlerinin kullanılmadığını, tatil günleri de çalıştırıldığını ileri sürerek

isteklerde bulunmuş, mahkemece de istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

Ancak, mahkemece bilirkişi mütalaasına başvurularak bir çok rapor alınmış ise de, bu raporlar dosyanın temyizen incelenmesi için yeterli değildir. Davacının çalışma süresinin tespiti özellikle önem taşımaktadır. Davanın açıldığı tarihte de çalışıp çalışmadığı kesin olarak anlaşılamamaktadır. Şayet davacı çalışmasını sürdürmekte ise yıllık ücretli izin isteme hakkı bulunmamaktadır. Zira izin ücretini çalışırken aldığı kabul edilecek olursa, işçinin Anayasal hakkı olan dinlenme hakkından vazgeçme sonucu doğurur ki bunun kabulü mümkün değildir.

Bununla beraber hak kazandığı izni çalışmakta iken işverenden isteyen işçi, kendisine böyle bir iznin kullanılmayacağı açık ve kesin şekilde ifade edildiği takdirde İş Kanununda tanınmış olan haklarını kullanabilir. Örneğin işçi için bu durum sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisi verir. Bilirkişi raporları müphem ve yer yer çelişkili olmakla birlikte bunların içeriğine göre davacı işçinin 10.200.000 TL. ücret alacağını isteyebileceği görülmektedir. Ancak mahkemece 275.000.000 TL.nin hüküm altına alınması nedeni dayanaksız kaldığı için konunun açıklığa kavuşturulması icap eder. Bu bakımdan mahkemece bilirkişi raporlarının tekrar irdelenerek çelişkiler giderilmek ve müphem noktalar açıklığa kavuşturulmak suretiyle dava konusu istek-



ler hakkında kazanılmış usuli hak esasları da gözetilmek suretiyle hüküm kurulmalıdır.

SONUÇ :Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.02.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 2002/5383
KARAR NO : 2002/5899
KARAR TARİHİ : 01.07.2002

**KARAR ÖZETİ : HİZMETLERİN
BİRLEŞTİRİLMESİ**

Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkındaki 2829 Sayılı Yasanın 7. Maddesi hükmü ile hizmet birleştirmesinde, “primi ödenmiş süreler” esas alınabilir. Tespite karar verilen Bağ-kur sigortalılık sürelerine ait primlerin ödenmiş olup olmadığı, sigortalılık süreleri belirtilerek ve gerektiğinde davacının prim ödeme belgeleri de gözetilerek, davalı Kurumdan sorulması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekir.

DAVA : Davacı, 01.06.1991-31.08.1994 tarihleri arasındaki SSK isteğe bağlı sigortalılığının geçerli olduğunun ve hizmet birleştirmesi sırasında nazara alınması gerektiğinin tespiti ile, 01.06.1991-29.08.1996 tarihleri arasındaki Bağ-Kur sigortalılığının iptaline, 01.01.1994-29.08.1996 tarihleri arasındaki sürenin 506 Sayılı Yasa uyarınca SSK sigortalılığın-

dan sayılarak Sosyal Sigortalar Kurumu’ndan yaşlılık aylığı bağlanmasına karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, bozmaya uyarak ilamında belirtildiği şekilde isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalılar Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

YARGITAY KARARI

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillere ve hükmün dayandığı gerektirici sebeplere göre, davalıların sair temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2-Mahkemenin, Bağ-Kur ve Sosyal Sigortalar Kurumuna bağlı olarak geçen zorunlu sigortalılık sürelerine ilişkin olarak vermiş olduğu karar isabetlidir.

Ne var ki; 01.06.2001 tarihi itibarıyla Sosyal Sigortalar Kurumundan yaşlılık aylığı bağlanmasına yönelik temyiz itirazlarına gelince: Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkındaki 2829 Sayılı Yasanın 7. Maddesi hükmü ile hizmet birleştirmesinde, “primi ödenmiş süreler” esas alınabilir. Tespite karar verilen Bağ-kur sigortalılık sürelerine ait primlerin ödenmiş olup olmadığı, sigortalılık süreleri belirtilerek ve gerektiğinde davacının prim ödeme belgeleri de gözetilerek, davalı Kurumdan sorulması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken bu yönün dikkate alınmamış olması, belirlenen devreye ait

prim ödemeleri saptandığı taktirde ise, iş-
yeri belgelerinde davacının 29 Mayıs 2000
tarihinde işten ayrıldığının belirtilmiş
olduğu dikkate alınarak, yaşlılık aylığı
başlangıcının 01.06.2000 tarihi yerine,
01.06.2001 tarihi olarak kararda göste-
rilmesinin ve davacının Bağ-Kur sigortalılık
başlangıcının 01.10.1972 yerine 01.19.
1972 olarak yazılmasının, Hukuk Usulü
Muhakemeleri Yasasının 80. maddesinde
belirtilen ve mahallinde düzeltilebilecek
nitelikte maddi hatadan kaynaklandığı da
gözönünde tutularak hüküm kurulmalıdır.

Yukarıda belirtilen maddi ve hukuksal olgu-
lar gözetilmeksizin eksik araştırma ve
inceleme ile hüküm kurulması usul ve
yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde tarafların bu yönleri amaçlayan
temyiz itirazı kabul olunmalı ve hüküm
bozulmalıdır.

SONUÇ :Temyiz edilen hükmün
yukarda açıklanan nedenlerle **BOZUL-**
MASINA, 01.07.2002 gününde oybirliğiyle
karar verildi.

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO :2002/5768
KARAR NO :2002/6314
KARAR TARİHİ :16.09.2002

KARAR ÖZETİ :İŞ KAZASINDA MALÜL
KALAN KİŞİYE ÖDENECEK BAKIM
ÜCRETİ

*Davacı Kurumun rücu alacağına dış
tavanını teşkil eden miktarın belirlen-
mesinde, iş kazası sonucu sürekli tam iş
göremez duruma giren sigortalının başka
birinin sürekli bakımına muhtaç olduğunun
anlaşılması karşısında, sigortalının maddi
zarar hesabına bakıcı ücretine ilişkin zarar
miktarının da eklenmesi gerekir. Ödenecek
bu ücretin peşin sermaye değeri, sigortalının
bakımdan doğan zararıdır. Konu ülke
genelinde düşünüldüğünde, kural olarak
sigortalının kendisine asgari ücretle baktıra-
bileceği üstün olasılık dahilindedir. O neden-
le, karar tarihine en yakın asgari ücret tarife-
si esas alınmalı, asgari ücretin net miktarı
saptanıp bilinen dönemden sonrası için
iskontolama işlemi yapılmalı, bilinen
dönem yönünden ise gerçek belli iken
varsayıma gidilemeyeceğinden, hesap
raporu tarihinde belli olan en son asgari
ücret tarifi dikkate alınmalı, bakım
ücretiyle birlikte, sigortalının diğer gerçek
zararı da (=tavan) hesap edilmeli ve tavan
denetlemesi yapılırken bakım gideri tutarı
tavana eklenmek suretiyle sonuca gidilme-
lidir.*

DAVA :Davacı, iş kazasında ma-
lül kalan sigortalı işçi için yapılan harca-
malar üzerine uğranılan Kurum zararının
rücuan ödetilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde
isteği hüküm altına almıştır.

Hükmün, taraflar Avukatları tarafından tem-
yiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresin-
de olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi
tarafından düzenlenen raporla dosyadaki



kâğıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

YARGITAY KARARI

1-Dosyadaki yazılara, toplanan delillere ve hükmün dayandığı gerektirici sebeplere göre, tarafların sair temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2-Davacı Kurumun rücu alacağının dış tavanını teşkil eden miktarın belirlenmesinde, iş kazası sonucu sürekli tam iş göremez duruma giren sigortalının başka birinin sürekli bakımına muhtaç olduğunun anlaşılması karşısında, sigortalının maddi zarar hesabına bakıcı ücretine ilişkin zarar miktarının da eklenmesi gerekir.

Burada çözümlenmesi gereken hukuksal sorun, zararlandırıcı sosyal sigorta olayı sonucu başkasının bakımına muhtaç duruma düşen sigortalının bakım masrafı yönünden zararının nasıl hesaplanacağıdır. Hemen söylemek gerekirse başkasının bakımına muhtaç olan sigortalının tazmin sorumlularından bakım ücretini isteyebileceği kabul edilmelidir. Zira bakım olgusu karşısında, sigortalının kendisine bakacak kişiye ücret ödeyeceği hayatın olağan akışına ve yaşam deneyimlerine uygun düşen bir gerçektir.

Bu kişiye bakım ücreti isteme hakkını tanımamak onun ölümünü istemekle eş değerdedir. Oysa, insan yaşamının kutsallığı her türlü maddi değerlerin üstündedir.

Bakım ücretinin ne şekilde hesap edilmesi

gerektiği meselesine gelince; kuşkusuz sigortalı kendisine baktırmak için başkasının yardımından yararlanacak ve yararlandığı kişi veya kişilere ücret ödeyecektir. Ödenecek bu ücretin peşin sermaye değeri, sigortalının bakımdan doğan zararıdır. Konu ülke genelinde düşünüldüğünde, kural olarak sigortalının kendisine asgari ücretle baktırabileceği üstün olasılık dahilindedir. O nedenle, karar tarihine (10.06.2002) en yakın asgari ücret tarifesi esas alınmalı, asgari ücretin net miktarı saptanıp bilinen dönemden sonrası için iskontolama işlemi yapılmalı, bilinen dönem yönünden ise gerçek belli iken varsayıma gidilemeyeceğinden, hesap raporu tarihinde belli olan en son asgari ücret tarifesi dikkate alınmalı, bakım ücretiyle birlikte, sigortalının diğer gerçek zararı da (=tavan) hesap edilmeli ve tavan denetlemesi yapılırken bakım gideri tutarı tavana eklenmek suretiyle sonuca gidilmelidir.

Genel kural, bakım ücretinin asgari ücret üzerinden hesap edilmesi gerektiği biçiminde ise de, her somut olayın özellikleri dikkate alınmak suretiyle kanıtlandığı takdirde asgari ücretin üzerinde veya altında saptanacak herhangi bir ücret miktarı hesaplamaya esas alınabilir.

Öte yandan, başkasının bakımına muhtaç sigortalının aile birliği içinde kendisine baktırmada eşinin yardımından yararlanmasının Medeni Kanun madde 185 de öngörülen Müzaheret Yükümü (=yardım yükümü) gereği bulunması ve yine başkasının bakımına muhtaç sigortalının herhalde gelirinden bakım için bir miktar



pay ayırması gerekeceğine ilişkin olgu gibi Borçlar Kanunu'nun 43. ve 44. maddelerinin uygulanmasını gerektiren bir sebebin varlığı halinde bakım için hesabelenen zarar miktarından indirim yapılabileceği de göz ardı edilmemelidir. Yeri gelmişken bakım ücretinin Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 20/4. maddesinde öngörülen, %50 oranında artırım esasına göre hesabelenilebilir hesap edilemeyeceği konusu üzerinde de durulması gerekli görülmüştür.

Bilindiği gibi anılan madde gereğince, şayet sigortalı bir başkasının bakımına muhtaç ise bağlanan gelir %50 oranında arttırılır. Bu durumda bakım ücreti hesap edilirken mahkemece tespit edilen tavanın %50 si bakım ücreti olarak kabul edilebilir mi sorusuna cevap vermek açısından hemen söylemek gerekirse kabul edilemez. Zira gerçek belli iken başka bir yöntemin benimsenmesi geleneksel tazminat hukuku ilkelerine aykırı düşer. Olaydaki; gerçek durum, diğer anlatımla sigortalının bakım için ücret ödemesi olgusuna gelince, ödeyeceği ücret, tavanın %50 sinin altına inebileceği gibi üstüne de çıkabilir. Esasen sigortalının gerçek zararının tespit edilmesi gereken ilkeler ile Kurum'un gelir bağlamasında Sosyal Sigortalar Kanunu'nun ortaya koyduğu ilkeler birbirinden farklı olduğundan tavanın %50 sinin bakım ücreti olarak değerlendirilmesi düşünülemez.

Mahkemece, açıklanan ilkeler doğrultusunda bakım ücretinin ne miktar olduğunun araştırılıp incelenmemesi, ve tavan denetlemesinin buna göre yapılmamış

olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde tarafların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 16.09.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2002/5622

KARAR NO : 2002/6405

KARAR TARİHİ : 17.09.2002

KARAR ÖZETİ : İŞ KAZASI SONUCU SİGORTALIDA OLUŞAN MESLEKTE KAZANMA GÜÇ KAYBI ORANININ SAPTANMASI

İş kazası sonucu sigortalıda oluşan meslekte kazanma gücü kaybı oranının saptanmasına ilişkin 506 Sayılı Kanunun 109.maddesinde öngörülen prosedür, Kurumu bağlayacağı ancak 28/06/1976 tarihli 6/4 Sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararına göre işvereni bağlamayacağından, işverence buna da itiraz edildiği takdirde Tıp Fakültelerinden birinin konuda uzman ana bilim dalı konseyinden ya da Adli Tıp Meclisinden rapor alınarak sigortalının sürekli işgöremezlik oranının



belirlenmesi gereğinin mahkemece gözetilmesi gerekir.

DAVA : İş kazasında malül kalan sigortalı işçi için yapılan harcamalar üzerine uğranılan Kurum zararının rücu tahsili davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle davanın kabulüne ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalılar Avukatınca istenilmesi üzerine, dosya incelenerek, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 17.09.2002 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalılar adlarına Av. ile karşı taraf adına Av. geldiler. Duruşmaya başlanarak, hazır bulunan Avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek aynı gün Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

İş kazası sonucu sigortalıda oluşan meslekte kazanma gücü kaybı oranının saptanmasına ilişkin Kurum kararına davalı tarafça itiraz edildiği gözetilerek; 506 Sayılı Kanunun 109.maddesinde öngörülen prosedür kapsamında öncelikle Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu'ndan rapor alınması; Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu raporunun Kurumu bağlayacağı ancak 28/06/1976 tarihli 6/4 Sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu kararına göre işvereni bağlamayacağından, işverence buna da itiraz edildiği takdirde Tıp Fakültelerinden birinin konuda uzman ana bilim dalı konseyinden yada Adli Tıp Meclisinden rapor

alınarak sigortalının sürekli işgöremezlik oranının belirlenmesi gereğinin gözetilmemesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalılar vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, davalılar Avukatı yararına takdir olunan 250.000.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, 17.09.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2002/5424

KARAR NO : 2002/6573

KARAR TARİHİ : 23.09.2002

KARAR ÖZETİ : SOSYAL SİGORTALAR KURUMUNCA ARACIYA (TAŞERONA) TAYİN EDİLEN İDARİ PARA CEZASINDAN ASIL İŞVERENİN SORUMLU OLMAMASI.

Aracı (taşeron) işverenin cezai yönden sorumluluğu kişisel olup, bu cezadan asıl işverenin sorumlu tutulamayacağı ortadadır. Bu konuda açık bir yasa hükmü bulunmadıkça aracı (taşeron) işverenin suç teşkil eden fiili sonucu tayin edilen idari para cezasından onunla birlikte bir başkasının, örneğin

asıl işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir.

DAVA : Davacı, takibe konu olan 19.03.2001 tarih ve 022776 sayılı ödeme emrinin iptaline karar verilmesini istemiştir. Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde davanın reddine karar vermiştir.

Hükmün, davacı Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Dava sonucu itibarıyla 6183 Sayılı Kanun çevresinde yapılan takibe konu olan 19.03.2001 tarih ve 022776 sayılı ödeme emrinin iptali istemine ilişkindir.

Davacı, davaya konu ödeme emrine itirazında zamanaşımı def'inde de bulunmuştur. Bu yönde, 506 Sayılı Kanunun 80 nci maddesinde 3917 Sayılı Kanunla yapılan değişiklik uyarınca, Kurumun süresi içerisinde ödenmeyen prim ve diğer alacaklarının tahsilinde 6183 Sayılı Kanun hükümleri uygulanır. 3917 Sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 08.12.1993 tarihi ve bundan sonraya ilişkin prim ve gecikme zamları yönünden, 6183 Sayılı Kanunun zaman aşımına ilişkin 102 ve ardından gelen maddeleri geçerlidir. Bu yönde 102 madde hükmüne göre zaman aşımı süresi 5 yıl olup, zamanaşımı süresinin başlangıcı ise alacağın vadesinin rastladığı takvim yılını takip eden yılbaşısıdır. Bu nedenle 6183 Sayılı Yasanın 2. maddesine göre zamanaşımı tartışılıp sonucuna göre karar verilmelidir.

Ayrıca çözümlenmesi gereken hukuksal sorun prim borçları ile, aylık sigorta prim bildirgelerinin geç verilmesi nedeni ile tayin edilen idari para cezasından asıl işverenin sorumlu olup olmadığı noktasındadır.

İdari para cezalarının kimlerden ve ne şekilde tahsil edileceği 506 sayılı Sosyal Sigorta Kanununun 8. ve 140. maddelerde gösterilmiştir. Anılan maddede yazılı işverenin idari para cezası tayin edilen işveren, yani olayımızda aracı (taşeron) işveren olduğu açıktır. Aracı (taşeron) işverenin cezai yönden sorumluluğu kişisel olup, bu cezadan asıl işverenin sorumlu tutulamayacağı ortadadır. Bu konuda açık bir yasa hükmü bulunmadıkça aracı (taşeron) işverenin suç teşkil eden fiili sonucu tayin edilen idari para cezasından onunla birlikte bir başkasının, örneğin asıl işverenin sorumlu tutulması mümkün değildir. Böyle bir durumun ceza hukuku ilkesi ile bağdaşmadığı açık seçiktir.

Mahkemece, bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeden yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde davacının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.09.2002 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İstihdamın Statüye Göre Yapısı

"İstihdamın Statüye Göre Yapısı" göstergesi; (a) Ücretliler, (b) Kendi Hesabına Çalışanlar, (c) Yardımcı (Ücretsiz) Aile İşçileri, şeklinde gruplara ayrılan ve bu grupların toplam istihdam içindeki paylarını gösteren bir göstergedir. İsminden de anlaşılacağı üzere, bu gösterge istihdamın statüsel olarak durumunu, grupların toplam istihdam içinde ne kadar yer kapladığını ortaya koyar.

Bu gösterge sayesinde ülkelerin istihdam yapısı hakkında önemli neticeler elde edebilmek mümkündür.

"Yardımcı (Ücretsiz) Aile İşçileri" grubunun yüzdesi fazla olan ülkeler, genelde tarıma dayalı olarak ekonomik faaliyet yürüten ülkelerdir. Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere Türkiye ve Yunanistan gibi Ücretsiz Aile İşçileri grubunun toplam istihdam içindeki payı büyük olan ülkelerin tarım faaliyetleri ekonomilerinde önemli yer kaplar. Aksine, İngiltere, İsveç, Norveç, Fransa gibi sanayileşmeyi tam olarak gerçekleştirmiş ülkelerde Yardımcı Aile işçileri grubu çok az bir orana sahipken, Ücretliler grubu toplam istihdam içerisinde %90'lara varan hatta aşan bir yere sahiptir.

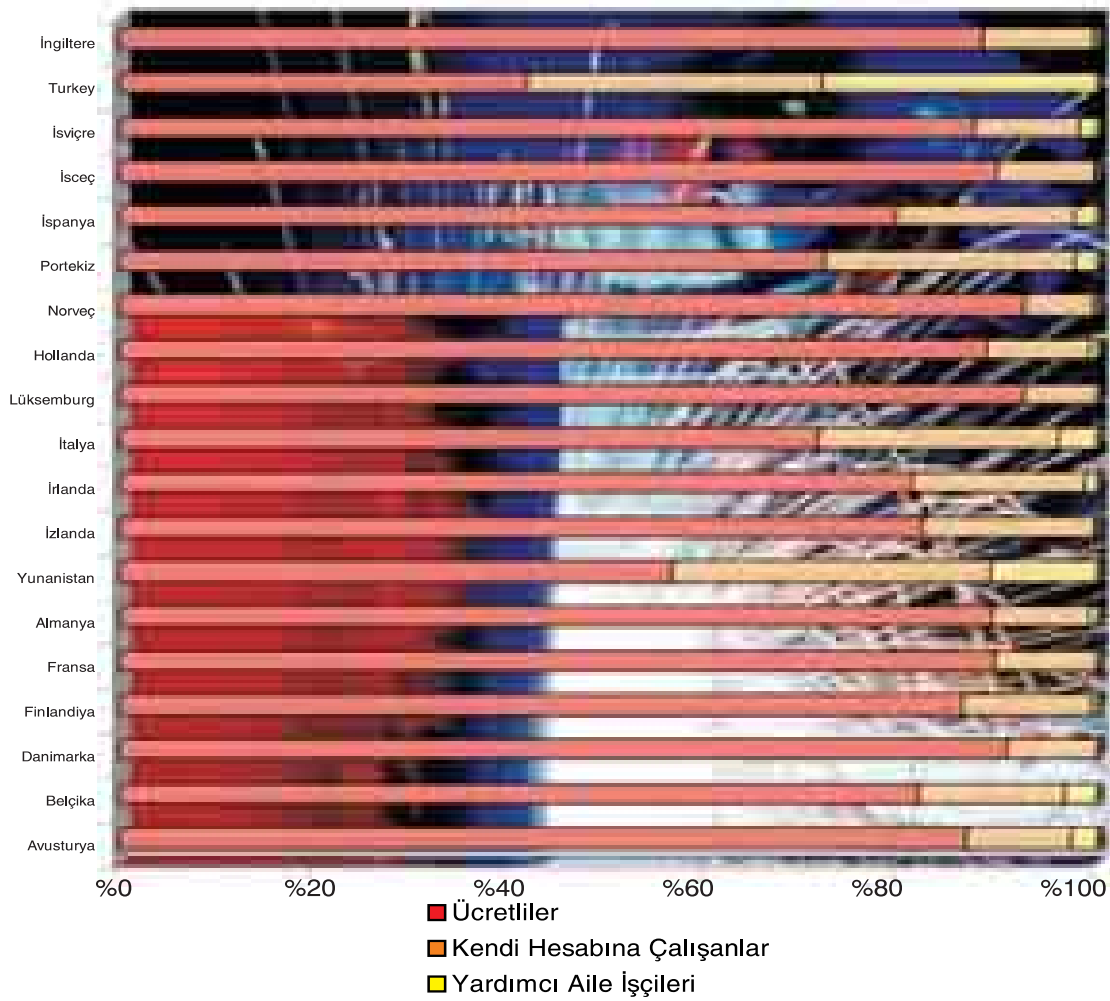
Ülkeler	Yıl	Toplam İstihdam	Ücretliler (%)	Kendi Hesabına Çalışanlar (%)	Yardımcı (Ücretsiz) Aile İşçileri (%)
Avusturya	1999	3762,3	86,7	10,6	2,7
Belçika	1998	3799,256	81,8	14,9	3,4
Danimarka	1998	2692,359	90,8	9,2	
Finlandiya	2000	2326,2	86,3	13,1	0,6
Fransa	2000	23375	89,6	10,6	
Almanya	2000	36978	89,3	9,8	0,9
Yunanistan	1998	3967,167	56,6	32,5	10,9
İzlanda	1998	147,9	82,1	17,6	0,3
İrlanda	2000	1664	81	17,6	1,3
İtalya	2000	20874	71,5	24,5	4
Lüksemburg	1995	212,4	92,5	7,5	
Hollanda	1998	7398	88,7	10,5	0,9
Norveç	2000	2246	92,4	7	0,4
Portekiz	1998	4751,854	71,5	25,5	2,2
İspanya	2000	14446,3	79,3	18,3	2,2
İsveç	2000	4159	89,7	10	0,3
İsviçre	2000	3910	87,6	10,6	1,9
Türkiye*	2002	21691	49,2	28,1	22,7
İngiltere	2000	27676,68	87,7	11,3	0,4

Kaynak: Key Indicators of The Labour Market 2001-2002, ILO, Geneva *2002 yılı III.Dönem Hanehalkı İşgücü Anketi Geçici Sonuçları

Ücretliler grubunun nispetinin yüksek olması, ülke ekonomisinin kayıt içine alınabilmesi ve ülkenin vergi gelirlerinin yüksek olmasına büyük katkıları mevcuttur. Bunun yanında, Yardımcı Aile İşçiliği'nin yoğun olması gelir dağılımında adaletsizliğe yol açarken işgücünün verimini ve ülke gelirini azaltıcı bir etkisi de bulunmaktadır.

Türkiye gibi tarım sektörünün ekonomi içinde büyük bir yere sahip olduğu ülkelerde "Yardımcı Aile İşçileri" grubunun payı büyümekte, buna karşılık maalesef kayıtdışılık artmakta, Vergi ve Sosyal Güvenlik Primlerinde de gözle görülür düşüşler yaşanmaktadır.

İSTİHDAMIN STATÜYE GÖRE YAPISI'NIN ÜLKELER ARASI KARŞILAŞTIRMASI



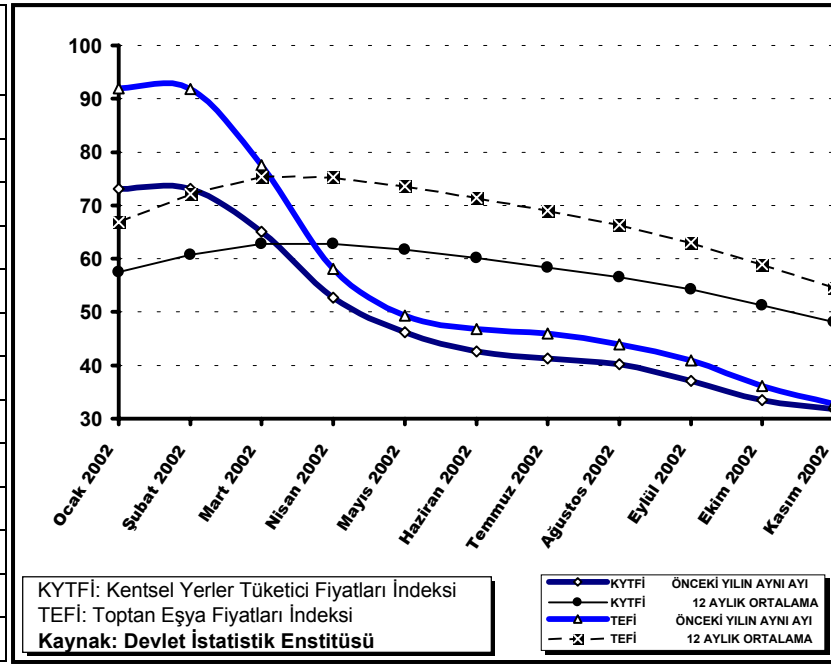
Kaynak: Key Indicators of The Labour Market 2001-2002, ILO, Geneva

Yukarıdaki grafikten de açıkça görüleceği üzere, Avrupa Ülkeleri ile Türkiye'yi karşılaştırdığımızda; Türkiye'nin halihazırda ekonomisinin tarıma dayalı olmasından dolayı, Yardımcı (Ücretsiz) Aile İşçileri, istihdam içerisinde büyük bir kısmı kaplamaktadır. Bu açıdan, sigortasız işçi çalıştırmada bir artış ve gelir dağılımında da bir adaletsizlik yaşanmaktadır

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
Kasım 2001	67,3	51,9	84,5	57,0
Aralık 2001	68,5	54,4	88,6	61,6
Ocak 2002	73,2	57,5	92,0	66,8
Şubat 2002	73,1	60,7	91,8	72,1
Mart 2002	65,1	62,8	77,5	75,4
Nisan 2002	52,7	62,8	58,0	75,3
Mayıs 2002	46,2	61,7	49,3	73,6
Haziran 2002	42,6	60,1	46,8	71,5
Temmuz 2002	41,3	58,4	45,9	69,1
Ağustos 2002	40,2	56,6	43,9	66,3
Eylül 2002	37,0	54,2	40,9	63,0
Ekim 2002	33,4	51,2	36,1	59,0
Kasım 2002	31,8	48,2	32,8	54,6





Mevzuat Özel Eki No: 20

MEVZUAT

Hazırlayan: Av. Füsün Gökçen

01 Kasım 2002 - 31 Aralık 2002 tarihleri arası

Resmi Gazete'de

yayımlanmış bulunan ve

Endüstri İlişkileri konularına ilişkin Mevzuat

R.G. 01 Kasım 2002 - Sayı: 24923

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulu Kararı

Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur Tarafından Ödenen Gelir ve Aylıklara İlişkin Kararın Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar

Karar Sayısı: 2002/4847

Bakanlar Kurulundan:

Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur tarafından ödenen gelir ve aylıklara ilişkin ekli Kararın yürürlüğe konulması: Devlet Bakanlığının 28/10/2002 tarihli ve 69295 sayılı yazısı üzerine, 25/08/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun geçici 4 ncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 30/10/2002 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER

CUMHURBAŞKANI

**30/10/2002 Tarihli ve 2002/4847 Sayılı
Kararnamenin Eki KARAR**

Madde 1 - 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 4 üncü maddesine göre; 506 sayılı Kanunun ek 38 inci maddesine göre Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan gelir, emekli ve diğer aylık almakta olanlara yapılan ödemeler ve 1479 sayılı Kanunun 36 ncı maddesinin son fıkrasına göre

Bağ-Kur tarafından ödenen emekli ve diğer aylıklarda 01/01/2002 - 31/12/2002 tarihleri arasında yapılan artış oranı ile aynı dönemde memur aylıklarında yapılan artış oranından kaynaklanacak fark Aralık ayında hesaplanarak, söz konusu aylık ve ödemelere yansıtılır.

Madde 2 - Bu Karar yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3 - Bu Kararı Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 05 Kasım 2002 - Sayı: 24927

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulunun İstifasına Dair İşlem

Hükümet Teşkiline İmkan Sağlamak İçin 57. Hükümetin İstifası 4 Kasım 2002

T.C. BAŞBAKANLIK B.02.0.PPG.0.12-300-01/18580

CUMHURBAŞKANLIĞI YÜCE KATINA

03 Kasım 2002 Milletvekili Genel Seçimlerinde ortaya çıkan TBMM aritmetiğine uygun bir hükümet teşkiline olanak sağlamak için 57. Hükümetin istifasının kabulünü saygılarımla arz ederim.

Bülent ECEVİT

Başbakan

T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI

4 Kasım 2002

B.01.0.KKB.01-08-1-2002-738**BAŞBAKANLIĞA**

İLGİ: 4 Kasım 2002 günlü, B.02.0.PPG.0.12-300-01/18580 sayılı yazınız.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 104. maddesi uyarınca, Bakanlar Kurulunun istifası kabul edilmiştir. Bugüne kadar yapmış olduğunuz hizmetleriniz için teşekkür eder: yeni Hükümet kuruluncaya kadar, göreve devam edilmesini rica ederim.

Ahmet Necdet SEZER**CUMHURBAŞKANI****----- Çimento İşveren Mevzuat Eki -----****R.G. 19 Kasım 2002 - Sayı: 24941****YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ****Bakanlar Kurulunun Atanmasına Dair İşlem**

**Bakanlar Kurulunun Atanmasına Dair
Başbakanlık ve Cumhurbaşkanlığı Tezkereleri ile
Onaylanan Bakanlar Kurulu Listesi**

18 Kasım 2002**T.C. BAŞBAKANLIK B.02.0.PPG.0.12-300-01/19560****CUMHURBAŞKANLIĞI YÜCE KATINA**

İLGİ: 16 Kasım 2002 gün ve B.01.0.KKB.01-08-2-2002-771 sayılı yazınız.

İlgi yazınızla kurulmasıyla görevlendirildiğim Bakanlar Kurulunda;

1) Yedi Devlet Bakanının görevlendirilmesini ve bunlardan üçüne Başbakan Yardımcılığı görevinin verilmesini;

2) Bakanlar Kurulunun bu suretle teşkiline ve ekli listede adları yazılı zevatın hizalarında belirtilen Bakanlıklara atanmalarını

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 109'uncu maddesi uyarınca takdir ve tensiplerinize saygıyla arz ederim.

Abdullah GÜL**Başbakan****BAKANLAR KURULU****ADI VE SOYADI****BAKANLIĞIN ADI**

Abdullah GÜL

Başbakan

1 Doç. Dr. Abdüllatif ŞENER Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı

2 Mehmet Ali ŞAHİN
Yardımcısı

Devlet Bakanı ve Başbakan

3 Ertuğrul YALÇINBAYIR
Yardımcısı

Devlet Bakanı ve Başbakan

4 Prof.Dr. Mehmet AYDIN

Devlet Bakanı

5 Prof.Dr. Beşir ATALAY

Devlet Bakanı

6 Ali BABACAN

Devlet Bakanı

7 Kürşat TÜZMEN

Devlet Bakanı

8 Cemil ÇİÇEK

Adalet Bakanı

9 Vecdi GÖNÜL

Milli Savunma Bakanı

10 Abdülkadir AKSU

İçişleri Bakanı

11 Yaşar YAKIŞ

Dışişleri Bakanı

12 Kemal UNAKITAN

Maliye Bakanı

13 Erkan MUMCU

Milli Eğitim Bakanı

14 Zeki ERGEZEN

Bayındırlık ve İskan Bakanı

15 Prof.Dr. Recep AKDAĞ

Sağlık Bakanı

16 Binali YILDIRIM

Ulaştırma Bakanı

17 Prof.Dr. Sami GÜÇLÜ

Tarım ve Köyışleri Bakanı

18 Murat BAŞESGİOĞLU
Bakanı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik

19 Ali COŞKUN

Sanayi ve Ticaret Bakanı

20 Dr. Hilmi GÜLER
Bakanı

Enerji ve Tabii Kaynaklar Ba-

21 Doç.Dr. Hüseyin ÇELİK

Kültür Bakanı

22 Güldal AKŞİT

Turizm Bakanı

23 Osman PEPE

Orman Bakanı

24 İmdat SÜTLÜOĞLU

Çevre Bakanı

T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI

R.G. 27 Kasım 2002 - Sayı: 24949

18 Kasım 2002 B.01.0.KKB.01-08-3-2002-779

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

BAŞBAKANLIĞA**Kuruluşların Bağlı ve İlgili Oldukları
Bakanlıkların Değiştirilmesi ile İlgili İşlem**

İLGİ: (a) 16 Kasım 2002 günlü, B.01.0.KKB.01-08-2-2002-771 sayılı yazınız.

**Kuruluşların Bağlı ve İlgili Oldukları
Bakanlıkların Değiştirilmesi ile İlgili Tezkere**

(b) 18 Kasım 2002 günlü, B.02.0.PPG.0.12-300-01/19560 sayılı yazınız.

22 Kasım 2002

T.C. BAŞBAKANLIK B.02.0.PPG.0.12-301/19937

CUMHURBAŞKANLIĞI YÜCE KATINA

1 - Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 109. maddesi uyarınca, Bakanlar Kurulu'nun Kayseri Milletvekili Abdullah GÜL tarafından kurulması ilgi (a) yazımızla uygun görülmüştü.

Başbakanlığa bağlı bulunan:

İlgi (b) yazınızla yapmış olduğunuz öneri uygun bulunarak, 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında 174 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 13/12/1983 Gün ve 174 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun Hükmünde Karamamenin Bazı Maddelerinin Kaldırılması ve Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında 202 sayılı Kanun Hükmünde Karamamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Yasa'nın 4. maddesi uyarınca, yedi Devlet Bakanının görevlendirilmesi ve bunlardan üçüne Başbakan Yardımcılığı görevinin verilmesi onaylanmıştır.

- Milli Piyango İdaresi Genel Müdürlüğü'nün

Maliye Bakanlığına,

- Konut Müsteşarlığı,

- Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü'nün

Bayındırlık ve İskan Bakanlığına,

- Denizcilik Müsteşarlığı'nın

Ulaştırma Bakanlığına,

- Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün

Tarım ve Köyişleri Bakanlığına,

- Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü,

- Özürlüler İdaresi Başkanlığı,

- Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü,

- Aile Araştırma Kurumu'nun

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına,

- Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü,

- Türkiye Atom Enerjisi Kurumu'nun

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığına,

- Devlet Meteoroloji İşleri Genel Müdürlüğü'nün

Çevre Bakanlığına

2 - Yeni Bakanlar Kurulu'nda yer alan Bakanlıklara, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 109. maddesi gereğince ekli listede gösterilen kişiler atanmıştır.

Bilgilerini rica eder, Bakanlar Kurulu'na başarılar dilerim.

Ahmet Necdet SEZER**CUMHURBAŞKANI**

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

bağlanmalarını,

Başbakanlıkla ilgili bulunan;

- Türkiye ve Orta-Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Genel Müdürlüğü'nün

İçişleri Bakanlığı,

- Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu'nun

Maliye Bakanlığı,

- Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nün

Tarım ve Köyişleri Bakanlığı,

- Türk Standartları Enstitüsü Başkanlığı,

- Türk Akreditasyon Kurumu'nun

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı,

- Eti Holding A.Ş. Genel Müdürlüğü,

- Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü'nün

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı

ile ilgilendirilmelerini,

3046 sayılı Kanunun 4. ve 3313 sayılı Kanunla değişik 10'uncu maddeleri uyarınca yüksek tasviplerine saygıyla arz ederim.

Abdullah GÜL

Başbakan

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

R.G. 08 Aralık 2002 - Sayı: 24957

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 310)

Maliye Bakanlığından:

Bilindiği üzere, 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesinin (10) numaralı bendinde "Bir hesap

dönemi sonu itibari ile yapılacak değerlemede esas alınacak yeniden değerlendirme oranı, yeniden değerlendirme yapılacak yılın Ekim ayında (Ekim ayı dahil) bir önceki yılın aynı dönemine göre Devlet İstatistik Enstitüsü'nün Toptan Eşya Fiyatları Genel İndeksinde meydana gelen ortalama fiyat artış oranıdır.

Geçici vergi dönemleri itibarıyla yapılacak değerlemede esas alınacak yeniden değerlendirme oranı, bir önceki yılın Kasım ayından başlamak üzere; 3, 6, 9 ve 12 nci aylarda bir önceki 3, 6, 9 ve 12 aylık dönemlere göre Devlet İstatistik Enstitüsü'nün Toptan Eşya Fiyatları Genel İndeksinde meydana gelen ortalama fiyat artış oranı esas alınmak suretiyle belirlenir.

Bu oranlar Maliye Bakanlığınca Resmi Gazete ile ilan edilir." hükmü yer almaktadır.

Bu oranlar uyarınca yeniden değerlendirme oranı 2002 yılı için % 59,0 (elli dokuz virgöl sıfır) olarak tespit edilmiştir.

Bu oran, aynı zamanda 2002 yılına ait son geçici vergi dönemi için de uygulanacaktır.

Öte yandan, bu konuda daha önce yayımlanmış olan tebliğler de yürürlükte bulunmaktadır.

Tebliğ olunur.

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

R.G. 12 Aralık 2002 - Sayı: 24961

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Zorunlu Deprem Sigortası Genel Şartlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Genel Şartlar

Hazine Müsteşarlığından:

MADDE 1 - Zorunlu Deprem Sigortası Genel Şartlarının "Sigorta Kapsamı" başlıklı (A) bölümünün "Sigortanın Kapsamı" başlıklı (A.1) alt bölümünün ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bu sigorta ile, depremin, yangın, infilak ve yer kayması dahil, sigortalı binalarda doğrudan neden olacağı maddi zararlar (temeller, ana duvarlar, bağımsız bölümleri ayıran ortak duvarlar, tavan ve tabanlar, merdivenler, sahanlıklar, koridorlar, çatılar ve bacalarda meydana gelenler de dahil olmak üzere), sigorta bedeline kadar Doğal Afet Sigortaları Kurumu tarafından teminat altına alınmıştır."

MADDE 2 - Zorunlu Deprem Sigortası Genel Şartlarının "Sigorta Kapsamı" başlıklı (A) bölümünün "Sigortanın

Başlangıcı ve Sonu" başlıklı (A.7) alt bölümü aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bu sigorta sözleşmesinin süresi bir yıldır. Sigorta, poliçede başlama ve sona erme tarihleri olarak yazılan günlerde, aksi kararlaştırılmadıkça, Türkiye saatiyle öğleyin saat 12.00'de başlar ve öğleyin saat 12.00'de sona erer."

MADDE 3 - Zorunlu Deprem Sigortası Genel Şartlarının "Hasar ve Tazminat" başlıklı (B) bölümündeki "Tazminat Hakkının Eksilmesi veya Düşmesi" başlıklı (B.5) alt bölümünün ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 4 - Zorunlu Deprem Sigortası Genel Şartlarının "Çeşitli Hükümler" başlıklı (C) bölümünün "Sigorta Ücretinin Ödenmesi, Doğal Afet Sigortaları Kurumunun Sorumluluğunun Başlaması ve Sona Ermesi" başlıklı (C.1) alt bölümünün üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Malikler veya varsa intifa hakkı sahipleri, sigorta sözleşmelerini her yıl yenilemek zorundadır. Sigorta sözleşmesinin yenilenmemesi durumunda Doğal Afet Sigortaları Kurumunun sorumluluğu sona erer."

MADDE 5 - Zorunlu Deprem Sigortası Genel Şartlarının "Çeşitli Hükümler" başlıklı (C) bölümünün "Sigorta Ettirenin Beyan Yükümlülüğü ve İptaller" başlıklı (C.2) alt bölümünün üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Gerçeğe aykırı beyan hali, zararı doğuran olayın meydana gelmesinden sonra öğrenilmişse, Doğal Afet Sigortaları Kurumu, bu zarardan dolayı ödemiş ve ödenecek tazminatın;

a) Gerçeğe aykırı beyan, kasden yapılmış olması halinde tamamı için,

b) Kasıt olmaması halinde ise, ödenecek tazminatın, alınan prim ile alınması gereken prim arasındaki oran kadar dışında kalan miktarı için, sigorta ettirene rücu edebilir."

MADDE 6 - Zorunlu Deprem Sigortası Genel Şartlarının "Çeşitli Hükümler" başlıklı (C) bölümünün "Birden Çok Sigorta" başlıklı (C.3) alt bölümü aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Aynı bina/bağımsız bölüm için birden çok zorunlu deprem sigortası yaptırılamaz. Ancak, zorunlu deprem sigortası yapılan bağımsız bölüm veya binanın değeri zorunlu deprem sigortası ile belirlenen sigorta bedeli tutarının üzerinde ise, bu tutarın üzerindeki kısım için, zorunlu deprem sigortasının yapılmış olması kaydıyla, sigorta şirketleri tarafından ihtiyari deprem sigortası yapılabilir."

MADDE 7 - Zorunlu Deprem Sigortası Genel Şartlarının "Çeşitli Hükümler" başlıklı (C) bölümünün "Menfaat Sahibinin Değişmesi" başlıklı (C.4) alt bölümü aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Sözleşme süresi içinde, menfaat sahibinin değişmesi halinde, sigortanın hükmü yeni menfaat sahibi ile devam eder. Bu durumda yeni menfaat sahibi, sigortaya ait devir zeyilnamesini yaptırmak ve satış işleminin

tamamlanabilmesi için zeyilnameyi ilgili tapu müdürlüğüne ibraz etmekle yükümlüdür. Bunun dışındaki hallerdeyse, sigorta ettiren ve sigortanın varlığını öğrenen yeni menfaat sahibi, durumu 15 gün içerisinde sözleşmeye aracılık yapan sigorta şirketine bildirmekle yükümlüdür."

MADDE 8 - Bu Genel Şartlar 01/01/2003 tarihinde yürürlüğe girer.

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

Tebliğler

Zorunlu Deprem Sigortası Tarife ve Talimatında Değişiklik Yapılmasına Dair Tarife ve Talimat

Hazine Müsteşarlığından:

MADDE 1 - Zorunlu Deprem Sigortası Tarife ve Talimatının "Azami Teminat Tutarı" başlıklı 2 inci bölümü aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"2. Azami Teminat Tutarı

Zorunlu deprem sigortası kapsamında, bir mesken için verilebilecek azami teminat tutarı tüm yapı tarzları için 40 milyar TL'dir."

MADDE 2 - Aynı Tarife ve Talimatın "Sigorta Bedelinin Tespiti" başlıklı 3 üncü bölümünde yer alan sigorta bedeli hesabına esas metrekaare bedelleri aşağıdaki şekilde yeniden tespit edilmiştir.

GEÇİCİ MADDE - Bu Tarife ve Talimatın yürürlük tarihinden önce yapılmış olan sigorta sözleşmeleri için sözleşmede belirtilen sigorta bedeli tutarı, sözleşmenin sona ermesine kadar geçerlidir.

MADDE 3 - Bu Tarife ve Talimat 01.01.2003 tarihinde yürürlüğe girer.

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

R.G. 14 Aralık 2002 - Sayı: 24963

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

4077 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 8 inci, 22 nci ve Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri Yönetmeliği'nin 5 inci Maddelerinde Yer Alan Parasal Sınırların Artırılmasına İlişkin Tebliğ (TRKGM-2002/7)

Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:

4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 8 inci ve 22 nci maddelerinde yer alan parasal sınırların; her yılın Ekim ayı sonunda Devlet İstatistik Enstitüsü'nün Toptan Eşya Fiyatları Endeksinde meydana gelen ortalama fiyat artışı oranında artırılacağı ve bu durumun, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nca her yıl Aralık ayı içinde Resmi Gazete'de ilan edileceği, aynı Kanun'un 8 inci maddesinde, diğer taraftan, büyükşehir statüsünde bulunan illerde kurulan il hakem heyetlerinin, mal ve hizmet bedeli Bakanlıkça her yıl başında belirlenecek tutarın üzerindeki uyuşmazlıklara bakmak ile görevli ve yetkili olacağı, 15/08/1995 tarih ve 22375 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri Yönetmeliği'nin 5 inci maddesinin dördüncü fıkrasında hükme bağlanmıştır.

Yukarıda yer verilen hükümler uyarınca, anılan parasal sınırlar; Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığı tarafından bildirilen Toptan Eşya Fiyat Endeksinde meydana gelen ortalama %36,1 oranında artış esas alınarak 2003 yılı için;

1 - 4077 sayılı Kanunun 8 inci maddesinin birinci fıkrasında kapıdan satışlar için öngörülen parasal sınır, 53,079,000.- (elliüçmilyonyetmişdokuzbin) TL.,

2 - 4077 sayılı Kanunun; 22 nci maddesinin dördüncü fıkrasında tüketici sorunları hakem heyeti kararı olmaksızın tüketici mahkemelerine başvuru için öngörülen parasal sınır, 292,040,658.- (ikiyüzdoksanikimilyonkırkınbaltıyüz ellisekiz) TL.,

3 - Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri Yönetmeliği'nin 5 inci maddesinin dördüncü fıkrasında, büyükşehir statüsünde bulunan illerde faaliyet gösteren il hakem heyetlerinin uyuşmazlıklara bakmakla görevli ve yetkili olmalarına ilişkin parasal sınır, 1,225,000,000.- (birmilyarikiyüzyirmibeşmilyon) TL.,

olarak 01/01/2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere tespit edilmiştir.

Tebliğ olunur.

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

R.G. 21 Aralık 2002 - Sayı: 24970

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliği

Türk Tabipleri Birliğinden:

Amaç ve Dayanak

Madde 1 - Bu Yönetmelik, 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanununun 5 inci ve 59 uncu maddesine dayanılarak, aynı Kanunun 4 üncü maddesinin (c) bendine ve 5 inci maddesine göre işyeri hekimi önerilmesi ve verilecek çalışma onaylarının usul ve esaslarının saptanması amacıyla hazırlanmıştır.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik, işyeri hekimi olarak çalışan ve çalışmak isteyen hekimleri kapsar.

Tanımlar

Madde 3 - Bu Yönetmelikte geçen;

a) Birlik: Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi'ni,

b) Oda: Tabip Odası'nı,

c) İşyeri Hekimi: Yürürlükteki mevzuata göre işyeri hekimi olarak çalışma hak ve yetkisine sahip olan hekim,

d) Çalışma Onayı: İşyeri hekimi olarak çalışmak isteyen hekimin belli bir işyerinde çalışabilmesi için Oda Yönetim Kurulu tarafından verilen onayı,

ifade eder.

Çalışma Onayı İçin Gerekli Belgeler

Madde 4 - Çalışma onayı verilebilmesi için aşağıdaki belgelerin, ilgilisi tarafından Oda'ya verilmesi gerekir:

a) İşyeri Hekimliği Sertifikası ve varsa sürekli eğitim katılım belgelerinin fotokopileri,

b) İşyeri Hekimi Bilgi Derleme Formu,

c) Hekimin mevcut çalışma saatlerini gösterir belge, (İşyeri Hekimliğine başlaması ile birlikte kamuda çalışan hekimlerden 2368 sayılı Sağlık Personelinin Tazminat ve Çalışma Esaslarına Dair Kanun'a göre kısmi zamanlı çalışmaya başladığına dair yazı istenir),

d) Oda ödentilerinin yatırıldığını gösterir belge (Oda kayıtlarından bakılır),

e) TTB tarafından belirlenen asgari ücrete aykırı olmayan Bordro örneği (İlk ücret alındığında) Odaya iletilir,

f) İşyeri Hekimliği Sözleşmesi,

g) Çalışan işçi sayısını gösteren son döneme ait SSK dört aylık Sigorta Primleri Bordrosu,

h) İşyeri Tanıtım Formu.

Yukarıda belirtilen belgelerden (g) ve (h) bendinde belirtilen belgeler ilgili işverenden; diğer belgeler ise ilgili hekimden istenir.

Çalışma Bakanlığı'nda Hekim İş Güvenliği Müfettişi olarak üç yıl çalışmış olduğunu belgeleyen hekimler ile İş Sağlığı veya İşyeri Hekimliği alanında uzmanlık ya da doktora derecesi bulunanlardan (a) bendindeki İşyeri Hekimliği Sertifikası istenmez.

Yukarıda belirtilen belgelere, Tabip Odası tarafından verilen İşyeri Hekimi Çalışma Onayı'nın eklenmesiyle oluşturulacak İşyeri Hekimi dosyası Tabip Odası'nda saklanır. Oda tarafından, işe başlayan ve işten ayrılan işyeri hekimlerinin bilgileri değişiklik tarihinden itibaren bir ay içinde Birliğe bildirilir.

İşyeri Hekimleri Sıralama Listesi

Madde 5 - Bölgesinde işyeri hekimi olarak çalışmak isteyen hekimlerin listesi ilgili Oda tarafından hazırlanır. Hekimler, bu listede, hizmet verilecek işçi sayısına göre ayırmak üzere süre dikkate alınarak sıralanırlar. Aynı durumdaki hekimlerin sıralaması 6 ncı maddedeki esaslara göre düzenlenir.

Çalışma Onayı Verilmesinin Koşulları

Madde 6 - Oda, işyeri hekimi olarak çalışma onayı vereceği hekimlere ilişkin istemleri;

a) İşyerinde çalışan işçilerin sayısına göre ayrılması gereken çalışma süresini,

b) Hekimin varsa diğer görevlerini,

c) İşin en iyi şekilde yapılması için gerekli nitelikleri,

d) İşyerine ulaşım için ayrılması gereken süreyi,

e) Hekimin işyeri hekimleri listesindeki sırasının 6023 sayılı Kanun'un 4 üncü maddesinin (c) bendinde ve 5 inci maddesinde belirtilen işlerin hekimler arasında adaletli dağıtılması ilkesine aykırı olmamasını, inceleyerek karara bağlar.

İşyeri hekimi çalıştıracak işyerlerine, bu maddede belirtilen unsurlar yönünden durumu uygun olan hekim veya

hekimlerin isimleri esas olarak sıralama listesine göre bildirilir.

İşyeri hekimi olarak görev alacak hekimlerin her türlü mesleki etkinliklerinin toplam çalışma süresinin aylık 220 saati aşmaması gözetilir.

Çalışma Onayının Yenilenmesi

Madde 7 - Çalışma Onayı, her yıl Şubat ayı sonuna kadar aşağıdaki bilgi ve belgeler incelenerek yenilenir.

a) Son döneme ait SSK dört aylık Sigorta Primleri Bordrosu,

b) İşyeri Tanıtım Formu,

c) İşyeri Hekimi Bilgi Derleme Formu,

d) Oda ödentilerinin yatırıldığını gösterir belge (Oda kayıtlarından bakılır),

e) TTB tarafından belirlenen asgari ücrete aykırı olmayan Bordro örneği,

istenir.

Çalışma Onayının İptali

Madde 8 - Bu Yönetmelikte çalışma onayının verilmesi için aranan koşullardan herhangi birisinin ortadan kalkması halinde çalışma onayı iptal edilir.

Madde 9 - Tabip odalarının, bu Yönetmeliğin uygulanmasına ilişkin işlemlerinin birbiri ile uyum içinde olması 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanununun 59 uncu maddesinin (c) bendi uyarınca Merkez Konseyi tarafından çıkartılacak yönergelerle sağlanır.

Yürürlük

Madde 10 - Bu Yönetmelik Resmi Gazete'de yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 11 - Bu Yönetmeliği Türk Tabipleri Birliği yürütür.

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

R.G. 25 Aralık 2002 - Sayı: 24974

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Terör Eylemleri Nedeniyle Şehit Olan veya Çalışamayacak Derecede Malul Kalan Kamu Görevlileri ile Er ve Erbaşların Yakınlarının Malul

**Olup da Çalışabilir Durumda Olanların İstihdamı
Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına
Dair Yönetmelik**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1 - 29/03/1996 tarihli ve 22595 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Terör Eylemleri Nedeniyle Şehit Olan veya Çalışamayacak Derecede Malul Kalan Kamu Görevlileri ile Er ve Erbaşların Yakınlarının Malul Olup da Çalışabilir Durumda Olanların İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 5 nci maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"İşyerlerinin bu kapsamda çalıştıracağı işçi sayısı, o işyerinde bu Yönetmelik gereğince çalıştırılanlar ile 1475 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesi gereğince çalıştırılan özürü ve eski hükümlüler düşüldükten sonra hesaplanır."

MADDE 2 - Aynı Yönetmeliğin 7 nci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddeye birinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Başvurularda, çalışabilir durumdaki malulün kendisi, şehit veya çalışamayacak durumdaki malulün eş, çocuk ya da kardeşlerinden birinin talebi esas alınır. Şehidin eşi, eşinin olmaması veya talepte bulunmaması halinde, çalışmayan çocuklarından biri, çocukları da yoksa veya yaşları itibarıyla çalışamayacak durumda iseler veli ya da kanuni vasilerinin onlar adına iş hakkında feragat ettiğine dair belgenin ibrazı üzerine, herhangi bir işte çalışmayan kardeşlerinden birinin talebi esas alınır."

"İş hakkı kullanılmadığı takdirde şehit veya malulün, yaşları itibarıyla çalışamayacak durumda olan çocuklarından biri, çalışma yaşına geldiğinde Yönetmelik hükümlerinden yararlandırılır."

MADDE 3 - Aynı Yönetmeliğin 8 inci maddesinin üçüncü fıkrasında geçen 5 yıllık süre 10 yıl olarak değiştirilmiştir.

MADDE 4 - Aynı Yönetmeliğin 12 nci maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"İdari nitelikteki para cezaları ilgililere usulüne göre tebliğ edilir. Verilen idari nitelikteki para cezaları, 6183 sayılı Amme Alacakları Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre mahalli mal müdürlükleri veya vergi dairelerince tahsil olunur."

MADDE 5 - Bu Yönetmelikle İş ve İşçi Bulma Kurumu'na yapılan atıflar Türkiye İş Kurumuna yapılmış sayılır.

Yürürlük

MADDE 6 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 7 - Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

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

Yönetmelikler

**Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına
Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet
Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmeliğin
Eki Listede Değişiklik Yapılmasına İlişkin
Yönetmelik**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1 - 07/09/2001 tarihli ve 24516 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Kapsamına Giren Kurum ve Kuruluşların Girdikleri Hizmet Kollarının Belirlenmesine İlişkin Yönetmeliğin 5 nci maddesine göre kamu kurum ve kuruluşların girdikleri hizmet kollarını gösteren değişik Yönetmelik eki listedeki, 01 sıra no'lu "Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmetleri" hizmet koluna; 48 kurum koduyla "Kamu İhale Kurumu" eklenmiştir.

Yürürlük

MADDE 2 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3 - Bu Yönetmelik hükümlerini Maliye Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ve Devlet Personel Başkanlığının bağlı bulunduğu Devlet Bakanı müştereken yürütür.

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

R.G. 27 Aralık 2002 - Sayı: 24976

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

**Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi
Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar İçin
Yapılacak Merkezi Sınava Girecekler ile Eğitim
Düzeyleri İtibarıyla Merkezi Sınav Dışında
Kalanlar ve Bunların İşe Yerleştirilmelerine
İlişkin Usul ve Esaslar'da Değişiklik Yapılmasına
Dair Tebliğ**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Bakanlar Kurulunun 04/06/2002 tarihli ve 2002/4613 sayılı Kararıyla kararlaştırılmış ve bu değişiklik 29/08/2002 tarihli ve 24861 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Bunun yanında, 3213 sayılı Maden Kanunu kapsamına giren madenlerin çıkartılması veya bunun için gerekli olan

işletme ve arama faaliyetleri sebebiyle taşınmaz malları tamamen kamulaştırılanlara, kamu kurum ve kuruluşlarının daimi işçi taleplerine göndermede öncelik tanınması Bakanlar Kurulunun 07/06/2002 tarihli ve 2002/4671 sayılı Kararıyla kararlaştırılmış ve bu karar 14/09/2002 tarihli ve 24876 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu değişiklikler çerçevesinde, 17/06/2000 tarihli ve 24082 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar İçin Yapılacak Merkezi Sınava Girecekler ile Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Merkezi Sınav Dışında Kalanlar ve Bunların İşe Yerleştirilmelerine İlişkin Usul ve Esasların bazı maddeleri yeniden düzenlenmiştir.

MADDE 1 - Söz konusu Usul ve Esasların 2 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 2- Bu usul ve esaslar, 20/07/1983 tarihli ve 18110 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği"nin 04/06/2002 tarihli ve 2002/4613 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla değişik 2 nci maddesinde belirtilen kamu kurum ve kuruluşlarını kapsar. Kamu kurum ve kuruluşlarının; geçici, mevsimlik ve muayyen süreli işlerde çalıştırdıkları işçilerinin daimi işçi kadrolarına alınmaları da bu usul ve esaslara tabidir.

Buna göre, genel ve katma bütçeli daireler, bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan fonlar, kefalet sandıkları, sosyal güvenlik kuruluşları, genel ve katma bütçelerin transfer tertiplerinden yardım alan kuruluşlar, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları birlik, müessese ve işletmeler, özelleştirme programına alınmış kamu payı ağırlıklı kuruluşlar, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları ile müesseseleri, özel bütçeli kuruluşlar, özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan kamu banka ve kuruluşları ile bunlara bağlı işyerleri ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının daimi kadrolarına işçi olarak alınacaklar ile bu kurum ve kuruluşların geçici, mevsimlik ve muayyen süreli işlerde çalıştırdıkları işçilerin daimi işçi kadrolarına alınmaları bu usul ve esaslar kapsamındadır."

MADDE 2 - Söz konusu Usul ve Esasların 4 ncü maddesinin (f) ve (ı) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye iki ve üçüncü fıkra olarak aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

"f) 3213 sayılı Maden Kanunu kapsamına giren madenlerin çıkartılması veya bunun için gerekli olan işletme ve arama faaliyetleri sebebiyle taşınmaz malları tamamen kamulaştırılanlara, kamu kurum ve kuruluşlarının, daimi işçi taleplerine göndermede öncelik tanınmasına ilişkin Bakanlar Kurulunun 07/06/2002 tarih ve 2002/4671 sayılı Kararı çerçevesinde kamulaştırmayı yapan kamu kurum ve kuruluşu tarafından kamulaştırmanın yapıldığı yerde işe alınacaklar,"

"ı) Kamu kurum ve kuruluşunda daimi kadrolu işçi olarak çalışmış olup da bu kurum ve kuruluşun kendi disiplin mevzuatı uyarınca görev veya meslekten ihraç ya da 1475 sayılı Kanunun 17/II nci maddesi gereğince hizmet akdinin feshi dışında bir nedenle ayrılmış olanlardan daimi işçi kadrolarında istihdam edilmek isteyenler,"

"İl özel idareleri ve belediyelerin kurdukları birlik, müessese ve işletmeler ile özelleştirme programına alınmış kamu payı ağırlıklı kuruluşlar, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları ile müesseselerinin kurdukları birlik ve işletmeler, bu usul ve esasların yürürlük tarihinden itibaren daimi kadrolarına bu usul ve esas hükümlerine uygun olarak işçi almak zorundadırlar. Belirtilen kurum ve kuruluşların, yürürlük tarihinden itibaren bu usul ve esas hükümlerine uygun olarak daimi kadrolarına aldıkları işçilerden (ı) bendinde belirtildiği şekilde ayrılmış olan işçiler de (ı) bendi hükümlerinden yararlanırlar.

Kamu kurum ve kuruluşları, bu usul ve esaslar ile her türlü işçi istihdamı konusunda ihtiyaç duydukları ve tereddüt ettikleri hususlarda Türkiye İş Kurumuna başvurarak, bilgi alabilirler."

MADDE 3 - Söz konusu Usul ve Esasların 8 inci maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (e) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"b) 18 yaşını tamamlamış olmak,"

"e) Taksirli suçlar ve aşağıda sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere, ağır hapis veya altı aydan fazla hapis veya affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı ya da şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal veya istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü olmamak."

MADDE 4 - Söz konusu Usul ve Esasların 10 uncu maddesinin (a) fıkrasının ilk cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"a) Merkezi sınav kapsamında bulunan kamu kurum ve kuruluşlarına daimi işçi olarak alınacaklarda, kamu personeli için yaptırılan merkezi sınavla aynı veya farklı tarihlerde, il merkezlerinde olmak üzere en fazla yılda bir, en geç dört yılda bir yapılır."

MADDE 5 - Söz konusu Usul ve Esasların 15 inci maddesinin ilk fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Kamu kurum ve kuruluşu, atama izni aldığı daimi işçi kadroları ile atanacaklarda aranan nitelikleri içeren talep yazılarını, atama izni aldığı tarihten itibaren en geç 30 gün içinde bulunduğu yerdeki Kurum ünitesine gönderir. Asgari bilgileri içeren ve kabul edilmesine engel bir durumu bulunmayan talep yazıları için Kurum ünitelerince ilan metni hazırlanır ve ilan giderleri ilgili kamu kurum ve kuruluşlarından tahsil edilmek ve/veya karşılanmak suretiyle Resmi Gazete'de ve gerektiğinde ülke düzeyinde yayım yapan tirajı yüksek bir gazetede ilan ettirilir. İşgücü talepleri gerektiğinde toplu olarak yayınlanabilir."

MADDE 6 - Söz konusu Usul ve Esasların 16 ncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 16- Türkiye İş Kurumu üniteleri, başvuru süresinin bitimini izleyen 10 gün içinde, kendilerine başvuranlardan

durumları kamu kurum ve kuruluşlarının bildirdikleri talep şartlarına uygun olan adayları en yüksek puanı alan adaydan başlamak ve talep sayısının iki katını geçmeyecek şekilde belirleyerek, bunların; adı, soyadı, baba adı, doğum yeri ve tarihi, meslek adı ve kodu, merkezi sınav puanı ve adreslerini gösterir bir listeyi nihai değerlendirmeyi yapacak talebi veren kamu kurum ve kuruluşunun bulunduğu yer için yetkili Kurum ünitesine gönderirler.

Yetkili Kurum ünitesi, kendisine doğrudan yapılan başvurularla Kurumun diğer ünitelerinden gelen listeleri, talep edilen işgücü sayısı ve niteliklerini dikkate alarak merkezi sınav puan durumuna göre en yüksek puandan başlamak üzere sıralamaya tabi tutar. Bu puan sıralamasına göre talep sayısının iki katına kadar düzenleyeceği ve adayların; adı, soyadı, merkezi sınav puanı ve adreslerini içeren bir listeyi sözlü sınava (kariyer mesleklerde; yazılı ve/veya sözlü sınav) tabi tutulmaları için taleplere başvuru süresinin bitimini izleyen 20 nci günün sonunda (ilk 10 günü takip eden ikinci 10 günün sonunda) talep sahibi kamu kurum ve kuruluşuna gönderir. Ayrıca, bu usul ve esasların 4 üncü maddesinin (d, e, f ve g) bentlerinde belirtilen ve Bakanlar Kurulu Kararlarıyla öncelikli gönderme ve/veya işe alınma hakkına sahip bulunanlar ile aynı maddenin (ı) bendi kapsamında bulunanlardan durumu talep şartlarına uygun olanlar da aynı süre içerisinde münhal kadro sayısının iki katını geçmeyecek sayıda ve sıradan olmak üzere isim ve adresleri ile durumlarına ilişkin açıklayıcı (öncelikli işe gönderme ve/veya alınma hakkına sahip olanlar için buna ait) bilgilerle birlikte liste halinde kamu kurum ve kuruluşuna bildirilir. Her aday için tanzim edilen ve atamanın yapılmasını müteakip Kurum ünitesine iade edilecek olan gönderme formları da sözlü sınava katılacakların listesi ile birlikte yetkili Kurum ünitesi tarafından talep sahibi kamu kurum ve kuruluşuna gönderilir.

Başvurular arasında puan itibarıyla en son gönderilen adayın Daimi İşçi Sınavı (DİS)'nda almış olduğu puanla aynı puanı almış adaylar varsa bunlar da sözlü sınav için gönderilecek aday listesine dahil edilir.

Kurumca, yeterli sayıda gönderme yapılan işgücü ihtiyacı için ilgili kamu kurum ve kuruluşunca ikinci kez gönderme yapılması istenemez ve yeniden işgücü talebinde bulunulamaz.

Türkiye İş Kurumu bu maddede belirtilen süreler ile 15 inci maddenin üçüncü fıkrasının (c) bendinde belirtilen 15 günlük başvuru süresini çoğaltma veya azaltma yetkisine sahiptir.

Daimi İşçi Sınavını kazananlar arasından karşılanamayan işgücü taleplerinin Devlet Memurları Sınavı (DMS), Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı (KMS), Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) na katılan ve sınav sonuçlarının geçerlilik süresi içerisinde en az 70 puan almış olanlar arasından karşılanması amacıyla işgücü talebini alan yetkili Kurum ünitesi tarafından gerekli ilan metni hazırlanır. Bu talepler, ilan giderleri kamu kurum ve kuruluşlarından tahsil edilmek ve/veya karşılanmak suretiyle Resmi Gazete'de ve gerektiğinde ulusal düzeyde yayın yapan tirajı yüksek bir gazetede ilan ettirilir.

İlan üzerine 15 günlük başvuru süresi içerisinde Kuruma kayıt yaptırmak suretiyle ÖSYM Sınav Sonuç Belgesi ile başvuranlar arasından liste hazırlanması ve gönderme işlemleri bu maddenin bir, iki ve üçüncü fıkralarına göre gerçekleştirilir. Kamu personeli ile ilgili yukarıda belirtilen sınavlardan birine katılan ve başarılı olanlardan karşılanmak üzere yapılan ilan üzerine Kurum üniteleri tarafından yalnızca bu durumda olanların ilan edilen işgücü talebine başvuruları kabul edilir.

İşgücü ihtiyacının Daimi İşçi Sınavını kazananlar ile kamu personeli ile ilgili belirtilen sınavlardan birini kazananlardan karşılanmasına ilişkin ilanların ayrı ayrı yapılması esas olmakla birlikte, lüzumu halinde bu ilanların yapılması birleştirilebilir. Bu durumda, bu usul ve esasların birinci fıkralarına göre daimi işçi sınavını kazananlar için ayrı, kamu personeli seçme sınavını kazananlar için ayrı ve merkezi sınav uygulanmayacaklar için ayrı olmak üzere üç ayrı liste hazırlanarak yetkili Kurum ünitesine gönderilir. Yetkili Kurum ünitesince daimi işçi sınavını kazananlardan ve/veya merkezi sınav uygulanmayacaklardan başvuran olmaması halinde kamu personeli ile ilgili belirtilen sınavlardan birini kazananlara ilişkin başvuru listesi dikkate alınır. Aksi takdirde kamu personeli seçme sınavını kazananlara ait liste işleme konulmaz.

Kamu kurum ve kuruluşlarından alınan taleplerin daimi işçi sınavını kazananlardan veya kamu personeli ile ilgili yukarıda belirtilen sınavlara katılan ve başarılı olanlar arasından karşılanamaması halinde, bu durumdaki işgücü talepleri için yapılacak ilk daimi işçi merkezi sınavı ile kamu personeli seçme sınavına kadar sınav şartı aranmaz. Bu talepler, daha önce ilan edilen yer, gün ve saatte Kurumca gönderilenler arasından çekilecek kur'a ile karşılanır. Kur'a da asil ve yedek olarak kazanan adayların belirlemesi yapılır. Kur'a da asil olarak kazananlardan 30 gün içinde işe başlamak üzere başvuran olmadığı takdirde yedek olarak kazananlardan sırasıyla alım yapılır."

MADDE 7 - Söz konusu Usul ve Esasların 17 nci maddesinin birinci fıkrası ile ikinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye üçüncü fıkra olarak aşağıdaki fıkra ilave edilmiştir.

"Sözlü sınav (müfettiş, kontrolör, denetmen, denetçi, aktüer, uzman gibi kariyer mesleklerde; yazılı ve/veya sözlü sınav) ve mülakat, Yönetmeliğin 7 nci maddesi uyarınca kamu kurum ve kuruluşunun atamaya yetkili amirinin görevlendireceği bir başkan ve dört üyeden oluşan sınav kurulunca yapılır."

"Merkezi sınava katılan adaylar için yazılı ve sözlü sınavda alınan puanların ortalaması alınmak suretiyle; merkezi sınav uygulanmayan adaylar için mülakattaki başarı durumları ve bu usul ve esasların 4 üncü maddesinin (ı) bendi dışındakilerin öncelikli işe gönderilme ve/veya alınma hakkına sahip oldukları gözönünde bulundurulmak suretiyle başarı listesi oluşturulur."

"Kariyer mesleklerde yazılı ve/veya sözlü sınavlarda başarılı olmak için her bir sınavdan 100 üzerinden en az 60 puan alınması gerekir. Bu durumda olanlar için başarı listesi, merkezi sınav ile yazılı ve/veya sözlü sınavda alınan puanların ortalaması alınmak suretiyle oluşturulur."

MADDE 8 - Söz konusu Usul ve Esasların 22 nci maddesinin birinci fıkrasının üçüncü cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve fıkranın sonuna aşağıdaki cümle ilave edilmiştir.

"Asgari bilgileri içeren ve kabul edilmesine engel bir durumu bulunmayan işgücü istemi için Kurum ünitelerince ilan metni hazırlanır ve ilan giderleri ilgili kamu kurum ve kuruluşlarından tahsil edilmek ve/veya karşılanmak suretiyle Resmi Gazete'de ve gerektiğinde ulusal düzeyde yayım yapan tirajı yüksek bir gazetede ilan ettirilecek olan ilan metninde, bu usul ve esasların 15 inci maddesinin (a ve b) bentlerindeki bilgiler ile Kurum ünitelerine başvuru süresi ve kur'anın hangi gün, saat ve adreste çekileceği belirtilir."

"İşgücü talepleri gerektiğinde toplu olarak yayımlanabilir."

MADDE 9 - Söz konusu Usul ve Esaslara aşağıdaki Ek Madde 1 ve Geçici Madde 1 ilave edilmiştir.

"Ek Madde 1- Doktor ve diş hekimi talepleri için sınav şartı aranmaz. Bu talepler bu Usul ve Esasların 22 nci maddesi çerçevesinde ilan edilir ve durumu talep şartlarına uygun olup süresi içerisinde Kuruma başvurular arasından bu Usul ve Esasların 16 nci maddesinin 9 ncu fıkrası çerçevesinde karşılanır.

Kurum tarafından işgücü talebinde aranan şartlara uygun olarak gönderilen iş arayan sayısı, daha önce alınmak üzere duyurulmuş olan işçi sayısından az ve/veya bu sayı kadar ise gönderilenler işgücü talebinin merkezi sınav kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın herhangi bir kur'a, sözlü veya mülakata tabi tutulmaksızın işe alınırlar."

"Geçici Madde 1 - Kamu kurum ve kuruluşlarında memur ve 3269 sayılı Kanun ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personel olarak çalışmış olup da bu kurum ve kuruluşun kendi disiplin mevzuatı uyarınca görev veya meslekten ihraç dışında bir nedenle ayrılmış olanlar ilk Daimi İşçi Sınavı tarihine kadar bu Usul ve Esasların merkezi sınav uygulanmayacaklara ilişkin hükümlerinden yararlanırlar."

MADDE 10 - 17/06/2000 tarihli ve 24082 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Usul ve Esaslarda (Tebliğ'de) İş ve İşçi Bulma Kurumuna yapılan atıflar Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR'a) yapılmış sayılır.

MADDE 11 - Bu Tebliğ 29/08/2002 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 12 - Bu Tebliğin 1-7 nci maddeleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü, Devlet Personel Başkanı ile Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanı tarafından müştereken; 8 ve 9 uncu maddeleri ise Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü tarafından yürütülür.

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

R.G. 28 Aralık 2002 - Sayı: 24977

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulu Kararları

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Sigortalı ve Hak Sahibi Olan Kimselere, Bu Kanunlar Gereğince Bağlanan Gelir ve Aylıkların Ödeme Tarihlerinin Yeniden Belirlenmesine İlişkin Karar

Karar Sayısı: 2002/5001

Bakanlar Kurulundan:

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı ve hak sahibi olan kimselere, bu kanunlar gereğince bağlanan gelir ve aylıkların ödeme tarihlerinin yeniden belirlenmesine ilişkin ekli Karar'ın yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 23/12/2002 tarihli ve 32092 sayılı yazısı üzerine, 506 sayılı Kanunun 98 inci ve 2925 sayılı Kanunun 39 ncu maddelerine göre, Bakanlar Kurulu'nca 24/12/2002 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER

CUMHURBAŞKANI

24/12/2002 Tarihli ve 2002/5001 Sayılı Kararnamenin Eki

KARAR

Madde 1 - 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre sigortalı ve hak sahibi olan kimselere bağlanan gelir ve aylıkların ödeme tarihleri aşağıdaki şekilde yeniden tespit edilmiştir.

2003/Şubat ödeme döneminden başlanarak, sigortalılar ile hak sahiplerinin gelir ve aylıkları:

- Tahsis numarasının son rakamı 9 olanlara her ayın onyedinci gününden,
- Tahsis numarasının son rakamı 7 olanlara her ayın onsekizinci gününden,
- Tahsis numarasının son rakamı 5 olanlara her ayın ondokuzuncu gününden,
- Tahsis numarasının son rakamı 3 olanlara her ayın yirminci gününden,
- Tahsis numarasının son rakamı 1 olanlara her ayın yirmibirinci gününden,

f) Tahsis numarasının son rakamı 8 olanlara her ayın yirmiikinci gününden,

g) Tahsis numarasının son rakamı 6 olanlara her ayın yirmüçüncü gününden,

h) Tahsis numarasının son rakamı 4 olanlara her ayın yirmidördüncü gününden,

i) Tahsis numarasının son rakamı 2 olanlara her ayın yirmibeşinci gününden,

j) Tahsis numarasının son rakamı 0 olanlara her ayın yirmialtıncı gününden,

itibaren birer aylık dönemler halinde ve peşin olarak ödenir.

Madde 2 - Yeni ödeme sistemine geçilmesini sağlamak amacıyla ödeme tarihleri öne alınanların gelir ve aylıklarından kesinti yapılmaz.

Ödeme tarihleri ileri alınanların 2003/Ocak ödeme dönemi için 1 inci maddenin; (g) bendi kapsamında bulunanlara gelir ve aylıkları ile sosyal yardım zammı ve telafi edici ödemeleri aylık tutarının bir günlük karşılığı, (h) ve (ı) bentleri kapsamında olanlara iki günlük karşılığı, (j) bendi kapsamında olanlara üç günlük karşılığı fark ödenir.

Madde 3 - Ödeme günü Cumartesi gününe rastlayan grubun ödemesi Cuma, Pazar gününe rastlayan grubun ödemesi Pazartesi günü grup ile birleştirilerek yapılır.

Ödeme günlerinden herhangi birinin Cumartesi veya Pazar günü dışında resmi tatil gününe rastlaması halinde, ödemelerin hangi tarihlerde yapılacağı, Hazine Müsteşarlığının görüşü alınmak suretiyle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenerek ilan edilir.

Madde 4 - 19/02/1999 tarihli ve 99/12473 sayılı Kararname yürürlükten kaldırılmıştır.

Madde 5 - Bu Karar 19/01/2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 6 - Bu Kararı Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 30 Aralık 2002 - Sayı: 24979

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulu Kararları

1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile 2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Aylık Almakta Olanların Aylıklarından 1/1/2003 Tarihinden Geçerli Olmak Üzere 2003

Yılında %10 Oranında Sağlık Sigortası Primi Kesilmesi Hakkında Karar

Karar Sayısı: 2002/4951

Bakanlar Kurulundan:

1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa göre aylık almakta olanların aylıklarından 01/01/2003 tarihinden geçerli olmak üzere 2003 yılında %10 oranında sağlık sigortası primi kesilmesi; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 29/11/2002 tarihli ve 30279 sayılı yazısı üzerine, 1479 sayılı Kanunun geçici 7 inci maddesi ve 2926 sayılı Kanunun ek 1 nci maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 04/12/2002 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER

CUMHURBAŞKANI

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

Bakanlar Kurulu Kararları

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23/8, 31 ve 103 üncü Maddelerinde Yer Alan Tutarlar ile Yine Aynı Kanunun 94 üncü Maddesinde Yer Alan Tevkifat Nispetleri Hakkında 30/12/1993 Tarihli ve 93/5148 Sayılı Kararnamenin Eki Karar'da Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar

Karar Sayısı: 2002/5000

Bakanlar Kurulundan:

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23/8, 31 ve 103 üncü maddelerinde yer alan tutarlar ile yine aynı Kanunun 94 üncü maddesinde yer alan tevkifat nispetleri hakkında 30/12/1993 tarihli ve 93/5148 sayılı Kararnamenin eki Karar'da değişiklik yapılmasına ilişkin ekli Karar'ın yürürlüğe konulması; Maliye Bakanlığının 23/12/2002 tarihli ve 056611 sayılı yazısı üzerine, adı geçen Kanunun 31, 94 ve mükerrer 123 ncü maddelerine göre, Bakanlar Kurulu'nca 24/12/2002 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER

CUMHURBAŞKANI

24/12/2002 Tarihli ve 2002/5000 Sayılı

Kararnamenin Eki KARAR

Madde 1 - 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 23/8 inci maddesinde yer alan hizmet erbabına işyeri veya müstemlatı dışında kalan yerlerde yemek verilmek sureti ile sağlanan menfaatlere ilişkin istisna tutarı, 2003 takvim

yılında uygulanmak üzere 6,000,000.- lira olarak tespit edilmiştir.

Madde 2 - 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 31 inci maddesinde yer alan özel indirim tutarları, 01/01/2003 tarihinden itibaren elde edilen ücretlere uygulanmak üzere, günde (1,500,000), ayda (45,000,000), yılda (540,000,000) lira olarak tespit edilmiştir.

Özel indirim tutarları; Adıyaman, Batman, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Elazığ, Hakkari, Mardin, Muş, Siirt, Şırnak, Tunceli ve Van illerinde günde (2,100,000), ayda (63,000,000), yılda (756,000,000) lira olarak uygulanır.

Madde 3 - 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinde yer alan vergi tarifesini gelir dilimleri tutarları artırılarak, 2003 takvim yılı gelirlerine uygulanmak üzere aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

5,000,000,000 liraya kadar %15

12,000,000,000 liranın 5,000,000,000 lirası için
750,000,000 lira, fazlası %20

24,000,000,000 liranın 12,000,000,000lirası için
2,150,000,000 lira, fazlası %25

60,000,000,000 liranın 24,000,000,000 lirası için
5,150,000,000 lira, fazlası %30

120,000,000,000 liranın 60,000,000,000 lirası için
15,950,000,000 lira, fazlası %35

120,000,000,000 liradan fazlasının 120,000,000,000 lirası için
36,950,000,000 lira, fazlası %40

oranında vergilendirilir.

Madde 4 - 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinde yer alan tevkifat nispetleri hakkındaki 30/12/1993 tarihli ve 93/5148 sayılı Kararnamenin eki Karar'ın I inci maddesine aşağıdaki (15) numaralı bent eklenmiştir.

"15-a) 75 inci maddenin ikinci fıkrasının (15) numaralı bendinin (a) alt bendinde yer alan menkul sermaye iratlarından %15,

b) 75 inci maddenin ikinci fıkrasının (15) numaralı bendinin (b) alt bendinde yer alan menkul sermaye iratlarından %10,

c) 75 inci maddenin ikinci fıkrasının (15) numaralı bendinin (c) alt bendinde yer alan menkul sermaye iratlarından %5"

Madde 5 - Bu Kararın;

a) 4 üncü maddesi yayımı tarihinde,

b) Diğer maddeleri 01/01/2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 6 - Bu Karar hükümlerini Maliye Bakanı yürütür.

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

R.G. 31 Aralık 2002 - Sayı: 24980

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı Karar No: 2002/3

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

Karar Tarihi: 26/12/2002

1475 sayılı İş Kanunu'nun 33 ncü maddesi gereğince, hizmet akdi ile çalışan ve bu Kanun kapsamına giren her türlü işçi ile gemiadamı ve gazetecilerin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 22/10/2002 tarihinde başladığı çalışmalarını 26/12/2002 tarihine kadar sürdürmüş ve yaptığı 5 toplantı sonucunda;

1- Milli seviyede tek asgari ücret tespitine oybirliğiyle,

2- 16 yaşını doldurmuş işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin 01/01/2003 - 31/12/2003 tarihleri arasında 10,200,000.- TL., olarak tespitine, işçi temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğu ile,

3- 16 yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin 01/01/2003 - 31/12/2003 tarihleri arasında 8,550,000.- TL., olarak tespitine, işçi temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğu ile,

4- İşbu Kararın 1475 sayılı İş Kanunu'nun 33 ncü maddesi ve Asgari Ücret Yönetmeliği gereğince Resmi Gazete'de yayımlanmasına oybirliği ile,

karar verilmiştir.

GEREKÇE

Asgari ücret, bilindiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az ücrettir.

Asgari ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği uyarınca, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir.

Asgari ücretin belirlenmesi sırasında, Komisyonumuz, bu çerçevede bir karar alınması için çalışmıştır. Bilindiği gibi ülkemiz, yüksek oranlı enflasyon kışkıracından kurtulma çabasıdadır. Bu çabaların olumlu sonuçları alınmaktadır. 2003 enflasyon hedefine ulaşılması ise ülkemizin önünü açacaktır.

İşte bu çerçevede hareket eden Komisyonumuz; halen aylık 250,875,000.- TL. olan asgari ücreti 2003 yılı

enflasyon hedefi dikkate alınarak, 2003 yılı için % 22 artışla 306,000,000.- TL. olarak belirlemiştir.

2003 yılında uygulanacak asgari ücretlerin belirlenmesinde, yönetmeliğin ilgili hükmü uyarınca ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik durum öncelikle ele alınmıştır.

16 yaşını doldurmuş işçiler için 01/01/2003 - 31/12/2003 tarihleri arasında aylık 306,000,000.- TL. olarak uygulanması Komisyonca kabul edilmiştir.

Bu hesaplamalara göre; 16 yaşını doldurmuş işçinin asgari ücreti 01/01/2003 - 31/12/2003 tarihleri arasında aylık 306,000,000.- TL., günlük 10,200,000.- TL. ve saat ücreti 1,360,000.- TL.'dir.

16 yaşını doldurmamış işçinin asgari ücreti 01/01/2003 - 31/12/2003 tarihleri arasında aylık 256,500,000.- TL., günlük 8,550,000.- TL. ve saat ücreti 1,140,000.- TL.'dir.

İŞÇİ TEMSİLCİLERİNİN KARŞI OY GEREKÇESİ

Asgari ücret, çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesine yönelik etkin bir sosyal politika aracıdır. Asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında, çalışanların düşük ücretlere karşı korunması ve çağdaş bir toplum içinde yaşayan işçinin, ailesi ile birlikte olağan ihtiyaçlarının karşılanması esastır.

Asgari Ücret Yönetmeliği, asgari ücreti "İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret" biçiminde tanımlamaktadır.

1982 Anayasasında geçtiğimiz yıl yapılan değişikliklerden birisi de asgari ücrete ilişkindir. Anayasasının 55'inci maddesinde yapılan değişikliğe göre, asgari ücretin tespitinde "ülkenin ekonomik durumunun yanında çalışanların geçim şartlarının da" göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

TÜRK-İŞ Araştırma Merkezi -yıllardır- açlık ve yoksulluk sınırını hesaplamakta ve ülkemizdeki geçim şartlarını ortaya koymaktadır.

2002 Aralık ayı itibariyle yapılan araştırmanın sonucuna göre, dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken asgari gıda harcaması tutarı 380 milyon lirayı aşmıştır. Bu tutar açlık sınırı olarak tanımlanabilmektedir. Kuşkusuz günde yaklaşık on üç milyon liralık gıda harcaması yanı sıra konut, ulaşım, giyim, sağlık, eğitim gibi ihtiyaçlar için de harcama yapmak gerekmektedir. Böylece insan onurunun gerektirdiği yaşantıyı sürdürebilmek için gerekli harcama tutarına ulaşılmaktadır. Yoksulluk sınırı olarak tanımlanan bu tutar 1 milyar 155 milyon lira olarak hesaplanmaktadır. Bu tutar, haneye girmesi gereken toplam gelirin alt sınırını ortaya koymaktadır.

2003 yılında uygulanacak asgari ücret belirleme çalışmalarında göz önünde tutulması gereken bir husus çalışanların içinde bulundukları bu geçim koşullarıdır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, hesaplama yapılması için Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)'ye görev vermiş, DİE'nin tek işçi için hesapladığı tutar Aralık 2002 itibariyle 326,602,029.- lira olmuştur.

Ancak, Komisyon, işveren-hükümet oy çokluğuyla asgari ücret brüt 306,000,000.- lira brüt ve net 223,749,000.- lira olarak açıklanmıştır. Halen 30 milyon lira olarak uygulanmakta olan özel indirim tutarının 2003 yılında 50 milyon liraya yükseltilmesi durumunda, net asgari ücret 3 milyon lira daha fazla olacaktır.

DİE'nin perakende fiyatları kullanarak tek işçi için belirlediği ve net olarak işçinin eline geçmesi gereken tutar bile kabul edilmek bir yana, belirlenen tutar daha da aşağıya çekilmekte ve brüt olarak açıklanmaktadır.

Böylece, geçmiş dönemlerde olduğu gibi, Komisyonun işveren-hükümet oy çokluğu asgari ücreti pazarlık konusu etmiş, işçinin geçimini sağlamaktan uzak sefalet ücreti düzeyinde belirleme yapmıştır. Asgari ücret, bilimsel, objektif ve güvenilir verilerle tespit yerine, dayatmalar sonucu oy çokluğuyla kabul edilmiş, çalışanların ekonomik ve sosyal şartlarını daha da kötüleştiren, gelir dağılımını daha da bozan ve yoksulluğu arttıran özellikte olmuştur.

Asgari ücretlinin cebinden milyonlarca lira, bu keyfi, haksız ve insafsız uygulama sonucu alınmıştır. Bu eksik belirlemeden dolayı işçinin kaybı vardır ve asgari ücretli her ay eksik ücret almaya devam ettirilmektedir.

Asgari ücretin vergi dışı bırakılması konusunda Hükümetin yetkisi bulunmaktadır. Nitekim 11.07.1992 gün ve 3824 sayılı yasa ile Bakanlar Kurulu "... özel indirim tutarlarını, sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücret tutarına kadar arttırmaya" yetkili kılınmıştır. Ancak siyasal iktidar bu yetkisini, sosyal kesimler arasında bu konuda görüş birliği de oluşmasına rağmen kullanmamıştır.

Aslında asgari ücret kadar gelirin vergi dışı bırakılması, meselenin sadece bir boyutunun çözüme kavuşturulması anlamını taşımaktadır. Asgari ücret vergi dışı bırakılsa bile, devam eden diğer kesintiler nedeniyle asgari ücretin eksik ödenmesi sürecektir.

En düşük devlet memuru maaşının 1 Ocak 2003 tarihinden geçerli olmak üzere net 424 milyon lira düzeyinde olacağı da dikkate alındığında, bu hususun asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında dikkate alınmaması ciddi bir çelişki olmuştur. İşin bir diğer çarpıcı ve çelişkili yönü, halen çalışmakta olan bir asgari ücretlinin, çalışırken alamadığı ücret düzeyini emekli olduğunda yakalayabilmesidir.

İşçi kesimi temsilcileri olarak Komisyon çalışmalarında;

Asgari ücretin, işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir düzeyde belirlenmesi,

Belirlenen tutarın işçinin eline net geçecek biçimde düzenlenmesi;

Belirleme yapılırken, işçinin ailesiyle birlikte tüketim harcamalarının esas alınması;

Asgari ücretin ulusal düzeyde, sanayi/tarım ve yaş, cinsiyet ayırımı yapılmadan belirlenmesi;

İşçinin satın alma gücünün ileriye dönük olarak korunabilmesi için gerekli bir iyileştirmenin ayrıca ilave edilmesi;

Belirlenen asgari ücretin adil gelir dağılımını sağlamaya yönelik olması ve refahtan pay içermesi;

ilkelerinin uygulanabilmesi için çaba gösterdik.

Savunduğumuz bu görüşlerin büyük bir bölümü Komisyon çalışmalarında dikkate alınmamıştır. Bunun sonucu, belirlenen asgari ücret düzeyi yetersiz ve ülkenin bugünkü koşullarında "insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi" sağlamaktan uzak kalmıştır. Görülen odur ki, asgari ücret belirleme çalışmalarına geçmiş dönemde yansıyan Uluslararası Para Fonu-Dünya Bankası politikaları devam etmektedir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun işveren-hükümet kesimi temsilcileri oy çoğunluğuyla belirlenen asgari ücrete, gerek miktar ve gerek belirleme yöntemi açısından katılmadığımızdan işçi kesimi olarak muhalif kalıyoruz.

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

Tebliğler

Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı Karar No: 2002/4

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan:

Karar Tarihi: 26/12/2002

1475 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 4 üncü maddesi gereğince, tarım ve orman işçilerinin asgari ücretini tespit etmekle görevli Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 22/10/2002 tarihinde başladığı çalışmalarını 26/12/2002 tarihine kadar sürdürmüş ve yaptığı 5 toplantı sonucunda;

1 - Sanayi kesimiyle tarım ve orman kesimi için milli seviyede tek asgari ücret tespitine oybirliğiyle,

2 - 16 yaşını doldurmuş işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin 01/01/2003 - 31/12/2003 tarihleri arasında 10,200,000.- TL., olarak tespitine, işçi temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğuyla,

3 - 16 yaşını doldurmamış işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretlerinin 01/01/2003 - 31/12/2003 tarihleri arasında 8,550,000.- TL., olarak tespitine, işçi temsilcilerinin muhalefetine karşılık oyçokluğuyla,

4 - İşbu Kararın 1475 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 4 üncü maddesi ve Asgari Ücret Yönetmeliği gereğince Resmi Gazete'de yayımlanmasına oybirliğiyle,

karar verilmiştir.

GEREKÇE

Asgari ücret, belirlendiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az ücrettir.

Asgari ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği uyarınca, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir.

Asgari ücretin belirlenmesi sırasında, Komisyonumuz, bu çerçevede bir karar alınması için çalışmıştır. Bilindiği gibi ülkemiz, yüksek oranlı enflasyon kısılcısından kurtulma çabasıdadır. Bu çabaların olumlu sonuçları alınmaktadır. 2003 enflasyon hedefine ulaşılması ise ülkemizin önünü açacaktır.

İşte bu çerçevede hareket eden Komisyonumuz; halen aylık 250,875,000.- TL. olan asgari ücreti 2003 yılı enflasyon hedefi dikkate alınarak, 2003 yılı için %22 artışla 306,000,000.- TL. olarak belirlemiştir.

2003 yılında uygulanacak asgari ücretlerin belirlenmesinde, yönetmeliğin ilgili hükmü uyarınca ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik durum öncelikle ele alınmıştır.

16 yaşını doldurmuş işçiler için 01/01/2003 - 31/12/2003 tarihleri arasında aylık 306,000,000.- TL. olarak uygulanması Komisyonca kabul edilmiştir.

Bu hesaplamalara göre; 16 yaşını doldurmuş işçinin asgari ücreti 01/01/2003 - 31/12/2003 tarihleri arasında aylık 306,000,000.- TL., günlük 10,200,000.- TL. ve saat ücreti 1,360,000.- TL.'dir.

16 yaşını doldurmamış işçinin asgari ücreti 01/01/2003 - 31/12/2003 tarihleri arasında aylık 256,500,000.- TL., günlük 8,550,000.- TL. ve saat ücreti 1,140,000.- TL.'dir.

İŞÇİ TEMSİLCİLERİNİN KARŞI OY GEREKÇESİ

Asgari ücret, çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesine yönelik etkin bir sosyal politika aracıdır. Asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında, çalışanların düşük ücretlere karşı korunması ve çağdaş bir toplum içinde yaşayan işçinin, ailesiyle birlikte olağan ihtiyaçlarının karşılanması esastır.

Asgari Ücret Yönetmeliği, asgari ücreti "İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret" biçiminde tanımlamaktadır.

1982 Anayasasında geçtiğimiz yıl yapılan değişikliklerden birisi de asgari ücrete ilişkindir. Anayasasının 55'inci maddesinde yapılan değişikliğe göre, asgari ücretin tespitinde "ülkenin ekonomik durumunun yanında

çalışanların geçim şartlarının da" göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

TÜRK-İŞ Araştırma Merkezi -yıllardır- açlık ve yoksulluk sınırını hesaplamakta ve ülkemizdeki geçim şartlarını ortaya koymaktadır.

2002 Aralık ayı itibariyle yapılan araştırmanın sonucuna göre, dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken asgari gıda harcaması tutarı 380 milyon lirayı aşmıştır. Bu tutar açlık sınırı olarak tanımlanabilmektedir. Kuşkusuz günde yaklaşık onüç milyon liralık gıda harcaması yanı sıra konut, ulaşım, giyim, sağlık, eğitim gibi ihtiyaçlar için de harcama yapmak gerekmektedir. Böylece insan onurunun gerektirdiği yaşantıyı sürdürebilmek için gerekli harcama tutarına ulaşılmaktadır. Yoksulluk sınırı olarak tanımlanan bu tutar 1 milyar 155 milyon lira olarak hesaplanmaktadır. Bu tutar, haneye girmesi gereken toplam gelirin alt sınırını ortaya koymaktadır.

2003 yılında uygulanacak asgari ücret belirleme çalışmalarında göz önünde tutulması gereken bir husus çalışanların içinde bulundukları bu geçim koşullarıdır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, hesaplama yapılması için Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)'ye görev vermiş, DİE'nin tek işçi için hesapladığı tutar Aralık 2002 itibariyle 326,602,029.- lira olmuştur.

Ancak, Komisyon, işveren-hükümet oy çokluğuyla asgari ücret brüt 306,000,000.- lira brüt ve net 223,749,000.- lira olarak açıklanmıştır. Halen 30 milyon lira olarak uygulanmakta olan özel indirim tutarının 2003 yılında 50 milyon liraya yükseltilmesi durumunda, net asgari ücret 3 milyon lira daha fazla olacaktır.

DİE'nin perakende fiyatları kullanarak tek işçi için belirlediği ve net olarak işçinin eline geçmesi gereken tutar bile kabul edilmek bir yana, belirlenen tutar daha da aşağıya çekilmekte ve brüt olarak açıklanmaktadır.

Böylece, geçmiş dönemlerde olduğu gibi, Komisyonun işveren-hükümet oy çokluğu asgari ücreti pazarlık konusu etmiş, işçinin geçimini sağlamaktan uzak sefalet ücreti düzeyinde belirleme yapmıştır. Asgari ücret, bilimsel, objektif ve güvenilir verilerle tespit yerine, dayatmalar sonucu oy çokluğuyla kabul edilmiş, çalışanların ekonomik ve sosyal şartlarını daha da kötüleştiren, gelir dağılımını daha da bozan ve yoksulluğu arttıran özellikte olmuştur.

Asgari ücretlinin cebinden milyonlarca lira, bu keyfi, haksız ve insafsız uygulama sonucu alınmıştır. Bu eksik belirlemeden dolayı işçinin kaybı vardır ve asgari ücretli her ay eksik ücret almaya devam ettirililmektedir.

Asgari ücretin vergi dışı bırakılması konusunda Hükümetin yetkisi bulunmaktadır. Nitekim 11.07.1992 gün ve 3824 sayılı yasa ile Bakanlar Kurulu "... özel indirim tutarlarını, sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücret tutarına kadar arttırmaya" yetkili kılınmıştır. Ancak siyasal iktidar bu yetkisini, sosyal kesimler arasında bu konuda görüş birliği de oluşmasına rağmen kullanmamıştır.

Aslında asgari ücret kadar gelirin vergi dışı bırakılması, meselenin sadece bir boyutunun çözüme kavuşturulması anlamını taşımaktadır. Asgari ücret vergi dışı bırakılsa bile, devam eden diğer kesintiler nedeniyle asgari ücretin eksik ödenmesi sürecektir.

En düşük devlet memuru maaşının 1 Ocak 2003 tarihinden geçerli olmak üzere net 424 milyon lira düzeyinde olacağı da dikkate alındığında, bu hususun asgari ücretin belirlenmesi çalışmalarında dikkate alınmaması ciddi bir çelişki olmuştur. İşin bir diğer çarpıcı ve çelişkili yönü, halen çalışmakta olan bir asgari ücretlinin, çalışırken alamadığı ücret düzeyini emekli olduğunda yakalayabilmesidir.

İşçi kesimi temsilcileri olarak Komisyon çalışmalarında:

Asgari ücretin, işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını mümkün kılacak, insanlık onuruyla bağdaşacak bir düzeyde belirlenmesi,

Belirlenen tutarın işçinin eline net geçecek biçimde düzenlenmesi;

Belirleme yapılırken, işçinin ailesiyle birlikte tüketim harcamalarının esas alınması,

Asgari ücretin ulusal düzeyde, sanayi/tarım ve yaş, cinsiyet ayırımı yapılmadan belirlenmesi;

İşçinin satın alma gücünün ileriye dönük olarak korunabilmesi için gerekli bir iyileştirmenin ayrıca ilave edilmesi;

Belirlenen asgari ücretin adil gelir dağılımını sağlamaya yönelik olması ve refahtan pay içermesi;

ilkelerinin uygulanabilmesi için çaba gösterdik.

Savunduğumuz bu görüşlerin büyük bir bölümü Komisyon çalışmalarında dikkate alınmamıştır. Bunun sonucu, belirlenen asgari ücret düzeyi yetersiz ve ülkenin bugünkü koşullarında "insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi" sağlamaktan uzak kalmıştır. Görülen odur ki, asgari ücret belirleme çalışmalarına geçmiş dönemde yansıyan Uluslararası Para Fonu-Dünya Bankası politikaları devam etmektedir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun işveren-hükümet kesimi temsilcileri oy çoğunluğuyla belirlenen asgari ücrete, gerek miktar ve gerek belirleme yöntemi açısından katılmadığımızdan işçi kesimi olarak muhalif kalıyoruz.

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