



ÇİMENTO İŞVEREN

www.cmis.org.tr/dergi • Cilt : 17 • Sayı : 4 • Temmuz 2003

Atatürk Diyor ki:

Devlet halinde mütezekkil bir cemiyet-i beşeriyenin teşkilât-ı esasiyesinde, kuvve-i adliye istiklalinin ehemmiyeti müstağni-i izahtır. Milletlerin hakk-ı kazası istiklalinin birinci şartıdır. Kuvve-i adliyesi müstakil olmayan bir milletin devlet halinde mevcudiyeti kabul olunamaz.

(Devlet durumunda oluşmuş bir insanlık topluluğunun anayasasında, adalet gücünün bağımsızlığının önemi, açıklanmaya gereksinme göstermez. Ulusların yargılama hakkı bağımsızlığımızın birinci koşuludur. Adalet gücü bağımsız olmayan bir ulusun devlet olarak varlığı kabul olunamaz.)

24 Nisan 1920
TBMM



Türk endüstri ilişkileri tarihi açısından son derece hareketli günler yaşıyoruz. 22 Mayıs 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu tamamıyla anlaşılana ve uygulaması oturana kadar bir süre geçecek. Şimdiden tüm ilgili kuruluşlarda hukukçular, yoğun bir şekilde İş Kanunu üzerinde çalışıyorlar. Bir yandan da toplantılar düzenlenip uygulamalara bilgiler aktarılıyor. Önümüzdeki günlerde daha açık bir şekilde kanun ile ilgili gelişmeleri izleme şansımız olacak. Kanunun yayınına takiben belirli bir süre içerisinde hazırlanıp yürürlüğe sokulması gereken 30'a yakın yönetmelik ise uzun zaman üzerinde çalışmayı gerektirecek gibi. İstihdamı destekleyen bir iş hukukuna olan ihtiyacımız bakalım bu defa gerçekleşecek mi?

Söz çalışma yaşamını ilgilendiren kanunlardan açılmışken İş Kurumu Kanunu da Türkiye Büyük Millet Meclisinden geçtiğimiz günlerde çıktı. Kısa süre içerisinde yayınlanacağını beklemek yanlış olmaz. Sırada ise Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu var. Anlaşılan o ki yeni mevzuata uyum ve en azından bilgilenme açısından bakıldığında endüstri ilişkileri ilgilileri için oldukça sıcak bir dönem yaşanacak.

Bir taraftan da Avrupa Birliği ile uyum çalışmaları sürüyor. Kısa vadeli perspektiften yaklaşıldığında, kamu yönetimi reformu, kişisel verilerin korunması ile ilgilenecek bir kurum ile düzenlemelerin yapılması, Fikri ve sınai mülkiyet haklarında AB normlarına daha da iyi uyum, İş Kurumu'nun Avrupa İstihdam stratejisine uygun hale getirilmesi, DPT bünyesinde kurulu bulunan AB eğitim ve gençlik programlarını yürüten Ulusal Ajans'a idari ve mali açıdan özerklik sağlanması, sosyal güvenlik kuruluşlarının aynı çatı altında toplanması, AB normlarına uygun RTÜK kanun değişiklikleri, yasadışı göçün önlenmesi için Pasaport Kanununda değişiklikler, gümrük bilgisayarlarının AB gümrüklerinin alt yapısına bağlanmasına kadar uzayıp giden bir dizi yenilik bizleri bekliyor. AB tarafından reformların gerçekleştirilmesi için 2004'ün sonuna kadar verilen süre yaklaştıkça benzeri pek çok düzenleme de hayata geçecek.



Toplumca sanayileşmek için yıllardır çok çalışıyoruz. Sanayileşmiş dünyada yerimizi almanın telaşı içerisindeyken bir de baktık ki, dünya bizi de içine katarak haberleşme ve bilgi toplumu devrimini yaşıyiverdi bile. Bu durum fazla farkında olmasak da bizi dünya ile o kadar entegre hale getirdi ki, geçtiğimiz aylarda Cezayir depremi nedeniyle Türkiye'nin yurtdışı internet çıkışlarında ortaya çıkan sorun, yurtdışı bağlantılarını internet üzerinden sağlayan pek çok şirketin olumsuz etkilenmesine neden oldu.

Endüstri ilişkilerinde de bilgi toplumu olmanın etkileri giderek daha çok kendini göstermeye başladı. 90'lı yıllarda yaşadığımız personel yönetiminden insan kaynakları yönetimi anlayışına geçiş bu defa pazarın işletmenin içerilerine kadar işlemesi nedeniyle insan kaynakları yönetiminin yeniden şekillenmeye başlamasına neden oldu. 2000'li yılların başlarında yaşadığımız bu gelişmeler yakında logaritmik hızla artarak yaşamaya devam edeceğimiz yeni başka gelişmeleri haber veriyor sanki.

Esen kalın.

Burçak Çubukçu



Burçak Çubukçu

ÇMİS Genel Sekreter Yardımcısı

1966 yılında Ankara'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini sırasıyla Çankaya İlkokulu ve Tefik Fikret Lisesi'nde tamamladı. 1988 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümünden mezun oldu. 1990 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde Araştırma Görevlisi olarak göreve başladı. 1997 yılında, literatür araştırmasını Kuzey Londra Üniversitesi'nde yaptığı, "Avrupa Birliği'nde Mesleki-Teknik Eğitim Politikaları" konulu Doktora Tezini vererek Doktor ünvanını aldı. 2000 yılından bugüne aynı bölümde Yardımcı Doçent unvanıyla akademik çalışmalarını sürdürmektedir. Akademik çalışmaları daha çok Avrupa Birliği'nin işgücü ve istihdam politikaları, bölgesel politikaları, sosyal politikaları ve küreselleşme üzerinde odaklanmıştır. Biri ortak yazarlı olmak üzere üç kitabı ve basılı 20 makalesi bulunmaktadır.

Oğul ZENGİNGÖNÜL, 2000 yılından bugüne Ege Sanayici ve İşadamları Derneği-ESİAD'da Genel Sekreter Yardımcılığı görevini sürdürmektedir. ZENGİNGÖNÜL evli ve bir çocuk sahibidir. İyi derecede İngilizce ve Fransızca bilmektedir.



**Yrd. Doç. Dr.
Oğul ZENGİNGÖNÜL**

Dokuz Eylül Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü

SOSYAL MODELİN MODERNLEŞTİRİLMESİ EKSENİNDE AVRUPA BİRLİĞİ'NİN İSTİHDAM POLİTİKALARINDA ESNEKLİK ARAYIŞI

GİRİŞ

Bu çalışmada, Avrupa Birliği'nin (AB) istihdam politikalarının yakın tarihli gelişimi üzerinde durulmuştur. Özellikle 1997 Kasım ayında düzenlenen ve AB'nin istihdam politikası açısından dönüm noktası olarak kabul edilen Lüksemburg Olağanüstü İstihdam Zirvesi'ni hazırlayan gelişmeler ve zirveyle birlikte gündeme gelen Avrupa İstihdam Stratejisi'nin günümüze kadar gelişimi incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmada, bugüne kadar literatürde yeteri derecede incelenmediğini düşündüğümüz 1997-2001 yılları İstihdam Kılavuzları ve Ortak İstihdam Raporları incelenmiş, Kılavuzların ve Raporların temel önermeleri üzerinde durulmuştur. Tüm bu veriler, çalışmanın

tartışmaya açtığı soru olan "Acaba AB Sosyal Modeli ve İstihdam Politikaları modernleşme ve esneklik arayışı içinde mi ve eğer böyle bir arayış varsa bunun nedenleri ne olabilir?" sorusuna cevap aramaya yönelik bir bakış açısından değerlendirilmeye çalışılmıştır. Hiç kuşkusuz burada bu sorunun cevabı aranırken öne sürülen görüşler ve yapılan değerlendirmeler eleştirilmeye ve geliştirilmeye muhtaçtır. Konunun bilimsel bir alanda tartışılması için çalışmanın uygun bir ortam yaratacağını ümit ediyorum.

Çalışmada, AB'nin sosyal modelinde ve istihdam politikalarında modernleşme ve esneklik arayışlarının nedenleri ve bu

görüşü destekleyecek argümanlara yer verilmeden önce, genel olarak AB'nin yakın tarihli istihdam politikaları incelenmiş, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin gelişimi ve Lüksemburg Süreci açıklanmıştır. Bu bölümleri takiben, İstihdam Kılavuzları, Ortak İstihdam Raporları, AB'nin İstihdam ve Sosyal Politikası 1999-2001 Raporu, 2001 Yılı Genel Ekonomi Politikaları Kılavuz İlkelere Uygulanmasına Yönelik Rapor ve Avrupa Merkez Bankası'nın "Euro Bölgesi Ülkelerinde İşgücü Piyasası Uyumsuzluğu" Raporu incelenerek, çalışmada öne sürülen görüşlere destek aranmış ve nihayet sonuç ve değerlendirme bölümüyle birlikte çalışma tamamlanmıştır. Bazı bölümlerde kullanılan italik karakterler, çalışmanın ana temasını desteklediğini düşündüğümüz bölümlerin görselliğini artırıcı bir özellik olarak kullanılmıştır.

AVRUPA BİRLİĞİ'NİN İSTİHDAM SORUNU VE NEDENLERİ

Avrupa Birliği (AB), bugün dünyanın önde gelen ekonomik oluşumlardan birisidir. Dünya nüfusunun yaklaşık % 6'sına sahipken, dünya üretiminde yaklaşık %20'lik bir paya sahiptir. Ancak bu denli bir ekonomik büyüklüğe sahip olmasına rağmen Birlik, istihdam oranını yetersiz bulmakta, işsizlik oranlarını düşürmede hala kendini başarılı sayamamaktadır. "Birliğe üye tüm üyeler bu sorunun bir yüzüyle karşı karşıya gelmektedir" (European Commission, 2000; *The European Employment Strategy*: 3):

- Birlik içinde bir çok kişi refahın yaratılmasına katkıda bulunamamaktadır. Yaklaşık 16.5 milyon kişi – tüm işgücünün onda biri – umutsuzca iş aramaktadır (2002 yılı Şubat ayı itibariyle 13.4 milyon işsiz bulunmaktadır. Tamamlayıcı bilgi için bkz. - no:40/2002-3 April 2002).
- İşsiz olanların yarısı bir yılı aşkın bir süredir işgücü piyasası dışındadır; bunların da üçte biri iki yılı aşkın süredir iş aramaktadır. Bu durum, kişinin istihdam

edilebilirliğini olumsuz etkilerken, sosyal dışlanmayı da artırmaktadır.

- İşsizlik özellikle zaten güç koşullarda mücadele eden kitleyi etkilemektedir: gençler, yaşlılar, özürllüler veya etnik azınlıklar.
- Son on yılda kadınların işgücü piyasasına girişi arttıysa da, piyasa düzeni hala erkeklerin lehine işlemektedir.
- İşsizliğin bireye yüklediği yüksek bir sosyal maliyet ve topluma yüklediği ağır bir ekonomik maliyet söz konusudur. Bu durumda AB'nin bir bütün olarak hedefi, vasıfları artırmak ve AB vatandaşını çalışmak konusunda daha da motive etmektir.

Avrupa Birliği'nde yeteri kadar istihdam yaratılamamasının iki önemli nedeninden söz edilmektedir (European Commission, 2000; *The European Employment Strategy*: 3-4):

1. Birinci neden, makroekonomik şokları bertaraf edememektir. İşsizlik, son 25 yılda petrol fiyatlarında yaşanan iki büyük şok artış (1970'lerde ve 1980'lerde yaşanan) ve 1990'ların başında yaşanan döviz kuru kargaşasında yükselmiştir. Avrupa, bu olaylar sonrasında yaşanan iş kayıplarının önüne geçememiş, büyüme ve istikrar merkezli bir ekonomi politikası oluşturamamıştır. Avrupa'nın makroekonomik şoklara karşı önlemi, Ekonomik ve Parasal Birlik oluşturmakla beraber, üye ülkelerin ekonomi politikalarında yakınlaştırma ve koordinasyon sağlama şeklinde olmuştur.
2. İkinci neden; işgücü piyasalarında gerekli olan transformasyonun yapılamamasıdır. AB'nin takip ettiği işgücü piyasası politikaları ve sosyal koruma sistemleri, işsizlik olgusundan uzun-dönemli işsizlik olgusuna geçişi büyük ölçüde açıklamaktadır. AB'nin, işsizlik süresince gelir kaybını telafi eden iyi bir güvence sistemi bulunmaktadır. Ancak bireylere yönelik pasif yapıya sahip bir gelir sağlama politikası takip edildiğinden, bu bireyler de, uzun-dönemli

Avrupa Birliği

(AB), dünya

nüfusunun

yaklaşık % 6'sına

sahipken, dünya

üretiminde

yaklaşık %20'lik

bir paya sahiptir.

Ancak bu denli

bir ekonomik

büyüklüğe sahip

olmasına rağmen

Birlik, istihdam

oranını yetersiz

bulmakta, işsizlik

oranlarını

düşürmede hala

kendini başarılı

sayamamaktadır.

işsizlik girdabına girinceye kadar beklemekte ve bu süre içinde onlar için somut önlemler alınmamaktadır. Yeni vasıflar ve yeni işler için iyi bir başlangıç noktası bulunamamaktadır.

AVRUPA İSTİHDAM STRATEJİSİNİN GELİŞİMİ

Avrupa Birliği, içinde bulunduğu ekonomik konjonktürü ve özellikle küresel rekabette ABD ve Japonya'dan kaynaklanan sert rekabet ortamını değerlendirerek, sosyal modelini daha verimli ve sürdürülebilir kılmak ve istihdam politikalarında da daha esnek bir yaklaşımı benimsemek amacıyla yeni strateji arayışları içine girmiştir. İşte bu noktada bugün "Avrupa İstihdam Stratejisi" olarak şekillenen stratejinin oluşumuna değinmekte fayda bulunmaktadır. Avrupa İstihdam Stratejisinin gelişiminin kısa tarihçesi şu şekildedir (European Commission, 2000; *The European Employment Strategy*, 2000 : 5):

- 1993 tarihli Beyaz Kitap (White Paper), AB'nin istihdam politikaları üzerine önemli bir tartışma ortamı başlatmıştır. Beyaz Kitapta, İstihdam başlığı altında üç konuya dikkat çekilmiştir (European Commission, 1993; *White Paper Growth...*: 4) Bunlar:
- 1. Örgün ve mesleki-teknik eğitim sistemlerinin işgücü piyasasına adapte edilebilmesi,
- 2. Ekonomik büyümenin, yeni iş yaratmaya döndürülebilmesi ve
- 3. İşgücü üzerindeki yasal yüklerin (özellikle düşük ücretliler üzerindeki yüklerin) azaltılması gereğidir.
- Bir yıl sonra, Essen'de düzenlenen Avrupa Konseyi toplantısında Avrupalı liderler, istihdam sorunuyla başa çıkma yolunda, ulusal düzeyde beş önemli önceliği gündeme getiren "ilk hareket planı" oluşturmuşlardır. Bu beş öncelik şu şekildedir

(European Commission, 1995; *Follow-up to the Essen* : 1-5):

1. Mesleki-Teknik eğitime yatırımı teşvik etmek,
 2. Büyümeye daha istihdam ağırlıklı bir kimlik kazandırmak,
 3. Dolaylı işgücü maliyetlerini azaltmak,
 4. İşgücü piyasası politikasının verimliliğini artırmak ve
 5. İşgücü piyasasının dışında kalma riski olan grupları destekleyecek önlemlerin alınmasını teşvik etmek.
- Essen Avrupa Konseyi Zirvesini takip eden Madrid ve Dublin Avrupa Konseyi zirvelerinde de Essen kararlarını destekleyen ve yeni ekler getiren kararlar alınmıştır. Bu dönemi takiben, Avrupa Sosyal Fonu, üye ülkelerde bireylerin vasıf ve çalışma potansiyelini geliştirici programlara doğrudan ve dolaylı destek vermiştir.
 - Nihayet 1997 yılında düzenlenen Amsterdam Avrupa Konseyi'nde Avrupa için yeni bir İstihdam Stratejisi belirlenmiştir. 02 Ekim 1997 tarihinde imzalanan ve 01 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması'nda istihdam artık "Avrupa için ortak çözülmesi gereken bir mesele" olmuştur [bkz. Amsterdam Antlaşması, madde.126/paragraf.2 (Maastricht Antlaşmasının değiştirilen 109. madde n fıkrası) Ayrıca Amsterdam Antlaşmasına eklenen "İstihdam Bölümü" için bkz. Amsterdam Antlaşması, Bölüm VIII ve Antlaşma maddeleri: 125, 126, 127, 128, 129 ve 130]. Amsterdam antlaşmasında tanımlanan Avrupa İstihdam Stratejisi, üye ülkelerin istihdam politikalarını dört temel ilke etrafında açıkça tanımlanmış hedefler ve amaçlar doğrultusunda koordine etmelerini öngörmektedir. Avrupa İstihdam Stratejisinin temel çatısı şu şekildedir (European Commission, 2000; *The European Employment Strategy: Investing in People, Employment and European Social Fund*: 7-8) :

TEMEL AMAÇLAR:

- Genel anlamda ekonomi için ve özelde işgücü piyasasındaki tüm gruplar için yüksek seviyeli bir istihdam oranını yakalamak.
- İşsizliğe karşı yürütülen pasif mücadeleden uzaklaşarak sürdürülebilir bir istihdam ve yeni iş yaratma stratejisine yönelmek.
- Avrupalı firmalara, ekonomik değişikliklere uyum sağlayabilecekleri şekilde iş güvencesini ve yeni ekonomiye adapte edilebilirliği uyumlaştırarak, yeni bir iş örgütlenme modelini teşvik etmek. Bireylere yaşam-boyu eğitime katılabilmeleri yolunda imkan sağlamak.
- İşgücü piyasasındaki herkese iş imkanı için eşit fırsatlar tanımak.

TEMEL POLİTİKA PRENSİPLERİ:

- İstihdam politikalarının uygulanmasında önleyici ve erken harekete geçici bir sistem benimsenecek.
- Amaç-odaklı yeni bir yönetim modeline geçilecek (Üye ülkeler, istihdam hedef ve amaçlarını objektif ve açık bir şekilde belirleyecekler, bazı konularda bu amaç ve hedeflerin AB seviyesinde değerlemesi yapılacaktır).
- Yeni stratejinin gelişimi, yıllık çoklu değerlendirme mekanizmalarıyla takip edilip değerlendirilecek (Üye ülkeler, Komisyonla birlikte yıl içinde gerçekleştirilen faaliyetlerin sistematik analizi için kurumsal mekanizmalar oluşturacaklar).
- İstihdam politikası diğer politika alanlarıyla uyumlu hale getirilecek.
- Ortak bir istihdam paktına doğru gelişme sağlanacak (İstihdam politikası sadece ulusal hükümetlerin sorumluluğunda değildir. Sosyal taraflar, bölgesel-yerel taraflar ve Sivil Toplum Örgütleri, istihdam politikasının amaçlarını gerçekleştirme yolunda taahhütte bulunmalıdırlar).

Amsterdam Antlaşmasında belirlenen İstihdam Stratejisi ile ilgili alınan önemli bir diğer karar da, ulusal istihdam politikaları arasındaki koordinasyon ve kooperasyon çalışmalarının, antlaşmanın yürürlüğe gireceği 01 Mayıs 1999 tarihini beklemeden hemen başlatılması olmuştur.

LÜKSEMBURG SÜRECİ

Lüksemburg'da 20-21 Kasım 1997'de gerçekleştirilen Olağanüstü İstihdam Zirvesi, "İstihdamın Avrupa için ortak mesele" olduğunu hayata geçiren en önemli adım olmuştur. "Zirvede Avrupalı liderler, sonradan 'Lüksemburg Süreci' olarak anılacak olan, üye ülke ulusal istihdam politikalarının uygulanması ve takip edilmesini

yıllık bir döngüye sokan kararı almışlardır" (European Commission, 1997, *Extraordinary European Council Meeting On Employment: Luxembourg..*: 10-11). Lüksemburg süreci şu şekilde çalışır (European Commission, 1997, *Extraordinary European Council Meeting On Employment: Luxembourg..*: 10-11):

1. Yılın başında, Komisyondan gelen öneriyle Konsey, İstihdam Kılavuzu olarak alınan belgeye temel oluşturacak öncelikli alanları belirler. Bu kılavuz, yerine getirilmesi gerekli somut amaçları kapsar.
2. Her üye ülke, kılavuzda belirlenen hedeflere, kendi ulusal ekonomileri açısından en uygun hangi metodlarla ulaşacağını

Hüküm süren
küresel rekabet
ortamında AB,
işgücü piyasasının
rekabet edebilirliği
açısından işgücü
piyasaları daha
esnek ve daha
az yasal
düzenlemelerle
faaliyet gösteren
Anglo-Sakson
ekolünü (ABD ve
son yıllarda
belirgin bir şekilde
İngiltere)
tartışmaya
açmıştır.

belirten bir “Ulusal Hareket Planı” hazırlar. Bu planının hazırlanma sürecine İşçi Sendikaları, İşverenler, yerel ve bölgesel otoritelerden oluşan geniş bir sosyal kesim katkıda bulunur.

3. Komisyon ve Konsey üye ülkelerin Ulusal Hareket Planlarını inceledikten sonra, her yılın Aralık ayında Avrupa Konseyine bir “Ortak İstihdam Raporu” sunar. Komisyon aynı zamanda, bir sonraki yıla ilişkin İstihdam Kılavuzu için hazırladığı önerileri ve gerekiyorsa alınacak ek önlemleri gündeme getirir.
4. Konsey, Devlet veya Hükümet başkanları tarafından belirtilecek kararları dikkate alarak, bir sonraki yıl için hazırladığı İstihdam Kılavuzunu onaylar. Konsey, Komisyon’un önerisi üzerine ülkeye-özel öneriler yayınlayabilir.

Bu şekilde Lüksemburg süreci yıllık planlar, planların izlenmesi, kontrol edilmesi ve yeni eklerde bulunulması şeklindeki döngüsünü devam ettirir.

Lüksemburg Zirvesinin sonuç raporunda yer alan “İstihdamın Desteklenmesinde Birlik Politikaları” başlıklı bölümde dikkat çekilen konu başlıkları arasında; iç pazarın rekabet gücünü artırmak, vergilendirme konusunda yeni çalışmalar yapmak, araştırma ve yenilik yaratmayı teşvik etmek, ulaşım ağını güçlendirmek, yapısal fonları reforme etmek, bilgi toplumuna uygun eğitim ve mesleki- teknik eğitim sistemlerini güçlendirmek yer almaktadır (European Commission, 1997, *Extraordinary European Council Meeting On Employment: Luxembourg..*: 5-6). Bu noktada dikkat çeken bir saptama, “İstihdamın Desteklenmesinde Birlik Politikaları” başlığı altındaki metnin (Zirve sonuç raporunun 5. Sayfası) 28 sayılı paragrafında yer alan, “Avrupa Konseyi, gerek AB yasa yapıcılarından, gerekse ulusal yasa yapıcılarından işletmeler ve özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler için yasal ve yönetsel düzenlemelerin sadeleştirilmesi konusundaki çabalara güçlerini kullanarak baskı yapmalarını ister” bölümüdür. Nitekim AB, Lüksemburg Olağanüstü İstih-

dam Zirvesiyle, geleneksel Kıta Avrupası Sosyal Modeline (yani yoğun işgücü piyasası düzenlemeleri ve sosyal politika enstrümanları ve harcamaları) alternatif sayılabilecek bir yaklaşıma da resmen yer vermeye başlamıştır.

Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde AB’nin “yasal ve yönetsel düzenlemelerin sadeleştirilmesi” önermesini, genelde esnek düzenlemelerle bağdaşacak bir şekilde işgücü piyasalarının verimli çalışması yolunda istihdam ilkelerine teşmil ettiği görülecektir. Bu Kıta Avrupasının kamuoyu açısından kolay tartışılabilir bir konu değildir. Nitekim yıllar yılı sosyal politikanın kalesi olmuş ülkelerin kamuoylarında (Fransa, Almanya gibi) Lüksemburg Zirvesi sonuçlarına ihtiyatla yaklaşılmıştır. Hüküm süren küresel rekabet ortamında AB, işgücü piyasasının rekabet edebilirliği açısından işgücü piyasaları daha esnek ve daha az yasal düzenlemelerle faaliyet gösteren Anglo-Sakson ekolünü (ABD ve son yıllarda belirgin bir şekilde İngiltere) tartışmaya açmıştır. AB’nin İstihdam Kılavuzları, Ortak İstihdam Raporları ve giriş bölümünde adı geçen diğer raporlar incelendiğinde, bu tartışmanın bugün ulaştığı noktayı değerlendirmek daha kolay olacaktır.

1998-2003 YILLARI İSTİHDAM KILAVUZLARI ve LİZBON AVRUPA KONSEYİ ZİRVESİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: SOSYAL MODELDE MODERNLEŞME ve İŞGÜCÜ PİYASALARINDA ESNEKLİK ARAYIŞLARI

İSTİHDAM KILAVUZLARINDA AB’NİN İSTİHDAM POLİTİKALARI ve ESNEKLİK ARAYIŞI

1. 1998 Yılı İstihdam Kılavuzu ve AB’nin İstihdam Politikasının 4 Temel İlkesi:

Lüksemburg Süreciyle birlikte, AB İstihdam Politikalarının 4 temel ilkesi de ortaya çıkmış oldu. Esasen, Avrupa Komisyonu’nun

çimento işveren

01 Ekim 1997 tarihli raporunda, yani Lüksemburg zirvesinden yaklaşık bir ay önce kadar bu ilkeler belirlenmişti. Ama bu dayanakların resmi olarak AB istihdam politikaları ile ilişkilendirilmesi Lüksemburg zirvesi ile gündeme gelmiştir. Söz konusu temel ilkeler şu şekildedir (European Commission, 1998; *Employment: Guidelines for Employment Policies*: 1-8):

1. Girişimcilik
2. İstihdam Edilebilirlik
3. Gelişmeye ve Değişime Uyum Sağlamak
4. Eşit Fırsat Yaratabilmek

1997 yılında Lüksemburg Süreciyle başlayan ve üye ülkelere somut öneri niteliğinde olan İstihdam Kılavuzlarının bu birincisinde aşağıdaki önermeler dikkat çekmektedir. Bu önermeler, daha sonraki yıllarda hazırlanan İstihdam Kılavuzlarına da temel oluşturmuştur:

1. Birliğin uzun dönemli istihdam oranı hedefi (daha sonra bu hedef 2010 yılı olarak belirlenmiştir) ticari ortaklarıyla (özellikle ABD ve Japonya) karşılaştırılabilecek bir düzeyde, bir başka deyişle %70 olmalıdır.
2. Daha kısa süreli bir hedef olarak, istihdam oranı beş yıl içinde bugünkü (1997) %60.4 seviyesinden, %65 seviyesine ulaşmalı ve işsizlik oranı %7 seviyesine çekilmelidir. Bu da, en azından 12 milyon yeni iş yaratılması demektir.
3. Bütün üye ülkelerin temel hedefi olan yeni iş yaratma konusunda, içinde firmaların rahatça gelişip büyüyeceği ve bireyleri girişimciliğe teşvik edecek bir ortamın yaratılması konusu, acil olarak ortak kararlılık göstermeye ihtiyaç duyulan bir konudur. Bu ortamın yaratılması için:
 - Firmaların kurulmasını ve yaşamlarını sürdürebilmelerini kolaylaştıracak şekilde, açık, istikrarlı, öngörülebilir ve sadeleştirilmiş kurallar bütününe ihtiyaç vardır.

- İşgücü piyasalarını risk sermayesi için güçlendirecek şekilde, Avrupa'nın refah düzeyi, girişimciler ve yaratıcı bireylere ulaşmak için hareketlendirilmeli ve 2000 yılında bütün Avrupayı kapsayacak ikincil bir sermaye piyasası oluşturulmalıdır.
- Vergilendirme sistemi daha fazla istihdam yaratacak bir şekilde yeniden düzenlenmelidir.

4. Esneklik ve iş güvencesi arasındaki dengeyi oluşturmak amacıyla sektör sektör – gerekli olduğunda çalışma zamanlarında indirim de dahil olmak üzere – esnek çalışma uygulamaları sosyal taraflar arasında görüşmelerle sağlanmalıdır. Bu amaçla üye ülkeler:

- İstihdamın gittikçe değişken bir yapı almasını göz önüne alarak ve standart dışı çalışanları da cezalandırmayacak şekilde, bu değişim ve gelişimlere uyum sağlayacak hizmet akitlerinin yürürlüğe sokulması konusunu dikkate almalıdırlar (örneğin sosyal taraflar çalışma zamanını yıllık sayılarla ifade edebilme, çalışma saatlerinin azaltılabilmesi ve yarı-zamanlı çalışmanın yaygınlaştırılması konusunda anlaşmalar yapabilmelidirler)
- Meslek-içi eğitimi destekleyici her türlü finansal desteği sağlamalıdırlar.

AB'nin sahip

olduğu güçlü

yanları, sahip

olduğu zayıf

yanlarını

görmesini

engellememelidir.

Hala 15

milyondan fazla

II. 1999 Yılı İstihdam Kılavuzu

1999 yılı İstihdam Kılavuzu'nda bir önceki yıla göre yer alan yeni önermelerde somut hedefler açısından dikkat çeken noktalar şu şekildedir (European Commission, 1999; *Council Resolution on the 1999 Employment Guidelines*: 4-5):

1. Her işsiz genç bireye, işsizlik süresi altı aya ulaşmadan önce yeni bir başlangıç sunulacaktır; bu yeni başlangıç, meslek eğitimi, yeniden eğitim, staj, iş veya bireyi istihdama yönlendiren diğer şekillerde olabilir.

Avrupalı işsizdir.

2. Her işsiz yetişkine de, işsiz kaldığı süre 12 aya ulaşmadan yeni bir başlangıç sunulacaktır, bu başlangıç yukarıda belirtildiği üzere veya birey mesleki eğitime tabi tutularak gerçekleştirilecektir.

3. Her üye ülke, eğitim, mesleki-teknik eğitim alan işsiz sayısını artırmada kendine bir hedef koyacak ve bu hedef en başarılı üç üye ülke ortalaması kadar ve en az %20 olacaktır (burada açıkça belirtilmese de bu oranın toplam işsiz sayısının bir yüzdesi olarak ifade edildiği anlaşılmaktadır).

III. 2000 Yılı İstihdam Kılavuzu

2000 Yılı İstihdam Kılavuzu da önceki istihdam kılavuzlarında olduğu gibi, 1999 yılı Ulusal Hareket Planlarının değerlendirilmesi, gerçekleşen ve gerçekleşmeyen hedeflerin belirlenmesi sonucunda hazırlanmıştır. Komisyon 2000 yılı için 1999 yılında hazırlanan Kılavuzdan farklı önerilerde bulunmaya gerek duymazken, bazı konulara ilaveler yapmış ve bazı ifadelerin de basitleştirilmesini uygun görmüştür. Bunlardan üzerinde ısrarla durulanlar aşağıdaki gibidir (European Commission, 2000; *Employment Policy Guidelines 2000*: 1-8):

1. Eğitimde bilgisayar ve bilgisayar bağlantılı sistemlerle çalışma geliştirilmeli, okullar bilgisayar altyapısıyla donatılmalı, öğrencilerin internete erişimleri 2002 yılı hedeflenerek mümkün olan en yaygın şekilde sağlanmalı ve böylece okuldan iş hayatına geçişler daha kolay bir niteliğe kavuşturulmalıdır.
2. İstihdamın yerel ve bölgesel boyutu, özellikle Kamu İş Kurumları aracılığıyla güçlendirilmelidir.

IV. Lizbon Avrupa Konseyi, Avrupa Sosyal Gündemi ve 2001 Yılı İstihdam Kılavuzu

2001 yılı için hazırlanan kılavuzun önemli bir özelliği, 23-24 Mart 2000 tarihinde toplanan Lizbon Avrupa Konseyi Zirvesinin

istihdam konusunda koyduğu yeni önceliklere yer vermesi ve daha önceki Kılavuzlara oranla gözden geçirilmiş bazı öncelikler de içermesidir. Lizbon Avrupa Konseyi, bilgi-temelli ekonominin bir parçası olarak istihdamı, ekonomide reformu ve sosyal uyumu güçlendiren ve Birlik için yeni bir stratejik amaç olarak belirleyen özel bir gündemle biraraya gelmiştir. Lizbon Avrupa Konseyi'nin "İstihdam, Ekonomik Reform ve Sosyal Uyum" başlığı altında yeni bir strateji önermek amacıyla oluşturduğu yeni saptama ve önermeler, aynı zamanda 2001 yılı İstihdam Kılavuzuna da temel oluşturmaktadır. Bu saptama ve önermeleri şu şekilde özetleyebiliriz (European Commission, 2000; *Presidency Conclusions: Lisbon European Council*: 1-2):

1. Avrupa Birliği, küreselleşme ve yeni bilgiye dayalı ekonomik düzenden kaynaklanan bir kuantum sıçraması ile karşı karşıyadır. Bu değişiklikler, bireylerin hayatının her aşamasını önemli ölçüde etkilemekte ve Avrupa ekonomisinin radikal bir dönüşüm geçirmesini gerektirmektedir. Birlik bu değişiklikleri şekillendirirken, ileride yaşayacağı genişlemeyi ve Avrupa toplumunun değer ve kavramlar bütününe göz önüne almalıdır.
2. Değişimin çok hızlı bir şekilde gerçekleşiyor olması, AB'nin önüne, değişimin sunduğu fırsatlara bir an önce adapte olması gereğini koymaktadır. Bu durumda Birlik, gerekli bilgi altyapısını oluşturma, yenilik yaratma ve ekonomik reform yapma gücünü artırmak ve sosyal refah ve eğitim sistemlerini modernleştirmek için cesaretli bir program ve açık stratejik amaçlar hazırlamalıdır.
3. AB'nin sahip olduğu güçlü yanları, sahip olduğu zayıf yanlarını görmesini engellemelidir. Hala 15 milyondan fazla Avrupalı işsizdir. İstihdam oranı hala çok düşük ve kadın ve yaşlıların işgücü piyasasına katılımları yetersizdir. Birliğin çeşitli yerlerinde uzun-dönemli yapısal işsizlik ve bölgesel işsizlikten kaynaklanan eşitsizlikler devam etmektedir. Hizmetler

sektörü, özellikle internet ve telekomünikasyon alanlarında az gelişmiş bir durumdadır. Bilgi teknolojileri alanında hala bir çok açık iş doldurulamazken, bu alanda bireyler arasındaki vasıf uçurumu da giderek açılmaktadır. Rekabet edebilme ve sosyal uyumu sağlama yolunda bugün sahip olduğumuz gelişmiş ekonomik durum, ekonomik ve sosyal reformların yapılması için en uygun zamandır.

4. Birlik bugün kendine gelecek on yıl için yeni bir stratejik amaç belirlemiştir: “Dünyanın en güçlü rekabet eden ve dinamik bilgi-temelli ekonomisi olmak, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi daha çok, daha kaliteli işler ve sosyal uyum yaratarak sağlamak”. Bu amaca ulaşmak **bütüncül bir stratejiye** ihtiyaç duyulmaktadır. Stratejinin temelleri de şu şekildedir:

- Bilgi toplumu ve AR-GE için daha iyi politikalar geliştirerek bilgi-temelli ekonomi ve topluma geçiş sürecine hazırlanmak, aynı zamanda iç pazarın oluşumunu tamamlarken rekabet edebilirlik ve yenilik yaratma konusunda yapısal reformlar hazırlama sürecini hızlandırmak,
- *Avrupa sosyal modelini modernleştirmek, insana yatırım yapmak ve sosyal dışlanmışlıkla mücadele etmek,*
- Sağlıklı ekonomik görüntüyü sürdürmek, uygun bir makro-ekonomik politika karışımıyla büyümeyi sağlamak.

Lizbon Avrupa Konseyi sonunda yayınlanan raporun, bu çalışma için önem taşıyan “Avrupa Sosyal Modelini, İnsana Yatırım Yaparak ve Aktif Bir Refah Devleti Kurarak Modernleştirmek” başlıklı bölümünde sırasıyla; “Bilgi toplumunda yaşamak ve çalışmak için eğitim ve mesleki-teknik eğitim”, “Avrupa için daha çok ve daha iyi işler: Aktif bir istihdam politikası geliştirmek”, “Sosyal Korumayı modernleştirmek”, “Sosyal Kap-

samanın alanını geliştirmeyi teşvik etmek” alt başlıklarına yer verilmiştir. Bu alt başlıkların özellikle istihdam, iş güvencesi ve esneklik açısından önemli noktalarını şu şekilde belirtebiliriz (European Commission, 2000; Presidency Conclisions: Lisbon European Council: 7-11):

- Avrupa çapında oluşturulacak bilgi ağlarıyla istihdam hizmetleri sağlayarak, istihdamı geliştirip, vasıflar arasındaki uçurumu azaltmak, özel programlarla işsiz bireylerin vasıf açığını kapatmak,
- *Yaşam boyu eğitime, Avrupa sosyal modelinin temelini oluşturacak şekilde öncelik vermek, sosyal taraflar arasında yenilik yaratmayı özendirecek ve yaşam boyu eğitim faaliyetlerini düzenleyecek anlaşmaları teşvik etmek, çalışma saatlerinin ve iş rotasyonlarının esnek yönetim şekilleriyle bütünleştirilip rekabet ortamına adapte olmasıyla yaşam boyu eğitim arasındaki ilişkinin tamamlayıcı olmasını sağlamak; gelişme gösteren firmalara yönelik bir Avrupa başarı ödülü vermek. Bu amaçlara ulaşmak için: hizmet sektöründe istihdamı artırmak ve eşit fırsat yaratıcı bütün imkanları devreye sokmak gerekmektedir.*
- Bütün bu amaçlar, 2010 yılını hedefleyecek şekilde, bugünkü %61’lik istihdam oranını %70’e çıkarmaya hizmet etmelidir.
- *Avrupa Sosyal Modeli – gelişmiş sosyal koruma sistemleri ile birlikte – bilgi ekonomisine geçişi desteklemek zorundadır. Ancak sonuç alabilmek için, bu sistemlerin aktif bir refah devletinin parçası olarak bilgi ekonomisine uyumlaştırılması gerekmektedir. Bu gereklilik, gittikçe yaşlanan bir nüfus gerçeği göz önüne alındığında bu sistemlerin uzun-dönemli sürdürülebilirliği için olduğu kadar, sosyal kapsamanın ve cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve kaliteli sağlık sistemleri sağlanması için de önem taşımaktadır. Bundan dolayı Avrupa Konseyi bu konuyla ilgili*

Avrupa Birliği, küreselleşme ve yeni bilgiye dayalı ekonomik düzenden kaynaklanan bir kuantum sıçraması ile karşı karşıyadır. Bu değişiklikler, bireylerin hayatının her aşamasını önemli ölçüde etkilemekte ve Avrupa ekonomisinin radikal bir dönüşüm geçirmesini gerektirmektedir.

aşağıdaki önermelerin dikkate alınmasını talep etmektedir:

- Üye ülkeler arasındaki tecrübelerin ve en iyi örnek uygulamaların geliştirilmiş bilgi ağı aracılığıyla karşılıklı değişimi sağlanmalıdır,
- Sosyal Koruma konusunda Yüksek Seviyeli bir Çalışma Grubu oluşturulmalı ve Ekonomik Politika Komitesi tarafından yapılan çalışmalar da dikkate alınarak, "uzun dönemli bir bakış açısıyla sosyal korumanın gelecekteki evrimi ve özellikle 2020 yılı ve ilerisini de kapsayan çeşitli zaman dilimlerinde emeklilik ödeneklerinin sürdürülebilirliği" üzerine önermeler geliştirilmelidir.
- Birlik içinde yoksulluk sınırının altında yaşayanlarla, sosyal dışlanmışlığı yaşayanların sayısı kabul edilemez bir noktadadır. Sosyal dışlanmaya karşı en iyi koruyucu yöntem iş sahibi olmaktır. Sosyal dışlanmışlıkla başa çıkmada temel olarak, ulusal hareket planları ile Komisyon'un istihdam politikası öncelikleri koordineli bir şekilde yürütülmelidir.

Avrupa Sosyal Gündemi

Lizbon Avrupa Konseyi sonuç raporunda yer alan bu ifadeleri takiben, Avrupa Konseyi, aynı yılın Aralık ayında Nice'de yapılan Avrupa Konseyi zirvesinden önce, Zirve'de kabul edilmek üzere Komisyon'dan bir "Avrupa Sosyal Gündemi" oluşturulmasını talep etmiş, bu talep, 28 Haziran 2000 tarihinde Komisyon'un söz konusu Gündem'i oluşturmasıyla son bulmuştur (European Commission, 2000; *Bulletin EU 12-2000*..: 1). Avrupa Komisyonu sonuç raporunun "ek"inde yer alan "Avrupa Sosyal Gündemi" başlığı altında önemli saptamalara yer verilmiştir. Bu saptamalardan dikkat çekenler şu şekildedir (European Commission, 2000; *Bulletin EU 12-2000*..: 1-10)

- Ekonomik büyüme ve sosyal uyum karşılıklı olarak birbirini desteklemelidir. Sosyal uyumu daha fazla, sosyal dışlan-

mışlığı daha az yaşayan bir toplum, daha başarılı bir ekonomik yapının da en önemli işaretidir. Bu yaklaşımı doğrulamak için işgücü piyasasına katılımın seviyesinin yükselmesi gerekmektedir. **Bu katılım "özellikle işgücü piyasası içinde kendini temsil gücüne sahip olmayan veya bu durumun dezavantajlarını yaşayan gruplar tarafından" yapılmalıdır** (Bu konuda tamamlayıcı bilgi için bkz. Tınar, M,Y, Zengingönül,O, (2001), "İş Güven-cesi ve İstihdam", Mess Mercek, Yıl:6, sa:22, 54-60). Daha fazla ve daha kaliteli iş yaratılması, sosyal kapsamanın genişletilmesi için en önemli anahtardır. Daha rahat girilebilir bir işgücü piyasası teşvik edilmeli, istihdamın çeşitlilik göstermesi, verimlilik yaratan ve sosyal entegrasyon konusunda da verimliliği artıran bir faktör olarak desteklenmelidir.

- Lizbon zirvesinde kararlaştırılan amaçlar, AB'nin önümüzdeki 5 yıl içinde karşılaştığı zorlukları tanımlamasını gerektirmektedir. Bu zorluklar şu şekildedir:
 - Tam istihdamı başarmak ve mümkün olan açık işlerin bütün potansiyelini harekete geçirmek,
 - Tekniğin ilerlemesinden fayda sağlamak,
 - Coğrafi hareketliliği geliştirmek,
 - Ekonomik ve parasal birliğin entegrasyonundan avantaj sağlamak,
 - Yaşlanan nüfusun sorunlarıyla başa çıkmak,
 - Sosyal kaynaşmayı güçlendirmek,
 - Genişlemeyi, sosyal alanda da başarılı kılmak,
 - Küreselleşmenin sosyal boyutunu dikkate almak.

Avrupa Birliği'nin önündeki "zorluklar"ı belirlerken, sosyal alanın güçlendirilmesine

yaptığı atıflar dikkat çekmektedir. Bu zorlukların aşılmasında ve sosyal alanın ve politikalarının geleceğinin oluşturulmasında belirlediği prensipler ise AB'nin yöneldiği esnek çizgi ile geleneksel sosyal modeli arasında bir uyum arayışını yansıtmaları açısından ilgi çekicidir (European Commission, 2000; *Bulletin EU 12-2000*..: 4-8):

- Daha çok ve kaliteli iş yaratılmalıdır,
- *Esneklik ve iş güvencesi arasında yeni bir denge oluşturmak yoluyla, çalışma ortamında meydana gelecek değişikliklerin önceden tahmin edilmesi ve bu değişikliklerden avantaj sağlanması*: Bilgi-ekonomisinin gelişmesi ve küreselleşmeden kaynaklanan ve genel ekonomik yapıyı ve işgücü piyasalarını etkileyen değişikliklerin boyutu çok büyüktür ve değişiklikler bütün üye ülkelerde gittikçe ivme kazanmaktadır. Söz konusu değişiklikler, çalışanların beklentilerini karşılamak amacıyla güncel kollektif cevaplar beklemektedir. Bu nedenle, “çalışanların sahip oldukları bilgilendirilme, danışılma ve yönetim sürecine dahil edilme hakları”, değişen yönetim anlayışına uygun bir şekilde artırılmalıdır. Avrupa sosyal politika gündemi uygulanırken, çalışanın güvencesi ile esnekliği bağdaştıran yaratıcı tecrübe değişimi, çalışma ilişkileri genelinde ve Birlik bünyesinde organize edilmelidir,
- Sosyal bütünleşmeyi desteklemek amacıyla fakirlikle, her türlü sosyal dışlanmırlık ve cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele edilmelidir,
- Sosyal korumayı modernleştirilmelidir.

2001 Yılı İstihdam Kılavuzu

Lizbon ve Nice Avrupa Konseylerinde oluşturulan ve yukarıda özetlenmeye çalışılan yeni prensipler ışığında, 2001 yılı İstihdam Kılavuzunda dört temel ilke altında yer verilen konular ve belirgin değişiklikler şu şekildedir (Commission Of The European

Communities, 2000; *Employment Policies For The Year 2001*: 10-16):

1.İstihdam Edilebilirliğin Geliştirilmesi:

Bu ilke altında; “genç işsizliğin önüne geçilmesi ve uzun-dönemli işsizliğin önlenmesi”, “vergiler, meslek eğitimleri ve sosyal yardımların, işsizlere istihdam yaratabilir bir şekilde yeniden düzenlenmesi”, “Aktif yaşlanma süreci için politika geliştirilmesi”, “Yaşam boyu eğitim olgusu içinde yeni işgücü piyasası için vasıfların geliştirilmesi”, “İşlerin sektörlerle uyumlaştırılması ve artmakta olan darboğazlarla mücadele için aktif politikaların geliştirilmesi” ve “İstihdam yaratmakla beraber her türlü ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve sosyal kapsamanın geliştirilmesinin teşvik edilmesi” öncelikleri yer almaktadır. Bu öncelikler içinde ilk defa 2001 yılı İstihdam Kılavuzunda yer alan “Aktif Yaşlanma” kavramı dikkat çekmektedir. Buna göre; yaşlı işçilere karşı toplumun mevcut sosyal tutumlarında meydana gelen değişiklikler ve vergi-sosyal yardım sistemlerindeki değişiklikler ışığında, tam istihdama ulaşmak için, sosyal güvenlik sistemlerinin uzun-dönemli adil dağıtımı ve sürdürülebilirliği ve yaşlı işçilerin tecrübelerinden en iyi şekilde yararlanmak önemli bir konu haline gelmiştir.

Bu nedenle üye ülkeler özellikle yaşlı işçilere yönelik esnek çalışma düzenlemelerini ve yaşlı işçilerin bilgi ekonomisine uyumu için gerekli olan eğitimi almalarını desteklemelidirler.

2.İşletmelerin ve Çalışanlarının Bilgi-Temelli Ekonomiye Uyum Sağlamalarının Teşvik Edilmesi:

Bu ilke altında; “İşin örgütlenmesinin modernleştirilmesi”, “Yaşam boyu eğitimin bir parçası olarak işletmelerin bu eğitime uyum sürecinin desteklenmesi” öncelikleri yer almaktadır. “İşin örgütlenmesinin modernleştirilmesi” önceliğinde daha önce de değinilen ana temalara ek olarak “sosyal taraflar, uygun olan her seviyede esnek çalışma

*Birlik bugün
kendine gelecek
on yıl için yeni bir
stratejik amaç
belirlemiştir:
“Dünyanın en
güçlü rekabet
eden ve dinamik
bilgi-temelli
ekonomisi olmak,
sürdürülebilir
ekonomik
büyümeyi daha
çok, daha kaliteli
işler ve sosyal
uyum yaratarak
sağlamak.*

uygulamalarını ve iş güvencesi ile esneklik arasında ihtiyaç duyulan dengeyi sağlayabilmeleri için görüşmeye davet edilmektedirler". Görüşmeye konu olabilecek spesifik konular arasında, "yeni teknolojilerin işyerine girmesi, tele-çalışma gibi yeni çalışma şekillerinin kabulü, çalışma saatlerinin kısaltılması, fazla çalışmanın azaltılması, kısmi-sürekli çalışmanın geliştirilmesi ve kariyer bölünmelerine izin verilmesi" bulunmaktadır. Üye ülke yönetimlerinin, sosyal taraflarla beraber, gittikçe farklılaşan istihdam şekillerinin ihtiyaçlarına cevap verebilmek amacıyla, ulusal iş yasalarında daha esnek hizmet akitlerine yer vermeleri gereği de bir başka önerme olarak dikkat çekmektedir.

V. 2002 Yılı İstihdam Kılavuzu

2002 yılı istihdam kılavuzunda yer alan ilkelere geçmeden önce, 23-24 Mart tarihinde gerçekleştirilen Stockholm Avrupa Konseyi Zirvesi'nde, 2010 yılı için Lizbon Zirvesinde öngörülen hedeflerin, 2005 yılı için ara hedeflerle desteklendiğini belirtmekte fayda vardır. "Buna göre 2005 yılında toplam istihdam oranı %67, kadın istihdam oranı %57; ve 2010 yılı için yaşlı nüfusun (55/64 yaş grubu) istihdam oranı %50 olarak hedeflenmiştir. Stockholm Avrupa Konseyi Zirvesi, aynı zamanda Konsey'in altını çizdiği "İş'te Kalite" kavramını 2002 İstihdam Kılavuzu ilkelerine genel hedef olarak dahil edilmesini istemiştir" (TİSK, 2002: 23-24). 2002 Yılı İstihdam Kılavuzunda dikkat çeken ifadeler ve öncelikleri şu şekilde belirtebiliriz (TİSK, 2002: 26-30):

1. İstihdam oranlarının yükseltilmesi ve rekabet gücünün, verimliliğin ve işgücü piyasasının işleyişinin iyileştirilmesi için Üye Devletler 4 temel ilke dahilinde politikalarını İş'te Kalitenin artırılması yönünde geliştirecektir. Bu girişimlerde, işin özelliklerini ve cinsiyet eşitliğini, işyerinde sağlık ve güvenliği, esneklik ve güvence arasında dengeyi, işgücü piyasasına katılım, iş organizasyonunun ve iş hayatının dengelenmesini, sosyal

diyalogu ve çalışanların katılımını, çeşitliliğin sağlanmasını ve ayrımcılığın önlenmesini, İş'te Performans ve Verimlilik konularını içeren daha kapsamlı bir işgücü piyasası çerçevesini dikkate alacaklardır.

2. Kılavuzun "İstihdam Edilebilirliğin Geliştirilmesi" başlıklı birinci temel ilkeyi kapsayan bölümünün "Ayrımcılık ile mücadele ve sosyal bütünleşmenin istihdam yoluyla geliştirilmesi" önermesinde, "Riskli ve dezavantajlı grup ve bireylerin işgücü piyasasına katılımlarının geliştirilmesi, dışlanmalarının önlenmesi ve "çalışan yoksullar" ordusunun oluşması için aktif politika önlemlerinin yolu açılmalıdır" denmektedir.

ORTAK İSTİHDAM RAPORLARINDA AB'NİN İSTİHDAM POLİTİKALARI ve ESNEKLİK ARAYIŞI

I. 1997 Yılı Ortak İstihdam Raporu

1997 tarihli bu ilk Ortak İstihdam Raporu [1995 yılında Madrid Avrupa Konseyi'nde ve 1996 yılında Dublin Avrupa Konseyi'nde Komisyon ve Konsey tarafından ortak raporlarla stratejiler görüşülmüştür. 1996 yılında Floransa'da ve 1997 yılında Amsterdam'da Avrupa Konseyi'ne daha kısa içerikli Ortak Geçici Raporlar da sunulmuştur (European Commission, 1997; *Commission Draft For The Joint Employment Report 1997:1*)] Amsterdam antlaşmasına ek olarak koyulan İstihdam Bölümü'nün 4. Maddesi uyarınca hazırlanmıştır. 1997 tarihli raporun dikkat çeken önemli noktaları şu şekildedir (European Commission, 1997; *Commission Draft For The Joint Employment Report 1997:5*):

1. Bütün üye ülkeler, işsizler arasında yaygın olan vasıf ve motivasyon eksikliğinden, yeniden işgücü piyasasına dönmek isteyenlere uygun iş bulunamamasından, ücret-dışı işgücü maliyetlerinin yüksekliğinden ve işin örgütlenmesi ve çalışma zamanlarının düzenlenmesinin önünde

çimento işveren

çok katı kuralların olmasından şikayetçilerdir.

2. Madrid Avrupa Konseyi'nde karar verilen yapısal amaçlar doğrultusunda, 1997 yılında üç temel alana öncelik verilmiştir: uzun-dönemli işsizlik, genç işsizliği ve işgücü piyasasında eşit fırsat yaratmak.
3. Çalışmanın daha önceki bölümlerinde konu edilen Avrupa işgücü piyasasının esnekleştirilmesi gereği tartışmaları, üçüncü bölümde ağırlıklı olarak ele alınmıştır. Bölümün 3.3.2 numaralı altbaşlığı, "İş Örgütlenmesi ve çalışma saati" konusuna ayrılmıştır. Bölüm, 1996 tarihli Dublin Avrupa Konseyi'ne atıfta bulunarak, "1996 Dublin Avrupa Konseyi, sosyal tarafların esnek çalışma düzenlemeleri üzerinde anlaşmaya varmaları yolunda görüşmelerde bulunmalarına ilişkin öneriyi onaylar ve işin örgütlenmesinin daha esnek olması yolunda engel oluşturan tüm sosyal ve finansal engellerin sürekli bir nitelikte kaldırılması gereğinin altını çizerek" demektedir.
4. Raporun "Politikaları Daha İstihdam Odaklı Yapmak" bölümünde, İşgücü piyasası politikalarını aktif hale getirmek, Avrupa Konseyi'nin yayınladığı öneriler doğrultusunda kamu harcamalarını pasif işgücü piyasası politikalarından aktif işgücü piyasası politikalarına çevirmek önerilmiştir. Nitekim üye ülkelerin büyük çoğunluğu, işgücü piyasalarına aktardıkları payları ölçsüz bir şekilde aktif politikalar yerine, işsizlik ve erken emeklilik ödentileri gibi geliri destekleyici pasif politikalara ayırmışlardır.

II. 1998 Yılı Ortak İstihdam Raporu

Rapor, Sosyal İşler Konseyi ve ECOFIN Konseyi tarafından 01 Aralık 1998 tarihinde ortaklaşa sunulmuştur. Raporda, Nisan 1998 tarihinde üye ülkelerin "istihdam için hazırlanan ulusal hareket planları"nın Konsey ve Komisyon tarafından ortak bir değerlendirmesi yapılmış ve üye ülkelerin 1998 yılı Avrupa İstihdam Kılavuzunda

belirlenen ilkeleri ne derece hayata geçirdikleri incelenmiştir. Buna göre, 1998 İstihdam Kılavuzunun çerçevesinde aşağıdaki değerlendirmeler raporun temelini oluşturmaktadır (European Commission, 1999; Joint Report 1998: 7-45):

1. Rapor; üye ülkelerin 1998 yılı istihdam kılavuzundaki önerileri ne şekilde hayata geçirdiklerine ilişkin ilk değerlendirmeyi içerdiği için önemlidir.
2. AB'nin istihdam ve işgücü piyasası performansı ABD ve Japonya'ya göre farkedilir bir şekilde geridir. 1996 yılından bugüne, işsizliğin azaltılması ve istihdam seviyesinin yükseltilmesi konusunda gelişme sağlandıysa da işsizlik çok ağır bir şekilde gerilemekte, uzun-dönemli işsizlik yüksek oranlarını korumakta ve genç işsizliği ile mücadelede yeterli mücadele yapılamamıştır.
3. Bir çok üye ülkede, iş organizasyonu ve çalışma saatleri hükümetle sosyal taraflar arasındaki pazarlığın konusudur. Ulusal Hareket Planları, esneklik ve iş güvencesi arasında bir denge oluşturmaya yönelik çalışmalarla, iş içi eğitim, çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi ve esnek hizmet akitleri düzenlemelerine ilişkin bütünsel bir yaklaşım oluşturulmasına destek vermektedir.

4. Gelişmeye ve Değişime Uyum Sağlayabilme" konusunda, Ulusal Hareket Planları, değişen çevreye uyum sağlamak için üretim sistemlerinde ve çalışma ilişkilerinde daha yüksek bir esneklik getirilmesi konusuna yer vermiştir. Bu amaçla hükümetler ve sosyal taraflar çeşitli politikalar hazırlama ve uygulama süreci içindedirler. Kısmen Lüksemburg sürecinin sonucu olarak, dikkatler şu anda iş içi eğitim çalışmalarının desteklenmesi (Fransa, Lüksemburg, Portekiz, İspanya, İsveç, Finlandiya, İtalya, Yunanistan ve Hollanda), çalışma zamanlarının azaltılması ve yeniden düzenlenmesi (Fransa, Lüksemburg) ve işgücü piyasasına ilişkin yasal

Sosyal

bütünleşmeyi

desteklemek

amacıyla

fakirlikle, her

türlü sosyal

dışlanmışlık

ve cinsiyet

ayırımcılığıyla

mücadele

edilmelidir,

düzenlemelerin daha esnek hizmet akitlerine elverişli bir yapıya kavuşturulması (Portekiz, Finlandiya, İspanya, İtalya, Lüksemburg, Yunanistan) konularına odaklanmıştır. İş güvencesi ve esneklik konularının yeniden düzenlenmesi Hollanda ve İspanya'da spesifik reformlara konu olmuştur. Bu konularda, Ulusal Hareket Planları, artırılmış bir sosyal diyalog sürecinin gerekliliğine dikkat çekmiştir.

5. Raporun 4. Bölümünü oluşturan "Başarılı Örneklerin Tanıtılması" bölümünde, üçüncü temel ilke olan "Gelişme ve Değişmeye Uyum Sağlama" ilkesinin kapsamında "sosyal tarafların 1997 yılında imzaladıkları "İstihdamda İstikrar İçin Sosyal Taraflar Anlaşması" konu edilmiştir. Buna göre, geçici ve belirli süreli hizmet akitlerinden, belirsiz süreli hizmet akitlerine geçmek için finansal enstrümanların oluşturulması, yeni belirsiz süreli akitler imzalayan işletmeleri teşvik etmek için vergi ve çeşitli yardımların geliştirilmesi ve belirsiz süreli akitlerle çalışanların işten çıkartılmalarında daha az bir tazminat ödemesi kararlaştırılmıştır. Buna göre, haksız işten çıkartılmalarda eskiden bir yıllık kıdem için günlük ücretin en az 45 günü en çok 42 ayı kadar bir ödeme gerekirken, yeni uygulamada bu oranlar en az 33 gün en çok 12 ay olarak değiştirilmiştir".

● III. 1999 Yılı Ortak İstihdam Raporu

1999 tarihli raporun anahtar mesajları şu şekilde belirlenmiştir (Council Of The European Union, 1999; 1999 Joint Employment Report: 3-72):

1. Bir bütün olarak AB'nin istihdam performansı gelişmektedir, ancak bu gelişme üye ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermektedir.
2. Üye ülkelerin işgücü piyasalarında temel yapısal sorunlar devam etmektedir. Geçtiğimiz dört yıl içinde yaşanan ekonomik toparlanma düşük seviyedeki istihdam oranının gelişmesine çok az bir

katkı yapmıştır. Temel ticari ortakları olan ABD ve Japonya'nın sahip olduğu istihdam oranına göre %61'lik oran çok düşük seviyededir.

3. Üye ülkeler, girişimciliği geliştirme yolunda bir çok somut girişimler başlattıklarını rapor etmektedirler, ancak hedef ve zaman odaklı olunamaması ve karşılaştırmalı verilerin eksikliği, rapor edilen bu girişimlerin başarısının değerlendirilmesini güçleştirmektedir. Bu durum, hizmet sektöründe yeni iş yaratılması konusunda da geçerlidir.
4. Sosyal tarafların sorumluluğunun bulunduğu İş'in örgütlenmesinin modernleştirilmesi yoluyla uyumlaştırma çabalarının teşvik edilmesi için daha fazla gelişmeye ihtiyaç bulunmaktadır. Firmaların ve çalışanlarının uyum sağlamalarının teşvik edilmesi; bir taraftan yaratıcı kapasite, verimlilik ve firmaların rekabet edebilirliği, diğer taraftan çalışanlarının güvenceleri açısından önem taşımaktadır. Ancak bu çok önemli konuya olan yaklaşım son derece ümit kırıcı ve sadece çalışma saatleri ile kısıtlı kalmaktadır. Üye ülkelerde sosyal tarafların bu konuya katılmaları daha aktif bir şekilde sağlanmalıdır.
5. "İşsizliğe bağlı olarak aktif istihdam politikalarına yapılan harcamalar, işsizlerin vasıflarını artırma ve onlara iş fırsatları yaratma yolunda üye ülkelerin ulusal hükümetlerince yürütülen politikalar olarak değerlendirilebilir. Ancak; meslek eğitiminin kalitesi, verilen eğitimin işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda yapılması ve eğitime katılanların motive edilmesi gibi konuların da bireylerin istihdam edilebilirliği üzerinde güçlü etkileri olabilir. Daha genel bir çerçevede, sadece aktif politikalar düşük işsizlik oranlarının nedeni değildir. Bu durum aynı zamanda diğer bazı önemli kurumsal ve ekonomik faktörün de bir sonucudur. Bunlara örnek olarak; vergi / sosyal yardım sistemlerinin modernleştirilmesi, işgücüne karşı olan talebin güçlü olması veya işgücü piyasalarının esnek olmaları verilebilir.

Yapılan araştırmalarda standart aktif istihdam politikalarına yapılan harcamalar ile işsizlik oranları birlikte incelendiğinde şu veriler bulunmuştur: Üye ülkelerin çoğunluğunda aktif istihdam politikalarına yapılan harcamalar işsizlikle negatif bir ilişki içindedir. Buna karşılık, aynı araştırmada ABD, Japonya ve AB ülkelerinden Avusturya, Lüksemburg, Birleşik Krallık ve daha az bir oranda Portekiz, düşük işsizlik oranlarına, göreceli olarak işsiz başına aktif istihdam politikalarına yaptıkları daha az bir harcamayla ulaşmışlardır. Bütünsel bir yaklaşımda, aktif istihdam politikalarının istihdamı teşvik eden ve dolayısıyla işsizliği azaltan yapısı doğrulanırken, yukarıdaki sonuçlar, diğer bazı politikaların da önemli rolüne dikkat çekmektedir ki bu da İstihdam Kılavuzlarındaki bütünselleşme yaklaşımını desteklemektedir”.

6. “Almanya, Yunanistan ve İtalya’da daha fazla esneklik uygulamaları yürürlüğe konmuştur. İtalya’da, Aralık 1998’te hükümetle sosyal taraflar arasında imzalanan Pakt, daha önceki anlaşmaların devam etmesini ve genel olarak İtalyan işgücü piyasasını daha esnekleştirme amacını gütmektedir”.

IV. 2000 Yılı Ortak İstihdam Raporu

2000 Yılı Ortak İstihdam Raporu’nun “genel görünüm” ve “temel ilkeler” başlıkları altında, daha önceki raporlara göre değişik olarak şu belirlemelere yer verilmiştir (Council Of The European Union, 2000; Joint Employment Report 2000: 1-75):

1. İş’in örgütlenmesinin modernleştirilmesi ile ilgili bir gelişmenin sağlandığını gösteren çok az kanıt bulunmaktadır. Özellikle olarak üzerinde durulan konu, çalışma saatleri konusudur. Halbuki çalışma hayatında çok daha kapsamlı bir reform ihtiyacı bulunmaktadır.
2. İşsizlik oranı, 1999 yılındaki %9.2 seviyesinden, 2000 yılı ortasında %8.7 seviyesine düşürülmüştür ve 2001 yılında %8’in altına düşmesi beklenmektedir.

Ancak bu oran bile çok yüksektir ve üstelik farklı coğrafik bölgeler ve sosyal gruplar arasındaki dağılımı büyük farklılıklar göstermektedir. Birliğin toplam istihdam oranı 1998 yılındaki %61.2 seviyesinden, 1999 yılında %62.2 seviyesine yükselmiştir. Bununla beraber, bu oran ancak 1990 yılında yakalanan orana tekrar ulaşıldığını göstermektedir. Kısmi-sürekli çalışma 1999 yılında da genişlemeye devam etmiştir. Bu genişlemenin sayısal ifadesi, 1998 yılına göre %3 ve 5 yıl öncesine göre %19 ‘luk bir artışı ifade etmektedir. 1999 yılı baz alındığında, Birlik genelinde, en yüksek istihdam oranına %76.5 ile Danimarka ulaşırken, Lizbon zirvesinde 2010 yılı hedefi olarak belirlenen %70’lik istihdam oranına, İsveç, Hollanda ve Birleşik Krallık da şimdiden ulaşmış ve hatta geçmişlerdir. İspanya, İtalya ve Yunanistan, hedefe ulaşma yolunda büyük zorluklar yaşamaktadırlar. Nitekim istihdam oranları da %55’in altında veya buna yakın seviyededir.

3. Uzun-dönemli işsizlik oranının düşürülmesinde belirli bir ilerleme kaydedilmesine rağmen, bu tür işsizlik AB için hala çok ciddi bir sorundur. Mevcut uzun-dönemli işsizlik oranı, 1990’ların başında ulaşılan oranın çok üzerinde bir noktadadır. 12 ay ve üzerinde bir süre işsiz kalanlar, toplam işsizler içinde %45’lik ve 24 ay ve üzerinde bir süre işsiz kalanlar ise toplam işsizlik içinde %29’luk bir kesimi oluşturmaktadır. 1999 yılında istihdam konusunda bazı ilerlemelere rağmen, 15-24 yaş arası işsiz toplamın %50’si veya 2 milyon genç, en az 6 aydır işsiz durumdadır. Bu durum özellikle genç nüfusun %10 veya üzerinin en az 6 aydır işsiz bulunduğu İtalya, İspanya, Fransa, Belçika ve Yunanistan’da çok ciddi bir sorun olarak gözükmektedir.

4. Yüksek vasıf gerektiren yönetsel, profesyonel, teknik işler, satış ve hizmet işleri 1994 yılından bugüne AB’nin ortalama yeni iş yaratma oranına göre iki kat daha fazla bir artış gösterirken, aynı dönemde vasıf gerek-

Sosyal tarafların sorumluluğunun bulunduğu İş’in örgütlenmesinin modernleştirilmesi yoluyla uyumlaştırma çabalarının teşvik edilmesi için daha fazla gelişmeye ihtiyaç bulunmaktadır.

tiren veya gerektirmeyen el emeğine dayanan yeni iş oranında düşme yaşanmıştır.

5. Doğrudan gelir sağlayıcı pasif sistemlerin engellenmesi amacıyla işsizlik ödenekleri sistemlerinin gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu gereklilik özellikle Belçika ve Almanya için geçerlidir. Özellikle bu ülkelerde devam etmekte olan bazı işsizlik kategorilerini kapsayan belirsiz zamanlı işsizlik ödentileri ve bu ödeneye hak kazanmadaki yetersiz seçicilik, uzun dönemli gelir sağlayan pasif sistem riskini artırıcı özelliktedir.

6. Bir çok üye ülkede “değişme ve gelişmeye uyum sağlayabilme” ilkesi için trend, geniş bir yelpazeye dağılan konuların üzerinde tartışmak üzere üç ayaklı (Devlet, İşçi ve İşverenler) ortaklıklar kurulmasıdır. Bu konular içinde, ılımlı bir ücret politikası, çalışmanın maliyetini yeniden dengeleyerek istihdamın desteklenmesi, hukuki yapının modernleştirilmesi, yeni tür iş örgütlenmelerine geçilmesi ve yaşam-boyu eğitim konusuna daha büyük önem verilmesi yer almaktadır. Fransa’da çalışma saatlerinin azaltılması kanunu, işletme düzeyinde toplu pazarlık konusuna yeni bir ivme kazandırmıştır. Almanya’da, işletme düzeyinde istihdam paktları için bir hareketlenme gözlenmektedir.

● V. 2001 Yılı Ortak İstihdam Raporu

2001 Yılı Orak İstihdam Raporu’nun “genel görünüm”, “temel ilkeler” ve “ülke değerlendirmeleri” başlıkları altında, daha önceki raporlara göre değişik olarak şu belirlemelere yer verilmiştir (Council Of The European Union, 2001; Draft Joint Employment Report 2001: 7-33):

1. İş’in örgütlenmesi ve İş’te kalite sağlanmasına ilişkin konulara fazla önem verilmemiştir. Hükümetler ve sosyal taraflar arasındaki ortaklık genelde gelişmiştir, ancak sosyal taraflar tarafından İş’in örgütlenmesine ilişkin ilkelerin uygulanması konusunda ne gibi somut adımlar atıldığına dair çok az bilgi bulunmaktadır.

Özellikle sosyal taraflar kendilerine tanıyan “kılavuz ilkeler haricinde rapor sunabilme” fırsatını kullanmamışlardır. Örneğin, her çalışana 2003 yılına kadar “bilgi toplumu için gerekli olan eğitimin verilmesi” hedefi doğrultusunda Ulusal Eylem Planlarında sosyal taraflar adına yapılan önermeler çok yetersizdir.

2. 1999 yılında %9.1 olan işsizlik oranı 2000 yılında %8.2’ye düşmüş, toplam işsiz sayısı da 1.5 milyon kişi azalarak 14.2 milyona gerilemiştir. İşsiz sayısında kaydedilen bu gerileme, son 10 yılın en iyi verisidir. Uzun-dönemli işsizlik oranı ise %3.6’lık bir düşüşle toplam işsizlik oranından daha hızlı bir düşme göstermiştir.

3. İşgücü piyasasında önemli bir gelişme, istihdam ve işgücü verimliliğinin beraber yükselmiş olmasıdır. 2000 yılında işgücü verimliliği %1.6 artmıştır. İleri teknoloji ve bilgi-yoğun sektörler yeni iş yaratmanın motoru olmuşlar ve 1995-2000 yılları arasında yaratılan tüm yeni işlerin %60’ını oluşturmuşlardır. Bu durumdan sadece yüksek vasıflı çalışanlar değil, aynı zamanda bu sektörlerde istihdam edilen düşük ve orta vasıflı çalışanlar da yararlanmışlardır.

4. Bütün bu gelişmelere rağmen, AB işgücü piyasası önemli yapısal zayıflıklarını ortadan kaldıramamıştır. Öncelikle, işsizlik oranı hala yüksektir; Örneğin ABD’nin iki katı kadardır. Özellikle genç işsizliğinin çok yüksek olması AB’nin önünde duran temel bir sorun olmaya devam etmektedir. Aktif genç nüfusun %16.3’ü veya 15-24 yaş arası tüm nüfusun %7.8’i işsizdir. 15-24 yaş arası işsizlerin %51.6’sını temsil eden 1.7 milyon genç, 6 ay veya daha fazla bir süredir işsizdir. Yetişkin işsizlerin %50’sini temsil eden yaklaşık 5 milyon yetişkin ise 12 ay veya daha fazla bir süredir işsizdir.

5. Gelişme ve Değişmeye Uyum Sağlayabilme ilkesi çerçevesinde sosyal taraflar ve ulusal hükümetler istihdamın oranını ve kalitesini artırma ve Avrupa ekonomisinin rekabetini artırarak yeni iş yaratma konusunda ortak hareket etme niyetlerini

geliştirmişlerdir. Çabalar, işçi ve işverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda bir uzlaşma sağlanması için, esneklik ve güvence arasında sağlam bir dengenin oluşturulmasına odaklanmıştır. Yeni ve esnek türde çalışma biçimlerinin uygulanması yönünde genel bir eğilim bulunmaktadır. Bu eğilim, belirli-süreli hizmet akitlerinin, geçici çalışmanın ve kısmi-süreli çalışmanın toplu iş sözleşmeleri ile uygulanması yönündedir. Ulusal hükümetler, sık sık sosyal taraflarla ortaklaşa çalışmalarla bu eğilime uygun hareket etmekte ve yasal çerçeveyi de bu yönde geliştirmektedir. 1995-2000 yılları arasında AB-15 baz alındığında kısmi-süreli çalışmanın toplam istihdam içinde %16'lardan %18'lere çıktığı gözlenmektedir. Standart-dışı istihdam (standart-dışı istihdam, yarı-zamanlı istihdamı ve belirli-süreli istihdamı – mevsimlik çalışmayı, geçici süreli çalışmayı ve günlük çalışmayı – kapsamaktadır) git-tikçe artmakta ve Birlik içinde bütün hizmet sözleşmelerinin %28.5'ini temsil etmektedir. Bu tür çalışma Hollanda'da toplam istihdamın %46.8'ini, İsveç'te %30.2'sini, İspanya'da %35.8'ini ve Almanya'da %30.7'sini temsil etmektedir. Üye ülkelerin çoğunluğunda kısmi-süreli istihdam standart-dışı istihdamın en genel şeklini oluştururken, Finlandiya, Fransa, Yunanistan, İtalya, Portekiz ve İspanya'da belirli-süreli istihdam daha ağırlıktadır.

● VI. Avrupa Komisyonu'nun, "AB'nin İstihdam ve Sosyal Politikası, 1999-2001 Raporu" ve Esneklik Arayışı

AB'nin esnek işgücü piyasası uygulamalarına yönelik eğiliminin artmasını belgeleyen dikkat çekici raporlardan bir tanesi, Avrupa Komisyonu'nun 2001 yılında hazırladığı "AB'nin İstihdam ve Sosyal Politikası, 1999-2001" isimli raporudur.

Raporun, "Avrupayı tekrar iş sahibi yapmak: Avrupa istihdam stratejisi" başlıklı birinci bölümünde, Lüksemburg sürecinin dört temel ilkesi belirtilirken, "gelişim ve değişime uyum sağlama" konusunda şu görüşlere yer verilmiştir (Zengingönül, 2002: 36-38):

1. Küreselleşme ve teknolojik gelişmede yaşanan hızlı değişiklikler işçilerin ve işin örgütlenmesinin süregiden yapısal değişikliklere uyum sağlayabilmek amacıyla yeterince esnek olmasını gerektirmektedir. Bu dayanağa temel oluşturan önermeler işin örgütlenmesinin yenilenmesini ve işletmelerin bu sürece uyumunu desteklemektedir. Aynı zamanda, bu stratejiye katkı yapmak üzere sosyal tarafların sorumluluğunun altı çizilmelidir.

2. Avrupa'da yeni tür işgücü piyasaları oluşmakta, ancak bunların oluşumunun önünde hala bazı engeller bulunmaktadır. Bu engelleri aşmada kullanılacak stratejilerden bir tanesi, Komisyon'un oluşturacağı yüksek-seviyeli bir çalışma grubu olacak ve bu grup vasıflar ve işgücü hareketliliği üzerinde çalışacaktır. Grup bu araştırmasını yaparken, yeni Avrupa işgücü piyasalarının çekici güçlerini ve karakteristiklerini belirleyecek ve bu yeni işgücü piyasalarının gelişiminin önündeki engelleri bularak, başka yerlerdeki başarılı tecrübeleri ki bu noktada en kayda değer örnek olan ABD'yi gözden geçirecek, böylece Avrupa'da bilgi ekonomisini geliştirmek amacıyla çekici bir işgücü piyasası yaratmak için nelerin yapılabileceğini ortaya çıkaracaktır.

3. Raporun "Sosyal diyalog ve çalışma hayatı düzenlemeleri konusunda ilerlemek" bölümünde, "sosyal taraflar; daha esnek ve şeffaf bir işgücü piyasası oluşturulmasında, işin örgütlenmesinin yeni türlerinin oluşmasında ve güvence ile esneklik arasında adil bir denge oluşturulmasında hayati rol oynarlar" ifadesi yer almaktadır.

● VII. 2001 Yılı Genel Ekonomi Politikaları Kılavuz İlkelerinin Uygulanmasına Yönelik Raporunda Esneklik:

AB Komisyonu'nun istihdam politikaları ile ilgili bazı yorumlarına 21 Şubat 2002 tarihinde yayınlanan bu raporda rastlıyoruz. Rapor, istihdam politikaları ile ilgili değerlendirmelere

Bir çok üye ülkede

"değişme ve

gelişmeye uyum

sağlayabilme"

ilkesi için trend,

geniş bir

yelpazeye dağılan

konuların üzerinde

tartışmak üzere üç

ayaklı (Devlet, İşçi

ve İşverenler)

ortaklıklar

kurulmasıdır.

“istihdam piyasalarını canlandırmak” başlığı altında yer vermektedir. Buna göre çalışmanın konusuna ilgilendirecek şekilde, “bir çok üye ülkenin (Almanya, İspanya, Fransa, İtalya, Portekiz) yapısal işsizliği ve işgücü piyasasının bölünmüşlüğü azaltmak için, mevcut yasal çerçevelerini, güvenceyle daha fazla esneklik arasında bir denge oluşturacak şekilde reforme etmeleri gerekmektedir” denmektedir (Commission Of The European Communities, 2002; 2001 Broad Economic Policy Guidelines : 22).

VIII. Avrupa Merkez Bankası'nın “Euro Bölgesi Ülkelerinde İşgücü Piyasası Uyumsuzluğu” Raporu'nda Esneklik ve Yeni İstihdam Yaratma Boyutu

Nihayet, bu çalışmanın savunduğu görüşü destekler nitelikteki en güncel raporlardan bir tanesi de Avrupa Merkez Bankası tarafından Mart 2002 tarihinde yayınlanan rapordur. Raporda şu görüşlere yer verilmiştir (European Central Bank, 2002 : 4-11):

1. İşgücünün verimsiz bir şekilde dağılımı potansiyel çıktı miktarını olumsuz yönde etkilemekte ve kısa vadede ekonominin enflasyonist baskı altında kalmadan gelişmesinin önünü tıkamaktadır. Eğer işgücü piyasaları daha esnek olurlarsa, bu durumda iş ve işçinin doğru eşleşmeleri kolaylaşacak, böylece euro alanı ekonomileri, daha yüksek istihdam seviyeleri sağlanana kadar potansiyel büyüme oranlarını artırabileceklerdir.
2. İşgücü piyasasında verimsiz eşleşmeler, genel ücret düzeyindeki artışların, verimliliğin üzerinde artması sonucunu doğurabilecektir ki bu da enflasyonist baskıyı tetikleyecektir.
3. Raporun “İşgücü piyasasının fonksiyonelliğinin geliştirilmesi” başlığı altında yapılan önermelerde, işgücü piyasalarının esnekliğini negatif etkileyeceği düşünülen katı işgüvencesi düzenlemeleri ile ilgili şu yorumlar dikkat çekicidir (European

Central Bank, 2002:) : “Katı iş güvencesi düzenlemelerinin olduğu yerlerde işveren, işten çıkarmalar daha maliyetli olacağından ancak işin gerekleriyle tam uyumlu işçileri istihdam etme eğiliminde olacaktır. Bu durum mesleki hareketliliği önemli ölçüde azaltabilecektir. Yüksek işten çıkarma maliyetleri, ekonominin büyüme süreçlerinde işverenlerin yeni istihdama karşı kayıtsız kalmalarına yol açabilecektir nitekim, işten çıkarmalar çok daha pahalı olacaktır. Böylece, işsizlik havuzuna akışların azalması sonucunda istihdam güvencesi düzenlemeleri kısa dönemli işsizliği azaltırken, piyasadan gittikçe azalan çıkışlar sonucunda da, uzun dönemli işsizliği artırabilecektir. Katı iş güvencesi düzenlemeleri işgücü piyasasının esnekliğini azaltabilecek ve istihdam yaratma yolundaki güdüleyicileri verimsiz etkileyecek ve genel anlamda verimliliğe negatif etkisi olacaktır. OECD'nin, 1999 yılında yaptığı bir çalışma, iş güvencesi uygulamalarının genel işsizlik üzerinde çok az bir etkisi olmakla beraber, kadın, genç ve yaşlı işgücünün istihdamı üzerinde negatif etkisi olduğunu saptamıştır. Bunun nedeni olarak, bu düzenlemelerin işgücü piyasasının bu spesifik demografik gruplarının arz ettikleri emeklerini, talep ile eşleştirmede engel oluşturması gösterilmektedir. Buradan varılan sonuç şu şekildedir: Firmalar, yoğun iş güvencesi uygulamalarının var olduğu bir ortamda, iş'in ihtiyaç gösterdiği vasıfları henüz tam olarak karşılamayan işgücünü işe almaktan kaçınacaklardır ki buna örnek olarak genç işgücü gösterilebilir. OECD'nin 1999 yılı araştırması, 1990'lı yıllar boyunca iş güvencesi düzenlemelerinin Fransa'da artış gösterdiği, Yunanistan, İrlanda ve Avusturya'da değişmediği, ancak son dönemlerde Yunanistan'ın bu düzenlemeleri azalttığı ve Almanya ve Fransa'da da katı iş güvencesinin azaltılması yolunda niyet ve eylemlerin arttığı belirtilmektedir. Sonuç olarak, verimliliği ve işgücünün dağılımını artırmak için bir çok euro bölgesi ülkesinde katı iş güvencesi uygulamalarının azaltılması gerekmektedir”.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Avrupa Birliği, genel olarak sosyal politika uygulamalarında ve bu politikaların istihdam politikaları ile uyumlaştırılmasında, yüksek koruma standartlarından vazgeçmeyen bir modelle yoluna devam konusunda kararlı görünmektedir. En azından resmi raporlara yansıyan görüşlerinde bu konunun altı ısrarla çizilmektedir. Ancak, 1997 yılından bugüne, AB'nin sosyal modeline hakim olan bu resmi görüşe ek olarak "modernleştirme, esnekleştirme ve mali açıdan sürdürülebilirlik" kavramlarının eklendiğini görmekteyiz. Bunun çeşitli nedenleri bulunmaktadır.

Özellikle sosyo-ekonomik gelişmişlik açısından hemen tüm kurumsal araştırmalarda üst ve ort-üst gruba dahil olduğu halde AB üye ülkeleri işsizlik ve özellikle uzun-dönemli işsizlik sorunu ile karşı karşıyadır. Üstelik AB, bu sorunu mevcut demografik yapısı ile çözmek durumundadır. Bu demografik yapı içinde 65 yaş ve üzeri nüfusun 20-64 yaş nüfusa bağımlılık oranı 2000 yılında %28.3 iken bu oran 2010 yılında %31.4, 2020 yılında %37.3, 2030 yılında %46.8, 2040 yılında %55 ve 2050 yılında %55.9 olarak tahmin edilmektedir (Commission Of The European Communities, 2000; *The Future Evolution..* : 6). Başka bir gösterge, 2020 yılı itibarıyla AB nüfusunun en yüksek ihtimalle 416 milyon, en az ihtimalle 363 milyon ve ortalama bir tahminle 388 milyon dolayında olacağıdır ki, 2000 yılı itibarıyla nüfusu 376 milyon olan AB için bu veri yeterli bir doğum oranına işaret etmemektedir. Bu durum, sosyal politikanın modernleştirilmesi için önemli bir göstergedir. Avrupa Birliği'nin "modernleştirme"den kast ettiği konu, bugüne kadar uzun dönemli yüksek sosyal yardım sağlama politikalarının maliyetini azaltmak ve böylece bugüne kadar korunabilen bu politikalardan gelecekte daha çok kişinin (aynı oranlarda olmasa da) yararlanabilmesidir. Yani sosyal politikalarda modernleşme, sosyal politikaların "sürdürülebilirliği" ile yakından ilişkilidir. Nitekim sosyal yardım sağlamak

sosyal devlet olmanın temel şartlarından olmakla beraber, bu şart, ekonominin "reel-politiğiyle" paralellik göstermek durumundadır. Yani ekonomik durum, sosyal açıdan "insan onuruna yaraşır bir yaşamı" (sosyal bilimlerde sık kullanılan bu kavramın da ölçülebilirliği çok tartışmalıdır) destekler bir konjonktür içindeyse, sosyal yardımlar hem nitelik hem nicelik açısından gelişebilecektir. Ancak ekonominin durgunluk içinde bulunduğu durumlarda aktif olarak büyüme ihtiyacı içinde olan mal ve işgücü piyasalarını, refah dönemlerindeki sosyal yardım maliyetleri ile sürdürmek ne kadar rasyonedir? Bunun içindir ki, AB, doğrudan gelir sağlamaya dayalı pasif politikalar yerine, istihdamı ve büyümeyi destekleyici aktif politikaların uygulanmasını istemektedir.

"Bugün bir çok AB ülkesinde emeklilik yaşı, emeklilik yardımından yararlanabilmek için uygun olan yaşın çok altındadır. Bunun en önemli nedenlerinden biri, emeklilik ödeneklerinin erken emekliliği teşvik eder nitelikteki yüksek miktarlarıdır. Buna ek olarak, ücret geliri, emeklilik gelirinden daha fazla vergilendirilebilmektedir. Vergi/yardım yapılanması, işgücü piyasasından erken çıkışları ödüllendirirken, daha uzun süreli çalışanları da cezalandırmaktadır. Bu yapılanma, sadece insan kaynağının sarfedilmesini değil, AB'nin istihdam politikasının amaçlarını da gözardı etmekte ve emeklilik sistemlerinin maliyetini büyük oranda artırmaktadır (Commission Of The European Communities, 2000; *The Future Evolution..* : 9)". Nitekim Almanya, Fransa gibi ülkelerde, genel anlamda sosyal yardımların yakın gelecekte ekonomik gerçeklere göre tekrar değerlendirileceğine dair bazı ipuçları bulunmaktadır. Buna en uygun örnek olarak Almanya Federal İstihdam Ofisi'nin yeni başkanı Florian GERSTER'in "işsizlik ödeneklerinin kısıtlanacağı, zaman limiti getirileceği, derecelendirileceği ve Alman işgücü piyasalarının bir kısmının düzensizleştirilmesini görmek istediği (The Financial Times, 2002:3)" yolundaki açıklamaları gösterilebilir. Eğer Almanya bu yolda adımlar atacaksa kuşkusuz bunun

İşgücünün
verimsiz bir
şekilde dağılımı
potansiyel çıktı
miktarını olumsuz
yönde etkilemekte
ve kısa vadede
ekonominin
enflasyonist baskı
altında kalmadan
gelişmesinin
önünü
tıkamaktadır.

amacı sosyal politikaları zayıflatmak değil, tam tersine sosyal politikalardan yeterince veya hiç yararlanmayan geniş kesimlerin de faydalanma imkanını artırmaktır. Sosyal politikanın gerçek amacı da bu değil midir?

Avrupa Birliği'nin, sosyal modelin modernleştirilmesi çerçevesinde önem verdiği diğer bir konu, küreselleşmenin beraberinde getirdiği "rekabet" olgusuna uygun vasıflı bir işgücünün yaratılabilmesidir. Yukarıda incelenen bütün istihdam kılavuzları ve istihdam raporlarının ortak hedefi, yaşam-boyu eğitimi ve mesleki eğitimi verimli bir şekilde uygulayarak işgücü piyasasının içinde ve dışında olan işgücüne vasıf kazandırmaktır. Hatırlanacağı üzere çalışmada incelenen raporlar, AB'de yaratılan yeni işlerin ağırlıklı olarak yüksek vasıf ve yüksek eğitime dayalı işler olduğunu belirtmektedir. Böylece sosyal dışlanmanın önüne geçme yolunda en önemli enstrüman olan istihdamın genişletilmesi de yüksek vasıfla ilişkilendirilebilir. Yüksek vasıf ve yüksek verimle çalışan işgücü aynı zamanda mevcut iş güvencesi düzenlemelerinin yanında, kendi iş güvencesini de yaratmaktadır. Bu noktada, incelenen raporların dikkat çektiği iş güvencesi ile esneklik arasında yeni bir denge sağlanması konusu da açıklığa kavuşmaktadır. Raporlar arasında katı iş güvencesi uygulamalarına yönelik en ağır eleştirilere Mart 2002 tarihli Avrupa Merkez Bankası'nın raporunda yer verilmiştir. Rapor, katı iş güvencesi uygulamaları ile istihdam arasında negatif bir korelasyonun varlığından söz etmektedir. Her ne kadar bu konuda yapılan bazı akademik çalışmalar ve uluslararası literatür böyle bir sonucu kısmen destekler nitelikteyse de, yeni istihdam yaratılması konusunda esnek uygulamaların tek başına belirleyici olduğunu söylemek kolay değildir. Esnek politikalar, tamamlayıcı sosyal politikalar ve istihdama yönelik verimli yaşam-boyu eğitim ve mesleki eğitim sistemleriyle bir bütün olarak düşünüldüğünde anlamlı olacaktır. Burada "ortaya çıkan genelleştirilebilir sonuç, iş güvencesine ilişkin düzen-

sizleştirmenin (deregülasyon) tek başına değil, ama istihdam artırmaya yönelik diğer önlemlerle birlikte yapıldığında, bu önlemlerin etkinliğini artırıcı bir unsur olduğudur (Tınar, 2002: 30-31).

Yukarıdaki değerlendirmeler ışığında, Türkiye'nin durumuna bakacak olursak, en ağır ekonomik kriz ortamında bile istihdam konusunu gündemde tutmayı başaramayan ülkemizin, son dönemde Devlet İstatistik Enstitüsü'nün işsizlik ve özellikle genç işsizliği verileri ile sarsıldığını söyleyebiliriz. DİE verileriyle işsizlik oranı Türkiye genelinde 2001 yılında %8.5 ve 15-24 yaş grubu içinde lise veya daha yüksek eğitilmiş olanlarda da %25.8 olarak gerçekleşmiştir. Özellikle Türkiye genelinde sadece kayıt altına alınabilen işsizleri göstermesi açısından %8.5 verisinin doğruluğu çok belirsiz olmakla beraber, "resmi veri" açısından bile durumun vahameti ortadadır. Avrupa Birliği, yaşlı nüfusuna esnek uygulamalarla yeni istihdam yaratmaya çalışırken, Türkiye'nin önünde çok daha acil ve önemli bir konu bulunmaktadır: Genç nüfusuna iş bulmak! Eğer sosyo-ekonomik açıdan büyümenin motoru olarak değerlendirilen genç işgücümüze yeterli ve kaliteli işler yaratamazsak, çoğu kez politik arenada da taraftar bulan "en büyük potansiyelimiz ve avantajımız yoğun genç nüfusumuzdur" saptaması, Türkiye'nin en büyük sosyal sorunu ve dezavantajı haline gelecektir. Bunun için; özellikle yeni istihdam yaratıcı aktif istihdam politikalarını devreye sokmadan, mevcut iş güvencesi düzenlemelerini daha da katılaştırarak, vergi tabanını genişletmeden mevcut taban üzerinden vergi gelirlerini artırmaya çalışarak, Türkiye'nin reel-politiğinin kaldıramayacağı yükleri sosyal taraflara yükleyerek, ekonomik ve sosyal konsey'i sadece "görüntüyü kurtarmak amacıyla" kullanarak, eğitim sistemi gibi uzun vade ve istikrar ihtiyacı içinde olan hayati sistemleri yaz-boz tahtasına çevirerek istihdam oranımızı ve gayri safi milli hasılamızı çoğaltmak "aşırı iyimserlik" olacaktır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

1. **Commission Of The European Communities. (2000),** *Proposal For A Council Decision On Guidelines For Member States' Employment Policies For The Year 2001*, Brussels
2. **Commission Of The European Communities. (2002),** *Report On The Implementation Of The 2001 Broad Economic Policy Guidelines*, Brussels
3. **Commission Of The European Communities. (2000),** *The Future Evolution Of The Social Protection From A Long-Term Point Of View: Safe And Sustainable Pensions*, Brussels
4. **Council Of The European Union. (1999),** *Outcome Of Proceedings: 1999 Joint Employment Report*, 13607/99, Brussels
5. **Council Of The European Union. (2000),** *Joint Employment Report: 2000*, Brussels
6. **Council Of The European Union. (2001),** *Draft Joint Employment Report 2001*, 1342/01, Brussels
7. **European Commission. (2000),** *The European Employment Strategy: Investing in People, Employment and European Social Fund*, Belgium, Brussels
8. **European Commission. (1993),** *White Paper On Growth, Competitiveness and Employment: The Challenges and Ways Forward Into The 21st Century*, Com (93) 700 Final, Brussels
9. **European Commission. (1995),** *Follow-up To The Essen European Council On Employment*, Brussels
10. **European Commission. (1997),** *Extraordinary European Council Meeting On Employment: Luxembourg*,

20 and 21 November 1997, Presidency Conclisons, Brussels

11. **European Commission. (1998),** *Employment: Guidelines For Employment Policies*, Brussels
12. **European Commission. (1999),** *Council Resolution On The 1999 Employment Guidelines*, Brussels
13. **European Commission. (2000),** *Employment: Employment Policy Guidelines 2000*, Brussels
14. **European Commission. (2000),** *Presidency Conclusions: Lisbon European Council / 23 and 24 March, Nr:100/1/00*, Brussels
15. **European Commission. (2000),** *Bulletin EU 12-2000: Annexes To The European Council Conclusions (2/7) Annex I: European Social Ageanda*, Brussels
16. **European Commission. (1997),** *Commission Draft For The Joint Employment Report 1997*, Brussels
17. **European Commission. (1999),** *Employment Policies In The EU And In The Member States, Joint Report 1998*, Italy
18. **European Central Bank. (2002),** *Labour Market Mismatches In Euro Area Countries*, Frankfurt Am Main
19. **TİSK. (2002),** *Avrupa Birliği İstihdam Paketi*, Yayın No: 217, Ankara

DERGİLER

1. Tınar,Y.M. (2002), "İşsizlik ve Esneklik Ekseninde İş Güvencesi", *TİSK İşveren*, Cilt:XL, sa.6, 30-31
2. Zengingönül, O. (2002), "Esneklik ve Sosyal Politika: Avrupa Birliği'nde Uyumsuzların Uyum Arayışı", *TİSK İşveren*, Cilt:XL, sa.6, 36-38

IN SEARCH OF FLEXIBILITY ON THE MODERNISATION OF THE SOCIAL MODEL IN THE EMPLOYMENT POLICIES OF THE EUROPEAN UNION

Assist. Prof. Dr. Oğul ZENGİNGÖNÜL

*Dokuz Eylül University, Faculty of Economics and Administrative Sciences,
Department of Labor Economics and Industrial Relations*

The European Union (EU) has turned an important page with regard to employment and social policy. Luxembourg, Amsterdam and Lisbon summits will be remembered as milestones in this development. Several measures to modernize and improve the European social model are being taken and more initiatives will be launched. Why do the EU need to modernize and improve the European social model? The answer is clear. Not to undermine its principles. The European social model stands for good economic performance and social fairness. Social standards do not only contribute to justice and solidarity; they also underpin economic development. However, adjustment is needed to help the EU to continue to convert these principles into concrete results today and tomorrow. At centre of the new strategy on economic and social renewal is the integrated approach. Economic, employment and social policies are to be designed so as to reinforce one another mutually. By achieving this purpose, the EU tends to turn its social and employment policy more flexible than before. This paper argues the main reasons of this pattern by studying on the EU's main Employment Councils' Conclusions, Employment Guidelines, and some other reports which back-up this pattern and tries to comment on this pattern's effects on social and employment policy.

The European Union is one of the main economic blocks in the world today. With only 6 per cent of the world's population, it creates more than 20 per cent of its total production. But, despite its many strengths, Europe has not managed to meet one of its key objectives: to generate employment opportunities for all.

All Member States are concerned by the different facets of this common problem (European Commission, 2000; *The European Employment Strategy*:3):

- Many people in Europe have no opportunity to create wealth and earn their share of it. 16.5 million people - one in ten of the workforce - are looking for work without success (There are 13.4 million unemployed in EU by March 2003. For more information: 3 April 2002).
- Over half of those unemployed have been out of work for more than one year; one third of them for more than two years. This reduces a person's employability, while adding to the growing problem of social exclusion.
- Unemployment hits particularly hard those people who are often already at a disadvantage when it comes to competing in the labour market: young people, the elderly, the disabled, or ethnic minorities.
- While over recent decades women have entered the workforce in massive numbers, labour markets still favour men: comes to wages and to career opportunities.

Unemployment has a high social cost for the individual and a high economic cost for society. Europe's employment challenge represents both a missed opportunity and a barrier to future prosperity. So in an overall concept, the aim of the Union is; upgrading skills and willingness of the EU's citizens to work.

There are two main reasons for the failure to provide jobs for all (European Commission, 2000; *The European Employment Strategy*: 3-4):

1. The first reason is an inability to handle macroeconomic shocks. Unemployment has risen over the last 25 years in the wake of two major oil price increases -in the 1970's and the 1980's- and the currency turmoil of the early 1990's. Europe could not prevent the job losses that resulted, and lacked co-ordinated economic policies oriented towards growth and stability. The response to Europe's macro-economic problems is Economic and Monetary Union, a convergence and co-ordination in economic policies.
2. The second reason is an inability to handle transformation of the labour market. The way the EU labour market policies and social protection systems has been working can, to a high degree, explain why unemployment has turned into long term unemployment. The EU has a good safety net against income loss during unemployment. But the Union tends to give passive income support and let people wait until they have drifted into long term unemployment before something is done for them. There is no good springboard to new skills and jobs.

THE DEVELOPMENT OF THE EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY

While the EU is considering its economic position and the tough challenge rising from the USA and Japan in the global economy, it is looking for more efficient and sustainable social model and more flexible labour market practices to do so. In this point, it is important to have look the development of the recent European Employment Strategy (European Commission, 2000; *The European Employment Strategy*: 5):

- White Paper on Growth, Competitiveness and Employment in 1993 raised the debate on employment to the European Union. There were three key points under the topic of employment (European Commission, 1993; *White Paper..*; 4):

1. To adopt the Education and Vocational Education Systems into the Labour Market,
 2. To adopt the economic growth to the new job creation,
 3. Eliminate the tax burden over labour (especially those low-salaried).
- One year later, in Essen, European leaders endorsed the first plan of action for tackling the employment challenge by identifying five areas of priority for employment policy at national level. Those priorities are as follows (European Commission, 1995; *Follow-up to the Essen*: 1-5):

1. to promote investment in vocational training;
 2. to make growth more employment-intensive;
 3. to reduce indirect labour costs;
 4. to increase the effectiveness of labour market policy;
 5. to reinforce measures to help the groups at risk of exclusion from the labour market.
- Successive European Councils from Madrid in 1995 to Dublin in 1996 assessed the progress made in the "Essen Strategy", adding further elements to the five points of Essen. Throughout this period, the European Social Fund contributed to the Member States' policies by co-funding programmes to develop people's skills and potential for work.

Lastly, Amsterdam European Council in 1997 recognized employment as "a matter of common concern" for Europe (for detailed information have look for; Amsterdam Treaty, article 126/2. Moreover; look for Chapter VIII "The Employment Chapter" of the Amsterdam Treaty, articles: 125, 126, 127, 128 and 130). The European Employment Strategy, defined by the Treaty of Amsterdam, calls upon the Member States to co-ordinate their

The European Union is one of the main economic blocks in the world today. With only 6 per cent of the world's population, it creates more than 20 per cent of its total production. But, despite its many strengths, Europe has not managed to meet one of its key objectives: to generate employment opportunities for all.

employment policies around four common pillars for priority action, with clearly-defined targets and objectives. The main outline of the EES is as follows (European Commission, 2000; *The European Employment Strategy...*: 7-8)

MAIN GOALS

- *To achieve a high level of employment in the economy and for all groups in the labour market.*
- *To move away from a passive fight against unemployment towards promoting sustained employability and job creation.*
- *To favour a new approach to work organisation in such a way that EU firms are able to cope with economic change while reconciling both security and adaptability, and allowing individuals to participate in life-long training.*
- *To provide equal opportunities for everyone in the labour market to participate and have access to work.*

MAIN POLICY PRINCIPLES

- *A shift towards prevention and early activating in employment policies,*
- *A new management-objectives approach (member states will set concrete targets and objectives, in some cases at AU level, as benchmarks for evaluation of the success of failure of their employment policies)*
- *Annual multilateral mechanisms for monitoring and evaluating the progress of the Strategy*
- *Integrating employment policy with other policy areas,*
- *Progress towards an employment pact*

At the European Council in Amsterdam in June 1997 a key step was taken to bring life to the new Strategy: the political decision not to wait for the treaty's entry into force (1 may 1999) but to immediately launch the surveillance and co-operation procedure on national employment policy.

The Luxembourg Process

The extraordinary Jobs Summit in Luxembourg, in 20-21 November 1997, set out to translate the idea of "employment as a common European concern" into reality. "There, Europe's leaders decided to launch the annual cycle for implementing and monitoring national employment policies, which has become known as the Luxembourg Process. The Luxembourg process works as follows" (European Commission, 1997, *Extraordinary European Council Meeting On Employment; Luxembourg...*: 10-11):

1. At the beginning of the year, based on a proposal by the Commission, the Council approves a series of priority areas for action - the Employment Guidelines. These Guidelines include concrete objectives to be met.
2. Each country draws up a National Action Plan which describes how these Guidelines are put into practice in the way best suited to that country. This process should involve a wide range of partners: unions, employers, local and regional authorities, etc.
3. The Commission and the Council jointly examine each National Action Plan and present a Joint Employment Report to the December European Council. The Commission also presents a recommendation to revise the Employment Guidelines for the following year, and may also make proposals for further action.
4. The Council, on the basis of the conclusions by the Heads of State or Government, approves the set of Employment Guidelines for the following year. The Council may issue country-specific recommendations upon proposal by the Commission.

In this way the Luxembourg process proceeds as a rolling programme of yearly planning, monitoring, examination and re-adjustment.

The Final Report of the Luxembourg Council includes the "Community Policies in Support of Employment" Chapter emphasizes the key policies as; Internal market competition and com-

petitiveness, Taxation, Research and Innovation, Major networks, Structural Funds and Information Society (European Commission, 1997, *Extraordinary European Council Meeting On Employment; Luxembourg..:* 4-6). Among these key policies, “Internal market competition and competitiveness” underlines that “The European Council asks both the European legislator and the national legislators to press on with their efforts to simplify the regulatory and administrative environment for businesses and especially small and medium-sized enterprises” (European Commission, 1997, *Extraordinary European Council Meeting On Employment; Luxembourg..:* 5). The EU, with the Extra-ordinary European Council Meeting on Employment in Luxembourg started to raise an alternative model to the traditional continental European Social Model (intense labour market regulations, social policy instruments and pay-offs).

EMPLOYMENT GUIDELINES CONCERNING 1998-2003 AND EVALUATION OF THE LISBON EUROPEAN COUNCIL: MODERNISING THE SOCIAL MODEL AND SEARCH FOR FLEXIBILITY IN EUROPEAN LABOUR MARKET

The EU Employment Policy in Employment Guidelines:

I. The 1998 Employment Guidelines and the 4 Pillars of the Employment Policy:

With the Luxembourg Process, the four pillars of the European Employment Policy arisen. Actually, before the Luxembourg European Council those pillars has been set into the European Commissions’ report on October 1, 1997. But the formal appearance of the pillars added into Luxembourg European Council agenda.

The four pillars of the European Employment Strategy are as follows (European Commission, 1998; *Employment Guidelines for Employment Policies:* 1-8):

1. Employability
2. Entrepreneurship

3. Adaptability
4. Equal opportunities

The main policy proposals of the this first guideline were the baseline for the foolowing guidelines and are as follows:

1. The EU’s longer term objective must be to move progressively towards an employment rate of over 70% in line with those of its main trading partners.
2. Considering the current favourable outlook for economic growth, the combined efforts of the Member States based on these guidelines, with EU support where appropriate, could result in an increase of the current employment rate of 60.4% to 65% within 5 years and a reduction of the unemployment rate to 7%. This will imply the creation of at least 12 million new jobs.
3. There is an urgent need for co-ordinated and sustained efforts by all Member States to create a better business environment and a new entrepreneurial culture capable of transforming this potential into jobs. There is clear evidence that policies which take a comprehensive approach towards entrepreneurship are most successful.

To promote a new culture of entrepreneurship in Europe:

Make it easier to start-up and run businesses by providing a clear, stable and predictable set of rules.

Develop the markets for venture capital, thereby mobilizing Europe’s wealth behind entrepreneurs and innovators. Member States should examine the specific needs of SMEs as regards financing, principally in the form of equity or guarantee capital, building on EIB initiatives in this area.

A pan-European secondary capital market should be established by the year 2000.

Make the taxation system more employment friendly.

4. Social Partners should negotiate, at the appropriate levels, particularly in economic sectors undergo-

Among these key policies, “Internal market competition and competitiveness” underlines that “The European Council asks both the European legislator and the national legislators to press on with their efforts to simplify the regulatory and administrative environment for businesses and especially small and medium-sized enterprises”

ing major structural change, agreements on work organization and flexible working arrangements, including where appropriate reductions in working time, with the aim of making enterprises productive and competitive, and achieving the required balance between flexibility and security. *Member States should put in place a framework for more adaptable forms of contract, taking into account that forms of employment are increasingly diverse.*

Those in non-standard work should be given greater security and occupational status and those who opt to work reduced hours should not be penalized in terms of career progression or in terms of maintaining social security protection

● II. The 1999 Employment Guidelines

In the 1999 Employment Guidelines, the distinguished concrete targets different from the year before are as follows (European Commission, 1999; *Council Resolution on the 1999 Employment Guidelines*: 4-5):

1. every unemployed young person is offered a new start before reaching six months of unemployment, in the form of training, retraining, work practice, a job or other employability measure;
2. unemployed adults are also offered a fresh start before reaching twelve months of unemployment by one of the aforementioned means or, more generally, by accompanying individual vocational guidance.
3. In order to increase the numbers of unemployed who are offered training or any similar measure, it will in particular fix a target, in the light of its starting situation, of gradually achieving the average of the three most successful Member States, and at least 20 %.

● III. The 2000 Employment Guidelines

The 2000 Employment Guidelines was prepared by evaluation of the 1999 National Action Plans and the targets. European Commission, did not require to make some

substantial additions to the 1999 Employment guidelines but made some amendments and simplifications. Some important among them are as follows (European Commission, 2000; *Employment Policy Guidelines* 2000: 1-8):

1. Make sure they equip young people with greater ability to adapt to technological and economic changes and with skills relevant to the labour market. Member States will give particular attention to the development and modernization of their apprenticeship and vocational training systems, where appropriate in cooperation with the social partners, to developing appropriate training for the acquisition of computer literacy and skills by students and teachers as well as to equipping schools with computer equipment and facilitating student access to the Internet by the end of 2002.
2. Preventive and employability measures should be combined with measures to promote the re-employment of the long-term unemployed. In this context, Member States should pursue the modernization of their public employment services so that they can deal with the strategy of prevention and activation in the most effective way. The role of the public employment services in identifying local employment opportunities and improving the functioning of local labour markets, should be fully exploited.

● IV. Lisbon European Council, European Social Agenda and the 2001 Employment Guidelines

The important point about the 2001 Employment Guidelines is that it contains the new priorities which was set by the Extraordinary Lisbon European Council on March 23-24, 2000 and some revised priorities compared to the preceding Guidelines. The European Council held a special meeting on 23-24 March 2000 in Lisbon to agree a new strategic goal for the Union in order to strengthen employment, economic reform and social cohesion as part of a knowledge-based economy. Lisbon European Council's new

proposals concerning “Employment, Economic Reform and Social Cohesion” also were the baseline for the 2001 Employment Guidelines. These proposals are as follows (European Commission, 2000; *Presidency Conclusions: Lisbon European Council: 1-2*):

1. The European Union is confronted with a quantum shift resulting from globalization and the challenges of a new knowledge-driven economy. These changes are affecting every aspect of people’s lives and require a radical transformation of the European economy. The Union must shape these changes in a manner consistent with its values and concepts of society and also with a view to the forthcoming enlargement.
2. *The rapid and accelerating pace of change means it is urgent for the Union to act now to harness the full benefits of the opportunities presented. Hence the need for the Union to set a clear strategic goal and agree a challenging programme for building knowledge infrastructures, enhancing innovation and economic reform, and modernizing social welfare and education systems.*
3. The strengths of the EU should not distract the attention from a number of weaknesses. More than 15 million Europeans are still out of work. The employment rate is too low and is characterised by insufficient participation in the labour market by women and older workers. Long-term structural unemployment and marked regional unemployment imbalances remain endemic in parts of the Union. The services sector is underdeveloped, particularly in the areas of telecommunications and the Internet. There is a widening skills gap, especially in information technology where increasing numbers of jobs remain unfilled. With the current improved economic situation, the time is right to undertake both economic and social reforms as part of a positive strategy which combines competitiveness and social cohesion.
4. The Union has today set itself a **new strategic goal** for the next decade: *to become the most competitive and dynamic knowledge-based*

economy in the world, capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion. Achieving this goal requires an **overall strategy** aimed at:

- Preparing the transition to a knowledge-based economy and society by better policies for the information society and R&D, as well as by stepping up the process of structural reform for competitiveness and innovation and by completing the internal market;
- *Modernizing the European social model, investing in people and combating social exclusion;*
- Sustaining the healthy economic outlook and favorable growth prospects by applying an appropriate macro-economic policy mix.

Lisbon European Councils also contains the title “Modernizing The European Social Model By Investing In People And Building An Active Welfare State” which also has some subtitles as “Education and training for living and working in the knowledge society”, “More and better jobs for Europe: developing an active employment policy”, “Modernizing social protection”, “Promoting social inclusion” that underline some important points for this study. These subtitles’ important points are as follows (European Commission, 2000; *Presidency Conclusions: Lisbon European Council: 7-11*):

- improving employability and reducing skills gaps, in particular by providing employment services with a Europe-wide data base on jobs and learning opportunities; promoting special programmes to enable unemployed people to fill skill gaps,
- *giving higher priority to lifelong learning as a basic component of the European social model, including by encouraging agreements between the social partners on innovation and lifelong learning; by exploiting the complementarity between lifelong learning and adaptability through flexible management of working time and job rotation;*

The strengths of the EU should not distract the attention from a number of weaknesses. More than 15 million Europeans are still out of work.

- to raise the employment rate from an average of 61% today to as close as possible to 70% by 2010,
- The European social model, with its developed systems of social protection, must underpin the transformation to the knowledge economy. However, these systems need to be adapted as part of an active welfare state to ensure that work pays, to secure their long-term sustainability in the face of an ageing population, to promote social inclusion and gender equality, and to provide quality health services. Conscious that the challenge can be better addressed as part of a cooperative effort, the European Council invites the Council to:
 - strengthen cooperation between Member States by exchanging experiences and best practice on the basis of improved information networks which are the basic tools in this field;
 - *mandate the High Level Working Party on Social Protection, taking into consideration the work being done by the Economic Policy Committee, to support this cooperation and, as its first priority, to prepare, on the basis of a Commission communication, a study on the future evolution of social protection from a long-term point of view, giving particular attention to the sustainability of pensions systems in different time frameworks up to 2020 and beyond, where necessary.*
- The number of people living below the poverty line and in social exclusion in the Union is unacceptable. The best safeguard against social exclusion is a job. Policies for combating social exclusion should be based on an open method of coordination combining national action plans and a Commission initiative for cooperation in this field.

European Social Agenda

Following the Extraordinary Lisbon European Council, Council has demanded from Commission to form a "European Social Agenda" for the Nice European Council which

was held on 7-9 December, 2000. Commission efforts to form this Agenda has concluded on 28 June 2000, before the Nice Summit. This new Agenda has been added at the end of the Conclusions of the Nice Summit as Annex I "European Social Agenda" and some important points are as follows (European Commission, 2000; *Bulletin EU 12-2000*...: 1-10):

- *In this perspective, the dual objective of social policy needs to be emphasized: the Agenda must strengthen the role of social policy as a productive factor; it must enable it to be at the same time more effective in the pursuit of its specific aims concerning the protection of individuals, the reduction of inequalities, and social cohesion. The European Parliament and the social partners have laid particular stress on this dual objective. Economic growth and social cohesion are mutually reinforcing. A society with more social cohesion and less exclusion betokens a more successful economy. An approach of this kind presupposes in the first instance an increase in the level of participation in the employment market, especially by groups that are under-represented or disadvantaged in it* (for complementary notes on this topic see: Tınar, M, Y, Zengingönül, O,2001; İş Güvencesi ve İstihdam", MESS-Mercek, Yıl:6, sa:22, s.54-60). *More and better jobs are the key to social inclusion. More accessible labour markets should be promoted, and diversity in employment as a productive factor and a factor for social integration should be encouraged.*
- The objective set at Lisbon presupposes that the European Union identifies the new challenges that call for a response over the next five years:
 - Achieve full employment and mobilize the full potential of jobs available,
 - Benefit from technical progress,
 - Develop mobility,
 - Take advantage of economic and monetary integration,
 - Deal with population ageing,
 - Strengthen social cohesion,

- Make a success of enlargement in the social field,
- Affirm the social dimension of globalization.

While identifying the challenges, The Union's quotes to "strengthen the social field" is remarkable. In the way achieving these challenges and to form a new social field and policies, the principles set by the EU underline the search for a cohesion between flexibility and traditional social model.

- More and better jobs must be created,
- Anticipating and capitalizing on change in the working environment by creating a new balance between flexibility and security. The far-reaching changes in the economy and the labour market, resulting specifically from the emergence of a knowledge-based economy and from globalization, are gaining momentum in all Member States. These changes call for fresh collective responses that take account of workers' expectations. Social dialogue and consultation must create the right conditions for workers to participate in change, by anticipating new developments in enterprises, sectors of industry and countries.
- Fighting poverty and all forms of exclusion and discrimination in order to promote social integration,
- Social protection should be modernized.

The 2001 Employment Guidelines

Taking into consideration of the new principles set by Lisbon and Nice European Councils, the 2001 Employment Guidelines contains these new proposals (Commission of the European Communities, 2000; *Employment Policies For The Year 2001*: 10-16):

1. Improving Employability: Under this principle, "tackling youth unemployment and preventing long-term unemployment", "to create a more employment-friendly approach in terms of benefits, taxes and training systems", "developing a policy for active ageing",

"developing skills for the new labour market in the context of lifelong learning", creating active policies to develop job matching and to prevent and combat emerging bottlenecks" and "Combating discrimination and promoting social inclusion by Access to employment" are the main priorities. The term of "active-ageing" refers to in-depth changes in the prevailing social attitudes towards older workers, as well as a revision of tax-benefit systems are called for, in order to reach full employment, to help ensure the long-term fairness and sustainability of social security systems, and to make the best use of older workers' experience.

2. Encouraging adaptability of businesses and their employees: Under this principle; "modernizing work organization", "supporting adaptability in enterprises as a component of lifelong learning" are the main priorities. Under the priority our "modernizing work organization", *The social partners are invited to negotiate and implement at all appropriate levels agreements to modernize the organization of work, including flexible working arrangements, with the aim of making undertakings productive and competitive, achieving the required balance between flexibility and security, and increasing the quality of jobs. Subjects to be covered may, for example, include the introduction of new technologies, new forms of work and working time issues such as the expression of working time as an annual figure, the reduction of working hours, the reduction of overtime, the development of part-time working, access to career breaks, and associated job security issues.*

● V. The 2002 Employment Guidelines

Before mentioning the principles of the 2001 Employment Guidelines it would be better to emphasize that the targets set for 2010, backed up by sub-targets for the year 2005 in the Stockholm European Council on 23-24 March 2001. According to these sub-targets; "The European Council has agreed to set intermediate targets for employment rates across the Union as a whole for January 2005 of 67% overall and 57% for

The European Union is confronted with a quantum shift resulting from globalization and the challenges of a new knowledge driven economy. These changes are affecting every aspect of people's lives and require a radical transformation of the European economy.

women and accordingly invites Member States to consider setting in their National Employment Plans intermediate employment targets taking due account of their particular national and regional circumstances; has agreed to set an EU target for increasing the average EU employment rate among older women and men (55-64) to 50 % by 2010 (TISK, 2002: 23-24). The main priorities of the 2002 Employment Guidelines are as follows (TISK, 2002: 26-30):

1. With a view to raising employment rates, promoting social cohesion and social progress, enhancing competitiveness, productivity and the functioning of the labour market, Member States will endeavor to ensure that policies across the four pillars contribute to maintaining and improving quality in work. Areas for consideration could include, *inter alia*, both job characteristics (such as intrinsic job quality, skills, lifelong learning and career development) and the wider labour market context encompassing gender equality, health and safety at work, flexibility and security, inclusion and access to the labour market, work organization and work-life balance, social dialogue and worker involvement, diversity and non-discrimination and overall work performance and productivity.
2. Many groups and individuals experience particular difficulties in acquiring relevant skills and in gaining access to, and remaining in, the labour market. This may increase the risk of exclusion. A coherent set of policies is called for to promote social inclusion by supporting the integration of disadvantaged groups and individuals into the world of work, and promoting the quality of their employment. Discrimination in access to, and on, the labour market should be combated.

● **VI. The European Commission's "EU Employment and Social Policy, 1999-2001" Report:**

One of the important document which supports the tendency of the EU towards more

flexible internal labour market is the Commission's report of "EU Employment and Social Policy, 1999-2001" report. In the first Section of the Report which is called "Getting Europe Back to Work: The European Employment Strategy" while emphasizing the four pillars of the Strategy, the following comments should be underlined under the pillar of "Adaptability" (Zengingönül, 2002: 36-38):

1. *Globalization and rapid technological advances mean that employees and work organization need to be flexible enough to respond to continuous structural change. Guidelines under this pillar promote the modernization of work organization and support adaptability in enterprises. They also emphasize the responsibility of the social partners in contributing to the strategy.*
2. New forms of European labour markets are emerging, but they still face serious barriers. A two-stage strategy is being developed to remove such barriers by 2005. The strategy which will be used tackling these barriers, is to establish a high-level task force on skills and mobility, whose job is to pinpoint the main barriers to further development of them, review and exploit any good practice experienced elsewhere, most notably in the US, and see what needs to be done to create an attractive labour marketplace for the knowledge economy in Europe.
3. Report's "Moving forward on social dialogue and working arrangement" section contains this comments: "The social partners have a vital role to play in achieving a more transparent and flexible labour market, new forms of work organization and a fair balance between flexibility and security."

● **VII. Broad Economic Policy Guidelines 2001 Report:**

The report which was published by Commission on 21 February 2002 contains some important comment about this study under the section of "Invigorate Labour Markets". The comment is as follows

(Commission of the European Communities, 2002; 2001 *Broad Economic Policy Guidelines*: 22): “In order to bring down obstacles to labour mobility within and between Member States; *facilitate occupational labour mobility; further improve the efficiency of active labour-market policies; promote more flexible work organization (Germany, Spain, France, Italy, Portugal);* employment and unemployment levels and in terms of improvements. The decline in the momentum of structural reform is especially worrying in the context of the current cyclical slowdown and the still insufficient”.

VIII. European Central Bank's “Labour Market Mismatches In Euro Area Countries” Report

Finally, the current report which backs up this study argument was published by European Central Bank on March 2002 and contains following comments (European Central Bank, 2002: 4-11):

1. An inefficient allocation of labour adversely affects the level of potential output and, in the short run, limits the pace at which an economy can grow without creating inflationary pressures. If labour markets were to become more flexible in such a way that the job matching process becomes more efficient, this should transitorily increase the potential growth rate of the euro area economy until a higher employment rate is reached.
2. Bottlenecks in the labour market resulting from matching inefficiencies might also lead to general wage increases in excess of labour productivity growth, thus triggering inflationary pressures.

In the presence of strict employment protection regulation, employers tend to fill vacancies only with well-matching employees, as dismissals tend to be costly. This might reduce occupational mobility substantially. High firing costs for firms tend to reduce the number of hires during upswings, because employers will be more reluctant to hire if dismissal costs are high. At the same time, they tend to reduce

firings during downturns. Consequently, as a result of reduced inflows into unemployment, employment protection regulation tends to reduce short-term unemployment. Owing to a smaller outflow, however, it tends to increase long-term unemployment.

Strict employment protection regulation may reduce labour market flexibility in that it sets insufficient incentives for employment to adjust to cyclical and structural changes, thereby negatively affecting productivity. The OECD (1999) found negative employment effects of employment protection regulation to be concentrated on prime-age women, young and older workers, pointing to an insufficient ability of the labour market to match certain groups of labour supply with labour demand.³³ This seems to be related to the consideration that, for firms, the cost of an unsatisfactory hiring is probably higher in the presence of high employment protection, with the result that they might avoid hiring workers whose capabilities are not immediately obvious to the firm (e.g. young workers). These structural effects are also found by Heckman and Pages (2000). In contrast to the OECD (1999), which found a negative but not statistically significant effect of employment protection regulation on total employment rates, they present evidence of a strong adverse impact on overall employment as well as on unemployment in OECD countries.³⁴ According to the OECD 1999 study, the overall strictness of employment protection concerning regular and temporary employment was reduced in many euro area countries in the 1990s. For example, in Spain, several reforms of the employment protection regulation have been undertaken since the last decade, including the creation of a new permanent contract with lower severance payments and rebates of social security contributions. In France employment protection legislation seems to have increased over the 1990s according to the OECD 1999 study and to have remained unchanged in Greece, Ireland and Austria. More recently, Greece reduced the level of employment protection regulation, whereas in Germany and France opposite movements or intentions can be observed. *In order*

*The Union has
today set itself
a new strategic
goal for the
next decade: to
become the most
competitive
and dynamic
knowledge-
based economy
in the world,
capable of
sustainable
economic
growth with
more and better
jobs and greater
social cohesion.*

to enhance productivity and the allocation of labour, it would appear conducive to reduce the strictness of employment protection regulation in many euro area countries.

CONCLUSION and EVALUATION

Following a model that does not give up the high-protection standards, the European Union, in general, seems to be determined on the subject of the continuation of its road on social policy practices and the harmonization of these policies with the employment policy. At least, in the views reflected in official reports, this matter has been underlined over and over again. However, from 1997 to date, we can observe that the concepts “modernization, flexibility and financial sustainability” has been included other than the dominant view of European Social model. There is a variety of reasons for the inclusion.

EU members are face to face with the unemployment and especially long-term unemployment problems although they are included in the top-group and upper-middle group of countries. Especially from the point of socio-economic development, almost in every institutional research. Moreover, the EU has to solve the problem with its current demographic structure. In this demographic structure, while the dependence rate of 65-and-above age population on the EU working age population (20-64) was 28,3 % in 2000; it is estimated to be 31,4 % in 2010, 37,3 % in 2020, 46.8 % in 2030, 55 % in 2040 and 55.9 % in 2050. (Commission Of The European Communities, 2000; *The Future Evolution..* : 6) Another indicator is the fact that EU population, by 2020, will be 416 million in the greatest possible quantity and 363 million at least and 388 million on average; for the EU having a population of 376 million in 2000, this data can not point out a sufficient birth rate. This situation is an important indicator for the modernization of social policies. With the term “modernization”, the EU means to reduce the cost of the policies providing long-term high-protection; and subsequently in the future, to make more people benefit (if not in the same

proportions) from the policies that can be preserved up to now.

In other words, the modernization of the social policies is in a close relation with the “sustainability” of the social policies. Although to provide social protection is a central provision of being a social government; this provision has to be parallel with the “real-politics” of economy. That is; if economic condition, from a social point of view, is in a position that supports “the life deserving human honor”(the measurability of the term is very controversial, which is often used in social sciences), social protection will be able to develop in both quantity and quality. Nevertheless, if the economy is stagnant, how rational is it to sustain/maintain the goods and labour markets needing active growth in the event that the economy is stagnant , with the social protection cost of the healthy/welfare times? That is why the EU desires to apply the active policy that supports the employment and growth, instead of the passive policy aimed at directly providing income.

Today, in many countries of the EU, the retirement age is much more below the age that is convenient to benefit from the retirement protection systems. One of the most important reasons is that the retirement income is so high that it encourages the early retirement. At the same time, the income of wage can be taxed more than the income of retirement. Tax/benefit structure, rewards the early exit from the labour market while punishing those who stay at the market longer. This structure does not only waste the human resources but also ignores the goals of the employment policy and increases the cost of retirement systems at substantial rates. (Commission Of The European Communities, 2000; *The Future Evolution..* : 9) Likewise, in the countries such as Germany and France, there are some clues showing that they will, in the general sense, reexamine/review their social protection systems in connection with the economic realities in the near future. The explanation of the new President of German Federal Employment Office(the Employment Office of the Federal Germany) F, Florian GERSTER can be

showed as the most convenient example. In his explanation, he desires to see that unemployment appropriations will be limited, time limitations will be brought for those, they will be based on degrees and some parts of German labour markets will be deregulated. If Germany will move on this route, the purpose is not to diminish the social policies undoubtedly. On the contrary, the purpose is to increase the possibility to make the benefits available for those many people who can not sufficiently benefit or get nothing from the social policy. Isn't that the real aim of the social policy?

Another point that the EU seriously considers in the framework of modernizing the social model, is to create a skilled labor force that suits the concept "competition" emerged with the globalization. The common aim of the whole employment guidelines and employment reports examined above is the acquisition of the skills needed by those outside and inside the labour market by improving life-long learning and vocational training effectively. As remembered, the reports examined in the study assert that the new jobs created in the EU are mostly the jobs that are based on high-skill and high level of education. As a result, the high employment/the promotion of employment, which is the most important instrument for preventing social exclusion, can be linked to the high-skill. At the same time, the labour force performing with high-skill and high-productivity create a job security for themselves in addition to current arrangements of job security. At this point, the matter of providing a new balance between the job security and flexibility, to which the attention is drawn in the reports examined, clears/gets clearance as well. Among the reports, the most brutal criticisms for the inflexible/solid job-security practices has been given place in the European Central Bank's reports dated March 2002. The report mentions about the existence of a negative correlation between the inflexible/solid job-security practices and employment. Even if the some academic studies and international literature about this subject seem to partially support such a result, they are not enough to state that only the flexible practices can be effectual in the creation of new employment alone. Flexible policies can make

a sense only by perceiving it with complementary social policies and life-long learning and vocational training systems for employment in the aggregate. At this point, we get a result that can be generalized; the deregulation of job-security is a factor that increases the effectiveness of those measures as long as it is applied with the measures for employment simultaneously. (Tınar, 2002: 30-31).

In the light of the considerations above, if we have a look at Turkey's situation, while our country can not put the employment matter on the agenda even in the times of the heaviest economic crises, our country has been recently shaken by the DİE's data about the unemployment and especially the unemployment among the young. According to the DİE's data, the Turkey-wide unemployment rate in 2001 is 8.5 % and among the 15-24 age group having high school or higher education it is 25.8 %. From the point of reflecting our ability to register especially the Turkey-wide the unemployment, even though the validity of the data 8.5 % is vague, this "official data" can also be an evidence for the appalling situation. While the EU tries to create employment for the older people with the flexible arrangements, Turkey has to deal with a much more urgent and important matter: To create employment for the young! If we can not create sufficient and quality employment for our young labour force who are considered as the engine of the socioeconomic growth, the verdict "our great potential and advantage is our intensely young population", which often finds supporters in the political arena, will become the major social problem and disadvantage of Turkey. To increase our employment rate and GDP will be an "extreme optimism" especially without introducing active employment policies that will create new employment, and by making the current job-security regulations more inflexible/solid, by trying to increase tax revenues on the current base without enlarging that base, by placing the burden that Turkey's real-politics can not bear on social groups, by using the economic and social council only for "keeping up appearances", by turning the vital systems such as education system, which needs stability in the long run, into a game board.

*Fighting
poverty and
all forms of
exclusion and
discrimination
in order to
promote social
integration,*

04 Nisan 1969 tarihinde Gümüşhane'de doğmuştur. 1996 yılında Uludağ Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu'nda Lisans öğrenimini tamamlamıştır. 1997 yılında Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans çalışmalarını tamamlamıştır. Halen Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı'nda Doktora çalışmalarını sürdürmektedir. 1997-1999 yılları arasında Karadeniz Teknik Üniversitesi Trabzon Meslek Yüksek Okulu'nda, 1999 yılından beri de Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu'nda Öğretim Görevlisi olarak görev yapan Esen, evli ve 2 çocuk babasıdır.



Öğr. Grv. Şaban ESEN

Zonguldak Karaelmas Üniversitesi
Bartın Meslek Yüksekokulu

TÜRK REKABET POLİTİKASI VE REKABET POLİTİKASINDAN BEKLENTİLER

GİRİŞ

Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin önemli bir bölümü iktisadi kaynakların dağılımını büyük ölçüde piyasa mekanizması aracılığı ile gerçekleştirmektedir. Bu tercihin temelinde, piyasa mekanizmasının kaynakları diğer alternatif mekanizmalara göre daha etkin bir şekilde dağıttığı inancı yatmaktadır. Temel kaynak dağılım mekanizması olarak planlamaya dayanmış olan sosyalist ülkelerin önemli bir bölümünün son on yıl içinde piyasa mekanizmasının ana kurumlarını geliştirmeye ve yerleştirmeye çalışmaları, bu inancın daha da yaygınlık kazandığını göstermektedir.

Piyasa mekanizmasının kaynak dağılımını mümkün olan en yüksek toplumsal refaha ulaşacak biçimde yapması, en başta rekabet koşullarının mevcut olup olmadığına bağlıdır. Oysa deneyimler göstermiştir ki, serbest piyasalar, otomatik bir biçimde re-

kabetçi bir ortam yaratmamaktadırlar. Tersine, serbest piyasa sisteminde yaygın piyasa yapısının tam değil eksik rekabet olduğu söylenebilir. Eksik rekabet koşullarında ise kaynak dağılımında serbest piyasa mekanizmasına dayanmak, mümkün olan en yüksek toplumsal refaha ulaşmak sonucunu doğurmayabilir. O zaman akla şu soru gelmektedir: Ne tür devlet müdahaleleri eksik rekabet şartları altında meydana gelebilecek toplumsal refah kayıplarını azaltabilir veya önleyebilir? İşte bu noktada rekabet (veya antitröst) politikaları, eksik rekabet ortamında meydana gelebilecek toplumsal refah kayıplarını azaltmada veya önlemede en etkin olduğuna inanılan politikalar demeti olarak ortaya çıkmaktadır (Atiyas, 2000:25).

Bu çalışmada piyasalarda eksik rekabet şartları altında, etkin rekabetin sağlanabilmesi

çimento işveren

için devlet tarafından alınması gereken önlemler ve bu önlemlerin toplumsal alandaki olumlu etkileri ele alınacaktır.

1- REKABET POLİTİKALARININ GEREKLİLİĞİ

Adam Smith'in serbest piyasa ekonomisi tezi, dayanağını doğal düzen düşüncesinden almaktadır. Smith'e göre doğada insanların müdahalesi olmadığı zaman, mükemmel bir düzen vardır. Ekonomi de bu tabii hayatın bir parçasıdır; çünkü ekonomik sistemin kurucu unsuru olan insanda rekabet güdüsü, doğal bir içgüdü olarak bulunmaktadır. Ekonomik yaşam kendi akışına bırakılırsa, rekabet içgüdüğü ile ferdi çıkarlarını izleyen rasyonel bireyler ekonomik birimler piyasa sistemini en iyiye götürecektir. Oysa bu doğal düzene yapılacak her türlü karışma ve engelleme, özellikle de devlet müdahaleleri, sistemin dengesini bozarak mükemmellikten uzaklaştıracaktır (DPT, 2000:3-4).

Adam Smith'in 18yy'da ileri sürdüğü "görünmez el" kuramının makro ve mikro düzeyde her zaman için sağlıklı işlemediği ilerleyen yıllarda ortaya çıkmıştır. Makro düzeyde ekonominin karşılaştığı sorunlar 1929 buhranını yaratmış; mikro düzeydeki problemler ise rekabet yasalarının çıkarılmasına dayanak oluşturmuştur.

Gerçekten de, Adam Smith'in de fazla üzerinde durmadan belirttiği gibi, insanlar bazen doğal rekabet içgüdüğü ile hareket etmemekte; rakip birimler işbirliği içine girerek, piyasanın tabii işleyişini bizzat kendileri bozmaktadır. Smith böyle bir olasılığı belirtmesine rağmen, bu duruma karşı bir çözüm geliştirmemiştir. Bu çözüm, biraz da siyasal nedenlerle¹, bir asır sonra ABD'de geliştirilmiştir. Senatör Sherman'ın teklifinin kabulü ile modern anlamda ilk rekabet kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu gereklilik, zaman içinde diğer ülkeler tarafından da fark edilmiştir. Günümüzde, liberal ekonomik

sistemi benimsemiş tüm ülkelerde rekabet yasaları ve bu yasaları uygulamaktan sorumlu rekabet otoriteleri mevcuttur.

2- REKABET POLİTİKALARI ve REKABET HUKUKU

Politika sözlük anlamıyla, "bugünkü ve gelecekteki kararlara bir yön verebilmek için bir çok alternatif arasından seçilen belirli bir yol veya davranış tarzı" veya "genel amaçlar veya kabul edilebilir yöntemleri kapsayan uzun süreli genel bir plan" şeklinde tanımlanmaktadır (Dinçer, 1998:20). Kamu yönetimi anlamında ise politika "halka ait bir işi gözeterek, belirli yol ve usule göre yürütme anlamında kullanılmaktadır (Doğan, 1982:700).

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşıldığı üzere politika, hukuk kavramına göre, daha genel bir anlam içermekte özellikle kamu yönetiminde, bir konuda halkın menfaatlerini de gözeterek, bir konu hakkında kamu yönetiminde söz sahibi olanların genel bir tavır belirlemesi olarak algılanmaktadır.

Ulusal rekabet politikası ise; hükümetler tarafından oluşturulan ve uygulanan, firmaların kendi aralarında yaptıkları rekabeti sınırlandıran veya hakim gücün kötüye kullanılmasını amaçlayan anlaşmalarla ilgili kurallar ve disiplinler olarak tanımlanmaktadır. Rekabet politikasının temel amacı; açık ve rekabetçi bir yapı sağlanması yoluyla mevcut kaynakların dengeli ve etkin bir şekilde dağıtımını ve kullanımını sağlamak ve bu şekilde ulusal refahı en üst düzeye çıkarmaktır.

Rekabet politikası haksız rekabet yaratan uygulamaları yasaklar veya ilgili kuruluşlara bu tür uygulamaları yasaklama veya düzeltme yetkisi verir. Örneğin, firmaların toplu olarak fiyat saptama yoluna gitmeleri, belirli bir alanda aşırı yoğunlaşma eğilimine girmeleri veya diğer firmaların pazara girme olanaklarını sınırlandıran düzen-

Rekabet politikası haksız rekabet yaratan uygulamaları yasaklar veya ilgili kuruluşlara bu tür uygulamaları yasaklama veya düzeltme yetkisi verir.

¹ Senatör Sherman, yasa tasarısını hazırlarken, ekonomik gücün bir gün siyasi bir güç haline gelebileceği endişesi ile bu yasanın kabul edilmesinde etkili olmuştur (Bknz. Aslan, 1999:65-105).

lemelere gitmeleri rekabet politikası araçlarıyla engellenmektedir. (Demir, 1998:1).

Rekabet politikalarının genel hatlarıyla amacı rekabetçi bir piyasa yapısına ulaşmak, bunu da sağlamak için rekabetin olduğu piyasaları korumak, rekabetin olmadığı piyasalarda da rekabet koşullarını yaratmaktır. Rekabetçi piyasalar, belirli koşullar altında, kaynakların etkin biçimde dağıtımını sağlar. Etkin kaynak dağılımı, bir başka deyişle sınırlı olan kaynakların maksimum etkinlikte kullanılması ile toplumsal refahı maksimize edecektir (Ege, 2000:67).

Ancak rekabetçi piyasaların oluşumu kendiliğinden olmamaktadır. Örneğin, daha gelişmenin başlangıç aşamalarında olan ekonomilerde, piyasaların etkin çalışması bir tarafa bazı piyasalar henüz tam anlamıyla oluşmamaktadır; ekonomik gelişmenin daha ileri bir devresinde olsa bile çeşitli nedenlerden ötürü piyasalar kendi iç dinamikleriyle baş başa bırakıldıklarında etkin bir biçimde çalışmamaktadır.

Bu durumda, hükümetlerin rekabetçi olmayan dolayısıyla da etkin çalışmayan piyasalara müdahale ettiklerini görüyoruz. Bu müdahaleler, kural koymaktan devletleştirmeye kadar uzanabilmektedir. Bazen de rekabetçi bir piyasa yapısını sağlamanın ötesinde, başka iktisadi nedenlerle ya da iktisat politikası dışı nedenlerle de bu tür müdahalelerin yapıldığını görmekteyiz. Bu nedenlerin en sık öne çıkanlarından bazılarını şöyle sıralayabiliriz; ulusal güvenlik, halkın tasarruflarını korumak, yeni sanayileri korumak, belirli hizmetlerin herkese ulaşmasını sağlamak.

Bu tür müdahalelerin hepsi kamu çıkarını gözetmeyi ve toplumsal refahı artırmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla geçmişte bazı ekonomilerde müdahalenin en uç noktaya gittiğini ve bazı sanayi kolları ile hizmet sek-

törlerinin devletleştğini görüyoruz. Bunun en tipik örneği 1945-50 yıllarında İngiltere'de İşçi Partisi hükümetinin yaptığı devletleştirmelerdir. Söz konusu dönemde, elektrik, gaz, kömür, demir ve çelik sanayilerinin yanı sıra sivil havacılık ve yurt içi taşımacılık sektörleri devletleştirilmiştir.

Bugün ise, İngiltere'de yine yönetimde bulunan İşçi Partisi, aynı gerekçe ile yani toplumsal refahı artırmak amacıyla özelleştirmeler yapmaktadır. Dolayısıyla, günümüzde dünyanın önemli bir bölümünde, toplumsal refahı artırmanın yolunun geçmiştekinin tam tersi bir istikametten geçtiğine inanılmaktadır (Ege, a.g.e.,:68).

Benzer şekilde aynı uygulamalar Almanya'da da yapılmış, bilinçli bir kartelleşme politikasıyla (uluslararası ticarete öne çıkabilmek için) şirketlerin birleşmelerine göz yumulmuştur. ABD'de Senatör Sherman'ın öngördüğü ekonomik alanda tekeli siyasi anlamda da tekeli yaratır, yaklaşımı Almanya'da gerçekleşmiş ve Hitler ortaya çıkmıştır. Ve Almanya bunun bedelini ağır bir biçimde ödemiştir.

Bugün belki aynı endişelerle veya daha değişik nedenlerle, tüm ülkelerde teşebbüslerin birleşerek tekeli oluşturmalarının önüne geçebilmek ve sosyal refahı artırmak için, Antitröst kanunları yada daha esnek bir tabirle Etkin Rekabeti Koruma Yasaları hayata geçirilmektedir.

Dünyada rekabet hukukunun tarihi, yüzyılı aşkın bir süreyi aşmasına karşılık, Ülkemizde rekabet hukuku hem kavramsal hem de yasal düzenleme olarak oldukça yenidir. 1970'li yıllardan bu yana, bu konuda çalışmalar yapılmış ve bu çalışmalara paralel olarak, rekabetin korunması alanında çeşitli kanun tasarıları hazırlanmış olmakla beraber², bu tasarılarından hiç biri 1994 yılına

2 Bu konuyla ilgili çeşitli tarihlerde kanun tasarıları hazırlanmıştır. Konuyla ilgili ilk tasarı, 1978 tarihinde "İç ve Dış Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanun" adı ile Ticaret bakanlığı zamanında hazırlanmıştır. Bunu aynı bakanlığın hazırladığı "Ticarete Dürüstlüğün Korunması Kanunu" ve "Ticaretin Düzenlenmesi ve Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun" adlı iki tasarı izlemiştir. Sanayi ve Ticaret Bakanlıklarının birleştirilmesinden sonra da, bu yeni bakanlık bünyesi içinde, 1984 yılında iki yeni tasarı hazırlanmıştır. Ancak her iki tasarı da rekabet hukukunun gerçek amaçları değil, devlet korumacılığı ve müdahalesini geliştirme amacı öne çıkmıştır (DPT, 1994:11)

kadar yasalaşmamıştır (Aşçıoğlu, 2000:33). Aşağıda kısaca bu kanun ve hazırlanmasının gerekleri üzerinde durduktan sonra asıl konumuz olan rekabet yasalarından beklenen faydalar incelenecektir.

3- REKABETİN KORUNMASI HAKKINDAKİ KANUN

Yukarda da belirtildiği üzere Türkiye etkin rekabetin sağlanmasına yönelik çalışmalara geç başlamıştır. Bunun çeşitli nedenleri vardır, ancak konumuz bu değildir. Ülkemizde Rekabet Kanunu çıkarılması gereği çeşitli nedenlere dayanmaktadır.

Bunlardan birincisi, 1982 Anayasasının 167. maddesinin birinci fıkrasıdır. Bu maddeye göre; "Devlet, para, kredi, sermaye, mal ve hizmet piyasalarının sağlıklı ve düzenli işlemelerini sağlayıcı ve geliştirici tedbirleri alır, piyasalarda fiili veya anlaşma sonucu doğacak tekelleşme ve kartelleşmeyi önler" demekle devleti bu işle yükümlülük altına sokmuştur (Aslan, 2001;17).

İkinci neden, AB ile olan ilişkilerimiz açısından dır. Türkiye'nin 14 Nisan 1987 Tarihinde Avrupa Topluluğu'na (01.11.1993'den bu yana Maastrich Anlaşması'nın yürürlüğe girmesinden sonra Avrupa Topluluğu, Avrupa Birliği olarak anılmaktadır) tam üyelik başvurusunda bulunması, 31 Temmuz 1959'da yapılan ortak üyelik başvurusu ile başlayan Türkiye-Avrupa Topluluğu ilişkilerinde bir dönüm noktası oluşturmuştur (Karluk,1999:577). Türkiye'nin AT ülkeleri ile ekonomik bütünleşme süreci 12 Eylül

1963 Tarihli Ankara Antlaşması ile başlamış ve 22 Temmuz 1970 Tarihli Katma Protokol ile pekiştirilmiştir³ (Şahin, 2000:359). Son olarak ise 1995 yılında imzalanan Gümrük Birliği'nin son döneminin uygulanmasına ilişkin kuralları belirleyen 1/95 tarihli Ortaklık Konseyi Kararlarının uygulanması aşamasıdır (Sanlı, 2000:20).

Bu belgelerin tümünde rekabet mevzuatlarının uyumlu hale getirilmesi, daha doğru bir deyimle, Türkiye'nin Avrupa Birliği normlarına uygun bir rekabet mevzuatı benimseseceğine dair taahhütler bulunmaktadır.

Üçüncüsü ise, fiili ekonomik durum nedeniyle. Yukarıda ifade edilen hukuki gereklerin yanı sıra, Türk ekonomisinde özellikle 1980 yılından bu yana uygulanan serbest piyasa sisteminin yarattığı, fiili durum, rekabetin düzenlenmesi ve hatta yeniden tesisini gerekli kılmıştır. Bu gereklilik kendini, aynı zamanda karma ekonominin özelliklerini gösteren piyasa yapıları açısından da hissettirmektedir. Bilindiği üzere 80'li yıllara kadar Türk ekonomisi, serbest rekabet şartlarının olmadığı, rekabet kültürünün bulunmadığı ve devletin veya devlet tarafından himaye edilen teşebbüslerin piyasaya hakim olduğu bir yapıda bulunmaktaydı. 80'li yıllardan itibaren ithalat, para, teşvik ve rekabet gibi ekonomik politikalarda uygulanan liberalleşme süreci, Türk ekonomisinin anti rekabetçi, bozuk yapısını düzeltmede yeterli olmamıştır. Bilhassa ekonomik yoğunlaşma⁴ konusunda yapılan iktisadi analizler, Türk ekonomisinde izlenen liberal politikaların piyasalardaki tekeli yapıyı fazla

80'li yıllardan
itibaren ithalat,
para, teşvik
ve rekabet gibi
ekonomik
politikalarda
uygulanan
liberalleşme
süreci, Türk
ekonomisinin
anti rekabetçi,
bozuk yapısını
düzeltmede
yeterli
olmamıştır.

3 Katma Protokol; Gümrük vergilerinin indirilmesini, bunun niteliklerini ve zamanlamasını, malların serbest dolaşımını, işçilerin serbest dolaşımını ve ekonomi politikalarının yaklaşımını düzenlemektedir (Kepenek ve Yentürk, 2000:277)

4 Türk ekonomisindeki Pazar yapılarıyla ilgili olarak 1980 öncesi verileri dayanak alınarak iki çalışma yapılmıştır. Bunlarda Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nin yaptığı çalışmaya göre; tüm imalat sektörünün %65'inde yoğunlaşma derecesi kritik düzeyin üzerinde seyretmektedir (Katırcıoğlu, Görüşler, sh.86) . Bağrıaçık tarafından yapılan bir çalışmaya göre ise; rekabet koşullarında üretilen toplam mal sayısının tüm mal sayısına oranı %11,68, mutlak monopol oranı %16,32, kısmi monopol oranı %17,47, mutlak oligopol oranı %25,37 ve kısmi oligopol oranı da %29,16 olarak tespit edilmiştir. Sonuç olarak eksik rekabetin bulunduğu piyasaların tümüne oranı %72, kısmi oligopol piyasasının rekabete yakın bir piyasa biçimi olarak kabulü halinde ise bu oran %60 olmaktadır (Bağrıaçık, 1993:132-133). 1980, 85 ve 90 yıllarında ise iktisadi yoğunlaşma açısından kritik düzeyi aşan sektör oranı %58 düzeyindedir. Bu veriler, Türk imalat sanayiinde rekabetin niteliği ile ilgili iki önemli bulguyu ortaya koymaktadır. Bunlardan birincisi, Türk imalat sanayiinin yarıdan fazlasında, rekabet süreci iyi çalışmamakta ve piyasalar oligopolistik firmaların egemenliği altındadır. İkincisi ise durum kronik bir hal almıştır (DPT,2000:22).

değiştirmedigini ve rekabetçi yapının istenilen ölçüde yerleşmediğini ortaya koymaktadır. Ekonomik yapıda ağırlıklarını koruyan kamu iktisadi teşebbüsleri ve rekabet düzenine alışık olmayan yerli sanayi, halen imtiyazlı durumlarını korumaktadırlar. Bu durum genel olarak ülke kaynaklarının savurgan kullanımına ve zaten var olan enflasyonist baskının daha da artmasına sebep olmaktadır (Sanlı, 2000:21).

Bu bozuk fiili durumun düzelebilmesi ve piyasaların rekabet yoluyla ıslah edilebilmesi ihtiyacı, serbest rekabetin yasal bir düzenleme yoluyla etkin şekilde korunmasını zorunlu kılmıştır. Bu amaçla öngörülen 4054 sayılı yasa, ekonomik düzendeki kartel anlaşmalarına ve ekonomik yoğunlaşmalara karşı etkin önlemlerle donatılmıştır. Fakat önemle ifade edilmelidir ki, salt Rekabet Hukuku düzenlemeleriyle rekabetin istenilen ölçüde korunması ve serbest rekabet ortamının gerçekleştirilmesi mümkün değildir. Yukarıda da değinildiği üzere; rekabet yasalarından beklenen faydalar, ancak siyasal iktidarlar tarafından tutarlı bir rekabet politikasının ve buna uyumlu ekonomi politikalarının izlenmesi ile gerçekleşebilir (A.g.e.,:21)

4- REKABET HUKUKUNDAN BEKLENEN FAYDALAR

Philips, (Philips, 1997:5) rekabet düzenlemelerinin amacını, "piyasaların kendi doğal oluşumları içerisinde gelişimini temin ve piyasaları her türlü müdahalelerden (özel veya devlet) korumaktır" şeklinde tanımlamışsa da, kanaatimizce bu tanım eksiklikleri olan bir tanımdır. Ya büyük balıklar küçük balıkları yutarsa, böyle bir duruma devletin seyirci kalması beklenmeli mi?

4054 Sayılı Rekabetin Korunması Hakkındaki Kanun'un (RKHK) birinci maddesinde;

kanunun amacı; "mal ve hizmet piyasalarındaki rekabeti engelleyici, bozucu ve kısıtlayıcı anlaşma, karar ve uygulamaları ve piyasaya hakim olan teşebbüslerin bu hakimiyetlerini kötüye kullanmalarını önlemek, bunun için gerekli düzenleme ve denetlemeleri yaparak rekabetin korunmasını sağlamaktır" şeklinde tanımlanmıştır. Devletin kanunda öngörülen bu beklentileri karşılaması neticesinde, aşağıda da belirtileceği üzere, kanunun uygulanmasından dolayı bazı faydalar ortaya çıkacaktır.

4.1. Genel Olarak

Rekabet hukukundan beklenen faydalar, iktisadi anlamda rekabet kavramından beklenen faydalardan pek farklı değildir (Sanlı,2000:8). Ekonomik hayatın düzenlenmesinde rekabetin önemli bir yeri vardır. Rekabeti ihlal eden davranışları yasaklayıcı düzenlemelere tarihin her devrinde rastlanmıştır. Rekabetin ekonomik bir olay olması nedeniyle, rekabet hukuku öncelikle rekabetin ekonomik sonuçlarını düzenli bir şekilde elde etmeye yöneliktir. Ancak rekabet hukuk ile elde edilmek istenen yarar, rekabetin ekonomik sonuçlarıyla sınırlı değildir (Agrew,1985:25). Piyasalarda serbest rekabetin gerçekleştirilmesinden öncelikli olarak ekonomik faydalar umulmakta ve dolayısıyla, Rekabet Hukukunun öncelikli amacını ekonomik yaşamın serbest piyasa ekonomisi kurallarına göre şekillendirilmesi teşkil etmektedir. Doğal olarak bu ekonomik amaca ulaşılırken, bunun sosyal ve siyasal alandaki sonuçları kendiliğinden gerçekleşir. Bununla birlikte, hukuki açıdan rekabetin düzenlenmesi ve devletin iktisadi hayata rekabet yasaları eliyle müdahale etmesinin ardında sadece ekonomik nedenlerin bulunmadığını da belirtmek gerekir⁵. Rekabet Hukuku ekonomik politikanın bir parçası olarak kabul edilince, bu kuralların öngörülmesinde iktisadi kaygılar kadar sosyal ve siyasal kaygıların bulunduğu kabul

5 Örnek vermek gerekirse, Avrupa Birliği Hukukunun temel metnini teşkil eden Roma Antlaşmasında öngörülen rekabet kurallarının altında yatan en önemli nedenlerden biri, "tek Pazar" hedefinin gerçekleşmesidir. Rekabet Hukuku kuralları, bu pazarın oluşturulması bakımından önemli bir araç olarak görülmekte ve bu durum Komisyon ve Adalet Divanı'nın verdiği kararlarda açık şekilde ifade edilmektedir (Aslan,1998:12; , Tekinalp/Tekinalp, 1997:328).

edilmelidir. Genel olarak rekabet hukuklarıyla izlenen amaçları üç grupta toplamak mümkündür (Aslan, 2001:3).

4.2. Rekabet Hukukundan Beklenen Ekonomik Faydalar

İktisadi özgürlüklerin sınırlanarak, serbest rekabetin yasalar eliyle düzenlenmeyle hedeflenen, öncelikli olarak serbest piyasa ekonomisinin işlerlik kazandırılması ve bu sayede ekonomik verimliliğin sağlanmasıdır (Akıncı, 20017; Ersin, 1994:41, D.P.T., 1994:8). Serbest piyasa ekonomisinin işlerlik kazandırılması, başlı başına bir ekonomik amacı yansıtır. Rekabet kuralları ile amaçlanan sosyo-politik faydalar ise ancak rekabetin iktisadi fonksiyonunun gerçekleşmesi ile ortaya çıkabilecek dolaylı sonuçlardır. Genel olarak Rekabet Hukukundan beklenen ekonomik faydaları üç grupta toplamaktadır .

4.2.1. Üretimde Verimlilik

Ekonomik faaliyette bulunan teşebbüsler, varlıklarını korumak ve pazar paylarını artırabilmek için kar etmek durumundadırlar. Serbest rekabetin hakim olduğu piyasalarda faaliyet gösteren teşebbüslerin daha fazla kar edebilmesinin yolu ise, üretim maliyetlerinin düşürülmesinden geçer. Buna bağlı olarak teşebbüsler maliyetleri düşürmek amacıyla daha ucuza mal bulmak ve mevcut kaynakları daha etkin kullanmak zorunda kalırlar. Bunun doğal sonucu ise, üretimde verimliliğin sağlanmasıdır. Maliyeti gerektiği ölçüde düşüremeyen teşebbüsler ise, rakiplerin baskıları sonucu pazarlarını kaybederler.

Rekabet piyasasında, fiyatın toplam arz ve talebe göre belirlenmesi ve bu piyasada faaliyet gösteren firmaların piyasada oluşan fiyatı etkileme gücünden yoksun olması sebebi ile teşebbüslerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri ya da daha fazla kazanç elde edebilmeleri, daha düşük ortalama maliyete sahip olmalarına bağlıdır (Scherer,1980:13). Ekonomik verimliliğin elde edilmesinde, rekabet tekel piyasalarına göre üstünlük arz

eder. Teşebbüslerin daha az kaynak tüketimine yönelmeleri, rekabetin sonucudur (Scherer, 1980:14-15).

Rekabetin bulunduğu bir pazarda teşebbüsleri daha rasyonel üretim yapmaya iten temel neden, rakipler karşısında üstün olabilmek için maliyet avantajı sağlama gereğidir. Rekabetin ve rekabet baskısının bulunmadığı tekel piyasalarında ise, kar ve pazar payı diğer teşebbüslerin ekonomik faaliyetlerinden etkilenmediğinden ötürü, tekel olan teşebbüs maliyetlerini düşürmek için çaba sarf etmeyecek ve üretimde verimliliği önemsemeyecektir (Akıncı, 2001: 9).

Aktüel veya potansiyel rakibi olmayan bir teşebbüsün daha rasyonel çalışmak için böyle bir baskıyı (rekabet baskısı) duymayacağı açıktır. Dolayısıyla tekel piyasalarında kaynakların verimli kullanılması tekel firma için zorunlu ve hatta rasyonel bir davranış biçimi değildir.

Üretimde verimlilik ilkesi, Rekabet Hukuku ile Patent Hukuku çatışmasında daha da önem kazanır ve belirleyici rol oynar. Patent hakkı sahibi ve lisans alanın, aynı buluştan ayrı ayrı yararlandığı durumlarda, üretim verimliliğini gerçekleştiren lisans alanın ekonomiye olumlu katkısı özellikle korunmuştur (Neale, 1996:146, Goyder, 1982 :288).

4.2.2. Kaynak Dağılımında Verimlilik

Kaynak dağılımında verimlilik belirli bir malın ne kadar üretileceği, toplumsal değerlerin ne şekilde tahsis edileceği ile ilgilidir (Akıncı,200:15; Aslan,2001:3; DPT, 1994:14). Toplumdaki ekonomik kaynaklar sınırlıdır. Örneğin, toplumda bütün kaynaklar kullanıldığı zaman, her bir maldan ancak belirli bir miktar üretilir. Herhangi bir malın üretimi artırıldığı zaman, başka bir malın üretiminin düşürülmesi gerekir, çünkü hammadde, işgücü, sermaye gibi toplumsal kaynaklar sonsuz miktarda değildir (Samuelson,1992:17; Stigler, 1957:14-15). Rekabet kaynak dağılımında verimliliğin temi-

Aktüel veya

potansiyel rakibi

olmayan bir

teşebbüsün

daha rasyonel

çalışmak için

böyle bir baskıyı

(rekabet baskısı)

duymayacağı

açıktır.

ninde en etkili yöntemidir ve kaynakların, tüketicilerin her bir malı elde etmek arzusu ve o mala verdiği ekonomik değere göre dağılımını sağlayarak, genel mutluluk ve refahın artmasını gerçekleştirir (Wish,1993:12-13; Bork,1978:7). Kaynak dağılımında verimlilik, bütün piyasalarda fiyatı marjinal gidere eşit olmasıyla gerçekleşir. Her bir firmanın üretim miktarı, piyasanın tümünü etkilemeyecek kadar küçüktür ve her bir firma üretim miktarını piyasa fiyatıyla son ürettiği malın marjinal gidere eşit olacak şekilde belirler (Mansfield, 1979: 202-203). Bu, rekabet piyasasında faaliyet gösteren firmaların marjinal gelirlerinin fiyata eşit olmasının sonucudur. Oysa tekelci firma bakımından durum farklıdır. Tekelci firmanın bir fazla mal satması halinde elde edeceği marjinal gelir satış fiyatına eşit değildir, çünkü fazladan arz edilen her bir mal, fiyatın düşmesine yol açar. Tekelci firma üretim miktarını talebe göre değil, marjinal giderini marjinal gelirine eşit olacak şekilde belirler ki, bu da üretim miktarının azalmasına ve toplumsal kaynakların tahsisinde tüketicilerin etkilerinin ortadan kalkmasına yol açar (Scherer, 1980:43).

Rekabet piyasalarında toplumsal talebin iktisadi teşebbüsler tarafından dikkate alınması zorunluluğu, toplumsal kaynakların tahsisinde tüketicilerin etkin hale gelmesini ve ekonomik verimliliği sağlar (Goyder, 1992:9). Ayrıca kaynakların tüketicilerin malı elde etmek arzusu ve mala verdikleri ekonomik değere göre dağılması toplumsal tatminin gerçekleştirilmesinde büyük öneme sahiptir.

4.2.3. Teknolojik İlerleme

İktisadi faaliyette bulunan teşebbüslerin, maliyetlerini düşürmelerinde etkili olan bir diğer yol ise, malın üretiminde kullanılan yöntemlerde maliyetlerin düşmesini sağlayacak teknolojiler kullanılmasıdır. Daha fazla kar elde etmek amacıyla olan teşebbüsler, teknolojilerini yenileyip rekabet güçlerini artırmak için araştırma ve geliştirme (ar-ge) faaliyetlerine girişecekler; bu da teknolo-

jik ilerlemeyi geliştirecektir (Aslan,2001:3). Teknolojik İlerleme sadece yeni bir üretim tekniği biçiminde değil, aynı zamanda yeni bir ürün, örgütlenme veya hizmet şeklinde de gerçekleşebilir. Bu açıdan rekabetin, teknolojik İlerlemeye ve dolayısıyla toplumsal refaha katkısı çok büyüktür.

4.3. Rekabet Hukukundan Beklenen Sosyal Faydalar

Ekonomi, toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren ve sosyal alandan soyutlanması mümkün olmayan bir alandır. Dolayısıyla rekabete dayalı bir piyasa ekonomisinin kurulması amacına yönelik olarak öngörülen rekabet kurallarının, ekonomik amaçlarına ulaşması ile birlikte sosyal hayata doğrudan veya dolaylı olarak etki yapması kaçınılmaz bir sonuçtur. Bu çerçevede Rekabet Hukukunun sosyal yararlarını, tüketicilerin korunması ve küçük ve orta ölçekli teşebbüslerin korunması olmak üzere iki başlık altında toplamak mümkündür (Aslan, 2001:5).

4.3.1. Tüketicinin Korunması

Rekabetçi piyasa, iktisadi etkinliği gerçekleştirerek, düşük maliyet-yüksek üretim miktarı-düşük fiyat sayesinde refah etkisi yaratacak; aşırı karlılığı engelleyerek, tüketicilerin korunmasını sağlayacaktır (DPT, 2000:3).

Rekabet Hukuku mevzuatları, doğrudan doğruya tüketicilerin menfaatlerini gözeterek öngörülmediyse de, serbest rekabetin ekonomik sonuçlarından faydalanacak asıl kesim tüketicilerdir. Fiyatların düşmesi, ürün çeşitliliği, teknolojik gelişme, mal ve hizmetlerin dağıtım ve pazarlamasında meydana gelen ilerlemeler gibi rekabetin dolaylı etkilerinin tümü, tüketicilerin menfaatine gerçekleşmektedir. Bunun yanı sıra rekabet, teşebbüsleri tüketicilerin beklentileri doğrultusunda davranmaya zorlamakta ve bu sayede toplumsal tatmin sağlanabilmektedirler. Ayrıca, rekabetin genel refahı artırıcı fonksiyonu sebebiyle, herhangi bir malın doğrudan veya dolaylı olarak tüketicisi ko-

numunda olmayan kimseler de rekabetin olumlu etkilerinden yararlanabilmektedir. Dolayısıyla rekabetin sosyal faydası salt ilgili ürün mal veya hizmetin tüketicileri üzerinde gerçekleşmemekte, daha kısıtlı olmakla birlikte toplumun tamamı, rekabetin olumlu etkilerinden pay alma imkanına sahip olmaktadır.

Yukarıda kısaca ifade edilen rekabetin toplumsal faydalarından ötürü; Rekabet Hukukunun temelinde yatan düşüncelerden biri de tüketicilerin korunmasıdır⁶. Nitekim Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'da yer alan hükümlerde de bunun izlerini görmek mümkündür. Örnek vermek gerekirse, dördüncü madde anlamında rekabeti sınırlayıcı ve dolayısıyla hukuka aykırı olması gereken bir anlaşma, 5. maddede belirtilen diğer koşullarla birlikte tüketiciler açısından yarar sağlıyorsa, bu anlaşma dördüncü madde yasağından kurtulabilecektir (RKHK.md.5/b).

Yine benzer olarak, Kanun'da öngörülen yasaklayıcı hükümlerden dört ve altıncı maddelerin ihlali neticesinde fiyatlarda bir artış meydana gelmişse, tüketicilerin bu artış nedeniyle uğradıkları zararlarını telafi edebilmesi imkanı getirilmiştir (RKHK.md. 57-59). Haksız fiil esaslarına dayalı bu imkan sayesinde, tüketiciler sadece zararın karşılanmasını değil, rekabeti ihlal eden teşebbüs veya teşebbüslerin kusurunun ağırlığına göre, oluşan zarar veya elde edilen menfaatin üç katına kadar tazminat talep edebilmekte (RKHK.md.58) ve şüphesiz bu durum tüketiciler (davacılar) için elverişli bir koruma vasıtası olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.3.2. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Korunması

Rekabet Hukukunun asli amacı küçük ve orta ölçekli işletmelerin (kobilerin) korunması olmadığı gibi, Rekabet Hukuku

mevzuatlarında kobilerin korunmasına ilişkin açık hükümlere yer verilmez. Bununla birlikte Rekabet Hukukunun amacı göz önünde tutulduğunda, kobilerin bu amacın gerçekleştirilmesinde önemli bir yere sahip olduğunu söylemek gerekir. Zira Rekabet Hukukunun amaçladığı "çalışabilir rekabet piyasası" olarak adlandırılan ideal model, ancak piyasadaki rekabet koşullarına etkiye bulunamayacak güçteki çok sayıda teşebbüs varlığı halinde bir anlam ifade edeceğine göre, bu tip piyasaların doğal aktörleri, küçük ve orta ölçekli teşebbüsler olacaktır.

Gerçekten de Rekabet Hukukunun iktisadi yoğunlaşmayı ve kartelleşmeyi önleyici fonksiyonu, büyük teşebbüslerin ortaya çıkışını önlediği gibi, mevcut olanların piyasa davranışlarını da kontrol altına almaktadır. Rekabet kurallarının güvence altına aldığı girişim özgürlüğü ve fırsat eşitliği, küçük ve orta ölçekli teşebbüslerin korunması ve gelişmesini sağlar. Bu sayede piyasalar küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin ağırlıklı ve etkin konumda oldukları sağlıklı yapıya sahip olabilirler .

Yukarıda belirtilen görüşler doğrultusunda, Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'da öngörülen 6 ve 7.madde hükümlerinin, "kobilerin" korunması ve geliştirilmesinde etkin birer vasıta olarak kullanılabileceğini söylemek yanlış olmaz (Aslan, :6). Özellikle 6. maddenin amacı göz önünde tutulduğunda, söz konusu hükmün uygulama alanı bulacağı hallerin önemli bir kısmı, pratikte kobilerin korunması amacına hizmet edecektir. Bunun yanı sıra, 7. maddeye dayanılarak çıkarılan "Rekabet Kurulundan İzin Alınması Gereken Birleşme ve Devralmalar Hakkındaki Tebliğ"de' öngörülen yüksek ciro ve piyasa payı eşikleri, pratik olarak kobilerin korunması ve onların büyük teşebbüsler karşısında rekabet avantajı elde etmesine olanak sağlamaktadır.

Ekonomi, toplumun tüm kesimlerini ilgilendiren ve sosyal alandan soyutlanması mümkün olmayan bir alandır. Dolayısıyla rekabete dayalı bir piyasa ekonomisinin kurulması amacına yönelik olarak öngörülen rekabet kurallarının, ekonomik amaçlarına ulaşması ile birlikte sosyal hayata doğrudan veya dolaylı olarak etki yapması kaçınılmaz bir sonuçtur.

6 Nitekim 1982 Anayasasının tüketicilerin korunmasıyla ilgili 172. maddesinin gerekçesinde bu husus dolaylı olarak ifade edilmektedir. Gerekçeye göre, "Tüketicinin korunması ancak serbest piyasa ekonomisinde mümkün olabileceğinden , bu piyasanın gereklerine uygun olarak serbest rekabet şartlarının sağlanması ve tekel ve kartellerin önlenmesi gerekmektedir".

4.4. Rekabet Hukukundan Beklenen Siyasal Faydalar

Kanun koyucular rekabet yasaları ile doğrudan siyasal bir fayda amaçlamazlar. Fakat rekabet kuralları ve bu kuralların sağladığı iktisadi özgürlükler siyasal hayatın, ve özellikle demokrasilerin önemli güvenceleri sayılabilir (Willimsky,1997: 54; Aslan, 2001;7). Rekabetçi yapının kurulmadığı veya korunmadığı piyasalarda önemli oranda yoğunlaşma meydana gelir. Bu yoğunlaşmalar neticesinde meydana gelen ekonomik güç, piyasada faaliyet gösteren bir ya da bir kaç teşebbüs tarafından kontrol edilir ve bu durum iktisadi çok sesliliğin ve özgürlüklerin kısıtlanmasına yol açar⁷.

Bir teşebbüs herhangi bir yoldan piyasaya egemen konuma geldiği zaman, bu konumunu iyi niyetli amaçlar için kullanabileceği gibi, kötü amaçlar için de kullanabilir. Serbest rekabetin korunmadığı düzenlerde, hakim durumda olan bir teşebbüsün ekonomik hayattaki davranışları tamamen kendi takdirine bırakılmıştır. Hakim teşebbüs, ekonomik gücünü kolaylıkla siyasi nüfuz elde etmek amacıyla kullanabilir ve bu siyasi nüfuz vasıtasıyla iktisadi düzenin işleyişini kendi lehine bozar. Hatta bundan da önemlisi, siyasi karar alma sürecini kendi menfaatleri doğrultusunda etkileyebilir ve bu durum siyasal yaşamın geleceğini tehlikeye sokar .

İşte rekabet kuralları, teorik olarak bu tip olumsuz sonuçların ortaya çıkmasını, iki farklı aşamada önleyebilme imkanına sahiptir. Her şeyden önce rekabet kuralları, ekonomik yoğunlaşma olgusuna sıcak bakmazlar ve gerek birleşme şeklindeki yapısal yoğunlaşmaları, gerekse kartel ve tröst benzeri işbirliği modellerini, rekabet kurallarına aykırı oldukları sürece yasaklarlar. Bundan başka, rekabet kurallarına aykırılık teşkil etmeyen, kendi iç dinamikleri vasıtasıyla piyasada hakim duruma gelmiş olan bir teşebbüsün de, hakim durumunu kötüye

kullanmasını önlemek amacıyla, iktisadi faaliyetleri kontrol altında tutularak, teşebbüslerin rekabet kurallarına uygun davranması sağlanır .

SONUÇ: NİÇİN REKABET POLİTİKASI?

Rekabet politikasından beklenen yararlar yukarıda ele alınmıştır. Ele alınan konular içinde, rekabet politikasından en fazla etkilenecek olan faktör, ekonomik faktörler ve buna bağlı alt faktörler olan; ekonomik etkinlik, kaynak dağılımında verimlilik ve teknolojik ilerleme faktörleridir. Diğer faktörler olan sosyal ve siyasal faktörler birinci faktöre bağlı olarak olumlu yada olumsuz şekilde etkilenir.

Rekabet politikasının temel felsefesi oyunun kurallarının belirlenmesi ve kurallara uymayan davranışların cezalandırılmasıdır. Uygulamada rekabet politikasının en önemli yaptırım gücü, aktif denetimden değil, caydırıcılıktan kaynaklanır. Bu anlamda en etkin rekabet politikası, belki de müdahale gereğinin en az olduğu, kurallara uyumun temelde caydırıcılık ile sağlandığı bir politikadır.

Bir diğer özellik, rekabet politikasının, doğası gereği, diğer politika araçlarından daha saydam, uygulama kriterlerinin de daha objektif olmasıdır (Atiyas, 2000:43). Uygulamada takip edilecek normların bir çoğu zaten uluslar arası deneyim ile belirlenmiştir. Bu yüzden siyasi müdahalelere, rant kollamaya çok daha az açıktır. Bu saydamlık, hem rekabet politikasının toplum tarafından meşru görülmesini sağlar, hem de yolundan sapılması halinde, bu sapmanın kamu oyu tarafından çok daha kolayca tespit edilmesini mümkün kılar.

Son olarak da, yine rekabet politikasının meşruiyeti ile ilgilidir. Her ne kadar rekabet politikasının temel mantığı, artan biçimde ekonomik etkinliği kollamak olarak şekillen-

⁷ Özellikle Amerikan Rekabet Hukukunun ortaya çıkışındaki temel neden, kişi özgürlükleri ve hakları korunmasına bağlı olarak özel sektördeki ekonomik yoğunlaşmanın önlenmesi ve bu yolla demokrasinin güvence altına alınmasıdır. Bu felsefe kapsamında tekeller ve karteller politik gücü elde edebilecek, dolayısıyla demokrasi için tehlike olarak görülürler.

mekte ise de, doğası gereği, rekabet politikasının önlemeyi hedeflediği davranış biçimleri, çoğunlukla iktisadi hayatta güçlü olanların başvuracakları davranış biçimleridir. Temelde güçlünün gücünü istismar etmesini önlemeyi hedefleyen bir yaklaşımın toplumun geniş kesimleri tarafından son derece meşru görüleceği açıktır. Meşruiyetinin tartışma götürmemesi, bu müdahale aracını diğerlerinden çok daha çekici kılmaktadır.

Sonuç olarak, devletin rekabet kurallarıyla, piyasaları düzenlemesi (regülasyon), serbest piyasa yapısına bir aykırılık teşkil etmemekte, aksine bir gereklilik olarak görülmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

1. AGREW,J.H., Competition Law, 1985, London
2. AKINCI, Ateş, Rekabetin Yatay Kısıtlanması, Rekabet Kurumu Lisans Üstü Tez Serisi no; 5, Ankara,2001
3. AREEDA Philip/ KAPLOW Louis, Antitrust Analysis, Problems, Text, Cases, 5th Edition, New York 1997
4. ASLAN, İ.Yılmaz, "Amerikan Rekabet Hukuku Sistemi", Perşembe Konferansları, Rekabet Kurumu Yayını, ss.65-105, Ekim,1999
5. ASLAN, İ.Yılmaz, Avrupa Topluluğu Rekabet Hukuku Mevzuatı, Rekabet Kurumu Yayınları, 1998
6. ASLAN, İ.Yılmaz, Rekabet Hukuku, Ekin Kitabevi, 2. Basım, Bursa,2001
7. AŞÇIOĞLU ÖZ, Gamze, Avrupa Topluluğu ve Türk Rekabet Hukukunda Hakim Durumun Kötüye Kullanılması,Rekabet Kurumu Lisans Üstü Tez Serisi No;4, Ankara,2000
8. ATİYAS, İzak, "Rekabet Politikasının İktisadi Temelleri Üzerine Düşünceler", Rekabet Dergisi, Cilt.1,Sayı.1, 2000
9. BAĞRIAÇIK, Atilla, Türk Sanayiinde Pazar Hakimiyeti, İstanbul, 1993
10. DEMİR, Ömür, "Dünya Ticaret Örgütünün Yeni Çalışma Konusu:Ticaret ve Rekabet Politikaları Arındaki İlişki", www.dtm.gov.tr/ead/DTDERGİ/nisan 98/dnyat.htm
11. DİNÇER, Ömer, Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası,Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul,1998
12. DOĞAN, D. Mehmet, Büyük Türkçe Sözlük, Birlik Yayınları, Ankara,1982
13. DPT., Rekabet Hukuku ve Politikası Alanında AT Mevzuatına Uyum Değerlendirme Raporu, 1994
14. DPT., Sekizinci 5 Yıllık Kalkınma Planı, Rekabet Hukuku ve Politikaları, Özel İhtisas Komisyon Raporu, Ankara 2000
15. EGE, Yavuz, "Dünyadaki Uygulamalar Işığında Rekabet Politikası ve Özelleştirme", Hazine Dergisi, Sayı,13 Ocak,2000
16. ERSİN, Mehmet Akif, "Rekabet Teorisi ve Rekabetin Korunması Hakkında Kanun Tasarısı, Demokrasi Gündemi", 1994
17. GOLDER, D.G., EEC.Competition Law, Oxford-1998
18. GOYDER, D.C.,EC Competition Law, Oxford, 1992
19. KARLUK, Rıdvan, Türkiye Ekonomisi, Tarihsel Gelişim, Yapısal ve Sosyal Gelişim, Beta Yayınları, 6. Baskı, İstanbul,1999
20. KATIRCIOĞLU, Erol, "Bir Pazar Ekonomisi Kurumu Olarak Rekabet Hukuku", Rekabetin Korunması hakkında Kanunun Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelere Etkisi, Yayına Hazırlayan Doç.Dr. Nurkut İNAN, Tes-Ar Yayını, No:20, Ankara,1996
21. KEPENK, Yakup/YENTÜRK Nuhan, Türkiye Ekonomisi, Remzi Kitabevi, II:Basım, Ankara, 2000
22. MANSFIELD, Microeconomics, Theory and Applications, New York, 1979
23. NEALE, A.D., The Antitrust Laws of the USA, Cambridge University Press,1966
24. PHILIPS, Bernard, "Goals, Instruments and Insitutions Antitrust of Competition Law" in Symposium on Competition Policy, Economic Development and Internetal Trade, WTO, Geneva, 29 November 1997, ss.3-17
25. SAMUELSON Paul A. / NORDHAUS William D. ,Economics,14th Edition,McGraw-Hill International Editions,Economic Series,1992
26. SANLI, Kerem Cem, Rekabetin Korunması Hakkındaki Kanunda Öngörülen Yasaklayıcı Hükümler ve Bu Hükümlere Aykırı Sözleşme ve Teşebbüs Birliği Kararlarının Geçersizliği,Rekabet Kurumu Lisans Üstü Tez Serisi no;3 , Ankara,2000
27. SCHERER, Industrial Market Structure and Economic Performance, Boston, 1980
28. STIGLER, George J. "Perfect Competition, Historically Contemplated", The Journal Political Economy, Vol.65 February 1957, No.1 ,pp.1-16
29. ŞAHİN, Hüseyin, Türkiye Ekonomisi, Tarihsel Gelişimi-Bugünkü Durumu, Ezgi Kitabevi, 6. Baskı, Bursa 2000
30. TEKİNALP, Ünal, Gülören TEKİNALP, Avrupa Birliği Hukuku, 1997

Rekabet poli-
tikasının temel
felsefesi oyunun
kurallarının
belirlenmesi
ve kurallara
uymayan
davranışların
cezalandırıl-
masıdır.
Uygulamada
rekabet
politikasının en
önemli yaptırım
gücü, aktif
denetimden
değil,
caydırıcılıktan
kaynaklanır.

NUH ÇİMENTO SAN. A.Ş. ÇALIŞANI ORHAN GÜR VE MÜRSEL KAYA YILIN VERİMLİ İŞÇİ VE İŞVERENİ SEÇİLDİ

Milli Prodüktivite Merkezi, toplumun değişik kesimlerinde verimlilik bilinci oluşturmak ve yaygınlaştırmak, verimli çalışmayı teşvik etmek amacıyla, 1988 yılından



*Sanayi ve Ticaret
Bakanı Ali Coşkun
Orhan Gür'e
ödülünü verirken*

bu yana çalıştıkları işyerlerinde gerçekleştirdikleri buluş yöntem ya da tekniklerle verimli çalışmalar yapan, dolayısıyla kuruluşlarına ve ülke ekonomisine yeni teknolojiler, emek, zaman, para tasarrufu gibi katkılar sağlayan

işçiler arasından her yıl altı işçiyi "Yılın İşçisi" olarak seçmekte, bu işçilere gerekli çalışma ve araştırma olanaklarını sağlayan işçilerin çalıştıkları kuruluşun yöneticilerini de "Yılın İşvereni" olarak belirlemektedir. 2002 yılında belirlenen altı işçiden bir tanesi de üyemiz Nuh Çimento Sanayi A.Ş.'de çalışan Orhan Gür, yılın işvereni de Üretim Müdürü Mürsel Kaya olmuştur. Orhan Gür ve Mürsel Kaya'nın ödülleri 19 Haziran 2003 Perşembe günü M.P.M.'nde yapılan törende Sanayi ve Ticaret Bakanı Ali

Coşkun vermiştir. İşçimiz Nuh Çimento Sanayi A.Ş.'de Çimento Üretim Şefi olarak çalışmakta olup, paralel çalışan pres-vals ve yüksek

verimli Sepol Separatörler içeren, kombi öğütme sistemli iki değirmen prosesinde faydalı bir model geliştirmiştir. Geliştirilen bu modelle, yatırım maliyeti 4.000.000.-USD'ı değerindeki ekipmanlar devre dışı bırakıldığından, bakım maliyetinde ciddi düşüşler sağlanmıştır. Yıl averajlarına göre menfaat 110.000.-USD'dir. Devredışı bırakılan ekipmanlardan kaynaklanan mekanik ve elektrik arıza duruşları da ortadan kalk-

mıştır. 2002 yılının ilk yedi ayında modikasyonu tamamlanan faydalı modelin, Ağustos 2002 tarihinde deneme üretimlerine başlanmıştır. Bu şekilde 2002 yılının son beş ayındaki % 10 daha az enerji tüketimiyle 173.857.-USD ve 27.500.-USD daha az bakım gideriyle toplam 201.357.-USD tasarruf sağlanmıştır. Orhan Gür'ün geliştirdiği bu modelle, Nuh Çimento San. A.Ş.'nin 2003 yılı hedeflenen toplam tasarrufu 700.000.-USD olacaktır.

Orhan Gür ve Mürsel Kaya ile birlikte Ford Otomotiv San. A.Ş.'den Yıldırım Olgun-Muhsin Budakoğlu, Otoyol San. A.Ş.'den Ali Yaman-Savlet Gürsel, Tekel'den İbrahim Ergüven-İsmail Yılmaz, Delpi Automotive Systems Ltd. Şti.'den Sevginar Vatansever-Sevinç Yener ve 1010 uncu Ordudonatım Ana Tamir Fabrika Müdürlüğü'nden Mehmet Bilir-Ahmet Sezer Şengül yılın işçi ve işvereni seçilmişlerdir.



*Soldan Sağa; Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı
Burçak Çubukçu, Orhan Gür, Mürsel Kaya ve
Sendikamız Avukatı Füsün Gökçen*

*Sanayi ve Ticaret
Bakanı Ali Coşkun
ve törende
ödüllerini alan yılın
verimli işçi ve
işverenleri ile
birlikte*

Ayrıca, Öger Holding Yönetim Kurulu Başkanı, Vural Öger, Escort Computer Elektronik San. ve Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı İbrahim Özer, Desa Değirmen Sanayi Yönetim Kurulu Başkanı Ayfer Demiray ve Şölen Çikolata Gıda San. ve Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı İsmail Çoban'da "Yılın İşvereni" olarak ödüllendirilmişlerdir.

İLK YARDIM EĞİTİMLERİ BAŞLATILDI



22 Mayıs 2002 tarih ve 24762 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “İlk Yardım Yönetmeliği”nin 1. maddesinde özetle “... her kamu, özel kurum ve kuruluşunda personel sayılarına göre ilkyardımcı bulundurulması, bu doğrultuda eğitimci eğitimi, ilkyardım eğitimi düzenleyecek kuruluş ve merkezlerin açılış, işleyiş ve denetimi ile ilgili usul ve esasları düzenleyeceği” hükmüne bağlanmış, 16. maddesinde ise; “... Kapsam bölümünde belirtilen tüm kurum ve kuruluşlarda istihdam edilen her yirmi personel için bir “ilkyardımcı”nın bu yönetmeliğin yayımından itibaren 3 yıl içerisinde bulundurulması zorunludur” ibarelerine yer verilmiştir.

Sendikamız, Yönetmeliğin hükümlerinin yerine getirilmesi konusunda üye kuruluşlarımıza yardımcı olabilmek açısından



konu ile ilgili bir araştırmada bulunmuş ve KIZILAY Genel Müdürlüğü ile işbirliği yapmaya karar vermiştir. Fabrika bazında Mayıs 2003 ayında eğitimlere başlanılmıştır.



5 gün ve toplam 30-40 saat süren eğitimlerde; **Kaza, Felaket ve Hayat Kurtarma Kavramları**, İnsan Vücudunun Yapısı, **İlkyardımın Aşamaları**, Kanamalar, Bayılma, Şok ve Koma Durumlarında Yapılması Gerekenler, **Yaralanmalara Müdahale Teknikleri**, Solunum ve Kalp Durumlarında Acil Müdahale, **Kırık, Çıkık ve Burkulmalar**, Zehirlenme, Donma ve Boğulmalar, **Yaralıların Taşınması** gibi konulara değinilmektedir.

Eğitim Programı neticesinde Sendikamıza Üye İşyerlerinde istihdam edilen beyaz+mavi yakalı çalışanlardan (taşeron işçileri hariç) her 20 personel için bir ilkyardımcı eğitilmesi amaçlanmaktadır.



BATIÇİM VERGİ REKORTMENİ

İzmir’de çok ortaklı şirket modelinin ilk temsilcilerinden olan ve krizin fırtına gibi hissedildiği 2001 yılında İTO üyeleri arasında en yüksek kurumlar vergisi ödeyen firma unvanını almayı başaran üyemiz BATIÇİM 2002 yılında da 6 trilyon 230 milyarla üçüncü sırada yer aldı. Yüzde 25’i halka açık olan ve 40 milyon dolarlık yatırım planı bulunan BATIÇİM bu yıl BATISÖKE ile birlikte ilk 10’a 2 şirketle girmeyi başardı. 10’uncu sırada yer alan BATISÖKE de, 2 Trilyon 27 milyar lira ödeyecek.

BATIÇİM’in krizden büyüyerek çıkması- nın sırrını Murahhas Aza ve Yönetim Kurulu Başkan Vekili Tufan Ünal şöyle açıklıyor: “Biz krizin ayak seslerini 1998 yılında hissettik. Bu tarihten itibaren tedbirimizi aldık. Yatırımlarımızı erteledik. İhracata ağırlık verdik. Bu yüzden iç piyasadaki krizi çok hissetmedik. Hem krizden yara almadan çıktık, hem de büyümemizi sürdürdük.”

Ünal’dan şirketlere kriz reçetesi



Tufan Ünal
Batıçim Murahhas Aza
ve Yönetim Kurulu
Başkan Vekili

- Sektörünüzü yakından takip edin
- Dünya ölçeğinde düşünün
- Sonuçları önyargısız olarak değerlendirin
- Herşeyi bilirim demeyin
- Firma için demokrasiyi işletin
- Yatırımlara dikkat edin
- Yatırımlarda özkaynaklara güvenin
- Dış piyasalara hitap edin
- Sabırsız olmayın
- Derneklerin içine girin
- Yaşananlardan ders çıkar mayı ihmal etmeyin

AKÇANSA’DA DÜNYA ÇEVRE GÜNÜ KUTLAMALARI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Her yıl olduğu gibi bu yılda Üyemiz Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Çanakkale Fabrikasında Çevre günü kutlamaları yapıldı.



Akçansa Çimento Genel Müdür Yardımcısı Wilhelm Lotz ve Bayan Lotz

Geleneksel hale getirilen ve bu yıl dördüncüsü düzenlenen kutlamalar tam bir panayır havası içerisinde geçerken fabrika sahası içerisinde nostalji rüzgarları estirildi.

Çanakkale’nin üst düzey yönetici ve bürokratları ile çalışanların ve eşlerinin katıldığı kokteylde söz alan İl Çevre ve Orman Müdürü İbrahim DENİZ, Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.’nin 2003 yılı Ocak ayı içerisinde yapılan denetlemelerden sonra 5 Şubat 2003 tarihinde BSI’dan almaya hak kazandığı ISO 14001 belgesi ile Türkiye’de bir ilke daha imza attığını belirtmiştir.



Fabrika İdari Müdürü Ali Recai Gürle ve Çanakkale Vali Yardımcısı Turhan Ayvaz

TÜRKİYE'DE İSTİHDAM, YATIRIM ve HAKSIZ REKABET SORUNLARI SEMINERİ DÜZENLENDİ



*Birinci
oturumdan
bir görünüm*

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası (TÜTSİS) tarafından **“Türkiye’de İstihdam, Yatırım ve Haksız Rekabet Sorunları”** konulu bir seminer düzenlendi.

24-26 Mayıs 2003 tarihleri arasında Antalya Tekirova’da Martı Myra Tatil Köyü’nde gerçekleştirilen seminer, TÜTSİS Genel Sekreteri Metin EMİROĞLU’nun açış konuşması ile başlamış ve sırası ile TÜTSİS Yönetim Kurulu Başkanı Halit NARİN, Devlet Bakanı Kürşad TÜZMEN, Kültür ve Turizm Bakanı Erkan MUMCU, Devlet Eski Bakanı Mehmet KEÇECİLER, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Yönetim Kurulu Başkanı Refik BAYDUR, Türkiye İhracatçılar Meclisi Başkanı Oğuz SATICI, Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği Başkanı Umut ORAN, Türkiye Tekstil, Örne ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası (TEKSİF) Genel Başkanı Zeki POLAT, Öz İplik-İş Sendikası Genel Başkanı Yusuf ENGİN ve Tekstil İşçileri Sendikası Genel Sekreteri Ali YILMAZ birer konuşma yapmışlardır.

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası üyesi işverenlerle, işçi ve işveren sendikası liderlerinin, bazı kamu görevlilerinin, çok sayıda yazılı ve görsel

basın mensuplarının katıldığı ve uzun yıllardan beri gelenekselleşen toplantılardan biri olan bu seminerin; Birinci oturumunda, Moderatörlüğünü gazeteci-yazar Cüneyt ÜLSEVER’in yaptığı **“Türkiye’de İstihdam ve Yatırım Sorunları”** konulu panelde, T.C. Başbakanlık Hazine Müste-



şarlığı Teşvik ve Uygulama Genel Müdürü Dr. Turan SERDENGECİ, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Necdet KENAR, TİSK Yönetim Kurulu Başkan Vekili Necmettin ÖZTEMİR ve TİSK Genel Sekreteri Bülent PİRLER, GÜNtaş Tekstil A.Ş. Koordinatörü Dr. Mehmet İŞCAN panelist olarak görüşlerini bildirmişlerdir.

*Seminerden
genel bir
görünüm*

Seminerin ikinci günündeki sabahki oturumunda Moderatör-lüğünü Doğan Holding Yönetim Kurulu Başkan Danışmanı Tevfik ALTIN-OK'un yaptığı "**Maliye Politikalarındaki Yeni Düzenlemeler**" konulu panele Başbakan Eski Yardımcısı ve Maliye Eski Bakanı Prof. Dr. Ekrem PAKDEMİRLİ, Yıldırım Danışmanlık Yönetim Kurulu Başkanı Zekeriya YILDIRIM, Paxar-Teslo Tekstil Ürünleri San. ve Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet ŞUHUBİ konuşmacı olarak katılmışlardır. Öğleden sonraki toplantıda Tübitak-Tekstil Araştırma Merkezi Genel Müdürü Prof. Dr. Işık TARAKÇIOĞLU "**Tübitak-Tekstil Araştırma Merkezi**"nin tanıtımını yapmıştır.



Seminerden genel bir görünüm

"**Tekstilde Haksız Rekabet ve Gümrüklerdeki Yeni Düzenlemeler**" konulu, üçüncü günün son toplantısında Şişecam Genel Sekreteri Dr. Rüştü BOZKURT'un Moderatörlüğünde Gümrük Müsteşarı Nevzat SAYGILI, Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürü Osman ARIOĞLU, Dış Ticaret Müsteşarlığı İthalat Genel Müdürü Ahmet YAKICI, Güney Polgat Tekstil San. ve Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi Bülent BAŞER konuşmacı olarak görüşlerini açıklamışlardır.

Türkiye'de İstihdam, Yatırım ve Haksız Rekabet sorunlarının incelenerek çözüm yolları aranan söz konusu seminere yoğun bir ilgi olmuş ve basında da oldukça geniş yer bulmuştur.

ACI KAYBIMIZ PROF. DR. NUSRET EKİN

1932 yılında İzmit'te doğan Prof. Dr. Nusret EKİN; Haydarpaşa Lisesi'ni bitirdikten sonra, 1955 yılında İ.Ü. İktisat Fakültesi'nden mezun olmuş, 1956 yılında İ.Ü.'ne bağlı Gazetecilik Enstitüsünü bitirmiştir. 1955 yılında İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Kürsüsü'ne Asistan olarak giren Prof. Ekin, 1959 yılında Doktor, 1964 yılında Doçent ve 1971 yılında Profesör olmuştur.



Prof. Dr. Nusret Ekin

Bugüne kadar yayımlanmış 20'yi aşkın kitabı, 10 araştırması, 300'e yakın etüt, rapor ve makalesi olan EKİN, 17 Temmuz 1999 tarihinde 44 yıllık çalışma hayatından sonra Fakültesinden emekli olmuştu. 03.06.2003 günü kaybettiğimiz EKİN evli ve iki çocuk babasıydı.

BAŞSAĞLIĞI

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi
emekli öğretim üyelerinden

PROF. DR. NUSRET EKİN'in

vefatını üzüntü ile öğrendik.
Merhuma Allahtan Rahmet,
mesai arkadaşlarına ve
kederli ailesine sabır ve
başsağlığı dileklerimizizi
sunarız.

ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ

**KİPLAS GENEL SEKRETER
YARDIMCISI
AV. SAADET CEYLAN**

01.01.1956 Ödemiş doğumludur. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi 1974-1978 dönemi mezunudur.



*Av. Saadet
Ceylan*

1980 yılında “Serbest Avukat” olarak başladığı meslek hayatına, 1988 yılından itibaren Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası’nda (KİPLAS) devam etmiştir. Avukat, Toplu Sözleşme Uzmanı, Hukuk Müşaviri ve Sosyal İlişkiler Servis Şefi olarak hizmet verdiği KİPLAS’da halen Genel Sekreter Yardımcılığı görevi ile çalışmaktadır.

“Marka Vekili” sıfatı da bulunan Av. Saadet Ceylan, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu ve TİSK Mevzuat Komisyonu üyesidir. Yayınlanmış çalışmaları da bulunmaktadır.

Doğal Hayatı Koruma Derneği ve Kalamış Yelken Kulübü üyesi olan Av. Saadet Ceylan, Fenerbahçe Spor Kulübü Yelken Şubesi Sosyal Komite üyesi olup; ayrıca Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Türkiye Yelken Federasyonu İstanbul İl Hakemidir.

1983 ve 1985 doğumlu iki kız annesidir.

**İNTES GENEL SEKRETER
YARDIMCISI
AV. DERYA KARADEMİR**



*Av. Derya
Karademir*

10.09.1968 Ankara doğumlu olan Derya Karademir, 1990 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nden mezun oldu. Mezuniyetini takiben Ankara Barosu’nda avukatlık stajını tamamladı. Kısa süre serbest avukatlık yaptı.

1992 yılında İNTES’te (Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası) Müşavir Avukat olarak göreve başladı.

1998-1999 yılları arasında Banka ve Ticaret Hukuku Enstitüsünce düzenlenen İnşaat Sözleşmeleri ve Tahkim Hukuku Programında lisansüstü eğitim yaptı.

İş Hukuku ve Yapı Denetimi Sistemi hakkında çeşitli dergilerde makaleleri yayımlandı.

Daha önce İNTES Hukuk Müşaviri olarak görev yapan Karademir, 01.04.2003 tarihi itibarıyla İNTES Genel Sekreter Yardımcılığına atandı.

Evli ve bir çocuk annesidir.

**Çimento İşveren Dergisi olarak,
Karademir ve Ceylan’ı
yeni görevlerinden dolayı kutluyoruz.**

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI

ESAS NO : 2003/1377
KARAR NO : 2003/5437
KARAR TARİHİ : 31.03.2003

**KARAR ÖZETİ : KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞ-
MADA ÜCRETİN TESPİTİ**

Davacının son yıl haftanın belirli günlerinde çalıştığı, ücretinin buna göre belirlendiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle davacının hizmet akdinin feshindeki çalışma şekline göre ödenen son aya ait ücret toplamı otuza bölünerek davacının günlük ücreti belirlenmelidir.

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, yıllık izin ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

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

Davalıya ait işyerinde başlangıçta aylık maktu ücretle devamlı çalışan davacının son yıl haftanın belirli günlerinde çalıştığı, ücretinin buna göre belirlendiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle davacının hizmet akdinin feshindeki çalışma şekline göre ödenen son aya ait ücret toplamı otuza bölünerek davacının günlük ücreti belirlenmeli, buna göre davacının ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ve izin ücreti saptanmalı ve son ücrete göre karar verilmelidir. Mahkemece ayın her

günü çalışılmış gibi son aylık ücretin tespit edilerek sonuca gidilmesi hatalıdır.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 31.03.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI

ESAS NO : 2002/20581
KARAR NO : 2003/6120
KARAR TARİHİ : 11.04.2003

**KARAR ÖZETİ : GEREK İŞİN MAHİYETİ
GEREK DAVACININ GENEL MÜDÜR
OLMASI NEDENİYLE BELİRLİ SÜRELİ İŞ
SÖZLEŞMESİ KAÇ KEZ YENİLENMİŞ
OLURSA OLSUN BELİRSİZ SÜRELİ
SÖZLEŞMEYE DÖNÜŞMEZ**

Davacının konumu itibarıyla birbirini izleyen belirli süreli sözleşmelerle çalışması mümkündür. Gerek genel müdür oluşu gerek işin mahiyeti karşısında mahkemenin kabul ettiği şekilde belirli süreli hizmet akdi ile çalışmadığı kabul edilmez. Öte yandan belirli süreli bir sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşebilmesi için Dairemizin yerleşik içtihatlarında da olduğu gibi birden çok kez yenilenmiş olması gerekir. Ancak bu genel müdür sözleşmesi kaç kez yenilenmiş olursa olsun belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmez. Somut olayda da sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilemeyeceğinden ihbar tazminatına hükmedilemez.

DAVA : Davacı, sözleşme, kıdem ve ihbar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

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

2. Davacının davalı işyerinde genel müdür sıfatı ile 01.10.1994-01.10.1997 süreli üç hizmet akdi ile çalışmaya başladığı sözleşmenin 7. maddesi uyarınca aynı süre ve şartlarla yenilendiği ancak aradan 20 gün geçtikten sonra işverenin tek taraflı davranışları sonucu feshedildiği anlaşılmaktadır.

Davacının konumu itibarıyla birbirini izleyen belirli süreli sözleşmelerle çalışması mümkündür. Gerek genel müdür oluşu gerek işin mahiyeti karşısında mahkemenin kabul ettiği şekilde belirli süreli hizmet akdi ile çalışmadığı kabul edilmez. Öte yandan belirli süreli bir sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşebilmesi için Dairemizin yerleşik içtihatlarında da olduğu gibi birden çok kez yenilenmiş olması gerekir. Ancak bu genel müdür sözleşmesi kaç kez yenilenmiş olursa olsun belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmez. Somut olayda da sözleşmenin belirsiz süreli olduğu kabul edilemeyeceğinden ihbar tazminatına hükmedilemez.

3. Yasalarda ifade edildiği gibi sözleşmenin aynı süre ile yenilendiği ancak bu süre bitiminden önce akdin davalı tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Taraflar arasındaki sözleşmenin 8/b maddesinde cezai şarttan söz edilmiş olup, davalının “her ne sebeple olsun” sözleşmeyi feshetmesi halinde cezai şart ödeyeceği belirtilmiştir. Böyle olunca anılan maddeye göre Borçlar Kanununun 161/son maddeleri de dikkate alınarak cezai şartta karar vermek gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.04.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ YARGITAY İLAMI

ESAS NO : 2002/23152
KARAR NO : 2003/6718
KARAR TARİHİ : 21.04.2003

KARAR ÖZETİ : HİZMETLERİN BİRLEŞTİRİLMESİ-KIDEM TAZMİNATI

Davacı, davalıya ait işyerinde çalışmaya başlamadan önce Karayolları Genel Müdürlüğünde geçen hizmetlerinin de birleştirilerek 1475 sayılı Yasanın 14/IV maddesi gereğince davalı son işveren tarafından kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini iddia ederek fark kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur. Akdin feshi tarihinden önce davalı şirketin hisselerinin %50'den fazlası özelleştirilmişse davalı işverenin kamu kuruluşu niteliği sona ermiş olduğundan, 1475 sayılı Yasanın 14/IV maddesinin uygulama olanağı bulunmamaktadır.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatı ile harcırah alacağının ödenmesine 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, davalıya ait işyerinde çalışmaya başlamadan önce Karayolları Genel Müdürlüğünde geçen hizmetlerinin de birleştirilerek 1475 sayılı Yasanın 14/IV maddesi gereğince davalı son işveren tarafından kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini iddia ederek fark kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur. Mahkemece istek kabul edilmiştir. Davacının hizmet akdinin 31.01.2001 tarihinde emeklilik sebebiyle davacı tarafından sona erdirildiği anlaşılmıştır. Davalı hizmet akdi-

nin sona erdiği tarihten önce 21.07.2000 tarihinde işyerinin tamamen özelleştirildiğini savunmuş ve bu konuda bilirkişi raporuna karşı itiraz dilekçesi vermiştir. Mahkemece bu hususlar üzerinde durulmadan eksik incelemeyle hüküm kurulmuştur. Gerçekten akdin feshi tarihinden önce davalı şirketin hisselerinin %50'den fazlası özelleştirilmişse davalı işverenin kamu kuruluşu niteliği sona ermiş olacağından, 1475 sayılı Yasanın 14/IV maddesinin uygulama olanağı bulunmamaktadır. Mahkemece bu hususların araştırılması için kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.04.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI

ESAS NO : 2002/16138
KARAR NO : 2003/6803
KARAR TARİHİ : 22.04.2003

KARAR ÖZETİ : GÖREVLİ MAHKEME

Davacının kapsam dışı personel olmadığından özelleştirme kapsamında bulunan davalı Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü ile aralarındaki uyuşmazlığın idari yargı yerinde çözülmesi mümkün değildir. Davacı ile anılan davalı işveren arasında hizmet akdi bulunduğu işverenin yönetim hakkı kapsamında olan bu işleme karşı, açılan davanın 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesi uyarınca iş mahkemelerinde çözülmesi gerekmektedir

DAVA : Davalılardan A.Ş. İskenderun Bölge Müdürlüğünde vekaleten personel şube müdürlüğü görevini yürüten davacının bu kurumun özelleştirilmesinden dolayı başka bir kamu kuruluşuna nakli için yaptığı başvurunun kurumca zimnen red-

dine ilişkin işlemin iptaline ve 4046 sayılı Yasanın 22. maddesi gereğince bir başka kamu kuruluşuna nakli yönünde karar verilmesini talep ettiği görülmektedir.

YARGITAY KARARI

Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının sendika üyesi olduğu, ücretinden sendika aidatı kesildiği, personel şube müdürlüğüne vekaleten baktığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının kapsam dışı personel olmadığından özelleştirme kapsamında bulunan davalı Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü ile aralarındaki uyuşmazlığın idari yargı yerinde çözülmesi mümkün değildir. Davacı ile anılan davalı işveren arasında hizmet akdi bulunduğu işverenin yönetim hakkı kapsamında olan bu işleme karşı, açılan davanın 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesi uyarınca iş mahkemelerinde çözülmesi gerekmektedir. Uyuşmazlığın çözüm yerinin iş mahkemesi olduğundan işin esasına girilip inceleme yapılmaksızın dava dilekçesinin görev yönünden reddi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.04.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI

ESAS NO : 2003/1057
KARAR NO : 2003/1710
KARAR TARİHİ : 10.03.2003

KARAR ÖZETİ : YAŞLILIK AYLIĞI

Mahkemece 01.03.1995-22.07.1999 tarihleri arasında ödenen yaşlılık aylıklarının istirdadına ilişkin açılan işbu davanın kabulüne karar verilmiş ise de, davacının yaşlılık aylığı talebi sırasında ve sonrasında Kurumu yanıltması söz

çimento işveren

konusu değildir. Tahsis talebi üzerine Kurum davacının hizmet süresinin eksik olduğunu belirtmiş olsaydı şimdiki gibi davacının primlerini ödeyip yaşlılık aylığına hak kazanması mümkün olacaktı. Ayrıca Borçlar Kanunu'nun 63. maddesine göre, sebepsiz zenginleşen kişinin, iade borcu ile yükümlü tutulabilmesi için kötü niyetli olduğunun kanıtlanması gerekir. Davacının iyi niyetli olduğunun kabulü asıldır. Davacının kötü niyetli olmadığı ve Kurumu yanıltmadığı dava dosyasındaki bilgi ve belgelerden açıkça anlaşılmaktadır. Açıklanan nedenlerle Kurumun davasının reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA : Davacı, fazlaya dair haklar saklı kalmak kaydıyla 1.551.007.160 liranın yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalı 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.

YARGITAY KARARI

Sigortalıya 25.01.1995 tarihli tahsis talep dilekçesine istinaden, Kurum tarafından aynı isim ve soyadlı'nın 01.05.1963-31.12.1968 arasında geçen 469 gün hizmeti de eklenmek sureti ile 01.03.1995 tarihinden geçerli olarak yaşlılık aylığı bağlanmış ve 22.07.1999 tarihine kadar da bu aylık davacıya ödenmiştir. Kurum sonradan bilgisayar kayıtları kontrolü sırasında yaptığı yanlışlığı fark ederek davacının hizmet süresine eklenen 469 gün hizmeti ve davacının yaşlılık aylığını iptal ederek ödediği 1.551.007.160 lirayı davalıdan talep etmiş bunun üzerine sigortalı Kuruma müracaat edip 1995-1996 yıllarının isteğe bağlı sigorta primlerini ödeyerek 10.09.1999 tarihinde yeniden tahsis talebinde bulunmuş ve Kurum tarafından da 01.10.1999 tarihinden itibaren yeniden yaşlılık aylığı bağlanmıştır.

Mahkemece 01.03.1995-22.07.1999 tarihleri arasında ödenen yaşlılık aylıklarının istiradına ilişkin açılan işbu davanın kabulüne karar verilmiş ise de davacının yaşlılık talebi sırasında ve sonrasında Kurumu yanıltması söz konusu olmayıp, tahsis talebi üzerine Kurum davacının hizmet süresinin eksik olduğunu belirtmiş olsaydı şimdiki gibi davacının primlerini ödeyip yaşlılık aylığına hak kazanması mümkün bulunmaktadır. Ayrıca Borçlar Kanunu'nun 63. maddesine göre, sebepsiz zenginleşen kişinin, iade borcu ile yükümlü tutulabilmesi için kötü niyetli olduğunun kanıtlanması gerekir. Davacının iyiniyetli olduğunun kabulü asıldır. Davacının kötüniyetli olmadığı ve Kurumu yanıltmadığı dava dosyasındaki bilgi ve belgelerden açıkça anlaşılmaktadır. Kaldı ki, davalı Kurumca davacının kötüniyetli olduğu iddia ve ispat edilmemiştir. Öte yandan, birçok Yargıtay Kararında da belirtildiği gibi; iyi niyetle zenginleşen kimse, zenginleşmenin geri verilmesinden dolayı; zenginleşme hiç olmasaydı bulunacağı durumdan daha kötü duruma düşürülemez.

Yaşam deneyleri ve günümüzün ekonomik koşullarına göre davacının, kendisine ödenen dava konusu yaşlılık aylıklarını tüketerek elden çıkarmak zorunda kalan, günü gününe ve kıtı kıtına geçinen kimselerden olduğunun da kabulü gerekir. Şüphesiz bu yönden bir kuşku ve duraksama duyulması halinde Mahkemenin gerekli inceleme ve araştırma yapabileceği de tartışmasızdır.

Açıklanan nedenlerle Kurumun davasının reddine karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ve yanılığlı değerlendirme sonucu yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

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

SONUÇ : Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 10.03.2003 gününde oybirliğiyle karar verildi.

ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma Süreleri göstergesi 3 tane belirleyici unsura sahiptir. Bunlardan birincisi; günlük veya haftalık normal çalışma süresinden daha az süre (örneğin kanuni haftalık çalışma süresi 45 saat olan piyasalarda 20 saat veya daha az süre için istihdam edilenler) için istihdam edilenlerin kişi başına yıllık çalışma süresine etkisi, ikincisi; birinci unsurun tersine normal çalışma süresinin üzerinde (örneğin kanuni haftalık çalışma süresi 45 saat olan piyasalarda 50 saat veya daha fazla süre için istihdam edilenler) çalışma süresiyle istihdam edilenlerin kişi başına yıllık çalışma süresine etkisi, Üçüncüsü ise kanuni normal çalışma sürelerinde (örneğin kanuni haftalık çalışma süresi 45 saat olan piyasalarda 45 saat için istihdam edilenler) istihdam edilenlerin kişi başına yıllık çalışma süresine olan etkileridir. Bahsedilen bu 3 durum da bir ülkede kişi başına yıllık çalışma süresini belirleyici etkenlerdir.

Söz konusu gösterge, ülkelerin ulusal istatistik kurumlarının (Türkiye'de Devlet İstatistik Kurumu) yapmakta oldukları Hanehalkı İşgücü Anketleri ve benzeri anketlerle belirlenmektedir.

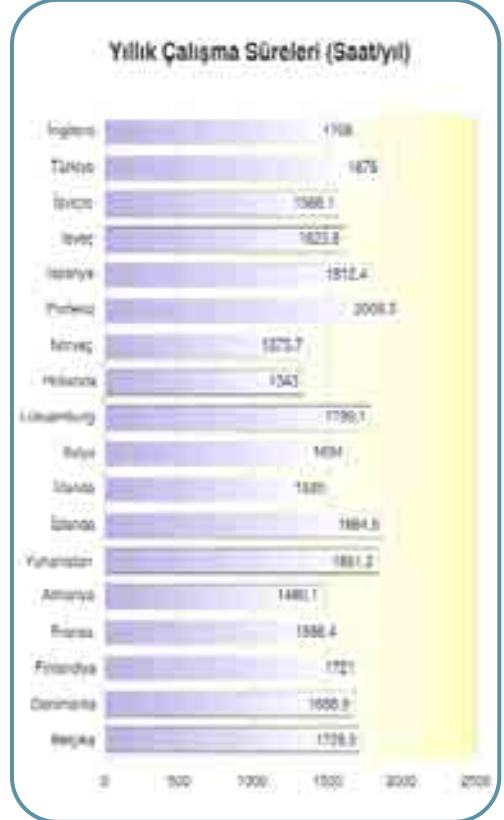
Ülke	Yıl	Yıllık Çalışma Süresi (Saat/yıl)
Belçika	1994	1728,5
Danimarka	1994	1688,9
Finlandiya	2000	1721,0
Fransa	1999	1596,4
Almanya	2000	1480,1
Yunanistan	1994	1851,2
İzlanda	2000	1884,5
İrlanda	2000	1520,0
İtalya	1999	1634,0
Lüksemburg	1994	1799,1
Hollanda	1999	1343,0
Norveç	2000	1375,7
Portekiz	1994	2009,3
İspanya	2000	1812,4
İsveç	2000	1623,8
İsviçre	1999	1588,1
Türkiye	1996	1876,0
İngiltere	2000	1708,0

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

Aşağıdaki tabloda Türkiye açısından istatistiğin yapıldığı referans yılda Resmi Tatillerin özellikle çalışma günlerine rast gelmemesi açısından diğer ülkelere göre çok farklı olmamıştır.

İstatistiğe genel olarak bakıldığında Ülkeler genelinde göze çarpan önemli bir fark bulunmamaktadır. Yalnız ülkeler arasında Portekiz en yüksek yıllık çalışma süresine sahiptir. Bunun da nedeni olarak, Portekiz'in Akdeniz ülkesi olmasından dolayı ekonomisinin genel olarak Turizme dayalı olması ve bunun sonucunda da fazla çalışma sürelerinin yüksek olmasıdır.

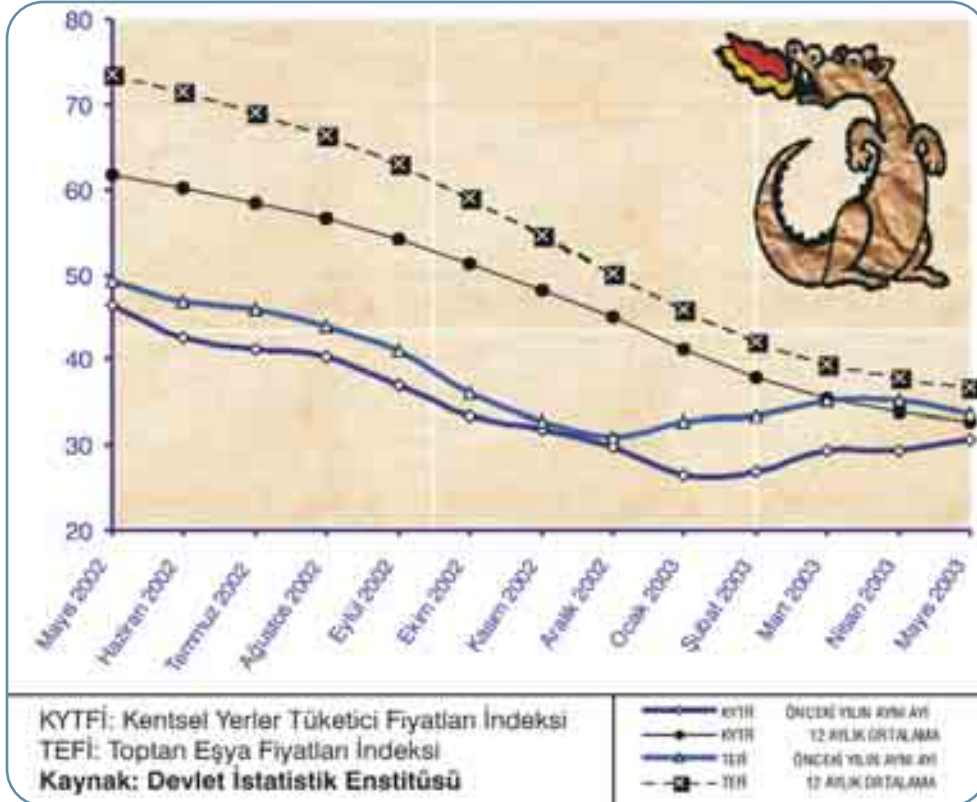
Yıllık Çalışma Süresi en düşük olan ülke ise Hollanda'dır. Bunun nedeni olarak da Hollanda ekonomisinin büyük kısmının tarıma dayalı olması ve tarımda ileri teknoloji kullanımı nedeniyle çalışma sürelerinin düşük olmasıdır.



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

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
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
Aralık 2002	29,7	45,0	30,8	50,1
Ocak 2003	26,4	41,3	32,6	45,9
Şubat 2003	27,0	37,9	33,4	42,1
Mart 2003	29,4	35,5	35,2	39,4
Nisan 2003	29,5	33,8	35,1	37,8
Mayıs 2003	30,7	32,7	33,7	36,7





Mevzuat Özel Eki No: 23

MEVZUAT

Hazırlayan: Av. Füsün Gökçen

21 Nisan 2003 - 30 Haziran 2003 tarihleri arası

Resmî Gazete'de

yayımlanmış bulunan ve

Endüstri İlişkileri konularına ilişkin Mevzuat

R.G. 24 Nisan 2003 - Sayı: 25088

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Kanun No. 4842

Kabul Tarihi: 09.04.2003

MADDE 1 - 31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun yürürlükten kaldırılmış olan 19 uncu maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Ticari ve zirai kazançlarda yatırım indirimi istisnası:

Madde 19 - 1. Dar mükellefiyete tabi olanlar dahil, ticari veya zirai kazançları bilanço esasına göre tespit edilen vergiye tabi mükellefler (adi ortaklıklar, kolektif ve adi komandit şirketler ile kurumlar vergisi mükellefleri dahil) faaliyetlerinde kullanmak üzere satın aldıkları veya imal ettikleri amortisman tabi iktisadi kıymetlerin maliyet bedellerinin %40'ını vergi matrahlarının tespitinde ilgili kazançlarından yatırım indirimi istisnası olarak indirim konusu yaparlar.

Petrol Kanunu ve Maden Kanununa göre yürütülen arama ve sondaj faaliyetleri için yapılan ve aktifleştirilen harcamalar yatırım indirimi istisnası uygulamasından yararlanır.

2. Yatırım indirimi istisnası tutarının hesaplanmasında amortisman tabi iktisadi kıymetin maliyet bedeli esas alınır.

3. Yatırım indirimi istisnası uygulamasına, istisnaya konu iktisadi kıymete ilişkin harcamaların yapıldığı yılda başlanır ve indirilecek tutara ulaşıncaya kadar devam olunur.

Yatırım harcamalarının yapıldığı yıla ilişkin vergi matrahının tespitinde, kazancın yetersiz olması nedeniyle dikkate

alınamayan istisna tutarı, izleyen yıllarda Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre bu yıllar için belirlenen yeniden değerlendirme oranında artırılarak dikkate alınır.

4. Aşağıda belirtilen iktisadi kıymetler ile ilgili olarak yatırım indirimi hesaplanmaz.

- Bedeli 5 milyar liradan az olan iktisadi kıymetler (iktisadi ve teknik bakımdan bütünlük arz eden iktisadi kıymetler haddin aşılmadığının tespitinde bir bütün olarak dikkate alınır.).

- Yurt içinde veya dışında daha önce kullanılmış olan iktisadi kıymetler (yüzer havuzlar ile oniki yaşından küçük gemiler hariç).

- Gayri maddi haklar (yatırım indiriminden yararlanan iktisadi kıymetlerin kullanılabilmesi için gerekli olan bilgisayar programları hariç).

- Mal ve hizmet üretimi ile doğrudan ilgili olmayan; alet, edevat, mefruşat ve büro demirbaşları.

- Bedelsiz olarak iktisap edilen iktisadi kıymetler.

- Satın alma suretiyle iktisap edilen veya inşa edilen binalar (mal ve hizmet üretim yeri olarak kullanılmak üzere inşa edilenler hariç).

- Arazi veya arsalar.

- Binek otomobili ve benzeri kara taşıtları, yat, kotra, tekne ve benzeri motorlu deniz araçları ile uçak ve helikopter gibi hava taşıtları (işletmenin esas faaliyet konusu ile ilgili olanlar hariç).

- Yurt dışındaki yatırımlarda kullanılmak üzere alınan iktisadi kıymetler.

5. Yatırım indirimi istisnasına konu iktisadi kıymetleri aktife alındıkları tarihten itibaren iki yıl içinde elden çıkaran mükellefler, bu iktisadi kıymetlerle ilgili olarak yatırım indirimi istisnası uygulama haklarını kaybederler. Bu durumda daha önce yararlanan yatırım indirimi istisnası için herhangi bir işlem yapılmaz.

6. Mükellefler kayıtlarını, hesaplanan ve yararlanılan yatırım indirimi istisnası tutarlarının yıllar itibarıyla takimini yapacak şekilde tutarlar.

7. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.

MADDE 2 - 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun yürürlükten kaldırılmış olan 22 nci maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir.

Menkul sermaye iratlarında:

Madde 22 - 1. Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, malüliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin % 25'i, Türkiye'de kain ve merkezi Türkiye'de bulunan diğer sigorta şirketlerinden on yıl süreyle prim ödeyenler ile vefat, malüliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin %10'u ve tek primli yıllık gelir sigortalarından yapılan ödemelerin tamamı gelir vergisinden müstesnadır.

İstisna edilen tutar üzerinden 94 üncü maddenin birinci fıkrasının (15) numaralı bendine göre tevkifat yapılmaz.

2. Tam mükellef kurumlardan elde edilen, 75 inci maddenin ikinci fıkrasının (1), (2) ve (3) numaralı bentlerinde yazılı kar paylarının yarısı gelir vergisinden müstesnadır. İstisna edilen tutar üzerinden 94 üncü madde uyarınca tevkifat yapılır ve tevkif edilen verginin tamamı, kar payının yıllık beyanname ile beyan edilmesi durumunda yıllık beyanname üzerinden hesaplanan vergiden mahsup edilir.

MADDE 3 - 193 sayılı Kanunun 31 inci maddesi madde başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Sakatlık indirimi:

Madde 31 - Çalışma gücünün asgari %80'ini kaybetmiş bulunan hizmet erbabı birinci derece sakat, asgari %60'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ikinci derece sakat, asgari % 40'ını kaybetmiş bulunan hizmet erbabı ise üçüncü derece sakat sayılır ve aşağıda sakatlık dereceleri itibarıyla belirlenen aylık tutarlar, hizmet erbabının ücretinden indirilir.

Sakatlık indirimi;

- Birinci derece sakatlar için 440,000,000.- lira,
- İkinci derece sakatlar için 220,000,000.- lira,
- Üçüncü derece sakatlar için 110,000,000.- liradır.

Sakatlık derecelerinin tespit şekli ile uygulamaya ilişkin esas ve usuller Maliye, Sağlık ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlıklarınca bu konuda müştereken hazırlanacak bir yönetmelik ile belirlenir.

MADDE 4 - 193 sayılı Kanunun 37 nci maddesinin ikinci fıkrasına aşağıdaki (7) numaralı bent eklenmiştir.

7. Diş protezciliğinden elde edilen kazançlar.

MADDE 5 - 193 sayılı Kanunun 38 inci maddesinin sonuna aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Sürekli olarak işlenmiş altın alım-satımı ve imali ile iştiğal eden mükellefler, altın satış tarihindeki İstanbul Altın Borsasında oluşan has altın değeri ile satılan mamulün has altın maliyet bedeli arasında oluşan farkı, maliyet bedeline ilave ederler. Söz konusu fark, bilançonun pasifinde özel bir fon hesabında izlenir. Bu fon, sermayeye ilave dışında herhangi bir suretle başka bir hesaba nakledildiği veya işletmeden çekildiği takdirde, o yılın kazancına dahil edilerek vergiye tabi tutulur. Bu mükelleflerin kullandıkları yabancı kaynaklara ait gider ve maliyet unsurlarının sadece ilgili dönemde ayrılan fonu aşan kısmı gider kabul edilir.

MADDE 6 - 193 sayılı Kanunun 66 ncı maddesinin ikinci fıkrasının (4) numaralı bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

4. Dava vekilleri, müşavirler, kurumlar ve tüccarlarla serbest meslek erbabının ticari ve mesleki işlerini takip edenler ve konser veren müzik sanatçıları;

MADDE 7 - 193 sayılı Kanunun 75 inci maddesinin ikinci fıkrasının (4) numaralı bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

4. Kurumlar Vergisi Kanunu uyarınca yıllık veya özel beyanname veren dar mükellef kurumların, indirim ve istisnalar düşülmeden önceki kurum kazancından, hesaplanan kurumlar vergisi düşüldükten sonra kalan kısmı,

MADDE 8 - 193 sayılı Kanunun mükerrer 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

1. İvazsız olarak iktisap edilenler, Türkiye'de kurulu menkul kıymet borsalarında işlem gören ve üç aydan fazla süreyle elde tutulan hisse senetleri ile tam mükellef kurumlara ait olan ve bir yıldan fazla süreyle elde tutulan hisse senetleri hariç, menkul kıymetlerin elden çıkarılmasından sağlanan kazançlar (Üç aylık süreyi bir yıla kadar çıkartmaya veya tekrar kanuni süreye kadar indirmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.).

MADDE 9 - 193 sayılı Kanunun 86 ncı maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Toplama yapılmayan haller:

Madde 86 - Aşağıda belirtilen gelirler için yıllık beyanname verilmez, diğer gelirler için beyanname verilmesi halinde bu gelirler beyannameye dahil edilmez.

1. Tam mükellefiyette;

a) Gerçek usulde vergilendirilmeyen zirai kazançlar, bu Kanunun 75 inci maddesinin (15) numaralı bendinde yazılı menkul sermaye iratları, kazanç ve iratların istisna hadleri içinde kalan kısmı,

b) Tek işverenden alınmış ve tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücretler (birden fazla işverenden ücret

almakla beraber ücret dışındaki gelirleri için beyanname vermek zorunda olmayan ve birden sonraki işverenden aldıkları ücretlerinin toplamı, 103 üncü maddede yazılı tarifenin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı aşmayan mükelleflerin, tamamı tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücretleri dahil),

c) Vergiye tabi gelir toplamının [(a) ve (b) bentlerinde belirtilenler hariç] 103 üncü maddede yazılı tarifenin ikinci gelir diliminde yer alan tutarı aşmaması koşuluyla, Türkiye'de tevkifata tabi tutulmuş olan; birden fazla işverenden elde edilen ücretler, menkul sermaye iratları ve gayrimenkul sermaye iratları,

d) Bir takvim yılı içinde elde edilen ve toplamı 600 milyon lirayı aşmayan, tevkifata ve istisna uygulamasına konu olmayan menkul ve gayrimenkul sermaye iratları.

2. Dar mükellefiyette, tamamı Türkiye'de tevkif suretiyle vergilendirilmiş olan; ücretler, serbest meslek kazançları, menkul ve gayrimenkul sermaye iratları ile diğer kazanç ve iratlar.

MADDE 10 - 193 sayılı Kanunun 89 uncu maddesinin birinci fıkrasının (2) numaralı bendine birinci alt bentten sonra gelmek üzere aşağıdaki alt bent ile (3) numaralı bentten sonra gelmek üzere aşağıdaki (4) numaralı bent eklenmiştir.

Yukarıda sayılan kamu idare ve müesseselerine bağışlanan okul ve yüz yatak (kalkınmada öncelikli yörelerde elli yatak) kapasitesinden az olmamak üzere öğrenci yurdu inşası dolayısıyla yapılan harcamalar veya bu tesislerin inşası için bu kuruluşlara yapılan her türlü bağış ve yardımlar ile mevcut tesislerin faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için yapılan her türlü nakdi ve aynı bağış ve yardımların tamamı yıllık beyanname ile bildirilecek gelirlerden indirilir.

4. Beyan edilen gelirin %5'ini aşmaması, Türkiye'de yapılması ve gelir veya kurumlar vergisi mükellefiyeti bulunan gerçek veya tüzel kişilerden alınacak belgelerle tevsik edilmesi şartıyla, mükellefin kendisi, eşi ve küçük çocuklarına ilişkin olarak yapılan eğitim ve sağlık harcamaları (mükerrer 121 inci madde çerçevesinde eğitim ve sağlık harcamaları nedeniyle vergi indiriminden yararlanan ücretliler, aynı harcamalarını bu hükümden yararlanarak matrahlarından indiremezler).

MADDE 11 - 193 sayılı Kanunun 92 nci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Bir takvim yılına ait beyanname izleyen yılın Mart ayı içinde, gelirin sadece basit usulde tespit edilen ticari kazançlardan ibaret olması halinde izleyen yılın Şubat ayı içinde, tam mükellefiyette vergiyi tarha yetkili vergi dairesine, dar mükellefiyette Türkiye'de vergi muhatabı mevcutsa onun Türkiye'de oturduğu yerin, Türkiye'de vergi muhatabı yoksa işyerinin, işyeri birden fazla ise bu işyerlerinden herhangi birisinin bulunduğu yer vergi dairesine verilir veya taahhütlü olarak posta ile gönderilir.

MADDE 12 - 193 sayılı Kanunun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinin (b) alt bendi ile dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

b) i) Tam mükellef kurumlar tarafından; tam mükellef gerçek kişilere, gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olmayanlara ve bu vergilerden muaf olanlara dağıtılan, 75 inci maddenin ikinci fıkrasının (1), (2) ve (3) numaralı bentlerinde yazılı kar paylarından (karın sermayeye eklenmesi kar dağıtımı sayılmaz.),

ii) Tam mükellef kurumlar tarafından; dar mükellef gerçek kişilere, dar mükellef kurumlara (Türkiye'de bir işyeri veya daimi temsilci aracılığıyla kar payı elde edenler hariç) ve gelir ve kurumlar vergisinden muaf olan dar mükelleflere dağıtılan, 75 inci maddenin ikinci fıkrasının (1), (2) ve (3) numaralı bentlerinde yazılı kar paylarından (Karın sermayeye eklenmesi kar dağıtımı sayılmaz.),

iii) 75 inci maddenin ikinci fıkrasının (4) numaralı bendinde yazılı menkul sermaye iradının ana merkeze aktarılan tutarı üzerinden,

Bu maddenin (6) numaralı bendinin (a) alt bendine göre üzerinden vergi tevkifatı yapılan kurum kazancından kar payı alanlara, tevkif suretiyle alınan vergi red ve iade olunmaz.

MADDE 13 - 193 sayılı Kanunun 103 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 103 - Gelir vergisine tabi gelirler;

5,000,000,000 liraya kadar %20

12,000,000,000 liranın 5,000,000,000 lirası için
1,000,000,000 lira, fazlası % 25

24,000,000,000 liranın 12,000,000,000 lirası için
2,750,000,000 lira, fazlası % 30

60,000,000,000 liranın 24,000,000,000 lirası için
6,350,000,000 lira, fazlası % 35

120,000,000,000 liranın 60,000,000,000 lirası için
18,950,000,000 lira, fazlası % 40

120,000,000,000 liradan fazlasının 120,000,000,000 lirası için
42,950,000,000 lira, fazlası % 45

Oranında vergilendirilir.

Ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde, yukarıdaki tarifiede yer alan vergi oranları beş puan indirilmek suretiyle uygulanır.

MADDE 14 - 193 sayılı Kanunun 117 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 117 - 1. Şubat ayı içerisinde verilmesi gereken beyanname ile bildirilen gelir üzerinden tahakkuk ettirilen gelir vergisi Şubat ve Haziran aylarında;

2. Mart ayı içerisinde verilmesi gereken beyanname ile bildirilen gelir üzerinden tahakkuk ettirilen gelir vergisi Mart ve Temmuz aylarında;

Olmak üzere iki eşit taksitte ödenir.

Maliye Bakanlığı, gelirlerinin büyük bir kısmı zirai kazançtan oluşan mükellefler hakkında gerekli görülen hallerde, iki taksitten fazla olmamak üzere, belli üretim bölgeleri ve ziraat ürünlerine göre, özel ödeme zamanları tayin edebilir.

MADDE 15 - 193 sayılı Kanunun mükerrer 121 inci maddesi başlığıyla birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Ücretlilerde vergi indirimi:

Mükerrer Madde 121 - Gerçek ücretlerin vergilendirilmesinde, mükellefin kendisi, eşi ve çocukları ile ilgili eğitim, sağlık, gıda, giyim ve ikamet edilen konuta ait kira harcamalarının yıllık toplam tutarının;

- 3 milyar liraya kadar % 8'i,

- 6 milyar liranın 3 milyar lirası için % 8'i, aşan kısmı için % 6'sı,

- 6 milyar liradan fazlasının, 6 milyar lirası için % 7'si, aşan kısmı için % 4'ü,

Ücretlinin ertesi yılda ödeyeceği gelir vergisinden mahsup edilir veya işverenler aracılığı ile kendisine nakden iade edilir.

Şu kadar ki; harcamaların Türkiye'de yapılması, gelir veya kurumlar vergisi mükellefiyeti bulunan gerçek veya tüzel kişilerden alınan belgelerle tevsik edilmesi ve bu belgelerin işverene verilmesi şarttır. Mahsup hakkı kazanılan tutarın hesaplanmasında dikkate alınan harcama tutarı, vergi matrahının toplamını geçemez.

Ücretlilerin harcama belgelerinin işverene ibrazı, beyanı ve verginin mahsup veya iadesine ilişkin süreleri tespit etmeye, iadeyi nakden veya mahsuben yaptırmaya, vergi mahsup ve iadesine tabi tutulacak mal ve hizmet alımlarını yukarıda sayılanlarla sınırlı olmaksızın tespit etmeye ve uygulamanın usul ve esaslarını belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.

MADDE 16 - 193 sayılı Kanunun mükerrer 123 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Mükerrer Madde 123 - 1. Bu Kanunun 21, 23/8, 47 ve 48 inci maddelerinde yer alan maktu had ve tutarlar, 1.1.2003 tarihi itibarıyla geçerli olan had ve tutarlarına yükseltilmiştir.

2. Bu Kanunun 19, 21, 23/8, 31, 47, 48, mükerrer 80, 82, 86 ve mükerrer 121 inci maddelerinde yer alan maktu had ve tutarlar, her yıl bir önceki yıla ilişkin olarak Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre belirlenen yeniden değerlendirme oranında artırılmak suretiyle uygulanır. Bu şekilde hesaplanan maktu had ve tutarların % 5'ini aşmayan kesirler dikkate alınmaz. Bakanlar Kurulu, bu surette tespit edilen had ve tutarları % 50'sine kadar artırmaya veya indirmeye yetkilidir.

3. Bu Kanunun 103 üncü maddesinde yer alan vergi tarifesinin gelir dilim tutarları hakkında, bu maddenin (2) numaralı fıkrası uygulanır.

MADDE 17 - 193 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 61 - Bu maddenin yürürlük tarihinden önce yapılan müracaatlara istinaden düzenlenen yatırım teşvik belgeleri kapsamındaki yatırımlarla ilgili yatırım harcamalarına (teşvik belgelerine bu tarihten sonra ilave edilen iktisadi kıymetler için yapılan harcamalar hariç), yatırım indirimi uygulamasına ilişkin olarak Gelir Vergisi Kanununun bu tarihten önce yürürlükte bulunan hükümleri uygulanır.

Yukarıda belirtilen şekilde yatırım indirimi istisnasından yararlanan kazançlar ile bu maddenin yürürlük tarihinden önce gerçekleşen yatırımlar üzerinden hesaplanan ve kazancın yetersiz olması nedeniyle sonraki dönemlere devreden yatırım indiriminden yararlanan kazançlar üzerinden dağıtılsın, dağıtılmasın % 19,8 oranında gelir vergisi tevkifatı yapılır.

İsteyen mükellefler, bu maddenin yürürlük tarihinden önce yapılan müracaatlara istinaden düzenlenen yatırım teşvik belgeleri kapsamında bu tarihten itibaren yaptıkları harcamaları (öngörülen harcamalar kapsamında daha önce yatırım indirimi istisnasından yararlanmış harcamalar hariç) için bu Kanunun 19 uncu maddesinde yer alan hükümler çerçevesinde yatırım indirimi istisnasından yararlanabilirler. Bunun için bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki ilk geçici vergilendirme dönemine ilişkin beyannamenin verileceği tarihe kadar bağlı bulunulan vergi dairesine bir bildirimde bulunulması ve tercihin, alınmış olan yatırım teşvik belgelerinin tamamı için yapılması şarttır.

GEÇİCİ MADDE 62 - 1. Kurumlar vergisi mükelleflerinin;

a) 31.12.1998 veya daha önceki tarihlerde sona eren hesap dönemlerinde elde ettikleri kazançlarının,

b) (a) bendi kapsamı dışında kalan ve 31.12.2002 veya daha önceki tarihlerde sona eren hesap dönemlerinde elde edilen, kurumlar vergisinden istisna edilmiş kazançlarının,

c) Geçici 61 inci madde kapsamında tevkifata tabi tutulmuş kazançlarının,

Dağıtımı halinde 94 üncü madde uyarınca tevkifat uygulanmaz.

2. Gerçek kişilerce (1) numaralı fıkranın (a) bendi kapsamında elde edilen kar payları gelir vergisinden müstesnadır.

3. Gerçek kişilerce (1) numaralı fıkranın (b) ve (c) bendi kapsamında elde edilen kar paylarının net tutarına elde edilen kar payının 1/9'u eklendikten sonra, bulunan tutarın yarısı vergiye tabi gelir olarak dikkate alınır. Bu gelirler ile ilgili olarak yıllık beyanname verilmesi halinde, beyannameye intikal ettirilen tutarın 1/5'i beyanname üzerinden hesaplanan gelir vergisinden mahsup edilir.

4. Kurumlar vergisi mükelleflerinin doğrudan veya iştirakleri aracılığıyla, bu maddenin (1) numaralı fıkrasında belirtilen nitelikte kar payı elde etmeleri halinde, bu kar paylarının dağıtımı ve kar payı elde eden gerçek kişilerce bu kar paylarının beyanı ile ilgili olarak (1), (2) ve (3) numaralı fıkra hükümleri uygulanır.

5. Bu madde kapsamındaki kar payları için 22 nci madde hükümleri uygulanmaz.

GEÇİCİ MADDE 63 - 1. İşlenmiş altın ticareti ve imalatı ile iştigal eden gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinden (adi, kolektif ve adi komandit şirketler dahil) 4811 sayılı Kanunun 13 üncü maddesine istinaden bildirimde bulunmayanların 31.12.2002 tarihi itibarıyla defter kayıtlarında yer alan altın maliyet bedelleri, İstanbul Altın Borsasının aynı tarihteki (aynı tarihte işlem görmemesi halinde bu tarihten önceki son işlem günündeki) has altın kapanış fiyatından düşük olamaz. Maliyet bedelinin bu fiyattan düşük olması halinde aradaki fark altın satış karı addolunur ve 2002 yılı kazancına eklenerek bu Kanunun yayımını izleyen ikinci ayın sonuna kadar beyan edilir ve tahakkuk eden vergi aynı sürede ödenir.

2. Kıymetli maden ve ziynet eşyası imalatı ve ticareti faaliyetinde bulunan gelir ve kurumlar vergisi mükellefleri (adi, kolektif ve adi komandit şirketler dahil) işletmelerinde mevcut olup kayıtlarında yer almayan kıymetli maden (altın, platin ve gümüş) ve kıymetli taşlar (elmas, pırlanta, yakut, zümrüt, topaz, safir, zebircet, inci gibi) ile bunlardan mamül ziynet eşyasını 4811 sayılı Kanunun 11 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasında belirtilen şekilde bildirmeleri halinde aynı Kanunun 13 üncü maddesinin (2) numaralı fıkrasına göre vergi öderler.

GEÇİCİ MADDE 64 - 31.12.2007 tarihine kadar sporculara ücret olarak yapılan ödemeler gelir vergisinden müstesnadır. Bu ücretler üzerinden %15 oranında gelir vergisi tevkifatı yapılır. Bu istisnanın tevkif yoluyla ödenen gelir vergisine şümulü yoktur.

Bakanlar Kurulu % 15 oranını % 25 oranına kadar artırmaya veya kanuni oranına kadar indirmeye yetkilidir.

MADDE 18 - 03.06.1949 tarihli ve 5422 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 8 inci maddesine aşağıdaki (7) numaralı bent eklenmiştir.

7. Yurt dışında yapılan inşaat, onarma, montaj işleri ve teknik hizmetlerden sağlanan ve Türkiye'de genel netice hesaplarına intikal ettirilen kazançlar.

MADDE 19 - 5422 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendine birinci alt bentten sonra gelmek üzere aşağıdaki alt bent eklenmiştir.

Yukarıda sayılan kamu idare ve müesseselerine bağışlanan okul ve yüz yatak (kalkınmada öncelikli yörelerde elli yatak) kapasitesinden az olmamak üzere öğrenci yurdu inşaatı dolayısıyla yapılan harcamalar veya bu tesislerin inşaatı için bu kuruluşlara yapılan her türlü bağış ve yardımlar ile mevcut tesislerin faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için yapılan her türlü nakdi ve ayni bağış ve yardımların tamamı kurum kazancının tespitinde hasılattan gider olarak indirilir.

MADDE 20 - 5422 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 40 - Kurumlar vergisi beyanname verme süresi içinde ödenir.

MADDE 21 - 25.10.1984 tarihli ve 3065 sayılı Katma Değer Vergisi Kanununun 11 inci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendi aşağıdaki şekilde, (c) bendinin üçüncü alt bendinde yer alan "gecikme zammının % 50 fazlası ile birlikte" ibaresi "gecikme zammıyla birlikte" şeklinde değiştirilmiş, bu bendin sonuna aşağıdaki hüküm eklenmiştir.

a) İhracat teslimleri ve bu teslimlere ilişkin hizmetler ile yurt dışındaki müşteriler için yapılan hizmetler ve karşılıklı olmak şartıyla uluslararası roaming anlaşmaları çerçevesinde yurt dışındaki müşteriler için Türkiye'de verilen roaming hizmetleri,

İhracatın mücbir sebepler veya beklenmedik durumlar nedeniyle üç ay içinde gerçekleştirilememesi halinde, en geç üç aylık sürenin dolduğu tarihten itibaren onbeş gün içinde başvuran ihracatçılara, Maliye Bakanlığınca veya Bakanlığın uygun görmesi halinde vergi dairelerince üç aya kadar ek süre verilebilir.

MADDE 22 - 3065 sayılı Kanunun 12 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinin ilk cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve (b) bendinin sonuna aşağıdaki alt bent eklenmiştir.

a) Teslim yurt dışındaki bir müşteriye veya bir serbest bölgedeki alıcıya ya da yetkili gümrük antreposu işleticisine yapılmalıdır.

Teslim konusu mal Türkiye Cumhuriyeti gümrük bölgesinden çıkarak bir dış ülkeye veya bir serbest bölgeye vasil olmalı ya da yurt dışındaki müşteriye gönderilmek üzere yetkili gümrük antrepasına konulmalıdır.

İhracat teslimi yapılacak yetkili gümrük antrepoları ile buralarda düzenlenmesi zorunlu belgeleri belirlemeye, konulacak mal miktarı ve cinsi ile bunların antrepoda bekleme sürelerine ilişkin olarak sınırlama getirmeye, Gümrük Müsteşarlığının görüşü alınmak suretiyle, Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Gümrük antrepasına konulan malın ihracatının belirlenen sürede veya şartlara uygun olarak gerçekleşmemesi veya tevsik edilememesi hallerinde; ziyaa uğratılan vergi, buna ilişkin olarak kesilecek ceza ve hesaplanacak gecikme faizinin ödenmesinden katma değer vergisi iadesi alanla birlikte antrepo işleticisi de müteselsilen sorumludur.

MADDE 23 - 3065 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin (4) numaralı fıkrasının (a) ve (e) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı fıkraya aşağıdaki (l) ve (m) bentleri eklenmiştir.

a) Gelir Vergisi Kanununa göre vergiden muaf esnaf ile basit usulde vergilendirilen mükellefler tarafından yapılan teslim ve hizmetler,

e) Banka ve sigorta muameleleri vergisi kapsamına giren işlemler ve tali acenteler dahil sigorta acente ve üreticilerinin sigorta muamelelerine ilişkin işlemleri ile Kurumlar Vergisi Kanununun 7 nci maddesinin (24)

numaralı bendinde belirtilen kurumların kredi teminatı sağlama işlemleri,

l) 30.01.2002 tarihli ve 4743 sayılı Kanun hükümlerine göre kurulan varlık yönetim şirketlerinin bankalar, özel finans kurumları ve diğer mali kurumlardan devraldığı alacakların tahsili amacıyla bu alacakların teminatını oluşturan mal ve hakların (müzayede mahallinde satışı dahil) teslimi ile aynı Kanuna göre finansal yeniden yapılandırma çerçeve anlaşmaları hükümleri kapsamında yeniden yapılandırılan borçların ödenmemesi nedeniyle bu borçların teminatını oluşturan mal ve hakların (müzayede mahallinde satışı dahil) teslimi,

m) 18.06.1999 tarihli ve 4389 sayılı Bankalar Kanunu hükümlerine göre Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonuna intikal eden mal ve hakların (müzayede mahallinde satışı dahil) teslimi ve kiralınması.

MADDE 24 - 3065 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici maddeler eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 18 - Bu Kanunun 13 üncü maddesinin (d) bendi hükmü, teşvik belgesine sahip katma değer vergisi mükellefiyeti bulunmayanlara bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar belge kapsamında yapılan makine ve teçhizat teslimlerinde de uygulanır.

GEÇİCİ MADDE 19 - Asya Kalkınma Bankasının 2003 yılında ülkemizde yapılacak yıllık toplantılarıyla ilgili olarak bu bankaya ve temsilcilerine yapılacak teslim ve hizmetler katma değer vergisinden müstesnadır. Toplantıya ilişkin teslim ve hizmetleri tanımlamaya, istisna uygulanacak miktara ilişkin alt sınır belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir. Bu kapsamda teslim edilen mal ve hizmetler için yüklenilen vergiler, vergiye tabi işlemler nedeniyle hesaplanan vergiden indirilir. İndirimle giderilemeyen vergiler iade edilmez.

MADDE 25 - 04.01.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununa aşağıdaki mükerrer 290 inci madde eklenmiştir.

Finansal kiralama işlemlerinde değerlendirme:

MÜKERRER MADDE 290 - 1. Finansal kiralama işlemlerinde, finansal kiralamaya konu olan iktisadi kıymet ile sözleşmeden doğan hak, borç ve alacakların değerlemesi aşağıdaki esaslara göre yapılır.

Kiracı tarafından finansal kiralama işlemine konu iktisadi kıymeti kullanma hakkı ve sözleşmeden doğan borç, kiralama konusu iktisadi kıymetin rayiç bedeli veya sözleşmeye göre yapılacak kira ödemelerinin bugünkü değerinden düşük olanı ile değerlendirilir.

Kiralayan tarafından sözleşmeden doğan alacak, kiralama süresi boyunca yapılacak kira ödemelerinin toplam tutarı, kiralama konusu iktisadi kıymet ise, bu iktisadi kıymetin net bilanço aktif değerinden kira ödemelerinin bugünkü değerinin düşülmesi sonucu bulunan tutar ile değerlendirilir. İktisadi kıymetin net bilanço aktif değerinden kira ödemelerinin bugünkü değerinin düşülmesi sonucu bulunan tutarın sıfır veya negatif olması halinde, iktisadi kıymet iz bedeliyle değerlendirilir ve aradaki fark iktisadi kıymetin elden çıkarılmasından elde edilen kazançlar gibi işleme tabi tutulur.

Kiralayan tarafından aktifleştirilen alacak tutarı ile kira ödemelerinin bugünkü değeri arasındaki fark, gelecek dönemlere ait faiz geliri olarak pasifleştirilmek suretiyle değerlendirilir.

Kiralayanın finansal kiralamaya konu iktisadi kıymetin üretimini veya alım satımını yapması halinde, iktisadi kıymetin net bilanço aktif değeri olarak rayiç bedeli dikkate alınır. Rayiç bedel ile maliyet bedeli arasındaki fark, normal bir satış işleminden elde edilen kar veya zarar olarak işleme tabi tutulur.

2. Kiracı tarafından aktifleştirilen finansal kiralamaya konu iktisadi kıymeti kullanma hakkı, bu Kanunun mükerrer 298 inci maddesi ve üçüncü kitabının üçüncü kısmının birinci bölümünde kiralama konusu iktisadi kıymet için belirlenmiş esaslar çerçevesinde yeniden değerlemeye ve amortismanına tabi tutulur.

Kiralayan tarafından, finansal kiralamaya konu iktisadi kıymetin bu maddenin (1) numaralı fıkrasının üçüncü paragrafına göre belirlenen değeri üzerinden amortisman ayrılmaya devam olunur.

Bu madde kapsamında değerlendirilen borç ve alacak tutarları reeskonta tabi tutulmaz.

Kiracı tarafından finansal kiralama sözleşmesine göre yapılan kira ödemeleri, borç anapara ödemesi ve faiz gideri olarak ayrıştırılır. Ayrıştırma işlemi, her bir dönem sonunda kalan borç tutarına sabit bir dönemsel faiz oranı uygulanmasını sağlayacak şekilde yapılır.

Kiralayan tarafından gelecek dönemlere ait faiz gelirleri, kiralanan iktisadi kıymetin finansal kiralama sözleşmesinin yapıldığı tarihteki rayiç bedelinden, her bir dönem sonunda anapara geri ödemelerinin düşülmesi sonucu kalan tutar üzerinden sabit bir dönemsel faiz oranı yaratacak şekilde hesaplanması suretiyle tahakkuk ettirilir.

3. Bu maddenin uygulamasında aşağıda yer alan tanımlar dikkate alınır.

Finansal Kiralama: Kira süresi sonunda mülkiyet hakkının kiracıya devredilip devredilmediğine bakılmaksızın, bir iktisadi kıymetin mülkiyetine sahip olmaktan kaynaklanan tüm riskler ile yararların kiracıya bırakılması sonucunu doğuran kiralamalardır.

Kiralama işleminde; iktisadi kıymetin mülkiyetinin kira süresi sonunda kiracıya devredilmesi, kiracıya kira süresi sonunda iktisadi kıymeti rayiç bedelinden düşük bir bedelle satın alma hakkı tanınması, kiralama süresinin iktisadi kıymetin ekonomik ömrünün % 80'inden daha büyük bir bölümünü kapsaması veya sözleşmeye göre yapılacak kira ödemelerinin bugünkü değerlerinin toplamının iktisadi kıymetin rayiç bedelinin % 90'ından daha büyük bir değeri oluşturması hallerinden herhangi birinin varlığı durumunda kiralama işlemi finansal kiralama kabul edilir.

Doğal kaynakların araştırılması veya kullanılmasına yönelik kiralama sözleşmeleri ile sinema filmleri, video kayıtları, patentler, kopyalama hakları gibi kıymetlerle ilgili lisans sözleşmeleri bu madde kapsamında değerlendirilmez.

Arazi, arsa ve binalarla ilgili kiralama sözleşmeleri, sadece, sözleşmede kira süresi sonunda mülkiyet hakkının kiracıya devri öngörülümüşse veya kiracıya kira süresi sonunda kiralama konusu gayrimenkulu düşük bir bedelle satın alma hakkı tanınmışsa bu madde kapsamında değerlendirilir.

Kira Ödemeleri: Sözleşmeye göre, kira süresi boyunca yapılması gereken kira ödemeleridir. Kira süresi sonunda, kiralama konusu iktisadi kıymetin kalan değerine ilişkin bir taahhüt olması halinde bu değer de kira ödemesi kabul edilir.

Kira süresi sonunda kiracıya düşük bir bedelle iktisadi kıymeti satın alma hakkı tanındığı ve sözleşme tarihinde bu hakkın kullanılma olasılığının yüksek olduğu durumda kira ödemeleri kira süresi boyunca yapılan kira ödemeleri ile satın alma hakkının kullanılması durumunda ödenmesi gereken bedelin toplamıdır.

Kira Ödemelerinin Bugünkü Değeri: Kira ödemelerinin, sözleşme tarihinde, kiralamada kullanılan faiz oranının dikkate alınması suretiyle hesaplanan bugünkü değerlerinin toplamıdır.

Kiralamada kullanılan faiz oranı tespit edilemiyorsa, kiracının kiralamaya konu iktisadi kıymeti satın almak için aynı vade ile alması gereken borç için katlanacağı faiz oranı kullanılır.

Kiralamada Kullanılan Faiz Oranı: Kira ödemeleri ile garanti edilmemiş kalan değer toplamının bugünkü değerini, kiralamaya konu iktisadi kıymetin rayiç bedeline eşitleyen iskonto oranıdır.

4. Maliye Bakanlığı, bu maddenin uygulamasına yönelik usul ve esasları belirlemeye yetkilidir.

MADDE 26 - 02.07.1964 tarihli ve 492 sayılı Harçlar Kanununun 123 üncü maddesinin üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Anonim, eshamlı komandit ve limited şirketlerin birleşme, devir ve bölünmeleri nedeniyle yapılacak işlemler ile yurt içi ve yurt dışı kredi kuruluşlarınca kullanılan ve ortalama vadesi bir yıl ve daha uzun süreli nakdi yatırım kredileri nedeniyle verilen teminatlarla ilgili işlemler harca tabi tutulmaz.

MADDE 27 - 492 sayılı Kanuna bağlı (8) sayılı tarifenin "VI- Meslek erbabına verilecek tezkere, vesika ve ruhsatnamelerden alınacak harçlar" bölümünün 18 inci fıkrasının (c) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (d) bendi eklenmiş ve (9) sayılı Tarifenin "VI- Ruhsat (izin) harçları" bölümünün (f) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

d) Karayolları Trafik Kanununun 123 üncü maddesine göre özel kişi ve kuruluşlara sürücü kursları açmak için ilgili Bakanlıkça verilecek okul açma belgelerinden (Her yıl için),

Son nüfus sayımına göre;

Nüfusu 200.000'e kadar olan şehirlerde 220,000,000.- TL.,

Nüfusu 500.000'e kadar olan şehirlerde 440,000,000.- TL.,

Nüfusu 500.000'den yukarı olan şehirlerde 660,000,000.- TL.,

MADDE 28 - 01.07.1964 tarihli ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "200 milyar lirayı aşamaz" ibaresi "800 milyar lirayı aşamaz" şeklinde değiştirilmiş ve aynı fıkranın sonuna Bakanlar Kurulu yeniden değerlendirme oranının % 50 fazlasını geçmemek ve % 20'sinden az olmamak üzere yeni oranlar tespit etmeye yetkilidir." ibaresi eklenmiştir.

MADDE 29 - 488 sayılı Kanuna ekli (2) sayılı tablonun; "IV. Ticari ve medeni işlerle ilgili kağıtlar" başlıklı bölümüne aşağıdaki (23), (24) ve (25) numaralı fıkralar, "V- Kurumlarla ilgili kağıtlar" başlıklı bölümüne aşağıdaki (22) numaralı fıkra eklenmiştir.

23. Yurt içi ve yurt dışı kredi kuruluşlarından temin edilen ve ortalama vadesi bir yıl ve daha uzun süreli olan nakdi yatırım kredileri nedeniyle düzenlenen kağıtlar (kredilerin kullanımları hariç).

24. Devlet dış borçları ile ilgili kredi anlaşmalarında öngörülen bütün ödemeler dolayısıyla düzenlenen kağıtlar (dış proje kredileri çerçevesinde yapılacak ödemeler dahil, kredilerin kullanımları hariç).

25. 28.03.2002 tarihli ve 4749 sayılı Kanunun 12 nci maddesinin üçüncü fıkrasında tanımlanan nakit işlemleri ile Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasıncı çıkarılacak likidite senetlerine (veya bu mahiyetteki kağıtlara) ilişkin işlemler dolayısıyla düzenlenen kağıtlar.

22. Kurumlar Vergisi Kanununun 7 nci maddesinin 24 numaralı bendinde belirtilen kurumların kredi teminatlarına ilişkin işlemlerinde düzenlenen kağıtlar.

MADDE 30 - 02.02.1984 tarihli ve 2978 sayılı Vergi İadesi Hakkında Kanunun 3 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 3 - Vergi iadesi aylık, yıllık veya dönemsel olarak hesap edilebilir. Vergi iadesi,

2 nci madde hükmü de dikkate alınarak mal ve hizmet alımları tutarına % 5 nispeti uygulanarak hesaplanır.

Bu maddede belirtilen nispeti; yarısına kadar artırarak yeniden tespit etmeye, faaliyet kolları, iş neveleri veya mükellef grupları veya vergi iadesine konu harcama kalemleri itibarıyla farklı bir şekilde belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Bu maddede yazılı veya Bakanlar Kurulu kararı ile yeniden tespit edilecek nispette bir değişiklik yapmadan, aylık tutarları, yıllık olarak veya vergi iadesinin dönemine uygun bir şekilde tespit etmeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.

MADDE 31 - 10.06.1985 tarihli ve 3226 sayılı Finansal Kiralama Kanununun 28 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 28 - Yatırımların tamamının veya bir bölümünün finansal kiralama yoluyla gerçekleştirilmesi halinde kiralayan, finansal kiralamaya konu olan iktisadi kıymetlerle ilgili olarak bunların satın alınması halinde uygulanan teşviklerden yararlanır.

MADDE 32 - 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 80 inci maddesine, birinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Prim borçlarının, katma değer vergisi iade alacağından mahsubu suretiyle de ödenmesi mümkündür. Bu takdirde katma değer vergisi iade hakkı sahibi; kendisinin, mal ya da hizmet satın aldığı veya iştirak ya da ortaklık ilişkisi içinde bulunduğu işverenlerin prim borçları için de mahsup talep edebilir. Kurumun bağlı olduğu Bakanlık, Maliye Bakanlığının uygun görüşü ile bu uygulamadan faydalanacak işverenleri, işiğal konusu, işletme türü ve işletme büyüklüğü itibarıyla belirlemeye ve lehine mahsup talebinde bulunulan işverenlerin prim borcu ödeme süresini otuz gün aşmamak üzere uzatmaya yetkilidir.

MADDE 33 - 506 sayılı Kanunun 85 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Şartlar

Madde 85 - Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına isteğe bağlı olarak devam edilebilmesi için;

- A- a) En az 1080 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak,
- b) Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna zorunlu ya da isteğe bağlı sigortalı olmamak ve buralardan kendi sigortalılığından dolayı aylık bağlanmamış olmak,
- c) İsteğe bağlı olarak her ay kesintisiz otuz gün üzerinden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemek,
- d) Örneği Kurumca hazırlanacak isteğe bağlı sigorta talep dilekçesiyle Kuruma müracaatta bulunmak,

Şarttır.

B- İsteğe bağlı sigortalılık, müracaatın Kurumca alındığı tarihi takip eden aybaşından itibaren başlar. Şu kadar ki, isteğe bağlı sigortanın başladığı tarihte, sosyal güvenlik kuruluşları ile ilgileri kesilmediği tespit edilenlerin isteğe bağlı sigortalılıkları başladığı tarih itibarıyla iptal edilerek, ödedikleri primler faiz uygulanmaksızın ilgililere iade edilir.

C- a) İsteğe bağlı sigortaya devam etmek isteyenler, ödeyecekleri sigorta primlerini bu Kanunun 78 inci maddesine göre belirlenen prime esas kazanç alt sınırı ile üst sınırı arasında olmak şartıyla kendileri belirlerler. İsteğe bağlı sigorta primi oranı %30 olarak uygulanır.

b) İsteğe bağlı sigorta primlerinin, en geç ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödenmesi zorunludur. Ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödenmeyen primler için, bu tarihten başlanarak 80 inci madde hükmüne göre gecikme zammı uygulanır.

D- İsteğe bağlı sigortalılık;

a) Sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olarak çalışmaya başlayanların, çalışmaya başladıkları günden,

b) İsteğe bağlı sigortalılığını sona erdirmeye talebinde bulunanların, buna ait dilekçelerinin Kurumca alındığı tarihten önceki primi ödenmiş son ayın bitiminden,

c) İsteğe bağlı sigorta primini art arda üç ay ödemeyenlerin primi ödenmiş son ayın bitiminden,

d) Tahsis talebinde bulunanların, aylığa hak kazanmış veya toptan ödeme yapılmış olmak koşulu ile tahsis talep tarihinden,

e) Ölen sigortalının ölüm tarihinden,

İtibaren sona erer.

E- Bu maddenin (A) bendinin (a) alt bendinde belirtilen koşul, 3 üncü maddesinin II nci fıkrasının (D) bendine göre çalışanlar için aranmaz. Bu maddenin (D) bendinin (a), (b) ve (c) alt bentlerine göre isteğe bağlı sigortalılığı sona eren sigortalının, yeniden isteğe bağlı sigortaya devam edebilmesi için tekrar yazılı müracaatta bulunması gerekir.

MADDE 34 - 506 sayılı Kanuna aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

GEÇİCİ MADDE 85 - Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce;

a) İsteğe bağlı sigortalı olanların sigortalılıklarının devamında,

b) İsteğe bağlı sigortaya müracaatta bulunanların sigortalılıklarının kabulünde,

85 inci maddenin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) alt bendi hükümleri uygulanmaz.

c) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce isteğe bağlı sigortalı olup, Kuruma prim borcu bulunanlar bu Kanunun yürürlük tarihinden itibaren altı ay içinde prim borçlarını gecikme zammı ile birlikte ödemeleri halinde sigortalılıkları devam eder, ancak bu süre içinde borcun ödenmeyen kısmına ait süreler hizmetten sayılmaz.

MADDE 35 - 18.06.1999 tarihli ve 4389 sayılı Bankalar Kanununun 20 nci maddesinin (2) numaralı fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, (6) numaralı fıkrasının (c) bendinin sonuna aşağıdaki hüküm eklenmiştir.

Mevduat kabul etmeyen bankalar bu Kanunun 10 uncu maddesinin (2), (3) ve (4) numaralı, 11 inci maddesinin (1), (2), (3), (4), (5) ve (6) numaralı fıkraları ile 12 nci maddesi, 14 üncü maddesinin (5), (6) ve (7) numaralı fıkraları, 15 (2/c, d ve e bentleri hariç), 16 ve 17 nci maddeleri hükümleri dışındaki diğer madde hükümlerine tabidir.

Güvence Fonu gelir ve kurumlar vergisi dahil her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

MADDE 36 - 1. 31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Kanunun;

a) 89 uncu maddesinin birinci fıkrasının (3) numaralı bendinde yer alan "bu Kanunun 31 inci maddesinin (2) numaralı bendinde" ibaresi, "bu Kanunun 31 inci maddesinde",

b) 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "ertesi ayın yirminci günü akşamına kadar" ibaresi "ertesi ayın yirmiüçüncü günü akşamına kadar", üçüncü fıkrasında yer alan "Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım aylarının yirminci günü" ibaresi, "Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarının yirmiüçüncü günü",

2. 03.06.1949 tarihli ve 5422 sayılı Kanunun;

a) 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinde yer alan "ödenme taksitleri ile birlikte eşit taksitler halinde ödenir." ibaresi, "ödenme süreleri içerisinde eşit taksitler halinde ödenir."

b) 24 üncü maddesinin sekizinci fıkrasında yer alan "yirminci günü akşamına kadar" ibaresi, "yirmiüçüncü günü akşamına kadar",

c) 25 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "% 20 oranında" ibaresi "kurumlar vergisi oranında",

d) 42 nci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "sürelerde" ibaresi, "sürede,"

3. 25.10.1984 tarihli ve 3065 sayılı Kanunun 41 inci maddesinin (1) ve (4) numaralı fıkralarında yer alan "yirmibeşinci günü" ibareleri "yirmiüçüncü günü",

4. 02.07.1964 tarihli ve 492 sayılı Kanunun mükerrer 138 inci maddesinin üçüncü fıkrasındaki "10,000 lira" ibaresi "100,000 lira",

5. 02.07.1964 tarihli ve 492 sayılı Kanuna bağlı (4) sayılı tarifenin "I- Tapu işlemleri" başlıklı bölümünün (20) numaralı fıkrasının (b) bendinde yer alan "binde 36" ibaresi "binde15",

6. 01.07.1964 tarihli ve 488 sayılı Kanunun mükerrer 30 uncu maddesinde yer alan "Bu suretle hesaplanan vergi miktarlarında 10,000 lira kesirleri nazara alınmaz." ibaresi "Bu suretle hesaplanan vergi miktarlarında 100,000 lira kesirleri dikkate alınmaz.",

7. 18.02.1963 tarihli ve 197 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinin son fıkrasındaki "10,000 liranın" ibaresi "100,000 liranın", "1,000 liranın" ibaresi "10,000" liranın,

8. 02.02.1984 tarihli ve 2978 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesi "Bu dönemleri bir aydan az olmamak üzere yeniden tespit etmeye ve vergi iadesinden mahsup edilmek üzere avans olarak ödeme yaptırmaya Maliye Bakanlığı yetkilidir.",

9. 04.01.1961 tarihli ve 213 sayılı Kanunun ek 13 üncü maddesinin (4) numaralı fıkrasının (a) bendinin birinci alt bendinde yer alan "(sözleşmeli personel ile bağlı kuruluşların personeli dahil)" ibaresi "(sözleşmeli personel ile bağlı kuruluşların personeli dahil, bağlı kuruluşların kadro karşılığı sözleşmeli personeli hariç)", aynı fıkranın (b) ve (c) bentlerinde yer alan "70" ibareleri "100", aynı fıkranın (b) bendinde yer alan "Gelirler Genel Müdürlüğü" ibaresi ile (c) bendinde yer alan "Vergi incelemesine yetkili personel ile Gelirler Genel Müdürlüğü" ibaresi "Maliye Bakanlığı", yine aynı fıkranın (b) bendinde yer alan "bir katını" ibaresi "üç katını",

Şeklinde değiştirilmiştir.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 37 - 1. 31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun;

a) Mükerrer 21 inci maddesi,

b) 23 üncü maddesinin birinci fıkrasının (14) numaralı bendi,

c) İkinci Kısımındaki Sekizinci Bölüm başlığı ile birlikte ek 1, ek 2, ek 3, ek 4, ek 5 ve ek 6 ncı maddeleri,

d) 63 üncü maddesinin birinci fıkrasının (5) numaralı bendi,

e) 75 inci maddesinin ikinci fıkrasının (13) numaralı bendi,

f) Mükerrer 75 inci maddesi,

g) 119 uncu maddesinin ikinci cümlesi,

h) Mükerrer 120 nci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesi,

2. 01.07.1964 tarihli ve 488 sayılı Kanuna ekli (1) sayılı tablonun "IV. Makbuzlar ve diğer kağıtlar" başlıklı bölümünde yer alan havale mektupları, posta ve telgraf havalenamelerine ilişkin 3 üncü fıkrası,

3. 25.06.1992 tarihli ve 3824 sayılı Kanunun 18, 19, 20, 21 ve 22 nci maddeleri,

4. 07.11.1985 tarihli ve 3238 sayılı Kanunun 12 nci maddesinin ikinci fıkrasının (h) bendi,

5. 29.05.1986 tarihli ve 3294 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi,

Yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 38 - Gelir ve kurumlar vergisi tahsilat toplamı üzerinden aşağıda yer alan fonlara, karşılarında belirtilen oranlarda pay verilir. Bu paylar aylık olarak hesaplanır, tahsil edilen ayı takip eden ayın sonuna kadar fonlar adına Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası nezdinde açılan hesap veya hesaplara yatırılır. Savunma Sanayii Destekleme Fonu %3,5 Sosyal Yardımlaşmayı ve Dayanışmayı Teşvik Fonu %2,8

Yukarıdaki oranları sıfıra kadar indirmeye ve tekrar kanuni oranına kadar yükseltmeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Maliye Bakanlığı fon payı uygulaması ile ilgili usul ve esasları belirlemeye yetkilidir.

GEÇİCİ MADDE 1 - Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü ve Kurumlar Vergisi Kanununun 24 üncü maddesi gereğince vergi tevkifatı yapmak zorunda olanlar, Aralık 2003 dönemi ile ilgili olarak hesapladıkları fon payını, bu Kanunun 37 nci maddesinin (3) numaralı fıkrası ile kaldırılan hükümler çerçevesinde öderler.

2003 yılı vergilendirme dönemlerine ilişkin olarak 01.01.2004 tarihinden sonra verilmesi gereken yıllık gelir ve kurumlar vergisi beyannameleri üzerinden hesaplanan gelir ve kurumlar vergisi tutarlarından ayrıca fon payı hesaplanmaz, bu kazanç ve iratlara ilişkin olarak

vergileendirme dönemi içinde ödenen fon payları mahsup ve iadeye konu olmaz.

2004 yılı Ocak ayı gelir ve kurumlar vergisi tahsilatından bu Kanunun 38 inci maddesi hükümleri çerçevesinde pay verilmez.

GEÇİCİ MADDE 2 - Bu Kanunun yayımı tarihinden önce yapılan finansal kiralama sözleşmeleri ile ilgili olarak, 10.06.1985 tarihli ve 3226 sayılı Finansal Kiralama Kanununun bu Kanun ile değiştirilmeden önceki 28 inci maddesi hükümleri uygulanır.

GEÇİCİ MADDE 3 - 15.11.2000 tarihli ve 4603 sayılı Kanun kapsamında olan bankalarca yeniden yapılandırma süreci içinde, açılmış veya açılacak dava ve takipler sonuçlandırılincaya kadar 492 sayılı Harçlar Kanununun 2 nci, 23 üncü, 29 uncu maddeleri ve 2548 sayılı Ceza Evleriyle Mahkeme Binaları İnşası Karşılığı Olarak Alınacak Harçlar ve Mahkumlara Ödettirilecek Yiyecek Bedelleri Hakkında Kanunun 1 inci maddesi hükümleri uygulanmayacağı gibi her türlü ihtiyati tedbir ve ihtiyati haciz taleplerinde teminat şartı aranmaz. Ayrıca bankaların mahkeme ilamını alması ve tebliğe çıkartması işlemlerinde karşı tarafa yükletilmiş olan harcın ödenmiş olması şartı da aranmaz.

MADDE 39 - Bu Kanunun;

a) 2, 8, 9, 13 ve 35 inci maddeleri 2003 yılı gelirlerine de uygulanmak üzere yayımı tarihinde,

b) 27 nci maddesi 31.12.2003 tarihinde,

c) 11, 14 ve 20 nci maddeleri 2003 yılı gelirlerine de uygulanmak üzere 01.01.2004 tarihinde,

d) 3, 4, 6, 15, 18, 26, 29 ve 38 inci maddeleri, 36 nci maddesinin (1), (3) ve (7) numaralı fıkraları ile (2) numaralı fıkrasının (a), (b) ve (d) bentleri, 37 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (d) ve (g) bentleri ve (3), (4) ve (5) numaralı fıkraları 1.1.2004 tarihinde,

e) 21, 33 ve 34 üncü maddeleri ve 23 üncü maddesi ile 3065 sayılı Kanunun 17 nci maddesine eklenen (l) ve (m) bentleri yayımını izleyen ay başında,

f) 37 nci maddesinin (1) numaralı fıkrasının (b) bendi ile yapılan düzenleme yayımını izleyen ikinci ay başında,

g) 23 üncü maddesi ile 3065 sayılı Kanunun 17 nci maddesinin (a) ve (e) bentlerinde yapılan değişiklik hükmü 01.07.2003 tarihinde,

h) 25 inci maddesi 01.07.2003 tarihinden itibaren yapılacak kiralama işlemlerinde uygulanmak üzere yayımı tarihinde,

i) 30 uncu maddesi ile 36 nci maddesinin 9 numaralı fıkrası 01.04.2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,

j) Diğer hükümleri yayımı tarihinde,

Yürürlüğe girer.

MADDE 40 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 24 Nisan 2003 - Sayı: 25088

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

4811 Sayılı Vergi Barışı Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Kanun No. 4849

Kabul Tarihi: 17.04.2003

MADDE 1 - 25.02.2003 tarihli ve 4811 sayılı Vergi Barışı Kanununun 7 nci maddesine aşağıdaki (14) numaralı fıkra eklenmiştir.

14. Bu maddede yer alan asgari matrah artırımı tutarları, 27.02.2003 tarihinden itibaren uygulanmak üzere adi ortaklıkların gerçek kişi ortakları ile kalkınmada öncelikli yörelerde mükellefiyet kaydı bulunan gelir ve kurumlar vergisi mükellefleri için %50 oranında, diğer illerde ise %25 oranında indirilerek uygulanır.

MADDE 2 - Bu Kanun 27.2.2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 25 Nisan 2003 - Sayı: 25089

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Ek Motorlu Taşıtlar Vergisi Genel Tebliği

(Seri No: 1)

Maliye Bakanlığından:

03/04/2003 tarihli ve 4837 sayılı Ekonomik İstikrarı Sağlamak İçin Ek Vergiler Alınması Hakkında Kanunun(1) 1 inci maddesi ile "18/02/1963 tarihli ve 197 sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanununun(2) 5 ve 6 ncı maddelerinde yer alan (I), (II), (III) ve (IV) sayılı tarifelere göre vergiye tabi olan ve bu Kanunun yayımlandığı tarihte ilgili sicilde kayıtlı bulunan taşıtlar, bir defaya mahsus olmak üzere 2003 yılı için tahakkuk ettirilen motorlu taşıtlar vergisi tutarı kadar, ek motorlu taşıtlar vergisine tabidir.

Ek motorlu taşıtlar vergisi, bu Kanunun yayımı tarihinde tahakkuk etmiş ve tebliğ edilmiş sayılır.

Kanunun yayımı tarihinde 2003 yılı için adına motorlu taşıtlar vergisi tahakkuk etmiş olan gerçek ve tüzel kişilerden, bu taşıtlar dolayısıyla 2003 yılı için tahakkuk eden motorlu taşıtlar vergisi kadar ek motorlu taşıtlar vergisi alınır. Verginin birinci taksiti, bu Kanunun yayımını

izleyen ayın sonuna kadar, ikinci taksiti ise 2003 yılının Ekim ayı sonuna kadar eşit taksitler halinde taşıtın kayıtlı olduğu yerin vergi dairesine ödenir." Hükümü getirilmiştir.

Aynı Kanunun 3 üncü maddesinde ise bu Kanunun 1 inci maddesinde yer alan verginin tarh, tahakkuk ve tahsiline ilişkin olarak bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde, 197 sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanunu hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

Bu hükümlere göre, ek motorlu taşıtlar vergisi ile ilgili uygulamaların aşağıdaki şekilde yapılması gerekmektedir.

I - VERGİNİN KONUSU

03/04/2003 tarihli ve 4837 sayılı Kanunun 1 inci maddesi hükmü gereğince, 197 sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanununun 5 ve 6 ncı maddelerinde yer alan (I), (II), (III) ve (IV) sayılı tarifelere göre vergiye tabi olan ve bu Kanunun yayımlandığı 11/04/2003 tarihinde ilgili sicilde kayıtlı bulunan taşıtlar bir defaya mahsus olmak üzere, 2003 yılı için tahakkuk ettirilen motorlu taşıtlar vergisi tutarı kadar, ek motorlu taşıtlar vergisine tabi olacaktır.

Bu tarihten sonra ilgili sicile kayıt edilecek olan taşıtlar ise ek motorlu taşıtlar vergisine tabi olmayacaktır.

II - İSTİSNA VE MUAFİYET

197 sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanununun 4 üncü maddesinde yer alan muafiyet ve istisna hükümleri kapsamına giren taşıtlar, ek motorlu taşıtlar vergisine tabi tutulmayacaktır.

III - VERGİNİN MÜKELLEFİ VE ÖDENMESİ

1 - Verginin Mükellefi

Ek motorlu taşıtlar vergisinin mükellefi, bu Kanunun yürürlüğe girdiği 11/04/2003 tarihi itibarıyla trafik, liman veya belediye sicili ile Ulaştırma Bakanlığı tarafından tutulan sivil hava vasıtaları sicilinde kayıt ve tescil edilmiş bulunan taşıtlardan dolayı 2003 yılı için adına motorlu taşıtlar vergisi tahakkuk etmiş bulunan gerçek ve tüzel kişilerdir.

Kanunun yürürlüğe girdiği 11/04/2003 tarihine kadar ilgili sicillerde kayıt ve tescil edilmiş bulunan taşıtlarından dolayı motorlu taşıtlar vergisi mükellefi olanlar, ek motorlu taşıtlar vergisinin de mükellefidirler.

2 - Verginin Ödenmesi

Ek motorlu taşıtlar vergisi mükellefleri, 2003 yılı için adlarına tahakkuk ettirilen motorlu taşıtlar vergisi tutarı kadar ek motorlu taşıtlar vergisini, bir defaya mahsus ve iki eşit taksitte olmak üzere birinci taksiti 2003 / Mayıs ayında, ikinci taksiti ise 2003 / Ekim ayında taşıtın kayıtlı olduğu yerin vergi dairesine veya Maliye Bakanlığı tarafından motorlu taşıtlar vergisi tahsiline yetki verilen banka şubelerine ödeyeceklerdir.

A) Kanunun Yürürlüğe Girdiği Tarihe Kadar İlgili Sicillerde Kayıt ve Tescilli Olan Taşıtlar

197 sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanununun 9 uncu maddesinde; "Motorlu taşıtlar vergisi, taşıtların kayıt ve tescilinin yapıldığı yerin vergi dairesi tarafından her yıl Ocak ayının başında yıllık olarak tahakkuk ettirilmiş sayılır." hükmü bulunmaktadır.

Bu hükme göre, ilgili sicillerde adlarına taşıt kayıt ve tescilli olan ve mükellefiyetleri devam edenlerin motorlu taşıtlar vergisi, kayıt ve tescilin yapıldığı yerin vergi dairesi tarafından her yıl Ocak ayının başında yıllık olarak tahakkuk ettirilmiş sayılmaktadır. Dolayısıyla ek motorlu taşıtlar vergisi de, kayıt ve tescilinin yapıldığı yerin vergi dairesi tarafından 2003/Ocak ayının başında yıllık olarak tahakkuk etmiş ve tebliğ edilmiş sayılacağından, bu mükellefler tarafından birinci taksit 2003 / Mayıs ayında, ikinci taksit 2003 / Ekim ayında ek motorlu taşıtlar vergisi ödenecektir.

B) İlgili Sicillere İlk Defa Kayıt ve Tescil Edilecek Olan Taşıtlar

1- 2003 yılı birinci altı aylık dönemin başından itibaren Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar ilgili sicillere ilk defa kayıt ve tescil edilmiş olan taşıtlar

197 sayılı Motorlu Taşıtlar Vergisi Kanununun Mükellefiyetin Başlamasına ilişkin 7 nci maddesinde; ".....Şu kadarki mükellefiyet, a) "Takvim yılının ilk altı ayı içinde yeni kayıt ve tescil edilen taşıtlarda kayıt ve tescilin yapıldığı takvim yılı başından, son altı ayı içinde yeni kayıt ve tescil edilen taşıtlarda ise son altı aylık dönemin başından itibaren, nazara alınır." hükmü bulunmaktadır.

Bu hüküm gereğince, 2003 takvim yılının ilk altı aylık dönemine isabet eden ve 4837 sayılı Kanunun yayımı tarihi olan 11/04/2003 tarihine kadar, adına ilk defa, ilgili sicillerde taşıt kayıt ve tescil edilmiş olan kişilerin mükellefiyeti, 01/01/2003 tarihi itibarıyla başlamaktadır. Dolayısıyla, mükellef adına bu taşıtından dolayı 01/01/2003 tarihi itibarıyla 2003 yılının birinci ve ikinci altı aylık dönemlerine ait motorlu taşıtlar vergisi tahakkuku yapıldığından, tahakkuk eden motorlu taşıtlar vergisi tutarı kadar 2003 yılı için ek motorlu taşıtlar vergisi tahakkuku yapılarak, birinci taksiti 2003/Mayıs ayında, ikinci taksiti ise 2003/Ekim ayında olmak üzere iki eşit taksitte ödenecektir.

2- Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilgili sicillere ilk defa kayıt ve tescil edilecek olan taşıtlar

Kanunun yürürlüğe girdiği 11/04/2003 tarihinden sonra (bu tarih dahil) ilk defa ilgili sicillere kayıt ve tescil edilmiş olan taşıtlar için, bu Kanunun yürürlük tarihinden sonra tescil işlemi yapılmış olduğundan dolayı ek motorlu taşıtlar vergisi tahakkuku yapılmayacaktır.

C) Noter Senedi İle Satışı Yapılan Taşıtlar

Noter senedi ile satışı yapılan taşıtlarda mükellefiyetin başlaması ve sona ermesi ile ilgili uygulama, 13 Seri No.lu Motorlu Taşıtlar Vergisi Genel Tebliğinin(3) "III- İLGİLİ VERGİ DAİRESİNCE YAPILACAK İŞLEMLER:" bölümünde belirtilen esaslara göre yapılacaktır.

1- Kanunun yürürlüğe girdiği 11/04/2003 tarihine kadar noter senedi ile alınmış olan ve alıcıları tarafından halen kullanılan taşıtlar

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar noter senedi ile satın alınan taşıttan dolayı, 2003 yılı Ocak ayı başında adına 2003 yılı motorlu taşıtlar vergisi tahakkuk ettirilmiş olan mükellefler, ek motorlu taşıtlar vergisinin de mükellefidirler. Dolayısıyla bu mükellefler adına 2003/Ocak ayının başında ek motorlu taşıtlar vergisi yıllık olarak tahakkuk etmiş ve tebliğ edilmiş sayılacağından, bu mükellefler tarafından 2003 / Mayıs ayında birinci taksit, 2003 / Ekim ayında ikinci taksit olmak üzere ek motorlu taşıtlar vergisi ödenecektir.

2- 2003 yılı birinci altı aylık dönemi içerisinde noter senedi ile alınmış olan taşıtlar

Noter satış senedi ile 2003 yılının birinci altı aylık dönemi içerisinde yapılan satışlarda satıcının mükellefiyeti, noter satış senedinin düzenlendiği tarihi takip eden son altı aylık dönemin başında sona erecektir. Alıcının mükellefiyeti ise bu dönemin başında başlayacaktır.

Bu nedenle, 2003 yılı birinci altı aylık dönemi içerisinde noter senedi ile alınmış olan taşıtlarda Kanunun yürürlüğü girdiği 11/04/2003 tarihi itibarıyla satıcının mükellefiyeti, 2003 yılının birinci altı aylık döneminin sonunda (30/06/2003) sona erecektir. Her ne kadar 2003 yılı motorlu taşıtlar vergisi tahakkuku satıcı adına yapılmış ise de, satıcının mükellefiyeti 2003 yılı birinci altı aylık dönemin sonuna kadar devam ettiğinden ve motorlu taşıtlar vergisi mükellefiyeti bu dönemi kapsadığından ek motorlu taşıtlar vergisinin 2003/Mayıs ayına ait birinci taksiti de satıcı tarafından ödenecektir.

Alıcının mükellefiyeti ise 2003 yılının ikinci altı aylık döneminin başından itibaren (01/07/2003) başlayacaktır. Dolayısıyla, bu Kanunun yürürlüğe girdiği 11/04/2003 tarihinden önce alıcının mükellefiyeti bulunmadığından ve adına 2003 yılının başında motorlu taşıtlar vergisi tahakkuku yapılmadığından, ek motorlu taşıtlar vergisinin 2003/Ekim ayına ait ikinci taksiti alıcı tarafından ödenmeyecektir.

3- 2003 yılı ikinci altı aylık dönem içerisinde noter senedi ile alınmış olan taşıtlar

Noter satış senedi ile 2003 yılının ikinci altı aylık dönemi içerisinde yapılan satışlarda satıcının mükellefiyeti, noter satış senedinin düzenlendiği tarihi takip eden takvim yılının başında sona erecektir.

Bu nedenle, 2003 yılı ikinci altı aylık dönemi içerisinde noter senedi ile alınmış olan taşıtlarda satıcının mükellefiyeti 2004 yılı başında sona ereceğinden ve Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte 2003 yılı için adına motorlu taşıtlar vergisi tahakkuk ettiğinden (birinci taksite ait ek motorlu taşıtlar vergisi 2003/Mayıs ayında ödenmiştir.) 2003/Ekim ayına ait ikinci taksit ek motorlu taşıtlar vergisi de satıcı tarafından ödenecektir.

Tebliğ olunur.

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

R.G. 26 Nisan 2003 - Sayı: 25090

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulu Kararı

1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa Tabi Sigortalıların Ödeyecekleri Primler ile Bağlanacak Aylıklarının Hesabına Esas Gelir Basamaklarının ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci Maddesi Uyarınca Alınacak Prim ve Verilecek Ödeneklerin Hesabına Esas Tutulan Günlük Kazancın Alt Sınırının Tespitine İlişkin Karar

Karar Sayısı : 2003/5471

Bakanlar Kurulundan:

1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa tabi sigortalıların ödeyecekleri primler ile bağlanacak aylıklarının hesabına esas gelir basamaklarının ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırının tespitine ilişkin ekli Kararın yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 07/04/2003 tarihli ve 10448 sayılı yazısı üzerine, 29/03/2003 tarihli ve 4833 sayılı 2003 Mali Yılı Bütçe Kanununun 51 inci maddesinin (m) bendine göre, Bakanlar Kurulu'na 09/04/2003 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER

CUMHURBAŞKANI

09/04/2003 Tarihli ve 2003/5471 Sayılı Kararnamenin Eki KARAR

Madde 1 - 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununa tabi sigortalıların ödeyecekleri primler ile bağlanacak aylıkların hesabına esas gelir basamakları 01/04/2003 - 31/03/2004 tarihleri arasında uygulanmak üzere aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir.

	GELİR BASAMAKLARI	
	01.04.2003- 30.06.2003 tarihleri arasında	01.07.2003- 31.03.2004 tarihleri arasında
BASAMAKLAR		
1	211.493.513	246.389.942
2	225.065.290	262.201.062
3	238.637.066	278.012.182
4	252.208.843	293.823.302
5	265.780.620	309.634.422
6	281.161.966	327.553.690
7	296.543.311	345.472.958
8	311.924.657	363.392.225
9	327.306.002	381.311.493

10	342.687.348	399.230.760
11	358.068.694	417.150.028
12	373.450.039	435.069.296
13	427.963.343	498.577.294
14	477.726.522	556.551.398
15	527.489.701	614.525.502
16	577.252.880	672.499.606
17	627.016.060	730.473.709
18	676.779.239	788.447.813
19	726.542.418	846.421.917
20	776.305.597	904.396.021
21	826.068.776	962.370.125
22	875.831.956	1.020.344.228
23	925.595.135	1.078.318.332
24	975.358.314	1.136.292.436

Madde 2 - 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78 inci maddesi uyarınca alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı;

a) 01/04/2003 - 30/06/2003 tarihleri arasında uygulanmak üzere 13,103,332.- TL.

b) 01/07/2003 - 31/03/2004 tarihleri arasında uygulanmak üzere 15,267,194.- TL.

olarak tespit edilmiştir.

Madde 3 - Bu Karar 01/04/2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 4 - Bu Kararı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

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

R.G. 29 Nisan 2003 - Sayı: 25093

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Çalışanların Tasarruflarını Teşvik Hesabının Tasfiyesi ve Bu Hesaptan Yapılacak Ödemelere Dair Kanun

Kanun No: 4853

Kabul Tarihi: 24.04.2003

Amaç

MADDE 1 - Bu Kanunun amacı, 09.03.1988 tarihli ve 3417 sayılı Çalışanların Tasarruflarını Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun uyarınca açılmış bulunan Çalışanların Tasarruflarını Teşvik Hesabında biriken paraların tasfiyesi ve bu hesaptan hak sahiplerine yapılacak ödemelere ilişkin usul ve esasların belirlenmesidir.

Kapsam

MADDE 2 - Bu Kanun, 3417 sayılı Kanun hükümleri uyarınca T.C. Ziraat Bankasında adlarına Tasarrufu Teşvik Hesabı açılan ve bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar kendilerine 3417 sayılı Kanunun 6 ncı maddesinin birinci ve

iptal edilen üçüncü fıkraları gereği ödeme yapılmamış hak sahiplerini kapsar.

Tanımlar

MADDE 3 - Bu Kanunda yer alan;

a) Çalışanların Tasarruflarını Teşvik Hesabı: 3417 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin beşinci fıkrası uyarınca T.C. Ziraat Bankası nezdinde açılan hesabı,

b) Tasarrufu Teşvik Hesabı: Kurumlar veya işverenler tarafından, 3417 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi uyarınca çalışanları adına T.C. Ziraat Bankasında açılan hesabı,

c) Hak sahibi: 3417 sayılı Kanunun mülga 2 nci maddesinde belirtilen çalışanların aylık ve ücretlerinden mülga 3 üncü maddesinde belirtilen oranlarda tasarruf kesintisi yapılan ve bu tasarruflara Devlet veya ilgili işverenin katkısı sağlanarak 4 üncü maddesi uyarınca adlarına Tasarrufu Teşvik Hesabı açılana 6 ncı maddesinin birinci ve iptal edilen üçüncü fıkraları uyarınca kendilerine ödeme yapılmayanları,

d) Tasarruf kesintisi ve Devlet veya işveren katkısı: 3417 sayılı Kanunun mülga 2 nci maddesinde belirtilen çalışanların aylık ve ücretlerinden mülga 3 üncü maddesinde belirtilen oranlarda yapılan tasarruf kesintileri ve bu tasarruflara sağlanan Devlet veya ilgili işverenin katkıları,

e) Anapara: Tasarruf kesintisi ve Devlet veya işveren katkısı toplamını,

f) Nema: Hak sahiplerinin aylık veya ücretlerinden yapılan tasarruf kesintileri ve Devlet veya ilgili işverenin katkılarına ait bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kalan nema toplamını,

İfade eder.

Tasarrufu Teşvik Hesabı kayıtları

MADDE 4 - Bu Kanun hükümleri gereğince hak sahiplerine yapılacak ödemelerde, 3417 sayılı Kanun ve bu Kanuna ilişkin tebliğlerin hükümleri uyarınca T.C. Ziraat Bankası Genel Müdürlüğünde hak sahipleri adına açılan Tasarrufu Teşvik Hesabı kayıtları esas alınır.

Değerleme

MADDE 5 - Hak sahiplerinin aylık veya ücretlerinden yapılan tasarruf kesintileri ve Devlet veya ilgili işverenin katkılarına ait bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte kalan nema, aylık olarak, Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından açıklanan bir önceki aya göre Tüketici Fiyatları Genel İndeksi değişim oranında ve ilave olarak yıllık yüzde beş oranında değerlendirilir.

Ödeme

MADDE 6 - Hak sahiplerine, anapara tutarları 2003 yılı Nisan ayında defaten ödenir.

5 inci madde uyarınca değerlendirilen tutar Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarında olmak üzere 2004 yılında dört taksit, 2005 yılında dört taksit ve Mart ve Haziran aylarında olmak üzere 2006 yılında iki taksit olarak toplam on taksitte ödenir.

Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan, ödeme tarihlerini bir ay önce veya bir ay sonra olarak belirlemeye yetkilidir.

Emeklilik veya ölüm halinde taksitlendirme devam etmez ve ilgililere veya kanuni mirasçılara kalan tutar defaten ödenir.

Bu Kanun hükümleri gereğince hak sahiplerine yapılacak ödemeler ve bu ödemeler nedeniyle düzenlenecek belgeler hiçbir vergi ve kesintiye tabi tutulamaz.

Davalar

MADDE 7 - 3417 sayılı Kanunun mülga 2 nci maddesi kapsamındaki hak sahipleri tarafından bu Kanun kapsamına giren alacaklarla ilgili olarak yargı mercilerine açılmış ve devam eden davalar ile icra takipleri hakkında bu Kanun hükümleri uygulanır.

Süresinde ödenmeyen tasarruf kesintileri ve katkı payları

MADDE 8 - 3417 sayılı Kanun hükümlerine göre, ücretlerden yapmaları gereken tasarruf kesintileri ile katkı paylarını süresi içinde ilgililer adına açılmış bulunan Tasarruf Teşvik Hesaplarına yatırmayan işverenlerden; yatırılması gereken miktarlar ile gecikme zammı, resen veya ilgililerin başvurusu halinde Sosyal Sigortalar Kurumunca 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun primlerin tahsiline ilişkin hükümleri dairesinde tahsil olunarak T.C. Ziraat Bankası şubelerindeki ilgili Tasarrufu Teşvik Hesaplarına yatırılır.

3417 sayılı Kanunun mülga 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamındaki personelin aylık ve ücretlerinden tasarruf kesintileri ile Devlet ve işveren katkılarını süresi içinde ilgililer adına açılmış bulunan Tasarruf Teşvik Hesaplarına yatırmayan kurumlar, yatırılması gereken miktarların resen veya ilgililerin başvurusu halinde yasal faiziyle birlikte T.C. Ziraat Bankası şubelerindeki ilgili Tasarrufu Teşvik Hesaplarına yatırılmasından sorumludurlar.

Düzenleme

MADDE 9 - Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan, bu Kanunun uygulanması ile ilgili her türlü düzenlemeyi yapmaya yetkilidir.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 10 - 09.03.1988 tarihli ve 3417 sayılı Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

MADDE 11 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 12 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 06 Mayıs 2003 - Sayı: 25100

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Bazı Kanunlardaki Cezaların İdari Para Cezasına Dönüştürülmesine Dair Kanun

Kanun No: 4854

Kabul Tarihi: 24.04.2003

MADDE 1 - Aşağıda tarih ve sayısı belirtilen kanunlardan;

A-1) 02.01.1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunun; 9 uncu maddesinde yer alan "ve berayı muhakeme resen sulh mahkemesine" ibaresi "edilerek belediye başkanlığına", 10 uncu maddesinin birinci cümlesinde yer alan "beş liradan beş yüz liraya kadar cezayınakdi" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası",

2) 04.02.1924 tarihli ve 406 sayılı Telgraf ve Telefon Kanununun; 22 nci maddesinde yer alan "bir liradan beş liraya kadar cezayı nakdi" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası", 24 üncü maddesinde yer alan "bir liradan on liraya kadar cezayı nakdi veya bir günden bir aya kadar hapisle mücazat olunur." ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezası ile cezalandırılırlar.", 25 inci maddesinde yer alan "bir liradan on liraya kadar cezayı nakdi" ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezası",

3) 10.06.1926 tarihli ve 927 sayılı Sıcak ve Soğuk Maden Sularının İstismarı ile Kaplıcalar Tesisatı Hakkında Kanunun ek 2 nci maddesinin ikinci cümlesinde yer alan "şişeleri muhteviyatıyla beraber müsadere edilir ve mütecasirlerinden beher şişe için bir liradan on beş liraya kadar para cezası alınır." ibaresi "şişelerine içindekilerle beraber elkonulur ve sorumlularına beher şişe için onikimilyon lira idari para cezası verilir, el konulan şişelerin içindekilerle beraber müsaderesine sulh ceza mahkemesince karar verilir.",

4) 02.03.1927 tarihli ve 984 sayılı Ecza Ticarethaneleriyle Sanat ve Ziraat İşlerinde Kullanılan Zehirli ve Müessir Kimyevi Maddelerin Satıldığı Dükkanlara Mahsus Kanunun; 21 inci maddesinde yer alan "mahkemece birinci defa elli liradan iki yüz liraya kadar hafif cezayı nakdi hükmolunur. Tekerrürü halinde ceza taz'if edilir ve yahut ticarethane üç ayı geçmemek üzere muvakkaten kapatılır." ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezası verilir. Suçun tekrarı halinde ceza iki kat olarak uygulanır, ticarethane ve bu gibi maddelerin satıldığı yerler bir ay süre ile o yerin en büyük mülki amiri tarafından kapatılır.",

5) 11.04.1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunun; 26 ncı maddesinde yer alan "yirmi beş liradan iki yüz liraya kadar hafif cezayı nakdi" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası", 27 nci maddesinde yer alan "beş liradan yüz liraya kadar hafif cezayı nakdi" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası", 42 nci maddesinde yer alan "on liradan yüz liraya kadar hafif cezayı nakdi ile mahkum edilir." ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezası verilir.", 44 üncü maddesinde yer alan "beş liradan elli liraya kadar hafif cezayı nakdi" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası", 55 inci maddesinde yer alan "beş liradan elli liraya

kadar hafif cezayı nakdiye mahkum edilirler." İbaresini "seksenyedimilyon lira idari para cezası ile cezalandırılırlar.", 56 ncı maddesinde yer alan "beş liradan elli liraya kadar hafif cezayı nakdi" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası", 62 nci maddesinde yer alan "beş liradan yirmi beş liraya kadar hafif cezayı nakdi" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası", 67 nci maddesinde yer alan "beş liradan elli liraya kadar hafif cezayı nakdi" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası", 68 inci maddesinde yer alan "yirmi beş liraya kadar hafif cezayı nakdi alınır." ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası alınır.", 70 inci maddesinin son cümlesinde yer alan "alakadının şikayetine bağlı olmak şartıyla on liradan iki yüz liraya kadar hafif cezayı nakdi" ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezası",

6) 14.05.1928 tarihli ve 1262 sayılı İspençiyari ve Tıbbi Müstahzarlar Kanununun; 18 inci maddesinde yer alan "temin ettikleri veya etmek istedikleri menfaatin iki mislinden aşağı olmamak üzere ağır para cezasıyla cezalandırılırlar. Şu kadar ki bu para cezası iki yüz liradan aşağı olamaz.

Tekerrürü halinde ruhsatname geri alınır." ibaresi "beşyüzmilyon lira idari para cezasıyla cezalandırılırlar. Suçun tekrarı halinde iki kat para cezası verilir ve ruhsatname geri alınır.", 19 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan "50 liradan 200 liraya kadar" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira" aynı fıkra da yer alan "200 liradan 500 liraya kadar ağır para cezasıyla" ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezasıyla", 20 nci maddesinde yer alan "beş liradan yüz liraya kadar hafif cezayı nakdi" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası",

7) 24.04.1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununun; 288 inci maddesinde yer alan "bir haftadan üç aya kadar hafif hapis veya on liradan yüz liraya kadar hafif para cezasına mahkum edilirler." ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası ile cezalandırılırlar.", 289 uncu maddesinde yer alan "yüz liraya kadar hafif para cezası" ibaresi "yüzmilyon lira idari para cezası", 292 nci maddesinde yer alan "500 numaralı Rüsumu Sıhhiye Kanunu mucibince ve para cezası" ibaresi "06.11.1981 tarihli ve 2548 sayılı Gemi Sağlık Resmi Kanunu gereğince verilecek para cezasından ayrı olarak seksenyedimilyon lira idari para cezası", 293 üncü maddesinde yer alan "500 numaralı Rüsumu Sıhhiye Kanununda mündemiç cezayı nakdilerin on misli alınmak suretiyle" ibaresi "Gemi Sağlık Resmi Kanununda yer alan para cezalarının on katı idari para cezasıyla", 294 üncü maddesinde yer alan "yüz liradan beş yüz liraya kadar ağır cezayı nakdi" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezası",

8) 24.05.1933 tarihli ve 2219 sayılı Hususi Hastaneler Kanununun; 40 inci maddesinde yer alan "on beş günden üç aya kadar hafif hapis cezası ile" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezasıyla", 41 inci maddesinde yer alan "yüz liradan iki yüz liraya kadar hafif para cezası" ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezası", 42 nci maddesinde yer alan "iki yüz liradan beş yüz liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezası", 45 inci maddesinde yer alan "bu kanunda ayrıca ceza tayin edilmediği ve Türk Ceza Kanununa göre daha ağır cezayı istilzam etmediği takdirde elli liradan iki yüz liraya kadar hafif para cezası veya üç günden on beş güne kadar hafif hapis cezası" ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezası",

9) 19.04.1937 tarihli ve 3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanunun; 11 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "50 liradan 100 liraya kadar" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezası", aynı fıkra da yer alan "200 liradan 500 liraya kadar ağır para cezası ile" ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezasıyla", 13 üncü maddesinde yer alan "100 liradan 500 liraya kadar ağır para cezası ile" ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezasıyla",

10) 05.07.1939 tarihli ve 3670 sayılı Milli Piyango Teşkiline Dair Kanunun; 13 üncü maddesinde yer alan "yirmi liradan yüz liraya kadar hafif para cezasına mahkum edilecekleri gibi bayilik ruhsatnameleri de istirdad edilir." ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezasıyla cezalandırılacakları gibi bayilik ruhsatnameleri de o yerin en büyük mülki amiri tarafından geri alınır.",

11) 30.12.1940 tarihli ve 3958 sayılı Gözlükçülük Hakkında Kanunun; 12 nci maddesinde yer alan "25 liradan 250 liraya kadar ağır para cezasına mahkum edilir" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezası ile cezalandırılır", 15 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "yirmi beş liradan yüz liraya kadar hafif para cezasıyla" ibaresi "eylemleri ayrı bir suç oluştursa dahi ayrıca yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezasıyla", aynı maddenin ikinci fıkrasında yer alan "yirmi beş liradan yüz liraya kadar" ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezası", aynı fıkra da yer alan "tekerrüründe elli liradan iki yüz liraya kadar hafif para cezası" ibaresi "suçun tekrarıyla üçyüzkırksekmilyon lira idari para cezası", 16 ncı maddesinde yer alan "on liradan elli liraya kadar hafif para cezası" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası",

12) 02.03.1950 tarihli ve 5584 sayılı Posta Kanununun; 56 ncı maddesinde yer alan "3 liradan 30 liraya kadar hafif" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası", aynı maddede yer alan "200 liradan 1000 liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezası", 57 nci maddesinin (I) numaralı fıkrasında yer alan "200 liraya kadar hafif para cezası" ibaresi "eylemleri ayrı bir suç oluştursa dahi ayrıca seksenyedimilyon lira idari para cezası", aynı maddenin (II) numaralı fıkrasında yer alan "200 liraya kadar hafif para cezası" ibaresi "eylemleri ayrı bir suç oluştursa dahi ayrıca yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezası", 58 inci maddesinde yer alan "100 liradan 1000 liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezası", 59 uncu maddesinin (I) numaralı fıkrasında yer alan "50 liraya kadar hafif para cezasıyla" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezasıyla",

13) 15.07.1950 tarihli ve 5683 sayılı Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanunun; 24 üncü maddesinde yer alan "5 liradan 100 liraya kadar hafif para cezası" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası", 27 nci maddesinde yer alan "kanunda" ibaresi "Kanunun 25 ve 26 ncı maddelerinde",

14) 23.01.1953 tarihli ve 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanununun; ek 1 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "500 liradan 1000 liraya kadar ağır para cezasıyla" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezasıyla", aynı maddenin ikinci fıkrasında yer alan "mahkum olmasına" ibaresi "idari para cezası verilmesine", aynı fıkra da yer alan "1000 liradan 2500 liraya kadar ağır para cezası hükmolunur." ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezası verilir.",

15) 18.12.1953 tarihli ve 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanunun; 42 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "bunların hepsi müsadere ve imha edilmekle" ibaresi "bunlara el konulup usulüne uygun şekilde yok edilmekle", aynı fıkra da yer alan "(100) liradan (1000) liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezası", 44 üncü maddesinde yer alan "100 liradan 500 liraya kadar hafif para cezasıyla" ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezasıyla", 45 inci maddesinde yer alan "50 liradan 500 liraya kadar ağır para cezasıyla" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezasıyla",

16) 25.02.1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanununun; 11 inci maddesinde yer alan "(50) liradan (200) liraya kadar hafif para cezası" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası",

17) 02.03.1954 tarihli ve 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanununun; 7 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "vekilleri hakkında yüz liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası hükümlenir." ibaresi "vekillerine seksenyedimilyon lira idari para cezası verilir. Bu idari para cezası 15.05.1930 tarihli ve 1608 sayılı Umuru Belediye Mütetallik Ahkamı Cezaiye Hakkında 16 Nisan 1340 Tarih ve 486 Numaralı Kanunun Bazı Maddelerini Muaddil Kanuna göre verilir ve tahsil olunur.",

18) 09.03.1954 tarihli ve 6343 sayılı Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanunun; 65 inci maddesinde yer alan "hekimler hakkında işledikleri suçun mahiyet ve ehemmiyetine göre 10 liradan 100 liraya kadar ağır para cezası hüküm olunur." ibaresi "hekimlere üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezası verilir.", 66 ncı maddesinde yer alan "edenler hakkında 100 liradan 500 liraya kadar ağır para cezası hüküm olunur." ibaresi "edenlere altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezası verilir.", 67 nci maddesinde yer alan "mensupları hakkında işledikleri suçun mahiyet ve ehemmiyetine göre 10 liradan 100 liraya kadar ağır para cezası hüküm olunur." ibaresi "mensuplarına üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezası verilir.", 70 inci maddesinde yer alan "etmeyenler hakkında 5 liradan 25 liraya kadar hafif para cezası hüküm olunur." ibaresi "etmeyenlere seksenyedimilyon lira idari para cezası verilir.",

19) 17.04.1957 tarihli ve 6948 sayılı Sanayi Sicili Kanununun; 9 uncu maddesinde yer alan "göndermeyenler hakkında bir aydan altı aya kadar hafif hapis veya 100 liradan 1000 liraya kadar hafif para cezası ve tekrerrü halinde de her ikisi birlikte hükümlenir." ibaresi "göndermeyenlere dörtyüzmilyon lira idari para cezası verilir. Suçun tekrarı halinde para cezası iki kat olarak uygulanır.", 10 uncu maddesinde yer alan "etmeyenler hakkında 100 liradan 1000 liraya kadar hafif para cezası hükümlenir." ibaresi "etmeyenlere ikiyüzmilyon lira idari para cezası verilir.", 11 inci maddesinde yer alan "bildirenler hakkında üç aydan altı aya kadar hapis veya 500 liradan 5000 liraya kadar ağır para cezası hükümlenir." ibaresi "bildirenlere sekizyüzmilyon lira idari para cezası verilir.",

20) 09.06.1958 tarihli ve 7126 sayılı Sivil Savunma Kanununun; 48 inci maddesinde yer alan "bir aydan üç aya kadar hapis veya 100 liradan 500 liraya kadar para cezası ile tecziye olunurlar." ibaresi "dörtüyüzellimilyon lira idari para cezasıyla cezalandırılırlar.", 51 inci maddesinde yer alan "on günden bir aya kadar hapis veya 50 liradan 250 liraya kadar para cezası hükümlenir." ibaresi

"dörtüyüzmilyon lira idari para cezası verilir.", 53 üncü maddesinde yer alan "on günden bir aya kadar hapis cezası veya 50 liradan 250 liraya kadar para cezası hükümlenir." ibaresi "üçyüzellimilyon lira idari para cezası verilir.",

21) 04.01.1960 tarihli ve 7402 sayılı Sıtmanın İmhası Hakkında Kanunun; 15 inci maddesinde yer alan "500 liradan 2500 liraya kadar ağır para cezasıyla" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezasıyla", 16 ncı maddesinde yer alan "25 liradan 100 liraya kadar hafif para cezasına mahkum edilirler. Tekerrürü halinde hafif para cezası iki kat olarak hükümlenir." ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezasıyla cezalandırılırlar. Suçun tekrarı halinde para cezasının iki katı verilir.", 17 nci maddesinde yer alan "100 liradan 500 liraya kadar ağır para cezasıyla" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezasıyla", aynı maddede yer alan "Tekerrürü halinde ağır para cezası iki kat olarak hükümlenir." ibaresi "Suçun tekrarı halinde para cezasının iki katı verilir.", 18 inci maddesinde yer alan "2500 liradan 10000 liraya kadar ağır para cezasıyla" ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezasıyla", 19 uncu maddesinde yer alan "100 liradan 500 liraya kadar ağır para cezasıyla" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezasıyla", aynı maddede yer alan "Tekerrürü halinde cezanın asgari haddi 250 liradan aşağı olamaz." ibaresi "Suçun tekrarı halinde para cezasının iki katı verilir.", 20 nci maddesinde yer alan "mahalli Cumhuriyet Müddeiumumiliğine" ibaresi "yetkili mercie",

22) 06.05.1960 tarihli ve 7472 sayılı Ziraat Yüksek Mühendisliği Hakkında Kanunun; 4 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "500 liradan 1000 liraya kadar ağır para cezasıyla" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezasıyla",

23) 16.12.1960 tarihli ve 167 sayılı Yeraltı Suları Hakkında Kanunun; 18 inci maddesinin (a) bendinde yer alan "500 liradan 3000 liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezası", aynı maddenin (b) bendinde yer alan "500 liradan 1500 liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezası",

24) 05.01.1961 tarihli ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun; 57 nci maddesinde yer alan "bir aya kadar hafif hapis cezası" ibaresi "seksenyedimilyon lira idari para cezası", 59 uncu maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan "iki aya kadar hafif hapis cezası ile birlikte 250 liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezası" ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezası",

25) 21.08.1963 tarihli ve 308 sayılı Tohumlukların Tescil, Kontrol ve Sertifikasyonu Hakkında Kanunun; 13 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "1.000 liradan 6.000 liraya kadar ağır para cezasıyla" ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezasıyla", 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "500 liradan 1.000 liraya kadar ağır para cezasıyla cezalandırılır. Ayrıca Bakanlığın vazifeli teşkilatınca zaptolunan tohumlukların müsadere sine de mahkemelerce karar verilir." ibaresi "üçyüzkırkyedimilyon lira idari para cezası ile cezalandırılır. Tohumluklara el konulur ve el konulan tohumlukların müsadere sine sulh ceza mahkemesince karar verilir.", aynı maddenin ikinci fıkrasında yer alan "ağır para cezası 3.000 liradan aşağı olamaz." ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezası verilir.", aynı maddenin üçüncü fıkrasında yer alan "tekerrürü halinde bir yıldan beş yıla kadar

tohumluk ticaretinden men cezası da verilir." ibaresi "tekrarı halinde para cezası iki katı olarak alınır.",

26) 20.04.1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanununun; 51 inci maddesinin (I) numaralı bendinde yer alan "100 liradan aşağı olmamak üzere, iki katı tutarında ağır para cezası hükmolunur." ibaresi "yedyüz milyon liradan aşağı olmamak üzere iki katı tutarında idari para cezası verilir.", aynı maddenin (II) numaralı bendinde yer alan "1000 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur." ibaresi "birmilyar lira idari para cezası verilir.", aynı bentte yer alan "2 kattan aşağı olamaz." ibaresi "iki kat olarak uygulanır.", 52 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "2000 liradan az olmamak üzere ağır para cezası" ibaresi "yedyüz milyon lira idari para cezası", aynı maddenin ikinci fıkrasında yer alan "250 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur." ibaresi "üçyüzellimilyon lira idari para cezası verilir.", 53 üncü maddesinde yer alan "500 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası hükmolunur." ibaresi "dört yüz milyon lira idari para cezası verilir.",

27) 06.06.1972 tarihli ve 1593 sayılı Erişme Kontrollü Karayolları Kanununun; 12 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "50 TL.sından 1.000 TL.sına kadar hafif para cezası ve 5 günden 30 güne kadar hafif hapis cezasına çarptırılırlar." ibaresi "yüzyirmimilyon lira idari para cezasıyla cezalandırılırlar.",

28) 29.05.1973 tarihli ve 1734 sayılı Yem Kanununun; 13 üncü maddesinde yer alan "250 liradan 1000 liraya kadar hafif para cezası" ibaresi "seksen yedimilyon lira idari para cezası",

29) 16.06.1983 tarihli ve 2841 sayılı Zorunlu İlköğretim Çağı Dışında Kalmış Okuma-Yazma Bilmeyen Vatandaşların, Okur-Yazar Duruma Getirilmesi veya Bunlara İlkokul Düzeyinde Eğitim-Öğretim Yapıtırılması Hakkında Kanunun; 10 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan "beşbin liradan yirmibeşbin liraya kadar hafif para cezasıyla" ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezasıyla", 11 inci maddesinde yer alan "ikibin liradan onbin liraya kadar hafif para cezası" ibaresi "seksen yedimilyon lira idari para cezası", 12 nci maddesinde yer alan "ikibin liradan onbin liraya kadar hafif para cezası" ibaresi "seksen yedimilyon lira idari para cezası",

30) 16.06.1983 tarihli ve 2844 sayılı Fındık Üretim Planlanması ve Dikim Alanlarının Belirlenmesi Hakkında Kanunun; 7 nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "onbin liradan az olmamak üzere ağır para cezası" ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezası", aynı maddenin ikinci fıkrasında yer alan "beşbin liradan onbeşbin liraya kadar ağır para cezasına hükmolunur." ibaresi "üçyüz kırkyedimilyon lira idari para cezası verilir.",

31) 23.06.1983 tarihli ve 2860 sayılı Yardım Toplama Kanununun; 29 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan "üç aydan altı aya kadar hafif hapis ve ikibinbeşyüz liradan onbin liraya kadar hafif para cezasına mahkum edilirler." ibaresi "altıyüzonmilyon lira idari para cezasıyla cezalandırılırlar.", aynı fıkrada yer alan "iki aydan dört aya kadar hafif hapis ve ikibin liradan yedibinbeşyüz liraya kadar hafif para cezasına mahkum edilirler. Ayrıca, her iki halde de, izinsiz toplanan mal ve paranın müsaderesine hükmolunur." ibaresi "dört yüz otuzbeşmilyon lira idari para cezasıyla cezalandırılırlar.", aynı maddenin son fıkrasında yer alan "davrananların fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmediği takdirde haklarında, bir aydan üç aya kadar

hafif hapis cezası hükmolunur." ibaresi "davranışta bulunanlara eylemleri ayrı bir suç oluşturmadığı takdirde yüzyetmişbeşmilyon lira idari para cezası verilir.",

32) 25.07.1983 tarihli ve 2866 sayılı Öğrencilerle İlgili Bazı Basılı Evrakın Milli Eğitim Bakanlığınca Hazırlanması, Bastırılması ve Satılması Hakkında Kanunun; 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "ellibin liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası" ibaresi "üçyüz kırkyedimilyon lira idari para cezası",

33) 06.10.1983 tarihli ve 2908 sayılı Dernekler Kanununun; 75 inci maddesinde yer alan "beşbin liradan onbin liraya kadar ağır para cezasıyla" ibaresi "üçyüz kırkyedimilyon lira idari para cezasıyla", 78 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "beşbin liradan onbin liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "üçyüz kırkyedimilyon lira idari para cezası" aynı maddenin ikinci fıkrasında yer alan "onbin liradan yirmibin liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezası", aynı maddenin üçüncü fıkrasında yer alan "beşbin liradan onbin liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "üçyüz kırkyedimilyon lira idari para cezası", 83 üncü maddesinde yer alan "beşbin liradan onbin liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "üçyüz kırkyedimilyon lira idari para cezası", 86 ncı maddesinde yer alan "üçbin liradan onbin liraya kadar ağır para cezasına hükmolunur." ibaresi "üçyüz kırkyedimilyon lira idari para cezası verilir.",

34) 14.10.1983 tarihli ve 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanununun; 143 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "on bin liradan yüzbin liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezası", 144 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "beşbin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "üçyüz kırkyedimilyon lira idari para cezası", 145 inci maddesinde yer alan "beşbin liradan yirmibeşbin liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "üçyüz kırkyedimilyon lira idari para cezası",

35) 04.12.1984 tarihli ve 3092 sayılı Çay Kanununun; 2 nci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan "75 bin TL. ağır para cezasına hükmedilir." ibaresi "üçyüz kırkyedimilyon lira idari para cezası verilir.",

36) 07.06.1985 tarihli ve 3224 sayılı Türk Dış Hekimleri Birliği Kanununun; 46 ncı maddesinde yer alan "yüzbin liradan üçyüzbin liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezası",

37) 08.05.1986 tarihli ve 3285 sayılı Hayvan Sağlığı ve Zabıtası Kanununun 48 inci maddesinde yer alan "onbin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "üçyüz kırkyedimilyon lira idari para cezası", 49 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan "onbin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "üçyüz kırkyedimilyon lira idari para cezası", aynı maddenin ikinci fıkrasında yer alan "fiilleri daha ağır bir cezayı gerektirmiyorsa otuzbin liradan üçyüzbin liraya kadar ağır para cezasıyla" ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezasıyla", 50 nci maddesinde yer alan "beşbin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezası", 51 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "onbin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "üçyüz kırkyedimilyon lira idari para cezası", aynı maddenin ikinci fıkrasında yer alan "iki misli artırılarak hükmolunur." ibaresi "iki kat artırılarak verilir.", 55 inci maddesinde yer alan "onbin liradan yüzbin liraya kadar ağır para cezası" ibaresi "altıyüzdoksandörtmilyon lira idari para cezası",

Şeklinde,

B-1) Hafta Tatili Hakkında Kanunun; 10 uncu maddesinin ikinci ve üçüncü cümleleri "Bu maddede yazılı olan para cezaları 15.05.1930 tarihli ve 1608 sayılı Umuru Belediye Mütallik Ahkamı Cezaiye Hakkında 16 Nisan 1340 Tarih ve 486 Numaralı Kanunun Bazı Maddelerini Muaddil Kanuna göre verilir ve tahsil olunur.", 11 inci maddesinde yer alan "nakdi cezalar" ibaresi "idari para cezaları",

2) Telgraf ve Telefon Kanununun; 23 üncü maddesi,

"Madde 23.- Özel haberleşmeyi resmi niteliğe dönüştüren veya dönüştürtenlerden ücreti ödettilmekle birlikte seksenyedimilyon lira idari para cezası alınır. Özel haberleşmeyi servis tarzına geçiren telgraf memurlarına telgraf ücreti ödettilmekle birlikte ayrıca seksenyedimilyon lira idari para cezası verilir.",

3) 19.04.1926 tarihli ve 815 sayılı Türkiye Sahillerinde Nakliyatı Bahriye (Kabotaj) ve Limanlarla Kara Suları Dahilinde İcrayı San'at ve Ticaret Hakkında Kanunun 5 inci maddesi,

"Madde 5 - Bu Kanunun 1 inci maddesi hükmüne aykırı olarak Türkiye limanları arasında kabotaj yapan gemiler ve yabancılara ait deniz taşıtlarına birmilyar lira idari para cezası verilir. Gemiler ve deniz taşıt araçları 1 inci maddenin ikinci fıkrası gereğince bir yıl Türkiye limanları için yük ve yolcu almak ve çıkarmaktan yasaklanır; Kanuna aykırı hareket eden gemi, bir denizcilik şirketine veya birden çok gemiye sahip olan bir veya birden çok şahsa ait olursa, yük ve yolcu almak ve çıkarmaktan yasaklama cezası, şirketin veya şahısların diğer gemilerine de uygulanır. Bu Kanunun 2 ve 3 üncü maddelerinde belirtilen yalnızca Türk vatandaşlarına tanınan hakları kullanan yabancılara ikiyüzaltmışmilyon lira idari para cezası verilir. Suçun tekrarı halinde bu ceza iki kat olarak uygulanır.

Birinci fıkrada yazılı olan idari para cezalarıyla yasaklamalar o yerin en büyük mülki amiri tarafından verilir. Derhal ve defaten idari para cezasını ödemeyen veya bu hususta teminat ve kefalet göstermeyen gemiler ve diğer deniz vasıtaları seferden ve faaliyetten alıkonulur. Para cezasına ve yasaklamaya ilişkin kararlar deniz taşıtları için kaptana veya ilgisine, diğer eylemler için faile 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu kararlara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları 21.07.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur. Yasaklama kararı idare mahkemesi kararının kesinleşmesinden sonra uygulanır."

4) 19.03.1927 tarihli ve 992 sayılı Seriri Taharriyat ve Tahlilat Yapılan ve Masli Teamüller Aranılan Umuma Mahsus Bakteriyoloji ve Kimya Laboratuvarları Kanununun; 9 uncu maddesinin birinci fıkrası "Uzman olup da izinsiz laboratuvar açanın laboratuvarı, bu Kanunda yazılı usul uyarınca izin alınincaya kadar Sağlık Bakanlığınca kapatılır. Uzman olmayıp da bu çeşit laboratuvar açanlara veya izin ile açmış oldukları laboratuvarlarını uzman olmayanlara terk edenlere yediyüzellimilyon lira idari para cezası verilir ve ayrıca laboratuvar kapatılır.",

10 uncu maddesi,

"Madde 10 - Fenne uygun tahliller yerine getirilmediği ve beyannamesinde belirtilen hükümlere uymadığı veya bu Kanunun 7 nci maddesi uyarınca düzenlenen yönetmeliğe aykırı hareket ettiği belirlenenlere yediyüzellimilyon lira idari para cezası verilir. Eylemin tekrarı halinde birmilyar lira idari para cezası alınmakla beraber laboratuvarı bir ay süreyle o yerin en büyük mülki amiri tarafından kapatılır; eylemin ikiden fazla tekrarı halinde birmilyarbeşyüzmilyon lira idari para cezası verilmekle birlikte ruhsatnamesi o yerin en büyük mülki amiri tarafından geri alınır.

Birinci fıkrada ve 9 uncu maddede yazılı para cezalarıyla 9 uncu maddenin birinci fıkrasındaki kapatma kararı hariç diğer kapatma, ruhsatnamenin geri alınması işlemlerine ilişkin kararlar, o yerin en büyük mülki amiri tarafından verilir. Verilen kararlar ilgililere 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu kararlara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir.

İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları, 21.07.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur."

5) Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunun; 54 üncü maddesi,

"Madde 54.- Diploma veya belgesi olmadığı halde ebeliği sanat itti haz edenlere sanatlarının icrası sırasında herhangi bir suç işlemediği takdirde seksenyedimilyon lira idari para cezası verilir.",

61 inci maddesi,

"Madde 61 - Ruhsatsız ve izinsiz sünnetçilik edenlere sanatlarının icrası sırasında herhangi bir suç işlenmediği takdirde seksenyedimilyon lira idari para cezası verilir.",

6) 21.06.1934 tarihli ve 2527 sayılı Basma Yazı ve Resimleri Derleme Kanununun; 10 uncu maddesinde yer alan "mahkemece elli liradan aşağı olmamak üzere hafif para cezasıyla cezalandırılır ve vermediği basma yazı ve resimleri aynen vermesine de hükmolunur." ibaresi "yüzyetmişdörtmilyon lira idari para cezası ile cezalandırılırlar. Para cezasının kesinleşmesinden sonra suç konu basma yazı ve resimlerin Milli Eğitim Bakanlığına verilmesine sulh ceza mahkemesince karar verilir ve ilgili basma yazı ve resimleri aynen vermekle de yükümlü tutulur.",

7) 27.01.1936 tarihli ve 2903 sayılı Pamuk Islahı Kanununun 7 nci maddesinin birinci fıkrası, "Bu Kanun hükümlerine aykırı hareket edenlere üçyüzkıryedimilyon lira idari para cezası verilir.",

8) Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanunun 11 inci maddesinin ikinci fıkrası, "İzin almaksızın evvelce müracaat edip de müracaatları reddedilenlerden böyle bir müessese açanlara üçyüzkıryedimilyon lira ve mütehasşis olmayanlara altıyüzdoksdörtmilyon lira idari para cezası verilir.",

9) 13.06.1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun; 26 ncı maddesi,

"Madde 26.- a) Çalıştırdığı gazeteci ile 4 üncü maddede gösterilen şekilde yazılı iş akdi yapmayan işverene beher mukavele için altıyüzmilyon lira,

b) 6 ncı maddenin ikinci fıkrasında bahsi geçen tazminatı gazeteciye ödemeyen işverene ikimilyar lira,

c) 18 inci maddede yazılı ölüm tazminatını hak sahiplerine ödemeyen işverene ikimilyar lira,

İdari para cezası verilir, ayrıca yukarıdaki (b) veya (c) bentlerinde yazılı tazminatlar da hak sahiplerine ödenir.", 27 nci maddesi,

"Madde 27- a) 14 üncü maddede yazılı ücreti gazeteciye zaruret olmaksızın zamanında ödemeyen,

b) 16 ncı maddenin birinci veya ikinci yahut da üçüncü fıkralarında yazılı bulunan hallerde gazeteciye verilmesi gereken ücreti ödemeyen,

c) 17 nci maddenin birinci veya üçüncü fıkralarında yazılı hallerde gazeteciye verilmesi gereken ücreti yahut da maddenin ikinci fıkrasında sözü edilen tazminatı ödemeyen,

İşverene birmilyarikiyüzmilyon lira idari para cezası verilir.",

30 uncu maddesi,

"Madde 30 - Bu Kanunun 25 inci maddesi hükmüne aykırı hareket eden işverene ikimilyar lira idari para cezası verilir.

Bu Kanunda yazılı olan idari para cezaları o yerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürü tarafından verilir. Verilen idari para cezalarına dair kararlar ilgililere 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir.

İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları, 21.07.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.",

10) Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanunun 42 nci maddesinin ikinci fıkrası, "Yukarıda yazılı eylemin tekrarı para cezası iki kat artırılarak verilir. Ayrıca müessesenin o yerin en büyük mülki amiri tarafından bir aydan üç aya kadar kapatılmasına da karar verilir.",

11) Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tazına ve Göreceği İşlere Dair Kanunun 73 üncü maddesi,

"Madde 73.- Bu Kanunun 68, 69 ve 71 inci maddelerinde yazılı suçlara ait davalara sulh ceza mahkemelerinde bakılır.",

12) İlköğretim ve Eğitim Kanununun; 55 inci maddesinin son cümlesi, "Yapılan tebliğde okulca kabul edilecek geçerli sebepler dışında çocuğun okula gönderilmemesi halinde idari para cezasıyla cezalandırılacağı bildirilir.",

56 ncı maddesi,

"Madde 56 - Muhtarlıkça veya mülki amirce yapılan tebliğ rağmen çocuğunu okula göndermeyen veli veya vasi veya aile başkanlarına okul idaresince tespit edilen çocuğun okula devam etmediği beher gün için onmilyon lira idari

para cezası verilir. Bu para cezasına rağmen çocuğunu okula göndermeyen veya göndermeme sebeplerini okul idaresine bildirmeyen çocuğun veli veya vasi veya aile başkanına üçyüzmilyon lira idari para cezası verilir.",

59 uncu maddesinin son fıkrası "Bu fiilleri tekrar edenler hakkında verilecek ceza iki kat olarak uygulanır.",

13) Tohumlukların Tescil, Kontrol ve Sertifikasyonu Hakkında Kanunun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrası, "Ayrıca tohumluklara el konulur.",

14) Deniz İş Kanununun; 50 nci maddesi,

"Madde 50 - a) Kanunun 5 inci maddesi gereğince gemi adamları ile yazılı akit yapmayan,

b) 11 inci madde gereğince gemi adamına çalışma ve kimlik karnesi vermeyen,

c) 12 nci madde gereğince işinden ayrılan gemi adamına çalışma belgesi vermeyen, beş işçiye kadar (beş işçi dahil) işçi çalıştıran işveren veya vekili birmilyar lira, daha fazla işçi çalıştıranlara ikimilyar lira idari para cezası verilir. Eylemin tekrarı halinde belirtilen bu cezalar iki katı olarak verilir.

ç) 13 üncü madde gereğince sakat ve eski hükümlü gemi adamı çalıştırma ile ilgili kanun ve tüzük hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her sakat veya eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için birmilyarbeşyüzmilyon lira idari para cezası verilir.",

Şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 2 - Deniz İş Kanununa aşağıdaki madde eklenmiştir.

EK MADDE 1 - 51 inci maddenin son fıkrası hariç olmak üzere, bu Kanundan doğan suçlara ilişkin davalar, geminin bağlama limanının bulunduğu yer yetkili idare mahkemesinde görülür.

Bu Kanunun 50 nci maddesi, 51 inci maddesinin birinci fıkrası, 52 nci maddesi ve 53 üncü maddesinde yazılı para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle geminin bağlama limanının bulunduğu yer Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürüne verilir. İdari nitelikteki para cezaları ilgililere 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu para cezalarına karşı tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları 21.07.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

MADDE 3 - Yardım Toplama Kanununun 29 uncu maddesine aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

Bu maddede yazılı olan para cezaları o yerin en büyük mülki amiri tarafından verilir. Verilen kararlar ilgililere 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu

hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları 21.07.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

Yukarıdaki fıkralara aykırı davranış sonucu izinsiz toplanan mal ve paralara idarece verilen cezalar kesinleşinceye kadar elkonulur. Para cezasının kesinleşmesinden sonra elkonulan mal ve paraların müsadereğine sulh ceza mahkemesince karar verilir.

MADDE 4 - Türk Sivil Havacılık Kanununun 145 inci maddesine aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

Bu Kanunun 143, 144 ve 145 inci maddelerinde yazılı olan para cezaları Ulaştırma Bakanlığı Sivil Havacılık Genel Müdürü tarafından verilir. Verilen kararlar ilgililere 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları 21.07.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

Bu Kanunun 18, 19 ve 25 inci maddelerine aykırı davranış sonucu elde edilen paraya, idarece verilen cezalar kesinleşinceye kadar elkonulur. Para cezasının kesinleşmesinden sonra elkonulan paraların müsadereğine sulh ceza mahkemesince karar verilir.

MADDE 5 - Telgraf ve Telefon Kanununun 28 inci, Sıcak ve Soğuk Maden Sularının İstismarı ile Kaplıcalar Tesisatı Hakkında Kanunun ek 2 nci, Ecza Ticarethaneleriyle Sanat ve Ziraat İşlerinde Kullanılan Zehirli ve Müessir Kimyevi Maddelerin Satıldığı Dükkanlara Mahsus Kanunun 21 inci, Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunun 70 inci, İspençiyari ve Tıbbi Müstahzarlar Kanununun 20 nci, Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 294 üncü, Hususi Hastaneler Kanununun 45 inci, Basma Yazı ve Resimleri Derleme Kanununun 10 uncu, Pamuk İslahı Kanununun 7 nci, Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanunun 13 üncü, Milli Piyango Teşkiline Dair Kanunun 13 üncü, Gözlükçülük Hakkında Kanunun 16 nci, Posta Kanununun 59 uncu, Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatleri Hakkında Kanunun 24 üncü, Türk Tabipleri Birliği Kanununun ek 1 inci, Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanunun 45 inci, Hemşirelik Kanununun 11 inci, Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceği İşlere Dair Kanunun 72 nci, Sanayi Sicili Kanununun 11 inci, Sivil Savunma Kanununun 53 üncü, Sıtmanın İmhası Hakkında Kanunun 19 uncu, Ziraat Yüksek Mühendisliği Hakkında Kanunun 4 üncü, Yeraltı Suları Hakkında Kanunun 18 inci, İlköğretim ve Eğitim Kanununun 59 uncu, Tohumlukların Tescil, Kontrol ve Sertifikasyonu Hakkında Kanunun 14 üncü, Erişme Kontrollü Karayolları Kanununun 12 nci, Yem Kanununun 15 inci, Zorunlu İlköğretim Çağı Dışında

Kalmış Okuma-Yazma Bilmeyen Vatandaşların, Okur-Yazar Duruma Getirilmesi veya Bunlara İlkokul Düzeyinde Eğitim-Öğretim Yaptırılması Hakkında Kanunun 12 nci, Fındık Üretiminin Planlanması ve Dikim Alanlarının Belirlenmesi Hakkında Kanunun 7 nci, Öğrencilerle İlgili Bazı Basılı Evrakın Milli Eğitim Bakanlığına Hazırlanması, Bastırılması ve Satılması Hakkında Kanunun 5 inci, Dernekler Kanununun 87 nci, Çay Kanununun 2 nci, Türk Dış Hekimleri Birliği Kanununun 46 ncı ve Hayvan Sağlığı ve Zabıtası Kanununun 56 ncı maddelerine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Bu Kanunda yazılı olan idari para cezaları o yerin en büyük mülki amiri tarafından verilir. Verilen idari para cezalarına dair kararlar ilgililere 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları 21.07.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

MADDE 6 - Seriri Taharriyat ve Tahlilat Yapılan ve Masli Teamüller Aranılan Umuma Mahsus Bakteriyoloji ve Kimya Laboratuvarları Kanununun 11 inci maddesi, Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanunun 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "11 ve 13 üncü maddeler mucibince" ibaresi, Sanayi Sicili Kanununun 14 üncü maddesi, Ziraat Yüksek Mühendisliği Hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrası, Yeraltı Suları Hakkında Kanunun 18 inci maddesinin (c) bendi, İlköğretim ve Eğitim Kanununun 58 inci maddesi, Tohumlukların Tescil, Kontrol ve Sertifikasyonu Hakkında Kanunun 13 üncü maddesinin son fıkrası ile 14 üncü maddesinin son fıkrası, Erişme Kontrollü Karayolları Kanununun 12 nci maddesinin ikinci fıkrası, Türk Sivil Havacılık Kanununun 143 üncü maddesinin ikinci fıkrası ile 144 üncü maddesinin ikinci fıkrası, Hayvan Sağlığı ve Zabıtası Kanununun 47 nci maddesinin son fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1 - Yürürlüğe girdiği tarihten önce bu Kanun kapsamına giren suçlar nedeniyle;

a) Yürütülen soruşturmalarda Cumhuriyet savcılıklarınca takipsizlik kararı verilerek ilgili ve yetkili idari mercie evrak gönderilir.

b) Kovuşturmaları sürdürülen dava ve işlerde ilgili mahkemece görevsizlik kararı verilerek, bu Kanuna göre işlem yapılmak üzere yetkili ve görevli idari makamlara evrakın gönderilmesine karar verilir.

Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığında bulunan işlerde Yargıtay Cumhuriyet Başsavcılığınca, Yargıtayın ilgili dairesinde bulunan işlerde ise ilgili dairece, bu Kanuna göre işlem yapılmak üzere gelişlerindeki usule uygun olarak dava dosyası hükmü veren mahkemeye gönderilir.

MADDE 7 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 8 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 08 Mayıs 2003 - Sayı: 25102

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Kurumlar Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 80)

Maliye Bakanlığından:

09/04/2003 tarihli ve 4842 sayılı Kanunla yapılan düzenlemelere ilişkin olarak aşağıdaki açıklamaların yapılmasına gerek duyulmuştur.

1. Kurumlarca Dağıtılacak Kar Payları Üzerinden Yapılacak Gelir Vergisi Tevkifatı

Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasının 6 numaralı bendinin (b) alt bendinde 4842 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, kurumların istisna kazançları ile normal kazançları ayırmasına son verilerek istisna olsun olmasın tevkifat karın dağıtılması aşamasına bırakılmış, ayrıca halka açık şirket ile halka açık olmayan şirketten elde edilen kar payı ayırımı da kaldırılmak suretiyle, her iki tür şirket tarafından dağıtılan kar paylarının aynı oranda vergilendirilmesi öngörülmüştür.

Gelir Vergisi Kanununun 4842 sayılı Kanunla değişik 94/6-b maddesi uyarınca, tam mükellef kurumlar tarafından; tam mükellef gerçek kişilere, gelir ve kurumlar vergisi mükellefi olmayanlara ve bu vergiden muaf olanlara, dar mükellef gerçek kişilere, dar mükellef kurumlara ve gelir ve kurumlar vergisinden muaf olan dar mükelleflere dağıtılan kar payları üzerinden Bakanlar Kurulunca belirlenen oranlarda tevkifat yapılacaktır.

Dikkat edileceği üzere, tam mükellef kurumlardan kar payı alan tam mükellef kurumlar vergisi mükellefleri ile Türkiye'de bir işyeri veya daimi temsilci aracılığıyla kar payı elde eden ve bu kar paylarını kurum kazancına dahil ederek beyan edecek olan dar mükellef kurumların elde edecekleri kar payları üzerinden tevkifat yapılmayacak, bu şekilde kar payı elde eden tam mükellef kurumun söz konusu kar paylarını yukarıda sayılan gerçek veya tüzel kişilere dağıtması aşamasında, dağıtılan kısım üzerinden tevkifat yapılacaktır.

Diğer taraftan, Kurumlar Vergisi Kanunu uyarınca yıllık veya özel beyanname veren dar mükellef kurumların, Gelir Vergisi Kanununun 75 inci maddesinin ikinci fıkrasının (4) numaralı bendinde yazılı menkul sermaye iradının ana merkeze aktarılan tutarı üzerinden tevkifat yapılacaktır.

Gelir Vergisi Kanununun 94/6-b maddesinde yapılan söz konusu değişiklik 4842 sayılı Kanunun yayımı tarihi olan 24/04/2003 tarihinde yürürlüğe girmiş olup, istisna kazançlar ve kar paylarının geçiş döneminde ne şekilde vergilendirileceği hususu da anılan Kanun ile Gelir Vergisi Kanununa eklenen Geçici 62 inci maddede düzenlenmiştir.

Söz konusu geçici maddede yer alan düzenleme uyarınca, kurumlar vergisi mükelleflerinin 31/12/1998 ve daha önceki tarihlerde sona eren hesap dönemlerinde elde edilmiş karlarının dağıtımı halinde, bu kar payları üzerinden tevkifat yapılmayacaktır. Aynı şekilde 01/01/1999 ve 31/12/2002 tarihleri arasındaki hesap dönemlerinde elde edilen kurumlar vergisinden istisna kazançlar ile Gelir Vergisi Kanununa 4842 sayılı Kanunla eklenen Geçici 61 inci madde kapsamında tevkifata tabi tutulan kazançların

dağıtılması halinde bu kar payları üzerinden ayrıca tevkifat yapılmayacaktır. Diğer taraftan, 1999 yılına ilişkin olarak elde edilen kazançlara uygulanan yatırım indiriminin Danıştay İçtihatları Birleştirme Kurulunun E. 2003/3, K. 2003/3 sayılı Kararı ile istisna kavramı içinde düşünülmesinin hukuken mümkün bulunmadığı yönünde karar verilmiş olması nedeniyle, 1999 yılı kazançları üzerinden indirim konusu yapılan, ancak yargı kararı uyarınca tevkifata tabi tutulmamış veya yapılan tevkifatları düzeltilmiş bulunan yatırım indirimi tutarına isabet eden kazançların kar dağıtımına tabi tutulması halinde, bu kazançlar üzerinden kar payı dağıtımına bağlı tevkifat yapılacağı tabiidir.

2. Yatırım İndirimi Tevkifat Oranı

4842 sayılı Kanunla Gelir Vergisi Kanununa eklenen Geçici 61 inci maddenin ikinci fıkrasında, bu Kanunun 4842 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki hükümleri çerçevesinde yatırım indirimi istisnasından yararlanan kazançlar üzerinden dağıtılsın, dağıtılmasın % 19,8 oranında tevkifat yapılması öngörülmüş ve söz konusu düzenleme 24/04/2003 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

Yatırım indirim istisnasından yararlanacak olan kazançlara uygulanacak bu tevkifat oranı fon payını da içerecek şekilde tespit edildiğinden, tevkifat tutarı üzerinden ayrıca fon payı hesaplanmayacaktır.

3. Geçici Vergi Oranı

4842 sayılı Kanunla Kurumlar Vergisi Kanununun 25 inci maddesinde yapılan değişiklikle, kurumlar vergisi mükelleflerinin "kurumlar vergisi oranında" geçici vergi ödemeleri hükme bağlanmış ve söz konusu değişiklik 24/04/2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Buna göre, hesap dönemleri takvim yılı olan kurumlar vergisi mükelleflerinin birinci geçici vergi dönemi 31/03/2003 tarihinde sona erdiğinden, bu mükelleflerin birinci geçici vergi dönemine ilişkin olarak beyan ettikleri geçici vergi matrahlarına %25 oranı uygulanacak, müteakip dönemlere ait geçici vergi matrahları ise %30 oranında vergiye tabi tutulacaktır.

Özel hesap dönemine tabi kurumlar vergisi mükelleflerinin geçici vergileri ise Nisan ayının içinde bulunduğu geçici vergi döneminden itibaren %30 oranı uygulanmak suretiyle hesaplanacaktır.

4. Kurumlar Vergisi Ödeme Süresi

Kurumlar Vergisi Kanununun 4842 sayılı Kanunla değiştirilen 40 inci maddesinde, kurumlar vergisinin beyanname verme süresi içinde ödeneceği hükme bağlanmıştır.

Söz konusu değişiklik 2003 yılı gelirlerine de uygulanmak üzere 01/01/2004 tarihinde yürürlüğe girecektir.

Buna göre, 01/01/2004 tarihinden itibaren verilecek kurumlar vergisi beyannameleri üzerinden tahakkuk ettirilecek kurumlar vergisi, beyanname verme süresi içinde bir defada ödenecektir.

5. Okul ve Yurt İnşası İçin Yapılan Harcamaların İndirim Konusu Yapılması

Kurumlar Vergisi Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinde yapılan değişiklikle,

kurumlar vergisi mükellefleri tarafından, söz konusu bentte sayılan kamu idare ve müesseselerine bağışlanan okul ve yüz yatak (kalkınmada öncelikli yörelerde elli yatak) kapasitesinden az olmamak üzere öğrenci yurdu inşaatı dolayısıyla yapılan harcamaların veya bu tesislerin inşaatı için bu kuruluşlara yapılan her türlü bağış ve yardımlar ile mevcut tesislerin faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için yapılan her türlü nakdi veya ayni bağış ve yardımların tamamının kurum kazancının tespitinde hasılatтан gider olarak indirilmesi öngörülmüştür.

Söz konusu düzenleme 24/04/2003 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiştir. Bu nedenle, anılan tarihten itibaren bu bent kapsamında yapılacak bağış ve yardımlar hiçbir sınırlamaya tabi tutulmaksızın hasılatтан gider olarak indirilebilecektir.

6. Yurtdışı Müteahhitlik Hizmetlerine İlişkin İstisna:

4842 sayılı Kanunla Kurumlar Vergisi Kanununun 8 inci maddesine eklenen (7) numaralı bent hükmü ile yurtdışında yapılan inşaat, onarma, montaj işleri ve teknik hizmetlerden sağlanan ve Türkiye'de genel netice hesaplarına intikal ettirilen kazançların kurumlar vergisinden istisna edilmesi öngörülmüştür.

Yapılan bu düzenlemeyle, halen Kurumlar Vergisi Kanununun Geçici 24 üncü maddesinde yer alan ve 31/12/2003 tarihinde sona erecek olan istisna hükmü sürekli hale getirilmiş, ayrıca yeni düzenlemede yurtdışından elde edilen hasılatın %15'inin Türkiye'ye getirilmesi şartı da kaldırılmıştır.

Söz konusu düzenleme 01/01/2004 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girecek olup, 2003 yılında elde edilecek bu tür kazançlara Geçici 24 üncü madde hükmünün uygulanmasına devam edilecektir.

7. Finansman Gider Kısıtlaması Oranı

4008 sayılı Kanunla Gelir Vergisi Kanununun 41 inci maddesine eklenen 8 ve Kurumlar Vergisi Kanununun 15 inci maddesine eklenen 13 numaralı bent hükümleri ile işletmelerin kullandıkları yabancı kaynaklara ilişkin gider ve maliyet unsurları toplamına, Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre o yıl için tespit edilmiş olan yeniden değerlendirme oranının, ilgili kuruluşlardan alınan bilgilere göre Maliye Bakanlığınca o yıl için hesaplanan ortalama ticari kredi faiz oranına bölünmesi suretiyle bulunacak indirim oranının uygulanması suretiyle hesaplanacak tutarın % 25'inin gider olarak kabul edilmemesi öngörülmüştür.

Bu hüküm uyarınca gelir ve kurumlar vergisi mükelleflerinin 2003 yılı Ocak - Mart geçici vergi dönemi kazançları için gider indirimi kısıtlaması uygulamasına esas alınacak indirim oranı %66,15 olarak tespit edilmiştir.

Bu durumda, tespit edilen orana göre mükellefler, kullandıkları yabancı kaynaklara ilişkin gider ve maliyet unsurlarının (%66,15 x %25=) %16.53'ünü kanunen kabul edilmeyen gider olarak dikkate alacaklardır.

Tebliğ olunur.

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

Tebliğler

Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No: 249)

Maliye Bakanlığından:

09/04/2003 tarih ve 4842 Sayılı Kanunla Gelir Vergisi Kanununda yapılan değişiklikler ile ilgili olarak aşağıdaki açıklamaların yapılmasına gerek duyulmuştur.

1. Yatırım İndirimi İstisnası

Daha önce Gelir Vergisi Kanununun Ek 1-6 maddelerinde düzenlenmiş olan yatırım indirimi istisnası, aynı Kanunun 19 uncu maddesinde yeniden düzenlenmiştir.

Yapılan düzenleme ile yatırım indirimi istisnasından yararlanabilmek için teşvik belgesi alma zorunluluğu kaldırılmıştır. Bu kapsamda ticari veya zirai kazançları bilanço esasına göre tespit edilen mükellefler (kurumlar vergisi mükellefleri dahil), düzenlemenin yürürlük tarihi olan 24/04/2003 tarihinden itibaren, faaliyetlerinde kullanmak üzere satın aldıkları veya imal ettikleri amortismanı tabi iktisadi kıymetlerin maliyet bedellerinin % 40'ını vergi matrahlarının tespitinde ilgili kazançlarından yatırım indirimi istisnası olarak indirim konusu yapabileceklerdir.

Hangi iktisadi kıymetlere yönelik harcamaların yatırım indirimi istisnasından yararlanamayacağı maddede belirtilmiştir. Ayrıca, yeni düzenlemede öngörülen yatırım harcamalarının yatırım indiriminden yararlanma uygulamasına yer verilmemiştir.

24/04/2003 tarihinden önce yapılan başvurulara istinaden düzenlenen veya düzenlenecek yatırım teşvik belgeleri kapsamında yapılmakta olan veya yapılacak yatırımlara konu iktisadi kıymetler için yatırım indirimi istisnası ile ilgili olarak 4842 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan hükümler uygulanacaktır.

4842 sayılı Kanunla değiştirilmeden önceki hükümler çerçevesinde yatırım indiriminden yararlanma hakkı olan mükellefler, 24/04/2003 tarihinden sonraki ilk geçici vergi dönemine ilişkin beyannamenin verileceği tarihe kadar (hesap dönemi takvim yılı olanlar için 15/05/2003) tercihlerini bağlı bulundukları vergi dairesine bildirmeleri kaydıyla yatırım indirimi istisnasından yeni düzenleme çerçevesinde yararlanabileceklerdir. Birden fazla yatırım teşvik belgesinin bulunması halinde, bu tercihin alınmış olan yatırım teşvik belgelerinin tamamı için yapılması gerekmektedir. Bu durumda, teşvik belgeleri kapsamındaki yatırımlarla ilgili olsa dahi 24/04/2003 tarihinden itibaren yapılacak harcamalar için (öngörülen yatırım harcamaları kapsamında daha önce yatırım indirimi istisnasından yararlanmış olanlar hariç) yeni düzenleme çerçevesinde yatırım indirimi istisnasından yararlanılabilecektir.

2. Hisse Senetlerinin Elden Çıkarılmasından Doğan Kazançların Vergilendirilmesi

Gelir Vergisi Kanununun mükerrer 80 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendinde yapılan değişiklik ile gerçek kişilerce, tam mükellef kurumlara ait hisse senetlerinin bir yıl süreyle elde tutulduktan sonra elden

çıkarılması halinde sağlanan kazançların değer artışı kazancı olarak vergilendirilmemesi sağlanmıştır.

Bu değişiklik 2003 yılı gelirlerine de uygulanmak üzere 24/04/2003 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

3. Gelir Vergisi Tarifesi

Gelir Vergisi Kanununun 103 üncü maddesinde yer alan gelir vergisi tarifesi yeniden düzenlenmiştir. Buna göre, 2003 yılında, gelir vergisine tabi gelirler;

5,000,000,000	liraya	kadar
%20		
12,000,000,000	liranın	5,000,000,000
1,000,000,000 lira, fazlası	%25	lirası için
24,000,000,000	liranın	12,000,000,000
2,750,000,000 lira, fazlası	%30	lirası için
60,000,000,000	liranın	24,000,000,000
6,350,000,000 lira, fazlası	%35	lirası için
120,000,000,000	liranın	60,000,000,000
18,950,000,000 lira, fazlası	%40	lirası için
120,000,000,000	liranın fazlasının	120,000,000,000
in için 42,950,000,000 lira, fazlası	%45	

oranında vergilendirilecektir.

Ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde, yukarıdaki tarifiede yer alan vergi oranları beş puan indirilmek suretiyle uygulanacaktır. Buna göre, 2003 yılında ücret gelirleri;

5,000,000,000	liraya	kadar
%15		
12,000,000,000	liranın	5,000,000,000
750,000,000 lira, fazlası	%20	lirası için
24,000,000,000	liranın	12,000,000,000
2,150,000,000 lira, fazlası	%25	lirası için
60,000,000,000	liranın	24,000,000,000
5,150,000,000 lira, fazlası	%30	lirası için
120,000,000,000	liranın	60,000,000,000
15,950,000,000 lira, fazlası	%35	lirası için
120,000,000,000	liranın fazlasının	120,000,000,000
in için 36,950,000,000 lira, fazlası	%40	

oranında vergilendirilecektir.

4. Geçici Vergi Oranı

Gelir Vergisi Kanununun mükerrer 120 nci maddesinde, gelir vergisi mükelleflerinin tabi olacakları geçici vergi oranı, aynı Kanunun 103 üncü maddesinde yer alan gelir vergisi tarifesi ile ilk gelir dilimine uygulanan oran olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda, 4842 sayılı Kanunla gelir vergisi tarifesinde yapılan değişiklik geçici vergi oranını da değiştirmiş olup, söz konusu değişiklik 2003 yılı gelirlerine uygulanmak üzere, 24/04/2003 tarihinde yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

Buna göre, gelir vergisi mükelleflerinin birinci geçici vergi dönemi 31/03/2003 tarihinde sona erdiğinden, bu mükelleflerin birinci geçici vergi dönemine ilişkin olarak beyan ettikleri geçici vergi matrahlarına % 15 oranı uygulanacak, müteakip dönemlere ait geçici vergi matrahları ise % 20 oranında vergiye tabi tutulacaktır.

5. Özel İndirim, Sakatlık İndirimi ve Özel Gider İndirimi

4842 sayılı Kanunla yapılan düzenlemede özel indirim ve özel gider indirimi uygulamaları kaldırılarak bunların yerine geçmek üzere "Ücretlilerde vergi indirimi" başlığı altında Gelir Vergisi Kanununun mükerrer 121 inci maddesinde düzenleme yapılmıştır. Ayrıca, sakatlık indirimi de özel gider indiriminin kaldırılmasına paralel olarak yeniden düzenlenmiştir.

Bu düzenlemeler 01/01/2004 tarihinde yürürlüğe gireceğinden 2003 yılı boyunca özel indirim, sakatlık indirimi ve özel gider indirimi uygulamalarına eskiden olduğu gibi devam edilecektir.

6. Okul ve Yurt İnşası İçin Yapılan Harcamaların İndirim Konusu Yapılması

Gelir Vergisi Kanununun 89 uncu maddesinin birinci fıkrasının 2 numaralı bendinde yapılan değişiklik mükelleflere, söz konusu bentte sayılan kamu idare ve müesseselerine bağışladıkları okul ve yüz yatak (kalkınmada öncelikli yörelerde elli yatak) kapasitesinden az olmamak üzere öğrenci yurdu inşaatı dolayısıyla yaptıkları harcamaların, bu tesislerin inşaatı için bu kuruluşlara yaptıkları her türlü bağış ve yardımların ve mevcut tesislerin faaliyetlerini devam ettirebilmeleri için yaptıkları her türlü nakdi ve aynı bağış ve yardımların tamamını yıllık beyanname ile bildirecekleri gelirlerinden indirebilmelerine olanak sağlamıştır.

Düzenleme 24/04/2003 tarihinde yürürlüğe girmiş olduğundan, sınırsız indirim olanağından ancak bu tarihten sonra yapılan bağış ve yardımlar için yararlanılabilecektir.

7. Eğitim ve Sağlık Harcamalarının İndirim Konusu Yapılması

4842 sayılı Kanunla Gelir Vergisi Kanununun 89 uncu maddesinde yapılan bir diğer değişiklik ile de mükelleflerin beyan edilen gelirin %5'ini aşmaması, Türkiye'de yapılması ve gelir veya kurumlar vergisi mükellefiyeti bulunan gerçek veya tüzel kişilerden alınacak belgelerle tevsik edilmesi şartıyla, kendisi, eşi ve küçük çocuklarına ilişkin olarak yaptıkları eğitim ve sağlık harcamalarını gelir vergisi matrahının hesabında yıllık beyanname ile bildirilen gelirden indirebilmelerine olanak sağlanmıştır.

Söz konusu harcamaları dolayısıyla ücretlerinin vergilenmesinde indirimden yararlanan ücretliler, aynı harcamalarını bu hükümden yararlanarak diğer gelirlerinin vergilendirilmesinde indirim konusu yapmayacaklardır.

Düzenleme 24/04/2003 tarihinde yürürlüğe girmiş olduğundan, bu tarihten sonra yapılan harcamalar 2003 yılına ilişkin yıllık gelir vergisi beyanname ile beyan edilen gelirden indirilecektir.

8. Yıllık Beyannamenin Verilme ve Gelir Vergisi Ödeme Zamanları

4842 sayılı Kanun ile Gelir Vergisi Kanununun yıllık beyannamenin verilme zamanlarına ilişkin 92 nci maddesinde yapılan değişiklikle, geliri sadece gayrimenkul sermaye iradından oluşan mükellefler için beyanname verme zamanını Ocak ayı olarak belirleyen düzenleme kaldırılmıştır.

Yeni düzenlemeye göre bir takvim yılına ait beyanname, gelirin sadece basit usulde tespit edilen ticari kazançlardan

ibaret olması halinde izleyen yılın Şubat ayı, diğer tüm hallerde ise izleyen yılın Mart ayı içinde verilecektir.

Yıllık beyana tabi gelirler üzerinden tahakkuk eden vergilerin ödenmesinde uygulanan taksit sayısı üçten ikiye indirilmiştir. Bu kapsamda, Şubat ayı içerisinde verilmesi gereken beyanname ile bildirilen gelir üzerinden tahakkuk ettirilen gelir vergisi Şubat ve Haziran aylarında, Mart ayı içerisinde verilmesi gereken beyanname ile bildirilen gelir üzerinden tahakkuk ettirilen gelir vergisi ise Mart ve Temmuz aylarında olmak üzere iki eşit taksitte ödenecektir.

2002 yılına ilişkin olarak verilmiş olan yıllık beyannameler üzerinden hesaplanan vergiler üç eşit taksitte ödenmeye devam edilecektir.

9. Diğer Hususlar

Gelir Vergisi Kanununda 4842 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerle kar paylarının vergilendirilmesi ve gelirin toplanarak yıllık beyanname ile beyan edilmesine yönelik düzenlemelerde de değişiklik yapılmıştır.

Kar paylarının vergilendirilmesi konusunda yapılan değişikliklerle vergi alacağı sistemi kaldırılmış ve kurum bünyesinde yapılan vergi tevkifatının tamamının kar payının yıllık beyanname ile beyan edilmesi halinde yıllık beyanname üzerinden hesaplanan vergiden mahsup edilmesine olanak sağlanmıştır. Kar payları üzerindeki toplam vergi yükünün azaltılması ve bu yükün gelir vergisi tarifesinde yer alan en yüksek orana yaklaştırılması amacıyla da elde edilen kar paylarının yarısının gelir vergisinden istisna edilmesi yönünde düzenleme yapılmıştır.

Bir takvim yılı içerisinde elde edilen gelirlerin toplanarak yıllık beyanname ile beyan edilmesi konusunda da değişiklik yapılmış ve genel kural olarak gelirin belirli bir düzeyi aşması halinde gelirin toplanarak beyan edilmesi hedeflenmiştir.

2003 yılında elde edilen gelirlerin vergilendirilmesinde uygulanacak bu düzenlemeler ve bu Tebliğin diğer bölümlerinde ana hatlarıyla değinilen diğer değişiklikler konusunda daha detaylı açıklamalar izleyen tarihlerde yayımlanacak tebliğler ile yapılacaktır.

Tebliğ olunur.

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

R.G. 13 Mayıs 2003 - Sayı: 25107

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Devlet Bakanlığından:

MADDE 1 - 28/02/2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Grup emeklilik sözleşmelerinde şirket, katılımcıların nam ve hesabına sözleşme akteden kişiye grup emeklilik sözleşmesi metnini ve gruba dahil olan katılımcıya bu maddede belirtilen bilgi, belge ve formlar ile emeklilik sözleşmesi özet metnini katkı payı veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına intikalini takip eden onbeş iş günü içinde gönderir."

MADDE 2 - Aynı Yönetmeliğin 21 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslara göre dahil olduğu emeklilik planını yılda azami dört kez değiştirebilir. Emeklilik planı değişikliğine ilişkin bildirim değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce şirketlere yazılı olarak yapılır. Değişiklik talebi uygun bulunan katılımcının değişiklik tarihi itibarıyla yeni emeklilik planına geçişi yapılır. Şirket, katılımcıya değişiklik tarihini takip eden beş iş günü içinde yeni emeklilik sözleşme metnini gönderir. Katılımcının, bir yıl içinde emeklilik planı ve Yönetmeliğin 20 nci maddesi uyarınca katkı payı dağılım oranları veya tutarlarında değişiklik yapma haklarını kullanmaları ise toplamda azami dört kez ile sınırlandırılmıştır."

MADDE 3 - Aynı Yönetmeliğin 22 nci maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki cümle eklenmiştir.

"Aktarım talebi katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin tamamını kapsar."

MADDE 4 - Aynı Yönetmeliğin 24 üncü maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Grup emeklilik sözleşmesinin tarafı olan her bir katılımcı aksi kararlaştırılmış olmadıkça bireysel olarak emeklilik planı değişikliği ve başka bir şirkete aktarım hakkına sahiptir. Katılımcıların bireysel olarak başka bir şirkete aktarım talebinde bulunabilmesi için katılımcının gruba katılım tarihinden itibaren en az bir yıl geçmiş olması gerekir. Emeklilik planı değişikliği talebi için bu süre aranmaz."

MADDE 5 - Aynı Yönetmeliğin 27 nci maddesinin üçüncü fıkrasının (b) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Katılımcının katkı paylarını farklı ödeme araçları ile yapması nedeniyle ortaya çıkan giderlerin diğer katılımcılara yansıtılmamasını teminen söz konusu giderlerin karşılanmasına yönelik piyasa rayıçlerini aşmayacak tutar veya oranda katkı payına ek olarak tahsil edilecek yönetim gideri kesintisi,"

Yürürlük

MADDE 6 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 7 - Bu Yönetmelik hükümlerini Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakan yürütür.

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

Yönetmelikler

**Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında
Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair
Yönetmelik**

Devlet Bakanlığından:

MADDE 1 - 28/02/2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmeliğin 16 ncı maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Müşterarlık, re'sen veya şikayet ya da ihbar üzerine yapılan inceleme ve soruşturma sonucunda bireysel emeklilik aracılarının ve bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunacak kişilerin;"

MADDE 2 - Aynı Yönetmeliğin 17 nci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Bu Yönetmeliğin 16 ncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre sicilden silinen bireysel emeklilik aracıları açılacak sınava girerek bu sınavda başarı göstermek kaydıyla, (d) bendine göre sicil kaydı silinenler ise sicil kaydının yenilenmesi talebine ilişkin başvuru tarihinden önceki bir yıl içinde sürekli eğitim faaliyetine devam etmiş olduklarının belgelendirilmesi halinde yeniden sicile kaydolabilirler."

MADDE 3 - Aynı Yönetmeliğin Geçici 2 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Geçici Madde 2- Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce sigorta şirketleri, sigorta şirketlerinin kurduğu veya ortak olduğu pazarlama ve satış şirketleri ile sigorta acentelerinin bünyelerinde en az iki yıl süreyle çalışmış olan pazarlama ve satış elemanları hakkında, lise mezunu olmaları şartıyla Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç üç yıl içinde açılacak sınavlara girmeleri halinde Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (b) bendindeki şart aranmaz."

Yürürlük

MADDE 4 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 5 - Bu Yönetmelik hükümlerini Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakan yürütür.

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

Tebliğler**Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliği (Seri No: 4)****Maliye Bakanlığından:**

4811 sayılı Vergi Barışı Kanununun 2 nci maddesinin (5) numaralı fıkrasında "Marmara Bölgesi ve civarında 17.08.1999 ve 12.11.1999 tarihlerinde meydana gelen depremler nedeniyle ödeme süresi uzatılan ve bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar ödeme süresi belirlenmemiş

olan yıllık gelir ve kurumlar vergileri ile kurumların 31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinin (b) alt bendi uyarınca yapacakları gelir vergisi tevkifatı hariç olmak üzere diğer vergilerin vade tarihi Şubat 2003 ayının son günü kabul edilir ve bu vergiler de (1) numaralı fıkranın (a) bendi hükmü ile belirlenen sürelerde dokuz eşit taksitte ödenir. Ödeme süresi belirlenmemiş olan yıllık gelir ve kurumlar vergileri ile kurumların Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinin (b) alt bendi uyarınca yapacakları gelir vergisi tevkifatının ödeme süresinin belirlenmesini müteakip bu vergilerde (1) numaralı fıkrada belirlenen taksit sürelerinde, bazı taksitlerin süresinin geçmiş olması halinde kalan taksit süresinde ödenir." hükmüne yer verilmiştir.

2003 Mali Yılı Bütçe Kanununun 51 inci maddesinin (z) bendi ile 4811 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin (5) numaralı fıkrasında yapılan değişiklikle Marmara Bölgesi ve civarında 17/08/1999 ve 12/11/1999 tarihlerinde meydana gelen depremler nedeniyle ödeme süresi uzatılan ve Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla ödeme süresi belirlenmemiş olan vergilerin 28 Şubat 2003 olarak belirlenen vade tarihi 31 Mayıs 2003 olarak yeniden belirlenmiş ve bu vergilerin ilk taksiti Haziran 2003 ayından başlamak üzere 24 ayda 24 eşit taksitte ödeneceği, ödeme süresi belirlenmemiş olan vergilerin ise ödeme süresinin belirlenmesini müteakip bu fıkrada belirlenen taksit sürelerinde ödeneceği hükme bağlanmıştır.

Diğer taraftan, 08/03/2003 gün ve 25042 Mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1 Seri Nolu Vergi Barışı Kanunu Genel Tebliğinde de ödeme süresi belirlenen vergilerin dışında tutulan ve 4811 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar ödeme süresi belirlenmemiş olan yıllık gelir ve kurumlar vergileri ile kurumların, Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinin (b) alt bendi uyarınca yapacakları gelir vergisi tevkifatı hariç tutularak ödeme süresinin belirlenmemesi nedeniyle bu vergilerin ödeme sürelerinin Bakanlığımızca daha sonra belirleneceği açıklanmıştır.

23/09/1999 gün ve 23825 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 576 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bakanlığımıza verdiği yetkiye istinaden ödeme süreleri uzatılan yıllık gelir ve kurumlar vergileri ile kurumların Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinin birinci fıkrasının (6) numaralı bendinin (b) alt bendi uyarınca yapacakları gelir vergisi tevkifatının vade tarihleri de 31 Mayıs 2003 olarak belirlenmiştir.

Buna göre, 4811 sayılı Vergi Barışı Kanununun 2 nci maddesinin 5 numaralı fıkrası gereğince bu vergilerin de ilk taksitinin Haziran 2003 ayından başlamak üzere 24 ayda ve 24 eşit taksitte ödenmesi gerekmektedir.

Tebliğ olunur.

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

Tebliğler

Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2003/1)

Hazine Müsteşarlığından:

Amaç

Madde 1 - Bu Tebliğin amacı, 28/03/2001 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve 28/02/2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik uyarınca emeklilik sözleşmesinin uygulama biçimini belirleyen emeklilik planlarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.

Tanımlar

Madde 2 - Bu Tebliğde geçen;

- a) Kanun : 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununu,
- b) Yönetmelik : Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmeliği,
- c) Müsteşarlık : Hazine Müsteşarlığı,
- d) Kurul : Sermaye Piyasası Kurulunu,
- e) Şirket : Kanuna göre kurulan emeklilik şirketini,
- f) Fon : Emeklilik yatırım fonunu,
- g) Bireysel emeklilik hesabı: Emeklilik sözleşmesi çerçevesince katılımcı ad ve hesabına ödenen katkılar ve bu katkılara ilişkin her türlü getirinin katılımcı bazında izlendiği hesabı

ifade eder.

Emeklilik Planı ve Kapsamı

Madde 3 - Emeklilik planı, emeklilik sözleşmelerinin uygulama biçimini belirleyen teknik esaslardır.

Şirket, Yönetmelik uyarınca düzenlediği emeklilik planını, plan kapsamında katılımcıya sunulan fonların unvanlarını, asgari katkı payı tutarını, giriş aidatını, yönetim ve fon işletim giderlerini ve bunlara ilişkin hesaplamaları kapsayacak içerikte hazırlar. Grup emeklilik sözleşmelerine yönelik olarak hazırlanacak emeklilik planları da bu fıkra hükmü dahilinde değerlendirilir.

Emeklilik Planı Kapsamında Sunulan Fonlar

Madde 4 - Emeklilik planları kapsamında birden fazla fon katılımcıya sunulabilir. Emeklilik planı kapsamında sunulan fonların Kurulca kayda alınmış olması esastır.

Emeklilik planları kapsamında sunulan fonların, fon unvanları, varsa fon dağılım oranları ve bu oranlara ilişkin sınırlandırmalar emeklilik planında belirtilir.

Fon dağılım oranı, emeklilik planı kapsamında sunulan fonların plan içindeki oransal dağılımını gösterir. Bu oranlar virgülden sonra 6 haneli hassasiyete kadar (xxx,xxxxxx) tanımlanabilir. Fon dağılım oranının asgari ve azami

sınırlarının tayin edildiği hallerde, katılımcının katkı payının fonlar arasında paylaştırılmasında bu oranlar dikkate alınır.

Giriş Aidatı

Madde 5 - Giriş aidatı, katılımcının bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde şirket tarafından öngörülen giderlerin katılımcıya veya katılımcının nam ve hesabına hareket eden kişiye yansıtılan kısımdır.

Katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini başka bir şirkete aktarmak istemesi halinde düzenlenecek yeni emeklilik sözleşmesi için giriş aidatı alınmaz.

Katılımcının bireysel emeklilik sisteminde aktarım dışında yeni bir sözleşme yaptırmayı halinde yeni bir bireysel emeklilik hesabı açılarak giriş aidatı alınabilir.

Giriş aidatı emeklilik sözleşmesi kuruluşu aşamasında peşin, azami bir yıllık süre içinde taksitler halinde veya ertelenmiş olarak belirlenebilir.

Giriş aidatının peşin olarak ödenmesinin kararlaştırıldığı hallerde, giriş aidatı emeklilik sözleşmesi teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan asgari ücretin aylık tutarını aşmamak kaydıyla belirlenir.

Giriş aidatının peşin olarak ödenmesinin veya azami bir yıllık süre içinde taksitlendirilmesinin kararlaştırıldığı hallerde, katılımcının emeklilik sözleşmesinde tayin edilen ödeme tarihlerinden herhangi birine ait giriş aidatı taksit tutarını veya peşin tutarını ödeme tarihini takip eden üç ay içinde ödemediğinin veya eksik ödediğinin tespiti halinde giriş aidatının ödenmemiş kısmı üç ayı takip eden ilk iş günü itibarıyla katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirilebilir.

Giriş aidatının azami bir yıllık süre içinde taksitlendirilmesinin kararlaştırıldığı hallerde, taksitlerin toplam tutarının emeklilik sözleşmesi teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli olan asgari ücretin aylık tutarını aşmaması kaydıyla giriş aidatının peşin tutarından farklı tespit edilebilir.

Giriş aidatının azami bir yıllık süre içinde taksitlendirilmesinin kararlaştırıldığı hallerde, katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılması veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunması durumunda şirket giriş aidatının ödenmemiş kısmını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirilebilir.

Şirket tarafından belirlenen giriş aidatının bir kısmı veya tamamı, emeklilik sözleşmesinde yer alması kaydıyla, katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrıldığı veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunduğu tarihe kadar ertelenebilir.

Giriş aidatının ertelendiği hallerde, şirketin katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimleri üzerinden indirebileceği tutar, indirim tarihinde geçerli olan asgari ücretin aylık tutarından fazla olamaz.

Katılımcının, şirkete bireysel emeklilik sisteminden ayrılmak veya başka bir şirkete aktarımda bulunmak üzere başvuruda bulunduğu tarih indirim tarihi olarak da kabul edilir.

Katılımcının giriş aidatını farklı ödeme araçları ile yapması nedeniyle ortaya çıkan giderlerin diğer katılımcılara yansıtılmamasını teminen giriş aidatı ödeme araçlarına göre farklı tespit edilebilir.

Giriş aidatının peşin, azami bir yıllık süre içinde taksitler halinde veya ertelenmiş olarak alınmasının kararlaştırıldığı hallerde, giriş aidatının katılımcının bireysel emeklilik sistemine ödediği katkı paylarından ayrı olarak takip edilmesi esastır.

Katılımcının vefatı durumunda varsa katılımcıya ait giriş aidatı borcu katılımcının lehdar veya hak sahiplerine yapılacak ödeme sırasında katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirilir.

Giriş aidatının tutarı, tahsil edilme şekli ve buna ilişkin koşullar emeklilik planında açık olarak belirtilir.

Asgari Katkı Payı Tutarı

Madde 6 - Asgari katkı payı tutarı, katılımcıların dahil olduğu emeklilik planı kapsamında ödenecek katkı payı tutarlarının dağılımlarına ilişkin varsayımlar gözönünde bulundurularak, şirket tarafından emeklilik planlarında yönetim ve fon işletim giderlerini karşılayacak yeterlilikte tespit edilen tutardır.

Katılımcının emeklilik planında belirlenmiş olan asgari katkı payının altında ödeme yapmasına ilişkin esas ve usuller emeklilik planlarında belirlenir.

Asgari katkı payı tutarları, emeklilik planlarına ilişkin veriler ve ekonomik gelişmeler gözönünde bulundurularak emeklilik planlarının tasdik tarihi yıldönümleri itibarıyla güncellenir. Asgari katkı payı tutarları güncellenme tarihinden en az bir ay önce Müsteşarlığa bildirilir. Asgari katkı payı tutarının belirli bir endekslemeye tabi tutulduğu ve bu tutarın tespitiyle ilişkin olarak değişikliğin yapılmadığı hallerde Müsteşarlığa bildirim yapılmaz.

Katkı Payı

Madde 7 - Katkı payı, katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine göre tespit edilen ve emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre şirkete ödenmesi gereken tutardır.

Şirket, katkı paylarını şirkete intikalini takip eden en geç ikinci iş gününde emeklilik sözleşmesi kapsamında belirlenen esaslar dahilinde yatırıma yönlendirmek zorundadır.

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen katkı payının üzerinde ödeme yapabilir. Katılımcının, katkı payının üzerinde yapacağı ödemelere ilişkin esas ve usuller emeklilik sözleşmesinde ayrıntılı olarak belirtilir.

Şirket, emeklilik sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmaması halinde, katkı payının üzerinde yapılan ödemeleri ödeme tarihinden önceki son bir yıllık döneme ait ödenmemiş katkı paylarını mahsup edebilir veya ödeme tarihinden itibaren azami bir yıllık dönemde ödenmesi gereken katkı payı olarak kabul edebilir. Diğer hallerde, katkı payının üzerinde yapılan ödemeler ilgili ödeme tarihindeki katkı payı olarak kabul edilir. Katkı payı üzerinde yapılan ödemeler Yönetmeliğin 15 inci maddesine göre yatırıma yönlendirilir.

Katkı payı üzerinde yapılan ödemelere ve bu kapsamda yapılacak gider kesintilerine ilişkin esas ve usuller emeklilik planında belirtilir.

Katılımcının emeklilik sözleşmesinde tayin edilen ödeme tarihlerinden herhangi birine ait katkı payı tutarını, ödeme tarihini takip eden bir yıl içinde ödememesi halinde, katılımcı katkı payı ödemeye ara vermiş kabul edilir ve Yönetmeliğin 18 inci maddesi uyarınca işlem yapılır.

Katkı payı ödemeye ara verilmesine ilişkin bir yıllık sürenin hesabında katılımcının bu madde kapsamında katkı payı tutarının üzerinde yaptığı ödemeler dikkate alınır.

Katkı payı ödemelerine ilişkin koşullar ve varsa özel şartlar emeklilik planlarında belirtilir.

Yönetim Gideri Kesintisi

Madde 8 - Şirketler, bireysel emeklilik faaliyetinin gerektirdiği giderlerin karşılanması amacıyla yeterli miktarda yönetim gideri kesintisi yapar.

Yasal bildirimler ve sunulan standart hizmetler dışında emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış özel hizmetlerin talep edilmesi veya katkı payı ödemeye ara verilmesi halinde, katılımcıya bu Tebliğin 15 inci maddesinin 2 nci fıkrası uyarınca bildirimde bulunmak kaydıyla yıllık toplam, asgari ücretin aylık tutarının azami yüzde yirmibeşini aşmamak kaydıyla kesinti tutarına karşılık gelen fon adetlerinin katılımcının bireysel emeklilik hesaplarındaki fon adetlerinden indirim suretiyle yapılacak yönetim gideri kesinti tutarı tespit edilir. Yıllık toplam kesintinin asgari ücretin aylık tutarının azami yüzde yirmibeşini aşmamak kaydıyla tespit olunan tutar emeklilik sözleşmesi kapsamında talep edilen hizmetin ait olduğu dönemde fon adetlerinden indirilir.

Sunulması öngörülen özel hizmetlere ilişkin uygulama esasları emeklilik planında belirtilir.

Katılımcının katkı paylarını farklı ödeme araçları ile yapması nedeniyle ortaya çıkan giderlerin diğer katılımcılara yansıtılmamasını teminen söz konusu giderlerin karşılanmasına yönelik piyasa rayçlerini aşmayacak tutar veya oranda katkı payına ek olarak tahsil edilecek yönetim gideri kesinti tutarı tespit edilir veya piyasa koşullarına uygun olmak kaydıyla ortalama bir blokaj süresi tanımlanarak ödemelerin blokaj süresi sonunda katkı payı olarak şirket hesaplarına intikali koşulu sunulabilir. Tayin edilen blokaj süresinin değişmesi halinde katılımcıya bu Tebliğin 15 inci maddesinin 2 nci fıkrası uyarınca bildirim yapılır.

Yönetim gideri kesinti oran veya tutarları, tahsil edilme şekli ve buna ilişkin koşullar emeklilik planında açık olarak belirtilir.

Fon İşletim Gideri Kesintisi

Madde 9 - Fon işletim gideri kesintisi, emeklilik yatırım fonları içtüzüklerinde belirtilen ve fon portföyünün yönetim giderlerini karşılamak üzere tespit edilen orandır.

Fon işletim gideri kesinti oranı, tahsil edilme şekli ve buna ilişkin koşullar emeklilik planında açık olarak belirtilir.

Bireysel Emeklilik Hesabındaki Birikimlerden İndirim

Madde 10 - Katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden herhangi bir nedenle yapılan indirimlerde, indirim yapılan tarihteki birikimlerin fonlar arasındaki dağılım oranı dikkate alınır.

Emeklilik Planı Ekleri

Madde 11 - Emeklilik planlarına ait ekler tamamlayıcı niteliktedir ve katılımcıya sunulmaz. Müsteşarlığa sunulan emeklilik planı ekinde aşağıdaki bilgiler yer alır:

- a) Emeklilik planlarının sunulması düşünülen hedef kitle, hedef kitlenin genel özellikleri, şirketin ulaşmayı hedeflediği büyüklük ve beklenen devamlılık oranlarına ilişkin öngörülere,
- b) Emeklilik planlarının pazarlamasını yapacağı satış kanalları, satış kanallarının ağırlık yüzdeleri ve adetsel dağılımı, yansıtılması öngörülen ortalama maliyetler ile emeklilik planlarının tanıtımına ilişkin öngörülen harcama kalemleri ve ortalama maliyetleri,
- c) Sunulması planlanan özel hizmetler, birim maliyetleri ve tespit edilen kesinti oran veya tutarları,
- d) Harcama analizi; emeklilik planlarına ilişkin öngörülen giderlere dayanak teşkil eden harcama kalemleri, tahmini tutarları ve plana yansıtılması varsayılan oran veya tutarları,
- e) Karlılık analizi; şirketin emeklilik plana ilişkin beklenen nakit akışı, gelir/gider öngörülere ve emeklilik planına ilişkin uzun vadeli projeksiyonları,
- f) Müsteşarlıkça belirlenen "hesaplama tablosu" yazılımlarının biri ile hazırlanmış birbirinden farklı durumlarda uygulanan farklı kesinti algoritmalarını açıklayan örnekler,
- g) Elektronik gözetime temel oluşturmak üzere emeklilik planının işletilmesi sırasında şirket bünyesinde farklı programlama teknikleri kullanılsa dahi, kesintilerin hesaplanmasında aynı sayısal sonucu üreten, doğrulama algoritmalarının, şirketin veritabanı deseni üzerine bina edilmiş ve SQL ile ifade edilmiş kod parçacıkları.

Emeklilik planlarının işlerlik kazanmasından önce, SQL ile ifade edilmiş kod parçacıklarının, 28/02/2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 29 uncu maddesi uyarınca görevlendirilecek emeklilik gözetim merkezi tarafından ilan edilen standardize veritabanı deseni üzerine bina edilmiş versiyonlarının mutabakatı emeklilik gözetim merkezi ile şirketler arasında yapılır.

Emeklilik planı için belirlenen giriş aidatı tutarı, asgari katkı payı tutarı, yönetim gideri kesintisi ve fon işletim gideri kesintisinin emeklilik planı ekleri kapsamındaki değerlendirmelere uygun olması ve Müsteşarlığa emeklilik planı tasdik başvurusunda eksiksiz olarak gönderilmesi esastır.

Emeklilik Planlarının Tanımlanması

Madde 12 - Şirket, emeklilik planlarını, nümerik üç haneli, ünik ve ardışık olarak üretilen numaralar ile numaralandırır. Emeklilik planları, numaralandırmaya ek olarak özel bir isimle de tanımlanabilir. Emeklilik planına verilecek isimlerin Emeklilik Şirketlerinin Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliğin "İlan, Reklam ve Açıklanacak Bilgiler" başlıklı 32 nci maddesine uygun olması gerekmektedir.

Emeklilik Planlarının Tasdiki

Madde 13 - İlk defa uygulamaya konulacak emeklilik planları ve bu planlara ilişkin değişiklikler Müsteşarlığın tasdikine tabidir. Tasdiklenmek üzere Müsteşarlığa gönderilen emeklilik planları ve bu planlara ilişkin değişiklikler üç örnek olarak hazırlanır ve her sayfası şirket tarafından kaşelenerek şirketi temsil ve ilzama yetkili en az iki yönetici tarafından paraflanır.

Tasdiklenmek üzere Müsteşarlığa gönderilen emeklilik planları ve bu planlara ilişkin değişikliklere ait başvurular, başvuru tarihini takip eden en geç iki ay içinde sonuçlandırılır. Tasdik edilmiş emeklilik planları ve bu planlara ilişkin değişikliklerin bir örneği şirkete gönderilir.

Giriş aidatı, yönetim ve fon işletim giderlerinde değişiklik yapılabilmesi için emeklilik sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmaması ve değişikliğin Müsteşarlık tarafından tasdiklenmesi gerekir.

Şirket, sadece belli bir gruba yönelik emeklilik planları hazırlayabilir. Bu kapsamda hazırlanan emeklilik planlarının kurulacak bir veya birkaç fonla ya da grup emeklilik yatırım fonu ile bağlantılı olması halinde, Müsteşarlıktan emeklilik planına yönelik uygun görüş alındıktan sonra, Kurula fon veya grup emeklilik yatırım fonu kurmak üzere başvurulur. Kurul tarafından fon veya grup emeklilik yatırım fonu kuruluşuna izin verilmesinden ve buna ilişkin olarak Müsteşarlığa yapılacak bildirimden sonra emeklilik planları tasdiklenir.

Bu Tebliğ hükümlerine göre düzenlenmeyen emeklilik planları ve bu planlara ilişkin değişiklik başvuruları şirkete iade edilir.

Emeklilik Planlarının Saklanması

Madde 14 - Emeklilik planları ve bu planlara ilişkin değişikliklerin tasdikli örneği şirket nezdinde verilen numaralara göre yapılacak denetimlerde kontrol edilmek üzere sıralı olarak dosyasında ve elektronik ortamda saklanır.

Emeklilik Planlarına İlişkin Değişikliklerin Katılımcıya Bildirimi

Madde 15 - Yönetmeliğin 31 inci maddesinin (b) bendi gereğince şirket katılımcının dahil olduğu emeklilik planındaki yönetim ve fon işletim giderleri, fon unvanları, asgari katkı payı tutarı ve benzeri mahiyetteki değişikliklerinden katılımcıyı haberdar etmek üzere değişikliğin yapıldığı tarihten itibaren en geç on iş günü içinde katılımcıya bilgilendirme notu gönderir.

Bilgilendirme notu yazılı olmak ve standart bir örneği dosyalanmak kaydıyla katılımcının tercihi göre farklı iletişim kanallarıyla yapılabilir.

Katkı Payı Dağılım Oranlarının Değiştirilmesi

Madde 16 - Yönetmeliğin 20 nci maddesi kapsamında katılımcı katkı payı dağılım oranlarını emeklilik planında belirlenen sınırlamalar içinde kalacak şekilde yılda azami dört kez olmak kaydıyla yeniden belirleyebilir.

Katılımcı, katkı payı dağılım oranlarını;

- a. Değişiklik talebinde bulunduğu tarihten itibaren ödeyeceği katkı payı tutarlarını,

- b. Bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini,
- c. Bireysel emeklilik hesabındaki birikimleri ile değişiklik talebinde bulunduğu tarihten itibaren
- ödeyeceği katkı payı tutarlarını
- kapsamak üzere yeniden belirleyebilir.

Katılımcının değişiklik işlemi, portföyünün en az %80'i ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerinden oluşan fonların toplam birikimler içindeki payının %30'un altına inmesine ve/veya yabancı fonların toplam birikimler içindeki payının %15 'in üzerine çıkmasına yol açamaz.

Bununla birlikte, katılımcının katkı payı dağılım oranlarının değiştirilmesinde;

- a. Değişiklik işlemi tarihindeki birikimlerin dağılım oranının aynı kalması kaydıyla, sadece değişiklik işlemi tarihinden sonra yapılacak katkı paylarına yönelik dağılım oranlarının yeniden belirlenmesini talep etmesi,
- b. Portföyünün en az %80'i ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerinden oluşan fonlar veya yabancı fonların dışındaki fonlar arasında birikimlerinin dağılım oranlarını değiştirmesi,
- c. Değişiklik işlemi tarihindeki portföyünün en az %80'i ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerinden oluşan fonlar veya yabancı fonların dışındaki fonlar arasında birikimlerinin ve değişiklik işlemi tarihinden sonra yapılacak katkı paylarına yönelik dağılım oranlarının yeniden belirlenmesini talep etmesi,
- d. Sözleşme süresince katkı payı dağılım oranlarında herhangi bir değişiklik yapmaması halinde katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimleri, belirlenen yeni oranlar üzerinden dağılıma tabi tutulmaz ve 28/02/2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliğin 22 nci maddesindeki sınırlamalar aranmaz.

Birikimli Hayat Sigortalarından Emeklilik Planlarına Geçiş

Madde 17 - Şirket, Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Yönetmeliğinin Geçici 3 üncü maddesi uyarınca birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine geçişi yapılacak sigortalılara yönelik olarak dahil olacakları emeklilik planları kapsamında gerekli düzenlemeleri yapar ve emeklilik planlarına bu yönde özel şartlar koyabilir.

Birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine geçişi yapılan katılımcılar giriş aidatı dışındaki tüm gider kesinti tutarlarını dahil olacakları emeklilik planları kapsamında belirlenen esaslar dahilinde öder. Bu katılımcılardan, giriş aidatı ve geçişe ilişkin masraf kesintisi alınmaz.

Yürürlük

Madde 18 - Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 19 - Bu Tebliğ hükümlerini Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan yürütür.

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

Tebliğler

Bireysel Emeklilik Aracılığı Faaliyetinde Bulunacak Kişiler Hakkında Tebliğ

(Tebliğ No: 2003/2)

Hazine Müsteşarlığından:

Amaç ve Kapsam

Madde 1 - Bu Tebliğin amacı, 28/03/2001 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve 28/02/2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmeliğin Geçici 1 inci, 2 nci ve 3 üncü maddeleri uyarınca bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunacak kişilere ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.

Tanımlar

Madde 2 - Bu Tebliğde geçen;

- a) Kanun : 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununu,
- a) Müsteşarlık : Hazine Müsteşarlığını,
- b) Şirket : Kanuna göre kurulan emeklilik şirketini,
- d) Geçici Sicil : Bu tebliğ kapsamında bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunacak kişilere ilişkin tutulan sicili,
- e) Yönetmelik : Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmeliğini,

ifade eder.

Bireysel Emeklilik Aracılığı Faaliyetinde Bulunacak Kişilerde Aranılan Nitelikler ve İstenen Belgeler

Madde 3 - Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunacak kişilerin Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (c) bendinde belirtilen hariç olmak üzere diğer koşulları taşımaları gerekir.

Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunacak adaylar, Yönetmeliğin 7 nci maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde belirtilen belge hariç olmak üzere istenen belgeler ile ürünlerinin tanıtım, pazarlama ve satışını yapacağı şirkete yazılı olarak başvuru yaparlar. Bu belgelerin başvuru yapılan şirkette mevcut olması halinde gönderilmesi gerekmez.

Şirket başvuru yapan adaylara ait tüm belgeleri kişi bazında saklar.

Adaylara İlişkin Belgelerin İncelenmesi

Madde 4 - Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunmak üzere başvuran adayların tüm belgelerinin eksiksiz ve ilgili mevzuat hükümlerine uygun olması gerekir.

Şirket, başvurusu uygun bulunan adaylardan eğitim modüllerine katılacaklar için ek belge ve bilgi isteyebilir.

Şirket, başvuruyu reddetmesi halinde durumu başvuru tarihinden itibaren en geç bir ay içinde ilgiliye yazılı olarak bildirir.

Eğitim ve Eğitim Modülleri

Madde 5 - Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunacak kişiler asgari içeriği Ek 1'de yer alan ve şirketler tarafından verilecek olan eğitim modüllerine katılırlar.

Ek 1'de yer alan eğitim modüllerinden modül II (bireysel emeklilik sistemi ve sosyal güvenlik sistemi) ile modül III'ün (ilgili vergi mevzuatı) tüm başvuruda bulunan adaylar tarafından alınması zorunludur. Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetini başka bir şirkette sürdürmek isteyen kişilerin yeni şirket tarafından düzenlenen şirket ürünlerine ait tamamlayıcı eğitim modülü VII'ye katılmaları zorunludur.

Brokerler ya da brokerlerin yanında çalışan teknik personelin bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunabilmesi için tanıtımı, pazarlaması ve satışı yapılacak ürünün ait olduğu şirketin Ek 1'de yer alan eğitim modüllerinin tamamına katılması gerekmektedir. Bu kişilerin birden fazla şirket adına bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunması halinde bu şirketler tarafından verilen şirket ürünlerine ait tamamlayıcı eğitim modülü VII'ye katılması zorunludur.

Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunacak kişilere eğitim geçmişleri de göz önünde bulundurularak Ek 1'de yer alan eğitim modüllerinden modül II ve III hariç olmak üzere muafiyet sağlanabilir. Şirket tarafından verilen eğitim sonunda eğitime katılan adaylara eğitimin verilmiş tarihi, muaf tutulan eğitim modülleri ve muaf tutulma gerekçelerini gösteren bilgiler adaylara ilişkin oluşturulan dosyalarda saklanır.

Şirketler tarafından verilen eğitim modüllerine katılarak ya da ilgili muafiyet koşullarından yararlanarak eğitim aşamasını geçen ve gerekli görülen diğer aşamaları tamamlayanlar bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunmaya hak kazanırlar.

Şirketlerin yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, genel müdür yardımcıları, bölge müdürleri ve pazarlamadan sorumlu üst düzey yöneticileri ile Yönetmeliğin Geçici 3 üncü maddesine göre faaliyette bulunanlardan görevde bulundukları sürece eğitim modüllerine katılma şartı aranmaz. Bu kişilere ait bilgilerin yer aldığı listede oluşan değişiklikler, değişikliğin yapıldığı ayı takip eden ayın ilk iş günü itibarıyla Müsteşarlığa bildirilir.

Geçici Sicile Kayıt, Geçici Sicil Numarası, Kullanımı ve Müsteşarlığa Bildirim

Madde 6 - Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunmaya hak kazanan kişilere şirket tarafından geçici sicil numarası verilir. Geçici sicil numarasının tanıtım kartında yer alması zorunludur.

Şirket, bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunmaya hak kazanan kişilerin T.C. kimlik numaralarını, ad ve soyadlarını, eğitimin verilmiş tarihini, alınan ve muaf tutulan eğitim modüllerini, bağlı olduğu kuruluşu ve geçici sicil numaralarını her ayın ilk iş günü itibarıyla Müsteşarlığa bildirir.

Geçici sicil numarası 15 hanelidir. İlk iki hane şirket kodunu, sonraki iki hane dağıtım kanalı kodunu, diğer

haneler ise bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunacak kişinin T.C. kimlik numarasını tanımlar. Söz konusu şirket kodları ve dağıtım kanalı kodları Müsteşarlıkça belirlenir.

Geçici sicil numarası bireysel emeklilik mevzuatı uyarınca teklif formu, emeklilik sözleşmesi metni, tanıtım kartı ve Müsteşarlıkça gerekli görülen diğer belgelerde kullanılır.

Tanıtım Kartı Verilecek Kişiler

Madde 7 - Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunmaya hak kazanan kişilere tanıtım kartı verilir.

Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunan kişi bağlı bulunduğu şirketten başka bir şirketin ürünlerinin tanıtım, pazarlama ve satışını yapmak için başvurması halinde bağlı bulunduğu şirkete tanıtım kartını iade eder. Yeni şirket tarafından verilecek şirket ürünlerine ilişkin tamamlayıcı eğitim modülü VII'yi almasını müteakip kişiye şirket tarafından düzenlenen yeni tanıtım kartı verilir.

Acenteler ile brokerlerin yanında çalışan teknik personelin bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunmaya hak kazanmaları halinde tanıtım kartları eğitim modüllerini tamamladıkları şirket tarafından verilir.

Şirketlerin yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, genel müdür yardımcıları, bölge müdürleri ve pazarlamadan sorumlu üst düzey yöneticileri ile Yönetmeliğin Geçici 3 üncü maddesine göre faaliyette bulunanlar görevde bulundukları sürece tanıtım kartı olmaksızın şirketin bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunabilirler.

Tanıtım Kartının İçeriği ve Kullanımı

Madde 8 - Şirket bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunma hakkını kazanan kişiye Ek 2'de, acenteler ile brokerlerin yanında çalışan teknik personelden bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunmaya hak kazananlara Ek 3'de asgari standartı belirtilen tanıtım kartlarını verir.

Şirketin ürünlerine yönelik her türlü tanıtım, pazarlama ve satış faaliyetlerinde tanıtım kartının kullanılması zorunludur.

Tanıtım Kartının İadesi

Madde 9 - Tanıtım kartı, bireysel emeklilik mevzuatına aykırı davranıldığı için re'sen veya şikayet ya da ihbar üzerine yapılan inceleme ve soruşturma sonucunda tespit edilmesi halinde beş iş günü içinde bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunan kişi tarafından şirkete iade edilir. Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunan kişi bu süre içinde tanıtım kartını kullanarak ürün tanıtımı, pazarlaması ve satışı yapamaz.

Yönetmeliğin 16 ncı maddesinin birinci fıkrasının (c) ve (d) bentleri uyarınca sicilden kaydı silinenler tanıtım kartlarını beş iş günü içinde şirkete iade ederler.

Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunan kişilerden tanıtım kartını iade edenlere ait bilgiler iade işlemini takip eden ayın ilk iş günü itibarıyla Müsteşarlığa bildirilir.

Bireysel Emeklilik Aracılığı Faaliyetinde Bulunan Kişilerin Çalışma Esasları ve Denetimi

Madde 10 - Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunan kişiler, mevzuata, katılımcıların talimatlarına, mesleğin

icaplarına ve iyi niyet kurallarına uygun hareket etmek ve katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak zorundadır.

Yönetmelikte ve bu Tebliğde sayılan nitelikleri kaybeden bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunan kişiler ile ilgili mevzuat gereğince tanıtım, pazarlama ve satış faaliyetinde bulunmayanlar geçici sicilden çıkarılırlar.

Şirket bireysel emeklilik sisteminin güvenli bir şekilde yürütülmesini teminen bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunanları izlemek ve denetlemekle yükümlüdür.

Yürürlük

Madde 11 - Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 12 - Bu Tebliğ hükümlerini Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan yürütür.

EK 1

EĞİTİM MODÜLLERİ

MODÜL I - TEMEL İŞLETME VE İKTİSAT

A. TEMEL İŞLETME

1. Temel Kavramlar
2. İşletmelerin Özellikleri
- 2.1 İşletmelerin amaçları
- 2.2 İşletmelerin işlevleri
3. Temel İşletmecilik Fonksiyonları

- 3.1 Finansman
- 3.2 Pazarlama
- 3.3 Üretim
- 3.4 Yönetim

B. TEMEL İKTİSAT

1. Temel Kavramlar
2. Arz, Talep ve Piyasa Dengesi
- 2.1 Üretim
- 2.2 Tüketim
- 2.3 Tasarruf
- 2.4 Yatırım

3. Makroekonomik Göstergeler ve Yorumu
4. Türkiye ve Dünya Ekonomisindeki Güncel Gelişmeler

MODÜL II- BİREYSEL EMEKLİLİK VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

A. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1. Sosyal Güvenlik Sistemi Kavramı
- 1.1 Sosyal güvenliğin tanımı
- 1.2 Sosyal güvenliğin nitelikleri
2. Sosyal Güvenliğin Finansmanı
- 2.1 Primli ve primsiz sosyal güvenlik rejimleri
- 2.2 Finansman kaynakları
- 2.3 Finansman yöntemleri
- 2.4 Finansman sorunları ve öneriler
3. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Yapısı
- 3.1 Sosyal güvenliğin kapsamı
- 3.2 Sosyal güvenlik kurumları

B. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1. Özel Emeklilik Sistemleri
- 1.1 Özel emeklilik sistemlerine ilişkin temel kavramlar
- 1.2 Özel emeklilik planı türleri
- 1.3 Türkiye ve diğer ülke uygulamaları
2. Mevzuat
- 2.1 Kanunlar

2.2 Yönetmelikler

2.3 Tebliğler

2.4 Kararlar

3. Sistemin temel unsurları

4. Güvenlik mekanizmaları, gözetim ve denetim

C. ÖZEL EMEKLİLİK VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN BİRLİKTE DEĞERLENDİRİLMESİ

1. Özel emeklilik sistemi ile sosyal güvenlik sistemlerinin karşılaştırılması

2. Tamamlayıcı özel emeklilik sistemleri

3. Sosyal güvenlik sisteminin olmadığı ülkelerde özel emeklilik sistemleri

MODÜL III- İLGİLİ VERGİ MEVZUATI

1. Vergi ile ilgili genel kavramlar

2. Bireysel emeklilik sistemi ve ilgili vergi mevzuatı

3. Diğer finansal yatırım araçlarının vergilendirmesi

MODÜL IV- FİNANS VE YATIRIM ARAÇLARI

A. FİNANS

1. Para Piyasaları

2. Sermaye Piyasaları

B. FİNANSAL MATEMATİK

1. Paranın zaman değeri

2. Risk kavramı ve türleri

3. Faiz kavramı

C. YATIRIM ARAÇLARI VE PİYASALAR

D. FONLAR VE FON YÖNETİMİ

1. Menkul kıymet yatırım fonları

2. Emeklilik yatırım fonları

MODÜL V- GENEL SIGORTACILIK BİLGİSİ

1. Temel Kavramlar

2. Sigortacılığın Genel Prensipleri

3. Sigorta Çeşitleri

3.1 Hayat sigortalar

3.2 Diğer sigortalar

4. Reasürans

5. Sistemin işleyişi, gözetim ve denetim

MODÜL VI - TEMEL İNSAN İLİŞKİLERİ BİLGİSİ VE PAZARLAMA

A. TEMEL İNSAN İLİŞKİLERİ

B. PAZARLAMA

C. TEMEL SATIŞ TEKNİKLERİ

MODÜL VII-ŞİRKET ÜRÜNLERİ

EK 2

TANITIM KARTI

Ön Yüz

- Tanıtım kartını veren şirketin logosu
- Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunan kişinin adı-soyadı, fotoğrafı
- Aracı kuruma bağlı olarak çalışanlar için aracı kurumun adı ve adresi
- Geçici sicil numarası

Arka yüz

- Tanıtım kartını veren şirketin unvanı, telefonu, faksı, elektronik posta adresi, imzası ve kaşesi
- Kart numarası
- Kartın veriliş tarihi
- Not: 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkındaki Yönetmeliğe uygun olarak verilmiştir.

Tanıtım Kartı Örneği (*)

(*) Tanıtım Kartı için Resmi Gazete'ye bakınız.

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

R.G. 17 Mayıs 2003 - Sayı: 25111

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Gemiadamları Yönetmeliğinin 15 inci Maddesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Ulaştırma Bakanlığından:

MADDE 1 - 31/07/2002 tarihli ve 24832 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Gemiadamları Yönetmeliğinin 15 inci maddesinin; birinci fıkrasının (b) bendinin değişik (2) numaralı alt bendi ile ikinci fıkrasının (b) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"2) Daha önce yakınyol kaptan klas-III yeterliğine sahip olup da bu yeterliği almaya hak kazananlar,

- 2500 GT'ye kadar olan yük gemilerinde, yakın kıyısız seferde ve Akdenizde kaptanlık,

- 12000 GT'ye kadar olan yük gemilerinde, yakın kıyısız seferde ve Akdenizde birinci zabıtlık,

- 15000 GT'ye kadar olan yük gemilerinde, her bölgede vardiya zabıtlığı,

yapabilirler."

"b) İkinci Makinist;

1) Daha önce yakınyol başmakineist klas-IV yeterliğine sahip olup da bu yeterliği almaya hak kazanmış olanlar, 1250 kW'den küçük ana makine ile yürütülen yük gemilerinde, yakın kıyısız seferde ve Akdenizde başmakineistlik yapabilirler.

2) Daha önce yakınyol başmakineist klas-III yeterliğine sahip olup da bu yeterliği almaya hak kazananlar,

- 1500 kW'den küçük ana makine ile yürütülen yük gemilerinde, yakın kıyısız seferde ve Akdenizde başmakineistlik,

- 6000 kW'den küçük ana makine ile yürütülen yük gemilerinde, yakın kıyısız seferde ve Akdenizde ikinci makinistlik,

- 6000 kW'den küçük ana makine ile yürütülen yük gemilerinde, her bölgede makine zabıtlığı, yapabilirler.

Önceki Yönetmelik hükümlerine göre yakınyol başmakineist klas-III yeterliğine sahip olup da, ikinci makinist yeterliğine intibakı yapılan hak sahiplerinin başmakineist yeterliğine yükseltilmeleri hesaplanırken, yakınyol başmakineist klas-III yeterliği ile geçirilen deniz hizmetinin bir yıla kadar olan süresi terfide esas alınır."

Yürürlük

MADDE 2 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3 - Bu Yönetmelik hükümlerini Denizcilik Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan yürütür.

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

R.G. 29 Mayıs 2003 - Sayı: 25122

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

Bireysel Emeklilik Aracılığı Faaliyetinde Bulunacak Kişiler Hakkında Tebliğin 8 inci Yapılmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2003/3)

Hazine Müsteşarlığından:

MADDE 1 - 13/05/2003 tarihli ve 25107 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bireysel Emeklilik Aracılığı Faaliyetinde Bulunacak Kişiler Hakkında Tebliğin 8 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Şirket bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunma hakkını kazanan kişiye Ek 2'de, brokerlerin yanında çalışan teknik personelden bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunmaya hak kazananlara Ek 3'de asgari standardı belirtilen tanıtım kartlarını verir."

MADDE 2 - Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3 - Bu Tebliğ hükümlerini Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakan yürütür.

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

R.G. 03 Haziran 2003 - Sayı: 25127

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Türk Vatandaşlığı Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Kanun No. 4862

Kabul Tarihi: 28.05.2003

MADDE 1 - 11.02.1964 tarihli ve 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununa aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

EK MADDE 1 - Türk vatandaşlığına geçmek isteyen Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşları, yurt dışında ilgili Türk temsilciliklerine, yurt içinde ise valiliklere başvurarak Türk vatandaşı olmak istediklerini beyan ettikleri takdirde, Türk vatandaşlığını kendiliğinden kazanırlar.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, ilgili bakanlıkların görüşü alınmak suretiyle İçişleri Bakanlığınca hazırlanarak Bakanlar Kurulunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

MADDE 2 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 10 Haziran 2003 - Sayı: 25134

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanun

İş Kanunu

Kanun No. 4857

Kabul Tarihi: 22.05.2003

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Amaç ve kapsam

MADDE 1 - Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.

Tanımlar

MADDE 2 - Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır.

İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

İşyerini bildirme

MADDE 3 - Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkraya hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür.

İstisnalar

MADDE 4 - Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,
- Sporcular hakkında,
- Rehabilite edilenler hakkında,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Şu kadar ki;

- a) Kırıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
- b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
- c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
- d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
- e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,
- f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

Eşit davranma ilkesi

MADDE 5 - İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

İşyerinin veya bir bölümünün devri

MADDE 6 - İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden

işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır.

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturamaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.

Geçici iş ilişkisi

MADDE 7 - İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

İKİNCİ BÖLÜM

İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi

Tanım ve şekil

MADDE 8 - İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi

üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi

MADDE 9 - Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri

MADDE 10 - Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.

Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

MADDE 11 - İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımın sınırları

MADDE 12 - Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı

işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

Kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

MADDE 13 - İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreli tam süreliye veya tam süreli kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Çağrı üzerine çalışma

MADDE 14 - Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılın veya çalıştırılmasın ücretine hak kazanır.

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.

Deneme süreli iş sözleşmesi

MADDE 15 - Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri

MADDE 16 - Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır.

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

Sürelili fesih

MADDE 17 - Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

- İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,
- İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
- İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,
- İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında alan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye

sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması

MADDE 18 - Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturamaz:

- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işverenin aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.

Sözleşmenin feshinde usul

MADDE 19 - İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

Fesih bildirimine itiraz ve usulü

MADDE 20 - İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikte belirlenir.

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

MADDE 21 - İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

İşçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, yukarıdaki fıkra hükümlerine göre yapılacak ödemeden mahsup edilir. İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürele ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi

MADDE 22 - İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

Yeni işverenin sorumluluğu

MADDE 23 - Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:

a) İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.

b) Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.

c) Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

MADDE 24 - Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.

b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,

f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

MADDE 25 - Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

(a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.

e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.

h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

ı) İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

MADDE 26 - 24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkra da öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

Yeni iş arama izni

MADDE 27 - Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlamak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullandırırorsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Çalışma belgesi

MADDE 28 - İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiye işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

Toplu işçi çıkarma

MADDE 29 - İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,

b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,

c) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

Özür, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu

MADDE 30 - İşverenler elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek şekilde Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özür, eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası uyarınca istihdamı zorunlu olan terör mağduru işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin toplam oranı yüzde altıdır. Ancak özür, eski hükümlü için belirlenecek oran, toplam oranın yarısından az olamaz. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür.

Oranların hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür.

İşyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Adalet Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde özür, eski hükümlü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Eski hükümlü çalıştırılmasında kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır.

Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranların üstünde özür, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştıran işverenlerin kontenjan fazlası işçiler için özür, eski hükümlü çalıştırmakla yükümlü olmadıkları halde özür, eski hükümlü veya çalışma gücünü yüzde seksenden fazla kaybetmiş özür, eski hükümlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özür için 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre ödemeleri gereken işveren sigorta prim hisselerinin yüzde ellisini kendisi, yüzde ellisini Hazine öder.

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek para cezaları Türkiye İş Kurumu bütçesinin Maliye Bakanlığınca açılacak özel tertibine gelir kaydedilir. Bu hesapta toplanan paralar özür, eski hükümlülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurma ve bu gibi projelerde kullanılmak üzere Türkiye İş Kurumuna aktarılır.

Toplanan paraların nerelere ve ne kadar verileceği Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özür, Eski Hükümlü İdaresi Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ve en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Askerlik ve kanundan doğan çalışma

MADDE 31 - Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her

fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret

Ücret ve ücretin ödenmesi

MADDE 32 - Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

Ücret, kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

İşverenin ödeme aczine düşmesi

MADDE 33 - İşverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan son üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacı ile İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur.

Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulanması ile ilgili usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Ücretin gününde ödenmemesi

MADDE 34 - Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.

Ücretin saklı kısmı

MADDE 35 - İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücret kesme yükümlülüğü

MADDE 36 - Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen veya müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.

Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilan tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilan asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen yetkileri 2 nci maddenin altıncı fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir.

Ücret hesap pusulası

MADDE 37 - İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Ücret kesme cezası

MADDE 38 - İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

Asgari ücret

MADDE 39 - İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve

raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

Yarım ücret

MADDE 40 - 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

Fazla çalışma ücreti

MADDE 41 - Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma

MADDE 42 - Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Olağanüstü hallerde fazla çalışma

MADDE 43 - Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

Bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma

MADDE 44 - Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir.

Saklı haklar

MADDE 45 - Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

Hafta tatili ücreti

MADDE 46 - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Şu kadar ki;

a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

Genel tatil ücreti

MADDE 47 - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

Geçici iş göremezlik

MADDE 48 - İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

Ücret şekillerine göre tatil ücreti

MADDE 49 - İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedibuçuk katıdır.

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz.

Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Tatil ücretine girmeyen kısımlar

MADDE 50 - Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

Yüzdelerin ödenmesi

MADDE 51 - Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

İşveren veya işveren vekili yukarıdaki fıkrada sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.

Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Yüzdelerin belgelenmesi

MADDE 52 - Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri

MADDE 53 - İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,

b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi

MADDE 54 - Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş bulundukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.

İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller

MADDE 55 - Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz).

b) Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz).

d) Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).

e) 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.

f) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

g) 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.

ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.

k) Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Yıllık ücretli iznin uygulanması

MADDE 56 - Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgелеmeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

Yıllık izin ücreti

MADDE 57 - İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kara katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak

çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

İzinde çalışma yasağı

MADDE 58 - Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti

MADDE 59 - İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İzinlere ilişkin düzenlemeler

MADDE 60 - Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Sigorta primleri

MADDE 61 - Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

Ücretten indirim yapılamayacak haller

MADDE 62 - Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İşin Düzenlenmesi

Çalışma süresi

MADDE 63 - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Telaflı çalışması

MADDE 64 - Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telaflı çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telaflı çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telaflı çalışması yaptırılamaz.

Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği

MADDE 65 - Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekir.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır.

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durması halinde, işsizlik ödeneği ödemeleri 24 üncü maddenin (III) numaralı bendinde ve 40 ıncı maddede öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar.

Kısa çalışma ödeneği aldığı süre içinde işçinin hastalık ve analık sigortasına ait primler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır. İşçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunun öngördüğü koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.

Kısa çalışma ödeneğinin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı kısa çalışma ödeneğinin miktarından fazla olamaz. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez.

Çalışma süresinden sayılan haller

MADDE 66 - Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri

MADDE 67 - Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur.

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

Ara dinlenmesi

MADDE 68 - Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

Gece süresi ve gece çalışmaları

MADDE 69 - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veya yahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri

MADDE 70 - Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı

MADDE 71 - Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler.

Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirilmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez.

Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, on dört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamaz. Ancak, onbeş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.

Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda birinci fıkrada öngörülen süreleri aşamaz.

Yer ve su altında çalıştırma yasağı

MADDE 72 - Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.

Gece çalıştırma yasağı

MADDE 73 - Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.

Onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Analık halinde çalışma ve süt izni

MADDE 74 - Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir.

Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.

Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

İşçi özlük dosyası

MADDE 75 - İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

İşveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür.

Yönetmelikler

MADDE 76 - Nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63 üncü maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanmasını sağlayacak usuller Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

Nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına işçi postaları çalıştırılarak işletilen yahut nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, hafta tatillerine ve gece çalışmalarına ve

çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelere dair özel usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İş Sağlığı ve Güvenliği

İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri

MADDE 77 - İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri

MADDE 78 - Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarılır.

Ayrıca bu Kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan önce planların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

MADDE 79 - Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür.

Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak bir yönetmelikle belirtilir.

Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır.

İş mahkemesine itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz.

Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir.

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur.

Yukarıdaki fıkralar gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 78 inci maddede öngörülen yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olamaz.

Bu maddenin birinci fıkrası gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

MADDE 80 - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverene bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

İşyeri hekimleri

MADDE 81 - Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin

tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.

İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte düzenlenir.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar

MADDE 82 - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

İşçilerin hakları

MADDE 83 - İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tesbitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (1) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.

Bu Kanunun 79 uncu maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı

MADDE 84 - İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

Alkollü içki kullanma yasağı;

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen,

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan,

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan,

İşçiler için uygulanmaz.

Ağır ve tehlikeli işler

MADDE 85 - Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor

MADDE 86 - Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yaptıktan kaçınmaz.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor

MADDE 87 - Ondört yaşından onsekiz yaşına kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut

yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların onsekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yaptıktan kaçınmaz.

Birinci fıkrada yazılı hekimlerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik

MADDE 88 - Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Çeşitli yönetmelikler

MADDE 89 - Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca;

a) Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmelerini,

b) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

c) Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksamaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,

d) Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını,

Öngören yönetmelikler hazırlayabilir.

ALTINCI BÖLÜM**İş ve İşçi Bulma****İş ve işçi bulmaya aracılık**

MADDE 90 - İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Çalışma Hayatının Denetimi ve Teftişi

Devletin yetkisi

MADDE 91 - Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.

Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

Yetkili makam ve memurlar

MADDE 92 - 91 inci madde hükmünün uygulanması için iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93 üncü maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

Teftiş ve denetleme sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek ve birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlarıncaya kadar geçerlidir.

Yetkili memurların ödevi

MADDE 93 - İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

Muafiyet

MADDE 94 - İşçi ve işverenlerle bunların meslek kuruluşları tarafından kendilerini ilgilendiren ve iş hayatına ilişkin işlerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yazı

ile başvurma halinde bu dilekçeler ve bunlarla ilgili tutanak, evrak, defter ve işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Diğer merciler tarafından yapılan teftişler

MADDE 95 - İşyerinin kurulup açılmasına izin vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin vermeden önce, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca iş mevzuatına göre verilmesi gerekli kurma izni ve işletme belgesinin varlığını araştırır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca kurma izni ve işletme belgesi verilmemiş işyerlerine belediyeler veya diğer ilgili makamlarca da kurma veya açılma izni verilemez.

Kamu kurum ve kuruluşları, işyerlerinde yapacakları iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teftiş ve denetlemelerin sonuçlarını ve yapacakları işlemleri o yer için yetkili bölge müdürlüğüne bildirirler.

İşyerinin kurulup açılmasına izin vermeye yetkili belediyelerle diğer ilgili makamlar her ay bu hususta izin verdikleri, işveren ve işyerinin isim ve adresini ve yapılan işin çeşidini gösterir listeleri bir sonraki ayın onbeşine kadar o yerin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğüne bildirirler.

İşçi ve işverenin sorumluluğu

MADDE 96 - İş denetimi ve teftişine yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veya işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

İşçilerin çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan haberler vererek gereksiz işlemlerle uğraştırılmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerince kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vadmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

Zabitanın yardımı

MADDE 97 - Bu Kanun hükümlerinin tam ve gerektiği gibi uygulanabilmesi için işyerlerini teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerinin gerekli görmeleri ve istemeleri halinde, zabıta kuvvetleri, bu iş müfettişlerinin görevlerini iyi bir şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdürler.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

İdari Ceza Hükümleri

İşyerini bildirme yükümlülüğüne aykırılık

MADDE 98 - Bu Kanunun 3 üncü maddesindeki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline çalıştırılan her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.

Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğüne aykırılığın sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

Genel hükümlere aykırılık

MADDE 99 - Bu Kanunun;

a) 5 inci ve 7 nci maddelerde öngörülen ilke ve yükümlülükler aykırı davranan,

b) 8 inci maddenin son fıkrasındaki belgeyi işçiye vermeyen, 14 üncü madde hükümlerine aykırı davranan,

c) 28 inci maddesine aykırı olarak çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan,

İşveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için elli milyon lira para cezası verilir.

Toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 100 - Bu Kanunun 29 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için ikiyüz milyon lira para cezası verilir.

Özürü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğuna aykırılık

MADDE 101 - Bu Kanunun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak özürü ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her özürü ve eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için yediyüzelli milyon lira para cezası verilir. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulamaz.

Ücret ile ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 102 - Bu Kanunun;

a) 32 nci maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu Kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücretini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen, 39 uncu maddesinde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz milyon lira para cezası,

b) 37 nci maddesine aykırı olarak ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya işçi ücretlerinden 38 inci maddeye aykırı olarak ücret kesme cezası veren veya yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen 52 nci maddedeki belgeyi vermeyen işveren veya işveren vekiline ikiyüz milyon lira para cezası,

c) 41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullanandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası,

Verilir.

Yıllık ücretli izin hükümlerine aykırılık

MADDE 103 - Yıllık ücretli izni bu Kanunun 56 ncı maddesine aykırı olarak bölen veya izin ücretini 57 nci maddenin üç ve dördüncü fıkralarında belirtilen usule aykırı olarak ödeyen veya eksik ödeyen veya 59 uncu maddedeki hak edilmiş izni kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya 60 ncı maddede belirtilen yönetmeliğin esas ve usullerine aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.

İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık

MADDE 104 - Bu Kanunun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 68 inci maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 69 uncu maddesine aykırı olarak geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71 inci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 73 üncü maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 75 inci maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76 ncı maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

64 üncü ve 65 inci maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 105 - Bu Kanunun 78 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için elli milyon lira para cezası verilir. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar para cezası uygulanır.

Bu Kanunun 77 nci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 78 inci maddenin ikinci fıkrasına aykırı olarak kurma izni ve işletme belgesi almadan bir işyeri açan, 79 uncu maddesi hükmüne aykırı olarak faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan; iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81 inci maddesine aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen, 82 nci maddesine aykırı olarak iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

Bu Kanunun 85 inci maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş

kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

Bu Kanunun 86 ncı maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira ve 87 nci madde gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her bir çocuk için yüz milyon lira para cezası verilir.

Bu Kanunun 88 inci ve 89 uncu maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verilir.

İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık

MADDE 106 - Bu Kanunun 90 ncı maddesinde öngörülen izni almadan faaliyet gösteren işverene bir milyar lira para cezası verilir.

İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 107 - Bu Kanunun;

a) 92 ncı maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen,

b) 96 ncı maddesindeki yasaklara uymayan,

İşveren veya işveren vekiline beş milyar lira para cezası verilir.

İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere eylem başka bir suç oluşturursa dahi ayrıca beş milyar lira para cezası verilir.

İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar

MADDE 108 - Bu Kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilir.

Bu Kanunda yazılı olan idari para cezaları o yerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürü tarafından verilir. Verilen idari para cezalarına dair kararlar ilgililere 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları, 21.07.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Çeşitli, Geçici ve Son Hükümler

Yazılı bildirim

MADDE 109 - Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

Konut kapıcılarının özel çalışma koşulları

MADDE 110 - Konut kapıcılarının hizmetlerinin kapsam ve niteliği ile çalışma süreleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izin hakları ve kapıcı konutları ile ilgili hususların düzenlenmesinde uygulanacak değişik şekil ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri

MADDE 111 - Bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılıp sayılmayacağını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bir yönetmelikle belirler.

Tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışanların, çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, hizmet akdi, ücret, işin düzenlenmesi ile ilgili hususlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Bazı kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların kıdem tazminatı

MADDE 112 - Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kurum ve kuruluşların haklarında bu Kanun ve 854, 5953, 5434 sayılı kanunların hükümleri uygulanmayan personeli ile kamu kuruluşlarında sözleşmeli olarak istihdam edilenlere mevzuat veya sözleşmelerine göre kıdem tazminatı niteliğinde yapılan ödemeler kıdem tazminatı sayılır.

Bazı işlerde çalışanların ücretlerinin güvencesi

MADDE 113 - Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) ve (ı) bentlerinde sayılan işyerlerinde çalışan işçiler hakkında 32, 35, 37, 38 inci madde hükümleri uygulanır. Bu maddelere aykırılık hallerinde ilgililer hakkında ilgili ceza hükümleri uygulanır.

Üçlü Danışma Kurulu

MADDE 114 - Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur.

Kurulun çalışma usul ve esasları çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Kantin açılması

MADDE 115 - İşyerlerinde, yüzelli ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde, işçilerin ve ailelerinin gerekli ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla işçiler tarafından

kurulacak tüketim kooperatiflerine işverenlerce yer tahsis yapılabilir.

MADDE 116 - 13.06.1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6 ncı maddesinin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29 uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır.

MADDE 117 - 05.05.1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30 uncu maddesinin birinci fıkrasında geçen "1475 sayılı İş Kanununun" ibaresi "İş Kanununun", ikinci fıkrasında geçen "1475 sayılı Kanunun 13/D" ibaresi "İş Kanununun 21 inci" şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 118 - 2821 sayılı Kanunun 31 inci maddesinin altıncı fıkrasında geçen "1475 sayılı Kanunun 13/A, 13/B, 13/C, 13/D, 13/E" ibareleri "İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21 inci", "1475 sayılı Kanunun 13/D" ibaresi "İş Kanununun 21 inci", yedinci fıkrasında geçen "1475 sayılı Kanunun 13/A" ibaresi "İş Kanununun 18 inci", "13/A, 13/B, 13/C, 13/D ve 13/E" ibareleri "18, 19, 20 ve 21 inci" şeklinde değiştirilmiştir.

Yönetmelikler

MADDE 119 - Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler Kanunun yayımı tarihinden itibaren altı ay içerisinde çıkartılır.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 120 - 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1 - Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Bu Kanunun 120 ncı maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 ncı bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıflar, bu Kanunun 24, 25 ve 32 ncı maddelerine yapılmış sayılır.

GEÇİCİ MADDE 2 - 1475 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılınca kadar yürürlükte kalır.

GEÇİCİ MADDE 3 - 1475 sayılı Kanuna göre alınmış bulunan asgari ücret kararı, bu Kanunun 39 uncu maddesine göre tespit yapılınca kadar yürürlükte kalır.

GEÇİCİ MADDE 4 - Mülga 3008 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesi hükümleri haklarında uygulanmayanlar için, bu Kanunun geçici 6 ncı maddesinde sözü edilen kıdem tazminatı hakkı 12.08.1967 tarihinden itibaren başlar.

İlk defa bu Kanun kapsamına girenlerin kıdem tazminatı hakları bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren başlar.

GEÇİCİ MADDE 5 - 1475 sayılı Kanunun 25 inci maddesi ile 3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrasında yer alan oranlar, bu Kanunun 30 uncu maddesi uyarınca Bakanlar Kurulu tarafından yeniden belirleninceye kadar geçerlidir.

GEÇİCİ MADDE 6 - Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.

Yürürlük

MADDE 121 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 122 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 13 Haziran 2003 - Sayı: 25137

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Etiket, Tarife ve Fiyat Listeleri Yönetmeliği

Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmelik, perakende olarak satışa sunulan mallar ile hizmetlerin, etiket, tarife ve fiyat listelerinin, şekli, içeriği ile kullanılma, usul ve esaslarını düzenler.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik hükümleri; 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu uyarınca Turizm Bakanlığından belgeli ve belgelendirilecek işletmeler dışında kalan, dükkan, büfe, mağaza, alış-veriş merkezi, depo gibi sabit satış yerleri ile hal ve pazar yerlerinde, işportalarda seyyar satıcılar tarafından veya kapıdan satış yoluyla yapılan perakende satışlar ile gerçek veya tüzel kişiler tarafından tüketicilere sunulan her türlü mal ve hizmete uygulanır.

Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 23/02/1995 tarihli ve 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 31 inci maddesi ve bu Kanunun 4822 sayılı Kanun ile değişik 12 ncı maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmelikte geçen;

a) Bakanlık: Sanayi ve Ticaret Bakanlığını,

b) Bakan: Sanayi ve Ticaret Bakanını,

c) Kanun: 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunu,

d) Mal: Alış-verişe konu olan taşınır eşyayı, konut ve tatil amaçlı taşınmaz malları ve elektronik ortamda kullanılmak üzere hazırlanan yazılım, ses, görüntü ve benzeri gayri maddi malları,

e) Hizmet: Bir ücret veya menfaat karşılığında yapılan mal sağlama dışındaki her türlü faaliyeti,

f) Tüketici: Bir mal veya hizmeti ticari veya mesleki olmayan amaçlarla edinen, kullanan veya yararlanan gerçek ya da tüzel kişiyi,

g) Satıcı: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere ticari veya mesleki faaliyetleri kapsamında tüketiciye mal sunan gerçek veya tüzel kişileri,

h) Sağlayıcı: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere ticari veya mesleki faaliyetleri kapsamında tüketiciye hizmet sunan gerçek veya tüzel kişileri,

i) Malın üretim yeri: Malın üretildiği yeri veya ithal mallarda, malın üretildiği ülkeyi,

j) İndirimli satışlar: Mevsim değişimleri, mal stoklarının eritilmesi, ticari faaliyetlerin tasfiyesi, işyeri değişikliği ya da benzeri nedenlerle belirli indirim miktarı veya oranı ile yapılan satışları,

k) Etiket: Bir malın üretim yeri, cinsi, satış fiyatı hakkında tüketicileri bilgilendirmek ve aydınlatmak üzere kullanılan çeşitli boyut ve şekillerdeki etiket,

l) Tarife ve fiyat listesi: Mal veya hizmetin satış fiyatı hakkında tüketicileri bilgilendirmek ve aydınlatmak üzere kullanılan listeyi,

m) Malın veya hizmetin satış fiyatı: Bir malın veya hizmetin satışa sunulduğu şekliyle taşıdığı, tüm vergiler dahil bedeli,

n) Malın birim fiyatı: Bir malın teamül, ticari örf ve adet ile alışılmış satış usul ve şekillerine göre adet, uzunluk, ağırlık, alan veya hacim ölçülerinden biriyle ifade edilen fiyatını,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Etiket, Tarife ve Fiyat Listesi

Etiket Bulundurma Zorunluluğu

Madde 5 - Ticaret konusu olan ve perakende satışa arz edilen malların veya ambalajlarının ya da kaplarının üzerine etiket konulması, etiket konulması mümkün olmayan hallerde ise, aynı bilgileri kapsayan listelerin görülebilecek ve kolaylıkla okunabilecek şekilde uygun yerlere asılması veya konulması zorunludur. Etiket ve

listelerde bulunması zorunlu hususlar aşağıda gösterilmiştir.

a) Malın üretim yeri,

b) Malın ayırıcı özelliği,

c) Malın tüm vergiler dahil satış fiyatı.

İthal edilmiş mallara ait etiketlerde; malın üretildiği ülke isminin veya 'ithal', 'ithal malı', 'yabancı' gibi malın ithal edildiğini gösterir bir ibarenin kullanılması zorunludur. Etiket bu tür bir ibarenin yer almaması ya da 'yerli', 'yerli malı', 'Türk Malı' gibi ibarelerin kullanılması, o malın yurt içinde üretildiğini gösterir.

Üretici veya satıcılar tarafından yapılarak; cam, naylon, karton, kağıt ve bunlara benzer maddelerden oluşan kutu, kova, şişe, kavanoz, poşet, torba ve benzeri ambalajlar içinde satılan her türlü gıda, yiyecek, içecek ve temizlik maddelerinin etiketlerinde; net ağırlıklarının veya hacimlerinin satış fiyatları ile birim fiyatlarının aynı boyut ve renkte görülebilir ve okunabilir şekilde yazılması zorunludur.

Etiket Zorunluluğu Olmayan Mallar

Madde 6 - Üzerinde veya ambalajında, etikette aranan hususlar basılı olarak açıkça yazılı bulunan mallarla, kitap, dergi ve gazete gibi üzerinde fiyatı belirtilmiş olan mallarda ve arttırma suretiyle veya özel kanunlarına göre satış yapılan mallarda etiket ve liste koyma zorunluluğu yoktur.

Satış fiyatı, ulusal veya uluslararası borsa veya benzeri kurum ya da kuruluşlarca ya da ticari örf ve adetlere göre belirlenen ve uygulanan kıymetli taş veya madenlerden yapılmış mallarda da etiket ve liste koyma zorunluluğu bulunmamakla birlikte bu malların cinslerine göre birim satış fiyatları; bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesindeki esaslara aykırı olmamak üzere, satışa arz edildikleri işyerinin uygun bir yerinde görülebilir ve dokunabilir bir şekilde gösterilir. Bu satış fiyatlarına işçilik bedelinin dahil olup olmadığı ayrıca ve açıkça belirtilir.

Üretici, toptancı, ithalatçı satıcılar tarafından ambalajlanarak satışa sunulan mallarda, Bakanlıkça mecburi uygulamaya konulan TS 4331 nolu 'Ambalajların İşaretlenmesi ve Etiketlenmesi' ile ilgili standart hükümleri ayrıca uygulanır.

Etiketin Konuluş Biçimi ve Yeri

Madde 7 - Perakende olarak satışa arz edilen mallara konulması zorunlu olan etiketler; malın niteliğine, malın satışa sunulduğu yerin büyüklüğüne, ticari usul ve adetlere göre malın veya aynı nitelikteki mal gruplarının veya raflarının üzerine konulmak, dikilmek, zımbalamak, yapıştırılmak bunlara herhangi bir bağ ile tutturulmak veya asılmak suretiyle kullanılır.

Tarife ve Fiyat Listesi

Madde 8 - Hizmetlerin özelliğine ve tüketiciye sunulmuş biçimine göre, tarife ve fiyat listelerine ilişkin belge, levha, pano ve benzerleri, hizmetin sunulduğu işyerinde, tüketiciler tarafından görülebilecek ve kolaylıkla okunabilecek şekilde asılır, takılır veya konulur.

Lokanta ve bunun gibi yerlerde tarife ve fiyat listelerinin işyerinin dışında da gösterilmesi ayrıca, tarife ve fiyat listesinde gösterilen fiyatların üzerine; servis ücreti veya herhangi bir isim altında başka bir ücret konulacaksa, bunun tarife ve fiyat listesinde gösterilmesi zorunludur.

Etiketlerin ve Listelerin Biçim ve Kapsamı

Madde 9 - Etiketlerin ve listelerin kare, dikdörtgen, daire ve benzeri geometrik bir şekilde olması gerekir. Bunların kolaylıkla görülebilir boyutlarda, üzerindeki rakam ve harflerin okunabilir, düzgün, eksiksiz, gerçeğe uygun, yeterli büyüklükte ve başka rakam, kelime ve işaretlerle karışıklığa sebep vermeyecek görünüşte olması, yanıltıcı ve aldatıcı bilgiler, içermemesi zorunludur. Etiketlerin tüketiciler tarafından kolaylıkla görülebilecek ve hangi mala ait olduğu açıkça belli olacak şekilde konulması gerekir.

Etiket ve listelere satış fiyatlarının; 'Türk Lirası' veya kısaca 'TL' şeklinde yazılması zorunludur.

Bakanlık, gerektiğinde etiket ve listelerin, şekil, boyut, cinsleri ile benzeri hususları tespit ve ilan eder.

Tarife ve Fiyat Listelerinin Biçim ve Kapsamı

Madde 10 - Tarife ve fiyatları, meslek kuruluşları veya mevzuatına göre bu konuda yetkili bulunan kurum ya da kuruluşlarca belirlenen mal ve hizmetlere ilişkin, tarife ve fiyat listelerini içeren belge, levha, pano ve benzerleri, bu Yönetmeliğin 8 ve 9 uncu maddelerine aykırı olmamak kaydıyla bu kurum ve kuruluşlarca belirli tip ve ebatla hazırlanabilir.

Bunların dışındaki tarife ve fiyat listeleri bu Yönetmeliğin 8 ve 9 uncu madde esaslarına aykırı olamaz.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Fiyat

Madde 11 - Etiket, fiyat listesi veya bu Yönetmelikte yazılı diğer araçlarla tüketicilerin bilgisine sunulan fiyat, peşin ve tüm vergiler dahil satış fiyatıdır. Bu fiyat ile kasa fiyatı arasında fark olması durumunda tüketici lehine olan fiyat uygulanır.

Bir malın veya hizmetin miktar, sayı, ebat ve benzeri farklı birimlerden satışı yapıldığı takdirde, her birime uygulanan fiyatlar etiketlerde, tarife ve fiyat listelerinde ayrı ayrı gösterilir.

İndirimli Satışlar

Madde 12 - Fiyat indirimine giren mal ve hizmetlerin etiket, tarife ve fiyat listelerinde, bu Yönetmeliğe göre yer alması gereken hususlara ek olarak, indirimli satış fiyatının; 9 uncu maddedeki esaslara aykırı olmamak üzere malın indirimden önceki satış fiyatıyla birlikte ayrıca gösterilmesi zorunludur. Lokanta ve bunun gibi yerlerde bu zorunluluk aranmaz.

Toptan ve Perakende Satışların Birlikte Yapıldığı Durumlar

Madde 13 - Toptan ve perakende satışların birlikte yapıldığı yerlerde, perakende satışlar için bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

Uygulama

Madde 14 - Bakanlık ve belediyeler, bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanması ve izlenmesine ilişkin işleri yürütmekle ayrı ayrı görevlidirler.

Denetim

Madde 15 - Bakanlık Müfettişleri ve kontrolörleri ile Bakanlıkça ve belediyelerce görevlendirilecek personel; mağaza, dükkan, ticarethane gibi her türlü mal satılan veya hizmet sunulan yerlerde, Kanunun 12 nci maddesi ve bu Yönetmeliğin uygulanması ile ilgili olarak denetleme yapmaya görevli ve yetkilidirler.

Yapılan denetimlerde bu Yönetmeliğe aykırılıkların tespiti halinde satıcılar hakkında Kanunun 25 ve 26 ncı madde hükümleri uygulanır.

Yetkili ve görevli kişi ve kuruluşlara her türlü bilgi ve belgelerin doğru olarak ve istendiği zaman gösterilmesi, asıl veya onaylı kopyalarının verilmesi zorunludur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Yürürlükten Kaldırılan Hükümler

Madde 16 - 29/08/1995 tarihli ve 22389 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Etiket, Tarife ve Fiyat Listeleri Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 17 - Bu Yönetmelik 14/06/2003 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 18 - Bu Yönetmelik hükümlerini Sanayi ve Ticaret Bakanı yürütür.

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

Yönetmelikler

Kapıdan Satışlara İlişkin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmelik, kapıdan satış yapacaklarda aranacak nitelikleri, kapıdan satışlara tabi olan ve olmayan mal ve hizmet gruplarını ve kapıdan satışlara

ilişkin uygulama usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik, işyeri, fuar, panayır gibi satış mekanları dışında yapılan satışlara uygulanır.

Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 23/02/1995 tarihli ve 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 31 inci maddesi ve bu Kanunun 4822 sayılı Kanun ile değişik 8 ve 9 uncu maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Bakanlık: Sanayi ve Ticaret Bakanlığını,
- b) Kanun: 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunu,
- c) Genel Müdürlük: Tüketicinin ve Rekabetin Korunması Genel Müdürlüğünü,
- d) Müdürlük: Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğünü,
- e) Kapıdan satış: İşyeri, fuar panayır gibi satış mekanları dışında yapılan satımları,
- f) İşyeri: Mal satanın veya hizmet verenin işyeri niteliğindeki mağaza, yazıhane, idarehane, muayenehane, imalathane, şube, depo, otel, eğlence ve spor yerleri, madenler, inşaat şantiyeleri gibi ticari, sınai, zirai veya mesleki bir faaliyetin icrasına tahsis edilen veya bu faaliyetlerde kullanılan yerleri,
- g) Mal: Alış-veriş konu olan taşınır eşyayı, konut ve tatil amaçlı taşınmaz malları ve elektronik ortamda kullanılmak üzere hazırlanan yazılım, ses, görüntü ve benzeri gayri maddi malları,
- h) Hizmet: Bir ücret veya menfaat karşılığında yapılan mal sağlama dışındaki her türlü faaliyeti,
- i) Tüketici: Bir mal veya hizmeti ticari veya mesleki olmayan amaçlarla edinen, kullanan veya yararlanan gerçek ya da tüzel kişiyi,
- j) Satıcı: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere ticari veya mesleki faaliyetleri kapsamında tüketiciye mal sunan gerçek veya tüzel kişileri,
- k) Sağlayıcı: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere ticari veya mesleki faaliyetleri kapsamında tüketiciye hizmet sunan gerçek veya tüzel kişileri,
- l) Kredi veren: Tüketici kredisini, belirli marka bir mal veya hizmet satın alınması ya da belirli bir satıcı veya sağlayıcı ile yapılacak satış sözleşmesi şartı ile veren, mevzuatları gereği tüketicilere nakit kredi vermeye yetkili olan banka, özel finans kuruluşu ve finansman şirketlerini,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Kapıdan Satış Usul ve Esasları

Kapıdan Satış Yetki Belgesi Başvurusu

Madde 5 - Bu Yönetmelik kapsamındaki satışlarla ilgili olarak faaliyette bulunan ve ödenmiş sermayesi en az yirmibeşmilyar TL. olan satıcı veya sağlayıcılar, merkezlerinin bulunduğu il'deki Müdürlüğe başvurarak "Kapıdan Satış Yetki Belgesi" almak zorundadır.

Başvuru sırasında aşağıdaki belgeler istenir.

- a) Asgari şartları 6 ncı maddede belirtilen sözleşme örneği,
- b) Bu Yönetmeliğe uygun şekilde Bakanlıkça bastırılmış 3 adet kapıdan satış yetki belgesi örneği,
- c) Ticaret Sicil Tasdiknamesinin bir sureti,
- d) Satıcı veya sağlayıcıyı temsil etmeye yetkili olanların noter onaylı imza sirküleri,
- e) Satıcı veya sağlayıcının ticari faaliyet alanını ve kuruluşunu gösteren Ticaret Sicil Gazetesi,
- f) Satıcı veya sağlayıcının ödenmiş sermayesini gösteren Serbest Muhasebeci, Mali Müşavir veya Yeminli Mali Müşavir tarafından düzenlenen rapor.

Sözleşme

Madde 6 - Bu Yönetmelik kapsamındaki satışlarda, tüketici ile satıcı veya sağlayıcı arasında yazılı bir sözleşme yapılması ve akdedilen sözleşmenin bir nüshasının tüketiciye verilmesi zorunludur.

Sözleşmede bulunması zorunlu asgari bilgiler:

- a) Tüketicinin ve satıcı veya sağlayıcının isim, unvan, açık adres, telefon ve varsa diğer erişim bilgileri,
- b) Sözleşmenin düzenlendiği tarih,
- c) Malın veya hizmetin teslim veya ifa tarihi,
- d) Malın veya hizmetin vergiler dahil Türk Lirası olarak peşin satış fiyatı,
- e) Sözleşme konusu mal veya hizmetin nitelik ve niceliğine ilişkin açıklayıcı bilgiler,
- f) Cayma bildiriminin yapılacağı açık adres,
- g) Cayma hakkını belirten en az onaltı punto koyu siyah harflerle yazılan; "Tüketicinin hiçbir hukuki ve cezai sorumluluk üstlenmeksizin ve hiçbir gerekçe göstermeksizin malı teslim aldığı veya sözleşmenin imzalandığı tarihten itibaren yedi gün içerisinde malı veya

hizmeti reddederek sözleşmeden cayma hakkının var olduğunu ve cayma bildiriminin satıcı veya sağlayıcıya ulaşması tarihinden itibaren malı geri almayı taahhüt ederiz.' ibaresi.

Sözleşmede belirlenen şartlar, sonradan hiçbir şekilde ve şartta tüketici aleyhine değiştirilmez.

Satıcı veya sağlayıcı, sözleşmeyi tüketicinin imzalamasını ve sözleşme tarihini tüketicinin kendi el yazısı ile yazmasını sağlamak zorundadır.

Cayma hakkını belirten ibarenin sözleşmenin birinci sayfasında yer alması zorunludur.

Belgenin Geçerlilik Süresi ve Vize İşlemleri

Madde 7 - Müdürlükçe onaylanan kapıdan satış yetki belgelerinin geçerlilik süresi bir yıldır.

Kapıdan satış yetki belgeleri onay tarihi esas alınarak her yıl vize edilir.

Geçerlilik süresinin bitimini takip eden üç ay içerisinde vizesi yapılmayan belgeler geçersiz sayılır.

Kapıdan Satış Yetki Belgesinin İptali

Madde 8 - Bakanlık ve Müdürlükçe yapılan denetimler sonucunda bu Yönetmeliğe aykırı uygulamaları tespit edilen ve bununla ilgili olarak yapılan uyarıya rağmen, bu durumun düzeltilmemesi halinde, kapıdan satış yetki belgesi iptal edilir. Belgesi iptal edilen tüzel kişilerin mensubu olduğu ilgili meslek kuruluşlarına da bu durum ayrıca bildirilir.

Taksitli Kapıdan Satışlar

Madde 9 - Taksitle yapılan kapıdan satışlarda 6 ncı maddeye ek olarak aşağıdaki unsurların sözleşmede bulunması zorunludur.

- a) Vadeye göre faiz ile birlikte ödenecek tüm vergiler dahil Türk Lirası olarak toplam satış fiyatı,
- b) Faiz miktarı, faizin hesaplandığı yıllık oran ve sözleşmede belirlenen faiz oranının yüzde otuzunu geçmemek üzere gecikme faizi oranı,
- c) Borçlunun temerrüde düşmesinin hukuki sonuçları,
- d) Peşinat tutarı,
- e) Ödeme planı.

Sözleşmeden ayrı olarak kıymetli evrak niteliğinde senet düzenlenecekse bu senet, her bir taksit ödemesi için ayrı ayrı olacak şekilde ve sadece nama yazılı olarak düzenlenir. Aksi takdirde, kambiyo senedi geçersizdir.

Sözleşmeden ayrı olarak kıymetli evrak niteliğinde senet düzenlenecekse, bu senet veya senetlerin toplam tutarı, mal veya hizmetin sözleşmede yer alan toplam satış fiyatını geçemez.

Tüketici borçlandığı toplam miktarı önceden ödeme hakkına sahiptir. tüketici aynı zamanda, bir taksit miktarından az olmamak şartıyla bir veya birden fazla taksit ödemesinde bulunabilir. Her iki durumda da satıcı ödenen miktara göre gerekli faiz indirimini yapmakla yükümlüdür.

Satıcı veya sağlayıcı, taksitlerden birinin veya birkaçının ödenmemesi halinde kalan borcun tümünün ifasını talep etme hakkını sözleşmeye koyacağı bir şartla saklı tutmuşsa, bu hak ancak, satıcı veya sağlayıcının bütün edimlerini ifa etmiş olması, tüketicinin birbirini izleyen en az iki taksidi ödemede temerrüde düşmesi ve ödenmeyen taksit toplamının satış bedelinin en az onda biri olması, tüketiciye kalan borçlarını ödemesi için bir hafta süre vererek muacceliyet uyarısında bulunulması halinde kullanılabilir.

Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendleri ile dördüncü fıkrası, mal veya hizmetin peşin satış fiyatı ile taksitli toplam satış fiyatı arasında fark olması halinde uygulanır.

Sorumluluk

Madde 10 - Mal veya hizmetin, sözleşmede belirtilen fiyat, nitelik, miktar ve sürelerle uygun olarak teslim veya ifa edilmesi veya yerine getirilmesi zorunludur. Buna aykırı davranılması halinde satıcı, bayi, acente, temsilci, kredi veren, imalatçı/üretici ve ithalatçı müteselsilen sorumludur.

Cayma Hakkının Kullanımı

Madde 11 - Tüketici;

a) Malın teslimi ile sözleşmenin aynı tarihte yapılması durumunda sözleşmenin düzenlendiği tarihten itibaren,

b) Malın tüketiciye teslimi sözleşmenin imzalandığı tarihten sonra ise malın teslim tarihinden itibaren,

c) Hizmet satımında, sözleşmenin imzalandığı tarihten itibaren,

yedi günlük cayma hakkı süresinin sonuna kadar malı veya hizmeti kabul veya hiçbir gerekçe göstermeksizin reddetmekte serbesttir.

Bu süre dolmadan satıcı veya sağlayıcı, kapıdan satış işlemine konu mal veya hizmet karşılığında tüketiciden herhangi bir isim altında ödeme yapmasını veya borç altına sokan herhangi bir belge vermesini isteyemez.

Mal veya hizmetin reddedilmesi halinde tüketici cayma kararını, herhangi bir şekil şartına bağlı kalmaksızın satıcıya bildirir.

Satıcı veya sağlayıcı, cayma bildiriminin kendisine ulaştığı tarihten itibaren yirmi gün içinde malı geri almakla yükümlüdür.

Sözleşmenin ve malın tüketiciye teslim edildiğini ispat satıcı veya sağlayıcıya aittir. Aksi takdirde tüketici cayma hakkını kullanmak için yedi günlük süre ile bağlı değildir.

Tüketici, malın mutlak kullanımı sebebiyle meydana gelen değişiklik ve bozulmalarından sorumlu değildir.

Garanti Belgesi, Tanıtma ve Kullanma Kılavuzu, Satış Sonrası Hizmetleri

Madde 12 - Kapıdan satış konusu mal, Kanunun 13, 14 ve 15 inci maddeleri gereği Bakanlıkça belirlenen garanti belgesi ve/veya tanıtma ve kullanma kılavuzu ile birlikte satılması ve satış sonrası hizmeti verilmesi zorunlu mallar kapsamında ise, malın teslimi sırasında tüketiciye bu belgelerin de teslim edilmesi ve satış sonrası hizmetlerinin sunulması zorunludur.

Fiyat Kataloğu

Madde 13 - Bu Yönetmelik kapsamındaki satışlarda satıcı veya sağlayıcı, satış konusu mal ve hizmetlerin fiyatlarını içeren kataloğunu veya Etiket, Tarife ve Fiyat Listeleri Yönetmeliğinin 5 inci maddesine uygun olarak düzenlenmiş fiyat listesini tüketiciye göstermek zorundadır.

Kapsam Dışı Satışlar

Madde 14 - Aşağıdaki satışlara bu Yönetmelik hükümleri uygulanmaz.

- a) Gıda maddeleri satışları,
- b) Halkın gündelik tüketiminin düzenli olarak karşılanmasına yönelik satışlar,
- c) Sigorta sözleşmeleri,
- d) Eğitim ve/veya kültürel amaçlı kitap, dergi, ansiklopedi, ses ve video kaseti, sözlü veya görüntülü manyetik bant veya optik disk ve benzerlerini kapsayan satışlar,
- e) İşyeri dışında satışa sunulması teamül, ticari örf veya adetten kabul edilen mal veya hizmet satışları.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Kaldırılan Hükümler

Madde 15 - 21/12/1995 tarihli ve 22500 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kapıdan Satışlara İlişkin Uygulama Usul ve Esaslarına Dair Tebliğ yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1 - Halen kapıdan satış faaliyetinde bulunan satıcı ve sağlayıcılar bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen kapıdan satış yetki belgesini, Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı ay içinde almak zorundadırlar.

Yürürlük

Madde 16 - Bu Yönetmelik 14/06/2003 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 17 - Bu Yönetmelik hükümlerini Sanayi ve Ticaret Bakanı yürütür.

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

Yönetmelikler

Devre Tatil Sözleşmeleri Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı, taşınmazların, yılın belirli bir dönemine ilişkin kullanım hakkının devrine ya da devri taahhüdüne ilişkin sözleşmelere uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik, başta devre tatil sözleşmeleri olmak üzere, devreli tatil temelli olarak, tüketiciye belirli veya belirlenebilir bir taşınmazın, bir kısmının veya tamamının kullanım hakkını, belirli veya belirlenebilir bir dönem süresince doğrudan veya dolaylı olarak sağlayan sözleşmelere uygulanır.

Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 23/02/1995 tarihli ve 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 31 inci ve bu Kanuna 4822 sayılı Kanunla eklenen 6/B maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmeliğin uygulamasında;

- a) Bakanlık: Sanayi ve Ticaret Bakanlığını,
- b) Bakan: Sanayi ve Ticaret Bakanını,
- c) Mal: Alış-veriş konu olan taşınır eşyayı, konut ve tatil amaçlı taşınmaz malları ve elektronik ortamda kullanılmak üzere hazırlanan yazılım, ses, görüntü ve benzeri gayri maddi malları,
- d) Hizmet: Bir ücret veya menfaat karşılığında yapılan mal sağlama dışındaki her türlü faaliyeti,
- e) Tüketici: Bir mal veya hizmeti ticari veya mesleki olmayan amaçlarla edinen, kullanan veya yararlanan gerçek ya da tüzel kişiyi,
- f) Sağlayıcı: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere ticari veya mesleki faaliyetleri kapsamında tüketiciye hizmet sunan gerçek veya tüzel kişileri,
- g) Kredi veren: Mevzuatları gereği tüketicilere nakit kredi vermeye yetkili olan banka, özel finans kuruluşu ve finansman şirketlerini,
- h) Devre Tatil Sözleşmesi: En az üç yıl süre için yapılan ve bu süre zarfında yıl içinde, belirli veya belirlenebilecek ve bir haftadan az olmayacak bir dönem için bir veya daha fazla sayıdaki taşınmazın kullanım hakkının devri ya da devri taahhüdünü içeren sözleşme ya da sözleşmeler grubunu,

ifade eder.

Devre Tatil Sözleşmesi

Madde 5 - Devre tatil sözleşmesinin yazılı olarak yapılması ve bu sözleşmenin bir nüshasının tüketiciye verilmesi zorunludur.

Sözleşmede;

a) Tüketicinin, sağlayıcının ve malikin isim, unvan, açık adres, telefon ve varsa diğer erişim bilgileri,

b) Sözleşme konusu hakkın niteliği, kapsamı ve kullanım koşulları,

c) Sözleşme konusu taşınmazın fiili durumu ve yeri, taşınmaz inşaat halinde ise fiili durumu ve makul bir tamamlanma tarihi,

d) Taşınmazın tamamlanmasına veya tamamlanamadığı hallerde yapılmış olan her türlü ödemenin, yasal faiziyle birlikte iade edileceğine dair bir taahhüt,

e) Tüketicinin yararlanabileceği yüzme havuzu, sauna ve benzeri ortak tesisler, ıskandırma, su, bakım ve benzeri hizmetler ile bunlardan yararlanma şartları,

f) Taşınmazın bakım ve onarımının, yönetim ve idaresinin ne şekilde olacağına ilişkin açıklamalar,

g) Sözleşmenin süresi ve sözleşme konusu hakkın kullanılabileceği dönem,

h) Sözleşme konusu hakkın kullanılması karşılığı olarak tüketici tarafından ödenecek bedel, ortak tesislerin ve hizmetlerin kullanımı için ödenecek bedel, vergi, harç gibi zorunlu yasal giderler ve genel idari masrafların ne şekilde hesaplanacağına ilişkin açıklamalar,

ı) İktisabın sözleşmede belirtilenler dışında herhangi bir ek ödemeye ve yükümlülüğe yol açmayacağına ilişkin bir kayıt,

j) Sözleşme konusu hakkın devir veya takas edilmesinin mümkün olup olmadığı,

k) Cayma hakkı ve bu hakkın ne şekilde kullanılacağı, cayma bildirimlerinin gönderileceği sağlayıcıya ilişkin bilgiler,

l) Tarafların sözleşmeyi imzaladığı yer ve tarihe ilişkin bilgiler,

yer alır.

Cayma Hakkı

Madde 6 - Tüketici, sözleşmenin her iki tarafça imzalanmasından itibaren on gün içinde hiçbir sebep göstermeksizin ve hiçbir hukuki ve cezai sorumluluk üstlenmeksizin cayma hakkını kullanarak sözleşmeden dönebilir.

Sağlayıcı, bu süre dolmadan devre tatil sözleşmesine konu mal ve/veya hizmet karşılığında tüketiciden herhangi bir isim altında ödeme yapmasını veya borç altına sokan herhangi bir belge vermesini isteyemez. Sözleşmenin, devre tatil sözleşmesine konu tesiste akdedilmesi halinde, bu hüküm uygulanmaz. Bu durumda, sözleşmenin devre tatile konu tesiste yapıldığını ispat külfeti sağlayıcıya aittir.

Sözleşmede Bulunması Gereken Şartların Eksikliği

Madde 7 - Sözleşmede yer alması gereken ve 5 inci maddede belirlenen asgari koşullardan biri eksik olduğu takdirde tüketici, sözleşmeyi imzaladığı tarihten itibaren 3 ay içinde bir bildirimde bulunarak, bu sürenin sonuna kadar eksikliğin giderilmesini talep ve aksi takdirde sürenin bitiminde sözleşmenin kendiliğinden sona ermiş olacağını ihbar edebilir.

Bu süre içinde eksiklik giderildiği takdirde, cayma hakkı için 6 ncı maddede öngörülen süre, eksikliği giderici bilginin yazılı olarak tüketiciye ulaştırıldığı tarihten itibaren işlemeye başlar.

Buna karşılık süre içinde eksiklik giderilmez ise sözleşme 3 aylık sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Bu halde tüketici bedel, cezai şart tutarı veya tazminat adı altında hiçbir ödemeye yükümlü tutulamaz; yaptığı ödemeler varsa bunlar da sona erme tarihinden itibaren 10 gün içinde kendisine iade edilir.

Kredi Sözleşmesi

Madde 8 - Tüketicinin ödediği bedel kısmen veya tamamen sağlayıcı tarafından ya da sağlayıcı ile kredi veren arasındaki anlaşmaya dayanılarak karşılanıyorsa, cayma hakkının kullanılması halinde, kredi sözleşmesi de hiçbir tazminat veya cezai şart tutarını ödeme yükümlülüğü söz konusu olmaksızın kendiliğinden sona erer. Ancak bunun için, cayma bildiriminin kredi verene de yazılı olarak iletilmesi gerekir.

Sorumsuzluk Kaydı

Madde 9 - Sözleşme metninde veya müstakil herhangi bir belgede tüketicinin bu Yönetmelikte yer alan haklarını kullanmaktan feragat ettiğine dair veya sağlayıcının bu Yönetmelikten kaynaklanan yükümlülüklerini sınırlayan veya ortadan kaldıran kayıtlar geçersizdir.

Tanıtım Broşürü

Madde 10 - Sağlayıcı taşınmaz veya taşınmazlar hakkında bilgi isteyen tüketiciye tanıtım amaçlı bir broşür verir. Devre tatil sözleşmesinde taraflar aksini kararlaştırmadıkça ve mücbir sebepler dışında, broşürde yer alan şartlarda değişiklik yapılamaz.

Bu broşürde;

a) Sağlayıcı ve malikin isim, unvan, açık adres, telefon ve varsa diğer erişim bilgileri,

b) Taşınmazın bakım ve onarım, yönetim ve idaresinin ne şekilde olacağına ilişkin açıklamalar,

c) Sözleşme konusu hakkın kullanılması karşılığı olarak tüketici tarafından ödenecek bedel, ortak tesislerin ve hizmetlerin kullanımı için ödenecek bedel, vergi, harç gibi

zorunlu yasal giderler ve genel idari masrafların ne şekilde hesaplanacağına ilişkin açıklamalar,

d) Cayma hakkı ve bu hakkın ne şekilde kullanılacağı, cayma bildiriminin gönderileceği sağlayıcıya ilişkin bilgiler,

e) Taşınmaza ve sözleşmeye ilişkin daha fazla bilgiye nasıl ulaşılabileceğine dair açıklamalar,

yer alır.

Sağlayıcı tarafından devre tatil sözleşmesine konu taşınmaz veya taşınmazlar için yapılacak reklamlarda, söz konusu broşürün nereden temin edileceğine ilişkin bilgiler de yer alır.

Yürürlük

Madde 11 - Bu Yönetmelik 14/06/2003 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 12 - Bu Yönetmelik hükümlerini Sanayi ve Ticaret Bakanı yürütür.

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

Yönetmelikler

Ayıplı Malın Neden Olduğu Zararlardan Sorumluluk Hakkında Yönetmelik

Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:

Amaç

MADDE 1 - Bu Yönetmeliğin amacı, ayıplı malın neden olduğu zararlardan o malın imalatçısının üreticisinin sorumluluğunun usul ve esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2 - Bu Yönetmelik, ayıplı malın neden olduğu zararlara uygulanır.

Dayanak

MADDE 3 - Bu Yönetmelik, 23/02/1995 tarihli ve 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 31 inci ve 4822 sayılı Kanunla değişik 4 üncü maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

MADDE 4 - Bu Yönetmeliğin uygulamasında;

a) Bakanlık: Sanayi ve Ticaret Bakanlığını,

b) Bakan: Sanayi ve Ticaret Bakanını,

c) Mal: Alış-veriş konu olan taşınır eşyayı, konut ve tatil amaçlı taşınmaz malları ve elektronik ortamda kullanılmak üzere hazırlanan yazılım, ses, görüntü ve benzeri gayri maddi malları,

d) İmalatçı-Üretici: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere tüketiciye sunulmuş olan malları veya bu malların hammaddelerini veya ara mallarını üreten ile mal üzerine kendi ayırt edici işaretini, ticari markasını veya unvanını koyarak satışa sunanları veya satışa sunmak amacıyla ithal edenleri,

e) Zarar Gören: Piyasaya sürülen ayıplı bir maldan zarar gören tüketiciyi,

ifade eder.

Ayıp

MADDE 5 - Malın piyasaya sunum tarzı, makul kullanım şekli ve piyasaya sürüldüğü an ve benzeri diğer hususlar göz önüne alınarak, bir kimsenin o maldan haklı olarak bekleyebileceği güvenliği sağlamayan mal ayıplı sayılır.

Bir mal, sırf sonradan piyasaya daha iyi bir malın sürülmesi sebebiyle ayıplı sayılmaz.

Sorumluluk

MADDE 6 - Ayıplı bir malın, bir kişinin ölümüne veya yaralanmasına veya bir malın zarar görmesine sebep olması halinde imalatçı/üretici doğan zararı, kusuru aranmaksızın tazmin etmekle yükümlüdür.

İmalatçının/üreticinin, sorumlu tutulabilmesi için zarar görenin, malın ayıbını, uğradığı zararı ve ayıp ile zarar arasındaki nedensellik bağına ispat etmesi gerekir.

Ayıplı malın neden olduğu zararlardan dolayı birden fazla kimse sorumlu olduğu taktirde, bunlar müteselsilen sorumludurlar. Ancak zararın, tüketicinin veya tüketicinin sorumlu olduğu üçüncü bir kişinin kusurundan kaynaklanması halinde tüm hal ve şartlar göz önüne alınarak, imalatçının/üreticinin sorumluluğu azaltılabilir veya kaldırılabilir.

Bilim ve teknolojiye ulaşılan düzeyin, malın piyasaya sürülmesinden sonraki 10 yıl içinde ayıplı olduğunun tespit edilmesine imkan tanınması halinde, imalatçı/üretici, bu ayıbın olası zararlı sonuçlarını, ortadan kaldırmak için azami çabayı sarf etmemesi durumunda 7 nci maddenin birinci fıkrasının (e) bendinde ve son fıkrasında yer alan sorumluluktan kurtulma sebeplerini ileri süremez.

Sorumluluktan Kurtulma

MADDE 7 - İmalatçı/üretici aşağıdaki durumlardan birini ispatladığı taktirde malın sebep olduğu zarardan sorumlu tutulamaz:

a) Malı piyasaya sürmemiş olması,

b) Malın, satılmak gayesiyle veya ticari faaliyetlerin seyri sırasında üretilmemiş olması,

c) Tüm hal ve şartlar göz önünde bulundurulduğunda, zarara sebep olan ayıbın, mal piyasaya sürüldüğünde mevcut olmaması,

d) Malın teknik düzenlemesinin ayıba neden olması,

e) Mal piyasaya sürüldüğünde mevcut bulunan bilimsel ve teknolojik bilgilerin, ayıbın varlığının bilinmesine imkan vermemesi,

Nihai malın tasarımı ya da bu malın imalatçısının/üreticisinin talimatı sebebiyle, bütünü oluşturan parçalardan birinin imalatçısı/üreticisi, o malın ayıbından sorumlu değildir.

Sorumsuzluk Kaydı

MADDE 8 - Sözleşme metninde veya müstakil herhangi bir belgede tüketicinin bu Yönetmelikte yer alan, haklarını kullanmaktan feragat ettiğine dair veya imalatçının/üreticinin bu Yönetmelikten kaynaklanan yükümlülüklerini sınırlayan veya ortadan kaldıran kayıtlar geçersizdir.

Zamanaşımı

MADDE 9 - Ayıplı malın neden olduğu her türlü zararlardan dolayı yapılacak talepler, zarar görenin, zararı, maldaki ayıbı ve imalatçının/üreticinin kim olduğunu öğrendiği veya öğrenebileceği günden itibaren üç yıllık zamanaşımına tabidir.

Hakdüşümü

MADDE 10 - Ayıplı malın neden olduğu her türlü zararlara karşı tazminat talepleri, zarara sebep olan malın piyasaya sürüldüğü günden başlayarak on yıl içinde yapılabilir.

Yürürlük

MADDE 11 - Bu Yönetmelik 14/06/2003 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 12 - Bu Yönetmelik hükümlerini Sanayi ve Ticaret Bakanı yürütür.

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

Yönetmelikler

Kampanyalı Satışlara İlişkin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak, Tanımlar

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmelik, kampanyalı satışlara ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla hazırlanmıştır.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik hükümleri, kampanyalı satışlar ile kampanyalı satış olarak nitelendirilmeyen ancak, malın veya hizmetin daha sonra teslim veya ifa edilmesi suretiyle yapılan her türlü satışı ve bu satışları yapan gerçek veya tüzel kişilere ilişkin uygulama esaslarını kapsar.

Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 23/02/1995 tarihli ve 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 31 inci maddesi ve bu Kanunun 4822 sayılı Kanun ile değişik 6/A ve 7 nci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmelikte geçen;

- a) Bakanlık: Sanayi ve Ticaret Bakanlığını,
- b) Kanun: 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunu,
- c) Genel Müdürlük: Tüketicinin ve Rekabetin Korunması Genel Müdürlüğünü,
- d) Müdürlük: Sanayi ve Ticaret İl Müdürlüğünü,
- e) Kampanyalı satış: Gazete, radyo, televizyon ilanı ve benzeri yollarla tüketiciye duyurularak düzenlenen kampanyalara iştirakçi kabul edilmesi ve malın veya hizmetin daha sonra teslim veya ifa edilmesi suretiyle yapılan satış türünü,
- f) Mal: Alış-verişe konu olan taşınır eşyayı, konut ve tatil amaçlı taşınmaz malları ve elektronik ortamda kullanılmak üzere hazırlanan yazılım, ses, görüntü ve benzeri gayri maddi malları,
- g) Hizmet: Bir ücret veya menfaat karşılığında yapılan mal sağlama dışındaki her türlü faaliyeti,
- h) Tüketici: Bir mal veya hizmeti ticari veya mesleki olmayan amaçlarla edinen, kullanan veya yararlanan gerçek ya da tüzel kişiyi,
- i) Satıcı: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere ticari veya mesleki faaliyetleri kapsamında tüketiciye mal sunan gerçek veya tüzel kişileri,
- j) Sağlayıcı: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere ticari veya mesleki faaliyetleri kapsamında tüketiciye hizmet sunan gerçek veya tüzel kişileri,
- k) İmalatçı/Üretici: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere tüketiciye sunulmuş olan mal veya hizmetleri ya da bu mal veya hizmetlerin hammaddelerini yahut ara mallarını üretenler ile mal üzerine kendi ayırt edici işaretini, ticari markasını veya unvanını koyarak satışa sunanları,
- l) İthalatçı: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere tüketiciye sunulmuş olan mal veya hizmetleri ya da bu mal veya hizmetlerin hammaddelerini yahut ara mallarını yurt dışından getirerek satışa sunan gerçek veya tüzel kişiyi,
- m) Kredi veren: Tüketici kredisini, belirli marka bir mal veya hizmet satın alınması ya da belirli bir satıcı veya sağlayıcı ile yapılacak satış sözleşmesi şartı ile veren, mevzuatları gereği tüketicilere nakit kredi vermeye yetkili olan banka, özel finans kuruluşu ve finansman şirketlerini,

n) Ön ödeme: Sözleşmeye aksine hüküm konmadıkça mal veya hizmetin teslimi veya ifasından önce tüketici tarafından ödenmesi gereken mal veya hizmet bedelinin en çok % 40'lık kısmını,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Kampanyalı Satış Usul ve Esasları

Sorumluluk

Madde 5 - Kampanyalı satışlarda, ilan ve taahhüt edilen mal veya hizmetin teslimatının veya ifasının hiç ya da gereği gibi yapılmaması durumunda satıcı, sağlayıcı, bayi, acente, imalatçı-üretici, ithalatçı ve kredi veren müteselsilen sorumludur.

Sözleşme Zorunluluğu

Madde 6 - Kampanyalı satışlarda satıcı veya sağlayıcı aşağıdaki bilgileri yazılı olarak bildirmek ve taraflar arasında aktedilen sözleşmenin bir nüshasını tüketiciye vermek zorundadır.

- a) Tüketicinin ve kampanyayı düzenleyenin isim, unvan, açık adres, telefon ve varsa diğer erişim bilgileri,
- b) Sözleşmenin düzenlendiği tarih,
- c) Mal veya hizmetin Türk Lirası olarak peşin satış fiyatı,
- d) Mal veya hizmetin Türk Lirası olarak toplam satış fiyatı,
- e) Faiz miktarı, faizin hesaplandığı yıllık oran ve sözleşmede belirlenen faiz oranının yüzde otuzunu geçmemek üzere gecikme faizi oranı,
- f) Borçlunun temerrüde düşmesinin hukuki sonuçları,
- g) Ön ödeme tutarı,
- h) Ödeme planı,
- i) Kampanya bitiş tarihi,
- j) Mal veya hizmetin teslim veya ifa tarihi ve şekli,
- k) Mal veya hizmetin marka, model, renk ve benzeri ayırtıcı özellikleri,
- l) Tüketicinin ödemelerinin, malın teslim ve hizmetin ifa edileceği tarihe kadar sigorta ettirilmesi veya banka teminatı altına alınmasına ilişkin şartlar.

Kampanyalı Satışlara İlişkin İlan ve Reklamlar

Madde 7 - Kampanyalı satışlara ilişkin ilan ve reklamlar; Kanunun 16 ve 17 nci maddeleri uyarınca Reklam Kurulunca belirlenerek yayımlanan ilke ve esaslara aykırı olamaz.

Genel Müdürlük veya Müdürlük tarafından verilen kampanyalı satış izin belgesi, kampanya ilan ve reklamlarında kullanılamaz.

Taksitli kampanyalı satış ilanlarında, kampanyanın başlangıç ve bitiş tarihleri ile kampanya konusu mal veya hizmetin peşin satış fiyatı ile varsa taksitle satış fiyatının ayrı ayrı belirtilmesi zorunludur.

Satıcı ve Sağlayıcının Yükümlülükleri

Madde 8 - Malın teslim ya da hizmetin ifa süresi sözleşmenin düzenlendiği tarihten itibaren hiçbir şekilde oniki ayı, konut ve tatil amaçlı taşınmaz mallar için ise otuz ayı geçemez.

Satıcı veya sağlayıcı mal veya hizmeti teslim veya ifa edeceği tarihe kadar olan tüketicinin toplam ödemelerinin karşılığını sigorta ettirmek veya banka teminat mektubu vermek zorundadır.

Tüketicinin ödemeye ilişkin tüm edimlerini yerine getirmesi durumunda, malın teslimi ya da hizmetin ifası, ödemenin bitimini takiben en geç bir ay içerisinde yapılmak zorundadır.

Taksitli Kampanyalı Satışlar

Madde 9 - Taksitli kampanyalı satışlarda, tüketici borçlandığı toplam miktarı önceden ödeme hakkına sahiptir. Tüketici aynı zamanda bir taksit miktarından az olmamak şartıyla bir veya birden fazla taksit ödemesinde bulunabilir. Her iki durumda da satıcı veya sağlayıcı ödenen miktara göre gerekli faiz indirimini yapmakla yükümlüdür. Satıcı veya sağlayıcı taksitlerden birinin veya birkaçının ödenmemesi halinde kalan borcun tümünün ifasını talep etme hakkını sözleşmeye koyacağı bir şartla saklı tutmuşsa, bu hak ancak,

- a) Satıcı veya sağlayıcının sözleşmeden doğan edimlerini yerine getirmiş olması,
- b) Tüketicinin birbirini takip eden en az iki taksidi ödemedede temerrüde düşmesi ve ödenmeyen taksit toplamının satış bedelinin en az onda biri olması,
- c) Tüketicinin kalan borçlarını ödemesi için bir hafta süre vererek muacceliyet uyarısında bulunulması,

halinde kullanılabilir.

Bakanlık İznine Tabi Mallar

Madde 10 - Düzenlenecek kampanyalı satışlarda, aşağıda yer alan malların kampanyaya konu olması durumunda, 11 inci maddede belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde "Kampanyalı Satış İzin Belgesi" alınması zorunludur.

- a) Konut ve tatil amaçlı taşınmaz,
- b) Motorsiklet,
- c) Otomobil,
- d) Minibüs.

Yukarıda belirtilen malların dışında kalan mallar ile hizmetlerin, kampanyalı satış yöntemi ile satılması durumunda Bakanlıktan veya Müdürlükten izin alınmasına gerek yoktur.

Kampanyalı Satış İzin Belgesi

Madde 11 - Yukarıda belirtilen mal gruplarına ait ülke genelini kapsayan kampanyalı satış düzenleyenler Genel Müdürlüğe, yerel düzeyde kampanya düzenleyenler ise merkezlerinin bulunduğu Müdürlüğe müracaat ederek "Kampanyalı Satış İzin Belgesi" almak zorundadırlar.

Başvuru sırasında aşağıdaki belgeler istenir:

- Bu Yönetmeliğe uygun şekilde Bakanlıkça bastırılmış 3 adet kampanyalı satış izin belgesi örneği,
- Satıcı veya sağlayıcının ticari faaliyet alanını ve kuruluşunu gösteren Ticaret Sicil Gazetesi,
- Satıcı veya sağlayıcıyı temsil etmeye yetkili olanların noter onaylı imza sirküleri,
- Serbest Muhasebeci, Mali Müşavir veya Yeminli Mali Müşavir tarafından onaylı en son tarihli bilanço,
- İthal mallar için yurtdışındaki üretici veya yetkili dağıtıcı ile yapılan anlaşmanın, yeminli tercüme bürosunca çevirisi yapılan Türkçe örneği,
- Bir önceki yıl içerisinde düzenlediği kampanyaların sonuçları hakkında, bağımsız denetim kuruluşu tarafından düzenlenen raporun noter onaylı bir nüshası.

Belgenin Geçerlilik Süresi ve Vize İşlemleri

Madde 12 - Genel Müdürlük veya Müdürlük tarafından onaylanan kampanya düzenleme yetki belgelerinin geçerlilik süresi bir yıldır.

Yetki belgeleri onay tarihi esas alınarak belgenin onay işleminin yapıldığı yerde, her yıl vize edilir.

Geçerlilik süresinin dolmasını takip eden üç ay içerisinde vizesi yaptırılmayan belgeler geçersiz sayılır.

İznin İptali

Madde 13 - Bu Yönetmeliğe aykırı uygulamaların tespiti ve bununla ilgili olarak Genel Müdürlüğün veya Müdürlüğün uyarısına rağmen, bu durumun düzeltilmemesi halinde, verilen izin iptal edilir. İzni iptal edilen kişilerin mensubu olduğu ilgili meslek kuruluşlarına da durum bildirilir. Ayrıca, iznin iptal edildiği, düzenleyicinin kayıtlı olduğu meslek kuruluşunca giderleri düzenleyiciden alınmak kaydıyla, Türkiye genelinde yayımlanan ve tirajı yüzbinin üzerinde olan en az bir gazetede ilan edilir.

Cayma Hakkı

Madde 14 - Düzenlenen kampanyalarda, tüketicilere malın veya hizmetin teslim veya ifa edilmemesi koşulu ile tüketicinin bu talebini satıcı veya sağlayıcıya noter aracılığı ile ya da iadeli-taahhütlü mektup ile bildirmesinden sonra, satıcı veya sağlayıcı, mal veya hizmetin teslim veya ifa

tarihini geçmemek şartıyla ödemiş olduğu tüm bedeli ve kıymetli evrakı tüketiciciye iade etmekte yükümlüdür.

Garanti Belgesi, Türkçe Kullanma Kılavuzu, Satış Sonrası Hizmetler

Madde 15 - Kampanyalı satış konusu mal, Kanunun 13, 14 ve 15 inci maddeleri gereği Bakanlıkça belirlenen garanti belgesi ve/veya tanııtma ve kullanma kılavuzu ile birlikte satılması ve satış sonrası hizmetlerin verilmesi zorunlu mallar kapsamında ise, malın teslimi sırasında tüketiciciye bu belgelerin de teslim edilmesi ve satış sonrası hizmetlerinin sunulması zorunludur.

Kampanya Niteliğindeki Diğer Satışlar

Madde 16 - Gazete, radyo, televizyon ilanı ve diğer yollarla halka duyurularak düzenlenen ve muhtelif sayılarda gruplar oluşturularak kura çekmek suretiyle veya başka bir şekilde teslim tarihlerinin belirlendiği satış türüne de bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Son Hükümler

Kaldırılan Hükümler

Madde 17 - 25/05/1994 tarih ve 21940 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Taksitli, Kampanyalı ve Kapıdan Satışlar Hakkındaki Uygulama Esaslarına Dair Tebliğ yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1 - Halen kampanya düzenleyen satıcı ve sağlayıcılar bu Yönetmeliğin 11 inci maddesinde belirtilen kampanyalı satış izin belgesini, Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı ay içinde almak zorundadırlar.

Yürürlük

Madde 18 - Bu Yönetmelik 14/06/2003 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 19 - Bu Yönetmelik hükümlerini Sanayi ve Ticaret Bakanı yürütür.

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

Yönetmelikler

Mesafeli Sözleşmeler Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı, mesafeli sözleşmeler hakkında uygulama usul ve esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik, yazılı, görsel ve elektronik ortamda veya diğer iletişim araçları kullanılarak ve tüketicilerle karşı karşıya gelinmeksizin yapılan, malın veya hizmetin tüketiciciye anında veya sonradan teslimi veya ifası kararlaştırılan sözleşmelere uygulanır.

Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 23/02/1995 tarihli ve 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 31 inci ve bu Kanuna 4822 sayılı Kanunla eklenen 9/A maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;

- a) Bakanlık: Sanayi ve Ticaret Bakanlığını,
 - b) Bakan: Sanayi ve Ticaret Bakanını,
 - c) Mal: Alış-veriş konu olan taşınır eşyayı, konut ve tatil amaçlı taşınmaz malları ve elektronik ortamda kullanılmak üzere hazırlanan yazılım, ses, görüntü ve benzeri gayri maddi malları,
 - d) Hizmet: Bir ücret veya menfaat karşılığında yapılan mal sağlama dışındaki her türlü faaliyeti,
 - e) Satıcı: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere ticari veya mesleki faaliyetleri kapsamında tüketiciye mal sunan gerçek veya tüzel kişileri,
 - f) Sağlayıcı: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere ticari veya mesleki faaliyetleri kapsamında tüketiciye hizmet sunan gerçek veya tüzel kişileri,
 - g) Tüketici: Bir mal veya hizmeti ticari veya mesleki olmayan amaçlarla edinen, kullanan veya yararlanan gerçek ya da tüzel kişiyi,
 - h) Kredi veren: Mevzuatları gereği tüketicilere nakit kredi vermeye yetkili olan banka, özel finans kuruluşu ve finansman şirketlerini,
 - ı) Mesafeli Sözleşme: Yazılı, görsel, telefon ve elektronik ortamda veya diğer iletişim araçları kullanılarak ve tüketicilerle karşı karşıya gelinmeksizin yapılan ve malın veya hizmetin tüketiciye anında veya sonradan teslimi veya ifası kararlaştırılan sözleşmeleri,
- ifade eder.

Ön Bilgiler

Madde 5 - Mesafeli sözleşmenin akdinden önce aşağıdaki bilgilerin tüketiciye verilmesi zorunludur.

- a) Satıcı veya sağlayıcının isim, unvan, açık adres, telefon ve varsa diğer erişim bilgileri,
- b) Sözleşme konusu mal ya da hizmetin temel özellikleri,
- c) Sözleşme konusu mal ya da hizmetin tüm vergiler dahil satış fiyatı,
- d) Satıcı veya sağlayıcının fiyat dahil tüm vaatlerinin geçerlilik süresi,
- e) Tüketicinin ödemelerinin nasıl yapılacağına dair bilgiler,

f) Teslimat ve ifanın nasıl yapılacağına ve varsa buna ilişkin masrafların tutarı ve kimin tarafından karşılanacağına dair bilgiler,

g) Cayma hakkı ve bu hakkın nasıl kullanılacağına dair bilgiler,

h) Tüketicie bir maliyeti varsa kullanılan iletişim yollarının ücreti,

ı) Sözleşme konusu mal ya da hizmetin, teslim ve ifa tarihlerine ilişkin program,

j) Tüketicinin talep ve şikayetlerini iletebileceği satıcı veya sağlayıcının açık adres, telefon ve varsa diğer erişim bilgileri.

Ön Bilgilerin Doğruluğunun Yazılı Olarak Kanıtlanması

Madde 6 - Tüketici, ön bilgileri doğru ve eksiksiz olarak edindiğini yazılı olarak teyit etmedikçe sözleşme akdedilemez. Elektronik ortamda yapılan sözleşmelerde bu teyit işlemi yine elektronik ortamda yapılır. Tüketici, mallar için sözleşme konusu mal kendisine ulaşmadan, hizmetler için de en geç sözleşmenin ifasından önce ön bilgileri içeren yazılı onayı almalıdır.

Sözleşmede Bulunması Gereken Şartlar

Madde 7 - Mesafeli sözleşmenin yazılı olarak yapılması ve bu sözleşmenin bir nüshasının tüketiciye verilmesi zorunludur.

Sözleşmede;

- a) Tüketicinin, satıcı veya sağlayıcının isim, unvan, açık adres, telefon ve varsa diğer erişim bilgileri,
- b) Sözleşmenin düzenlendiği tarih,
- c) Malın veya hizmetin teslim veya ifa tarihi ve şekli,
- d) Teslimat ve ifaya ilişkin masrafların tutarı ve kimin tarafından karşılanacağına dair bilgiler,
- e) Sözleşme konusu malın veya hizmetin cinsi veya türü, miktarı ve varsa marka ve modeli,
- f) Malın veya hizmetin Türk Lirası olarak vergiler dahil peşin satış fiyatı,
- g) Vadeye göre faiz ile birlikte ödenecek Türk Lirası olarak toplam satış fiyatı,
- h) Faiz miktarı, faizin hesaplandığı yıllık oran ve sözleşmede belirtilen faiz oranının yüzde otuz fazlasını geçmemek üzere gecikme faizi oranı,
- ı) Peşinat tutarı,
- j) Ödeme planı,
- k) Borçlunun temerrüde düşmesinin hukuki sonuçları,

yer alır.

Cayma Hakkı

Madde 8 - Tüketici; mal satışına ilişkin mesafeli sözleşmelerde, teslim aldığı tarihten itibaren yedi gün içerisinde hiçbir hukuki ve cezai sorumluluk üstlenmeksizin ve hiçbir gerekçe göstermeksizin malı reddederek sözleşmeden cayma hakkına sahiptir. Hizmet sunumuna ilişkin mesafeli sözleşmelerde ise, bu süre sözleşmenin imzalandığı tarihte başlar. Sözleşmede, hizmetin ifasının 7 günlük süre dolmadan yapılması kararlaştırılmışsa, tüketici ifanın başlayacağı tarihe kadar cayma hakkını kullanabilir. Cayma hakkının kullanımından kaynaklanan masraflar satıcı veya sağlayıcıya aittir.

Elektronik ortamda anında ifa edilen hizmetler ve tüketiciye anında teslim edilen mallara ilişkin sözleşmeler cayma hakkı ve kullanımına ilişkin hükümlere tabi değildir.

Malın teslimi sözleşmeye taraf olan tüketici dışında bir kişiye yapılırsa dahi tüketici cayma hakkını kullanabilir. Bu durumda satıcı malı 9 uncu maddenin dördüncü fıkrası hükmü uyarınca üçüncü kişiden teslim alır.

Tüketicinin özel istek ve talepleri uyarınca üretilen veya üzerinde değişiklik ya da ilaveler yapılarak kişiye özel hale getirilen mallarda tüketici cayma hakkını kullanamaz. Ayrıca tüketici, niteliği itibarıyla iade edilemeyecek, hızla bozulma veya son kullanma tarihi geçme ihtimali olan mallar söz konusu olduğunda cayma hakkını kullanamaz.

Bu Yönetmeliğin 6 ncı ve 7 nci maddesindeki koşullardan biri eksik olduğu taktirde satıcı veya sağlayıcı en geç otuz gün içerisinde eksikliği giderir. Bu durumda 7 günlük süre, söz konusu eksikliğin giderildiğine dair bilginin yazılı olarak tüketiciye ulaştırıldığı tarihten itibaren başlar.

Tüketicinin ödediği bedel kısmen veya tamamen satıcı veya sağlayıcı tarafından ya da satıcı veya sağlayıcı ile kredi veren arasındaki anlaşmaya dayanılarak karşılanıyorsa, cayma hakkının kullanılması halinde, kredi sözleşmesi de hiçbir tazminat veya cezai şart tutarını ödeme yükümlülüğü söz konusu olmaksızın kendiliğinden sona erer. Ancak bunun için, cayma bildiriminin kredi verene de yazılı olarak iletilmesi gerekir.

Satıcı ve Sağlayıcının Yükümlülüğü

Madde 9 - Satıcı veya sağlayıcı tüketicinin siparişi kendisine ulaştırdığı andan itibaren en geç otuz gün içerisinde edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Bu süre tüketiciye daha önceden yazılı olarak bildirilmek koşuluyla en fazla on gün uzatılabilir.

Satıcı veya sağlayıcı, tüketicinin cayma bildiriminin kendisine ulaştığı tarihten itibaren on gün içinde almış olduğu bedeli, kıymetli evrakı ve tüketiciyi borç altına sokan her türlü belgeyi iade etmekle, ayrıca yirmi gün içinde de malı geri almakla yükümlüdür.

Satıcı veya sağlayıcı mesafeli sözleşme konusu malın veya hizmetin tüketiciye teslimi veya ifasından önce sözleşmenin bir nüshasını ve ön bilgilerin teyidine ilişkin yazılı onayın bir nüshasını tüketicinin kendi el yazısı ile imzalanmasını sağlayarak teslim eder. Uyuşmazlık halinde ispat külfeti satıcı ve sağlayıcıya aittir.

Haklı bir sebebe dayanmak şartıyla satıcı veya sağlayıcı, sözleşmeden doğan ifa yükümlülüğünün süresi dolmadan ve sözleşmede belirtmesi şartıyla, tüketiciye eşit kalite ve fiyatta mal veya hizmet tedarik edebilir.

Satıcı veya sağlayıcı, sipariş konusu mal veya hizmetin yerine getirilmesinin imkansızlaştığını ileri sürerek, sözleşme konusu yükümlülüklerini yerine getiremiyorsa, bu durumu, sözleşmeden doğan ifa yükümlülüğünün süresi dolmadan tüketiciye bildirir. Ödemiş olduğu bedel ve borç altına sokan tüm belgeleri 10 gün içinde tüketiciye iade eder.

Geri Ödeme

Madde 10 - Mesafeli sözleşmelerde, ödemenin kredi kartı veya benzeri bir ödeme kartı ile yapılması halinde tüketici, kartın kendi rızası dışında ve hukuka aykırı biçimde kullanıldığı gerekçesiyle ödeme işleminin iptal edilmesini talep edebilir. Bu halde, kartı çıkaran kuruluş itirazın kendisine bildirilmesinden itibaren 10 gün içinde ödeme tutarını tüketiciye iade eder.

Kapsam Dışı Sözleşmeler

Madde 11 - Bu Yönetmelik hükümleri;

- a) Banka, sigorta ile ilgili,
- b) Otomatik satış makineleri vasıtasıyla akdedilen,
- c) Halka açık jetonlu telefonlar vasıtasıyla akdedilen,
- d) Açık arttırma yolu ile akdedilen,
- e) Gıda, içecek ve günlük tüketim için tüketicinin evine veya işyerine düzenli olarak sağlanan malların tedariki ile ilgili,
- f) Sağlayıcının üstlendiği, barınma, ulaşım, yemek tedariki, sportif ve kültürel faaliyetler ve eğlence hizmetlerini özel bir günde veya sürede tedarik etmesine ilişkin hükümler içeren,

sözleşmelere uygulanmaz.

Yürürlük

Madde 12 - Bu Yönetmelik 14/06/2003 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 13 - Bu Yönetmelik hükümlerini Sanayi ve Ticaret Bakanı yürütür.

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

Yönetmelikler

Paket Tur Sözleşmeleri Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:****Amaç**

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı, paket tur sözleşmelerine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik, paket tur, paket tatil veya paket seyahatler gibi isimler altında, ulaştırma, konaklama ve bunlara yardımcı sayılmayan diğerk turistik hizmetlerin en az ikisinin birlikte, her şeyin dahil olduğu fiyatla satılan veya satış taahhüdü yapılan ve hizmeti 24 saatten uzun bir süreyi kapsayan veya gecelik konaklamayı içeren sözleşmelere uygulanır.

Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 23/02/1995 tarihli ve 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 31 inci ve bu Kanuna 4822 sayılı Kanunla eklenen 6/C maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;

- a) Bakanlık; Sanayi ve Ticaret Bakanlığını,
- b) Bakan: Sanayi ve Ticaret Bakanını,
- c) Seyahat Acentası: Kar amacıyla turistlere ulaştırma, konaklama, gezi, spor ve eğlence imkanları sağlayan, onlara turizmle ilgili bilgiler veren, bu konuya ilişkin tüm hizmetleri gören ticari kuruluşları,
- d) Tüketici: Bir mal veya hizmeti ticari veya mesleki olmayan amaçlarla edinen, kullanan veya yararlanan gerçek ya da tüzel kişiyi,
- e) Hizmet: Bir ücret veya menfaat karşılığında yapılan mal sağlama dışındaki her türlü faaliyetleri,
- f) Sağlayıcı: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere ticari veya mesleki faaliyetleri kapsamında tüketiciye hizmet sunan gerçek veya tüzel kişileri,
- g) Paket Tur Sözleşmesi: Ulaştırma, konaklama ve bunlara yardımcı sayılmayan diğerk turistik hizmetlerin en az ikisinin birlikte, her şeyin dahil olduğu fiyatla satılan veya satış taahhüdü yapılan ve hizmeti 24 saatten uzun bir süreyi kapsayan veya gecelik konaklamayı içeren sözleşmeleri,

ifade eder.

Paket Tur Sözleşmesi

Madde 5- Paket tur başlamadan önce, paket tur sözleşmesinin yazılı olarak yapılması ve bu sözleşmenin bir nüshasının tüketiciye verilmesi zorunludur.

Sözleşmede;

- a) Sözleşme taraflarının, isim, unvan, açık adres, telefon ve varsa diğerk erişim bilgileri,
 - b) Hareket, dönüş tarihi ve saatleri ile kesintiler dahil paket turun süresi,
 - c) Paket tur sırasındaki duraklama yerleri ve nakil bağlantıları dahil turun güzergahı, ulaşım araçlarının cinsi, konaklama yeri ve sınıfı, bunların süreleri, yemek öğün sayısı, varsa rehber ve ücreti ile paket tura dahil diğerk hizmetlere ilişkin bilgiler,
 - d) Paket tur öncesi ve paket tur sırasındaki fesih koşulları,
 - e) Seyahat acentasının kusuru veya sözleşmeye kısmen ya da tamamen uymaması hallerinde ödeyeceği tazminat ile ödenmiş olan paranın iadesine ilişkin bir taahhüd,
 - f) Mücbir sebep sayılan haller ve bu hallerde tarafların hak ve sorumlulukları,
 - g) Paket turun Türk Lirası olarak vergiler dahil fiyatı ve ödeme şekli,
 - h) Vadeye göre faiz ile birlikte ödenecek Türk Lirası olarak toplam satış fiyatı,
 - i) Faiz miktarı, faizin hesaplandığı yıllık oran ve sözleşmede belirtilen faiz oranının yüzde otuz fazlasını geçmemek üzere gecikme faizi oranı,
 - j) Peşinat tutarı,
 - k) Ödeme planı,
 - l) Borçlunun temerrüde düşmesinin hukuki sonuçları,
- yer alır.

Fiyat Değişiklikleri

Madde 6 - Sözleşmede öngörülen fiyat ve koşullar değiştirilemez. Ancak, liman ve havaalanına iniş vergileri gibi harç, vergi ve ücretler ile döviz kurlarından kaynaklanan fiyat değişikliklerine bu hüküm uygulanmaz.

Seyahat acentası, paket turdan önce, yukarıda verilen nedenlerle meydana gelen fiyat artışını tüketiciye derhal bildirir. Bu durumda tüketici herhangi bir tazminat ödmeden sözleşmeden dönme hakkını kullanır ya da değişiklikleri ve fiyat üzerindeki etkisini açıkça belirten ek sözleşmeyi kabul eder.

Tüketici, sözleşmeden döndüğü taktirde; seyahat acentasının kendisine ikame bir paket tur sunabilmesi halinde eşdeğerde bir başka paket tur alma ya da sözleşme kapsamında ödemiş olduğu tüm bedeli 10 gün içinde geri alarak sözleşmeden dönme haklarından birini kullanabilir.

Sözleşmenin Devri

Madde 7 - Tüketici, paket tura devam etmesinin mümkün olmaması durumunda, harekettten en az 7 gün önce seyahat acentasına niyetini bildirerek rezervasyonunu, paket tur açısından geçerli tüm koşulları yerine getiren bir üçüncü kişiye devredebilir. Bu durumda, paket turu devreden ve devralan, sözleşmeye taraf seyahat acentasına karşı, bakiye tutarın ve söz konusu devirden doğan tüm ilave masrafların ödenmesinden müteselsilen sorumludurlar.

Seyahat Acentasının Sözleşmeyi Feshetmesi

Madde 8 - Seyahat acentasının sözleşmeyi feshetmesi halinde tüketici uğradığı zarar oranında tazminat hakkına sahip olur. Ayrıca, seyahat acentası, tüketicinin o güne kadar yaptığı tüm ödemeleri ve tüketicii borç altına sokan tüm belgeleri 10 gün içinde tüketiciye iade eder.

Sözleşmenin feshi, kayıt edilen tüketici sayısının, paket turun düzenlenmesi için gerekli olan sayıya ulaşmaması ve bu durumun bir feshi sebebi olduğunun sözleşmede yer alması ya da seyahat acentası gerekli tüm özeni göstermiş olmasına rağmen, mücbir sebeplerden kaynaklanması halinde tüketicinin tazmin hakkı doğmaz.

Sorumluluk

Madde 9 - Sözleşmeye taraf seyahat acentası sözleşmeden doğan yükümlülüklerin gereği gibi ifa edilmemesinden dolayı sorumludur. Ancak sözleşmenin hiç ya da gereği gibi ifa edilmemesi tüketicinin kusuruna veya mücbir bir sebebe dayanıyorsa, seyahat acentası sorumlu tutulamaz.

Paket tur sırasında, seyahat acentasının sözleşmenin esaslı unsurunu oluşturan hizmetlerden bir veya birkaçını sağlamaması ya da sağlamayacağının anlaşılması durumunda; seyahat acentası, paket turun devam etmesi için tüketiciye ilave maliyet getirmeyen eşdeğerde alternatif düzenlemeler yapar ve sözleşmede yer alan hizmetler ile sunulan hizmetler arasındaki farkı tazmin eder.

Söz konusu düzenlemeleri yapmak mümkün değilse, ya da bunlar haklı nedenlerle tüketici tarafından kabul edilmez ise; seyahat acentası tüketicinin hareket yerine veya kabul edeceği herhangi bir dönüş noktasına geri dönmesi için eşdeğerde ulaşım imkanı sağlar. Tüketicinin yaptığı tüm ödemeleri 10 gün içinde iade eder ve gerekli hallerde tüketicinin zararını tazmin eder.

Sorumsuzluk Kaydı

Madde 10 - Sözleşme metninde veya müstakil herhangi bir belgede tüketicinin bu Yönetmelikte yer alan haklarını kullanmaktan feragat ettiğine dair veya seyahat acentasının bu Yönetmelikten kaynaklanan yükümlülüklerini sınırlandıran veya ortadan kaldıran kayıtlar geçersizdir.

Bildirim

Madde 11 - Tüketici, sözleşmenin hiç ya da gereği gibi ifa edilmemesi halini, hizmetin ifa edilmesi gerektiği ya da ifa edildiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde ilgili hizmet sağlayıcısına ve seyahat acentasına bildirmek zorundadır.

Tanıtım Broşürü

Madde 12 - Seyahat acentası, paket tur hakkında bilgi isteyen tüketiciye tanıtım amaçlı bir broşür vermek zorundadır. Broşürün içerdiği hususlar, seyahat acentası için bağlayıcıdır. Söz konusu özelliklerde yapılacak değişiklikler ancak broşürde açıkça belirtilmek ve sözleşme akdedilmeden önce tüketiciye bildirilmek şartıyla, sözleşme akdedildikten sonra ise tarafların açık mutabakatı ile değiştirilebilir.

Bu broşürde;

- a) Vergiler dahil fiyat ve ödeme koşulları,
- b) Gidilecek yer ve ulaşım biçimi,
- c) Kalınacak yerin özellikleri,
- d) Yemek ve gezi planı,
- e) Paket tur programı,
- f) Uluslararası seyahatlerde pasaport ve vize koşulları,
- g) Seyahat acentasının, paket tura katılacak tüketici sayısının yeterli olmadığı durumda paket turun iptalini tüketiciye bildireceği en son tarih,

gösterilir.

Bu broşürdeki bilgilere ek olarak seyahat acentası tüketiciye sözleşme akdedilmeden önce yazılı olarak aşağıdaki hususları içeren konularda bilgi verir.

- a) Seyahat acentasının yerel temsilcisinin adı, adresi ve telefon numarası ile bunların bulunmaması halinde tüketicinin zor durumda kaldığında başvurabileceği yerel irtibat noktasının adı, adresi ve telefon numarası,
- b) Varsa ara durakların zamanı, yeri ve ulaştırma bağlantıları ile yolcu tarafından kullanılacak ulaşım aracının özellikleri,
- c) Reşit olmayan kişilerin yurt dışına yolculuğu veya yurt dışında kalmaları halinde, tüketici veya tüketicinin kaldığı yerle doğrudan teması sağlayacak bilgiler,
- d) Tüketici tarafından iptal masraflarını ya da kaza veya hastalık halinde ülkesine geri gönderilme de dahil olmak üzere yardım masraflarını teminat altına alacak, isteğe bağlı bir sigorta sözleşmesi yapılmasıyla ilgili bilgiler.

Yürürlük

Madde 13 - Bu Yönetmelik 14/06/2003 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 14 - Bu Yönetmelik hükümlerini Sanayi ve Ticaret Bakanı yürütür.

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

Yönetmelikler

Tüketici Sözleşmelerindeki Haksız Şartlar Hakkında Yönetmelik

Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı, tüketici sözleşmelerinde yer alan, tüketici aleyhine haksız şartların tespiti ve bu şartların tüketiciyi korumaya yönelik olarak denetlenmesini sağlamaktır.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik, taraflardan birisini tüketicinin oluşturduğu tüketici sözleşmelerinde satıcı, sağlayıcı veya kredi veren tarafından tek taraflı olarak ve dürüstlük kurallarına aykırı biçimde konulmuş her türlü haksız şartı kapsamaktadır.

Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 23/02/1995 tarih ve 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanunun 31 inci ve 4822 sayılı Kanunla değişik 6 ncı maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4 - Bu Yönetmeliği uygulanmasında;

- a) Bakanlık: Sanayi ve Ticaret Bakanlığını,
- b) Bakan: Sanayi ve Ticaret Bakanını,
- c) Genel Müdürlük: Tüketicinin ve Rekabetin Korunması Genel Müdürlüğünü,
- d) Haksız Şart: Satıcı, sağlayıcı veya kredi verenin tüketiciyle müzakere etmeden, tek taraflı olarak sözleşmeye koyduğu, tarafların sözleşmeden doğan hak ve yükümlülüklerinde iyi niyet kuralına aykırı düşecek biçimde tüketici aleyhine dengesizliğe neden olan sözleşme koşullarını,
- e) Mahkeme: Tüketici mahkemesini,
- f) Satıcı: Kamu kurum ve kuruluşları da dahil olmak üzere ticari veya mesleki faaliyetleri kapsamında tüketiciye mal sunan gerçek veya tüzel kişileri,
- g) Sağlayıcı: Kamu tüzel kişileri de dahil olmak üzere ticari veya mesleki faaliyetleri kapsamında tüketiciye hizmet sunan gerçek veya tüzel kişileri,
- h) Kredi veren: Mevzuatları gereği tüketicilere nakit kredi vermeye yetkili olan banka, özel finans kuruluşu ve finansman şirketlerini,

ifade eder.

Haksız Şart

Madde 5 - Eğer bir sözleşme şartı önceden hazırlanmışsa ve özellikle standart sözleşmede yer alması nedeniyle tüketici içeriğine etki edememişse, o sözleşme şartının tüketiciyle müzakere edilmediği kabul edilir.

Sözleşmenin bütün olarak değerlendirilmesinden, standart sözleşme olduğu sonucuna varılırsa, bu sözleşmedeki bir şartın belirli unsurlarının veya münferit bir hükmünün müzakere edilmiş olması, sözleşmenin kalan kısmına bu maddenin uygulanmasını engellemez.

Bir satıcı, sağlayıcı veya kredi veren, bir standart şartın münferiden tartışıldığını ileri sürüyorsa, bunu ispat yükü ona aittir.

İşbu Yönetmeliğin ekinde, yol gösterici mahiyette ve sınırlayıcı olmamak üzere haksız olarak kabul edilebilecek şartlar listesi yer almaktadır.

Sözleşme Şartlarının Haksızlığının Değerlendirilmesi

Madde 6 - Sözleşme şartlarının tüketicinin anlayabileceği şekilde açık ve anlaşılır dille yazılmış olması gerekir.

Bir sözleşme şartının haksızlığı değerlendirilirken, sözleşme konusu olan mal veya hizmetin niteliği, sözleşmenin yapılmasını sağlayan şartlar ve/veya onun bağlı olduğu sözleşmelerin tüm şartları dikkate alınır.

Şartların haksızlığının taktirinde, bu şartlar açık ve anlaşılır bir dille kaleme alınmış olmak koşuluyla, gerek sözleşmeden doğan asli edim yükümlülükleri arasındaki, gerekse mal veya hizmetin gerçek değeri ile sözleşmede belirlenen fiyatı arasındaki dengeye ilişkin bir değerlendirme yapılamaz.

Sözleşmede yer alan bir şartın ne anlama geldiği hukukun yorum yöntemleriyle belirlenemiyorsa, tüketici lehine olan yorum tercih edilir.

Haksız Sözleşme Şartları Karşısında Tüketicinin Hakları

Madde 7 - Satıcı, sağlayıcı veya kredi veren tarafından tüketici ile akdedilen sözleşmede kullanılan haksız şartlar batıldır. Yok sayılan bu hükümler olmadan da sözleşme ayakta tutulabiliyorsa sözleşmenin geri kalanı varlığını korur.

Yargısal Denetim

Madde 8 - Meşru menfaati olan gerçek veya tüzel kişiler, genel olarak kullanılmak üzere hazırlanmış standart sözleşmelerde yer alan haksız şartların kullanılmasının önlenmesi için dava açabilirler. Bu hallerde mahkeme, önleme için gerekli tedbirlere hükmeder.

Yürürlük

Madde 9 - Bu Yönetmelik 14/06/2003 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 10 - Bu Yönetmelik hükümlerini Sanayi ve Ticaret Bakanı yürütür.

EK

Beşinci Maddenin Son Fıkrasında Anılan Türden Haksız Şartlar**a) Aşağıda yer alan sonuçları hedefleyen veya bu sonuçları doğuran şartlar haksız şarttır.**

1) Tüketicinin, satıcı, sağlayıcı veya kredi verenin yapma veya yapmama şeklinde bir fiili sonucu hayatını kaybetmesi veya maddi zarara uğraması halinde, satıcı, sağlayıcı veya kredi verenin yasal sorumluluğunu kaldıran veya sınırlayan şartlar,

2) Satıcı, sağlayıcı veya kredi verenin sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüklerinden birisini kısmen veya tamamen ifa etmemesi veya ayıplı ifa etmesi halinde, tüketicinin satıcı, sağlayıcı veya kredi verene veya bir üçüncü şahsa yöneltebileceği taleplerini, herhangi bir alacağını satıcı, sağlayıcı veya kredi verene karşı var olan bir borcuyla takas etme hakkı dahil, bertaraf eden ya da ölçsüz şekilde sınırlayan şartlar,

3) Satıcı, sağlayıcı veya kredi verenin, sadece kendisi tarafından belirlenen koşullarda edimini ifa edeceği, buna karşılık tüketicinin her halde ifa ile yükümlü tutulduğu şartlar,

4) Tüketicinin sözleşmeyi kurmaktan veya ifa etmekten vazgeçmesi hallerinde satıcı, sağlayıcı veya kredi verene, tüketicinin kendisine ödediği bedeli muhafaza etme hakkı tanıyan, ancak satıcı, sağlayıcı veya kredi verenin aynı türden davranışları için tüketiciye benzer bir tazminat hakkı tanımayan şartlar,

5) Yükümlülüklerini yerine getirmeyen tüketiciyi, ölçsüz derecede yüksek bir tazminatla mükellef kılan şartlar,

6) Satıcı, sağlayıcı veya kredi verene sözleşmeyi özgürce fesh etme hakkı tanıyan, ancak tüketiciye aynı hakkı vermeyen şartlar ile, satıcı, sağlayıcı veya kredi verene fesih hakkını kullanmasına rağmen, henüz ifa etmediği edimler karşılığı almış olduklarını muhafaza etme hakkı veren şartlar,

7) Satıcı, sağlayıcı veya kredi verene haklı sebeplerin varlığı dışında süresiz bir sözleşmeyi her hangi bir uyarıda bulunmaksızın fesh etme hakkı tanıyan şartlar,

8) Süreli bir sözleşmenin, tüketicinin aksine bir beyanı olmaması halinde kendiliğinden uzatılmış sayılacağını öngören ve tüketicinin sözleşmeyi uzatmama yönündeki iradesini beyan etmesi için sözleşmenin sona ereceği tarihten aşırı derecede uzak bir tarih saptayan şartlar,

9) Tüketicinin, sözleşmenin kurulmasından önce fiilen bilgi sahibi olamayacağı sözleşme şartlarını, aksi ispat edilemeyecek şekilde kabul ettiğini gösteren şartlar,

10) Satıcı, sağlayıcı veya kredi verenin sözleşme şartlarını tek taraflı olarak ve sözleşmede belirlenmiş olan önemli sebeplerden bir olmaksızın değiştirebileceğine ilişkin şartlar,

11) Satıcı, sağlayıcı veya kredi verenin, teslim edilecek olan malın veya ifa edilecek olan hizmetin niteliklerini tek taraflı olarak ve haklı bir sebep olmaksızın değiştirebileceğine ilişkin şartlar,

12) Satıcı, sağlayıcı veya kredi verenin, semeni, ifa anında tespit edeceğini veya yükseltebileceğini öngören ve tüketiciye nihai fiyatın, sözleşmenin kurulması anında tespit edilen fiyata nazaran çok yüksek olması halinde sözleşmeden dönme hakkı tanımayan şartlar,

13) Satıcı, sağlayıcı veya kredi verene, teslim edilen malın veya ifa edilen hizmetin sözleşme koşullarına uygun olup olmadığını tespit etme hakkı veya bir sözleşme şartının nasıl yorumlanacağı konusunda münhasır yetki veren şartlar,

14) Satıcı, sağlayıcı veya kredi verenin temsilcileri tarafından üstlenilen sorumlulukları yerine getirme yükümlülüğünü sınırlandıran veya bu yükümlülüğü belli bir şekil şartına uyulmuş olmasına bağlayan şartlar,

15) Satıcı, sağlayıcı veya kredi verenin yükümlülüklerini yerine getirmemesine rağmen tüketicinin bütün yükümlülüklerini yerine getirmek zorunda olduğuna ilişkin şartlar,

16) Satıcı, sağlayıcı veya kredi verene, tüketici açısından teminatların azalması sonucunu doğuracak olmasına rağmen, tüketicinin onayını almadan, sözleşme ilişkisini devretme hakkı veren şartlar,

17) Tüketicinin mahkemeye gitme veya başka başvuru yollarını kullanma imkanını ortadan kaldıran veya sınırlandıran, özellikle onun hukuki düzenlemelerde öngörülmemiş bir hakeme müracaatını öngören, gösterebileceği delilleri ölçsüz derecede sınırlandıran veya mevcut hukuki düzen uyarınca diğer tarafta olan ispat külfetini ona yükleyen şartlar.

b) (7), (10) ve (12 nci) alt bentlerin uygulama alanı

1) (7 nci alt bent,) finans hizmetleri ifa edenlere süresiz bir sözleşmeyi tek taraflı ve önemli bir sebebin varlığı halinde süre vermeksizin feshetme hakkını tanıyan şartlara engel değildir, yeter ki sağlayıcının, bu durumdan tüketiciyi derhal haberdar etme yükümlülüğü bulunsun.

2) (10 uncu alt bent,) finans hizmeti ifa edenlere, tüketici tarafından ödenecek veya tüketiciye ödenecek faiz oranlarını veya finans hizmetlerinin diğer bütün masraflarının bedelini haklı sebeplerin varlığı halinde önceden bildirmeksizin değiştirme hakkı veren şartlara engel değildir, yeter ki sağlayıcının, bu durumdan tüketiciyi derhal haberdar etme yükümlülüğü ve tüketicinin sözleşmeyi derhal feshetme hakkı bulunsun.

(10) uncu alt bent ayrıca, meslek sahibine, süresiz bir sözleşmenin hükümlerini tek taraflı olarak değiştirme hakkı tanıyan şartlara engel değildir, yeter ki sağlayıcının bu durumdan tüketiciyi vaktinde haberdar etme yükümlülüğü ve tüketicinin sözleşmeyi feshetme hakkı bulunsun.

3) (7), (10) ve (12 nci alt bentler) aşağıdaki işlemlere uygulanmazlar:

- Fiyatı borsa kotasyonuna veya endeksine veya sermaye piyasasındaki kur oynamalarına bağlı olarak, sağlayıcının müdahalesi olmaksızın değişebilen menkul kıymet, finansal araç veya diğer mal ve hizmetlere ilişkin işlemlere.

- Yabancı paranın alımına veya satımına, yabancı para değeri üzerinden seyahat çekleri veya milletlerarası posta havalelerine.

4) (12 nci alt bent,) hukuka uygun olmaları ve fiyat değişikliği yönteminin içinde açıkça tanımlanmış olması koşuluyla fiyat endeksi şartlarına engel değildir.

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

R.G. 17 Haziran 2003 - Sayı: 25141

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanunlar

Kanun No. 4875

Kabul Tarihi: 05.06.2003

Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu

Amaç ve kapsam

MADDE 1 - Bu Kanunun amacı, doğrudan yabancı yatırımların özendirilmesine, yabancı yatırımcıların haklarının korunması ile yatırım ve yatırımcı tanımlarında uluslararası standartlara uyulmasına, doğrudan yabancı yatırımların gerçekleştirilmesinde izin ve onay sisteminin bilgilendirme sistemine dönüştürülmesine ve tespit edilen politikalar yoluyla doğrudan yabancı yatırımların artırılmasına ilişkin esasları düzenlemektir. Bu Kanun, doğrudan yabancı yatırımlara uygulanacak muameleyi kapsar.

Tanımlar

MADDE 2 - Bu Kanunda geçen;

a) Yabancı yatırımcı: Türkiye'de doğrudan yabancı yatırım yapan,

1) Yabancı ülkelerin vatandaşlığına sahip olan gerçek kişiler ile yurt dışında ikamet eden Türk vatandaşlarını,

2) Yabancı ülkelerin kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişileri ve uluslararası kuruluşları,

b) Doğrudan yabancı yatırım: Yabancı yatırımcı tarafından,

1) Yurt dışından getirilen;

- Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'na alım satımı yapılan konvertibl para şeklinde nakit sermaye,

- Şirket menkul kıymetleri (Devlet tahvilleri hariç),

- Makine ve teçhizat,

- Sınai ve fikri mülkiyet hakları,

2) Yurt içinden sağlanan;

- Yeniden yatırımda kullanılan kar, hasılat, para alacağı veya mali değeri olan yatırımla ilgili diğer haklar,

- Doğal kaynakların aranması ve çıkarılmasına ilişkin haklar,

Gibi iktisadi kıymetler aracılığıyla;

i) Yeni şirket kurmayı veya şube açmayı,

ii) Menkul kıymet borsaları dışında hisse edinimi veya menkul kıymet borsalarından en az %10 hisse oranı ya da aynı oranda oy hakkı sağlayan edinimler yoluyla mevcut bir şirkete ortak olmayı,

c) Müsteşarlık: Hazine Müsteşarlığını,

İfade eder.

Doğrudan yabancı yatırımlara ilişkin esaslar

MADDE 3 - a) Yatırım serbestisi ve milli muamele

Uluslararası anlaşmalar ve özel kanun hükümleri tarafından aksi öngörülmedikçe;

1 - Yabancı yatırımcılar tarafından Türkiye'de doğrudan yabancı yatırım yapılması serbesttir.

2 - Yabancı yatırımcılar yerli yatırımcılarla eşit muameleye tabidirler.

b) Kamulaştırma ve devletleştirme

Doğrudan yabancı yatırımlar, yürürlükteki mevzuat gereğince; kamu yararı gerektirmedikçe ve karşılıkları ödenmedikçe kamulaştırılmaz veya devletleştirilemez.

c) Transferler

Yabancı yatırımcıların Türkiye'deki faaliyet ve işlemlerinden doğan net kar, temettü, satış, tasfiye ve tazminat bedelleri, lisans, yönetim ve benzeri anlaşmalar karşılığında ödenecek meblağlar ile dış kredi ana para ve faiz ödemeleri, bankalar veya özel finans kurumları aracılığıyla yurt dışına serbestçe transfer edilebilir.

d) Taşınmaz edinimi

Yabancı yatırımcıların Türkiye'de kurdukları veya iştirak ettikleri tüzel kişiliğe sahip şirketlerin, Türk vatandaşlarının edinimine açık olan bölgelerde taşınmaz mülkiyeti veya sınırlı aynı hak edinimleri serbesttir.

e) Uyuşmazlıkların çözümü

Özel hukuka tabi olan yatırım sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümü ile yabancı yatırımcıların idare ile yaptıkları kamu hizmeti imtiyaz şartlaşma ve sözleşmelerinden kaynaklanan yatırım uyuşmazlıklarının çözülmesi için; görevli ve yetkili mahkemelerin yanı sıra, ilgili mevzuatta yer alan koşulların oluşması ve tarafların anlaşması kaydıyla, milli veya milletlerarası tahkim ya da diğer uyuşmazlık çözüm yollarına başvurulabilir.

f) Nakit dışı sermayenin değer tespiti

Nakit dışındaki sermayenin değer tespiti, Türk Ticaret Kanunu hükümleri çerçevesinde yapılır. Yabancı ülkelerde kurulu bulunan şirketlerin menkul kıymetlerinin yatırım aracı olarak kullanılması halinde, menşe ülke mevzuatına göre değer tespitine yetkili makamların veya menşe ülke mahkemelerince tespit edilecek bilirkişilerin ya da uluslararası değerlendirme kuruluşlarının değerlendirmeleri esas alınır.

g) Yabancı personel istihdamı

Bu Kanun kapsamında kurulan şirket, şube ve kuruluşlarda istihdam edilecek yabancı uyruklu personele, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çalışma izni verilir.

27.02.2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun 23 üncü maddesi uyarınca Hazine Müsteşarlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca müştereken hazırlanacak yönetmelikte; yabancı sermayeli şirket ve kuruluşlardan hangilerinin bu kapsama gireceği ile söz konusu yönetmelik kapsamında izin verilecek kilit personelin tanımı ve çalışma izinlerine ilişkin özel nitelikteki diğer esas ve usuller belirlenir.

Bu kapsamda istihdam edilecek personele, 4817 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uygulanmaz. İstihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personele, 4817 sayılı Kanunun 13 üncü maddesinin birinci

fıkrasının hangi durumlarda uygulanacağı hazırlanacak yönetmelikte belirlenir.

h) İrtibat büroları

Müsteşarlık, yabancı ülke kanunlarına göre kurulmuş şirketlere, Türkiye'de ticari faaliyette bulunmamak kaydıyla irtibat bürosu açma izin vermeye yetkilidir.

Politika belirleme ve bilgi isteme

MADDE 4 - Müsteşarlık; kalkınma plan ve yıllık program hedeflerini, ülkenin genel ekonomik durumunu, dünyadaki yatırım eğilimleri ve ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile özel kesim meslek kuruluşlarının görüşlerini dikkate alarak, doğrudan yabancı yatırımlara ilişkin politikaların genel çerçevesini belirlemeye, bu amaçla diğer kuruluşların faaliyetlerine katılmaya yetkilidir. Doğrudan yabancı yatırımları ilgilendiren mevzuatta yapılacak değişiklik ve yeni mevzuat tasarımları hakkında Müsteşarlığın uygun görüşü alınır.

Müsteşarlık, doğrudan yabancı yatırımlara ilişkin bilgi sistemini kurmak ve geliştirmek amacıyla, yatırımlar

hakkındaki istatistiki bilgileri, her türlü kamu kurum ve kuruluşları ile özel kesim meslek kuruluşlarından istemeye yetkilidir.

Yabancı yatırımcılar, yatırımları ile ilgili istatistiki bilgileri Müsteşarlıkça hazırlanacak yönetmelikle belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde Müsteşarlığa bildirirler. Söz konusu bilgiler istatistik amaçları dışında ispat aracı olarak kullanılamaz.

Çeşitli hükümler

MADDE 5 - a) Mevcut yabancı sermayeli kuruluşlar

18.01.1954 tarihli ve 6224 sayılı Kanun kapsamında kurulan şirketler, kazanılmış hakları saklı kalmak kaydıyla bu Kanuna tabidirler.

b) Yönetmelik

Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin esaslar Kanunun yayımını izleyen bir ay içerisinde Müsteşarlıkça hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.

c) Yürürlükten kaldırılan hükümler

18.01.1954 tarihli ve 6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Mevzuatta, 6224 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu Kanunun ilgili hükümlerine yapılmış sayılır.

d) Bu Kanun hükümlerine ilişkin değişiklikler, ancak bu Kanuna hüküm eklenmek veya bu Kanunda değişiklik yapılmak suretiyle düzenlenir.

GEÇİCİ MADDE 1 - Bu Kanunun uygulanmasını göstermek üzere hazırlanacak yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar, mevcut kararname, tebliğ ve genelgelerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.

Yürürlük

MADDE 6 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 7 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

Kanunlar

Türk Ticaret Kanunu, Vergi Usul Kanunu, Damga Vergisi Kanunu, İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Kanun No. 4884

Kabul Tarihi: 11.06.2003

MADDE 1 - 29.06.1956 tarihli ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Şirket kuruluş aşamasında 66 ncı maddenin birinci fıkrasında yazılı defterler kullanılmaya başlanmadan önce tacir tarafından ticari işletmenin bulunduğu yerin ticaret sicili memurluğuna veya notere ibraz edilir. Bu defterler, 213 sayılı Vergi Usul Kanununun defterlerin tasdikine ilişkin hükümlerinde yer alan bilgileri içerecek şekilde tasdik ve imza olunur. Sicil memuru veya noter, defterlerin kaç sayfadan ibaret bulunduğunu ilk ve son sayfaya yazarak resmi mühür ve imzasıyla tasdik eder. Noterlerce tasdik edilen defterlerin mahiyet ve adetleri ve bunların kime ait olduğu en geç yedi gün içinde ilgili ticaret sicili memurluğuna bildirilir. Şirketlerin müteakip yıl defterleri ile kullanılması zorunlu diğer defterler 213 sayılı Vergi Usul Kanununun defterlerin tasdikine ilişkin hükümlerine göre tasdik olunur.

MADDE 2 - 6762 sayılı Kanunun 273 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 273 - Sanayi ve Ticaret Bakanlığınca yayımlanacak tebliğle faaliyet alanları tespit ve ilan edilecek anonim şirketler Bakanlığın izni ile kurulur. Bu şirketlerin esas mukavele değişiklikleri de Bakanlığın iznine tabidir. Bunun dışında anonim şirketlerin kuruluşu ve esas mukavele değişiklikleri Bakanlığın iznine tabi değildir.

MADDE 3 - 6762 sayılı Kanunun 386 ncı maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

2. İlan ve tebliğ:

Madde 386 - Umumi heyet esas mukavelenin değiştirilmesi için toplantıya davet edildiği takdirde değişiklik metninin asıl metin ile birlikte 368 inci maddede yazılı olduğu üzere ilanı ve ilgililere tebliği lazımdır.

MADDE 4 - 6762 sayılı Kanunun 510 uncu maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

Müdürler, 31 inci madde hükümlerine uygun olarak şirket merkezinin bulunduğu yer ticaret siciline kaydedilmesini talep ederler.

MADDE 5 - 6762 sayılı Kanunun 509 uncu maddesinin birinci fıkrası ile 514 üncü maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 6 - 04.01.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun 168 inci maddesinin birinci fıkrasının (1) numaralı bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

1. Gerçek kişilerde işe başlama bildirimleri, işe başlama tarihinden itibaren on gün içinde kendilerince veya 1136 sayılı Avukatlık Kanununa göre ruhsat almış avukatlar veya 3568 sayılı Kanuna göre yetki almış meslek mensuplarınca, şirketlerin kuruluş aşamasında işe başlama bildirimleri ise işe başlama tarihinden itibaren on gün içinde ticaret sicili memurluğuna ilgili vergi dairesine yapılır. Şirketlerin işe başlama bildirimleri dışında yapılacak bildirimler ile işi bırakma ve değişiklik bildirimleri, bildirilecek olayın vukuu tarihinden itibaren bir ay içerisinde mükellef tarafından vergi dairesine yapılır.

MADDE 7 - 213 sayılı Kanunun 223 üncü maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Defterler anonim ve limited şirketlerin kuruluş aşamasında, şirket merkezinin bulunduğu yer ticaret sicili memuru veya noter tarafından tasdik edilir.

MADDE 8 - 213 sayılı Kanunun 224 üncü maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Noterlerin yapacağı tasdik şerhleri ile anonim ve limited şirketlerin kuruluş aşamasında ticaret sicili memurlarınca da yapılacak tasdik şerhleri defterin ilk sayfasına yazılır ve aşağıdaki malumatı ihtiva eder.

MADDE 9 - 01.07.1964 tarihli ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanununun 22 nci maddesinin (a) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

a) Anonim, eshamlı komandit ve limited şirket mukavelenamelerinin veya bunların süre uzatmaları hakkındaki kararlarının tescil tarihinden itibaren üç ay içinde,

MADDE 10 - 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Ancak, şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğuna bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir.

MADDE 11 - 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 8 inci maddesinin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Şirket kuruluş aşamasında, sigortalı çalıştırmaya başlayacağı tarihi ve çalıştırılacak sigortalı sayısını beyan eden şirketlerin ticaret sicili memurluklarına yaptıkları bu bildirimler, ticaret sicili memurluklarınca on gün içinde ilgili Kurum ünitesine gönderilir ve bu bildirim, işverence Kuruma yapılmış sayılır. Bildirimin bu süre içerisinde Kuruma gönderilmemesi halinde ilgili ticaret sicili memurluğu hakkında bu Kanunun 140 ıncı maddesinin (a) fıkrası uyarınca işlem yapılır.

MADDE 12 - 213 sayılı Kanunun 153 üncü maddesinin birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Ticaret sicili memurlukları, kurumlar vergisi mükellefi olup da Türk Ticaret Kanununun 30 uncu maddesi uyarınca tescil için başvuran mükelleflerin başvuru evraklarının bir suretini ilgili vergi dairesine intikal ettirir. Bu mükelleflerin işe başlamayı bildirme yükümlülükleri yerine getirilmiş sayılır. Bildirim yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen ticaret sicili memurları hakkında işe başlamanın zamanında bildirilmemesine ilişkin usulsüzlük cezası hükümleri uygulanır.

MADDE 13 - Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 14 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

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

R.G. 27 Haziran 2003 - Sayı: 25151

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

**Özel Güvenlik Görevlileri Sağlık Şartları
Yönetmeliği**

İçişleri Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak

Amaç

Madde 1 - Bu Yönetmeliğin amacı, 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanuna göre özel güvenlik görevlisi olacak kişilerde ve özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kişilerde aranacak sağlık şartlarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 - Bu Yönetmelik, özel güvenlik görevlisi olacak kişilerde ve özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kişilerde aranacak sağlık şartlarına, sağlık kurulu raporu alınması ve bu rapora göre yapılacak diğer işlemlere ilişkin hususları kapsar.

Dayanak

Madde 3 - Bu Yönetmelik, 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanuna dayanılarak hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

**Aranacak Sağlık Şartları İle Raporlarının
Değerlendirilmesi**

Genel Sağlık Şartları

Madde 4 - Özel güvenlik görevlisi olarak çalışacak kişiler bu yönetmeliğin 6 ncı maddesinde belirtilen tetkikler yönünden tam ve sağlam olacaktır. Aranacak sağlık şartları uzmanlık dallarına göre aşağıda belirtildiği şekildedir.

a) Genel Dahiliye Bölümü Sağlık Şartları;

1) Hematoloji, onkoloji, gastroenteroloji, endokrinoloji, immünoloji, romatoloji ve enfeksiyon hastalıkları yönünden sağlam olacaktır.

2) Müracaatta sağlık kurulu raporu alınması sırasında akut enfeksiyon geçirmekte olanlar o dönem için özel güvenlik görevliliğine kabul edilmez. Ancak daha sonra enfeksiyonlarının sekelsiz tam şifa ile sonuçlandığı sağlık kurulu raporu ile belirlenenler özel güvenlik görevliliğine kabul edilir.

3) Hbs antijeni (+) pozitif olanlardan akut veya kronik hepatit teşhisi konulmuş olanlar özel güvenlik görevliliğine kabul edilmezler. Sağlık kurulu raporu ile sağlıklı taşıyıcı olduğu belirlenenler özel güvenlik görevliliğine kabul edilir.

4) Hepatit C taşıyıcılarının karaciğer fonksiyon testleri normal olacaktır ve ayrıca karaciğer fonksiyon testleri normal olsa bile HCV RNA sı pozitif olanlar, HIV taşıyıcıları ile sekelsiz olarak iyileşmiş olsalar da postprimer tbc. geçirmiş olanlar özel güvenlik görevliliğine kabul edilmezler.

5) Şifa ile sonuçlanmış, fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

b) Kardiyoloji Bölümü Sağlık Şartları;

1) Kardiyolojik yönünden sağlam olacaktır.

2) Şifa ile sonuçlanmış, fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

c) Solunum Sistemi Bölümü Sağlık Şartları;

1) Solunum sistemi yönünden sağlam olacaktır.

2) Şifa ile sonuçlanmış fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

d) Nöroloji Bölümü Sağlık Şartı;

Tam ve sağlam olacaktır.

e) Ruh Sağlığı Bölümü Sağlık Şartları;

1) Tam ve sağlam olacaktır.

2) Geçmişinde ve halen hiçbir ruhsal rahatsızlık, intihar girişimi ve kişilik bozukluğu olmayacaktır.

f) Kulak Burun Boğaz Hastalıkları Bölümü Sağlık Şartları;

1) Sağlam olacaktır.

2) İşitme kaybı bulunmayacaktır.

3) Şifa ile sonuçlanmış fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

g) Ağız ve Diş Yapısı Bölümü Sağlık Şartları;

1) Ağız yapısını ve konuşma işlevini bozucu nitelikte ağız ve diş hastalığı bulunmayacaktır.

2) Şifa ile sonuçlanmış fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

h) Göz Hastalıkları Bölümü Sağlık Şartları;

1) Gözler ve çevresi haricen normal olacaktır.

2) İschihara kitabı ile yapılan muayenesinde diskromatopsi bulunmayacaktır.

3) Her iki gözde görme güçleri toplamı, düzeltmeden önce ve/veya sonra en az 16/20 olacaktır. Sadece gözlerden birinin en az görmesi 7/10 dan daha az olamaz.

4) En az bir gözün görmesi 7/10, diğer gözün görmesi 9/10 olabilir.

5) En az bir gözün görmesi 8/10, diğer gözün görmesi 8/10 olabilir.

6) Gözlerde en çok 3.00 diyoptriye kadar miyopi, 1.50 diyoptriye kadar miyopik astigmatizma bir arada bulunabilir.

7) Gözlerde en çok 2.00 diyoptriye kadar hipermetropi, 1.00 diyoptriye kadar hipermetropik astigmatizma bir arada bulunabilir.

8) Sadece astigmatı olanlarda silindirik değer, miyop astigmatlarda 2.50 diyoptriye, hipermetropik astigmatlarda 1.75 diyoptriye geçemez.

9) Mikst astigmatlarda hipermetropiye transpozisyon sonrası toplam değer +1.50 diyoptiriden fazla olamaz.

10) Binoküler vizyon bulunmalıdır ve binoküler görme alanı 45-60 derece olmalıdır.

11) Fonksiyonel aktivitede zaaf yaratmayan şifa ile sonuçlanmış tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

i) Ürogenital Sistem Bölümü Sağlık Şartları;

1) Üriner ve genital sistemler yönünden sağlam olacaktır.

2) Şifa ile sonuçlanmış fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

j) Genel Cerrahi Bölümü Sağlık Şartları;

1) Sağlam olacaktır.

2) Şifa ile sonuçlanmış fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

k) Cilt Hastalıkları Bölümü Sağlık Şartları;

1) Deri ve eklerine ait kronik ve ilerleyici bir hastalığı bulunmayacaktır.

2) Fiziksel aktiviteyi kısıtlayacak kalıtsal veya edinsel bir anomalisi bulunmayacaktır. Yerleşim yeri itibarıyla organ fonksiyon bozukluğuna yol açan keloid, skatris ve benzeri hastalıklar bulunmayacaktır.

3) Fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan tıbbi ve cerrahi tedaviler kabule engel değildir.

l) Ortopedi ve Travmatoloji Bölümü Sağlık Şartları;

Özel güvenlik görevlisi olarak görev yapmasına engel kalıcı sekel bırakmamış, fiziksel aktiviteyi kısıtlamayan geçirilmiş ortopedik hastalık veya ameliyatlar engel değildir.

m) Boy, Kilo ve Yaş Şartları;

1) Boyu erkeklerde 165 cm. bayanlarda 160 cm. den kısa olanlar özel güvenlik görevlisi olamazlar.

2) Beden kitle indeksi 15 in altında ve 30 un üstünde olanlar özel güvenlik görevlisi olamazlar.

3) Bayanlarda 18 yaşını, erkeklerde 22 yaşını doldurmayanlar özel güvenlik görevlisi olamazlar.

Özel Şartlar

Madde 5 - Kurum ve kuruluşlar bu yönetmeliğin 4 üncü maddesinde belirtilen sağlık şartlarına ilave olarak işyeri çalışma ortamları ile ilgili mevzuatında aranan özel sağlık şartlarını da isteyebilir. Aday görev yapacağı işyeri ile ilgili varsa mevzuatlarında aranan özel sağlık şartlarına da sahip olmalıdır.

Yapılacak Tetkikler

Madde 6 - Yapılacak tetkikler şunlardır;

a) Tam kan sayımı,

b) Sedimentasyon,

c) Tam İdrar tetkiki,

d) Serum biyokimyası,

1) AKŞ,

2) Karaciğer ve böbrek fonksiyon testleri.

e) Seroloji,

1) VDRL veya RPR,

2) HbsAg,

3) HIV I - II Ag,

4) Anti HCV,

f) EKG,

g) Mikrofilm veya ön - arka akciğer grafisi.

Rapor Aldırılması

Madde 7 - Özel güvenlik görevlisi adaylarının göreve başlamadan önce tam teşekküllü resmi hastanelerin sağlık kurullarından bu yönetmeliğin 4 üncü maddesinde belirtilen sağlık şartlarına uygun ve sağlık yönünden özel güvenlik

görevlisi olmasında sakınca yoktur kararlı sağlık kurulu raporu almaları gerekir. Önceden Askerliğe Elverişli Değildir kararlı rapor almış olanlar müracaat dilekçelerinde bu hususu ayrıca belirtirler. Sağlık kurulu raporu aldırarak üzere hastaneye sevk eden kurum, şahsın geçmişinde askerliğe engel olan rahatsızlığını da belirtir. Askerliğe Elverişli Değildir raporu almış olanlar müracaat dilekçelerinde bu hususu ayrıca belirtmemişler ise sonuçta sağlık şartları özel güvenlik görevlisi olmaya uygun olsa dahi yanlış beyanda bulunmaktan dolayı göreve kabul edilmez. Alacakları sağlık kurulu raporu göreve başlayınca kadar 6 (altı) ay geçerli kabul edilir. Bu süreyi aşmış olan raporlar valilikler tarafından kabul edilmez.

Raporların Değerlendirilmesi

Madde 8 - Özel güvenlik görevlisi adaylarının bu yönetmeliğin 7 nci maddesi gereğince alınan sağlık kurulu raporları Valiliklerce incelenir. Yönetmelikte belirlenen şartlara uygun olarak aldıkları sağlık yönünden özel güvenlik görevlisi olmasında sakınca yoktur kararlı sağlık kurulu raporu sahipleri için göreve başlatma işlemleri yapılır.

Valilikler; tam teşekküllü hastanelerden alınan sağlık kurulu raporundaki teşhise katılmadığı yada teşhis için ilgilinin sağlık durumunun daha detaylı incelenmesini istediği takdirde yada herhangi bir nedenle sağlık yönünden özel güvenlik görevlisi olamaz raporuna itiraz edilmesi halinde, bu kişiler Valiliklerce danışman hastanelere sevk edilir.

Danışman hastaneden verilen sağlık kurulu raporu kararına göre bu kişilerin işlemleri devam ettirilir.

Özel Güvenlik Görevlisi Olarak Çalışanların Raporlarının Ve Sağlık Durumlarının Değerlendirilmesi

Madde 9 - Özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kişilerin koruyucu hekimlik, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri bağlı bulunduğu kurum veya kuruluşun işyeri hekimince verilir. Özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kişilerin sağlık durumları bağlı bulunduğu kurum veya kuruluşun işyeri hekimince takip edilir. Özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kişilerin hastalık, kaza, yaralanma, Askerliğe Elverişli Değildir kararlı raporları ve diğer nedenlerden dolayı aldıkları istirahat raporlarının incelemesi işyeri hekimince yapılır.

Özel güvenlik görevlisi olarak çalışan kişilerin, rapordaki teşhisin önemine ve görevli olunan yerin çalışabilirliğine göre yada sağlık yönünden özel güvenlik görevlisi olarak çalışma şartlarını kaybettiği kanaati oluşan özel güvenlik görevlilerine bağlı bulunduğu kurum veya kuruluş tarafından sağlık kurulu raporu aldırılır ve resmi kanaldan Valiliğe gönderilir. Bu yönetmeliğin 4 üncü maddesindeki şartlarından herhangi birini kaybettiği, sağlık yönünden özel güvenlik görevlisi olamaz tanımlı sağlık kurulu raporu ile belirlenen özel güvenlik görevlilerinin, özel güvenlik görevine Valilik Olur'u ile son verilir.

Rahatsızlıkları nedeniyle sağlık kurulu raporu alan özel güvenlik görevlisi hakkında; azami sıhhi izin süreleri içinde tedavisi yapıldıktan sonra aldırılacak son durumunu bildirir sağlık kurulu raporu resmi kanaldan Valiliğe gönderilir. Bu yönetmeliğin 4 üncü ve gerektiğinde 5 inci maddesindeki şartlarından herhangi birini kaybettiği, sağlık yönünden özel güvenlik görevlisi olamaz tanımlı sağlık kurulu raporu ile

belirlenen özel güvenlik görevlilerinin, özel güvenlik görevine Valilik Olur'u ile son verilir.

Vazife malulü olanlar hakkında ayrıca Madde 10 a göre işlem yapılır.

Özel Güvenlik Görevlilerinin Vazife Malullüğü

Madde 10 - Özel güvenlik görevlilerinin görevleri sırasında veya görevlerinden dolayı uğradıkları kaza ve saldırı sebebiyle yada görevin sebep ve tesiriyle yaralanan veya sakat kalanlar ile bir meslek hastalığına yakalananların tedavileri sağlanır. Tedavileri bitiminde son durumunu bildirir sağlık kurulu raporu aldırılır. Bu yönetmeliğin 4 üncü yada gerektiğinde 5 inci maddesinde düzenlenen sağlık şartlarını kaybettiği sağlık kurulu raporu ile tespit edilenlerin sağlık kurulu raporları Valiliğin özel güvenlik görevlisi olarak çalışamayacağı görüşü ile birlikte, vazife malullüğü yönünden incelenmek üzere ilgili emeklilik kuruluşuna gönderilir.

Vazife malullüğüne ve görevlerini yapabileceklerine karar verilenlerden, çalıştığı kurum veya kuruluşta özel güvenlik görevlisi yada diğer görevlerinden birine vazife malulü olarak atanmalarını talep etmeleri halinde, çalıştığı kurum veya kuruluşta özel güvenlik görevlisi olarak yada durumuna uygun başka bir görevde istihdam edilir.

Vazife malulü olarak atanmayı talep etmeyenler, daha önce vazife malullüğüne karar verilip de vazife malulü olarak istihdam edilenlerden emekliye ayrılmak isteyenler, ilgili emeklilik kuruluşunca vazife malullüğüne ve de görev yapamayacaklarına karar verilenler; vazife malulü olarak emeklilik işlemleri yapılmak üzere kişinin sağlık dosyası ilgili emeklilik kuruluşuna gönderilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Hastaneler

Hastanelerde Yapılacak İşlemler

Madde 11 - Adaylar istihdam edilecekleri kurum veya kuruluş tarafından tam teşekküllü resmi hastanelere sevk edilirler. Bu işlemler sırasında her türlü masraf ilgili kurum, kuruluş veya ilgili kişi tarafından karşılanır. Tam teşekküllü resmi hastaneler dışında özel sağlık kuruluşlarından alınacak sağlık kurulu raporları ancak tam teşekküllü resmi hastanelerin uygun görüşü ile geçerli kabul edilir.

Tam teşekküllü resmi hastanelerde bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde düzenlenen muayeneler ve 6 ncı maddesinde düzenlenen radyolojik inceleme ve laboratuvar tetkikleri ile 5 inci maddesinde düzenlenen varsa işyeri ile ilgili özel sağlık şartlarına ait muayene ve tetkikler yapılır. Muayene sonuçları, yapılan tetkiklerin değerleri ve sonuçları sağlık kurulu raporunda açıkça belirtilir ve karar kısmı mutlaka doldurulur. Sonuçlar resmi kanaldan Valiliklere intikal ettirilir.

Danışman Hastane

Madde 12 - Valilikler; illerinde bulunan eğitim ve araştırma hastanelerini yada gerektiğinde, illeri dışında bulunan eğitim ve araştırma hastanelerini Danışman Hastane olarak belirleyebilirler. İlgili kişinin sağlık kurulu raporu aldığı hastaneler, danışman hastane olarak belirlenemez. Danışman hastanelere sevk yetkisi ilgili valiliklerine aittir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Özel Güvenlik Görevliliğine Geri Dönüş

Madde 13 - Özel güvenlik görevinden herhangi bir nedenle ayrılanlardan 6 (altı) ay dan sonra özel güvenlik görevlisi olmak isteyenler, bu Yönetmeliğin 7 nci maddesi gereğince sağlık kurulu raporu aldırılır.

Malulen emekli olanların özel güvenlik görevliliğine dönme talepleri; ilgili emeklilik kurumu tarafından incelendikten sonra alınan karar doğrultusunda gerekli işlemler yapılmak üzere Valiliklere gönderilir.

Sağlık Dosyası

Madde 14 - Bağlı bulunduğu kurum veya şirketin İşyeri Hekimince her özel güvenlik görevlisi için sağlık dosyası tutulur. Bu dosyada kan grubu, ilaç ve benzeri alerjiler, özel güvenlik görevliliğine ilk girişte alınmış olan sağlık kurulu raporları, sağlık raporları, geçirilmiş olan hastalık ve tedavilerine ait bilgiler bulunur.

Geçici Silah Muhafazası

Madde 15 - Silah taşıma ehliyetini kaybeden özel güvenlik görevlilerinin silahı, hastalığı düzelip silah taşıma ehliyetini kazanana kadar çalıştığı kurum veya kuruluşça geçici olarak alınıp muhafaza edilir. Ayrıca varsa diğer ruhsatlı silahlarının da muhafazası için ilgili birimlere konu intikal ettirilir.

Yürürlük

Madde 16 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinden itibaren yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 17 - Bu Yönetmelik hükümlerini İçişleri Bakanı yürütür.

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

R.G. 29 Haziran 2003 - Sayı: 25153

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Devlet Bakanlığından:

Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliğinin Bir Maddesinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

MADDE 1 - 10/03/1993 tarihli ve 21520 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliğinin 37 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

İmha Edilmesi Gerekli Olan Mallar ve Atıklar

Madde 37 - Kullanım süresinin dolması, eskime, bozulma, çürüme vb. nedenlerle bölge dışına çıkarılması gerektiği veya diğer kullanıcıların mallarına zarar verici olduğu ya da sağlık kurallarıyla bağdaşmadığı Bölge Müdürlüğünce tespit edilen malların bölgede veya bölge dışında imhasına

Bölge Müdürlüğü başkanlığında, Gümrük ve Gümrük Muhafaza Müdürlükleri, Çevre ve Orman Bakanlığı ile İşletici veya Bölge Kurucu İşleticisi yetkilileri ve gerektiğinde Bölge Müdürlüğünce tayin edilecek ve mallar üzerinde ihtisası olan bir eksperin de bulunduğu komisyon tarafından karar verilir.

Komisyon tarafından imhasına karar verilen bu malların imhası, Bölge Müdürlüğünce kullanıcından yazılı olarak talep edilir. Bu talebin, tebliğ edildiği tarihten itibaren 24 saat içinde yerine getirilmeye başlanması esastır.

Malların imha işlemine kullanıcı tarafından başlanılmaması halinde, imha işlemi İşletici veya Bölge Kurucu İşleticisi tarafından yürütülür. Yapılan tüm masraflar kullanıcıya rücu edilir. Yapılan masrafların kullanıcı tarafından ödenmemesi halinde Yönetmeliğin 14/a maddesine göre kullanıcının ticari işlemleri durdurulur.

Bölge içerisinde imha yeri bulunmaması durumunda bu mallar imha edilmek üzere Bölge Kurucu İşleticisi, İşletici veya kullanıcı tarafından Gümrük İdaresi görevlilerinin gözetimi altında ayniyat kontrolü yapılmak suretiyle bölge dışındaki temizlik hizmetiyle ilgili kamu görevlilerine veya bu işi yapan özel kişilere imha edilmek üzere teslim edilir. İmha edilen mallar kullanıcının envanter kayıtlarından silinir.

Bölgedeki faaliyetler sonucu ortaya çıkan atıkların bölge dışına çıkarılmasına, Bölge Müdürlüğünün başkanlığında Gümrük ve Gümrük Muhafaza Müdürlükleri, Çevre ve Orman Bakanlığı, İşletici veya Bölge Kurucu İşleticisi temsilcilerinden oluşturulan bir komisyon tarafından karar verilir. Bölgeden çıkarılması uygun görülen kap, ambalaj maddeleri, hurdalar, çöpler, evsel nitelikli vb. atıklar, İşletici veya Bölge Kurucu İşleticisi yetkililerince, Gümrük İdaresi görevlilerinin gözetimi altında bölge dışındaki temizlik hizmetleriyle görevli kamu görevlilerine veya bu işi yapan özel kişilere teslim edilir. Şayet bu yetkililerce, atıkların bölgeden uzaklaştırılması için bir ücret talep edilirse, bu ücretler ilgili kullanıcılar tarafından ödenir. Söz konusu maddelerin imhasının gerekli olması halinde yukarıdaki fıkralarda belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde imha işlemi gerçekleştirilir.

Tehlikeli atıklar ise Tehlikeli Atıkların Kontrolü Yönetmeliğindeki hükümlere göre tasfiyeye tabi tutulur."

Yürürlük

MADDE 2 - Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3 - Bu Yönetmelik Dış Ticaret Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Devlet Bakanı tarafından yürütülür.

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

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİ

EĞİTİM SEMİNERİ RESİMLERİ

TEŞEKKÜR MESAJLARI

BASINDA EĞİTİMLERİMİZ

Çimento İşveren Dergisi
Özel Eki
Temmuz 2003, Cilt 17, Sayı 4

ÇİMENTO SEKTÖRÜNDE İSİG EĞİTİMLERİNİN ÖNEMİ

Çimento sektörünün yapısal olarak ağır ve tehlikeli işler kategorisinin üst sıralarında olması , yetişmiş ve eğitilmiş İş Gücünün Türkiye'deki oranının düşüklüğü Güvenli Çalışma Ortamını zorlayan en büyük etkenlerdendir. Bu etkenlerin üzerine bir de kâr amaçlı kurulan işletmelerin ekonomik sıkıntılarla boğuşması da Güvenli Çalışma Ortamı oluşturulmasındaki engellerden biri olarak önümüzde durmaktayken Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının böylesine büyük çapta bir çalışmaya önayak olması ve desteklemesi gerçekten de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin ne kadar önem verilmesi gerekli bir konu olduğunu ortaya koymaktadır.

Birçok işletmede değişik sistem ve uygulamalar ile yürütülmeye çalışılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği olgusunun biraz daha biriktelik sağlanarak Best Practise dediğimiz En İyi Uygulamaların yaygınlaşması bizleri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda biraz daha ileri götürecektir. Bu bağlamda Yibitaş-Lafarge Çorum Çimento Fabrikası olarak yaptığımız bazı uygulamalardan söz etmek faydalı olacaktır kanısındayım. Örneğin;

İSİG haftası nedeniyle düzenlediğimiz haftasonu etkinliği resim ve kompozisyon yarışmaları, çeşitli kısa film ve slayt gösterileri ve bunların yerel basın vasıtası ile duyurulması bence çevre işletmeleri de bu yönde olumlu etkileyen bir örnekti.

Çalışanlarımızın İSİG olgusunu daha iyi özümseyebilmeleri için Ayın İşçisi Ödülü ve Ödül-Ceza sisteminde değerlendirilen çalışanların yaptıkları olumlu veya olumsuz davranışları ailelerine duyurulması uygulamaları da bence üzerinde durulması gerekli uygulamalardan birtanesidir.

Yine Kazaya Ramak Kalmaların raporlanması ve işletme içi Çapraz Denetim Sisteminin çalışır halde tutulması da kazaların önüne geçilmesinde önemli bir yer tuttuğunu düşünüyorum.

Eğitim ise her konuda olduğu gibi İSİG'de de en başta yeralmalıdır. Çalışanların her olaya İSİG gözlüğüyle bakmaya başlaması belirli bir **sürekli eğitim** gerektirir. Bu eğitim sürekliliği çalışanın ilgisinin İSİG yönünde canlı tutulması sağlayacak ve birkez bakılıp unutilan bir sistem olmadığını aksine her an gözümüzün önünde olduğunu ve yaşadığını hissettirecektir.

Eğitime bizzat katılarak gördüğüm ve çalışma arkadaşlarımdan edindiğim izlenimler 7 gün boyunca yoğun bir şekilde verilen bu eğitim hem geçmişte alınan İSİG eğitimlerini pekiştirmesi ve sürekliliğinin sağlanması hem de İSİG bilincinin canlı tutulması açısından çok faydalı ve hatta çok iyi bildiğimizi düşündüğümüz bazı konularda bile gözden kaçırdığımız ve o küçük dedidğimiz ayrıntıların aslında ne kadar önemli olduğunu görmemizi sağladı.

Yıllardır İSİG bilincinin yerleşmesi ve sürekli canlı tutulması için yaptığımız çabalar bize gösterdi ki, yönetimin her şeyden önce İSİG çalışmalarının gerekliliğine inanması, bu konuda kararlı olması, bu kararlılığını göstermesi ve destek olması İSİG konusundaki kalıcı başarının vazgeçilmez önkoşuludur. Burada yönetimden kastedilen ; en üst yöneticiden başlayan, birey olarak kendisinin ve çalışma arkadaşlarının güvenliğinden sorumlu olan tüm yönetim kademesidir.

Sorumlulukların ve standartların belirlenmesi iletişim, eğitim, uygulama planları, denetim ve benzeri hususlarda sistematığın oluşturulması ve uygulamanın belirlenen esaslar çerçevesinde yürütülmesi için İş Sağlığı ve İş Güvenliği yönetim sisteminin oluşturulması, önemi vurgulanması gereken diğer önemli bir husustur. Bu sayede İSİG çalışmaları zaman içinde değişerek kişisel tercihler yerine , işletmenin İSİG politika ve stratejilerine uygun olarak sürekliliği sağlanmıştır.

Amacımız **İnsanın en değerli kaynak** olduğunun herkesçe kabul edilmesi ve bu kaynağı elimizden geldikince korumamız gerektiğinin bilincine varılmasıdır. Bu amaçla İSİG çalışmaları da makina ve teçhizatın yenilenmesi güvenilir olmasının yanısıra belki daha da önemli olarak **insana yönelik** olmalıdır. Eğitimler ve diğer ödül/ceza sistemi, ailelerin katılımının sağlanması gibi faaliyetler de bu açıdan önem kazanmaktadır. ÇMİS önderliğinde yapılan İSİG çalışmaları ve eğitimler bence en çok bu yönden takdir edilmeli ve İSİG bilincinin çalışanlarda kalıcı olarak yerleşmesi sağlanmalıdır.



İsmail Gümüşdere

YLOAÇ Çorum
Çimento Fabrikası
Genel Müdürü

*Eğitimler, Bolu Çimento Sanayi A.Ş.'de
14 Nisan / 25 Nisan 2003 tarihleri arasında
gerçekleştirilmiştir. Sendikamız Avukatı Füsun
Gökçen'in de katıldığı eğitimler Alparslan Yılmaz
tarafından verilmiştir.*



*Bolu Çimento Fabrikasındaki
eğitimden bir görünüm*



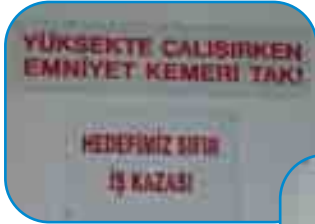
*Bolu Çimento Fabrikası'ndaki
eğitimden bir görünüm*



Grup çalışmasından bir görünüm



*Bolu Çimento Fabrikası'ndaki
eğitimden bir görünüm*



*Uyarı
levhalarından
bazıları*





Eğitimler, Denizli Çimento Sanayi T.A.Ş.'de 04 Nisan / 13 Nisan 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Sendikamız Avukatı Ertan İren'in de katıldığı eğitimler Ramazan Yıldırım ve Doğan Ergüder tarafından verilmiştir.



Denizli Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm



Denizli Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm

Sendikamız Avukatı Ertan İren ve Denizli Çimento Fabrikası İşyeri Temsilcisi Yakup Çetin



Denizli Çimento Fabrikasındaki eğitimden bir görünüm



Grup çalışmasından bir görünüm



Grup çalışmasından bir görünüm

Eğitimler, Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş.'de 02 Mayıs / 10 Mayıs 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Sendikamız Avukatı Ertan İren'in de katıldığı eğitimler Alparslan Yılmaz ve Ramazan Yıldırım tarafından verilmiştir.



ÇİMSA Çimento Fabrikası'ndaki eğitimin ardından katılımcıların bir kısmı toplu halde

ÇİMSA Çimento Fabrikası'ndaki eğitimlerden görünüm



Soldan sağa; ÇİMSA İş Güvenliği Uzmanı Çağatay Avcı, Sendikamız Avukatı Ertan İren ÇİMSE-İŞ Sendikası temsilcileri Hasan Cerit, Ali Muçu





Eğitimler, Batıçim-Batı Anadolu Çimento Sanayi A.Ş.'de 07 Mayıs / 21 Mayıs 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Sendikamız Avukatı Füsun Gökçen'in de katıldığı eğitimler Ramazan Yıldırım ve Tekin Ünlü tarafından verilmiştir.



Batıçim Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm



Batıçim Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm



Batıçim Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm

Eğitimler, Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.'de 12 Mayıs / 30 Mayıs 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Sendikamız Avukatı Ertan İren'in de katıldığı eğitimler Doğan Ergüder tarafından verilmiştir.



Çimentaş Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm



Sendikamız Avukatı Ertan İren ve Çimentaş Çimento Fabrikası İşyeri Sendika Baştemsilcisi Kemal Çırak



Çimentaş Çimento Fabrikası'ndaki eğitimin ardından katılımcıların bir kısmı toplu halde



Çimentaş Çimento Fabrikası Personel Şefi İzzet Tokuş eğitimlerin açılışı sırasında konuşma yaparken



Çimentaş Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm



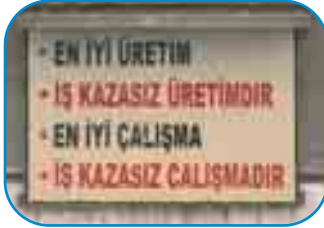
Eğitimler, Yibitaş Yozgat İşçi Birliği İnşaat Malzemeleri Tic. ve San. A.Ş.'de 13 Mayıs / 23 Mayıs 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu'nun da katıldığı eğitimler Alparslan Yılmaz tarafından verilmiştir.



Yibitaş Yozgat Çimento Fabrikası'ndaki eğitimin ardından katılımcıların bir kısmı toplu halde

Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu ve Yibitaş Yozgat Çimento Fabrikası İnsan Kaynakları Müdürü Recep Şakı eğitimi takip ederken

Yibitaş Yozgat Çimento Fabrikası'ndaki bir pano



Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu ve Yibitaş Yozgat Çimento Fabrikası İşyeri Sendika Baş Temsilcisi Hüseyin Şakı



Eğitimler, Yibitaş Lafarge Samsun Çimento Fabrikası'nda 26 Mayıs / 27 Mayıs 2003 tarihlerinde gerçekleştirilmiş olup, Alparslan Yılmaz tarafından verilmiştir.



Grup çalışmasından bir görünüm



Grup çalışmasından bir görünüm



Yibitaş Lafarge Samsun Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm



Eğitimler, Batisöke-Söke Çimento San. T.A.Ş.'de 26 Mayıs / 31 Mayıs 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Sendikamız Araştırma Uzmanı Serdar Şardan'ın da katıldığı eğitimler Ramazan Yıldırım ve Tekin Ünlü tarafından verilmiştir.



Batisöke Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm



Batisöke Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm

Batisöke Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm



Sendikamız Araştırma Uzmanı Serdar Şardan ve Batisöke Çimento Fabrikası İşyeri Sendika Temsilcisi Cemil Onatlar

Eğitimler, Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikası'nda 29 Mayıs / 06 Haziran 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Sendikamız Araştırma Uzmanı Serdar Şardan'ın da katıldığı eğitimler Alparslan Yılmaz tarafından verilmiştir.



Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden görüntüler





Eğitimler, Nuh Çimento Sanayii A.Ş.'de 09 Haziran / 20 Haziran 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu'nun da katıldığı eğitimler Alparslan Yılmaz ve Doğan Ergüder tarafından verilmiştir.



Nuh Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm



Nuh Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm



Soldan sağa; Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu, T. Çimse-İş Sendikası Hereke Şube Başkanı Metin Bozkurt, Nuh Çimento Fabrikası İnsan Kaynakları Müdürü Oğuz Akman

Nuh Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm



Nuh Çimento Fabrikası'ndaki bir pano

Eğitimler, Mardin Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş.'de 10 Haziran / 13 Haziran 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Sendikamız Avukatı Ertan İren'in de katıldığı eğitimler Ramazan Yıldırım ve Tekin Ünlü tarafından verilmiştir.



Mardin Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm



Sendikamız Avukatı Ertan İren, Mardin Çimento Fabrikası İşyeri Sendika Temsilcisi Hasan Edis, Mess Eğitim Vakfı Eğitimcisi Tekin Ünlü



Sendikamız Avukatı Ertan İren açılış konuşması yaparken



Eğitimler, Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.'de 19 Haziran / 28 Haziran 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Sendikamız Araştırma Uzmanı Serdar Şardan'ın da katıldığı eğitimler Ramazan Yıldırım ve Tekin Ünlü tarafından verilmiştir.



Sendikamız Araştırma Uzmanı Serdar Şardan eğitimlerin açılış konuşmasını yaparken

Bursa Çimento Fabrikası'ndaki eğitimden bir görünüm



Sendikamız Araştırma Uzmanı Serdar Şardan ve Bursa Çimento Fabrikası İşyeri Sendika Temsilcisi Nihat Yılmaz

Eğitimler, Lafarge Aslan Çimento A.Ş.'de 23 Haziran / 27 Haziran 2003 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu ve Araştırma Uzmanı Serdar Şardan'ın da katıldığı eğitimler Alparslan Yılmaz ve Doğan Ergüder tarafından verilmiştir.



Bolu Çimento Fabrikasındaki eğitimden bir görüntü

Lafarge Aslan Çimento Fabrikası'ndaki eğitimlerden görüntüler



Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu, T. ÇİMSE-İŞ Sendikası Hereke Şube Başkanı Metin Bozkurt

SAYIN AV. SANCAR BAYAZIT
ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ SENDİKASI
KULELİ SOK. NO: 14

GAZİOSMANPAŞA/ANKARA

Referansınız
Your Ref.

Referansımız
Our Ref.



Tarih :
Date : 23.05.2003

Per/2541

İlgili İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi.

Sendikanızın MESS Eğitim Vakfı ile birlikte organize ettiği OHSAS 18001 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi ; şirketimizde 07.05.2003-22.05.2003 tarihleri arasında tüm mavi ve beyaz yakalı çalışanlarımızın (Taşeron çalışanlarda dahil) katılımıyla Eğitim Uzmanları Sn. Tekin ÖNLÜ ve Sn. Ramazan YILDIRIM tarafından başarıyla gerçekleştirilmiştir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusu ile ilgili olarak gerek şirketimize gerekse personelimize büyük yararlar sağladığına inandığımız bu eğitim için başta size, kurumunuz çalışanlarına ve MESS Eğitim Vakfı Eğitim Uzmanlarına teşekkürlerimizi sunar, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Saygılarımızla,

BATIÇİM

BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.

Dr. Necip TERZİBAŞOĞLU
Genel Müdür

E. Rıfat BAYRAKTARDOĞU
Personel ve İdari İşler Müdürü

YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO FABRİKASI GENEL MÜDÜRÜ ZEKİ SAĞLAM'IN EĞİTİMLER HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

ÇMİS TARAFINDAN ORGANİZE EDİLEN "OHSAS 18001 " KONULU İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ ALDIĞIM GERİ BESLEMELERE GÖRE ŞU ANA KADAR BU KONUDA YAPILAN EN İYİ EĞİTİMLERDEN BİRİ OLMUŞTUR. ÇALIŞANLARIMIZIN BU KONUDA BU TÜR GERİ BESLEMELERİ HEM KENDİLERİNİN BU KONUYA VERDİĞİ ÖNEMİN BİR GÖSTERGESİ HEM DE EĞİTİMİ VERENLERİN KONUYU NASIL İLGİNÇ HALE GETİRİP SUNDUĞUNU GÖSTERMEKTEDİR.



Zeki Sağlam

*Yibitaş Yozgat İşçi Birliği İnşaat Malzemeleri
Tic. ve San. A.Ş. Genel Müdürü*

YILLARDIR BU KONUDA ÇOK ATILIMLAR YAPILDI, ÖZELLİKLE KENDİ GRUBUMUN BU KONUDA YAPTIKLARI VE GELİNER NOKTA GEÇMİŞİ ÇOK İYİ BİLEN İNSANLAR OLARAK BİZLERİ MUTLU ETMEKTEDİR. "ÖNCE İŞ, ÖNCE ÜRETİM" ANLAYIŞININ HAKİM OLDUĞU YILLARDA ÇOK ÇALIŞMA ARKADAŞIMIZI MAALESEF KAYBETTİK. BUNDAN DA BÜYÜK DERSLER ALDIK. AMA BU YAPILANLARIN ÇOĞU KİŞİSEL GAYRETLER OLUP HIÇ BİR ZAMAN BİR SİSTEM OLARAK İŞLEMEDİ. BİRİLERİ GİDİNCE BİR ŞEYLER BAŞLADI, BİRİLERİ AYRILINCA DA BİR ŞEYLER BİTTİ.

OYSA BU KONUDA DA BİR SİSTEM OLMALIYDI VE KİŞİLERE BAĞIMLI ORGANİZASYON VE DUYARLILIK ORTADAN KALDIRILMALIYDI. İNANIYORUM Kİ "OHSAS 18001" ÇALIŞMA HAYATIMIZDAKİ BU BOŞLUĞU DOLDURACAK VE KONTROL EDİLEBİLİR, SÜRDÜRÜLEBİLİR VE ÖLÇÜLEBİLİR BİR SİSTEM OLARAK ÇALIŞMA HAYATIMIZA GİRECEKTİR.

AMA HEPİMİZİN BİLDİĞİ GİBİ TÜM ORGANİZASYONLAR YİNE DE İNSANA BAĞLIDIR. SİSTEMLER KURULUP RAFA DA KALDIRILABİLİR, YAŞAYAN BİR DÖKÜMAN HALİNE DE GETİRİLEBİLİR.

HER NE KADAR ÜLKEMİZDE HALA İNSAN CANININ KIYMETİ ÇOK FAZLA BİLİNMESE DE İŞ YERLERİNDE CAN KAYIPLARININ VEYA UZUV KAYIPLARININ İŞVERENE GETİRDİĞİ MADDİ VE MANEVİ SORUMLULUKLAR YÖNETİMLERİ BU KONUYA İSTEMESELERDE ZORLAYACAKTIR. "ÖNLEMEN ÖDEMekten DAHA UCUZDUR" MANTIĞINI KEŞKE YAŞAMADAN UYGULAYABİLSEK.

MESLEK YAŞAMIMDA ÖVÜNDÜĞÜM YANLARIMDAN BİRİ DE ÇALIŞTIĞIM DÖNEM İÇİNDE HIÇ CAN KAYIPLI KAZA YAŞAMAMIŞ OLMAMDIR.

MESLEKDAŞLARIMA SON OLARAK ŞUNU SÖYLEYEBİLİRİM. KAZA MUTLAKA BİR GÜN OLABİLİR ANCAK KAZAYI TETKİK ETTİĞİMİZDE "KEŞKE" DİYORSAK DAHA ÇOK ALINACAK YOLUMUZ VAR DEMEKTİR. KEŞKELERİ ŞİMDİDEN DÜŞÜNÜP TEDBİRLERİMİZİ KAZA OLMADAN ALMALIYIZ.

HEPİMİZE KAZASIZ SAĞLIKLI İŞLER, GÜVENLİ BİR İŞ ORTAMI DİLERİM.

17

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Kuleli Sokak No: 14 G.O.P. 06700 ANKARA

Tel: +90 312 447 2025 • Faks: +90 312 447 8517

e-posta: genel@cmis.org.tr