



Milletleri kurtaranlar yalnız ve ancak muallimlerdir (öğretmenlerdir). Muallimden, mürebbiden (eğiticiden) mahrum bir millet, henüz millet namını almak istidadını (yeteneğini) kesbetmemiştir (kazanmamıştır). Ona alelaide bir kütle (yığın) denir, millet denemez. Bir kütle, millet olabilmek için mutlaka mürebbilere, muallimlere muhtaçtır. Onlardır ki, bir heyeti içtimaiyeyi (toplumu) hakiki millet haline koyarlar.

(14.10.1925 günü,
İzmir Erkek Muallim Mektebi'nde
konuşmasından)

H. Atatürk

ISSN 1300-3526



9771300 352007



Merhaba,

Ülkemiz tarihinin önemli dönemeç noktalarından birini yaşıyor. Aslında Avrupa Birliği üyeliği bir yana, Türkiye'nin çağdaş bir dünya ulusu sayılamayacağını söylemek güçtür. "Avrupa'nın Beyin Takımı" diye nitelendirilen saygın isimlerin de aralarında bulunduğu, genellikle yıllarını AB kurullarının çeşitli kademelerinde görev yaparak geçmiş değerli kişilerden oluşan "Akil Adamlar Komisyonu" geçtiğimiz aylarda Türkiye lehine açıklamalarda bulunup, açık desteklerini verdiler. Gazetelerde ve görüntülü basında kaybolup gitse de burada bizim için söylenenleri bir kere daha hatırlatmak istiyorum.



editörden

AB'nin adaletli davranması gerektiğini belirten komisyonun Hollandalı üyesi Hans van den Broek de "Türkiye Avrupa'nın hayat sigortasıdır" dedi. Kuşkusuz, Türkiye'yi önemli gören bu düşünce sisteminin altında; alternatif maliyetlerin ciddi bir şekilde gözden geçirilmesi yatıyor. Ancak "sigorta" anlayışının kaçınılmaz çıkarımı da düşündürücüdür. O çıkarım da gerçekleşme ihtimali olan bir veya birkaç risk için ödenen bir bedel olarak akla geliyor. Oysa bunun ötesinde Türkiye konumunun da etkisi ile tarihi boyunca hem doğulu hem de batılıdır. Ancak değerli önderimiz Mustafa Kemal Atatürk'ün etkisi ile Türkiye Cumhuriyeti 81 yıldır daha da batılı dolayısıyla Avrupalı'dır. Bu kaçınılmaz bir AB üyeliği sonucunu doğurur mu? Bunu da yaşayacağımız birkaç on yıl gösterecek sanırım.



1



Yayıncılık zor bir uğraş. Özellikle bilimsel çalışmalarını desteklemek ciddi pek çok kuruluş için maddi yük demek. Bu nedenle de bilimsel makalelerin yayımı bilim adamları için oldukça zorlu oluyor. Ancak teknolojiyi kullanmasını bilenler için bu sorun kolayca halloluyor. Dergi yayıncılığında en önemli masraf kalemi olan baskı ve dağıtım sorunu internet yayıncılığıyla aşıyor. Buna iyi bir örnek "ISGUC.ORG" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. "Birinci elden" bilimsel yazıların yer aldığı bu elektronik dergi kaynaklar kısıtlı da olsa iyi yayıncılık yapılabileceğinin örneği olarak karşımızda duruyor.

Bu ay Araş. Gör. K. Ahmet Sevimli de (aynı zamanda ISGUC.ORG Genel Yayın Yönetmeni Yardımcısı) konularımız arasında, yeni İş Kanununun işveren tarafından feshini ele alıyor.

Dergimizde Yrd. Doç. Dr. Sayım Yorgun ve Yrd. Doç. Dr. Coşkun Saraç birer makale ile yerlerini aldılar. Karar İnceleme Köşemizin bu ayki konuyu ise Prof. Dr. A. Can Tuncay.

Geniş bir içerikle hazırlanan dergimizde 2005 yılının ilk sayısında yeni sürprizlerle, yeniden birlikte olmak dileğiyle.

Esen kalın.

Burçak Çubukçu

4857 SAYILI İŞ YASASI ÇERÇEVESİNDE İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHİNE GENEL BAKIŞ VE TEKBIÇIM (YEKNESAK) FESİH USULÜ BULUNMAYIŞININ YARATACAĞI OLASI SORUNLAR

I - GİRİŞ

4857 sayılı İş Yasasının¹ yürürlüğe girmesinden bu yana bir yılı aşkın zaman geçmesiyle Yasanın uygulama sorunları da belirginleşmeye başlamıştır. Özellikle, Bilim Kurulundan çıktıktan sonraki aşamalarda yapılan değişikliklerle² Yasanın aldığı halin bir takım aksaklıkları da beraberinde getirdiği görülmektedir. Çalışmamızda 4857 sayılı Yasanın, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshini düzenleyen hükümleri üzerinde durulmakla birlikte, asıl odaklanacağımız nokta, işveren tarafından yapılacak iş sözleşmesi fesihlerine ilişkin usul ve buna ilişkin olası sorunlardır.

Hukukumuzda 4773 sayılı İş Güvencesi Yasasıyla³ girilen ve 4857 sayılı İş Yasasında da varlığını koruyan iş güvencesi hükümlerinin, mevzuatımıza alınmasındaki temel itkilere, hukuki anlamda en önemlisi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı Sözleşmesine ülkemizin taraf olmasıyla Sözleşmenin öngördüğü standartları iç hukukumuzda aktarma yükümlülüğü altına girilmesidir⁴. Bu nedenle, çalışmamızın ilk bölümünde 158 sayılı Sözleşmenin

öngördüğü standartlar ana hatlarıyla tanıtılmıştır.

İkinci bölüm, 4857 sayılı yeni İş Yasasının süresi belirli olmayan sözleşmelerin işveren tarafından feshine ilişkin sistematiği, fesih türleri, uyulması gereken usul ve bunların hukuki sonuçlarının incelenmesine ayrılmıştır. Bu bölümde yeri geldikçe, uygulamada sorun yaratan ve yaratması olası hükümler üzerinde, çalışmanın kapsamı elverdiği oranda durulmuştur.

Haklı nedenle fesih kurumu ve fesih usulü bakımından 158 sayılı Sözleşme ile 4857 sayılı İş Yasası hükümlerinin bağlantı ve farklılığının ortaya konulması oluşturmaktadır.

Son bölümde ise, 4857 sayılı Yasadaki işveren tarafından fesih türleri açısından tekbiçim (yeknesak) bir usulün belirlenmemiş olmasının ortaya çıkaracağı olası uygulama sorunları, önceki bölümlerdeki feshin sonuçlarına ilişkin açıklamalar da gözönünde bulundurularak, ortaya konmuş ve çözüm önerilerimiz dile getirilmiştir.



K. Ahmet Sevimli
İstanbul Üniversitesi Hukuk
Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal
Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı
Araştırma Görevlisi

1972 yılında İstanbul'da doğdu. 1990 yılında Bursa Anadolu Lisesi'nden, 1995 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. Avukatlık stajı sonrası, 1996'da akademik hayata atıldı. 1999 yılında "İş Hukukunda Kaptan" başlıklı teziyle Yüksek Lisansını tamamlayarak, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Bilim Dalı'nda Uzman sıfatını aldı. İstanbul Üniversitesi'nde Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda "İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları" konulu doktora tez çalışmasına devam etmekte olan K. Ahmet Sevimli'nin İş Hukuku alanında yayınlanmış bir kitabı ve makalelerinin yanısıra, Endüstri İlişkileri alanında da makale ve çevirileri bulunmaktadır. Çalışma hayatına ilişkin güncel haber ve akademik makalelerin yayınlandığı www.isguc.org web sitesinin kurucuları arasında bulunuyor.

¹ RG, 10.6.2003 / 25143.

² Yasanın hazırlanma sürecine ilişkin bilgi için Bkz. Kutal, Metin, Türk Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem: 4857 Sayılı İş Kanunu, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003, 21-22.

³ Kamuoyunda İş Güvencesi Yasası olarak bilinen "İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştiranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" (RG, 15.8.2002 / 24847).

⁴ Kutal, Metin, İş Güvencesi Kavramı ve Uluslararası Dayanağı, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003, 9.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



II - ANAHLATLARIYLA 158 SAYILI İŞ İLİŞKİSİNE İŞVEREN TARAFINDAN SON VERİLMESİ HAKKINDAKİ ULUSLARARASI ÇALIŞMA SÖZLEŞMESİ

Uluslararası Çalışma Konferansının 1982 yılındaki 68. toplantısında kabul edilen İş İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkındaki 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi⁵ (158 sS.), TBMM tarafından 25.11.1992 tarihinde onaylanmış; ancak onayın uygun bulunduğuna ilişkin yasa Cumhurbaşkanlığı'nca yeniden görüşülmek üzere parlamentoya geri gönderilmiştir. Daha sonra onaylanan uygun bulunmasına dair yasa (09.06.1994 t. 3999 sY.) Cumhurbaşkanlığı onayından geçerek Resmi Gazete'nin 18.06.1994 tarih 21964 No'lu sayısında yayımlanmış, 10 Haziran 1994 tarih 94/5971 sayılı kararname ile yürürlüğe girmiştir⁶.

Sözleşme, Anayasa m.90 uyarınca ulusal mevzuatımızın bir parçası haline gelmiştir. Ayrıca, uluslararası boyutta bağlayıcılığı, m.16/III hükmünde öngörülen 12 aylık sürenin tamamlanmış olması itibarıyla başlamış bulunmaktadır. Başka bir anlatımla, sözleşmenin öngördüğü standartlarla iç hukukun uyumlaştırılması taahhüdü altına giren Türkiye; bu nedenle UÇÖ tarafından uygulanabilecek yaptırımlara maruz kalabilecek konuma gelmiştir⁷.

158 sayılı Sözleşme'nin ana hatları, iş ilişkisine işveren tarafından son verilmesinde geçerli nedenlerin

bulunması (m.4); geçerli nedenlerin bulunmadığı iddiasında olan işçiye kendini savunma ve bu konuda yetkili makamlara başvuruda bulunma imkanının tanınması (m.7, m.8); yetkili makamların yapacakları inceleme sonucunda son verme işlemini geçersiz (unjustified) bulmaları durumunda en azından bir tazminata hükmedebilmeleri (m.9, m.10) ve ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle işçi çıkarma söz konusu olduğunda toplu işçi çıkarmaların meydana getireceği olumsuz sonuçları hafifletmek amacıyla bir takım prosedürlerin öngörülmüş olması (m.13, m.14) olarak özetlenebilecektir. 158 sayılı Sözleşme bu kuralların, istisnalar dışında (m.2), tüm çalışanlara ve ekonomik faaliyet alanlarına uygulanmasını da öngörmektedir.

A - Sözleşmenin Oluşturulma Nedenleri

Sözleşmenin giriş bölümünde açıklanan oluşturulma nedenleri iki ana noktada odaklanmaktadır: Bunlardan birincisi 1963 yılında oluşturulan 119 sayılı Tavsiye Kararından bu yana üye ülkelerin hukuk ve uygulamalarında söz konusu tavsiye kararının içerdiği konularda kayda değer gelişmeler yaşanmış olmasıdır.

İkincisi ise sözkonusu gelişmelerin yeni uluslararası standartların oluşmasına uygun bir ortam hazırlaması ve son yıllarda yaşanan ekonomik güçlüklerin ve teknolojik değişikliklerin bu alanda ciddi problemlere neden olması ve bunun

da yeni uluslararası standartların oluşturulmasını gerektirmesidir⁸.

B - Sözleşmenin Öngördüğü Referans Normlar

1 - Yürütüm Metotları ve Kapsam

Sözleşme hükümlerinin toplu iş sözleşmeleri, hakem ve mahkeme kararları ya da ulusal uygulamayla yürürlük kazanmaması durumunda bu görev, ulusal mevzuata, başka bir anlatımla yasa koyucuya verilmiştir (m.1).

Sözleşme hükümleri tüm ekonomik faaliyet alanlarına⁹ ve iş ilişkisiyle çalışan herkese uygulanacaktır (m.2/I). Ancak üye devletler iş ilişkisi içinde çalışanlardan, belirli süreli ya da belirli bir işin tamamlanması ile ilgili sözleşmelerle çalışan işçileri (m.2/II, a), önceden belirlenmiş ve makûl bir süre olmak koşuluyla deneme süresi içindeki işçileri¹⁰ (m.2/II, b) ve süreksiz işlerde¹¹ çalışanları (m.2/II, c), sözleşmenin tüm ya da bazı hükümlerinin kapsamı dışında tutabileceklerdir (m.1).

Ayrıca, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda iş sözleşmesiyle

⁵ Sözleşme 356 lehte, 9 aleyhte ve 54 çekimser oyla kabul edilmiştir Aynı toplantıda, 375 kabul ve 16 çekimser oyla İşveren Tarafından İş İlişkisinin Sona Erdirilmesi Hakkında 166 sayılı Tavsiye Kararı da kabul edilmiştir. 158 sayılı Sözleşme, Şubat 2004 tarihi itibarıyla 33 devlet tarafından onaylanmış bulunmaktadır. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

⁶ Sözleşmenin Türkçe metni 12.10.1994 tarih ve 22079 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

⁷ Söz konusu yaptırımlar UÇÖ Anayasası'nın 22-34. maddelerinde düzenlenmiştir.

⁸ Ayr. Bkz. Kutsal, Uluslararası Dayanak, 6-7.

⁹ Ekonomik faaliyet alanı ifadesinden iş kollarının anlaşılması gerekir. Bkz. Ekonomi, M., Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı, Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İstanbul - 3-4 Nisan 1997, 84; Soyer, Polat, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, İktisadi, Sosyal ve Uluslararası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul 2002, 273.

¹⁰ Sözleşmenin İngilizce metninde deneme süresinden (period of probation) başka, işe hak kazanma, iş için yetkinliği kanıtama ya da adaylık süresi olarak anlaşılabilir "qualifying period of employment" da aynı kurallara tabidir. Bu süre, bizim hukukumuzdaki deneme süresinin (İşY. m.15) nitelikli bir türüdür. Ayr. Bkz. Soyer, Yapılması Gerekenler, 275.

¹¹ Sözleşmenin İngilizce metninde bu kategoride çalışanlar "geçici ve kısa bir süre için işe alınan işçiler" olarak tanımlanmakla birlikte bizim mevzuatımızdaki (İş K.m.10) süreksiz işlerde çalışanlar kavramı "kısa sürenin" ne kadar olduğu konusunda duraksamaya yer vermemesi açısından yerindedir. Ayr. Bkz. Ekonomi, Yeni Model Arayışı, s.90.

istihdam olunanlardan sınırlı bir kategori, gerektiği taktirde, işçi ve işveren kuruluşlarına danışıldıktan sonra, Sözleşme hükümlerinin tamamının veya bazılarının kapsamı dışında bırakılabilir (m.2/V). Yine, kendilerine en az bu sözleşmedekilere eşit güvenceler sağlayan özel bir istihdam rejiminin kurallarına tabi olarak çalışanlar da kapsam dışında bırakılabileceklerdir (m.2/IV).

Kapsamdan istisna edilebilecekler bu şekilde sıralanmakla beraber, kapsam dışında bırakmaya ilişkin bu hükümlerin Sözleşme'nin amacına aykırı biçimde kullanılmasına meydan vermemek için, Sözleşme'nin koruyucu hükümlerinden kaçınmak amacıyla belirli süreli iş sözleşmeleri yapılmasına karşı yeterli güvencelerin¹² alınması gereği özellikle vurgulanmıştır (m.2/III). Ayrıca, Sözleşme'yi onaylayan taraf olan her üye devlete, Sözleşme'nin uygulanması hakkında vereceği ilk raporunda¹³, özel istihdam şartları veya işletmenin büyüklüğü ya da Sözleşme'nin getirdiklerine eşit güvenceler sağlayan özel bir istihdam rejiminin kurallarına tabi olarak çalışmalarını nedeniyle kapsam dışı bırakılan işçi kategorilerini (m.2/IV, V), gerekçe göstererek liste halinde belirtme ve sonraki raporlarında da bu işçileri kapsam dışı bırakan mevzuat hükümleri ve uygulamanın durumu hakkında bilgi verme yükümlülükleri getirilmiştir. Raporlarda, Sözleşme'nin sözkonusu işçi

kategorilerini düzenleyen mevzuata ne ölçüde etkili olduğu veya etkili olması için ne gibi girişimlerde bulunduğu da belirtilmelidir (m.2/VI).

2 - Genel Uygulama Standartları

a. İş İlişisine Son Vermede Geçerli Neden

158 sayılı Sözleşme uyarınca, işçinin yeterliliği (kapasitesi)¹⁴ veya davranışları (tutumu)¹⁵ ya da işyerinin, işletmenin ya da işin yürütüm gereklerine dayanan geçerli bir neden bulunmadıkça¹⁶ iş sözleşmesi feshedilemeyecektir¹⁷ (m.4).

İş ilişkisine işveren tarafından son verilebilmesi için bulunması gereken ve son verme işlemini haklı kılacak nedenler, işçinin yeterliliği veya davranışı ya da işyeri, işletme veya işin gerekleri ile ilgili olmalıdır. Sıralanan bu kriterlerle ilişkilendirilebilseler bile, sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında ya da işvereni izniyle çalışma saatleri içinde sendikal faaliyette yer almak (m.5/a); işçi temsilciğine talip olmak, işçi temsilcisi olmak ya da işçi temsilciliği yapmış olmak (m.5/b); işvereni şikayet etmek veya hukuka aykırılık iddiasıyla işveren aleyhine başlatılmış sürece katılım ya da idari makamlara başvuru (m.5/c); ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, ailevi sorumluluklar, hamilelik, din, siyasi görüş, ulusal ve sosyal köken (m.5/d); doğum izni esnasındaki devamsızlık (m.5/d), işçi işveren

arası (inter alia) ilişkide geçerli neden sayılmaz¹⁸. Ayrıca, hastalık veya yaralanma nedeniyle işe geçici devamsızlık durumu da geçerli neden olarak görülmemekle beraber (m.6/I), bu tür devamsızlığın tanımı ve uzunluğunun belirlenmesi ve hangi hallerde tıbbi rapora gerek duyulacağı konuları ulusal uygulamaya (m.1) bırakılmıştır (m.6/II).

b. İş İlişisine Son Verme Prosedürü (Usulü)

İşçinin davranışı veya verimi (performansı) ile ilgili nedenlere dayanılarak yapılacak fesih, işçiye kendini savunma fırsatı sağlanmadan yapılamaz¹⁹; meğer ki bu fırsatın verilmesi işverenden makul ölçülere göre beklenemez olsun (m.7). **Görüleceği üzere, 158 sayılı Sözleşme'de istisnai durumlar dışında, işçinin kişiliğiyle ilişkili geçerli neden kategorilerine dayanılarak yapılacak fesih işleminin ancak savunma alındıktan sonra uygulanması öngörülmüştür.**

Ayrıca işveren işine son vereceği işçiye bunu makul bir süre önce bildirmekle yükümlüdür. İş ilişkisine son verilecek bir işçiye, işverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılamayacağı türden bir davranış kusuru²⁰ (misconduct) atfedilmedikçe, işçi, makul bir bildirim süresine²¹ veya onun yerine bir tazminata hak kazanacaktır (m.11).

¹² Sözkonusu güvencelerin neler olabileceği hakkında Bkz. 166 sTK. m.3.

¹³ Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 22. maddesi uyarınca verilecek rapor.

¹⁴ İşçinin performansının iş ilişkisine son verme nedeni olduğu hallerde uygulanacak yöntem hakkında Bkz. 166 sTK. m.8.

¹⁵ İşçinin davranış kusurunun iş ilişkisine son verme nedeni olduğu hallerde uygulanacak yöntem hakkında Bkz. 166 sTK. m.7, m.10 ; Soyer, Yapılması Gerekenler, 282.

¹⁶ Geçerli nedenlerin işçiye bildirilmesi hakkında Bkz. 166 sTK. m.13.

¹⁷ 158 Sayılı Sözleşme'nin Resmi Gazete'de yayınlanan çevirisinde ciddi hatalar ve eksiklikler bulunmaktadır. En önemli hükümlerden biri olan m.4 çevirisinde geçerli nedenler arasında işçinin davranışları yer almamaktadır. Unutulmalıdır ki, m.22 uyarınca taraf devletleri bağlayıcı nitelikte olan sözleşme metinleri, İngilizce ve Fransızca metinlerdir.

¹⁸ 166 sTK. (m.5), işletme gerekleriyle ilişkilendirilmedikçe yaş ve zorunlu askerlik hizmetini de geçerli neden olamayacak durumlar arasında saymaktadır.

¹⁹ 166 sTK. (m.9) uyarınca işçinin savunmasında bir başkasından yardım alma hakkı da olmalıdır.

²⁰ İngilizce'deki "misconduct" kelimesinin karşılığı olarak resmi çevirideki "hizmet kusuru" yerine "davranış kusuru" deyimini yeğlemekteyiz. "Hizmet kusuru" deyimini işçinin davranışlarından çok yeterliliğiyle ilgili bir kusuru olduğu izlenimi uyandırmaktadır. Oysa ki, sözleşmenin İngilizce metninde "conduct" (davranış) ve "misconduct" sözcükleri kullanılmaktadır.

²¹ 166 sTK. uyarınca (m.16) bu süre içinde işçiye iş arama izni de verilmelidir.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



c. Son Vermeye Karşı Başvuru Prosedürü (İtiraz Usulü)

İş ilişkisine geçerli nedene dayanılmaksızın son verildiği kanısında olan işçiye, mahkeme, iş mahkemesi, hakem veya tahkim kurulu gibi tarafsız bir mercie başvuru hakkı tanınacaktır (m.8/I). Bu hükmün uygulaması feshin yetkili otoritelerce onaylanarak yapıldığı hallerde ulusal hukuk (mevzuat) ve uygulamasına göre farklılaştırılabilir (m.8/II). Eğer başvuru hakkını makul bir süre içinde kullanmazsa, işçi, hakkını kullanmaktan vazgeçmiş sayılır (m.8/III). Bu düzenlemeyle işçiye itiraz hakkı tanınmakla beraber, karşı tarafın belirsiz bir süre boyunca itiraz (dava) tehdidi altında kalması da önlenmek istenmiştir.

d. İş İlişkisine Son Verme Hakkında Verilecek Karar

İşçi tarafından yapılan başvuruyu değerlendirecek olan tarafsız merci, iş ilişkisine son vermenin nedenlerini ve konuyla (davayla) ilgili diğer durumları incelemeye ve son vermenin haklılığı konusunda karar vermeye yetkili kılınmalıdır (m.9/I).

İşçinin, son vermenin haksız olduğunun ispatı külfetine tek başına katlanmaması için, aşağıdaki olanaklardan biri veya her ikisi sağlanmalıdır.

- İşçinin kapasitesi veya davranışları ya da işyerinin, işletmenin ya da işin yürütüm gereklerine dayanan geçerli nedenlerin varlığının ispat yükü işverende olmalı (m.9/II, a);

- Taraflarca getirilen kanıtlara göre, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca, tarafsız merciler bir sonuca ulaşmaya yetkili kılınmalıdır (m.9/II, b).

Tarafsız merci, işyerinin, işletmenin veya işin yürütüm gereklerine dayandırılan son vermelerde, son vermenin gerçekten bu nedene dayanıp dayanmadığına karar vermeye yetkili kılınacaktır. Bu nedenlerin, son vermeyi haklı kılıp kılmayacağına ise ulusal düzenlemelerle (m.1) belirlenecek sınır ölçüsünde karar vermeye yetkili olacaklardır (m.9/III). Belirlenecek sınır, son vermenin gösterilen nedene dayanıp dayanmadığı değil; gerçekten gösterilen nedene dayandığının tespiti sonrasında, nedenin son vermeyi haklı kılıp kılmadığı; başka bir anlatımla yerinde olup olmadığı noktasındadır.

İşçinin, iş ilişkisinin haksız şekilde feshedildiği iddiasıyla başvuracağı (m.8/I) ve feshin haklı olup olmadığı konusunda karar vermeye yetkili kılınan (m.9/I) merciler, feshi haksız bulurlarsa, feshi geçersiz kılmak veya işe iade kararı vermek gibi bir yetkileri yoksa ya da böyle bir yetkiye sahip olmalarına rağmen ulusal hukuk ve uygulama açısından böyle bir kararı icra edilebilir bulmadıkları durumlarda uygun bir tazminat ödenmesine veya benzer başka bir telafi şekline karar vermeye yetkili kılınacaklardır (m.10).

e. Ayrılma Ödeneği (Kıdem Tazminatı) ve Diğer Gelir Korumaları

158 sayılı Sözleşme, iş ilişkisine geçerli nedenlere dayanılarak son verilen işçiye bir takım ödemelerde

bulunulmasını öngörmektedir. Belirtmek gerekir ki, bu bölümde açıklanacak olan ödemeler, son verme işleminin geçerli bir nedene dayanmadığının tespiti durumunda yetkili mercinin hükmedeceği tazminattan²² ve iş ilişkisine son verilme öncesinde işçiye tanınması gereken sürenin tanınmaması halinde ödenecek tazminattan²³ ayrıdır.

İş ilişkisine son verilen işçi, ulusal hukuk ve uygulamaya göre, hizmet süresi ve ücret seviyesine göre belirlenecek ve işveren tarafından direkt olarak ya da işverenlerin katkısıyla oluşturulan fondan ödenecek işten ayrılma ödeneği (kıdem tazminatı) veya diğer ayrılma ödeneklerinden (m.12/I, a) **veya** tâbi olduğu koşullar çerçevesinde işsizlik sigortası ya da yardımı veya yaşlılık, malullük gibi diğer sosyal güvenlik formlarından (m.12/I, b) **ya da** belirtilen bu tazminat ve ödeneklerin bir bileşiminden yararlanacaktır (m.12/I, c).

İşsizlik sigortasından (m.12/I,b) yararlanmak için gerekli koşulları taşımayan işçinin sadece bu nedenle işten ayrılma ödeneğinden (m.12/I, a) yararlanmasının da şart olmadığı belirtilerek; bu konuda oldukça esnek bir düzenleme getirilmiştir (m.12/II).

Ayrıca, 158 sayılı Sözleşme'nin, ciddi davranış kusuru nedeniyle işine son verilen işçinin m.12/I,a anlamındaki işten ayrılma ödeneklerinden yoksun bırakılması konusunda ulusal düzenlemelerle (m.1) hükümler konulmasına imkan tanıdığı da unutulmamalıdır (12/III).

²² Bkz. II, B, 2, d.

²³ Bkz. II, B, 2, b.

3 - Ekonomik, Teknolojik, Yapısal ve Benzeri Nedenlerle İş İlişkisine Son Verme

Ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenler olarak sıralanan iş ilişkisine son verme nedenleri, aslında işyerinin, işletmenin veya işin yürütüm gereklerine dayanan geçerli nedenlerden (m.4) olup; ancak sonuçlarının genelde toplu işçi çıkarma olarak ortaya çıkması nedeniyle²⁴, 158 sayılı Sözleşme tarafından bir takım tamamlayıcı hükümlerle düzenlenmişlerdir.

a- İşçi Temsilcilerine Danışma

İşveren, iş ilişkisine ekonomik, teknolojik, yapısal ya da benzeri nedenlerle son vermeyi tasarlıyorsa; ilgili işçi temsilcisine²⁵, tasarlanan işlemin nedeni, işlemde etkilenmesi muhtemel işçilerin sayısı ve kategorileri ve ne kadar zaman içinde işlemin yapılacağına dair bilgileri, zamanında vermeli (m.13/I, a) ve ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun şekilde, ilgili işçiler için son verme işlemini veya son vermenin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, alternatif istihdam imkanları gibi tedbirlerle önlemek veya en aza indirmek²⁶ için sözkonusu temsilcilerle, karşılıklı görüşme / danışma (consultation) imkânını mümkün olduğunca önceden sağlamalıdır (m.13/I, b).

İş ilişkisine ekonomik, teknolojik, yapısal ya da benzeri nedenlerle son vermeye ilişkin açıklanan bu prosedüre uyma zorunluluğu, ulusal düzenlemelerle (m.1), son verme

işlemine maruz kalacak olan işçi sayısı ya da en azından işgücünün belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerle sınırlanabilir²⁷ (m.13/II).

b- Yetkili Makama Bildirim

İşveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle iş ilişkisine son vereceği zaman, ulusal hukuka ve uygulamaya uygun olarak, yetkili otoriteyi, işlemde mümkün olduğunca önce, son verme nedenleri, işlemde etkilenen işçilerin sayısı ve kategorileri ve işlemin uygulanma zamanı hakkında yazılı olarak bilgilendirecektir (m.14/I).

Yetkili otoriteyi bilgilendirme zorunluluğu (m.14/I), ulusal düzenlemelerle, iş ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının en azından belirli bir sayıya veya işgücünün belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerle sınırlandırılabilir (m.14/II).

İş ilişkisine son verme işlemlerine başlanmadan önce yetkili makama işveren tarafından yapılacak olan bildirim asgari süresi ulusal düzenlemelerle belirlenecektir (14/III).

III-4857 SAYILI İŞ YASASINDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVEREN TARAFINDAN FESHİ

A - Genel Olarak İş Sözleşmesinin Sona Erme Halleri ve Fesih

İş Sözleşmesi, çeşitli şekillerde sona erebilir. Sona erme şekli, iş

sözleşmesinin türü ile ilgili olarak farklılaşabilir.

Uygulamada en çok görülen sona erme şekli taraflardan birinin sözleşmeyi feshetmesidir. Bunun yanı sıra iş sözleşmeleri tarafların anlaşmasıyla her zaman sona erdirilebilir²⁸. Kamuda çalışan bir işçinin memur kadrosuna geçirilmesi, iş sözleşmesinin tarafların anlaşmasıyla sona ermesinin örnek teşkil edecektir.

Yine işçinin ölümü de iş sözleşmesini sona erdiren hallerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna karşın işverenin ölümü, kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez. Ancak iş sözleşmesi işverenin şahsı göz önünde tutularak yapılmış ise işverenin ölümü de iş sözleşmesini sona erdirecektir²⁹ (BY m.347).

Bir diğer fesih dışı sona erme hali ise belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin sona ermesidir. Sürenin sona ermesi, kural olarak sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi sonucunu doğuracaktır³⁰ (BY m.338, 339).

4857 sayılı İş Yasasında iş sözleşmelerinin sona ermesine ilişkin esaslı değişiklik, fesih yoluyla sona ermeye ilişkin olarak kendini göstermektedir. **Süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshleri artık, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasasıyla hukukumuza giren ve bazı değişikliklerle 4857 sayılı Yasada da korunan yeni bir rejime tabi olmuştur.**

²⁴ Ekonomi, Yeni Model Arayışı, s.103.

²⁵ 158 Sayılı Sözleşme (m.13/III), "işçi temsilcisi" kavramından ne anlaşılması gerektiği konusunda Türkiye'nin de taraf olduğu (3845 sY.) 135 Sayılı İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması Ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkındaki Sözleşme'ye atıfta bulunmaktadır. 135 Sayılı Sözleşme (m.3) uyarınca işçi temsilcileri deyimini, işçiler tarafından seçilmiş temsilcilerin yanı sıra sendikalarca atanmış temsilcileri de kapsamaktadır Ayr. Bkz. Kutsal, Uluslararası Dayanak, 8-9.

²⁶ 166 sTK. (m.19-26) iş ilişkisine son verme işleminin etkilerinin azaltılması konusunda ayrıntılı hükümler içermektedir.

²⁷ Bkz. III, C, 3, cc, bbb

²⁸ Ekonomi, Münir, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, s.162-163; Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul 2003, 162; Süzek, Sarper, İş Hukuku, Genel Esaslar - İş Akdi, İstanbul 2002, 428; Demircioğlu, Murat, Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul Ticaret Odası Yay.No.2003-42, İstanbul 2003, 74; Taşkent, Savaş, İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi, Yeni İş Yasası, Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003 Çeşme, 104-105; Aydın, Ufuk, İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, cilt:18, sayı:3, Mayıs 2004, 4-9.

²⁹ Süzek, İş Hukuku, 430; Çelik, Dersler, 162-163; Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, 183-184; Ekonomi, İş Hukuku, 163-164; Demircioğlu, Sorular, 74; Taşkent, İş Sözleşmesi, 105.

³⁰ Tunçomağ/Centel, Esaslar, 181-183; Süzek, İş Hukuku, 428-430; Çelik, Dersler, 1163-168; Ekonomi, İş Hukuku, 164-165; Demircioğlu, Sorular, 74; Taşkent, İş Sözleşmesi, 105-106.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



B- Süresi Belirli Olmayan İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve İş Güvencesinin Kapsamı

1. İşveren Tarafından Feshe Genel Bakış

4857 sayılı İş Yasası, süresi belirli olmayan iş sözleşmelerini esas kabul etmekte, diğer iş sözleşmesi türlerini (Belirli süreli, kısmi süreli (part-time) iş sözleşmeleri, çağrı üzerine çalışma vb.) ise istisnai nitelikte görmektedir³¹.

Süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinde, esas olan fesih türü, süreli fesihtir (m.17). Yasada düzenlenen diğer fesih türü ise, süreli feshe göre istisnai nitelikte olan, haklı nedenle derhal fesihtir (m.25).

İşçinin iş güvencesi hükümleri (m.18-21) kapsamında olup olmamasına göre süreli fesih, özellikle uyulması gerekli usul ve feshe karşı işçinin başvurabileceği hukuki yollar bakımından ciddi farklılık gösterir. Haklı nedenle derhal feshin, farklı bir fesih türü olması itibarıyla, hukuki sonuçları da farklı olmakla birlikte, işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre başvurabileceği hukuki yollar yine farklılaşmaktadır. Kısaca açıklanan bu nedenlerle öncelikle hangi işçilerin iş güvencesi kapsamında oldukları ortaya konulmalıdır.

2. İş Güvencesinin Kapsamı

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, 4857 sayılı İş Yasası kapsamında³², süresi belirli olmayan iş sözleşmesiyle çalışması, işyerinde otuz³³ veya daha fazla işçi çalışıyor³⁴ olması, işçinin altı aylık kıdeminin bulunması (m.18/I), işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili veya yardımcısı ya da işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiye işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili niteliklerini taşıması (m.18/son) gerekmektedir³⁵.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilecek ve işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenecektir³⁶ (m.18/IV).

İşçi sayısının tespiti açısından neden işverenin aynı işkolunda çalışan işçilerinin esas alındığı, tartışmaya açıktır. **İş güvencesi hükümlerinin kapsamı belirlenirken işverenin ekonomik gücünün de gözönünde bulundurulması doğaldır. Ancak, hükmün lafzına bağlı kalındığında tek bir işyeri olan ve otuz işçi çalıştıran işveren, iş güvencesi hükümleriyle sorumlu tutulabilecekken, örneğin, farklı**

iş kollarında beş işyeri ve her bir işyerinde yirmi dokuz işçi çalıştıran bir işveren için bu sorumluluk söz konusu olmayacaktır³⁷.

4857 sayılı İş Yasası, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde ancak 50'den fazla işçi çalışıyor ise uygulanabileceğinden (m.4/I, b), bu tür işlerde çalışanlar açısından iş güvencesinden yararlanma olanağının da, 50 işçi sayısının aşılmasına bağlı olduğu unutulmamalıdır.

C - Süreli Fesih

1. Genel Olarak

Süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir (m.17/I). Bildirimin ne kadar süre önce yapılacağı işçinin kıdemine göre belirlenmiştir. İş altı aydan az sürmüş olan işçi için iki hafta, altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta,

³¹ Ulucan, Devrim, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası, Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003 Çeşme, 39; Tunçomağ/Centel, Esaslar, 200.

³² Basın İş K. m.6/son uyarınca 4857 sayılı İş Yasasının 18, 19, 20, 21 ve 29 uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla bu yasa kapsamında çalışanlara da uygulanacaktır. (İşY. m.116; BasınİşY. m.6/son).

³³ 4773 sayılı Yasada 10 olan bu sayının yeni İş Yasasında hangi ölçüde dayanılarak 30'a yükseltildiği tartışmaya açıktır. Bkz. Taşkent, İş Sözleşmesi, 115-116; Demir, Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003, 84; Egemen, Erdal, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı:2, İstanbul 2003, 95; NTV Program Metinleri, NTV'ye Sorun Programı, İş Kanunu tasarı Tartışmaları (Prof. Dr. Tankut Centel, DISK Başkanı Süleyman Çelebi), <http://www.ntvmsnbc.com/news/214891.asp>

³⁴ Fiilen çalışan değil, fesih anında işyerinin normal işleyişi için gereksinim duyulan işçi sayısının esas alınması gerektiği yönünde Ekonomi, Münir, Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, cilt:17,sayı:2, Mart 2003, 3-4.

³⁵ Kapsam hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. Çelik, Dersler, 191-196; Tunçomağ/Centel, Esaslar,194-195; Demircioğlu, Sorular, 82-84; Demir, Muhtemel Etkiler,84-85; Taşkent, İş Sözleşmesi, 115-118; Egemen, İş Güvencesi, 93-95.

³⁶ Centel, Tankut, İş Güvencesine Tabi Olacak İşyerlerinde Çalışan İşçi Sayısının Hesabı (Karar İncelemesi: Yarg. 9. HD, 11.12.2003, 19269/20526), Tüketil İşveren Dergisi, sayı:291, Mart 2004, 34-36.

³⁷ Bu konudaki eleştiriler için Bkz. Şahlanan, Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu Değerlendirme Konferansı Notları, 12-13 Temmuz 2003, Kuru Otel /Bolu, Türk-İş Dergisi Eki, 84; Şahlanan, Fevzi, İş Güvencesi Kanununun Kapsamı ve Yasal Süreç, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003, 17.

birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüştü olan işçi için altı hafta, üç yıldan fazla sürmüştü işçi için sekiz hafta öncesinden iş sözleşmesinin bu süreler sonunda sona ereceği bildirilmelidir (m.17/II). Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir³⁸ (m.17/III).

Bu tür süreli fesihte, gerekli şartları taşıyorsa işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekecektir³⁹ (m.120; 1475 sY.m.14). Ayrıca ihbar öneli verilmeden peşin ödeme yoluna gidilmek isteniyorsa işçinin kıdemine göre belirlenecek süreye ilişkin ücreti de tam olarak ödenmelidir (m.17/V).

İhbar öneli verilmeden ve bu süreye ilişkin ücret de ödenmeden yapılan fesihler bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödenmesini gerektirir (m.17/IV).

Ayrıca, bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan verecektir. 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 rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır. (m.27/I)

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 (m.27/III).

İş arama izni verilmesine ilişkin İŞY. m.27/I hükmüne uyulmaması durumunda uygulanacak yaptırım konusunda 27. madde hükümleri duraksama yaratmaktadır. Gerçekten, ikinci fıkrada "İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir" şeklinde bir yaptırım düzenlenmişken; üçüncü fıkra işverenin, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırması halinde işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı ödenmesini hükme bağlamaktadır. İşçiye iş arama izni verilmemesi işçinin çalıştırıldığı anlamına gelir. Dolayısıyla ikinci fıkrayı anlamlandırmak oldukça güçtür⁴⁰.

2. İş Güvencesi Hükümleri Kapsamı Dışında Kalan İşçilerin İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Feshi

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde 1475 sayılı eski İş Yasası m.13 rejimi ana hatlarıyla 4857 sayılı Yasa m.17'de devam etmektedir. İşveren, bu işçilerin sözleşmelerinin feshinde işçinin kıdemine göre değişen ihbar önelerine uyarak (m.17/II) veya bu süreye ilişkin ücreti peşin ödeyerek

(m.17/V), herhangi bir neden göstermeye gerek duymaksızın⁴¹ fesih işlemini gerçekleştirebilir.

İş güvencesi kapsamında olmayan⁴² bir işçinin iş sözleşmesi, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında kötünyet tazminatı ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca ihbar tazminatı ödenmesini gerektirir⁴³ (m.17/VI).

3. İş Güvencesi Hükümleri Kapsamındaki İşçilerin İş Sözleşmelerinin İşveren Tarafından Feshi (m.18-21)

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin süreli feshinde işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır (m.18/I). Başka bir anlatımla, bu sözleşmelerin feshinde geçerli bir sebebe dayanılmaması veya dayanılan sebebin geçerli olmaması feshin geçersiz sayılması sonucunu doğuracaktır.

a - Geçerli Neden Kavramı

4773 sayılı İş Güvencesi Yasasıyla hukuk sistemimize giren yeni bir kavram olan geçerli neden kavramı, 4857 sayılı İş Yasasında da yerini korumaktadır. Geçerli nedenler Yasada üç ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar işçinin

³⁸ Bildirim sürelerinin uzatılmasıyla ilgili bilgi için Bkz. Çelik, Dersler, 175-176; Şahlanan, Fevzi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Farklı Kararları Üstüne Düşünceler, Tekstil İşveren Dergisi, sayı:259, Temmuz 2001, 37-39; Sözek, İş Hukuku, 435-438.

³⁹ Tunçomağ/Centel, Esaslar,191

⁴⁰ Ayr. Bkz. Demircioğlu, Sorular, 110.

⁴¹ Tunçomağ/Centel, Esaslar,190.

⁴² İŞY. m.17/VI "18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir." anlatımına yer vermektedir. Oysa ki, iş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler 18. maddenin ilk fıkrasıyla sınırlı değildir. Aynı maddenin son fıkrası, belli nitelikteki işveren vekillerini de iş güvencesi kapsamı dışında tutmaktadır (İŞY. m.18/son). Bu nedenle, m.17/VI hükmünün, İş Yasası kapsamında olup; iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan tüm işçiler şeklinde anlaşılması yerinde olur. Aynı yönde, Şahlanan, Değerlendirme, 82-83.

⁴³ 1475 sayılı eski İş Yasası döneminde Yargıtay'ın, ihbar tazminatının kötünyet tazminatının içinde olduğu; bu nedenle kötünyet tazminatı ödenmesi halinde ayrıca ihbar tazminatı ödenmesine gerek olmadığı yolundaki kararları kemikleşmiş bir nitelik kazanmıştı. Öğretideki baskın görüş ise iki tazminatın nitelik ve doğum nedeni bakımında ayrı kurumlar olduğunu ve ayrı ayrı ödenmesi gerektiğini savunmaktaydı. 4857 sayılı yeni İş Yasasındaki bu düzenlemeyle öğretici görüşü ve Yargıtay kararları arasındaki çelişki, öğretici görüşü lehine yasa maddesinde düzenlemeye gidilerek sona erdirilmiş olmaktadır. Yargıtay'ın eski kararları ve eleştirisi için Bkz. Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 15. Bası, İstanbul 2000, 177-178 ve dn.54, 54a; Sözek, İş Hukuku,463; Ekonomi, İş Hukuku, 189; Ayr. Bkz. Sözek, Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara 1976, 164-166.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



yeterliliği, davranışları ve işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri olarak sıralanmaktadır.

Geçerli nedenler İş Yasası m.25'te belirtilen haklı nedenler kadar ağır olmasa da, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen; iş sözleşmesinin devamını olanaksız kılan nedenlerdir⁴⁴.

Yasanın 18. madde gerekçesinde geçerli nedenlere aşağıdaki örnekler verilmektedir⁴⁵.

aa) İşçinin Yeterliliğinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler

- Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma,
- Gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansla sahip olma,
- İşe yoğunlaşmasının giderek azalması,
- İşe yatkın olmama,
- Öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği,
- Sık sık hastalanma,
- Çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık,
- Uyum yeterliliğinin azlığı,
- İşyerinden kaynaklanan nedenlerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma⁴⁶.

bb) İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Nedenler

İş Yasası m.25 de belirtilen derhal fesih için öngörülen haklı nedenler kadar ağır olmamakla birlikte, işçinin

iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlere örnek olarak aşağıdaki haller sıralanabilir.

- İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak;
- İşyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek;
- Arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak;
- İşini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek;
- İşyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek;
- İşin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak;
- Sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak;
- Amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek.

cc) İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler ve Toplu İşçi Çıkarma⁴⁷

aaa) İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli Nedenler

Bu geçerli neden kategorisi yasa gerekçesinde iki alt başlık altında ortaya konmuş bulunmaktadır. Buna göre işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenler, işyerinin kendisinden kaynaklanabileceği gibi, işyeri dışı faktörler de söz konusu

kategorideki geçerli nedenleri oluşturabilirler.

İşyeri içinden kaynaklanan geçerli nedenlere örnek olarak,

- Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması;
- İşyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması;
- İşyerlerinin bazı bölümlerinin kapatılması;
- Bazı iş türlerinin kaldırılması gibi nedenler sıralanabilir.

İşyeri dışından kaynaklanan geçerli nedenler ise,

- Sürüm ve satış olanaklarının azalması;
- Talep ve sipariş azalması;
- Enerji sıkıntısı,
- Ülkede yaşanan ekonomik kriz,
- Piyasada genel durgunluk,
- Dış pazar kaybı,
- Ham madde sıkıntısı gibi nedenlerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi gibi örneklendirilebilir.

bbb) Toplu İşçi Çıkarma⁴⁸ (m.29)

İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli

⁴⁴ Centel, Tankut, Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, İspat Yükü ve Sonuçları, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003, 12; 4857 sY. 18. madde gerekçesi; Ayr. Bkz. Çelik, Dersler, 198; Egemen, İş Güvencesi, 97.

⁴⁵ Diğer örnek ve açıklamalar için Bkz. Centel, Tankut, İş Güvencesi Kanunu, Konferans Notları, 19.Şubat 2003 İstanbul Hilton Oteli, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası, 19-27; Ulucan, Devrim, İş Güvencesi Kapsamı ve Temel Kavramlar, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 2. Baskı, İstanbul 2003, 26-42; Centel, Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, 11-13; Ekonomi, İş Güvencesi, 7-12; Ekmekçi, Ömer, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, MESS Mercek Dergisi, Ekim 2002, 98-105; Süzek, Kötüye Kullanma, 110-130; Odaman, Serkan, Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayırımı, Çimento İşveren Dergisi, cilt:17, sayı:3, Mayıs 2003, 23-31.

⁴⁶ "Salt emeklilik, fesih için geçerli neden sayılmaz." Yarg. 9. HD, 27.10.2003, 18257/17985, Tekstil İşveren Dergisi, sayı:289, Ocak 2004,43; "Yaş tek başına geçerli fesih nedeni değildir." Yarg. 9. HD, 10.11.2003, 18926/18920, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2004/1, 158-159; "Kamu kuruluşundaki bütçe yetersizliği, işçi fazlalığı, maliyetlerin yüksek oluşu gibi ekonomik nedenlerle 53 yaşını doldurmuş ve emeklilik hakkını kazanmış işçilerin iş sözleşmelerini feshetme yoluna gidilerek genel bir uygulama yapılmıştır. Ayrıca kamu kurumlarında ihtiyaçtan fazla işçi çalıştırıldığı da bilinen bir gerçek olduğundan, yapılan feshin geçerli sebebe dayandığı kabul edilmelidir." Yarg. 9. HD, 29.1.2004, 23159/1418, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, cilt:18, sayı:6, Mayıs 2004, 54-55; Emeklilik yaşına gelmemenin hangi koşullarla geçerli neden oluşturabileceği hakkında bilgi için Bkz. Ekonomi, İş Güvencesi, 9-10, 28-29.

⁴⁷ Bu konuda kapsamlı bilgi için Bkz. Engin, E. Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gereklileriyle Feshi, İstanbul 2003, 35 vd.

⁴⁸ Bkz. ve Karş. II, 3.

nedenlerle çıkarılacak işçi sayısının belli rakamlara ulaşması halinde, bu fesihler 4857 sayılı Yasada özel bir prosedüre tabi tutulmuşlardır.

4857 sY. m.29'da düzenlenen prosedür ana hatlarıyla şöyledir: 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 (m.29/I). İşyerinde çalışan işçi sayısı, 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin, 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin, 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin, işine 17. madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır (m.29/II).

Fesih bildirimleri, **işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur** (m.29/V). Tartışmalı olmakla birlikte, bu düzenlemeden, 17. madde uyarınca belirlenecek bildirim sürelerinin sözügeçen bir ayın sonundan itibaren başlayacağı anlaşılmaktadır⁴⁹.

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.(m.29/VI) Ayrıca mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz (m.29/VII).

İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır (m.29/VI).

İşyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna yapılacak bildirimde bundan etkilenen işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur (m.29/III). 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 (m.29/IV).

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri, iş güvencesine ilişkin 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin⁵⁰ uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir (m.29/son). Bu hükmün, fesih usulü ve sonuçları bakımından durakasına yaratabileceğini düşüncesindedir.

"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" (m.29/son) şeklindeki anlatım, **işverenin toplu işçi çıkartırken aslen bu hükümlere uymakla yükümlü olmadığı; İşY. m. 18-21 hükümlerini aşmak amacını gütmeye çalıştığı takdirde, işçinin işe iade davası açma**

hakkının bulunmadığı şekilde yorumlanabilme tehlikesini barındırır niteliktedir.

İşY. m.29 işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle iş sözleşmesinin işveren tarafından feshini, işsiz kalacak işçi sayısı gözönüne alınarak özel olarak düzenleyen bir hükümdür⁵¹. İşletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan bir nedenle tek bir işçi çıkarılması halinde, bu işçinin işe iade davası açma hakkına sahip olduğu noktasında duraksama yoktur. Ancak, İşY. m.29/son ifadesinin, toplu çıkarma halinde, işverenin 18-21. maddelerde düzenlenen kurallara uymak zorunda olmadığı şeklinde algılanması, toplu fesihlerde işçinin feshin geçerliliğini yargı denetiminden geçirme olanağının bulunmadığı; başka bir anlatımla, işe iade davası açma hakkının bulunmadığı anlamına gelecektir ki, bu yolda bir yorum iş güvencesi kurumunun içini boşaltır.

İş Y. m.29/son hükmünün, toplu işçi çıkarma halinde de çıkarılan işçilerin İşY. m.20 uyarınca dava açma haklarına engel getirmediği; işverenin bu fesihlerde de, m.19/II hariç, m.18-21 hükümleriyle sorumlu tutulacağı⁵²; sözkonusu hükmün çıkarılması gereken işçiler arasında bulunması gerekmeyen bir işçinin sözleşmesini, toplu çıkarmadan yararlanarak fesheden işverene karşı dava hakkını ayrıca güvenceye aldığı şeklinde anlaşılması⁵³, hem iş güvencesi kurumunun ruhuna hem de Yasanın sistematığına uygun olan yorumdur⁵⁴. Böylece, işletme gerekleriyle toplu işçi çıkarma bakımından, çıkarılacak işçilerin seçiminde işverene tanındığı

⁴⁹ Şahlanan, Değerlendirme, 92; Taşkent, İş Sözleşmesi, 131.

⁵⁰ Bkz., aşağıda, III, C, 3, b - d.

⁵¹ Engin, İşletme Gerekleri, 116.

⁵² "İşveren toplu işçi çıkarma sebebinin işçilere de yaptığı bildirimde açık ve kesin şekilde hem de yazılı olarak ve imza karşılığında ayrı ayrı bildirmek zorundadır." Demir, Muhtemel Etkiler, 87.

⁵³ Uluçan, Temel Kavramlar, 46.

⁵⁴ "Belirtmek gerekir ki, işverence yapılan feshin sebebi, kesin ve açık olarak yazılı şekilde açıklanmalıdır. Bir an için feshin bu şekilde yapıldığı ve işverence 4857 sayılı İş Kanununun 29. maddesindeki toplu işçi çıkarma şekil şartlarına uyulduğu kabul edilse dahi, anılan 29. maddenin son fıkrası uyarınca işveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18,19,20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz" Yarg. 9. HD, 19.12.2003 23204/22988, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004 Nisan-Mayıs-Haziran, sayı:2, 633-635.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

belirtilen serbestliğin⁵⁵ yasal sınırı da çizilmiş olacaktır.

Hukuka uygun şekilde sendikal faaliyetlerde bulunan bir işçinin, işyerinde kendisinin dahil olmadığı bir departmanın kapatılması nedeniyle toplu çıkartmaya gidilirken çıkarılan işçiler arasına alınması, toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümlerin 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanılmasına örnek oluşturabilir. Anımsatalım ki, bu ve benzeri durumlarda işçinin, m.29/son hükmü uyarınca açacağı davanın yanı sıra, m.5'te düzenlenen işverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık nedeniyle tazminat isteminin de bulunup bulunamayacağı da tartışmaya açıktır⁵⁶.

İşY. m.29 prosedürüne aykırılık, örneğin, ilgili bölge müdürlüğüne bildirimde bulunulmaması durumunda işçinin dava hakkının bulunup bulunmadığı ise diğer bir tartışmalı noktayı oluşturur⁵⁷.

dd) Geçerli Neden Oluşturmayan Haller⁵⁸

Belirtmek gerekir ki, **işçinin yetersizliği veya davranışlarından kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesinin 18. maddeye göre feshinde aranacak ölçüt, bu hallerin işyeri açısından olumsuz sonuçlar doğurup doğurmayacağıdır.**

Örneğin işçinin sosyal görüşü veya etik açıdan toplumda olumsuz kabul edilen hal ve tavırları veya yaşayış biçimi işyerinde olumsuz bir etki

yaratmamaktaysa geçerli neden olarak kabul görmeyecektir⁵⁹. Bunun yanı sıra, Yasada geçerli neden olarak kabul görmeyecek hallerin bazıları açıkça sıralanmış bulunmaktadır. Buna göre, özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir neden oluşturmaz (m.18/III):

- 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 işveren 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 gelmemek⁶⁰.
- Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık⁶¹.

ee) Son Çare (Ultima Ratio) İlkesi

Geçerli nedenle fesih yoluna giderken işverenden beklenen, feshin en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli neden kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesih kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılacak; başka bir anlatımla, feshin son çare (Ultima Ratio) olarak kullanılıp kullanılmadığına da bakılacaktır⁶². Nitekim, Yargıtay da gösterilen fesih nedeninin geçerliliğine karar verirken bu ilkeyi kullanmaktadır⁶³.



b - İş Güvencesi Kapsamındaki Fesihlerde Usul⁶⁴ (m.19)

İşveren fesih bildirimini yazılı yapacak ve bildirimde fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtecektir (m.19/I). Bu husus, ileride işçi tarafından açılacak işe iade davasında, feshin geçerli sayılıp sayılmayacağına belirlenmesi bakımından son derece önemlidir. Açık ve kesin neden gösterilmeden yapılan fesihler geçersiz sayılarak m.21 hükümlerinin uygulanmasına yol açacaktır. **Fesih sırasında neden gösterilip gösterilmediğinin, şayet neden gösterilmiş ise gösterilen nedenin açık ve kesin şekilde ortaya konup konmadığının belirlenmesi açısından bildirim yazılı olması, hemen her zaman, tek araçtır. Dolayısıyla, feshin yazılı şekle uyulmadan yapılması, geçersiz kabul edilmesine ve m.21 hükümlerine göre geçersiz feshin sonuçlarının doğmasına neden olacaktır⁶⁵.**

⁵⁵ Çelik, Dersler, 199-200; Engin, İşletme Gerekleri, 112-113.

⁵⁶ Ayr. Bkz. Engin, İşletme Gerekleri, 74-77, 112-113.

⁵⁷ Engin, İşletme Gerekleri, 121.

⁵⁸ Bkz. ve Karş. II, 2, a.

⁵⁹ Bkz. 4857 sY. 18. madde gerekçesi; Çelik, Dersler, 196; Taşkent, İş Sözleşmesi, 119-120.

⁶⁰ Bkz. III, D, 1, a.

⁶¹ Bkz. aynı yer.

⁶² Ayrıntılı bilgi için Bkz. Engin, İşletme Gerekleri, 90-109; Çelik, Dersler, 198-200; Ulucan, Temel Kavramlar, 29-30.

⁶³ Yarg. 9.HD, 27.10.2003, 18257/17985, Tekstil İşveren Dergisi, sayı:289, Ocak 2004, 43; Yarg. 9.HD, 8.7.2003, 12442/13123, Çimento İşveren Dergisi, cilt:17, sayı:5, Ağustos 2003, 30-31; Ayr. Bkz. Ekmekçi, Ömer, Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, sayı:1, Ocak-Şubat-Mart 2004, 166-169.

⁶⁴ Bkz. ve Karş. II, 2, b.

⁶⁵ Çelik, Dersler, 2003; Çelik, Nuri, İş Güvencesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları yay. No. 2003/3, İstanbul 2003, 37-38; Şahlanan, Değerlendirme, 85; Sevimli, K. Ahmet, İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı, Çimento İşveren Dergisi, cilt:17, sayı:2, Mart 2003, 23-24; Taşkent, İş Sözleşmesi, 121; Aksi görüşte, Ekonomi, İş Güvencesi, 13.

Bildirim noter marifetiyle yapılması olarak dahilinde olduğu gibi, m.109'da belirtilen bildirim usulüne uyulması da yeterlidir. 109. madde uyarınca 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.

Süresi belirli olmayan iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir nedenle feshediliyor ise, ona önce hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilecektir (m.19/II). **Savunma alınmadan yapılan fesihler salt bu nedenle geçersizlik yaptırımıyla karşılaşır.** Savunmanın yazılı alınmasında ispat açısından fayda bulunmaktadır⁶⁶.

c - Fesih Bildirimine İtiraz ve Usul (m.20)

İşveren fesih bildiriminde neden göstermemiş **veya** işçi, gösterilen sebebin geçerli olmadığını inancında ise, fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açılabilir⁶⁷. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılarsa uyumsuzluk aynı sürede özel hakeme⁶⁸ götürülür. (m.20/I) .

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Böylelikle işe iade davaları açısından Türk hukuk sistemindeki ispat yükü yer değiştirmiş ve işverene ispat yükümlülüğü getirilmiş olmaktadır⁶⁹. Ancak, işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m.20/II).

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir⁷⁰ (m.20/III).

d - Sonuçları⁷¹

aa)Sebebin Geçerli Olması Halindeki Sonuçlar

Bu tür süreli fesihte, gerekli şartları taşıyorsa işçiye kıdem tazminatı ödenmesi gerekecektir (İşY. m.120, 1475 sY. m.14). Ayrıca ihbar öneli verilmeden peşin ödeme yoluna gidilmek isteniyorsa işçinin kıdemine göre belirlenecek süreye ilişkin ücreti de tam olarak ödenmelidir. Aksi halde ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır⁷². Unutulmamalıdır ki, geçerli nedene dayanan fesihler de aslen süreli fesih niteliğindedir ve usulüne uygun ve kanıtlanabilir bir geçerli nedene dayanılarak yapıldığında sonuçları,

iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin feshiyle aynıdır.

bb)Sebebin Geçersiz Olması veya Sebebin Bildirilmemesinin Sonuçları: Feshin Geçersiz Sayılması Halindeki Sonuçlar (m.21)

İşverence geçerli neden gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, başvurusu üzerine işçiye bir ay içinde işe başlatmak zorundadır (m.21/I, V).

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır⁷³. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur (m.21/V).

İşçiye başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur⁷⁴. Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde,

⁶⁶ İşçinin savunmasının taşınması gereken nitelikler, savunmanın nasıl alınması gerektiği ve özellikle savunma vermemesi durumunda yapılması gerekenler konusunda Bkz. Şahlanan, Değerlendirme, 85-86; Ekonomi, İş Güvencesi, 14; Demircioğlu, Sorular, 92.

⁶⁷ Bildirim yazılı şekilde yapılmadıkça bir aylık hak düşümü süresi işlemeye başlamayacaktır. Özkes, Muhammet, İş Kanununun 20. ve 21. Maddelerinin Yargılama Ve icra Hukuku bakımından Değerlendirilmesi, Prof.Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004, 490.

⁶⁸ Özel hakem düzenlenmesinin Anayasaya aykırı olduğu yönünde Şahlanan, Değerlendirme, 87-89; Şahlanan, Yasal Süreç, 18; Aksi Görüşte Çelik, İş Güvencesi, 40-41; Çelik, Dersler, 205-206, Ayr. Bkz. aynı yer dn.88; Taşkent, İş Sözleşmesi, 124-125; Ulucan, Temel Kavramlar, 43.

⁶⁹ Centel, Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, 13-14.

⁷⁰ "... Hizmet sözleşmesi geçerli bir nedene dayanılmadan feshedilen işçinin açtığı feshin geçersizliği ve işe iade davasından sonra, işverence işe davet edilmesi yapılmış feshi ortadan kaldırmaz..." Yarg. 9. HD, 29.01.2004, 499/1489, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, cilt:18, sayı:6, Mayıs 2004, 49-50; Dava sürerken işçinin işe başlatılmasının davaya etkisi konusunda Bkz. Ekmekçi, İşe İade Davaları, 172-173; Centel, Tankut, Ekonomik Nedenle İşten Çıkarma (Karar İncelemesi : Yarg. 9.HD, 8.7.2003, 12442/13123), Tekstil İşveren Dergisi, sayı:286, Ekim 2003, 32-34; Özkes, 492-493.

⁷¹ Bkz. ve Karş, II, 2, d, e.

⁷² Belirtelim ki, feshin geçerli bulunması halinde işçi aynı davada ödenmeyen kıdem ve ihbar tazminatlarını talep edemez. Başka anlatımla, işçinin "feshin geçersizliğine karar verilerek işe iadeye; fesih geçerli bulunduğu takdirde ödenmeyen ihbar ve kıdem tazminatlarının ödetilmesine karar verilmesi" şeklinde kademeli (terdidi) istemde bulunması mümkün değildir. İşe iade davası için öngörülen seri yargılama usulü (İşY. m.20/III), İş mahkemelerinde uygulanan genel usul olan sözlü yargılama usulünden (İşMY.m.7) farklıdır. Bu nedenle, mahkeme sadece feshin geçerliliğini tespit etmekle yetenecek; işçi ödenmeyen kıdem ve ihbar tazminatları için ayrı bir dava açmak zorunda kalacaktır. Nitekim, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 11.9.2003 tarih ve 14994/14267 sayılı kararında "... işe iade ile birlikte diğer işçilik haklarının da dava edildiği hallerde bu davaların ayrılması..." gerektiğine işaret etmiştir. Bu durumun usul ekonomisi bakımından ne kadar yerinde olduğu tartışmaya açıktır. Bkz. Ekmekçi, İşe İade Davaları, 169-172; Ekmekçi, Uygulama Sorunları, 137-138; Bu taleplerin aynı davada ileri sürülebileceği görüşü için Bkz. Özkes, 485-489, 493-494; Şahlanan, Değerlendirme, 86.

⁷³ Bu süre içinde başvurunun yapıp yapılmadığının kanıtlanması hakkında Bkz. Ekmekçi, Ömer, Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003, 138-139; Özkes, 505-506.

⁷⁴ Tazminat miktarının belirlenmesinde göz önünde bulundurulması gereken ölçütler için Bkz. Ekmekçi, Uygulama Sorunları, 136; Şahlanan, Yasal Süreç, 19.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler⁷⁵ (m.21/I).

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir⁷⁶. Bu miktar, işçi işe başlatılsın ya da başlatılmasın her iki durumda da ödenecektir⁷⁷. İşverenin bu ödemeyle sorumlu tutulabilmesi için işçinin 10 işgünlük süre içerisinde başvuruda bulunmuş olması yeterlidir. Ancak işçi işe başlatılırsa, peşin olarak ödenen bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı, bu ödemelerden mahsup edilir. Buna karşılık, işe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu süreler ait ücret tutarı ayrıca ödenir (m.20/IV).

D - İşveren Tarafından Haklı Nedenle Derhal Fesih

İster belirli süreli, ister süresi belirli olmayan bir iş sözleşmesi olsun, işveren 25. maddede belirtilen ciddi ve önemli nedenlerin varlığında sözleşmeyi derhal fesih yoluyla sona erdirebilir.

Özü bakımından, haklı nedenler (özellikle m.25/II'de sıralananlar) işçinin davranış ve yeterliliğinden kaynaklanan geçerli nedenlerin, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü geçerli nedenlere göre daha ağır şekilde olumsuz etkileyebilecek nitelikte olanlardır. Haklı nedenlerle geçerli nedenler arasındaki diğer bir fark ise, geçerli nedenlerin işçinin yeterlilik

veya davranışlarından ya da işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenler şeklinde genel olarak ortaya konmasına karşın, haklı nedenlerin Yasada sıralanmış olmasıdır. Haklı nedenler için (özellikle de ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı altında toplananlar açısından) yasada yapılan sıralamanın numerus clausus (kapalı sayım) nitelikte olup olmadığı tartışmalı olmakla birlikte⁷⁸, şimdiye kadarki Yargıtay kararlarında, sıralanan bu nedenlerin işçi aleyhine genişletilmesine cevaz verilmediği belirtilmelidir⁷⁹.

1475 sayılı eski İş Yasasında da yer alan haklı nedenle derhal fesih kurumu⁸⁰, haklı nedenler sıralamasındaki değişikliklerle 4857 sayılı İş Yasasında da korunmuştur. İşveren için haklı nedenle derhal fesih nedenleri, eski İş Yasasından farklı olarak dört grupta toplanmıştır.

1 - İşveren Açısından Haklı Nedenler

İşveren, aşağıda sıralayacağımız nedenlere dayanarak iş sözleşmesini derhal feshedebilir⁸¹. Unutulmamalıdır ki, haklı nedenle derhal fesih hakkı, süresi belirli olsun veya olmasın tüm iş sözleşmeleri için kullanılabilir (m.25/I).

a - Sağlık Nedenleri (m.25/bent:I)

• İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu nedenle doğacak



devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.

• Yukarıda belirtilen işçinin kendi kusuruyla hastalanması durumu dışında, hastalığı, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin kıdemine göre belirlenen bildirim sürelerini (ihbar önelerini) altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre çalıştırılmanın yasak olduğu sürenin (m.74) bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesini askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

• İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.

b - Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri (m.25/bent:II)

• İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde

⁷⁵ "Feshin geçersizliğinin sonucu olarak öngörülen işe başlatmama halinde tazminat ve dört aya kadar boşta geçen süre için ücret alacağı tespit niteliğinde olup, gerçekleşmeleri tazminat için başvurma koşuluna bağlı olduğundan miktar belirtilmeksizin hüküm altına alınması gerekir..." Yarg. 9. HD, 22.3.2004, 5846/5621, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal-İş Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2004/1, 101-103.

⁷⁶ "... iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret istekleri olmasa dahi ... mahkemece bu konularda karar verilmelidir" Yarg. 9.HD, 11.9.2003, 14994/14267. Boşta geçen sürenin ücreti bakımından karşı görüşte Ekmekçi, İşe İade Davaları, 178; Ekmekçi, Yargının Durumu, 108.

⁷⁷ Tunçomağ/Centel, Esaslar, 198; Çelik, Dersler, 209; Ekonomi, İş Güvencesi, 16.

⁷⁸ Sayımın numerus clausus nitelikte olmadığı yönünde Tunçomağ/Centel, Esaslar, 200-201; Ayr. Bkz. Ekonomi, İş Hukuku, 196-197; Odaman, Sebep Ayırımı, 21.

⁷⁹ Çelik, Dersler, 213-214.

⁸⁰ Her iki yasa bakımından haklı nedenle derhal fesih, hem işçi hem de işveren için tanınmış bir haktır (Bkz. 1475 sY. m.16, 17; 4857 sY. m.24,25). Çalışma konumuz işveren tarafından yapılan feshlere odaklandığından işveren açısından haklı nedenlerin neler olduğunu belirtmekle yetineceğiz.

⁸¹ Yasadışı grev nedeniyle derhal fesih için Ayr. Bkz. TİSGLY m.45/I.

bu onların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.

- 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 isnatlarda bulunması.

- İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.

- İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine satışması veya alkol ve uyuşturucu madde kullanım yasağına (m.84) aykırı hareket etmesi.

- İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.

- İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.

- 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.

- İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.

- 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.

c - Zorlayıcı Nedenler (m.25/bent:III)

- İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alkoyan ve etkisini işçi üzerinde gösteren⁸² su basması şiddetli kar yağışı gibi zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

d - Gözaltı ve Tutukluluk (m.25/bent:IV)

- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın kıdemine göre belirlenen bildirim süresini (ihbar önelini) aşması.

2 - İşveren Tarafından İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Derhal Feshinde Usul ve Hak Düşürücü Süre

İşveren tarafından haklı nedenle derhal fesih için Yasada düzenlenmiş özel bir prosedür bulunmamaktadır. Ancak, İş Y. m.109 uyarınca Yasa kapsamındaki tüm bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak yapılması gerekmektedir⁸³.

Haklı nedenle fesih sırasında, feshin haklı nedenle yapıldığının ortaya konması yeterli görülmemekte, dayanılan nedenin ne olduğunun açık şekilde ortaya konmasının şart olmadığı belirtilmektedir⁸⁴. Her ne kadar, sorulduğunda nedenin açıklanması gerektiği belirtilse⁸⁵ de, buna uymamanın yaptırımını net olmadığı gibi, uyuşmazlık çıkması durumunda fesih yapılırken haklı nedenin bulunduğunun ispatlanabilmesi yeterli görülmektedir⁸⁶. Hâttâ, işveren tarafından nedenin açık şekilde gösterilmesi halinde bu nedenle

bağlı olduğu⁸⁷ fesih sırasında var olsa bile başka bir nedene dayanılmayacağı yolundaki Yargıtay Kararları nedeniyle, uygulamada açık ve kesin neden göstermekten kaçınılmaktadır.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde (m.25/bent:II), tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, işverenin işçinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu 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 (m.26/I). Bu süreler zaman aşımı değil hak düşümü süreleridir⁸⁸ ve işveren feshin süresinde yapıldığını kanıtlamakla yükümlüdür⁸⁹.

3 - Sonuçları

Haklı nedenle derhal feshlerde ihbar öneli verilmeyeceğinden, bu süreye ilişkin ücretin ödenmesi ya da ihbar tazminatı söz konusu olmayacaktır.

Ancak ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlar (m.25/Bent:II) dışındaki haklı nedenlerle yapılan feshlerde işçinin kıdemi elverişli ise Kıdem Tazminatı ödenmesi gerekecektir⁹⁰.

Sözleşmesi haklı nedenle derhal feshedilen işçi feshin haklı olmadığı iddiasıyla, geçerli nedenle feshle ilişkin 18, 19 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilecek; başka bir anlatımla, şayet iş güvencesi kapsamında ise, işe iadesini isteyebilecektir⁹¹ (m.25/son).

⁸² Çelik, Dersler, 229, Tunçomağ/Centel, Esaslar,212-213; Ekonomi, İş Hukuku, 213.

⁸³ 4857 sayılı yeni İş Yasasının 109. maddesi, 1475 sayılı eski İş Yasasının 7. maddesinin tekrarı niteliğindedir. Ne var ki, bildirimlerin bu hükümlerde öngörüldüğü gibi yapılmadığında da geçerli olarak kabul göregeldiğini söylemek yanlış olmaz. Bu hükümlerin, İş Hukuku öğreti ve Yargıtay kararlarında nasıl yorumlandığı konusunda Bkz. Sevimli, Yazılı Şekil Şartı, 21-25; Özkes, 492.

⁸⁴ Oğuzman, M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akinin Feshi, İstanbul 1955, 121; Ekonomi, İş Hukuku, 195; Süzek, İş Hukuku, 471; Çelik, Dersler, 212.

⁸⁵ Oğuzman, Fesih, 121; Ekonomi, İş Hukuku, 195; Çelik, Dersler, 212; Süzek, İş Hukuku, 471.

⁸⁶ Centel, Tankut, Başkasının Sağlık Karnesine İlaç Yazan Hekimin Hizmet Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi: Yarg. 9.HD, 12.2.2002, 2001/17326 E, 2002/2672 K.), Tekstil İşveren Dergisi, sayı:275, Kasım 2002, 27.

⁸⁷ "...haklı sebebe dayanarak akdi fesheden taraf, gösterdiği sebeplerle bağlı olup..." Yarg. 9.HD, 12.10.1999, 12911 / 15799, Ekonomi, Münir, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2002, 180; Çelik, Dersler, 212 ve dn.3,4; Demircioğlu, Sorular, 101; Süzek, İş Hukuku, 471; Ekonomi, İş Hukuku, 195.

⁸⁸ Şahlanan, Yasal Süreç, 20; Çelik, Dersler, 239; Ekonomi, Emsal Kararlar 1999, 194, 211, 223-229.

⁸⁹ Çelik, Dersler,238.

⁹⁰ Tunçomağ/Centel, Esaslar,216; Ekonomi, İş Hukuku, 232.

⁹¹ Çelik, Dersler, 230; Tunçomağ/Centel, Esaslar, 217.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

IV- 158 SAYILI UÇÖ SÖZLEŞMESİ BAKIMINDAN 4857 SAYILI YENİ İŞ YASASININ FESİH USULÜ

A - 158 sayılı Sözleşmede Haklı Nedenle Feshin Yeri

Öncelikle belirtmek gerekir ki, 158 sayılı Sözleşmede geçerli neden haklı neden ayırımı açık şekilde yapılmamıştır. Ancak, geçerli nedenlerden bazılarının daha ağır şekilde işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyerek, iş sözleşmesinin devamını, nedenin ortaya çıktığı andan itibaren çekilmez kılabileceği kabul edilmektedir. Giderek, 158 sS. m.11 uyarınca işveren işine son vereceği işçiye bunu makul bir süre önce bildirmekle yükümlü tutulmakla birlikte, iş ilişkisine son verilecek işçinin, işverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılamayacağı türden bir davranış kusurunun bulunması halinde bu yükümlülük ortadan kalkmaktadır. Ayrıca, 158 sayılı Sözleşme'nin, ciddi davranış kusuru nedeniyle işine son verilen işçinin işten ayrılma ödeneklerinden yoksun bırakılması konusunda ulusal düzenlemelerle hükümler konulmasına imkan tanıdığı da unutulmamalıdır.

Gerçekten, haklı nedenlerden özellikle, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı haller ve benzerleri başlığı altında sıralananların aslen işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenler olduğu görülecektir. **Haklı nedenle geçerli neden arasındaki fark, iş sözleşmesinin devamını ne ölçüde imkansız hale getirdikleriyle ilgilidir. Yoksa öz itibarıyla tamamen farklı kavramlar oldukları söylenemez. 158 sayılı Sözleşmenin sistematığı de bu kabul üzerine oturmaktadır.**

B - 158 sayılı Sözleşmedeki Fesih Usulü

Sözleşmede, açık şekilde haklı neden geçerli neden ayırımı yapılamayarak geçerli neden kavramının temel kavram olarak gerekli kurallar bakımından tek bir sistemin benimsenmesi sonucunu doğurmuştur. Sistem, iş sözleşmesinin devamını, ortaya çıktığı andan itibaren çekilmez kılabilecek nitelikteki geçerli nedenler için istisna hükümleri getirir niteliktedir.

158 sS. m.4 uyarınca, işçinin kapasitesi (yeterliliği) veya davranışları (tutumu) ya da işyerinin, işletmenin ya da işin yürütüm gereklerine dayanan geçerli bir neden bulunmadıkça, iş sözleşmesi feshedilemeyecektir. Yine, İşçinin davranışı veya yeterliliği ile ilgili nedenlere dayanılarak yapılacak fesih, işçiye kendini savunma fırsatı sağlanmadan yapılamaz; meğer ki bu fırsatın verilmesi işverenden makul ölçülere göre beklenemez olsun (158 sS. m.7). İşverenin kendisini bildirim süresi zarfında çalıştırmaya devam etmesini istemenin makul sayılamayacağı türden bir davranış kusurunun bulunması halinde, işçinin sözleşmesi derhal feshedilebilecektir (158 sS.m.11). Görüleceği üzere, **158 sayılı Sözleşmede feshin yazılı yapılmasıyla ya da fesih nedeninin gösterilmesiyle ilgili kural bulunmamaktadır. Ancak unutulmamalıdır ki, UÇÖ sözleşmeleri çerçeve nitelikte, sözleşmeyi iç hukukuna aktaracak devlete hareket alanı tanıyan hükümler içeren sözleşmelerdir⁹². Ayrıca Sözleşmenin ratio legis'i (normun amacı) incelendiğinde işçinin kişiliğinden kaynaklanan**



nedenlerle yapılacak fesihler öncesinde savunma alınmasının bir zorunluluk olarak düzenlendiği; giderek, savunma alınabilmesi için işçinin hangi nedenle işten çıkarıldığı hakkında bilgilendirilmesi gerektiği görülmüştür.

Son olarak, bağlayıcı nitelikte olmamakla birlikte 166 sayılı Tavsiye Kararında, fesih nedeninin gösterilmesinin ve bildirim yazılı yapılmasının öngörülmemekte olduğunu anımsatalım⁹³ (Bkz. 166 sTK.m.7-12).

V-FESİH USULÜNDEKİ FARKLILIK, OLASI UYGULAMA SORUNLARI VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

A - Olası Sorunların Belirlenmesi

1. Haklı Neden Denetimi Bakımından m.19 Usulü

İşY. m. 19, geçerli nedenle yapılacak fesihlerde izlenmesi gereken usulü, "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile

⁹² Kutal, Uluslararası Dayanak, 6.

⁹³ Soyer, Yapılması Gerekenler,283-284.

ilgili nedenlerle feshedilemez..." (İşY. m. 19/I, II) şeklinde ortaya koyduktan sonra, işverenin, işçinin ahlak ve iyiniyet kuralına uymayan davranışları nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkının bulunduğunu, "... Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır" (İşY. m.19/II son c.) hükmüyle belirtmektedir.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı 25. maddede, zaten ayrıca düzenlenmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla, usule ilişkin 19. maddedeki, işverenin haklı nedenle fesih hakkının saklı tutan söz konusu hükmün de fesih usulüyle ilgili olduğunu söylemek yanlış olmaz. Giderek, haklı nedene dayanarak yapılacak fesihlerde işverenin geçerli nedenle yapılacak fesihler için öngörülen kurallara uyma yükümlülüğünün bulunmadığı sonucuna varılabilir⁹⁴.

Bu sonuç, işçinin sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği durumlarda iş güvencesi hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvuru hakkının düzenleyen m.25/son hükmüyle birlikte değerlendirildiğinde de doğrulanmaktadır: "İşçi fesih yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir"(m.25/son). Görüleceği üzere bu hükümde de fesih usulüne ilişkin 19. maddeye gönderme **bulunmamaktadır**.

Ancak, m.25/son hükmünün gönderme yaptığı maddeler incelendiğinde haklı nedenle fesihlerde, geçerli nedenle fesihler için öngörülen usule uyulmak zorunda olunmadığı şeklindeki yorumun mutlak olmadığı

anlaşılmaktadır. Şöyle ki, haklı nedenle sözleşmesi feshedilen işçinin 18, 20 ve 21. madde hükümleri çerçevesinde açacağı davadaki iddialarından biri de "... fesih bildiriminde sebep gösterilmediği ..." (m.20/III) olacaktır.

Oysa ki, haklı nedenle fesihlerde uyulması gereken usul açısından, hem 19/II ve 25/son hükümlerine, hem de bugüne dek süre gelen öğretideki baskın görüş ve Yargıtay kararlarına göre, fesih sırasında gerekçe gösterilmek zorunluluğu yoktur. Haklı nedenle fesihlerde, örneğin, gerekçe gösterilmediği iddiasıyla dava açılması halinde ortaya çıkması olası sorun açıktır. Uygulamada, fesih nedeniyle bağlanmamak adına, genellikle, nedeni bildirimde açıkça göstermekten kaçınılarak; sadece fesih haklı nedene dayandığının belirtilmesiyle yetinildiğini de anmsatalım⁹⁵.

Buna karşın, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasasının yürürlüğü sırasında verilen bir Yargıtay kararı ilgi çekicidir : " ... Mahkemece iş akdinin **haklı sebeple** feshedildiği, davacının işe iadesini gerektirir bir husus bulunmadığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir. 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 Sayılı Yasa ile 1475 Sayılı İş Kanunu 13. maddesine eklenen 13/B bendi gereğince fesih sebebinin açık ve kesin şekilde belirtilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Davalının 30.04.2003 tarihli fesih bildiriminde her hangi bir sebebe dayanılmamıştır. Bu nedenle aynı yasanın 13/C bendi gereğince açılan davanın kabulü gerekirken reddi isabetsiz olup kararın bozulması gerekmiştir ... İşverence yapılan fesih geçersizliğine ve davacının

işe iadesine ... karar verildi.⁹⁶ " Burada, 4773 sayılı Yasanın, 4857 sayılı İş Yasası m.25/son hükmünü karşılayan, m.17/bent:IV hükmünde geçerli nedenle fesihlerde uyulacak usule ilişkin maddeye de (1475 sY.13/B) göndermede bulunmasının bu kararı kolaylaştırdığını belirtmek gerekir. Ne var ki, **4857 sayılı Yasa döneminde Yargıtay'ın bu tür olaylar karşısında aynı doğrultuda kararlar vermesi de şartırtıcı olmayacaktır. 4857 sayılı İş Yasasının m.20/I, II ve m.21/I hükümlerinin m.25/son hükmündeki göndermeyle birlikte yorumlanması halinde geçerlilik denetiminden başka haklılık denetimi yapılırken de, dayanılan nedenin bildirimde açık ve kesin şekilde gösterilmesi koşulunun aranmasına elverişli nitelikte olduğu kanısındayız.**

Haklı nedenle derhal fesihlerde m.19 usulüne uyulmaması, adalet duygusunu yaralayıcı başka bir aksaklığı da beraberinde getirir. İşyerinde cinsel tacizde bulunduğu veya hırsızlık yaptığı gibi ağır bir suçlamayla işten çıkarılacak olan işçinin iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilirken, m.19 usulüne uyma zorunluluğunun bulunmamasının kabulü, bu işçiyi savunma yapma olanağı tanınması zorunluluğunun da bulunmadığı anlamına gelir⁹⁷. Buna karşın, işyerine sık sık geç gelen ya da iş arkadaşları kadar verimli çalışmayan bir işçinin sözleşmesi feshedilirken savunma alınmaması, onun işe iadesine karar verilmesini gerektirecektir. Kısaca ortaya koymak gerekirse, daha ağır bir suçlamayla işten çıkartılan işçiyi savunma hakkı tanımazken, çok daha hafif bir nedenle işten çıkartılacak işçiye bu hak tanınmaktadır⁹⁸.

⁹⁴ Süzek, İş Hukuku,612; Demircioğlu, Sorular, 92.

⁹⁵ Bkz.III,D,2.

⁹⁶ Yarg. 9.HD, 27.10.2003, 18040/18119, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, cilt:18, sayı:4, Kasım 2003, 37-38; Ayr. Bkz. Ekmekçi, İşe İade Davaları, 169.

⁹⁷ Centel, Konferans Notları, 28.

⁹⁸ Haklı nedenle fesihte savunma alma zorunluluğu bulunmamasına getirilen eleştiriler için Soyer, Yapılması Gerekenler, 284, 293; Süzek, İş Hukuku, 612; Taşkent, İş Sözleşmesi;122; Uluçan, Temel Kavramlar, 42; Egemen, İş Güvencesi, 98.

2. Haklı Bulunmayan Neden İçin Yapılacak Geçerlilik Denetimi Bakımından m.19 Usulü

4857 sayılı İş Yasasının fesih sistemi, işçinin nedenini haklı ve geçerli olmadığı iddiasıyla açacağı iade davasında, Mahkeme tarafında haklılık denetimi sonucunda neden haklı bulunmaz ise, geçerlilik denetimi yapılmasını gerekli kılmaktadır⁹⁹. Ancak bu iki aşamalı denetim sonucunda işe iade hakkında karar verilebilecektir. **Nedenin haklı bulunması durumunda dava ret edilecek; ancak neden haklı bulunmaz ise ardından işe iade için nedenin geçerli olup olmadığına bakmak gerekecektir.** İş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından, artık, 4773 sY. ve 4857 sY. yürürlüğü öncesinde olduğu gibi, feshin haklı olmadığı tespit edilmesi durumunda ihbar ve kıdem tazminatları ve diğer işçilik haklarının ödenmesine karar verilerek davanın sona erdirilmesi sözkonusu değildir¹⁰⁰.

Örneğin, işyerindeki bir makineye, 30 günlük ücretiyle karşılanamayacak ağırlıkta kasten hasar veren bir işçinin bu hareketi, işveren tarafından öğrenildikten 10 gün sonra iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, fesih 6 iş günlük hak düşümü süresinin (m.26/1) geçirilmesi nedeniyle haklı olma niteliğini kaybetmiştir. Ancak bu davranış geçerli neden olma özelliğini koruyacaktır¹⁰¹. Kaldı ki, hak düşümü süresinin geçirilmesinden başka gerekçelerle de fesih nedeninin haklı olmadığı belirlenmesi mümkündür ve

durumunda da feshin dayandığı neden, geçerliliğini koruyabilir. Haklı neden denetimi bakımından fesih sırasında nedenin açık ve kesin şekilde gösterilmesinin şart olup olmadığı tartışılabilirse de¹⁰²; m.19, m.20/1 ve m.21/1 hükümleri karşısında geçerlilik denetiminde fesih sırasında açık ve kesin neden gösterilip gösterilmediğinin incelenmesi gerekecektir.

Bu durumda, iş sözleşmesi feshedilirken m.19/1,II prosedürüne uyulmadysa, yani fesih nedeni yazılı şekilde açık ve kesin şekilde belirtilmediyse feshin geçerli kabul edilmesi güç görünmektedir¹⁰³. Dahası, bu durumda işçinin savunmasının alınmamış olması, başlı başına feshi geçersiz kılacak bir neden olarak karşımıza çıkar¹⁰⁴. Çünkü, dayanılan neden işçinin davranış ve yeterliliğiyle ilgili bir nedendir. Oysa ki, işveren sözleşmeyi, haklı nedenle feshettiği noktada, m.19/II **son c.** hükmüne; bugüne kadar ki öğretideki baskın görüş ve Yargıtay kararlarına uygun hareket etmiştir.

B - Çözüm Önerileri

1.Fesih Usulünün Tekbiçim (Yeknesak) Hale Gelmesi ve İşveren Bakımından Beklenemeyecek Haller Kistası

Yukarıda ortaya koymaya çalıştığımız gibi¹⁰⁵, haklı nedenle fesih ile geçerli nedenle fesih usulünün farklı olması, hem işçi hem de iyiniyetli işveren bakımından ciddi sorunlar ortaya çıkarabilecek niteliktedir. **Problemin köklü çözümü, iş güvencesi**



kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle - özellikle m.25/bent:II'deki nedenlerle- derhal feshi ile geçerli nedenle süreli feshi usulünün, bildirim şekli, içeriği ve öncesinde savunma alınması esasları bakımından duraksamaya neden olmayacak şekilde tekbiçim düzenlenmesidir.

Bu şekilde hem iyiniyetli işverenlerin yapacakları fesihlerin geçerli olarak kabul göreceğinden emin olması, hem de işçiler açısından fesih nedeninin zamanında öğrenilmesi ve savunma hakkının adil şekilde kullanılabilmesi sağlanabilir.

Ancak bu düzenlemeyle birlikte işveren tarafından beklenemeyecek hallerde işçiden savunma alınmamasının feshi haksız ya da geçersiz kılmayacağı yolundaki hükmün, özellikle fiili olanaksızlık ve bazı haklı fesih nedenleri düşünüldüğünde, yasaya geri alınması yerinde olur¹⁰⁶. 4857 sayılı İş Yasası tasarı metninde bulunan düzenleme¹⁰⁷ Genel Kurul

⁹⁹ Ekmekçi, İşe İade Davaları, 171-172; Odaman, Sebep Ayırımı, 25.

¹⁰⁰ İş güvencesi hükümleri kapsamı dışındaki işçiler bakımından halen geçerli olan bu sonuç için Bkz.Çelik, Dersler, 15. baskı, 184; Ekonomi, İş Hukuku, 195-196.

¹⁰¹ Ekmekçi, Yargının Durumu, 104.

¹⁰² Haklı nedenle fesihlerde nedenin açık ve kesin şekilde belirtilmesi gerektiği yönünde Ulucan,Temel Kavramlar, 42; Egemen, İş Güvencesi, 98; Odaman, Sebep Ayırımı, 22; Bkz. ve Karş. IV, A, 1'deki açıklamalar.

¹⁰³ Süzek, İş Hukuku,612-613; Demircioğlu, Sorular, 93; Egemen, İş Güvencesi, 98; Ulucan,Temel Kavramlar, 42.

¹⁰⁴ Odaman, Sebep Ayırımı, 32.

¹⁰⁵ Bkz.V, A.

¹⁰⁶ 4857 sY. Tasarısı m.20/II hükmü "İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez." şeklindeydi.

¹⁰⁷ 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası m.13/B/1'de bulunan bu hüküm, 158 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesine de uygundur. Bkz. II,B, 2, a.

görüşmeleri sırasında, hükmün "... sübjektiflik ve belirsizlik içeren bir durumu tanımladığı ve kötüye kullanılabilmesi ..." gerekçesiyle, verilen değişiklik önergesiyle metinden çıkarılmıştır. Ne var ki, her iki fesih türü için tekbiçim fesih usulü benimsendiğinde, özellikle, m.25/bent:II kapsamındaki fesihlerin dayanağını oluşturan bazı davranışlar bakımından işverenden işçinin savunmasını almasını beklemek yerinde olmayabilir. Fiili olanaksızlık ve bazı haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkış biçimi göz önüne alındığında, savunma alma zorunluluğunun esnetilmesi gereği ortadadır.

Fesih usulünün tekbiçim belirlenmesi halinde nedenin açık ve kesin şekilde yazılı olarak bildirilmesi ve işçinin kişiliğinden kaynaklanan nedenler (m.25/Bent:II dahil) bakımından savunma alınması genel kuralı oluşturacaktır. Savunma alma yükümlülüğünün ortadan kalktığı kabul için ise, savunma almanın fiziki olarak mümkün olup olmadığı, olayın oluş şekli, işçinin iş sözleşmesiyle üstlendiği yükümlülüklerle aykırı davranışının ağırlığı ve işçinin kastı gibi ölçütler kullanılabilir. "İşverenden beklenemeyecek haller" kavramının işçinin doldurulması sürecinde, öğretici ve yargı organları ölçütleri ortaya koyarak, belirsizliğe izin veremeyecektir. Tıpkı geçerli neden kavramının somutlaştırılması sürecinde olacağı gibi... Hükmün kötüye kullanılabilmesi kaygısı için ise, Medeni Yasanın m.2/II düzenlemesini anımsatmakla yetinelim: "*Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.*"

2. Yürürlükteki Hükümler Karşısında Öneriler

Yargı organları bakımından, işverenden beklenemeyecek haller dışında her iki fesih türü açısından, en azından, fesih nedeninin fesih sırasında açık ve kesin şekilde belirtilmesi gereği bakımından denetlenmesi yerinde olur. Yapılmasını gerekli gördüğümüz ve yukarıda açıklamaya çalıştığımız yasa değişikliğine dek, işçi ve işveren kesiminin olası mağduriyetini gidermenin yolu Yargının bu şekilde inisiyatif kullanması olarak görünmektedir. Bu noktada, m.19/II ve m.25/son hükümleri karşısında contra legem (yasaya rağmen) yorum yapıldığı öne sürülebilir. Ne var ki, fesih usulü sisteminin bu şekilde yorumlanması, ortaya koymaya çalıştığımız çelişki karşısında, contra legem bir durum yaratmayacak; yargı organları önerdiğimiz yorum yaparken, m.25/son hükmünün yollama yaptığı m.20/I ve m.21/I hükümlerine dayanabilecektir.

Üretim süreç ve teknolojilerinin hızlı gelişimi, her gün daha da sertleşen rekabet koşullarına ayak uydurma gereği ve İş Hukukunun işçinin korunması temel ilkesi arasında denge kurma çabasıyla, geçmiş dönemde Yargıtay'ın bu tür inisiyatifleri kullanmaktan çekinmediği bilinen bir gerçektir. Bu konuda ilk akla gelen örnek 1475 sayılı eski İş Yasası döneminde fazla çalışmanın tespiti açısından, Yasanın açık ifadesine rağmen haftalık yasal çalışma süresinin aşılmış olmasını arayan kararlarıdır¹⁰⁸. Dolayısıyla,

Yargıtay'ın haklı nedenle fesihlerde uyulması gerekli usul açısından fesih sırasında nedenin açık şekilde belirtilmiş olmasını araması, 1475 sayılı Yasa döneminden verdiğimiz örneğe göre, daha kolaydır. Anımsatalım ki, nedenin haklı olmadığına belirlenmesi durumlarında yapılacak geçerlilik denetiminde, savunma alma zorunluluğu dahil m.19 usulünün bir bütün olarak denetlenmesi de gerekecektir.

Yukarıda açıkladığımız nedenlerle, işverenlere önerimiz, m.109 hükmünü de gözönünde bulundurarak başta fesihler olmak üzere tüm işlemlerini yazılı şekilde yapmaya özen göstermeleridir. Ayrıca, iş güvencesi kapsamındaki tüm fesihlerde eski yasa dönemindeki alışkanlığın terk edilerek, yazılı savunma alınması ve fesih nedeninin yazılı bildirimde açık ve kesin şekilde belirtilmesi, ileride yaşanabilecek sıkıntıların önlenmesi bakımından önemlidir¹⁰⁹. Bunun kendilerinden beklenemeyeceği durumlarda ise, m.19 usulüne neden uyulamadığına ilişkin tanık, işyerinde tutulacak tutanaklar ve diğer işyeri kayıtları gibi kanıtların bulundurulmasında yarar vardır. Hukuka uygun işlem yapmanın gerekliliğine inanan iyiniyetli işverenler bakımından bu önerilerimiz işlemlerin kayıt altına alınması ve fesih işlemleri yapılamadan öncesinde iyi düşünülerek karar verilmesi¹¹⁰ dışında bir külfet getirmeyecektir.

VI - SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Geçerli nedenle fesihde uygulanacak usul bakımından 158 sayılı

¹⁰⁸ Yarg. 9.HD, 2.5.2000, 2387/6493, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kasım 2000-Şubat 2001, 69; Yarg. 9.HD, 4.10.1999, 14257/14947, İşveren Dergisi, 15.

¹⁰⁹ "... Uygulamada fesih beyanında fesih nedeninin gösterilmesinde yarar vardır." Tunçomağ/Centel, Esaslar,213.

¹¹⁰ "... Kendi irade beyanı ile yeni vaziyet ihdas edebilecek bir kimseden, bu hususta gerekli dikkati sarf etmesini beklemek müessesenin ruhuna uygun düşer..." Oğuzman, Fesih, 121.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Uluslararası Çalışma Sözleşmesindeki kurallar esas alınarak, 4857 sayılı İş Yasasında düzenlemeye gidilmesiyle mevzuatımız, Sözleşmeyle genel olarak uyumlu hale gelmiştir.

158 sayılı Sözleşmede geçerli neden, haklı neden ayırımı açık şekilde yapılmamıştır. Ancak, Sözleşme hükümleri incelendiğinde, geçerli nedenlerden bazılarının daha ağır şekilde işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyerek, iş sözleşmesinin devamını, nedenin ortaya çıktığı andan itibaren çekilmez kılabileceğinin kabul edildiği görülür. Bu tür nedenlerin bir bölümü 4857 sayılı Yasadaki, özellikle m.25/Bent:II'deki haklı nedenlere denk düşecektir. Ancak, fesih usulüne ilişkin düzenleme de gözönüne alındığında, Sözleşme ve Yasa arasındaki farkın basit bir terminoloji tercihinden öte olduğu anlaşılacaktır. 158 sayılı Sözleşme haklı nedenle feshi ayrı bir kurum olarak ele almadığından, işverenin fesihlerde uyması gereken kuralları tekbiçim düzenlemektedir. İşin ve işyerinin normal yürüyüşünü çok ağır şekilde olumsuz etkileyebilecek geçerli nedenler açısından ise sözkonusu tekbiçim usulün bazı kuralına uyulmayabileceğine işaret etmektedir. Dikkat edilmesi gereken, bu tür geçerli nedenlerin sözkonusu olduğu durumlarda fesih usulüne ilişkin kurallardan değişmediği, ancak esnediğidir.

4857 sayılı Yasanın feshin usulünü düzenleyen hükümleri birlikte incelendiğindeyse, ilk elde, Yasa koyucunun tercihini, haklı nedenle fesihler bakımından, geçerli nedenle fesihler için öngörülen usule uymak zorunluluğu bulunmaması yönünde kullandığı sonucuna varılır. 4857 sayılı Yasanın yürürlüğü sonrası ortaya konan öğreti görüşlerinin bir bölümü de bu sonucu destekler niteliktedir. Bu, işçinin, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymaması halinde uygulanacak fesih usulü kurallarına oranla, daha hafif nedenle iş sözleşmesinin feshi için daha ağır

bir usulün uygulanması zorunluluğu gibi hem hukuk mantığı hem de genel adalet duygusu bakımından açıklanması güç bir çelişkiyi ortaya çıkarmaktadır. İşverenin cinsel taciz, hırsızlık vb. ağır suçlamalarla iş sözleşmesini feshetmeyi düşündüğü işçisinden savunma alma ve hâttâ fesih sırasında fesih nedenini açık ve kesin şekilde belirtmek zorunluluğu yokken, örneğin, işyerinde telefonla çok uzun süreler özel görüşmeler yapan işçinin sözleşmesini feshi için, hem savunma alınması hem de fesih sırasında nedenin açık ve kesin şekilde belirtilmesi gerekmektedir.

Ortaya koymaya çalıştığımız bu çelişki, sadece işçi açısından değil, işveren açısından da Yasaya güveni sarsabilecek sonuçlar doğurabilir. 19/II/son c. ve 25/son hükümlerine güvenerek halklı nedenle yaptığı fesihte m.19 usulüne uymayan işveren, açılacak işe iade davasında, haklılık denetimi bakımında nedeni fesih sırasında açık ve kesin şekilde göstermemiş olması nedeniyle; haklılık denetimi sonrasında yapılacak geçerlilik denetimi bakımından ise, buna ek olarak işçiden savunma almamış olması nedeniyle, m.21 yaptırımlarıyla karşılaşabilir. Bu olasılıkların gerçekleşmesi, yargı organlarının 4857 sayılı Yasanın fesih sistemini nasıl yorumladığıyla yakından ilgilidir.güvenerek halklı nedenle yaptığı fesihte m.19 usulüne uymayan işveren, açılacak işe iade davasında, haklılık denetimi bakımında nedeni fesih sırasında açık ve kesin şekilde göstermemiş olması nedeniyle; haklılık denetimi sonrasında yapılacak geçerlilik denetimi bakımından ise, buna ek olarak işçiden savunma almamış olması nedeniyle, m.21 yaptırımlarıyla karşılaşabilir. Bu olasılıkların gerçekleşmesi, yargı organlarının 4857 sayılı Yasanın fesih sistemini nasıl yorumladığıyla yakından ilgilidir.

Dolayısıyla sorunun köklü çözümü,



iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından fesihlerinin usulünü tekbiçim düzenleyecek bir yasa değişikliğindedir. Değişiklik yapıncaya dek, işçi ve işverenlerin mağduriyetlerinin önlenmesi için, iş güvencesi kapsamında yapılacak tüm fesihlerde m.19 usulüne uymaya çaba gösterilmesi, yerinde olacaktır.

Kaynaklar

- **Aydın**, Ufuk, İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, cilt:18, sayı:3, Mayıs 2004
- **Centel**, Tankut, Başkasının Sağlık Karnesine İlaç Yazan Hekimin Hizmet Sözleşmesinin Feshi (Karar İncelemesi: Yarg. 9.HD, 12.2.2002, 2001/17326 E, 2002/2672 K.), Tekstil İşveren Dergisi, sayı:275, Kasım 2002
- **Centel**, Tankut, Ekonomik Nedenle İşten Çıkarma (Karar İncelemesi : Yarg. 9.HD, 8.7.2003, 12442/13123), Tekstil İşveren Dergisi, sayı:286, Ekim 2003
- **Centel**, Tankut, Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması, İspat Yükü ve Sonuçları, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003 (Feshin Geçerli Nedene Dayandırılması)
- **Centel**, Tankut, İş Güvencesi Kanunu, Konferans Notları, 19 Şubat 2003 İstanbul Hilton Oteli, Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası (Konferans Notları)
- **Centel**, Tankut, İş Güvencesine Tabi Olacak İşyerlerinde Çalışan İşçi Sayısının Hesabı (Karar İncelemesi:

Yarg. 9. HD, 11.12.2003, 19269/20526), Tekstil İşveren Dergisi, sayı:291, Mart 2004

• **Çelik**, Nuri, İş Güvencesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları Yay. No. 2003/3, İstanbul 2003 (İş Güvencesi)

• **Çelik**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Genişletilmiş 15. Bası, İstanbul 2000 (Dersler 15. bası)

• **Çelik**, Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 16. Bası, İstanbul 2003 (Dersler)

• **Demir**, Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003 (Muhtemel Etkiler)

• **Demircioğlu**, Murat, Sorularla Yeni İş Yasası, İstanbul Ticaret Odası Yay.No.2003-42, İstanbul 2003 (Sorular)

• **Egemen**, Erdal, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta İş Güvencesi, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı:2, İstanbul 2003 (İş Güvencesi)

• **Ekmekçi**, Ömer, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, MESS Mercek Dergisi, Ekim 2002 (Yargının Durumu)

• **Ekmekçi**, Ömer, Yargıtay'ın işe iade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, sayı:1, Ocak-Şubat-Mart 2004 (İşe iade Davaları)

• **Ekmekçi**, Ömer, Yeni İş Kanunu Karşısında Yargı, Dava Süreci ve Olası Uygulama Sorunları Üzerine, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003 (Uygulama Sorunları)

• **Ekonomi**, Münir, İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987 (İş Hukuku)

• **Ekonomi**, Münir, Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması

Bakımından 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Yeni Model Arayışı, Almanya'da ve Türkiye'de İşçinin Feshe Karşı Korunması Semineri, İstanbul 3-4 Nisan 1997 (Yeni Model Arayışı)

• **Ekonomi**, Münir, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2002 (Emsal Kararlar 1999)

• **Ekonomi**, Münir, Hizmet Aktinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, cilt:17, sayı:2, Mart 2003 (İş Güvencesi)

• **Engin**, E. Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekliliğiyle Feshi, İstanbul 2003 (İşletme Gerekliliği)

• **Kutal**, Metin, İş Güvencesi Kavramı ve Uluslararası Dayanağı, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003 (Uluslararası Dayanak)

• **Kutal**, Metin, Türk Çalışma Yaşamında Yeni Bir Dönem: 4857 Sayılı İş Kanunu, MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2003 (Yeni Dönem)

• **Odaman**, Serkan, Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayırımı, Çimento İşveren Dergisi, cilt:17, sayı:3, Mayıs 2003 (Sebep Ayırımı)

• **Oğuzman**, M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, (Fesih)

• **Özeker**, Muhammet, İş Kanununun 20. ve 21. Maddelerinin Yargılama Ve icra Hukuku bakımından Değerlendirilmesi, Prof.Dr. Baki Kuru Armağanı, Ankara 2004

• **Sevimli**, K. Ahmet, İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı, Çimento İşveren Dergisi, cilt:17, sayı:2, Mart 2003 (Yazılı Şekil Şartı)

• **Soyer**, Polat, 158 Sayılı ILO Sözleşmesi Çerçevesinde Yapılması Gerekenler, İktisadi, Sosyal ve Uluslar arası Hukuki Boyutu ile İşçinin Feshe Karşı Korunması, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku

Komisyonu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2001 Yılı Toplantısı, İstanbul 2002 (Yapılması Gerekenler)

• **Süzek**, Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, İş Güvencesi Konusunda Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Ankara 1976, (Kötüye Kullanma)

• **Süzek**, Sarper, İş Hukuku, Genel Esaslar - İş Akdi, İstanbul 2002, (İş Hukuku)

• **Şahlanan**, Fevzi, 4857 Sayılı İş Kanunu Değerlendirme Konferansı Notları, 12-13 Temmuz 2003, Kuru Otel /Bolu, Türk-İş Dergisi Eki (Değerlendirme)

• **Şahlanan**, Fevzi, İş Güvencesi Kanunu'nun Kapsamı ve Yasal Süreç, MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003 (Yasal Süreç)

• **Şahlanan**, Fevzi, TİSK, EBSO ve MESS Tarafından Müştereken Düzenlenen "Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor?" Semineri, 3 Temmuz 2003 İzmir, Ankara 2003 (Yeni İş Kanunu Ne getiriyor?)

• **Şahlanan**, Fevzi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin Farklı Kararları Üstüne Düşünceler, Tekstil İşveren Dergisi, sayı:259, Temmuz 2001, 37-39 (Düşünceler)

• **Taşkent**, Savaş, İş Sözleşmesinin Kurulması ve Sona Ermesi, Yeni İş Yasası, Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003 Çeşme (İş Sözleşmesi)

• **Tunçomağ**, Kenan / Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003 (Esaslar)

• **Ulucan**, Devrim, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası, Seminer Notları, Türkiye Toprak, Seramik ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 25-29 Haziran 2003 Çeşme

• **Ulucan**, Devrim, İş Güvencesi Kapsamı ve Temel Kavramlar, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 2. Baskı, İstanbul 2003 (Temel Kavramlar)



ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE DEĞİŞİM-DÖNÜŞÜM TARTIŞMALARI ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

GİRİŞ

"Küreselleşme bir gerçek mi yoksa masal mi?" sorusuna Hyman, "kesinlikle her ikisi" cevabını veriyor. Hyman, son on yılda gümrük duvarlarının kaldırılması veya azaltılması nedeniyle uluslararası ticaretin liberalleşmesine doğru bir eğilim yaşanmasının bir gerçek olmasına rağmen, günümüzdeki uluslararası ticaretin 20. yüzyılın başından daha küresel olup olmadığına dikkatleri çekiyor. Ayrıca, uluslararası ticarete hiçbir şey yeni değilken, çok uluslu şirketlerin uluslararası düzeyde üretimi bütünleştirdiğini vurgulayarak cevabını desteklemeye çalışıyor (Hyman, 1999, p.91). Her ne kadar küreselleşme tartışmaları devam ediyor olsa da dünyada değişimin varlığı tartışılmaz bir gerçek.

Her alanda olduğu gibi son yıllarda, birçok ülkede endüstri ilişkileri sistemlerinin değiştiği ve/veya dönüştüğüne ilişkin ciddi tartışmalar yapılmakta, bu konuda yapılan araştırmalar beraberinde yeni iddiaları da gündeme getirmektedir. Özellikle dönüşümü destekleyen çalışmaların sayısında yaşanan artış, dikkatleri bu alana çekiyor. Endüstri toplumlarında işin yapısında son yirmi yılda önemli ölçüde değişim yaşandı. Şirketler, çeşitli elektronik araçları istihdam ilişkilerini de kapsayacak şekilde üretim ve ticaret süreçlerinde kullanıyor. Özellikle internet, organizasyonların yapısını, istihdam ilişkilerini kapsayan yönetim faaliyetlerini, çalışma tarzlarını radikal olarak

değiştiriyor (Spooner, & O'Neill, 2002, p.27). Ekonomik, teknolojik, sosyal ve kültürel şartların ortaya çıkardığı gelişmeler her alanda olduğu gibi endüstri ilişkileri alanında da ciddi tartışmaları gündeme getiriyor.

Bu tartışmaların temelinde yer alan önemli hususlardan birisi, "değişim" ve "dönüşüm" kavramlarıdır. Bu kavramlara yüklenen anlamlar, tartışmanın temelini oluşturmakta, bazı araştırmacılar endüstri ilişkilerinde yaşanan süreci değişim olarak değerlendirirken, diğerleri dönüşüm olarak kabul etmektedir. Tartışmaya ışık tutabilmek için öncelikle "değişim" ve "dönüşüm" kavramlarının açıklanması gerekir. Değişim, kavramsal olarak bir zaman dilimi içindeki değişiklikleri belirtirken; dönüşüm, mevcut bir durum ya da biçimden başka bir biçime girme/durum alma olarak tanımlanabilir. Bir başka ifadeyle değişim köklü olmayan değişiklikleri ifade ederken, dönüşüm köklü değişiklikleri ifade etmektedir.

Endüstri ilişkilerinde yaşanan gelişmelerin son yıllarda yoğunlaşması sonucunda gelişmelerin değişim değil dönüşüm olduğu iddiasına yönelik araştırmalarda, bilim adamlarının farklı sonuçlara ulaşması bu tartışmaları daha da alevlendirmektedir. Bir gerçek var ki, endüstri ilişkileri sisteminin dinamik yapısı, sistemi yeni şartlara adapte ederek denge kurmakta, şartların ve ihtiyaçların da etkisiyle bazen köklü değişimler yaşayarak dönüşüm gerçekleştirmekte bazen



Yrd.Doç.Dr. Sayım YORGUN
Kocaeli Univ. İ.İ.B.F. Çalışma
Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bölümü Öğretim Üyesi

1963 yılında Elazığ'da doğdu. 1988 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden mezun oldu. 1992 yılında İ.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim dalında "Türkiye'de Sosyal Diyalog ve Çalışma Barışı" konulu tezi ile Yüksek Lisansını, 1998 yılında aynı bilim dalında "Küreselleşme Sürecinde Sendikalar ve Türkiye" konulu tezi ile doktorasını tamamladı. 1999 yılında Kocaeli Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesi olarak göreve başladı. Haziran 2001-Eylül 2003 tarihleri arasında Cornell University, School of Industrial & Labor Relations Bölümünde misafir öğretim üyesi olarak bulundu. Yayımlanmış üç kitap ve çok sayıda makalesi bulunmaktadır.

de köklü olmayan değişimlerle yeni şartlara adaptasyon gerçekleşmekte, yani değişim yaşanmaktadır. Değişim ve dönüşümün nasıl tespit edildiği de ciddi sorunlar doğurmaktadır. Yaşanan önemli sorunlardan biri endüstri ilişkileri sisteminin dönüşümü anlamına gelebilecek yeni strateji ve uygulamaların sistem üzerinde ne kadar etkili olduğunu anlama ve bu etkilerin sonuçlarını ölçme zorluğudur. İkincisi işyeri uygulamalarının endüstri ilişkileri sistemi üzerinde ne kadar etkili olabileceğinin tespiti, bir başka tartışma ise çevresel şartlarda meydana gelen değişimin sistemi dönüştürüp dönüştürmediğidir.

Bu çalışmada, endüstri ilişkileri alanında yaşanan teorik tartışmalar ele alınarak, biyoloji biliminde yavaş adaptasyonu öngören "evrimsel model" ile "farklılaşmış dengeler teorisi"ni esas alarak yapılan araştırmalar incelenecek, dönüşüm ve kökten olmayan değişim ile ilgili araştırmalar ve tespitler aktarılacak, sonuç bölümünde ise genel bir değerlendirme yapılacaktır.

1. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE TEORİK TARTIŞMALAR

Endüstri ilişkilerinin pratikteki anlamı, endüstri ilişkileri taraflarının (işverenler, işletme yöneticileri, işçiler, sendikalar, hükümet) arasında var olan gerilimi ve çatışmayı çözmek ve uzlaşmacı bir yol bulmak için kullanılan stratejiler, teknikler ve metotlardır. Akademisyenler, endüstri ilişkilerinde yaşanan gerilimi ve çatışmayı analiz ederek, buldukları çözümü ifade etmek için kavram ve modeller kullanarak teoriler üretirler (Barbash,1990,p.117). Bu teorilerden kurumsallaşmış olanlar ise önemli değişkenleri veya müessesevi zorlamaları teşhis ederek, emek-yönetim ilişkilerinin sonuçlarını belirler (Kochan,Katz,McKersie,1986,p.16). Endüstri ilişkileri sistemleri, insan

kaynakları yönetimi ve benzeri yapılar ya yönetim düşüncesinden ya da akademisyenler tarafından üretilen düşüncelerden ortaya çıkar ve zamanla evrim geçirir (Slade,2002,p.54).

Endüstri ilişkileri genellikle üç ana döneme ayrılarak incelenmektedir: Serbest dönem, müdahaleci dönem ve esneklik dönemi. Serbest dönemde arz ve talep dengesine göre oluşan kurallar ve şartlar temel belirleyici iken müdahale döneminde devlet müdahalesiyle işçiler lehine düzenlenmiş kurallar ve şartlar ön plana çıkmaktadır. Müdahale döneminde devletin endüstri ilişkileri sistemindeki rolünün artmasıyla birlikte, işçiyi koruyucu boyutu ortaya çıkmış ve devlet sadece işçi lehine düzenleme yapmakla kalmamış, ayrıca örgütlenme yasalarını da kaldırarak, çalışanlara örgütlenme hakkını vermiştir. Ekonomik, sosyal ve siyasal alanda yaşanan gelişmeler sonucunda son yıllarda devletin işçileri koruyucu rolü ve katı yasal düzenlemeler tartışma konusu olmuş ve devlet müdahalesinin azaltılmasına yönelik tartışmalar esneklik dönemini gündeme getirmiştir.

Sanayileşmiş ve sanayileşmekte olan ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin birbirinden farklılaşması ve uzaklaşması, sanayileşmenin evrenselliği özelliğinden hareketle iddia edilen yakınlaşma tezini çürütmüş, model ülkeler örnek alınmasına rağmen, farklı endüstri ilişkileri sistemine ulaşılmıştır. Gayet tabii ki her endüstri ilişkileri sisteminde benzer yönler vardır ancak farklılıkların daha fazla olduğuna dair iddialar ağırlık taşımaktadır. Hill ve Truhley sanayileşmeyi esas alarak, çeşitli endüstri ilişkileri sistemlerinin kaçınılmaz olarak bir tek endüstri ilişkileri sistemi modeline yol açacağı fikrini reddetmişlerdir. Onlara göre belirli bir endüstri ilişkileri sistemine yol açacak şekilde tek tip bir sanayileşmenin mantığı yoktur (Delican,1993,s.102).

Sanayileşmiş batılı ülkeler endüstri ilişkilerindeki değişimler karşısında Kerr, Dunlop, Harbison ve Myers tarafından gündeme getirilen "Yakınlaşma Tezi"ni değerlendiren Galdthrope, bu ülkelerde endüstri ilişkileri sistemlerinin birbirine yakınlaşmak yerine bir birinden uzaklaştığını tespit etmiştir. Bir yandan Norveç, İsveç, Avusturya ve Almanya gibi ülkelerde işçi-işveren ve devlet arasında çıkarların uyumlaştırılmasına yönelik korporatist devlet politikaları ve işveren stratejileri gelişirken, diğer yandan, aksi istikamette ABD, İngiltere gibi ülkelerde serbest piyasa mekanizmasının işleyişini sağlamak ve potansiyel engelleri aşabilmek için toplu pazarlığı destekleyen geleneksel emek piyasası müesseseleri zayıflamaktadır. Bu politikaların sonucu işgücü "merkez" ve "çevre" işçiler olarak iki gruba ayrılmıştır. Merkez işçiler sendikacı ve adem-i merkeziyetçi bir toplu pazarlık içinde kalırken, çevre işçiler ferdi sözleşmeye dayalı ve sendikasıız olarak çalışmaktadır. W. Stereek de, sanayileşmiş Batılı ülkelerde endüstri ilişkileri sistemlerinin birbirinden uzaklaştığını ve iş organizasyonunda görülen çeşitliliklerin tek bir "en iyi pratik" yerine farklı yönlere giden eğilimleri ortaya çıkardığını belirterek, endüstri ilişkilerini esneklik çevresinde üç grupta modelleştirmektedir: Serbest piyasa modeline dayalı "yeni liberal model", merkez ve çevre ilişkileri ayırımına dayalı "ikili sistem" ve merkeziyetçilik içinde esneklik prensibine dayalı "yarı korporatist model". Streeck yalnızca ülkeler arasında değil aynı zamanda milli endüstri ilişkileri sistemlerinin kendi içlerinde de farklılaşma olduğunu ileri sürmektedir (Ibid.,s.103).

Genel olarak, endüstri ilişkileri sistemlerini değerlendirdiğimizde çatışmacı, siyasal ve işbirliğine dayalı sistemlerin ön plana çıktığını görmekteyiz. Son yıllarda işbirliğine dayalı endüstri ilişkileri sistemlerinin

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



esas alınması sanayi ötesi toplumlarda yeni endüstri ilişkileri sisteminin bu esaslara dayanabileceği mesajını vermektedir. Endüstri ilişkileri sistemlerinin değişim ve dönüşüm yönüne baktığımızda bu gerçeği tespit etmek mümkündür. Marx'ın sınıf savaşımına dayalı bakışı ve Webber'in işçi ücretlerini ve çalışma şartlarını rekabet dışı bırakma anlayışı yerini, Wisconsin ekolünün endüstri ilişkilerindeki siyasal hareketlerin zamanla ekonomik hareketlere dönüşeceği teorisine bırakmaktadır. Hiç kuşkusuz endüstri ilişkilerindeki uzlaşmacı eğilimlerin son yıllarda hızla arttığı bir gerçektir; ancak bu uzlaşmanın bir kabulden çok mecburiyetten ortaya çıktığı iddiaları da önem arz etmektedir.

Yukarıdaki açıklamaları dikkate alarak değerlendirdiğimizde sanayi toplum düzeninde ulaşılmanın tek modelli endüstri ilişkilerine, sanayi ötesi toplum düzeninde ulaşılma ihtimali oldukça düşüktür. Esneklik ve değişim hızında meydana gelen artışı esas aldığımızda sanayi ötesi toplum düzeninde de tek modelli endüstri ilişkileri sistemi yerine birbirinden farklı modellerin var olacağını iddia etmek mümkündür.

2. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜM İDDİALARI

Endüstri ilişkileri sistemleri ulusal düzeyde emek piyasalarını düzenleyen birer araç iken günümüzde piyasaların ulusal üstü nitelik kazanmasıyla birlikte yeni tartışmaların odak noktası olmuştur. Artık, ulusal düzeydeki katı yasal düzenlemeler ve kurallar eskisinden olmadığından daha çok tartışılıyor. Sermayenin serbest dolaşımı, küresel düzeyde sermaye piyasalarını oluşturma çabalarına karşılık, emeğin ulusal düzeyde kalması emek piyasalarında da ciddi değişimleri gündeme getiriyor.

Son yıllarda birçok ülkede endüstri ilişkileri sistemlerinin değişimine ve/veya dönüşümlerine ilişkin çok yönlü tartışmalar yapılmaktadır. Endüstri ilişkilerinde yaşanan "Değişim" ve/veya "Dönüşüm" yasalarda mı, resmi kurumsal mekanizmalarda mı, hükümetlerin ekonomik stratejilerinde mi, yoksa bunların hepsinde mi? Veya yeni işyerlerinde, ücret yapısında, yeni yönetim sistemlerinde, yeni istihdam biçimlerinde mi? Endüstri ilişkileri sisteminden kaçış var mı? Endüstri ilişkileri sistemi küçülüyor mu? Çalışmanın olmadığı toplum düzenine kayış var mı? Sendikasız endüstri ilişkileri (Bilgi için bkz. Şenkal, Abdulkadir, Sendikasız Endüstri İlişkileri, Kamu-İş, Ankara-1999) kavramı neyi ifade ediyor? Endüstri ilişkileri sisteminde dünya çapında yapısal ve pratik köklü bir değişim meydana geldi mi? Bu sorular son yıllarda endüstri ilişkileri alanında çalışan araştırmacıların en fazla yoğunlaştıkları ve cevap aradıkları sorulardır.

Endüstri ilişkilerinde değişim yaşandığı ciddi tartışmalar olmadan genellikle kabul edilirken, hangi alanlarda değişim olduğu hususunda ve endüstri ilişkilerinin dönüşümü konusunda da çok farklı görüşler ileri sürülüyor. Hatta aynı ülkelerin endüstri ilişkilerinde yapılan incelemeler sonucunda dahi değişimler konusunda farklı görüşler ileri sürülmektedir. Ancak, yaygın dönüşümlerin varlığını destekleyen araştırmalarda son yıllarda artış yaşanmaktadır. Dikkati çeken şey bu dönüşümlerin tüm dünyada çeşitli OECD ülkeleri (Locke, Kochan ve Piore 1995; Swenson 1989; Kochan, Katz ve McKersie

1986; Streeck 1988; Frenkel 1988; Bray and Hayworth 1993; Armington 1994), Asya, Afrika, ve Latin Amerika (Kuruvilla 1996; Webster 1997; Cook 1996) ve eski Sovyet bloğunda (Jurgens, Klinzing and Turner 1993; Jones 1995) son yirmi yılda meydana gelmesidir (Erickson & Kuruvilla, 1998, p.3).

Farklı sonuçlara ulaşan araştırmacıların yaptığı çalışmaları incelediğimizde; bu araştırmaların varsayılan endüstri ilişkileri dönüşümünün farklı boyutlarını incelediklerini görmekteyiz. Bazıları işverenlerin etkinlik artışını, sendikaların etkinliği ve karar verme stratejisinin çerçevesini belirleyen endüstri ilişkileri sisteminin seviyesi, sosyal güvenlik gibi gayri resmi göstergeleri incelerken; diğerleri yasama, sendika yoğunluğu ve sigorta gibi resmi kurumsal yapıları araştırıyor. Bir kısmı ücret gibi endüstri ilişkileri sürecinin belirli sonuçları üzerinde çalışmakta, diğerleri ise istihdam ilişkisinin geniş boyutlarını incelemektedir (Ibid., p.6). Mesela Kochan, Katz ve McKersie pazarlığın kat ettiği seviyeyi ve temel stratejik kararları kimin aldığını değerlendirmiş ve pazarlıkta ademi merkezileşme, yönetimin artan özerkliğini tartışmış; ABD'de dönüşümlü iş, işçi katılımı, eğitim ve istihdam güvenliğini araştırmıştır (Ibid., p.5). Bu farklı araştırma alanlarının esas alınması farklı sonuçların ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

Günümüzde küreselleşme baskısı altında endüstri ilişkileri sistemlerinde bir dönüşüm olmakta mıdır? Bazı ülkelerde

küreselleşmenin harekete geçirdiği ekonomik güçler o ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin dönüşümünde anahtar etkenler olmuştur ancak bazı ülkeler küreselleşmenin etkilerine maruz kaldıkları halde bunların endüstri ilişkilerini düzenleyen rejimlerinde önemli değişimler olmamıştır. Öte yandan bazı ülkelerin sistemlerinde önemli değişimler olmuştur, ya da olmaktadır, ancak bunların küreselleşme ile ilgisi çok azdır, ya da hiç yoktur (Adams,1995,p.62).

Bazı araştırmacılar, endüstri ilişkileri sisteminin "dönüşüm"ünü ve bu dönüşümün ileri de neleri nasıl değiştireceğini saptamak için biyoloji biliminden iki modeli, yavaş adaptasyonu öngören "evrimsel model"i ve daha uzun denge dönemlerini noktlayan hızlı temel değişimleri esas alan "farklılaşmış dengeler teorisi"ni kullanarak açıklamaya çalışmaktadırlar. Bu araştırmacılar endüstri ilişkileri sisteminin dönüşüme uğradığını, ancak bunun sistemin ya da sistemin temel yapısının arkasında yatan temel yaklaşımlar ve ilkeler ağının değiştirildiği zaman söylenebileceğini ve böyle bir değişimin de ancak ya yavaş adaptasyonlar boyunca ya da ani değişimler boyunca oluşabileceğini öne sürüyorlar. Bu kavramsal çerçeve; İsveç, Güney Afrika, Yeni Zelanda ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki endüstri ilişkileri sisteminin değişimlerini açıklamak için kullanılıyor.

Bir sisteminin dönüşüm dönüşmediğini, dönüşüm mü yoksa değişim mi yaşandığını anlamak için önce sistemin derin yapısının önemli bileşenlerini tanımlamak ve bunların değişip değişmediğini belirlemek gerekmektedir. Diğer bir ifadeyle endüstri ilişkilerinde meydana gelen değişimi belirlemek için yapılacak araştırmalarda önemli bir husus, yapıların ve değişimin, çoğalan ve azalan dinamiklerini tanımlamaktır.

İkincisi ise "çoğalan" (veya aşamalı adaptasyon) ve "azalan" (veya kesintili denge) dönüşümler arasındaki ayırımı yapmaya çalışarak; hangi tip dönüşümün ele alınan örnekte meydana geldiğini açığa çıkarmaktır. Bu konuda yapılacak araştırmalarla ilgili sorulardan bir tanesi bir dönüşüm tipinin diğerinden daha yaygın olup olmadığıdır. Diğerleri ise farklı ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin güncel değişimleri, çoğalan veya kesintisiz olup olmadığına göre kategorize edilebilir mi? Ve endüstri ilişkileri sistemleri genel olarak kısa aralıklarla önemli değişiklik geçirme eğiliminde midir veya bunlar aşamalı olarak daha uyumlu olma eğilimi taşımakta mıdır? Kompleks bir sosyal sistem aşamalı olarak farklı bir sisteme dönüştürülebilir mi? Erickson ve Kuruvilla, ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin deneyimlerindeki farklılığı bu sistemlerin bazılarının diğerlerinden aşamalı olarak daha devrimci olmasına bağlamakta ve derin yapının kökten dönüşümünün mutlaka kesintili değişimi gerektirdiğini açıkça ileri sürmekte, fakat bunun olay yaratan ve çözülmemiş bir sorun olduğunu da farkında olduklarını belirtmektedirler (Erickson, &Kuruvilla,1998,p.12).

2.1. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE DEĞİŞİM

Endüstri ilişkilerinde değişimlerin yaşandığı konusunda genellikle araştırmacılar hemfikir iken, değişimlerin köklü olup olmadığı konusunda tartışma yaşanmakta, bu nedenle milli endüstri ilişkileri sistemlerine yönelik olarak farklı tespitler ön plana çıkmaktadır. Crouch, Avrupa'daki ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin 20.yüzyıl boyunca temel olarak durağan olduğunu, tarz ve yapı olarak değişimin nadir görüldüğünü tespit etmiştir. Özellikle neo-korparatist endüstri ilişkileri yapılarının varlığı veya yokluğunda endüstri ilişkileri

sistemleri arasındaki farkların ülkeler itibarıyla sabit olduğunu ve politik alanın daha derin tarihsel farklılıkları yansıttığını ileri sürmüştür. 12 AT ve EFTA ülkesindeki ulusal sistemlerin çöküşü, emek piyasalarının içinde bulunduğu olumsuz şartlar, sendikacılığın gücündeki azalmayı ve yönetim insiyatifindeki değişimin boyutlarını analiz eden Hyman(1994), geniş ölçüde yeni bir post fordist modele yönelik güncel dönüşüm ve bağımlılık hipotezlerini reddetmiştir (Ibid.,p.5).

Avrupa'da endüstri ilişkileri sistemlerinin şartları ve çevresinin açıkça değişmesine karşılık, aynı zamanda güçlü bir sürekliliğin de olduğu bir gerçektir. Avrupa endüstri ilişkilerindeki çoğu farklar milli etkilere dayanmaktadır. Sendikaların bazı baskılar altında olduğu, ancak "sendikaların sonu" gibi tahminlerin gerçekleşmediği ve Avrupa düzeyinde endüstri ilişkilerinde önemli bir rol oynamaya devam ettikleri de dile getiriliyor (Gunnigle,Morely and Brewster, 1994,p.18).

Amerikan endüstri ilişkilerinin değişimi ve/veya dönüşümüne ilişkin son yirmi yılda ciddi tartışmalar yapılmaktadır. Teknolojik gelişmeler, uluslararası ekonomik rekabetin gittikçe artması, işveren ve kamu kesiminin sendika karşıtı politikaları, post endüstriyel gelişim gibi nedenlerle ABD endüstri ilişkilerinin değiştiğine, değişimin boyutlarına ve/veya bu değişimlerin ABD endüstri ilişkilerini dönüştürdüğüne yönelik önemli tartışmalar mevcuttur. Tarihsel olarak baktığımızda ABD endüstri ilişkilerinde 1930'lar ve 1940'larda hızlı ve aralıklı sorgulama ve değişimlerin yaşandığı bir gerçek olarak kabul edilmesine karşılık, son yıllarda tekrar bir değişim sürecinin başlayıp başlamadığı tartışılıyor. Sosyo-ekonomik şartlar, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme gibi nedenlerden dolayı ABD'nin endüstri

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

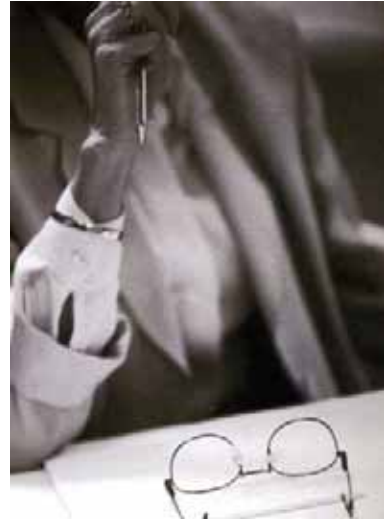
İlişkileri sisteminin tekrar bir değişim sürecine girdiğine yönelik iddialar yoğunlaşmıştır (Erickson,& Kuruvilla, 1998,p.17).

ABD endüstri ilişkileri sisteminin dönüşümü üzerindeki tartışmalara ilişkin olarak Dunlop(1993), 1980'lerde ortaya çıkan gelişmelerin çoğunun değişen demografik, teknolojik, siyasi ve piyasa çevreleri ile uyumu temsil ettiğini fakat bunların ABD endüstri ilişkileri sistemini köklü bir şekilde dönüştürmediğini ileri sürmüştür. Dunlop, doğru bir dönüşümün eski Sovyetler Birliği'nin siyasi, ekonomik sisteminde meydana geldiğini ve sistemi etkileyen çevrenin köklü bir şekilde değişmesi gerektiğini vurgulamıştır. Dunlop aynı zamanda Amerikan endüstri ilişkileri dönüşümünün, endüstri ilişkileri için genel bir teori olamayacağını ileri sürmüş ancak bu iddiasının da gelişmiş ve üçüncü dünyadaki gelişmekte olan diğer ülkelere doğrudan uygulanamayacağı varsayımını belirtmiştir (Ibid.,p.5).

Uluslararası toplu pazarlık araştırmalarının analizi üzerine bir çalışmada Katz(1993) İsveç, Avustralya, eski Batı Almanya, İtalya, İngiltere ve ABD'deki endüstri ilişkileri değişiminin ortak bir özelliği olarak işveren güdümlü pazarlığın adem-i merkezileşmesinin önemli olduğunu ortaya koymuştur (Ibid.,p.5). Golden, Wallerstein ve Lange (1997) son 40 yılda sendika gücü ve pazarlığın adem-i merkezileşmesinin nitel özellikli şu göstergelerini incelemişlerdir: Sendika yoğunluğu ve kapsama oranları, sendika konsantrasyonu ve tekel, hem merkez sendika hem de işveren örgütleri tarafından yürütülen yasal otorite ve ücret pazarlığının merkezileşmesi. Bu göstergelerin, endüstri ilişkileri ve toplu pazarlık çerçevesinde analiz edildiğinde örnek sekiz Kuzey ve Orta Avrupa ülkelerinin çoğunda temel olarak sabit kaldığı ve yalnızca İsveç'te

toplularlığın merkezileşmesinde önemli bir güncel ispatın var olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Erickson,&Kuruvilla, 1998,p.17).

Almanya'da çok sayıda araştırmacı fabrika düzeyinde gerçekleşen iş konseyi görüşmelerinin önemi ve miktarında merkezileşmeye doğru ciddi bir değişiklik gözlemliyor. Bu değişiklikler fabrika ve işyeri seviyesinde yürütülen verimlilik, iş örgütlenmesi ve takım çalışmasını kapsamaktadır. Toplu pazarlığın resmi yapısı değişmemesine rağmen daha adem-i merkezileşmiş bir pazarlık yapısı sektörel toplu pazarlık anlaşmalarında değişikliklere neden olmuştur. Bununla birlikte, Crouch, Golden, Wallerstein ve Lange çok farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Crouch, etkili bir toplumsal sözleşmenin geçtiğimiz yüzyılda Almanya'da "örgütlü sanayi politikaları"na yol açtığı sonucuna varmıştır. Crouch, Almanya'yı "kolaylaştırıcı" korporatist sistemler sınıfına koymuş, savaş öncesi ve sonrası dönemleri, özellikle son on yılın kalıcı mirasını tartışmıştır. Bununla birlikte Golden ve Wallerstein Alman endüstri ilişkileri sisteminde işyeri özerkliği sorununu; işyeri temsilcilerinin sendika üyesi olmaya ihtiyaçlarının olup olmadığını, işyeri temsilcilerinin işten atılıp atılmayacağını veya sendikalar tarafından yerinin alınıp alınmayacağını, işyeri temsilcilerinin girişim veya fabrika düzeyinde görüşme yapmak zorunda olup olmadıklarını, işyeri temsilcilerinin grev fonlarını ve bunların endüstriyel çatışma olayları olarak adlandırılıp adlandırılmayacağını inceleyerek; bu temel Alman işyeri endüstri ilişkilerinde çok önemli bir değişiklik olmadığını ileri sürmüşlerdir. Ücret görüşmeleri sürecinin sonuçları üzerine bir çalışmada Abraham ve Houseman eski Batı Almanya'da 1970 ve 80'ler boyunca beceri, eğitim ve yaş gruplarında kazanç eşitsizliği ve farklılığını incelemişlerdir. Daha az kapsamlı veri gruplarına dayanan önceki



çalışmaların sonucuna zıt olarak, kazanç eşitsizliğinin veya farklılığının büyüdüğüne dair hiçbir delil bulamamışlardır. Golden, Wallerstein ve Lange Alman sisteminin dönüşmediği sonucunu elde ederken, diğer araştırmacılar daha az nicel göstergeleri inceleyerek toplu pazarlık "çekim merkezi"nde önemli bir değişiklik gerçekleştiği sonucuna varmışlardır (Ibid.,p.8).

Hollanda endüstri ilişkileriyle ilgili araştırmalarda ise karşılaştırılabilir "Yeni Endüstri İlişkileri"nin olmadığı ve işletme düzeyinde yeni endüstri ilişkileri sistemini temsil edecek delillerin bulunmadığı sonucuna varılmıştır (Huiskamp,1990,p.121).

Tablo: 1
Asya Ülkeleri Endüstri İlişkilerinde Değişim

Ülkeler	Eski Sistemlerin Kurumsallaşması	Sistem Değişimi
Japonya	1930'lar	1990'lar
Güney Kore	1945	1978
Singapur	1965	
Malezya	1960'lar	1980'ler
Filipinler	1945	1980'ler
Hindistan	1947	1991
Çin	1949	1985

Kaynak: Kuruvilla, Sarosh & Erickson L. Christopher, (2002) Change and Transformation in Asian Industrial Relations, Industrial Relations. Vol:41, No:2, p.210

Kuruvilla ve Erickson Tablo:1'de yer alan yedi Asya ülkesinin endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda Japonya, Singapur, Malezya, Filipinler, ve Hindistan endüstri ilişkilerinde değişim olduğunu, Güney Kore ve Çin'de ise değişimin köklü olduğunu tespit etmişlerdir. Asya ülkelerinden Güney Kore'de değişim 1978'de başlarken, Malezya ve Filipinler'de 1980'lerde, Çin'de 1985'te,

Japonya'da 1990'larda, Hindistan'da ise 1991'de başlamıştır.

Tablo:2'de yer aldığı gibi Japonya'da yalnız işveren stratejileri değişirken, Singapur'da sendika ve pazarlık yapıları, işveren stratejileri, yasa ve hükümetlerin ilgisi değişmiştir. Malezya'da sendika ve pazarlığın yapısında, işveren stratejilerinde, yasal mevzuatta ve hükümetlerin ilgisinde değişim yaşanmıştır.

Filipinler'de sendika yapısı ve stratejisi, yasal mevzuat ve hükümetlerin ilgisinde değişim tespit edilmiştir. Hindistan'da pazarlığın yapısında, yasal mevzuatta ve hükümetlerin ilgisinde kararsızlık söz konusuysun, sendika ve işveren yapılarında değişim yaşanmıştır. Genel olarak değerlendirdiğimizde Güney Kore ve Çin'de dönüşüm yaşanırken, diğer ülkelerde değişim yaşanmıştır.

Tablo:2
Asya Ülkeleri Endüstri İlişkilerinin Yapısında Değişim

Ülkeler	Yapılarda Değişim			Stratejilerde Değişim		Yasal Mevzuatta Değişim	Hükümetlerin ilgisinde Değişim
	Un	Er	Bg	Un	Er		
Japonya	N	N	N	N	Y	N	N
Güney Kore	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y
Singapur	Y	N	Y	N	Y	Y	Y
Malezya	Y	N	Y	N	Y	Y	Y
Filipinler	Y	N	N	Y	N	Y	Y
Hindistan	N	N	UD	Y	Y	UD	UD
Çin	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y

Un: Sendika **Er:** İşveren **Bg:** Pazarlık **Y:** Evet **No:** Hayır **Ud:** Kararsız

Kaynak: Kuruvilla, Sarosh & Erickson L. Christopher, (2002), Change and Transformation in Asian Industrial Relations, Industrial Relations. Vol:41, No:2, p.211

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin çoğunda toplu pazarlığın geliştirilmesi için yasal reformlara yönelik olumlu bir bakış açısı vardır. Bölgedeki ülkelerin çoğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel çalışma standartlarını onaylamaktadır. Ancak bu standartların hayata geçirilmesi ve etkin bir şekilde uygulanması henüz gerçekleştirilememiştir. Korunmaya muhtaç konumdaki işçilerin korunması garanti altına alınırken, istihdam ilişkilerine esneklik boyutunu kazandıran güncel yasal düzenlemeler çoğu ülkelerde yürürlüktedir. Toplu pazarlığın yasal düzenlemelerinin mevcut olması sosyal taraflara özerklik ve gücünü kullanma imkanı vermektedir. Endüstri ilişkileri sisteminde her rolün birbirinden ayrılması, açıklanması, yasa ile özerk kuralların belirlenmesi güçlü bir endüstri ilişkileri sisteminin gelişmesini de sağlıyor (Erickson, &Kuruvilla,1998,p.13). Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde değişim yaşandığı genel olarak kabul görülürken, sistemlerin dönüştüğü de iddia edilmektedir.

2.2. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE DÖNÜŞÜM

Biyolojik analizler iki dönüşüm tipini ileri sürer: Bunlar "çoğalan veya aşamalı evrim" ve "azalan veya kesintili dönüşüm"dür. Biyolojik analizlerin en radikal olan kesintili denge teorisine göre endüstri ilişkileri alanında kesintili denge argümanı şöyledir: Endüstri ilişkileri sistemi belirli tarihsel dengeleri kurar ve geniş zaman dilimleri içinde büyük değişiklikler olmaksızın devam eder (Katz, Kuruvilla ve Turner,1993). Evrim teorisine göre köklü değişim yavaş ve uzun sürede ortaya çıkarken, kesintili denge teorisine göre köklü değişimler çok kısa sürede ortaya çıkar ve sistem dengeye ulaştıktan sonra uzun süre değişim olmadan devam eder.

Hannan, Freman ve Gresick, köklü değişim dönemlerinin üç ayrı özelliği olduğunu ileri sürmektedir:

- a) Sistemi oluşturan temel varsayımlar ve ilkeler ağı ciddi bir biçimde sorgulanır. Diğer bir deyişle, Gersick'in "derin yapı" olarak adlandırdığı şey yeniden değerlendirilir,
- b) Görelî istikrar dönemleri boyunca meydana gelen değişimlerle karşılaştırılınca değişim hızlıdır,
- c) Bir dominant kök salmadan önce çeşitli yeni yöntemler denendikçe türleşme ve farklılaşmada büyük artışlar olur.

Endüstri ilişkileri sisteminde genel anlamda bir dönüşümün olup olmadığını tespit etmek için aşağıdaki sorular başlangıç için çok önemlidir. Endüstri ilişkileri sisteminin "derin yapısı" önemli oranda değişti mi? Yapı ve pratikte meydana gelen değişim geçmişe göre hızlı mıdır? İşyeri uygulamaları ve kamu politikaları gibi alanlarda yaygın deneyim ve farklılaşma var mıdır? Derin yapıyla ilgili ilk soru genelde dönüşümü belirleyen ortak öge iken, ikinci ve üçüncü sorular dönüşümün iki tipi olan azalan ve çoğalan eğilimler arasındaki farkla ilgilidir (Erickson,& Kuruvilla, 1998,p.11).

Yapılan araştırmalar sonucunda İsveç, Yeni Zelanda ve Güney Afrika'nın, ulusal endüstri ilişkileri sistemlerinin derin yapılarındaki tanımlanabilir değişimler nedeniyle "dönüşüm" geçirdiği tespit edilmiş, her ülkede taraflar temel seçenekler ağını ve sistemi oluşturan varsayımları sorgulamış ve bunları değiştirmiştir. Her üç örnek ülkede değişimin geçmişe göre hızlı olması, değişim döneminde hızlı uzmanlaşmanın endüstri ilişkilerinde uygulanması ve endüstri ilişkileri yapısının farklılaşmasına neden olmasından dolayı her üç durum



kesintisiz dönüşüm olarak kabul edilmektedir (Erickson&Kuruvilla, 1998,p.15). Bu üç örnek ülke ve diğer ülkelerde meydana gelen değişimi ayrı ayrı incelediğimizde meydana gelen köklü değişimi tespit etmek daha kolaylaşacaktır.

2.2.1. ÜLKELER İTİBARIYLA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE DÖNÜŞÜM VE İLGİLİ TARTIŞMALAR

Endüstri ilişkileri sistemlerinde bilinen kesinti örneklerinden biri İsveç'de yaşanmıştır. 1938'den sonra ünlü İsveç modeline dönüştürülen İsveç sisteminin 1980'lerin sonu ve 1990'ların başlarında kökten bir dönüşüm geçirdiği geniş ölçüde kabul edilmektedir. İsveç toplu pazarlık modeli, temsil ve gelir politikası arasında hassas bir dengeye dayanmaktadır (Reyner 1994). Merkezi ücret pazarlık sistemi ile makul ücret artışlarına ve görelî olarak düşük grev oranlarına ulaşılmış, hükümet tarafından genişletici maliye ve aktif işgücü piyasası politikaları uygulanmış ve sendikalar işgücündeki eşitsizliği azaltmayı amaçlayan ücret politikalarını yürütmek için bu sistemi kullanmıştır.

İsveç örneğinde 1980'lerde yaşanan kriz, endüstri ilişkileri sistemi hakkında temel varsayımları ve

seçenekleri yeniden incelemek için birçok önemli aktörü zorlamıştır. İşverenlerin endüstriyel barışı ve öngörülebilir ücret sonuçlarını, hükümetin makro ekonomik istikrarı, sendikaların ise ücret eşitliğini sürdürmek istemesi önceki sistemi oluşturan bazı önemli karşılıklı bağımlı seçeneklerin devam ettirilmesini sağladı. Bu seçenekler, 1950'lerden 1980'lere kadar, merkezi pazarlık ile toplu pazarlık modelinin dizaynını etkiledi. 1980'lerde gittikçe farklılaşmış ekonomik çevreyle karşı karşıya kalınca, önemli aktörler sistemin derin yapısını yeniden düşünmeye başladılar. Dahası, 1980'lerin ortasında merkezi pazarlıkta kırılmalar meydana geldiğinden farklı sanayilerde daha farklılaşmış, adem-i merkezileşmeyi içeren önemli bir uzmanlaşma ve deneme henüz tüm gruplarca kabul edilmemiş, toplu pazarlık için yeni bir vizyon ve nihai norm yaratmak için bazı grupların çabaları artmıştır (Ibid., p.14-15).

1990'larda İsveç'teki pazarlık turlarında önemli sonuçlar elde edilmiştir (Elvander 1997). Bazı taraflar daha fazla adem-i merkezileşme için baskı yapmaya devam ederken, yeni toplu pazarlık normları yaratmak için de girişimlerde bulunulmuştur. Örneğin 1989-1990 turu İsveç'in çoğunluğu için merkezileşmiş pazarlığa dönüşü temsil etmektedir. 1990-92 pazarlık turlarında tüm sendikaların şiddetle karşı çıktığı, hükümet tarafından gündeme getirilen ücretlerin dondurulması teklifi gibi farklı uygulamalar gündeme gelmiştir. 1995 pazarlık turunda ise Rehnberg grubu (tarafarca oluşturulan şef müzakereciler grubu) daha bireyselleşmiş yerel anlaşmalarla, daha az merkezileşmeyi gerçekleştirdiler. Bununla birlikte, farklılaşma özel ve kamu sektörleri arasındaki farkları daha belirgin şekilde artırdı. Kamu sektörü, yerel olarak belirlenmiş şartlara göre özel sektörden daha çok merkezileşme

yaşadı. Bu nedenle, taraflar yeni bir dengeye ulaşmayı arzu ettiğinden dolayı her pazarlık raundu bir öncekinden niteliksel olarak farklıdır ve her rauntta adem-i merkezileşme derecesi artmıştır. Neredeyse tüm gözlemciler son olayları İsveç endüstri ilişkilerinin bir dönüşümü olarak nitelendirmektedir (Ibid, p.14). Bu nedenle, İsveç örneği kesintili denge teorisine uyan önemli bir uygulamadır.

Endüstri ilişkileri sistemindeki diğer kesintili denge örnekleri son zamanlarda Yeni Zelanda ve Güney Afrika'da gerçekleşmiştir. Yeni Zelanda endüstri ilişkileri sisteminin temel öğeleri menfaat uyumsuzluklarında zorunlu tahkim ve endüstri mahkemeleri sistemidir. Bu sistem her bir endüstride genel olarak genişleyen ve zorunlu sendika üyeliği ile sürdürülen yüksek sendika yoğunluğu (%48) olan yarım yüzyıllık bir istikrarı takiben 1980 ve 1990'larda hızlı ve kökten bir değişim dönemi geçirdi. İstikrarlı Yeni Zelanda endüstri ilişkileri sistemi, yerel sanayilerin korunmasını güçlendiren et, yün ve meyve gibi ilk el ürünlerin ihracatına odaklanan bir ekonomik strateji tarafından yürütülmüş ve desteklenmiştir.

Uzun süren istikrar döneminden sonra Yeni Zelanda endüstri ilişkileri sisteminin derin yapısında önemli değişim gerçekleşti. Tarım ürünleri ihracatı ve ithal ikameci sanayileşme stratejisine dayanan ekonomik yapı içerisinde toplu pazarlığın tüm işçiler ve işverenlerin yararına olduğu inancı Yeni Zelanda'nın savaş sonrası endüstri ilişkileri düzeninin temeliydi. Bu temel inançlar üç önemli özelliği olan bir sistemle sonuçlandı: Merkezi pazarlık, mecburi sendika üyeliği ve endüstriyel yargı sistemi. Toplu pazarlık anlaşmalarının tüm endüstriye teşmil edilmesi bu sistemin önemli bir özelliğidir. Kesintili denge perspektifiyle uyumlu olarak bu sistem uzun süreli bir dengeye sahipti. 1980'li yıllarda ise

endüstri ilişkileri alanında devrimsel nitelikte hızlı değişimler yaşandı. Bu nedenle 1991 sonrası Yeni Zelanda endüstri ilişkileri sisteminde önemli bir değişimi; hem geçmişe göre hızlı bir değişimi hem de deneyimlerin artışına tanıklık eden İstihdam Sözleşmeleri Yasası'nın geçişine öncülük eden bir dönemi temsil eder (Ibid.,p.14).

Yeni Zelanda Endüstri ilişkilerinin dönüşümü, 1980'lerde hem tarım hem de mamul mallar ihracatında yaşanan artış ve uluslararası rekabetten dolayı gerçek ücretlerde sürekli bir düşüşle sonuçlanan gelişmelerle başlatılmıştır. Yeni Zelanda ekonomisi 1980'lerin ortasından itibaren daha çok dışa dönük hale gelmiş; tüm koruyucu gümrük duvarları, fiyat kontrolleri, endüstriyel lisanslar ve ithalat lisansları kaldırılarak radikal bir deregülasyon gerçekleştirilmiş, devlet elindeki sanayilerin özelleştirilmesiyle bu süreç ikiye katlanmıştır. Bu deregülasyonun parçası olarak endüstri ilişkileri yaşamında kökten reformlar gerçekleştirilmiştir. Öncelikle hükümet endüstri düzeyinde pazarlık konseylerini teşvik ederek endüstri ilişkileri sistemini değişen ekonomik şartlara adapte etmeye çalışmıştır. Bununla birlikte, 1991'de İstihdam Sözleşmeleri Yasası bireysel sözleşmelere izin vererek, zorunlu sendika üyeliğini kaldırarak, önceki endüstri ilişkileri sisteminin bütünlüğünü parçalamıştır. Bu yasal düzenleme hem bireysel hem de kolektif sözleşmelere imkan tanırken, işvereni pazarlık için de zorlamamaktadır. Buna ek olarak, zorunlu hakemlik sistemi, özel hakemlik ve arabuluculuk sistemine dönüştürülmüştür. Hince ve Vronken'in belirttiği gibi (1991) sendikalara verilen tüm koruyucu kanuni düzenlemeler ve tüm tartışma prosedürleri yürürlükten kaldırılmıştır. Bu değişiklikler çok güçlü bir biçimde kesintili denge dönüşümünün var olduğunun kanıtıdır (Ibid.,p.14).

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Son yıllarda dönüşüm yaşayan endüstri ilişkilerinden birisi de Güney Afrika endüstri ilişkileri sistemidir. Apartheid rejiminin kaldırılmasından önce Güney Afrika endüstri ilişkilerinin önemli özelliği ikilemdi: Beyaz işçiler toplu pazarlık haklarına ve siyah işçilere verilmemiş iyi işleyen bir prosedüre sahipti. Vebster'in belirttiği gibi yıllar boyunca kolonyal dönem kölelik sisteminin gelişmesi ve Apartheid sisteminin derinleşmesi siyah işçilerin gayri resmi bir işyeri direnişi kültürüyle sonuçlandı. Toplu pazarlık haklarını siyah işçileri kapsayacak şekilde genişletmek için Wiehahn Komisyonu'nun tavsiyeleri doğrultusunda siyahların direnişi politik sahadan uzaklaştırılarak, 1980'lerde Apartheid sistemi döneminde en önemli direnç merkezlerinden biri olan gayri resmi işyeri direnişini çözümlenmek için sendikal örgütlenme daha çok endüstri ve işletme sendikacılığı şeklinde dizayn edildi.

Güney Afrika endüstri ilişkilerindeki en büyük aktörü siyah işçilerin, tarafı olmak istemedikleri önceki sistemin şekli hakkında açık ya da kapalı bir seçeneği yoktu. Güney Afrika'da Apartheid dönemi endüstri ilişkileri sistemi istikrarlı olmasına rağmen ulusal siyasi sistemdeki giderek alakasız hale gelen bir kurumun üzerine inşa edilmişti: Siyah işçilerin kontrol altına alınması gerektiği varsayımı, 1980'den 1994'e toplu pazarlık hakkının siyah işçilere verilmesiyle farklı yaklaşıma sahip deneyimleri gündeme getirdi ve 1994'ten hemen sonra yeni bir derin yapının geliştirilmesini sağlayacak, aktif, eşitliği, ekonomik ve sosyal gelişmeyi ilerletmeyi esas alan yeni bir sistem oluşturulmaya çalışılmıştır.

Ulusal birlik hükümeti tarafından kontrol edilen Yeni Afrika Ulusal Kongresi'nin seçiminden sonra 1994'te Güney Afrika'da yeniden inşa ve gelişme süreci başladı. Endüstri ilişkilerinde reform yapmak çok önemliydi ve 1996'da yeni bir çalışma ilişkileri kanunu yürürlüğe

sokuldu. Bu kanun ile farklı sanayilerde pazarlık konseyleri kurularak, tüm çalışanlara toplu pazarlık hakları verildi. Yeni kanun, hızlı karar almayı sağlamak ve Güney Afrika'nın gelişmesi üzerine odaklanan bir sosyal ve ekonomik sözleşmenin yarattığı pazarlık ortaklığı anlayışına dayandırıldı (Erickson, & Kuruvilla, 1998, p.16). Açıklamalardan anlaşıldığı gibi Güney Afrika örneği de kesintili denge sistemiyle uyumlu olarak gelişmiştir.

Tablo:3'te yer aldığı gibi Locke, Kochan ve Piore 1995 yılında yaptıkları bir araştırmada ABD, İngiltere, Avusturyaya, İspanya, İtalya, Fransa, Almanya, İsveç, Norveç, Japonya ve Kanada endüstri ilişkileri sistemlerindeki dönüşümü dört ortak noktayı vurgulayarak açıklamaktadırlar: Girişim odağı (İnsan kaynaklarının ve endüstri ilişkilerinin karar verme süreci ve stratejisinin oluştuğu yer), artan esneklik (işin yeniden örgütlenmesi ve emeğin yayılması), yetenek gelişiminin artan önemi ve sendika üyeliğinde düşüş (Ibid., p.4). Bu alanlarda meydana gelen değişimin köklü olması nedeniyle dönüşüm yaşandığı sonucuna varılmıştır. Armingeon, yasal değişiklikleri inceleyerek 21 Avrupa ülkesinde dönüşüm yaşandığını tespit etmiştir. Katz, 1993 yılında İsveç, Avusturya, Eski Batı Almanya, İtalya, İngiltere ve ABD'de yaptığı bir araştırmada işveren güdümlü pazarlığın ademi merkezileştirilmesinin önemli olduğu sonucuna varmıştır.

Kuruvilla (1996) ulusal endüstri ilişkileri/insan kaynakları politikalarındaki istikrardan işyeri esnekliğine doğru bir değişimin bazı Asya sistemlerini dönüştürdüğüne kanıt olduğunu ileri sürmüştür. Kuruvilla ve Erickson, Tablo:2'de yer aldığı gibi yedi Asya ülkesi üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda Singapur ve Çin endüstri ilişkilerinde dönüşüm tespit etmişlerdir. Bu iki ülkede sendikaların, işverenlerin ve



pazarlığın yapısı, sendikaların ve işverenlerin stratejileri, yasa ve hükümetlerin ilgisinin değiştiğini tespit etmiş, bu değişikliklerin yaygın ve köklü olması nedeniyle dönüşümün gerçekleştiği sonucuna varmışlardır.

Bununla birlikte araştırmacıların hepsi bir dönüşümün meydana geldiği hususunda hemfikir değildir. Ayrıca literatürde neyin "dönüşüm" veya "kökten değişim" olduğu hususunda da bir fikir birliği yoktur. Tablo:3'te yer alan dönüşüm iddialarına karşılık, ABD endüstri ilişkileri sisteminin dönüşümü üzerindeki tartışmalara ilişkin olarak bir araştırma yapan Dunlop, ABD endüstri ilişkileri sisteminin dönüşmediği sonucuna varmıştır. Ayrıca, Hyman 12 AT ve 7 EFTA ülkesinde ulusal sistemlerdeki emek piyasalarını, sendikacılığın gücünü, yönetimin insiyatifinde meydana gelen değişimin boyutlarını inceleyerek yeni bir post fordist modele yönelik dönüşüm iddialarını reddetmiştir. Crouch, Hyman, Katz tarafından yapılan aynı Avrupa ülkeleri üzerindeki birçok çalışmada endüstri ilişkilerinde dönüşüm bulunamamıştır. Benzer biçimde Golden, Wallerstein, ve Lange (1997) sekiz kuzey ve orta Avrupa ülkesinde son yirmi yıl içinde yaygın bir dönüşüm olmadığı sonucuna varmışlardır. Ayrıca ekonomik baskı, yeni üretim sistemleri ve hizmet arzı ile gündeme getirilen genelleştirilmiş dönüşüm sürecinde yeni endüstri ilişkileri "eski"nin yerini almamıştır.¹

¹ The end of Industrial Relations?, File http://www.iue.it/SPS/WP-Texts/sps99_8pdf.

Tablo:3
Endüstri İlişkileri Sistemlerinin Dönüşümüne Dair Araştırma Sonuçları

Kochan, Katz ve Mckersie (1986)	Dönüşüm	Pazarlığın seviyesi; stratejik karar verenler, işyeri uygulamalarında yenilikler
Katz (1993)	Dönüşüm	pazarlıkta adem-i merkezileşmenin başlatılması
Locke,Kochan ve Piore (1995)	Dönüşüm	Yatırım merkezi: Artan esneklik; yetenekleri geliştirmeye doğru odaklanma; sendika üyeliklerinde gerilemeler
Armingon (1994)	Dönüşüm	Yasa'da değişimler
Kuruvilla (1996)	Dönüşüm	Endüstri ilişkileri politikası ve uygulamasında değişimler
Golden, Wallerstein, Lange (1997)	Dönüşüm Yok	Sendika yoğunluğu ve kapsama oranları, sendikal konsantrasyon ve tekel; merkezi sendikaların yasal otoritesi ve işveren federasyonları; ücret pazarlığının merkezileşmesi
Crouch (1993)	Dönüşüm Yok	Eski geleneksel mekanizmaların dengesi
Hyman (1994)	Dönüşüm Yok	Yönetim insiyatifinde değişimin boyutu; sendikacılığın zayıflaması; serbest piyasanın kuralsızlaştırılması, milli sistemlerin zayıflaması
Dunlop (1993)	Dönüşüm Yok	Demografik değişim için endüstri ilişkilerinde uygun adaptasyonlar, pazar, teknoloji ve politik çevre
Freeman ve Katz (1995)		Ücret yapılarında artan değişim hakkında değişik deliller

Kaynak: Erickson,L.Christopher&Kuruvilla, Sarosh, (1998),Industrial Relations System Transformation; Industrial and Labor Relations Review, vol.52, No1, p.6

3. YENİ DÖNEM ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Akademik disiplin olarak endüstri ilişkilerinin sonunun geldiği sık sık öngörülmüş, etkin endüstri ilişkileri paradigmasına karşı alternatif olarak 1980'li yıllarda insan kaynakları yönetimi ortaya çıkarılmıştır (Mortimer,&Leece,2002,p.17). İnsan kaynakları yönetimi anlayışında olduğu gibi çıkar çatışmasına alternatif olarak oluşturulan yeni sistemler, çıkarların farklılığına yönelik çözümler üretmediği için ciddi eleştirilere konu olmaktadır. Son yirmi beş yılda ortaya çıkan gelişmeler sonucunda kitle üretim teknolojileri, üretim sistemleri, toplu pazarlığa dayalı endüstri ilişkileri sistemleri değişerek, yerini başka sistemlere ve teknolojilere bırakabilir. Ayrıca işçi çıkarları yeni yöntemlerle kavramsallaştırılabilir, geleneksel ulusal sendikal yapılar artık uygun olmayabilir, ekonomik örgütler ve bilgi tabanlı firmalar yeni hizmetlere yönlendirilmiş olabilir ancak, işçi-işveren ilişkileri farklı çıkarlar üzerine temellendirilmiş güç ilişki sistemleri olarak kalır (Roderick,1999,p.6) ve ilişkiler bu çerçevede devam ettirilir.

Endüstri ilişkileri sistemini İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) ve Örgütsel Davranış (ÖD)'dan ayıran en önemli özelliği, emeğin sahip olduğu insani değer ve işverenle bir eşitlik düzleminde pazarlık etme kabiliyetinin olmamasıdır. Bu yönüyle emek diğer üretim faktörlerinden ayrılmakta ve endüstri ilişkileri sistemi de bu yöndeki yaygın varsayımdan hareket etmektedir. Bu nedenle eşitlik düşüncesi sendikalar ve devletten gelen tehdit ile yönetime dayatıldı ve bu düşünceden hareket edilerek sonunda, eşitliğin hem doğru hem de etkili olduğu bilincine yönetim ulaştı. İKY ve ÖD yönetimin kurumsallaşmasını ve eşitliğin profesyonelleşmesini temsil ederken, endüstri ilişkileri genel bir

varsayımdan türemesine rağmen, pazarlığı eşitliğin temel gereği olarak görür (Barbash, 1990,p.118).

Son dönem endüstri ilişkilerinin en belirgin özellikleri arasında bireyin ve katılımcılığın esas alınması, katı düzenlemeler yerine piyasa şartlarına uyumu sağlayacak esneklik yer almaktadır. Toplum merkezli endüstri ilişkilerinin yerini birey merkezli endüstri ilişkilerine bırakacağına ilişkin tartışmalar son yıllarda yoğunlaşmıştır. Hatta sendikasız endüstri ilişkileri de sık sık ifade edilmektedir. Yönetim etkinliğinin üstün amaç olarak belirlenmesiyle ortaya çıkan sendika karşıtlığı-sendikasızlaştırma, yönetimi tek güç haline getirirken, endüstri ilişkileri paradigması bunun tersine sendikaların, yönetimin ve hükümetin çıkarlarının bir denge halinde temsil edilmesini sağlamaya çalışıyor (Ibid.,p.117).

Çatışma, çoğulculuk, çıkar farklılığı ve hoşnutsuzluk eski endüstri ilişkileri paradigmasının temel varsayımlarıken; işbirliği, katılım, esneklik ve memnuniyetin yeni endüstri ilişkileri paradigmasının temel varsayımları olduğu belirtilmektedir (Yıldırım,1997,p.16). Hyman, endüstri ilişkilerinin geleceğini istihdam ilişkilerindeki hem bireysel hem de kolektif boyutların birlikte ele alınmasına bağlamakta, endüstri ilişkilerinin daha geniş toplumsal yapının bir sorunu olarak incelenmesi ve makro seviyeye mikro seviye, milli seviye ile uluslararası seviyenin birbirleriyle bağdaştırılması gerektiğini vurgulamaktadır (Ibid.,p.225).

Yeni Endüstri İlişkilerinin en önemli amacı, işgücü maliyetini piyasalara daha duyarlı hale getirmek için yönetim esnekliğini sağlamaktır. Yönetimin gündeme getirdiği yeni endüstri ilişkileri sisteminde eşitlikten vazgeçilmiş; daha esnek, daha



düşük maliyetli, bu nedenle de işveren tarafının etkin olduğu bir endüstri ilişkileri sistemi hedeflenmiştir. Önceki endüstri ilişkilerinde, eşitlik esas olarak bir moral yapıcıydı, yeni endüstri ilişkilerinde ise moral yapıcıdan çok, emek ekonomisinin bir ensturmanı haline gelmiştir. Yeni düzende işsizlik tehdidi temel etkileyici güç olarak moral yapıcının yerine geçiyor.

Kaufman, endüstri ilişkilerinin geleceğiyle ilgili tahminde bulunmanın zor olduğunu dile getirerek, ekonomilerin Personel/İnsan Kaynakları Yönetiminin gelişmesine daha fazla yardım edeceğini iddia etmektedir (Kaufman,2002,p.976). Bu tespiti rağmen endüstri ilişkilerinin yerini Personel/İnsan Kaynakları Yönetiminin alacağına yönelik iddialar gerçekçi değildir. İnsan kaynakları yöneticilerinin kendi rollerini belirlerken kendilerini işçilerin tarafsız temsilcileri olarak görmeleri oldukça zordur. Çünkü işçilerin çıkarları ile işveren çıkarları çatışmasında işçileri korumaları mümkün değildir. İnsani ve objektif duygularla böyle bir rol üstlenmek isteseler dahi güçleri ve yetkileri buna yetmeyecektir. Bu nedenle insan kaynakları uygulamalarının endüstri ilişkilerinin yerini alacağına ilişkin iddialar yerine, son yıllarda sendikalarla birlikte gerçekleştirilmeye başlanan insan kaynakları uygulamalarının daha gerçekçi bir trendi yansıttığı açıktır.

Tablo:4
Yeni Endüstri İlişkileri Sisteminin Öğeleri

Stratejik Seviye
İşçiler ve yönetim arasında bilgi paylaşımı. İşçi - sendika katılımı ve temsil. Karşılıklı-fonksiyonel görüşmeler. Ticari ve teknolojik stratejilerle endüstri ilişkilerinin bütünleşmesi
Fonksiyonel Seviye
Kesin olmayan ücret İstihdamın devamlılığı ve güvenliği. Eğitim ve gelişme için güçlü vaatler
İşyeri Seviyesi
İşçi katılımı Esnek iş organizasyonu İletişim ve uygun yöntemlerle şikayet süreçleri

Kaynak: Katz.,C.,Harry & Kochan., A., Yhomas; (2000),An introduction to Collective Bargaining&Industrial Relations; Second edition,p.399

Katz ve Kochan yeni endüstri ilişkilerinde işçilerin işyeri kararlarına daha fazla katılabileceğini, iş organizasyonunda esneklik ile emek ve yönetim arasında geniş gayri resmi ilişkilerin önemli olacağını öne sürmektedirler. Ayrıca, güvenli bir ortamı gerçekleştirmenin ve geleneksel toplu pazarlık ilişkilerinde sık sık rastlanılan olumsuz yüksek uyuşmazlık-düşük güvenden kaçınmanın, dar iş tanımlarını anlaşmalardan uzaklaştırarak esnekliği artırmanın yeni endüstri ilişkileri sisteminin amacı olduğunu belirtmektedirler (Katz,2000,p.399).

Yeni endüstri ilişkilerinin uluslararasılaşmasına yönelik bir eğilim var mı? Sorusuna ulusal sendikal örgütlerin, uluslararası sekreterliklere ve konfederasyonlara yetkilerinin küçük bir bölümünü dahi devretmek istememeleri (Liebhaber, 1980, p.100) önemli bir cevaptır. Bu eğilimin devam etmesi küresel ve bölgesel düzeyde sendikal mücadele ve toplu

pazarlık beklentilerini boşa çıkaracağı gibi endüstri ilişkilerinin uluslararasılaşmasını da engelleyecektir.

SONUÇ

Dünyada refah devletinden rekabet devletine doğru bir gelişimin yaşanması toplumsal dengeleri derinden sarsmaktadır. Bilgi toplumunun temellerinin atıldığı son yıllarda, ekonomik ve teknolojik değişim, yalın üretim sistemi, esnek çalışma, yeni istihdam modelleri, altın, pembe ve çelik yakalı işçi sayısında meydana gelen artış gibi gelişmelerin endüstri ilişkilerini etkilediği bir gerçektir. Ancak bu gelişmelerin etkileri ülkeden ülkeye farklılık arz etmekte ve farklı sonuçlara yol açmaktadır.

Endüstri ilişkilerine yönelik araştırma sonuçlarını değerlendirdiğimizde aynı ülkelerle ilgili olarak dahi farklı araştırma sonuçları ortaya çıkabilmektedir. Özellikle

araştırmacıların inceledikleri endüstri ilişkileri alanının farklı olması böylesine farklı sonuçların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Bazı araştırmacılar yasal düzenlemeleri esas alarak araştırmalarını sonuçlandırırken, bazıları resmi olmayan süreçleri incelemekte, bu yüzden değişim ve dönüşümle ilişkin tespitlerde farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Biyoloji biliminden iki teoriyi esas alarak yapılan araştırmaların sonuçlarına göre İsveç, Yeni Zelanda, Güney Afrika endüstri ilişkileri sistemlerinin dönüştüğü, yeni bir yapı kazandığı sonucuna varılmış, bu tespiti karşılık Avrupa ülkeleri üzerindeki birçok çalışmada endüstri ilişkilerinde dönüşüm bulunamamıştır. Başta ABD ve diğer birçok ülkede olmak üzere endüstri ilişkilerinin dönüştüğüne dair son iddialar yapılan araştırmalarla çürütülmüş veya desteklenmemiştir. Orta Avrupa ve Doğu Avrupa ülkelerinin endüstri ilişkilerinin değiştiğini, hatta dönüşümün yaşandığını iddia eden araştırmacılar mevcuttur. Ancak Avrupa düzeyinde değişim veya dönüşüm iddialarının ise gerçekleri yansıtmadığı iddiaları ön plana çıkmaktadır. Bu tespit ışığında Asya ülkelerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarını değerlendirdiğimizde, Japonya, Singapur, Malezya, Hindistan endüstri ilişkileri sistemlerinde değişim yaşanırken, Çin ve Güney Kore endüstri ilişkileri sistemlerinin dönüştüğü ortaya çıkmaktadır.

Türk endüstri ilişkileri sistemini bu araştırmalar çerçevesinde değerlendirdiğimizde, 1960'lı ve 1980'li yıllarda başta yasal değişiklikler olmak üzere, sendikal yapılarda, sendikaların ve işverenlerin stratejilerinde, toplu pazarlığın yapısında, hükümet ile ilişkilerde köklü değişimlerin yaşanmasından dolayı iki dönüşüm döneminin var olduğunu iddia etmek mümkündür.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Bu dönüşümlerin ani ve uzun bir devreden sonra gerçekleşmesi nedeniyle kesintili denge teorisine uygun olduğu da iddia edilebilir. Ayrıca endüstri ilişkileri sisteminin dönüşümüne yol açmayan değişimlerin varlığı da bir gerçektir. Bu konu daha sonra geniş bir şekilde incelenecektir.

Dünya'da meydana gelen ekonomik, teknolojik, siyasal, sosyal ve kültürel değişimler diğer alanlarda olduğu gibi endüstri ilişkileri alanında da değişimi ve yeniden yapılanmayı gündeme getirmiş, yaklaşık olarak son yirmi beş yılda yaşanan bu süreç bazı ülkelerde değişime, bazılarında dönüşüme neden olmuş, bazılarında ise hiçbir değişikliğe yol açmamıştır.

Endüstri ilişkileri alanında yapılan araştırmaların tamamını dikkate alarak değerlendirdiğimizde genel olarak tüm ülkelerde endüstri ilişkileri sisteminin dönüşümünden bahsetmek mümkün değildir ancak bazı ülkelerde değişim, bazılarında ise dönüşüm mevcuttur.

KAYNAKLAR

Adams, J. Roy, (1995), Küreselleşme ve Endüstri İlişkileri Sistemlerinin Dönüşümü, IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, Kamu-İş

Barbash J., (1990), The Future of Industrial Relations As An Academic Field, The Future of Industrial Relations in Europe, V71, pp.117-120

Bray, Mark & Hayworth, Nigel, (1993), Economic Restructuring and Industrial Relations in Avustralia and New Zealand. Sydney: Australian Center for Industrial Relations Research and Teaching, Monograph, No.8

Casale, Giuseppe, (2003), Evolution and Trends in Industrial Relations in Central and Eastern European Countries; The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations; Vol.19/1; pp.5-31

Gunnigle, P., Morely, M., and Brewster, C., (1994), Continuity and

Change in European Industrial Relations: Evidence From a 14-Country Survey; Personel Rewiev; Vol.23; No.3; pp.4-20

Delican, Mustafa, (1993), Sanayileşmekte Olan Ülkelerde Endüstri İlişkileri: Teorik Yaklaşımlar, Çağdaş Gelişmeler Işığında Türkiye'de Toplu Pazarlığın Otuz Yılı, Kamu-İş, s.98-107

Erickson, L., Christopher, & Kuruvilla, Sarosh, (1998), Industrial Relations System Transformation; Industrial and Labor Relations Review, vol.52, No1, pp.3-21 Huiskamp, M., J., (1990), An Optimistic Assessment of The Practice and Theory of Industrial Relations, The Future of in Europe , p.121-124

Frenkel, Stephen, (1988), Containing Dualism Through Corporatism: Changes in Contemporary Industrial Relations in Avustralia, Bulletin of Comparative Industrial Relations, sepcial Issue on Economic Restructuring and Industrail Relations, No.20, pp.113-45

Hyman, Richard, (1999), National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges: An Essay in Review, European Journal of industrial Relations, Vol.5, No.1, pp.89-110

Katz, Harry, C., (1993), The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis, Industrial and Labor Relations Review, Vol.47, No.1 (October), pp.3-22

Katz, C., Harry & Kochan, A., Ythomas; (2000), An Introduction to Collective Bargaining & Industrial Relations, Second Edition

Katz, Harry, Saros, Kuruvilla, and Lowell, Turner, (1993), Trade Unions and Collective Bargaining, In Arvil Van Adams, ed., Impediments to Competitive Labor Markets: An Overview of Policy and Research Issues, Washington, D.C.: The World Bank

Kaufman, E., Bruce, (2002), The Role of Economics and Industrial Relations in The Development of The Field of Personel/Human Resource Management, Management Decision; Vol.40; No.10, pp.962-979 Kochan T. A., Katz H.C., McKersie

R.B., (1986), The Transformation of American Industrial Relations, Basic Boks, Inc., Puplichers, New York, Basic Book

Kuruvilla, Sarosh & Erickson L. Christopher, (2002) Change and Transformation in Asian Industrial Relations, Industrial Relations. Vol:41, No:2, pp.171-227

Locke, Richard, Thomas Kochan and Michael Piore, (1995), Conclusion: The Transformation of Industrial Relations? A Cross-National Review of the Evidence, In Richard Locke, Thomas Kochan and Michael Piore, eds., Employment Relations in a Changing World Economy, Cambridge: MIT Press, pp.359-84

Liebhberg, Bruno, (1980), Industrial Relations and Multinational Corporations in Europe, ECSIM, Belgium

Mortimer, Dennis, & Leece, Priscilla, (2002), Search for a Theoretical Focus: Human Resource Management or Employment Relations?, International Employment Relations Review; Vol.8: No.2; pp.17-26

Spooner, Keri & O'Neill, Brian, (2002) Impact Of The Internet Upon Pluralistic Industrialism, International Employment Relations Review, Vol.8, No.2, pp.7-34

Slade, Peter, (2002) What Employment Relations, International Employment Relations Review, Vol.8, No.2, pp.49-59

Streeck, Wolfgang, (1988), Industrial Relations in West Germany, 1980-1987, Labour, Vol.2, No.3, pp.3-44 - The End of Industrial Relations?, File http://www.iue.it/SPS/WP-Texts/sps99_8pdf.

Roderick, Martin, (1999), Mobilization Theory: A New Paradigm for Industrial Relations?, Plenum Publishing Corporation, pp.1-6

Yıldırım, Engin, (1997), Endüstri İlişkileri Teorisi, Değişim Yayınları, Sakarya, s.16

SOSYAL SİGORTALAR HUKUKUNDA KURULUŞ ve ÜYELİK YÖNÜNDEN BANKA, SİGORTA SANDIKLARI

I- GİRİŞ

Ülkemizde çalışanların sosyal güvencesi, temelde üç kamu kuruluşunca sağlanmaktadır: Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur. Değınilen kuruluşlarca uygulanan primli rejimin dışında kalanların sosyal güvencesini sağlamak veya bu rejimin eksik kalan yönlerini tamamlayıcı nitelikte olmak üzere, ayrıca primsiz rejim niteliğinde "sosyal yardım, sosyal tazmin, sosyal hizmet ve sosyal teşvik" uygulamaları¹ da mevcuttur. Yakın zamanda 4632 sayılı Yasayla kurulan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi de, kamusal sigorta sistemine destek amacıyla, ülkemizdeki yerini almıştır².

Belirtilen düzenlemelerden başka, zorunlu sigorta sistemini destekleyici nitelikte "205 sayılı Yasayla kurulan Ordu Yardımlaşma Kurumu"³, 151 sayılı Yasayla kurulan Amele Birliğı⁴ ile 506 sayılı Yasanın geçici 20. maddesi çevresinde bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret ve sanayi odaları, borsalar ve bunların oluşturdukları birliklerin personeli için vakıf şeklinde kurulmuş zorunlu yardımlaşma sandıklarıyla SSK m.128'e göre bunlara ek olarak kurulmuş

(munzam) sandıklar ile bağımsız nitelikteki diğer yardımlaşma sandıkları" da, üyelerine zorunlu veya isteğe bağılı (ek) sosyal güvenlik sağlamaktadır.

Sosyal güvenliğı en etkili ve yaygın şekilde sağlamak, Sosyal Hukuk Devletinın görevidir. Ancak, Anayasa uyarınca, bu görev, devletin mali olanaklarıyla sınırlıdır. Mali güçlükler, toplumdaki herkesin kamu sosyal güvenlik sistemine alınmasını imkansız kıldığından, sosyal güvenliğın dışında kalan çalışanlar için zamanla vakıf ve dernek şeklinde özel yardımlaşma sandıkları kurulmuş; devlet de bu sandıkların yasayla öngörülen statüye ulaşmaları halinde, mensuplarının sosyal güvenliklerini kendi başlarına sağlamasına izin vermiştir. Yani, söz konusu sandıklar, devletin asli görevi olan sosyal güvenliğı sağlama yükümlülüğünü onun adına yerine getirmektedir⁵. Bu sandıklar, 506 sayılı Yasa geçici m.20'de düzenlenmiş olup; sandık kapsamındaki işyerlerinde çalışanlar için zorunlu sosyal güvenlik kuruluşudur⁶. Diğer yandan işyerlerinde istenildiğı takdirde (ihtiyari olarak) yardımlaşma sandıklarının kurulabileceğini



Yard. Doç. Dr. Coşkun SARAÇ
9 Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F.,
Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü

1966'da İzmir'de doğdu. 9 Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden 1988'de mezun olduktan sonra, İzmir Barosunda Avukatlık stajını tamamladı. 1989 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı'nda Araştırma Görevlisi olarak göreve başladı; yüksek lisans ve doktora programlarını tamamlayarak, aynı Kurum ve Anabilim Dalı nezdinde 2001 tarihinde Öğretim Görevlisi kadrosuna atandı. 2002 yılından beri Yardımcı Doçent kadrosunda görevine devam etmektedir.

¹ Söz konusu uygulamalar için bkz. Ali Nazım SÖZER, Türkiye'de Sosyal Hukuk, İzmir 1998, sh.27 vd.; Kadir ARICI, Sosyal Güvenlik, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara 1999, sh.137 vd.; Kenan TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1990, sh.53 vd.; Ali GÜZEL/Alı Rıza ÖKUR, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2002, sh. 568 vd.; Müjdat ŞAKAR, Sosyal Sigortalar Uygulaması El Kitabı, İstanbul 2002, sh. 263 vd.; Yusuf ALPER, Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 2003, sh.50 vd.; Can TUNCAY, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2000, sh.71 vd.

² Bireysel Emeklilik sistemi hakkında bkz. Erdem ERDENK, Sosyal Güvenlikte "Özel Model" Kavramı ve Uygulamaları, Selüloz-İş Dergisi, Haziran 2002, sh.12 vd.; Kadir ARICI, Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları, İşveren Dergisi, 2000/3, sh. 20 vd.; GÜZEL/OKUR, sh.553 vd.; ŞAKAR, sh.72 vd.; Yusuf ALPER, Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2002, sh. 12 vd.

³ OYAK hakkında bkz. TUNCAY, sh.94 vd.; ALPER,(2003),sh.55 vd.; ARICI,(1999),sh.243 vd.

⁴ Amele Birliğı hakkında bkz. ARICI, (1999) sh. 249 vd.; ALPER, (2003) sh. 56 vd.; GÜZEL/OKUR, sh. 30 vd.; TUNCAY, sh. 95 vd.

⁵ Y. 10. HD. 12.12.1989, 1989/5047-9068(Yargıtay Kararları Dergisi, 1990/4, sh.560-564).

⁶ ŞAKAR, sh.66.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



düzenleyen, 506 sayılı Yasa m.128, geçici 20. maddenin düzenlediği sandıklardan bağımsızdır.

Konumuz açısından, anılan kurumlardan 506 sayılı Yasa geçici 20. madde kapsamındaki zorunlu sandıklar ile SSK m.128 kapsamındaki ihtiyari sandıkların kuruluşuyla, üyelik ve bazı sonuçları, genel hatlarıyla ele alınacaktır.

II - ZORUNLU SANDIKLAR VE ÜYELİK

A- Sandıkların Kuruluşu

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 1965'ten önce, Türk Ticaret Kanunu'nda⁷, Medeni Kanun'da⁸, Kooperatifler Kanunu'nda⁹ yer alan düzenlemeler çerçevesinde, işçilere sosyal güvenlik yardımları sağlamak için kurulmuş yardımlaşma sandıkları mevcuttu¹⁰. 506 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesinden önce banka, sigorta, ticaret ve sanayi odaları, borsalar ile bunların birlikleri personelinden fikir işçisi olarak çalışanlar eski 3008 sayılı İş Kanunu'nun kapsamına giremedikleri için, salt İş Kanunu'nun kapsamındaki uygulanan sosyal sigorta mevzuatının da dışında kalmışlar ve dolayısıyla bu tip yardımlaşma sandıklarını kurmuşlardır¹¹. Sonrasında, sözü geçen personeller, 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerini alan eski 931

sayılı Kanunla kapsama alınmış ve böylece zorunlu olarak sosyal sigortalara da tabi olmaları sonucu doğmuştur. Böyle bir durum, anılan personellerin hem sosyal sigortalara hem de kurdukları yardımlaşma sandıklarına ayrı ayrı prim ve aidat ödemelerine yol açmıştır. Ortaya çıkan sakıncanın giderilmesi için, Bakanlar Kurulu, 14.11.1960 tarih ve 5/532 sayılı Kararıyla, belirtilen kuruluşlardan öngörülen koşullara sahip olan sandıkların personelinin, Sosyal Sigortalar uygulamasının dışında bırakılmasına karar vermiştir¹². Daha sonra 506 sayılı Yasanın 01.03.1965'te yürürlüğüyle birlikte, dağınık haldeki bu sandıkların statüsünün nasıl olması gerektiği de ayrıca belirlenmiştir¹³. 506 sayılı Yasa, değinilen Bakanlar Kurulu kararındaki uygulamayı esasen kabul etmekle birlikte, getirdiği yeni düzenlemeyle bu sandıkların personelinin eski sistemdeki kazanılmış haklarını koruma ve sağlanacak sigorta yardımlarının alt sınırını çizme yoluna gitmiştir¹⁴. 506 sayılı Yasanın geçici 20. maddesindeki düzenlemeye göre: "Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsa veya birliklerin sandıkları, tüm personelinin kapsayacak ve bu kişilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm; eşlerinin analık; eş ve çocuklarının hastalıkları halinde en az 506 sayılı Yasadaki yardımları sağlayacak; bu

madde kapsamındaki yerler arasında personel geçişi olması halinde bu gibi personelin kendi sandıklarındaki kazanılmış haklarının da diğer ilgili sandığa veya aralarında kuracakları müşterek bir sandığa intikalini sağlayacak şekilde 506 sayılı Yasanın yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içinde birer vakıf haline getirildikleri takdirde; yeni statülerinin Çalışma Bakanlığı'nca onaylanmasıyla, anılan sandıkların personeli artık 506 sayılı Yasa açısından sigortalı sayılmayacaktır".

Söz konusu sandıklar, merkezi yönetimle, sadece kuruluş ve değişiklik statüleri ile mali yapılarının denetimi bakımından sınırlı ve dolaylı bir ilişki içerisinde¹⁵. İlk kuruluş statülerinin (yani kurulmaya esas oluşturan vakıf senetlerinin) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca onaylanmasının yanı sıra, statülerinde meydana gelebilecek sonraki değişikliklerin (senet içeriğindeki değişikliklerin) de aynı bakanlık tarafından onaylanması zorunludur; aksi halde hukuken geçerlilik kazanmaz. Sandıkların mali durumu ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye ve Ticaret Bakanlığı tarafından

⁷ 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun "Müstahdem ve İşçiler Lehine Yardım Akçesi" başlıklı 468. maddesi= "Esas mukavelede şirketin müstahdem ve işçileri için yardım sandıkları ve sair yardım teşkilatı kurulması ve idamesi maksadıyla akçe ayrılması derpiş olunabilir. Yardım maksadına tahsis olunan para ve diğer mallar, şirket mallarından ayrılarak bunlarla Medeni Kanun hükümleri dairesinde bir tesis meydana getirilir..."

⁸ 743 sayılı eski Türk Medeni Kanunu'nun "İstihdam Edilenlere ve İşçilere Yardım Vakıfları" başlıklı, 77/A maddesi = "Türk Ticaret Kanununun 468. M.si gereğince kurulan istihdam edilenler ve işçilere yardım vakıfları ayrıca aşağıdaki hükümlere tabidirler : Vakfın uzuvları faydalananlara, vakfın teşkilatı, faaliyeti ve mali durumu hakkında gerekli bilgiyi vermeye mecburdurlar. İstihdam edilenler ve işçiler vakfa aidat ödedikleri takdirde, en az bu ödemeleri nispetinde idareye iştirak ederler. Mümkün olduğu nispetinde personel arasından gösterilecek temsilcileri bizzat seçerler. İstihdam edilenler ve işçilerin ödemelerine tekabül ettiği nispetinde, kaideten vakfın mamelekinin istihdam edene karşı bir alacaktan ibaret olması yalnız bu alacağın temin edilmiş olması halinde caizdir. Faydalananlar vakfa aidat ödedikleri veya vakfı düzenleyen hükümler onlara edayı talep hususunda bir hak bahsettiği takdirde, vakfın edalarını dava yoluyla talep edebilirler."

⁹ 1163 sayılı Kooperatifler Kanununun "Ortak ve Personel İçin Yardım Fonları" başlıklı 40.maddesi= "Ana sözleşme gerek kooperatifin memurları ile işçileri, gerekse kooperatifin ortakları için yardım kuruluşları vücuda getirmek ve bunları işletmek amacı ile yardım fonları kurulmasının hüküm altına alabilir. Yardım amacı ile ayrılan kıymetler belirli ise, bunlar kooperatifin mamelekinin ayrılarak tahsis edildiği amaçlar için kullanılmak üzere özel bir hesaba alınır."

¹⁰ Ali Nazım SÖZER, Yaşlılık Sigortasını Tamamlayıcı Sistemler, Sosyal Güvenlik Kurultayı(Tebliğler-Yorumlar), Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Ankara 1992, sh.44-45. İşçilere Yardım Vakıfları hakkında geniş bilgi için bkz.Seyfullah EDİS, İşçilere Yardım Vakıfları, Ankara 1982,sh. 47 vd.; Hasan GÜNERİ, Türk Medeni Kanunu Açısından Vakıfta Amaç Kavramı ve Amacına Göre Vakıf Türleri, Ankara 1976, sh. 222 vd.

¹¹ ALPER, (2003),sh.49.

¹² Memduh YELEKÇİ, Notlu, İzahlı,İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1991,sh.105.

¹³ Ali Nazım SÖZER, Sosyal Sigorta İlişkisi, İzmir 1991, sh. 39.

¹⁴ YELEKÇİ, sh.105.

¹⁵ ARICI, (1999),sh.224.

denetlenmektedir (SSK geçici m.20/II). Bu sandıklar, devletin asli görevlerinden birini onun adına yerine getirdiğinden, devletin de sandıklar üzerinde, vakıf senetlerinin içeriğinden, mali durumlarına kadar böylesine geniş bir alanda denetim ve gözetim hakkının bulunması da doğaldır¹⁶. Sandıklar üzerindeki devletin denetim yetkilerinden belki de en önemlisi, 506 sayılı Yasa ek madde 36'ya göre "Bankalar Kanunu'na göre birleştirilen, bir başka bankaya devredilen veya bankacılık faaliyetleri sona eren bankaların personeline ait olanlar ile mali durumları üyelerinin sosyal güvenlik yardımlarını sürdürmeye elverişli olmadığı anlaşılanların, yetkili organlarının ilgili mevzuat hükümlerine göre fesih ya da devir için alacakları karar üzerine, bütün aktif ve pasifleriyle birlikte Sosyal Sigortalar Kurumu'na devredilmesi yetkisinin Bakanlar Kurulu'na tanınmış olması"dır. Anılan düzenleme çerçevesinde, bir çok sandık Kuruma devredilmiştir.

Başlangıçta, Medeni Kanun hükümlerine göre kurulmuş toplam 369 vakıftan sadece 26'sı, belirtilen düzenlemedeki şartlara uygun birer sandık haline dönüştürülmüştür¹⁷. 2001 yılında faaliyetleri sona erdirilen, birleştirilen ve Sosyal Sigortalar Kurumu'na devredilenlerle, sayıları 21'e inen

sandıklardan¹⁸, sonrasında, dört tanesinin daha Kuruma devredilmesiyle¹⁹, mevcut sayıları 17'ye düşmüştür. Sandıklarda görülen bu olumsuz gelişmelerin temel sebebi, 506 sayılı Yasanın yürürlüğünden beri, sandıkların yeterli bir denetimden geçirilmemiş olmasıdır. Özellikle, kendi kendini denetleme ve basiretli davranma yolunu izleyenlerin dışında kalan vakıflar, mali kaynaklarındaki yetersizlikler nedeniyle faaliyetlerine son vermişlerdir²⁰. 2002 yılı itibarıyla, bu sandıklara tâbi aktif sigortalı sayısı, 72 bindir²¹. 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı içerisinde, sandıkların hukuksal kimliklerinin yeniden değerlendirilmesine; işleyiş esaslarının belirlenmesi ile aktüeryal denetimlerine ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması; bununla birlikte rezervleri azalma göstererek yakın gelecekte faaliyetlerine son verebilecek sandıklar da olabileceğinden, ileride geçici 20. madde kapsamındaki sandıkların kaldırılmaları da söz konusu olabilecektir²². Üye sayıları az olan sandıkların ortak bir sandıkta birleştirilmeleri de, bir diğer çözüm yolu olarak görülmektedir²³.

Geçici 20. maddede sınırlı şekilde sayılan sandıkların dışında kalan diğer sandıkların²⁴ personeli ise, 506 sayılı Yasanın zorunlu olarak kapsamında olacaktır. Böyle bir

sonuç ise, gerek kuruluş, gerekse de faydalananlar için, aynı zamanda hem Sosyal Sigortalar Kurumu'na hem de Sandığa ödemede bulunma zorunluluğunu getirdiğinden, külfet yaratmaktadır²⁵.

Geçici 20.madde yönünde değişim geçiren ve mutlaka yasa hükmü uyarınca "vakıf" niteliğini kazanması gereken bu sandıklar, üyeleri açısından tıpkı Sosyal Sigortalar Kurumu gibi, temel bir sosyal güvenlik kuruluşu haline gelmekte ve onun yerini almaktadır²⁶. O nedenle, "506 sayılı Yasa m. 128 çerçevesinde önceden isteğe bağlı olarak kurulmuş ancak 506 sayılı Yasa geçici 20. madde kapsamında olmayan" veya "geçici 20. madde kapsamındaki zorunlu sandıklara ek niteliğinde, isteğe bağlı olarak SSK m.128'e göre kurulan" diğer (bağımsız veya ek niteliğinde olsun) sandıklardan ayrım için, geçici 20. maddede anılan sandıkların "zorunlu sandık"; diğer isteğe bağlı sandıkların da "ihtiyari sandık" şeklinde ifade edilmesi de mümkündür. 506 sayılı Yasanın yürürlüğünden sonra kurulan sandıklara uygulamada "munzam sandık" ismi de verilmektedir.Yazıda, esasen "zorunlu" ve "ihtiyari" ifadeleri kullanılacak, yeri geldiğinde ise, "munzam sandık" deyimini de kullanılacaktır.

¹⁶ Bkz. Y. 10. HD. 12.12.1989, 1989/5047-9068(Yargıtay Kararları Dergisi, 1990/4, sh.560-564).

¹⁷ Bkz. ARICI,(1999),sh.224; GÜNERİ, sh.241, dn.70.

¹⁸ 1)T.TÜTÜNCÜLER BANKASI (Tütünbank) AŞ MEMUR VE HİZMETLİLERİ EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 2)ŞEKERBANK AŞ MEMUR VE HİZMETLİLERİ SİGORTA VE EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 3)YAPI VE KREDİ BANKASI AŞ MEMUR VE HİZMETLİLERİ YARDIM VE EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 4) T.ODALAR BORSALAR VE BİRLİK PERSONELİ SİGORTA EMEKLİ SANDIĞI VAKFI,5)T.EMLAK(Kredi) BANKASI TAŞ MEMUR VE HİZMETLİLERİ EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 6)AKBANK TAŞ MENSUPLARI TEKAÜT SANDIĞI VAKFI, 7)T.TİCARET BANKASI EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 8)T.GARANTİ BANKASI AŞ MEMUR VE HİZMETLİLERİ EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 9)T.SİNAİ KALKINMA BANKASI TAŞ MEMUR VE HİZMETLİLERİ EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 10)T.İŞ BANKASI TAŞ MENSUPLARI EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 11)DOĞAN SİGORTA AŞ MENSUPLARI EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 12)T.DİŞ TİCARET BANKASI AŞ MENSUPLARI EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 13)T.VAKIFLAR BANKASI TAO MEMUR VE HİZMETLİLERİ EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 14)OSMANLI BANKASI AŞ TÜRKİYE PERSONELİ EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 15)MİLLİ REASÜRANS MENSUPLARI EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 16) ANADOLU ANONİM TÜRK SİGORTA ŞİRKETİ MENSUPLARI EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 17) PAMUKBANK TAŞ MEMUR VE HİZMETLİLERİ EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 18) ESKİŞEHİR BANKASI MENSUPLARI EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 19) TÜRKİYE GENEL SİGORTA AŞ MEMUR VE HİZMETLİLERİ EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 20)ANKARA ANONİM TÜRK SİGORTA ŞİRKETİ MEMUR VE HİZMETLİLERİ EMEKLİ SANDIĞI VAKFI, 21) ŞEKER SİGORTA AŞ PERSONELİ SİGORTA VE YARDIM SANDIĞI VAKFI (Bkz. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Uygulanmasına İlişkin 2 Nolu Tebliğ Ekinde yer alan liste -RG: 29.6.2000, no. 24094).

¹⁹ 1) Ankara Anonim Türk Sigorta Şirketi Memur ve Hizmetlileri Sağlık ve Emeklilik Sandığı Vakfı 2001/3534 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla(RG : 25.1.2002, no.24651); 2) Türk Ticaret Bankası Emeklilik Sandığı Vakfı 2003/5747 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla(RG: 3.7.2003, no.25157); Türkiye Kredi Bankası AŞ Memur ve Hizmetlileri Sosyal Sigorta ve Yardım Sandığı Vakfı 2003/5733 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla(RG: 4.7.2003, no.25158); Türkiye Tütünçüler Bankası AŞ Memur ve Hizmetlileri Sosyal Sigorta ve Yardım Sandığı Vakfı 2003/5734 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla(RG: 04.07.2003, no. 04.07.2003,no. 25158) Sosyal Sigortalar Kurumuna devredilmiştir.

²⁰ Bkz. Devlet Planlama Teşkilatı, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara 2001, sh.95.

²¹ "Rakamlarla Türkiye", TİSK Yayını, Temmuz 2003.

²² Bkz. Devlet Planlama Teşkilatı, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu,sh.99-100, 109.

²³ Bkz. Ali Nazım SÖZER, Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenlik Açısından Yeniden Yapılanmalarına İlişkin Bir Model Önerisi, Kamu-İş, 2000/3, sh.657.

²⁴ Zorunlu sandıklara ek olarak kurulabilen ve munzam sandık olarak adlandırılan sandıklar, bu durumun dışındadır.

²⁵ Ahmet İŞERİ, Türk Medeni Kanununa Göre Vakıf(Tesis), Ankara 1968, sh.45.

²⁶ 09.03.1983 tarih, 1/1 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu Kararı (Resmi Gazete : 23.06.1983, no.18086).

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



137,000	13,5
140,000	13,5
89,678	13,5
117,451	13,5

B- Üyelik ve Bazı Sonuçları

aa- Genel Olarak

506 sayılı Yasa geçici 20 madde uyarınca vakıf kuruluşunun işyerlerinde çalışan (veya çalışacak olan) personel, kendiliğinden ve zorunlu olarak ilgili sandık vakfının üyesi olmaktadır. Ancak, bilindiği gibi, 22.11.2001 tarihli 4721 sayılı (yeni) Türk Medeni Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce, 743 sayılı eski Türk Medeni Kanunu'nun vakıflar hakkındaki 73 vd. maddelerinde, vakfa üyelikten söz edilmese de, vakıf üyeliğini yasaklayan bir hüküm de yer almamaktaydı. 4721 sayılı Yasanın 101. maddesinin 2. fıkrası ise, "Vakıflarda üyelik olmaz" hükmüyle, mevcut bu durumu değiştirmiştir. Böylece, 506 sayılı Yasa geçici 20. madde kapsamındaki sandıklardaki sigortalılar ile vakıf arasındaki "üyelik" olarak görülen hukuksal ilişkinin durumunun ne olacağını da, bilinmez hale dönüştürmüştür. Sorunun çözümü yönünde, halen yürürlükte olan 25.07.1970 tarihli "Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Kurulan Vakıflar Hakkında Tüzük"²⁷ün yerini almak üzere Başbakanlık'ça hazırlanmakta olan (yeni) "Türk Medeni Kanunu'na Tabi Vakıflar Hakkında Tüzük" taslağında: "Vakıflarda üyeliğin, ancak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20. maddesine ve Türk Ticaret Kanunu'nun 468. maddesine göre kurulan vakıflarda mümkün olabileceği" şeklindeki hükme yer verilmektedir²⁸. Dolayısıyla,

vakıflarda üyelik kavramı, yardımlaşma vakıfları açısından yasal bir zemine oturtulmuş olmaktadır.

bb- Üyelik İlişisinin Kurulması

Hangi çalışanların zorunlu Sandık üyesi sayılacağı, geçici 20. maddede açıkça ve sınırlı şekilde belirtilmiştir. Bunlar sadece "bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsa veya birliklerin" kapsamında olan personeldir. Yasayla kurulmuş kurumlara üye diğer sigortalılar açısından olduğu gibi, zorunlu sandık kapsamında ilk kez çalışılmaya başlandığı andan itibaren üyelik zorunlu olarak kurulmuş sayılır²⁹. O nedenle, kapsama giren kişilerin üyelikten vazgeçmesi veya sandıkların o çalışanı üyeliğe kabul etmemesi, söz konusu olamaz.

cc- Üyeliğin Sonuçları

Üyeliği başladığı andan itibaren, hizmet akdine dayalı çalışmaya karşın, ilgili personel 506 sayılı yasa açısından sigortalı sayılmaz. Haklarında artık, 506 sayılı Yasa geçici 20. maddedeki koşullara uygun tarzda oluşturulan Sandığa ait vakıf düzenlemeleri (senet, yönetmelik) uygulanır.

Üyeliğin kazanılmasının bir diğer sonucu, "sosyal güvenlikte teklik ilkesi"nin uygulamaya girmesidir. Bilindiği üzere, teklik ilkesi, bir kimsenin aynı anda yalnızca tek bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi olmasını gerektirir³⁰. Bu durum yasayla kurulmuş sosyal güvenlik kuruluşları için geçerlidir. Zorunlu sandıklar da, yasanın verdiği yetkiye dayanılarak kurulmuş sosyal güvenlik kurumları olarak kabul edilmektedir³¹ ve varlık dayanakları, SSK geçici 20. maddedir. Bunların bağımsız ve ayrı kuruluş yasalarının olmaması, Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı, Bağ-Kur gibi kanunla kurulu bir sosyal güvenlik kuruluşu olma niteliklerini ortadan kaldırmaz³². Dolayısıyla, zorunlu sandık üyeleri aynı zamanda T.C. Emekli Sandığı veya Bağ-Kur kapsamında da sigortalı konumuna giremezler.

Zorunlu sandıklar, daha önce değinilen 1983 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı'yla kanunla kurulmuş sosyal güvenlik kuruluşu sayıldığı için; sandıktan kendisine yaşlılık veya malullük aylığı bağlananlar, 506 sayılı Yasaya dayalı bir işte çalışmaya başladıklarında, SSK m.3/II-C ve m.63 gereğince sosyal güvenlik destek primi ödemek zorundadırlar³³. Fakat,

²⁷ Resmi Gazete : 21.08.1970, no.13586.

²⁸ Bu konuda bkz. Yener YÜKSEL, Vakıflar Tüzüğü, İçişleri Bakanlığı Teftiş Kurulu'na sunulan 07.11.2002 tarihli: inceleme raporu. (Raporun yer aldığı internet erişim adresi: http://www.icisleri.gov.tr/yayinlar/inceleme_arastirma/vakiflar_tuzugu.htm).

²⁹ SÖZER, (1991), sh. 40.

³⁰ TUNÇAY, sh.55; GÜZEL/OKUR, sh.104; Mustafa ÇENBERCİ, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1977, sh.127; TUNÇOMAĞ, 1990, sh.113. Bu yönü belirten bir karar için bkz. Y. 10.HD., 07.04.1971, 3853/1895, (ÇENBERCİ, sh.920).

³¹ Bkz. daha önce anılan 09.03.1983 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı : "...belli konuların yasa ile düzenlenmesinin öngörülmesi mutlaka özel bir yasa ile düzenlenmeyi gerektirmez; konuya göre genel nitelikteki hatta konu ile ilgili olmayan herhangi bir yasa ile düzenleme de kuşkusuz yasa ile düzenleme niteliğini taşır. Bu itibarla sözcüklere mutlak ve sınırlı bir anlam verilmek suretiyle söz konusu sandıkların kuruluş kanunu bulunmadığı gerekçesinden hareket olunması, sorunun özünü ve tüm sistemini bir tarafa iterek sonuca varma anlamını taşır ki bu yöntem geçerli bir yorum yöntemi sayılamaz. Hal böyle olunca, Geçici 20 nci maddede öngörülen sandıkların kanunla kurulu emekli sandıkları niteliğinde sayılmaları...gerekir." TUNÇOMAĞ da, henüz anılan 1983 tarihli içtihadı birleştirme kararı çıkarılmadan önce, 1975 tarihli eserinde, geçici 20. maddedeki vakıfları "yasayla kurulmuş emekli sandıkları" olarak nitelendirmiştir (Bkz. Kenan TUNÇOMAĞ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul, 1975,sh.60). İçtihadı Birleştirme Kararından yaklaşık 4 yıl sonra yayınlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin, sosyal güvenlik destek primi bordrosu hakkındaki 20. Maddesinin I. Fıkrasında da, geçici 20. Maddeye göre kurulan sandıklardan "kanunla kurulu diğer sosyal güvenlik kurumu" olarak söz edilmiştir.

³² Y. 10. HD., 26.06.1986, 2066/3881 (Yargıtay Kararları Dergisi, 1986/11, sh. 1646-1648).

³³ Bkz. Mehmet KOCAOĞLU, Yaşlılık (Emeklilik) Aylığı Almakta Olan Emekli Bir İşçinin Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışması, TÜHİS, 1989/10, sh.5-6; Resul ASLANKÖYLÜ, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, Ankara 2003, sh.1137. Ayrıca bkz. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği, m.20/II.

sosyal güvenlik destek primi ödeyerek geçen süreler, 506 sayılı Yasaya göre sigortalılık süresinden sayılmayacağı gibi, 2829 sayılı Yasaya göre hizmetlerin birleştirilmesinde de dikkate alınmaz. Ayrıca, toptan ödeme olanağı da tanımaz (SSK m.3/II-C).

dd- Sağlanan Yardımlar

Sandık üyeleri, geçici 20. maddede sayılan yönüyle, en az 506 sayılı Yasadaki sosyal güvenlik yardımlarından yararlandırılmak durumundadır. Bu durum hem ilgili sigorta türleriyle, hem de sigorta kollarından sigortalılara sunulması gereken edimlerdeki nitelik ve nicelik ile yakından ilişkilidir. Örneğin, sandık kapsamındaki bir üyeye yaşlılık sigortasının uygulanmaması mümkün olmayacağı gibi, yaşlılık sigortasından edime hak kazanan sandık üyesine, 506 sayılı Yasa kapsamında olan ve sigortalılık süresi, prim gibi unsurlar bakımından aynı statüde bulunan bir sigortalıya sağlanması gereken yaşlılık aylığından daha aşağı tutarda bir aylık bağlanması da mümkün değildir.

Sandık senedinde, "asgari 506 sayılı Yasadaki yardımların sunulacağı" düzenlenmiş ve fakat bunun üzerinde yardımlar sunulacağına yer verilmemiş ise; artık, üyelerin bu asgari yardımların dışında sandıktan daha fazlasını talep edebilecekleri bir hakları bulunmamaktadır³⁴.

Diğer taraftan, 506 sayılı Yasa geçici 20. maddede, personelin eşinin "analık ve hastalık"; çocuklarının "hastalık" sigortalılarından yararlanacağı belirtilmiş olmakla

beraber; 506 sayılı Yasaya göre sigortalı olanların aksine (m.42), geçindirmekle yükümlü olunan ana-babanın sağlık yardımlarından yararlanabileceğine dair bir hüküm yer almamaktadır³⁵. Geçici m. 20/b'de sandık kapsamında sigorta hakları sağlanması gerekenler açıkça sayıldığından ve anne-babadan bu yönde söz edilmediğinden, ana-babanın kapsam dışı kalması gerektiği düşünülebilirse de, böyle bir durum, eşitliğe ve sosyal adalete uygun olmayacaktır³⁶.

Sağlanacak asgari yardımlar konusunda uyuşmazlık çıktığı takdirde, Sandık vakıf senedi uyarınca sunulan yardımlar ile 506 sayılı Yasada (ve ayrıca bu yasanın eklentisi niteliğindeki ilgili diğer mevzuatta³⁷) Sosyal Sigortalar Kurumu'nca sağlanması öngörülen yardımların ayrı ayrı saptanarak, birbiriyle karşılaştırılması zorunludur³⁸. Asgari çerçevesi sunulan sigorta hak ve çıkarları (yardımları), 506 sayılı Yasa geçici m.20/b'de sınırlı şekilde sayılan "İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları, Hastalık, Analık, Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları" ile -1999 tarihli 4447 sayılı Yasanın 46/2. maddesi hükmüyle SSK geçici 20.maddede açıklanan sandıklara tabi sigortalılar da 4447 sayılı Yasa kapsamına alındığından (sandık kapsamında olsalar dahi, memur statüsünde çalışanlar hariç)- "İşsizlik Sigortası" kolundan sunulacak yardımlardan ibarettir. O yüzden bunların dışında örneğin üyelerin 506 sayılı Yasaya göre sigortalı olanların aksine, hizmet borçlanması olanağından yararlanmaları mümkün değildir. Geçici 20. maddenin "b" bendinde geçen "en az bu kanunda belirtilen yardımlar" ibaresindeki "yardım" kelimesi, hizmetlerin borçlanılmasını

kapsamaz³⁹. Zaman zaman çıkartılan borçlanma yasalarında da, (örneğin 16.06.1975 tarihli, 1912 sayılı Yasanın 7. maddesinde) 506 sayılı Yasanın geçici 20. maddesinde sayılan sandıklarda geçen hizmetlerin borçlanılamayacağı açıkça düzenlenmiştir. Bununla birlikte, geçici 20. maddenin son fıkrasında, "sandık kapsamında geçen hizmet sürelerinin 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanuna göre diğer sigortalılık süreleriyle birleştirilebileceği" yönündeki ayırık hükme yer verildiğinden, hizmetlerin birleştirilmesi imkanından sandık kapsamındakiler de yararlanabilecektir.

Öte yandan, 506 sayılı Yasa, geçici m.20 kapsamındaki sandıklara, üyelerine "en az 506 sayılı Yasadaki yardımları" sağlama yükümlülüğünü getirdiğine göre, doğal olarak bu sandıklar, üyelerine 506 sayılı Yasadakilerin üzerinde hakları sağlama yetkisine de sahiptir. Bununla birlikte, daha üst düzeyde edimlerin sunulması karşılığında, sandık üyelerinden de 506 sayılı Yasaya göre sigortalı olanların primlerine kıyasla, daha fazla aidat alınması gerekecektir. Buna paralel olarak, sandık yönetimi üyelerden, önce 506 sayılı Yasadaki edimlerin üzerinde hakları sağlama karşılığında daha fazla aidat tahsil etmiş ve fakat bir süre sonra buna son vererek tekrar asgari seviyede edim sunma karşılığında asgari aidat seviyesine inilmesine karar vermişse, yüksek aidat ödenen sürelerin sandık üyesine sağlanacak yardımların hesaplanmasında ayrıca dikkate alınması gerekmektedir. Vakıf yönetiminin aksine tutumu, Medeni

³⁴ ASLANKÖYLÜ, sh.1136.

³⁵ ASLANKÖYLÜ, sh.1136.

³⁶ ASLANKÖYLÜ'ye göre; 506 sayılı Yasada, koşulları oluştuğunda ana-babaya da sağlık yardımı yapılabilmesi hükmüne bağlandığından, vakıf senedinde geçindirmekle yükümlü olunan ana-babaya da yer verilmelidir.

³⁷ Bu yöne ilişkin bkz.: Y. 10.HD.12.12.1989, 1989/5047-9068 (İhsan ÇAKMAK, Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu, Cilt 2, Ankara 2001, sh.3049).

³⁸ Y. 10. HD., 26.05.1975, 1790/3118 (ÇENBERCİ, sh.1486, no.6).

³⁹ Y. 10. HD. 31.01.1980, 1979/8445, 1980/546(Yargıtay Kararları Dergisi, 1980/143, sh.31-32); Y. 10.HD. 09.02.1987, 394/545 (Yargıtay Kararları Dergisi, 1987/7, sh.1032-1033).

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Kanun'un 2. maddesindeki dürüstlük kuralına aykırılık oluşturur⁴⁰.

ee- Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme

Sandık üyeliği açısından sandık üyesi ile zorunlu sandık arasında çıkan uyuşmazlıklar, sigortalının doğrudan doğruya sigortalılık hakkına ve asgari 506 sayılı Yasadaki sigortalılık haklarının sağlanmasına ilişkin olduğundan, İş Mahkemelerinde çözümlenmelidir. Uyuşmazlığın altında salt vakıf senedi veya yönetmeliğinin yatıp yatmaması önem taşımaz. Sandıklarca sağlanan sigortalılık haklarının temelinde, 506 sayılı Yasanın geçici 20. maddesi yatmaktadır. Üyelikten dolayı açılan davada, geçici 20. maddenin, dolayısıyla 506 sayılı Yasanın uygulanması gerekecektir. O nedenle, "Bu kanunun uygulanmasından doğan uzlaşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde... görülür" diyen 506 sayılı Yasa m.134 doğrultusunda, İş Mahkemeleri görevli olmalıdır⁴¹. Anılan sandıklar esasen, devletin vatandaşlarına Anayasa uyarınca sosyal güvenlik hakkı sağlamakta araç olarak kullandığı diğer sigorta kurumları gibi, üyelerine sosyal güvenlik yardımları sağlayan zorunlu sosyal güvenlik kuruluşu olduğundan, bunlardan yararlananların sigortalılık haklarını özel, uzmanlaşmış mahkemelerde dava yoluyla

arayabilmelerine imkan tanınması, Anayasal sosyal güvenlik hakları açısından daha uygun olacaktır.

Kurulan vakıfların, ilgili oldukları kuruluş (banka, şirket, oda, borsa, birlik) dışında ayrı tüzel kişiliği vardır. Bu bakımdan, vakıf işlemlerinden kaynaklanan uyuşmazlıklarda, dava doğrudan vakfa karşı açılmalıdır⁴².

III - ZORUNLU SANDIKLARA EK NİTELİĞİNDEKİ İHTİYARİ SANDIKLAR (MUNZAM SANDIKLAR) VE ÜYELİK

A - Amaç

Uygulamada "Munzam sandık" olarak adlandırılan ve zorunlu sandık kapsamındaki için ek olarak kurulan ihtiyari sandıkların doğmasında, 11.05.1976 tarihli, 1992 sayılı yasanın "506 sayılı Yasa geçici 20. maddeye göre kurulan tüm sandıkların borç ve alacaklarıyla beraber Sosyal Sigortalar Kurumu'na devredilmesini" öngören ek 1. maddesini iptal eden "1977 tarihli, 36/2 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararı"ndaki gerekçeler etkili olmuştur⁴³.

506 sayılı Yasa tasarısıyla ilgili olarak 1963'te toplanan Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurulu, geçici 20. madde kapsamında ayrı bir sigortalı grubunun yaratılmasının mı, yoksa ülkedeki herkesin sadece Sosyal Sigortalar Kurumu çatısı altında

toplanmasının mı daha uygun olacağını tartışmış; 1968-1972 dönemi 2. ve 1973-1977 dönemi 3. Beş Yıllık Kalkınma Planları'nda da, "sosyal güvenlik kuruluşlarındaki dağınıklığın ortadan kaldırılması bakımından geçici 20. maddeye göre kurulmuş sandıkların, Sosyal Sigortalar Kurumu'na katılması" hedeflenmiştir⁴⁴. Gelişmeler de aynı yönde olmuş ve 11.05. 1976 tarihli, 1992 sayılı Kanunun ek 1. maddesiyle, anılan sandıkların Sosyal Sigortalar Kurumuna devredilmesine hükmedilmiştir. Fakat, 1992 sayılı Yasanın Anayasa'ya aykırılığının öne sürülmesi üzerine, 25.01.1977 tarihli, 36/2 sayılı Anayasa Mahkemesi Kararıyla söz konusu yasanın ek 1. maddesi iptal edilmiştir⁴⁵. Kararın iptalinde, devredilecek sandık üyelerinin yoğun baskısı da etkili olmuştur⁴⁶. Karar gerekçesinde özetle; "söz konusu yardımlaşma sandıklarının devletin diğer sosyal güvenlik kuruluşlarından farksız olduğu; hatta onlardan daha üstün haklar tanıdığı; o nedenle yasayla sandıklara el atılarak mensuplarının

⁴⁰ Buna ilişkin bir karara göre; "...Davalı Sandıkça, Banka çalışanlarından yıllarca Sosyal Sigortalar Kanunundaki tavanın bir süre %25, sonra %10 fazlası üzerinden aidat ve karşılık tahsil edilmesine rağmen... Sosyal Sigortalar Kurumu sigortalılarına göre fazla prim ödeme külfetinin karşılığı kendilerine bağlanan yaşlılık aylığı miktarlarına yansıtılmayarak, ilgililere Sosyal Sigortalar Kurumunca bağlanan aylık seviyesinde ödeme yapılması ile yukarıda açıklanan ve Sosyal Güvenlik Hukukunun temel ilkelerinden olan nimet-külfet dengesi vakıf üyeleri aleyhine bozularak bu temel ilke ihlal edilmiştir. Sandık üyeleri aleyhine bozulan bu dengenin yeniden kurulması ise, ancak prim fazlalıklarının aylıklara yansıtılması ile mümkün olacaktır. Aksinin kabulü ise; Anayasal teminat altındaki temel insan haklarından olan Sosyal Güvenlik hakkının özüne ve Sosyal Güvenlik Kuruluşlarından bulunan geçici 20. madde kapsamındaki sandıkların varoluş amacına aykırılık teşkil edecektir...(Y. 10.HD. 29.06.2001, 3248/5114; Kazancı İçtihat Bilgi Bankası= www.kazanci.com.tr).

⁴¹ Bu hususta, bkz. Y. 10.HD. 26.06.1986, 2066/3881.sılı kararı : "...geçici 20. Maddenin...sosyal sigortalar kanununda yer alması, 134. Maddede 'bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklara iş mahkemelerinde bakılır' hükmünün bulunması karşısında sözü edilen sandık üyelerinin sosyal güvenlikleriyle ilgili uyuşmazlıkların İş Mahkemelerinde çözümlenmesi gerekir. Zira sandık üyeleri ile sandık arasında çıkan uyuşmazlıklar Sosyal Sigortalar Kanunundan kaynaklanmış gibi kabul edilmelidir. Uyuşmazlığın sandığın tesis senedinden kaynaklanıp kaynaklanmamasının bu konuda herhangi bir ayırım yaratacağı söz konusu edilemez..." (Yargıtay Kararları Dergisi, 1986/11, sh.1646-1648). Ancak daha eski tarihl bir kararında, uyuşmazlığın çözüm yerinin Asliye Hukuk mahkemeleri olduğu kabul edilmiştir. Bkz. Y. 10.HD. 05.04.1983, 1175/1759(YELEKÇİ, sh.882). ASLANKÖYLÜ'ye göre de; bu tür davalar, Asliye Hukuk Mahkemelerinde görülmelidir(ASLANKÖYLÜ, sh.1138).

⁴² Y. 10. HD.'nin 09.10.1989, 5055/6935 sayılı ilamıyla onanan İstanbul İş Mahkemesinin 1988/658 Esas, 1989/152 Karar sayılı kararı (ASLANKÖYLÜ, sh.1144).

⁴³ TUNCA, sh.98.

⁴⁴ Bkz. GÜNERİ, sh.242.

⁴⁵ Bkz. 09.05.1977 t.li Resmî gazete

⁴⁶ ASLANKÖYLÜ, sh.1134.

506 sayılı Yasa kapsamına alınmak istenmesinde Anayasaya uygunluk olmadığından söz edilmiştir. Devrin eşiğinden dönen sandıklar da, varlıklarının sürmesi yönünde bir önlem olarak, mensuplarına mevcut (zorunlu) sandıkların sağladığı haklardan başka, ek yardımlar sunacak munzam sandıklar kurma yoluna gitmişlerdir.

O halde, munzam sandıkların kuruluş amacı, üyelerine 506 sayılı Yasa geçici m.20 çevresinde kurulmuş olan zorunlu sandıklarda olduğu gibi, sosyal güvenlik yardımları sunmak ve zorunlu sandıklardaki edimleri nitelik, nicelik bakımından daha da yükseltmektir. "Munzam" kelimesinin sözlük anlamı da "ek, katılmış" tir⁴⁷.

B- Kuruluşu

Zorunlu sandıklar 506 sayılı Yasanın geçici 20. maddesinin yürürlüğe girdiği 01.03.1965'ten (506 sayılı Yasa m.142) önce vakıf veya dernek şeklinde kurulmuş ihtiyari yardımlaşma sandıkları içinde, durumlarını SSK geçici 20. madde koşullarına uygun hale getirmiş olanlardır. 01.03.1965'ten sonra kurulan veya 01.03.1965'ten önce mevcut olup da, geçici 20. maddeye uygun hale getirilmemiş yardımlaşma sandıklarının ise, 506 sayılı Yasa geçici 20. madde kapsamındaki zorunlu sandıklar olarak değerlendirilmesi mümkün değildir⁴⁸. Aksine, bunlar sosyal sigortalar hukuku açısından 506 sayılı Yasa m.128'e dayalı, ihtiyari (zorunlu sandıkla ilişkili olduğunda, munzam ismini taşıyabilen) sandıklardır. Doğal olarak, 128.

maddedeki isteğe bağlı sandıklar, bağımsız şekilde, geçici 20. madde kapsamında kurulmuş bir zorunlu sandık mevcut olmadan da kurulabilecektir⁴⁹.

Yasalarımızda, işverenleri, işyerlerinde yardımlaşma sandığı kurma yönünde zorlayıcı bir düzenleme bulunmamakla birlikte; işverenler bu sandıkları kendi arzularıyla doğrudan ya da hizmet veya toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca da kurabilirler⁵⁰. İşverenlerin, birden çok vakıf sandığı kurması mümkün olabileceği gibi, işçileri belli kategorilere ayırarak farklı sandıklar veya birden çok sandıklar kurması imkanı da vardır. Yasalarımızda, aksini düzenleyen bir hüküm yoktur⁵¹.

Zorunlu sandıklara ek olarak kurulduğu takdirde "munzam sandık" ismini kullanabileceğimiz söz konusu ihtiyari sandıkların sosyal sigortalar bakımından yasal dayanağı, yukarıda değinildiği gibi, 506 sayılı Yasa m.128'dir⁵². "Yardımlaşma sandıkları" başlıklı anılan düzenlemeye göre; "Sigortalı çalıştırılan her türlü işlerde ve işyerlerinde herhangi bir ad altında kurulmuş veya kurulacak olan borç verme, emekli ve yardım sandıkları ve benzerleri, faaliyetlerine ve kuruluş amaçlarına göre ilgililere menfaatler sağlamaya devam edebilirler". Bu hüküm doğrultusunda 506 sayılı Yasa geçici 20. madde kapsamındaki zorunlu sandıklara ek olarak, munzam sandıklar da kurulabilmiştir.

C- Üyelik ve Bazı Sonuçları

a) Üyelik İlişisinin Kurulması :

Esasen, 128. maddede düzenlenen yardımlaşma sandıkları, sigortalılar içindir. Dolayısıyla, hem 506 sayılı Yasa kapsamında sigortalı olarak çalışanlar hem de 506 sayılı Yasa geçici 20. maddeye göre kurulmuş (zorunlu) sandıklara tabi çalışanlar, 506 sayılı Yasa 128. maddeye göre kurulacak ihtiyari sandıklara üye olabilmektedir⁵³. 506 sayılı Yasaya tabi olduğundan dolayı Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan faydalananlar ile zorunlu sandıklardan yararlananlar aynı zamanda bu ihtiyari sandıklara üye olabilmekte; buna yasayla izin verilmektedir. Zira, isteğe bağlı kuruldıklarından, 506 sayılı Yasa geçici 20. maddeye dayananların aksine, yasayla kurulmuş sandıklardan sayılmazlar⁵⁴. İhtiyari sandıklara (munzam sandıklara) üyelik, zorunlu değil, isteğe bağlıdır.

Sandık üyelik şartlarını kendi hukuksal düzenlemeleriyle serbestçe belirleyebilecektir. Ancak, ihtiyari sandıkların vakıf veya dernek şeklinde kurulmuş olması ve bunların kuruluş, içerik gibi konularda vakıflar veya derneklerle ilgili medeni hukuk düzenlemelerine tabi kılınmış olması, haklarında iş ve sosyal güvenlik hukukunun temel prensiplerinin uygulanmayacağı anlamına da gelmemelidir. Sosyal güvenlik hukuku bakımından yasal dayanağını 506 sayılı Yasanın 128. maddesinin oluşturduğu bu sandıklarda da, amaç daha fazla sosyal güvenlik yardımı sağlanması olduğundan, örneğin üye ile ihtiyari

⁴⁷ Hüseyin ÖZCAN, Ansiklopedik Hukuk Sözlüğü, Ankara 1980, sh.495.

⁴⁸ ÇAKMAK, sh.3022; EDİS, sh.50, dn.77.

⁴⁹ Yargıtay Ticaret Dairesininin 13.01.1970 tarih, 1968/5482, 1970/131 sayılı kararına göre de : "Türk Ticaret Kanununun 468. maddesine göre kurulan yardım sandıkları, 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi gereğince kurulan sandıklardan tamamiyle farklı, ihtiyari ve özel bir yardım sandığıdır" (Erdoğan MOROĞLU, Türk Ticaret Kanunu ve İlgili Mevzuat, İstanbul 1986, sh.298.

⁵⁰ SÖZER, (1992),sh.44-45.

⁵¹ EDİS, sh.51.

⁵² Y. 10.HD. 22.01.1996, 1995/10995, 1996/72 (Erkan ERTÜRK, Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Ankara 2001, C.I, sh.990). Y.10.HD.nin 26.06.1996, 1996/10-437, 1996/512 s.lı kararı : "...olayda 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinin uygulama yeri yoktur. Zira davacı anılan maddeye göre kurulan sandıktan değil, işyerinde tesis edilen ikinci bir munzam sandıktan aylık talep etmektedir. Bu tür yardımlaşma sandıklarının kurulabileceği 506 sayılı Kanun'un 128. maddesinde hükme bağlanmıştır. Bu ikinci sandığın amacı da geçici 20. madde çevresinde oluşturulan sandıklarda olduğu gibi üyelerine sosyal güvenlik hakkı tanımaktadır. Davalı sandığın yasal dayanağı 506 sayılı Kanun'un 128. maddesi olduğuna...göre...". Davalı sandığın yasal dayanağı 506 sayılı Kanun'un 128. maddesi olduğuna ve bu kanunun uygulanmasından kaynaklanan uyumsuzluğun çözüm yerinin 506 sayılı Yasa'nın 134. maddesi gereğince iş mahkemeleri olduğuna göre...

⁵³ ÇAKMAK, sh.2593.

⁵⁴ Noter Yardımlaşma Sandıkları ile ilgili bu yönde bir karar : Y. 9.HD. 18.03.1968, 124/2796 (TUNÇOMAĞ, 1990, sh.113, dpn.48)

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



sandık arasında üyelik haklarıyla ilgili bir uyuşmazlık çıktığında, sandık hakkındaki düzenlemenin yorumu açısından gerektiğinde sosyal sigortalar hukukundaki "sigortalı yararına yorum ilkesi"⁵⁵ nin uygulanması da mümkündür. Örneğin, ilgilinin sandığa üyelik hakkının doğup doğmaması bakımından uygulanacak vakıf senedi hükümlerinde bir tereddüt yaşanması halinde, kazanacağı üyelik kendisine daha fazla sosyal güvenlik yardımı sağlayacağından, o kimsenin yararına yorumla, üye olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna varılmalıdır.

b) Üyelik Sonuçları :

İhtiyari sandık üyeleri, aynı zamanda ya 506 sayılı Yasaya göre sigortalı çalışanlar ya da -munzam sandık söz konusu ise- geçici 20. madde kapsamındaki sandıklara üye olarak çalışanlar olduklarından, hem ihtiyari sandığa hem de Sosyal Sigortalar Kurumu'na ya da zorunlu sandıklara prim veya aidat ödemek zorundadır⁵⁶.

İhtiyari sandıkları düzenleyen 128. madde, ayrıca 2. fıkrasıyla "işyerinde ihtiyari sandık kurulmuş olmasının, sigortalıların işverenin 506 sayılı Yasadaki yükümlülüklerini (sigortalıların primlerini kesip yatırma gibi) ortadan kaldırmadığı da açıklanmıştır⁵⁷. 2. fıkranın bu hükmü, doğal olarak, 506 sayılı Yasaya tabi sigortalıların işverenleri yönünden düzenlenmiştir. Zorunlu sandık üyeleri için 506 sayılı Yasanın uygulanamayacağı açıktır.

İhtiyari sandıklar, ya bağımsız şekilde ya da geçici 20. madde kapsamındaki sandıklara ek niteliğinde kurulabilmektedir. Bağımsız kurulanların üyeleri, zaten

aynı zamanda 506 sayılı Yasaya göre sigortalıdır. Bunların Sosyal Sigortalar Kurumu'na tabi olması hem doğaldır, hem de 128. maddeye göre kurulan sandıklar yasayla kurulmuş sandık sayılmadığından, sosyal sigortalar hukukundaki teklik ilkesine de aykırılık oluşturmaz. Aynı şekilde, zorunlu sandığa ek nitelikteki munzam sandıklara üye olanlar, esasen 506 sayılı Yasaya göre sigortalı sayılmayan kişilerdir. Onların asıl sosyal güvenlik kuruluşu, geçici 20. madde kapsamındaki yasayla kurulmuş ve zorunlu sandıklarıdır. Ancak, munzam sandık yasayla kurulmuş sosyal güvenlik kuruluşu sayılmadığından, zorunlu sandık üyeliği ile munzam sandık üyeliği bir arada yer alabilmekte ve sigortalılıkta teklik ilkesine yine uygunluk taşımaktadır.

c) Sağlanan Yardımlar :

İhtiyari sandıkların üyelerine sunacağı yardımların nelerden ibaret olduğuna veya bu yardımların asgari (ya da azami) bir sınırına, 506 sayılı Yasada yer verilmiş değildir. Bunları sandık kendi kuruluş düzenlemelerinde öngörecektir. Zorunlu sandıkların aksine, üyelerine 506 sayılı Yasadakilere benzer veya belirli nitelik ve nicelikte, asgari yardım sunma zorunluluğu yoktur.

Bu sandıkların yardım amaçları, aylık bağlama, yardımlaşma, toptan para ödeme, ölen üyelerin yakınlarına aylık bağlama, borç verme, ve sair fayda sağlamaya yöneliktir⁵⁸.

d) Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkeme :

İhtiyari sandıkların kuruluş dayanağı sosyal sigortalar hukuku açısından

506 sayılı Yasa m.128 olduğundan, zorunlu sandıklardaki gibi, üye ile sandık arasında sosyal sigorta haklarıyla ilgili olarak çıkan uyuşmazlıklar, 506 sayılı Yasanın uygulanmasından kaynaklanacağından, yargılama 506 sayılı Yasa m.134 uyarınca İş Mahkemelerince yürütülecektir⁵⁹.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun, (Asliye Hukuk Mahkemelerince verilen görevsizlik kararlarının 4. Hukuk Dairesi'nce bozulması üzerine, direnme kararlarıyla ilgili temyiz incelemelerinde) 04.07.2001 tarihine kadar verdiği kararlar da bu yöndedir⁶⁰. Ancak 04.07.2001 tarihli, 4-561/571 sayılı kararıyla⁶¹ bu görüşünden dönerek; daha önceleri onadığı direnme kararlarına kaynaklık eden 4. HD. kararlarındaki gerekçeler doğrultusunda, 506 sayılı Yasa m.128 kapsamındaki sandıklarla, onların üyeleri arasında çıkan uyuşmazlıkların Asliye Hukuk Mahkemelerinde çözülmesi gerektiğini kabul etmiştir. O nedenle, içtihat aykırılıklarının birleştirilmesine ihtiyaç vardır. Aslında, 506 sayılı Yasa 128. madde kapsamında yer alan sandıklar, sosyal sigortalar bakımından 506 sayılı Yasayla hukuksal bir temele oturtulmuştur. Bunların dayanaklarının 506 sayılı Yasa olduğu kabul edildiğinde, üyelerle sandık arasındaki uyuşmazlıkların da aynı yasadan doğduğu ve 506 sayılı Yasa m.134

⁵⁵ İlkeye dayanak oluşturan Yargıtay Hukuk Bölümü İçtihatı Birleştirme Genel Kurulu'nun 06.11.1971 t.li, 2/4 sayılı kararı için bkz. 17.12.1971 t.li Resmi Gazete.

⁵⁶ ÇAKMAK, sh.2593)

⁵⁷ ÇENBERCİ, sh.806

⁵⁸ ÇAKMAK, sh.2593.

⁵⁹ Y. Hukuk Genel Kurulu, 26.06.1996, 10-437/512 (ERTÜRK, sh.988).

⁶⁰ Bkz. Yukarıdaki dipnotta yeralan 26.06.1996, 10-437/512 sayılı karar; Y.HGK. 20.06.2001, 4-528/528(Kazancı İçtihat Bilgi Bankası=

www.kazanci.com.tr)

⁶¹ Kazancı İçtihat Bilgi Bankası= www.kazanci.com.tr

uyarınca, görevli mahkemelerin de İş Mahkemeleri olduğu, sonucuna varılabilir.

IV- SONUÇ

İhtiyari sandıklar, gerek 506 sayılı Yasa geçici 20. madde kapsamındaki zorunlu sandık yardımlarına gerekse 506 sayılı Yasaya tabi sigortalılar için, Sosyal Sigortalar Kurumu'nun yardımlarına destek niteliğindedir. Ancak kuruluş, üyelik, yardımlar açısından da farklılıklar taşımaktadırlar.

İhtiyari sandıklar 506 sayılı Yasa m.128 çerçevesinde sadece ya 506 sayılı Yasaya tabi sigortalılar için bağımsız şekilde ya da geçici 20. madde kapsamındaki zorunlu sandık üyeleri için ek (munzam sandık olarak) kurulabilir. Geçici 20. maddeye tabi zorunlu sandıklar belirli çalışanlar içindir ve 506 sayılı Yasanın yürürlüğünden sonra yenilerinin kurulmaları imkanı yoktur.

Zorunlu sandık üyeleri ile 506 sayılı Yasaya tabi sigortalılar arasında, sigorta hakları bakımından ayırım oluşturduğundan ve aynı zamanda zorunlu sandıkların çoğunun sigortalı sayısı, mali kaynakların yeterliliği gibi hususlardaki istikrarsız gelişimleri dikkate alındığında, bunların ya denetimlerinin etkin şekilde yapılmasının ya da Sosyal Sigortalar Kurumu'na devrinin sağlanması uygun olacaktır. Asgari ölçülerin üzerinde daha fazla sosyal güvenlik hakkına ihtiyaç duyulursa, ihtiyari sandıklarla, bu zaten her zaman mümkündür.

İhtiyari sandıklarda üyelik koşulları, yardımlar vb. serbestçe kararlaştırılabilir ve üyeliğe giriş ve çıkış isteğe bağlıdır. Ayrıca yardımların sayısı ve kapsamının asgari bir sınırı yoktur. Zorunlu sandık üyeliği ise kapsama girenlerin veya ilgili vakfın isteğine bağlı olmayıp, zorunludur. Yardımlar da,

nitelik ve nicelik yönünden yasayla asgari sınıra tabi tutulmuştur. Yine zorunluluk ilkesince, kişi kendi isteğiyle üyeliğe son veremez.

İhtiyari sandıklar ve zorunlu sandıklar dayanaklarını 506 sayılı Yasa m.128 veya geçici 20. maddeden aldığından, üye ile sandık arasında sosyal güvenlik haklarıyla ilgili uyumsuzluklar, İş Mahkemelerinde çözümlenmelidir.

KAYNAKLAR

ALPER, Yusuf : Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım : Bireysel Emeklilik, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2002, sh. 12 vd.
ALPER, Yusuf : Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 2003.
ARICI, Kadir : Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe : Özel Emeklilik Fonları, İşveren Dergisi, 2000/3, sh.20 vd.
ARICI, Kadir : Sosyal Güvenlik, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara 1999.
ASLANKÖYLÜ, Resul : Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, Ankara 2003.
ÇAKMAK, İhsan : Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu, Cilt 2, Ankara 2001.
ÇENBERCİ, Mustafa : Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1977.
DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI : Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara 2001.
EDİS, Seyfullah : İşçilere Yardım Vakıfları, Ankara 1982.
ERDENK, Erdem : Sosyal Güvenlikte "Özel Model" Kavramı ve Uygulamaları, Selüloz-İş Dergisi, Haziran 2002, sh.12 vd.
ERTÜRK, Erkan : Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Ankara 2001, C.I.
GÜNERİ, Hasan : Türk Medeni Kanunu Açısından Vakıfta Amaç Kavramı ve Amacına Göre Vakıf Türleri, Ankara 1976.
GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza :

Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2002.

İŞERİ, Ahmet : Türk Medeni Kanununa Göre Vakıf (Tesis), Ankara 1968.

KAZANCI İÇTİHAT BİLGİ BANKASI : Erişim adresi =

<http://www.kazanci.com.tr>
KOCAOĞLU, Mehmet : Yaşlılık (Emeklilik) Aylığı Almakta Olan Emekli Bir İşçinin Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışması, TÜHİS, 1989/10, sh.1 vd.

MOROĞLU, Erdoğan : Türk Ticaret Kanunu ve İlgili Mevzuat, İstanbul 1986.

ÖZCAN, Hüseyin : Ansiklopedik Hukuk Sözlüğü, Ankara 1980.

SÖZER, Ali Nazım : Bağımsız Çalışanların Sosyal Güvenlik Açısından Yeniden Yapılanmalarına İlişkin Bir Model Önerisi, Kamu-İş, 2000/3, sh.639 vd.

SÖZER, Ali Nazım : Sosyal Sigorta İlişkisi, İzmir 1991.

SÖZER, Ali Nazım : Türkiye'de Sosyal Hukuk, İzmir 1998,

SÖZER, Ali Nazım : Yaşlılık Sigortasını Tamamlayıcı Sistemler, Sosyal Güvenlik Kurultayı (Tebliğler-Yorumlar), Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Ankara 1992, sh.31 vd.

ŞAKAR, Müjdat : Sosyal Sigortalar Uygulaması El Kitabı, İstanbul 2002,

TİSK : "Rakamlarla Türkiye", Tisk Yayını, Temmuz 2003.

TUNCAY, Can : Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 2000.

TUNÇOMAĞ, Kenan : Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1990.

TUNÇOMAĞ, Kenan : Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul, 1975.

YELEKÇİ, Memduh : Notlu, İzahlı,İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1991.

YÜKSEL, Yener : Vakıflar Tüzüğü, -İçişleri Bakanlığı Teftiş Kurulu'na sunulan 7.11.2002 tarihli inceleme raporu-(Raporun yer aldığı internet erişim adresi:

http://www.icisleri.gov.tr/yayinlar/inceleme_arastirma/vakiflar_tuzugu.htm).



ÇMİS'ten...
ÇMİS'ten...

OHSAS 18001 PROJEMİZ DAHİLİNDE İLK BELGE BOLU ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.'YE



Üyemiz Bolu Çimento Fabrikası A.Ş., 2003 yılı Eylül ayından beri Sendikamız üyelerinden 26 Çimento Fabrikası'na yönelik olarak yürütülmekte olan "OHSAS 18001 Projesi"nde OHSAS 18001 Belgesine sahip ilk fabrika oldu.

Yaklaşık 10 aylık bir çalışmanın ürünü olan belgenin takdimi, 26 Ekim 2004 tarihinde Ankara Hilton Otelinde düzenlenen bir törenle gerçekleştirilmiştir.

Yoğun bir katılımı ile gerçekleştirilen törenin açılış konuşmasını OYAK Holding Otomotiv ve Çimento Şirketleri Yönetim Kurulu Başkanı Celal Çağlar gerçekleştirmiştir. Sayın Çağlar'ın toplantıda yaptığı konuşma metnine aşağıda yer verilmiştir.

Sayın Çağlar'ın konuşmasının ardından Bolu Çimento Sanayi A.Ş. OHSAS 18001 Projesi Ekip Lideri ve Yönetim Temsilcisi Nurdan Öney belgelendirme sürecinde yapılan çalışmalar hakkında bir sunum yapmıştır.

Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili Eşref Baltalı'nın Sendikamızca yürütülen bu projenin önemine

değindiği konuşmasının metnine aşağıda yer verilmiştir. Törende en son konuşmayı yapan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu özetle Sendikamızın gerçekleştirmekte olduğu bu faaliyetin her kesime örnek olduğunu, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunun Yeni İş Kanunu kapsamında çıkartılan Yönetmeliklerle de öneminin iyice arttığını belirtmişlerdir.

Törenin son bölümünde belgelendirmeyi gerçekleştiren İngiliz Standartları Enstitüsü'nün Genel Müdürü Bahar Yalçın belgeyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu'na sunmuş, Murat Başesgioğlu da belgeyi OYAK Holding Otomotiv ve Çimento Şirketleri Yönetim Kurulu Başkanı Celal Çağlar'a vermiştir.

Tören, katılımcılarla birlikte yenilen iftar yemeğiyle son bulmuştur.

Çimento İşveren olarak, başta Bolu Çimento Fabrikası A.Ş. önceki Genel Müdürü İsmail Erkovan ve şimdiki Genel Müdürü K. Ümit Özel olmak üzere Bolu Çimento Fabrikası A.Ş.'nin tüm çalışanlarını tebrik eder, başarılarının devamını dileriz.





Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Başkan Vekili Eşref Baltalı'nın Konuşma Metni

Saygıdeğer Bakanım, Sayın Müsteşar ve Müsteşar Yardımcıları, Basınıımızın Güzide Temsilcileri, Çimento Ailemizin Değerli Üyeleri, Kıymetli Misafirlerimiz; Değerli konuklar, bildiği üzere çimento sektörü ülkemizin lokomotif sektörlerinden biridir. Sendikamız Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının, üye kuruluşlardan 26 Fabrikamızda Eylül 2003 ayından itibaren başlattığı OHSAS 18001 projesi hakkında sizlere kısaca bilgi vermek istiyorum:

İkinci Dünya Savaşı'nın hemen ardından Japonya, İngiltere, A.B.D. gibi sanayileşmiş ülkelerde başlayan ve diğer gelişmiş ülkelere de hızla yayılan üretim ve yönetim şekillerinde yaşanan değişiklikler, beraberinde şu anda uluslararası standart haline dönüşmüş çeşitli yönetim sistemlerini iş yaşamına kazandırmıştır.

Bizler Çimento Sanayicileri, Türkiye'de yaşanan gelişmelere paralel olarak, kendi fabrikalarımızda Kalite Sistemlerimizi belgelendiren ISO 9001 ve AB standardı olan CE belgelerine sahip olduk. Bunun yanısıra Çevre Sistemimizi belgelendiren ISO 14001 konusundaki çalışmalarımız da devam etmektedir. Bu belgeler ürünlerimizin kalitelerini onaylarken, aynı zamanda üretimde çevreye verdiğimiz önemin de kanıtları oldular.

Ayrıca, Türkiye'deki Çimento Sektörünün önemli bir kuruluşu olan ve bu yıl 40. kuruluş yıldönümünü kutladığımız Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası öncülüğünde Türkiye'deki 26 çimento fabrikasında, 2001 yılında Türk Standardı olarak kabul edilen OHSAS 18001 (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardı) belgelendirme çalışmaları

büyük bir hızla devam etmektedir.

SSK istatistiklerine göre 2003 yılında 76.668 iş kazasının olduğu ve bu kazalar sonucu 810 çalışanın hayatını kaybettiği, bunun yanında, dünya genelinde ILO istatistiklerine göre her yıl ortalama 250 milyon iş kazası olduğu ve ortalama 335.000 kişinin evine ulaşamadığı düşünüldüğünde, OHSAS 18001 gibi önleyici yaklaşımların ne kadar önemli olduğu görülmektedir.

Projenin sosyal boyutunu bir an için bir kenara bırakacak olursak, projenin tamamlanabilmesi için fabrikalarımızda yatırım için yüksek rakamlı bütçeler ayrılmıştır. Yaptığımız ve yapacağımız bu yatırımlar da, Türkiye Ekonomisi içinde küçümsenmeyecek rakamlardır ve Ülke Ekonomisi için bir katma değer sağlamaktadır.

Üye fabrikalarımızda 2005 yılının sonuna kadar gerçekleştirmeye çalıştığımız Projemiz tamamlandığında Sendika'ya üye tüm çimento fabrikalarının ortak deklarasyonu; "Biz üretim yaparken çalışmamıza zarar vermiyoruz, sağlığını koruyoruz" olacaktır.

Bir diğer önemli ve bize ayrıca gurur veren husus ise; böyle kapsamlı ve bir ekonomi içinde tüm sektörü kapsayan bir belgelendirme çalışmasının dünyanın hiçbir ülkesinde yapılmamış olmasıdır.

Sendikamızla birlikte bu projenin gerçekleşmesinde desteğini esirgemeyen ve daima yanımızda olan başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Murat Başesgioğlu ve çalışma arkadaşlarına, Bolu Çimento Fabrikamızın başta önceki ve şimdiki Sayın Genel Müdürleri İsmail Erkovan ve Ümit Özel ile tüm çalışanlarına, bu projede birlikte çalıştığımız TEMİS ve İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI) çalışanlarına ve özellikle de bu faaliyetin başlatılması kararını alan çalışma arkadaşlarımız Yönetim Kurulu Üyelerimiz ile bu projede emeği geçen herkese teşekkür ediyor, diğer üyelerimizin de bu belgeye en kısa sürede ulaşması temennisiyle hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



OYAK Otomotiv ve Çimento Şirketleri Yönetim Kurulu Başkanı Celalettin Çağlar'ın Konuşma Metni

SAYIN KONUKLARIMIZ

Bugün burada, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının başlattığı dünyada dahi bir örneği olmayan kutsal bir projenin ilk meyvesini almanın memnuniyetini paylaşmak üzere toplanmış bulunmaktayız. Kutsal bir proje diyorum, çünkü bu projenin hedefi insandır, insana verilen değerdir.

Yaşamın her evresinde olduğu gibi çalışma hayatında da insan için sağlık ve güvenlik hayatın devamlılığının olmazsa olmazıdır.

Sözlüklerde sağlık, vücudun hasta ve rahatsız olmama durumu, güvenlik ise, tehlikeye ve riske maruz kalmama, emniyetli olma şeklinde açıklanmaktadır. Sanayide ise Sağlık ve Güvenlik, kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesi demektir. İş kazası, sigortalının iş yerinde veya görevli olduğu yerde yürüttüğü iş dolayısı ile meydana gelen ve sigortalıya hemen veya sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olaydır.

İstatistiklere göre iş kazalarının % 79'u güvensiz hareketler, % 20'si güvensiz şartlar ve %1'i nedeni bulunamayan faktörlere bağlıdır. Demek ki %99'u insan hatasından kaynaklanıyor.

Bir işyerinde Sağlık ve Güvenliğin ihmal edilmesi, kuruluşu ve çalışana İnsan maliyeti ve Finansal sonuç olarak iki çeşit maliyet getirir.

Kaza geçiren personelde, fiziksel uzuv kaybı veya hareketsizlik, ruhi stres yada depresyon ve genel olarak hayat kalitesinin azalması görülmektedir. Yine kaza geçiren açısından tedavi maliyetleri, ücret kaybı, uzuv veya fiziksel yetenek kayıplarında dolayı daha yüksek maliyetli bir yaşam gibi finansal maliyetler de oluşacaktır.

Kazanın meydana geldiği kuruluşta, kaza sonucunda zarar gören ekipmanın tamirati, kazazedenin ücreti ve tazminatı, kaza sonucu ortaya çıkan yatırım ihtiyacı maliyetleri, kaybedilen kârlar kuruluşu direkt olarak gelen finansal maliyetlerdir.

Oluşan kaza sonunda yetenek ve becerilerin azalması, oluşan kayıp zamanlar, üretim kaybı, sigorta kapsamı dışında olan kayıplar veya yeni yüksek sigorta maliyetleri, müşterinin güveninin ve kredibilitenin azalması, çalışanların morallerinin bozulması gibi oluşan dolaylı maliyetler ise, genellikle direkt maliyetlerin 8-36 katı arasında oluşmaktadır.





Bu sisteme sahip olmayı hedefleyen bir kuruluşun, tüm iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan çalışmalarını bir sistem çerçevesinde planlaması, uygulaması, kontrol etmesi ve gerekli düzeltmeleri yapması gereklidir. Böylece iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında sistemli bir yapı oluşmuş olur.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının OHSAS 18001 Belgelendirme Projesinin eylül 2003 tarihinde başlatılması ile Bolu Çimento'nun duyarlı yöneticileri, bu proje kapsamında ilk belge alan Kuruluş olmayı hedeflediler ve hedeflerine odaklandılar. Bolu Çimento Fabrikası olarak OHSAS 18001 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi belgesini, 2004 Ağustos ayında yapılan belgelendirme denetlemeleri sonunda

BSI (İngiliz Standartlar Enstitüsü) tarafından almaya hak kazandılar.

Bu belgenin alınmasında, çalışmalara ilk startı veren ve çalışmalara gerekli kaynak ve desteği en üst düzeyde sağlayan, o dönemin Genel Müdürü Sn. İsmail Erkovan ve 2004 Ocak ayından itibaren olağanüstü özveri ile çalışan tüm Bolu Çimento çalışanlarını candan kutlarım.

Tüm bu olumsuzluklar, ortak değerlerin ve görüşlerin bileşimi ve kuruluşa kendi yapısını kazandıran davranış modeli olan kuruluş kültürünün varlığı ile aşılabılır. Pozitif iş güvenliği kültürü olan kuruluşlar, karşılıklı güvene dayalı iletişime, iş güvenliğinin önemi konusunda paylaşılmış algılama ve önleyici faaliyetlerin yararlarına güvenir ve inanırlar.

Pozitif bir kültürü yaratmak zordur ve kültürü oluşturmak zaman alır, ama oluşan kültürden hem çalışan, hem kuruluş fevkalade kazanç sağlar.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği yönetim sistemleri, yukarıdaki çalışan ve kuruluş açısından oluşabilecek maliyetleri asgari düzeye indirmesi yanında, kaza ve meslek hastalıklarının azaltılması, kuruluştaki çalışan maliyetinin azaltılması, çalışanlara ve topluma karşı oluşan risklerin asgariye indirilmesi, çalışanların eğitiminin ve bilinçlendirilmesinin sağlanması, yasal ve diğer gerekliliklerin sistematik bir biçimde takibi, iş performansının artırılması, çalışan performansının artırılması, pazarda güvenilirlik imajının sağlanması gibi bir çok faydayı yanında getirir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği bilinci yerleşmesiyle "bu kurumda insana değer veriliyor" düşüncesi içerisindeki çalışanların motivasyonları ve verimlilikleri artar.

OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi İşyerlerinde meslek hastalıklarını ve iş kazalarını azaltmak için kullanılabilecek önemli bir araçtır.



Ayrıca, böyle insani bir proje ile fabrikalarımıza ve dolayısı ile ülkemize verdikleri değerli hizmetten dolayı Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın değerli yöneticilerine, eğitimler ve danışmanlık hizmetleri ile Kuruluşumuzda İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin oluşturulmasında büyük destek ve emek veren TEMİS Yönetim Sistemleri şirketinin değerli danışmanlarına da çok teşekkür ederim.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

OHSAS 18001 PROJESİ

BÜYÜK BİR HIZLA DEVAM EDİYOR

Eylül 2003 ayından beri Sendikamız tarafından Üyemiz 26 Çimento Fabrikasına yönelik olarak yürütülmekte olan OHSAS 18001 Projesi'nde birçok fabrikada belgelendirme aşamasına gelindi.

Belgelendirme denetimleri İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI) tarafından gerçekleştirilecek olup, Ocak 2005 ayına kadar on üyemizde son denetimler yapılarak belgelendirme aşamasına

gelinecektir. 2005 yılı içerisinde tüm üyelerimizin belgelendirme aşamasına gelmesiyle Dünya'da ve Türkiye'de bir ilk gerçekleştirilecek ve Sendikamız da OHSAS 18001'e sahip ilk İşveren Sendikası olacaktır.

ACIL DURUM EĞİTİMLERİ SÜRÜYOR

"OHSAS 18001 Projesi"nin başarıya ulaştırılması için yapılması zorunlu görülen Acil Durum Eğitimleri'nin Sendikamız tarafından yaptırılmasına karar verilmiş ve eğitimlere MESS Eğitim Vakfı ile ortaklaşa olarak 14 Haziran 2004 tarihi itibarıyla başlanmıştır. Kasım 2004 ayına kadar üyelerimizden;

- BOLU ÇİMENTO: 14-24 HAZİRAN 2004
- ASLAN ÇİMENTO: 21 -26 HAZİRAN 2004
- BATI SÖKE: 28 HAZ. - 09 TEMMUZ 2004
- YİBİTAŞ ÇORUM: 28 HAZİRAN - 02 TEM. 2004
- YİBİTAŞ SAMSUN: 12 - 16 TEMMUZ 2004
- YİBİTAŞ YOZGAT: 19 - 29 TEMMUZ 2004
- DENİZLİ ÇİMENTO: 05 - 11 TEMMUZ 2004
- BATICIM: 19 - 30 TEMMUZ 2004
- AŞKALE ÇİMENTO: 13 - 18 EYLÜL 2004
- ÇİMKO ÇİMENTO: 20 - 25 EYLÜL 2004
- GÖLTAŞ: 27 EYLÜL - 10 EKİM 2004
- YİBİTAŞ LAFARGE HASANOĞLAN ÇİMENTO: 27 - 28 EYLÜL 2004
- YİBİTAŞ LAFARGE NEVŞEHİR ÇİMENTO: 29 - 30 EYLÜL 2004
- MARDİN ÇİMENTO : 04 - 10 EKİM 2004
- ADANA ÇİMENTO : 12 - 21 EKİM 2004
- AKÇANSÂ MERKEZ : 25 - 27 EKİM 2004
- NİĞDE ÇİMENTO : 12 - 16 EKİM 2004
- İSKENDERUN TESİSİ: 18 - 25 EKİM 2004



Tarihleri arasında mavi - beyaz yakalı işçilerin tümüne (taşeron işçileri de dahil) eğitim verilmiştir.

TOZ VE GÜRÜLTÜ KİŞİSEL MARUZİYET ÖLÇÜMLERİ PROJESİ TAMAMLANDI

Sendikamız Yönetim Kurulu'nun vermiş olduğu karar gereği bu projede birlikte çalıştığımız EKOTEST firması, tüm üyelerimizde en gürültülü ortamlarda çalışan 15 işçi üzerinde kişisel gürültü maruziyeti ölçümü, en tozlu ortamda çalışan 9 işçi üzerinde kişisel toz maruziyeti ölçümünü

gerçekleştirmiş bulunmaktadır. Ayrıca, tesislerin iş güvenliği açısından toz ve gürültü haritalarını çıkarabilmek için tesisin yüzölçümü büyüklüğüne göre 300 - 400 noktadan toz ve gürültü ortam ölçümü yapılmıştır. Bu ölçümler neticesinde, her fabrika için ölçüm noktalarının değerlerinin de yer

aldığı PVC'den bir kroki ile her fabrikaya ait Rapor hazırlanarak fabrikalarımıza teslim edilmektedir. Diğer taraftan kimyasal maddeler ile çalışmaktan ötürü ortaya çıkan gazların insan sağlığı açısından zararına yönelik ölçüm de yapılmıştır.

İLK YARDIM EĞİTİMLERİMİZ

Sendikamızın 18 Mart 2004 tarih ve 25406 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren ve İlk Yardım Yönetmeliğinin bazı maddelerini değiştiren "İlk Yardım Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" hükümleri gereğince, KIZILAY Genel Müdürlüğü ile müştereken "İlk Yardımcı yetiştirilmesi" konusundaki üye fabrikalarımız bazında eğitim çalışmalarının devam etmektedir.

Bugüne kadar üyelerimizden;

- BAŞTAŞ Başkent Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de 13,
- KONYA Çimento Sanayi A.Ş.'de 11,
- GÖLTAŞ Göller Bölgesi Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de 20,

- BATIÇİM - Batı Anadolu Çimento Sanayi A.Ş.'de 49,
- BATISÖKE - Söke Çimento Sanayi T.A.Ş.'de 25,
- BURSA Çimento Fabrikası A.Ş.'de 15,
- ÇİMENTAŞ İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.'de 33,
- DENİZLİ Çimento Sanayi T.A.Ş.'de 20,
- LAFARGE ASLAN Çimento A.Ş.'de 20,

çalışanımız Yeni Yönetmelik gereği 2 gün süreli bu eğitimlere katılmışlar ve eğitimlerin sonucunda girdikleri imtihanda büyük bir kısmı başarılı olmuşlardır. Aralık 2004 ayında "Merkez" olma özelliğini kazanan Ankara Etimesgut Kızılay Merkezinde üye fabrikalarımızın 80 çalışanımıza eğitim verilecektir.

SENDİKAMIZDA YAPILAN EĞİTİMLER



• **Ohsas 18001 projesi kapsamında iç tetkikçi eğitimleri**
Sendikamız tarafından yürütülmekte olan OHSAS 18001 Projesi'nin eğitim kısmının son ayağını oluşturan İç Tetkikçi Eğitimleri, Sendikamız Merkezi'nde 13-14-15 Eylül, 20-21-22 Eylül, 27-28-29 Eylül tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, bu eğitim sayesinde fabrikalarda kurulmuş olan İSG Yönetim Sistemlerini denetleyebilme kabiliyeti kazanmışlardır.

• Sendikamızda yapılan yangın tatbikatı

Sendikamız Merkez Binası'nda da yürütülmekte olan OHSAS 18001 Belgelendirme çalışmaları kapsamında Sendika Personeline yönelik olarak 24 Eylül 2004 tarihinde



yangın söndürme tatbikatı gerçekleştirilmiştir. Sendika Binası arka bahçesinde ufak bir ateş yakılarak gerçekleştirilen tatbikatta personel, yangın söndürme cihazlarını kullanmayı ve yangına ne şekilde müdahale etmesi gerektiği konularında bilinçlendirilmiştir.

• Sendikamız çalışanlarına Acil Durum eğitimi

OHSAS 18001 Belgelendirme çalışmaları kapsamında Sendikamız Personeline yönelik olarak, 01 Ekim

2004 tarihinde MESS Eğitim Vakfı Eğitim Uzmanlarından Alparslan Yılmaz tarafından deprem, yangın, iş kazası ve ilk müdahale konularını içeren Acil Durum Eğitimi verilmiştir.

YÖNETİM TEMSİLCİLERİ KOORDİNASYON TOPLANTILARI

Sendikamız tarafından Üyelerimize yönelik olarak yürütülmekte olan OHSAS 18001 Projesi kapsamında, projenin gidişatını görüşmek ve çözüm yolları üretmek üzere belli aralıklarla Yönetim Temsilcileri Koordinasyon Toplantıları düzenlenmektedir.

17 Eylül 2004 tarihinde düzenlenen bahsi konu toplantıda fabrikalar arasında özellikle risk değerlendirmesi konusunda bir koordinasyon sağlanmış, güzel uygulamalar paylaşılmış ve Taşeron Yönetimi konusunda ayrı bir toplantı düzenlenmesine karar verilmiştir.



08 Ekim 2004 tarihinde Sendikamız Merkezinde yapılan Yönetim Temsilcileri Koordinasyon Toplantısının ikincisine konuşmacı olarak İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden Doç. Dr. Ömer Ekmekçi iştirak etmiştir. Ekmekçi, Taşeronların iş sağlığı ve güvenliği açısından kontrolü konusunun hukuki tarafını değerlendirmiş ve katılımcıların bu konuda yaşamakta oldukları sıkıntılara çözüm getirmeye çalışmıştır.



SABANCI HOLDİNG'TEN YENİ YATIRIM



ÇİMSA



Sabancı Holding bünyesinde yer alan ÇİMSA Çimento Sanayii ve Tic. A.Ş. Kayseri Tesis'i'nde gerçekleştirilmesi planlanan yaklaşık 30 milyon dolar tutarındaki yatırımın temel atma töreni 09 Ekim 2004 tarihinde gerçekleştirildi.

Başbakan Yardımcısı ve Dışişleri Bakanı Abdullah Gül'ün de iştirak ettikleri ve bir konuşma yaptıkları törende Sabancı Holding Çimento Grubu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Erhan Kamaşlı, Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Güler Sabancı, Kayseri Valisi Nihat Canpolat birer konuşma yapmışlardır.

Yatırım hakkında geniş bilgi veren Kamaşlı'nın yapmış olduğu konuşma metnine aşağıda yer verilmiştir.



"ÇİMSA Şirketimizin Kayseri tesisini entegre çimento fabrikası haline getirecek olan klinker üretim hattının temel atma törenine hoş geldiniz.

Şu anda içinde bulunduğumuz çimento öğütme ve paketleme tesisi 1992 yılında işletmeye alındığında projenin toplam yatırım tutarı 100 milyon dolar idi.

1992 yılında bunun 25 milyon dolarlık bölümünü gerçekleştirdik ve işte bu görmüş olduğunuz tesisi kurduk. Bu tesis, çimentonun yarı mamul maddesi olan klinkeri dışarıdan alıp bazı katkı maddeleri ile birlikte öğütüp çimento haline getirmektedir. Klinker, Mersin Fabrikamızdan veya çevre illerdeki çimento fabrikalarından temin edilmektedir.

Aradan geçen 12 yıl içerisinde 5 milyon tonun üzerinde çimentonun üretim ve satışını gerçekleştirdik.

Bugün huzurunuzda temelini atmakta olduğumuz tesis, işte bu 100 milyon dolarlık yatırımın 30 milyon dolar tutarındaki ikinci ayağıdır ve öğütme tesisimizi entegre çimento fabrikası haline getirecektir.

Böylece Mersin'den buraya gönderdiğimiz klinkeri de Mersin'de öğütüp çimentoya çevirerek dış ülkelere ihraç edip ülkemize daha fazla döviz kazandırmayı hedefliyoruz.

Yatırımın devamı ne zaman diye soracak olursanız 45 milyon dolarlık üçüncü bölümünün de 2007 yılında gerçekleştirileceğini müjdeleyebilirim.

Bu haberi ilk defa huzurunuzda açıklıyorum. 3 yıl sonra başlayacağımız yatırımla yine bu tesiste beyaz çimento üretme imkanına sahip olacağız.

ÇİMSA bugün dünyanın en büyük beyaz çimento üreticilerinden



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

biridir. Dünyanın dört kıtasında 35 ülkeye beyaz çimento ihraç ediyoruz.

Bu yatırımın üçüncü safhasının devreye girmesiyle birlikte Türkiye beyaz çimento üretiminde dünya birincisi olacak ve ihracatımız büyük bir atılım gerçekleştirilecektir.

Öncelikle belirteyim ki tesisimizin gerek çevresel etkiler açısından gerek kurma açısından her türlü izin ve ruhsatı alınmıştır.

İçinde bulunduğumuz bu tesis 1992 yılında ilk kurulduğunda kamu kuruluşlarınca herkese örnek gösterilen bir tesisti. Bugün temelini attığımız tesisimizde de en son teknolojiye göre tasarlanmıştır. Gerek çevre kriterleri gerekse verimlilik açısından her zaman olduğu gibi yine örnek bir tesis inşa edeceğiz. Şu anda bulunduğunuz alanda 1 dönüme 55 ağaç dikilmiş olup 1 dönüme 100 ağaç olarak yeniden planlanmıştır.

Bu proje tamamlandığında 120 kişiye doğrudan iş imkanı sağlayacak olup ayrıca yan sanayiye de canlılık getirecektir.

600 ton ithal 6.500 ton da yerli olmak üzere toplam 7.100 ton çelik konstrüksiyon ve makine imalatı gerçekleştirilecek, 22.000 m³ beton 2.000 ton inşaat demiri kullanılacaktır ve tamamlandığında yılda 600.000 ton klinker üretebilecektir.

Hedefimiz yatırımı 15 ay gibi kısa bir sürede tamamlayıp 2005 yılı sonunda tesisimizi işletmeye almaktır.

Sabancı Holding olarak son 8 yılda çimentoya 320 milyon dolarlık yatırım yaptık. Bunun yarısından fazlasını, 165 milyon dolarlık kısmını ÇİMSA şirketimiz gerçekleştirdi.

2004 yılı şirketimizin 30. kuruluş yıldır. "30 uncu yılda 30 milyon dolar yatırım" sloganıyla bu projeyi bugün huzurunuzda başlatıyoruz.

3 yıl içinde arkasının geleceğini de söyleyebilirim. Kayseri'ye gelip, Kayseri'nin havasını teneffüs edip, Kayserililerin müteşebbis ruhundan etkilenmemek zaten mümkün değil.

Daha nice atılımların ilk harcını birlikte koymak dileğiyle bu projemizin Kayserimize ve Ülkemize hayırlı uğurlu olmasını temenni ediyor bu güzel günün mutluluğunu bizimle paylaştığınız için hepimize teşekkür ediyorum."

Yönetim Kurulu Başkanı olarak ilk temel atma törenine katılan Sabancı Holding Yönetim Kurulu Başkanı Güler Sabancı ise; Ülkemizin Avrupa Birliği ile son günlerde yaşamakta olduğu gelişmeleri değerlendirdikten sonra, Avrupa Birliği'ne giriş sürecinde özel sektörden maksimum şekilde faydalanılması gerektiğinin üzerinde durmuştur.



YÜCELİK'ten EĞİTİME ANLAMLI DESTEK



Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı ve Sedikamız Yönetim Kurulu Üyesi Lütfü Yücelik, doğum yeri olan Ilıca'ya bağlı Alaca Köyü'ne bir okul yaptırdı. Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik tarafından Alaca Köyü'ne yapılan ve yıllar önce vefat eden oğlunun adını taşıyan Alaca Köyü Yunus Emre Yücelik İlköğretim Okulu 2 derslik olarak yapılan törenle hizmete açıldı. Eğitim yuvasının açılışı sırasında köyde yaşayan vatandaşların yanısıra; çok sayıda davetli büyük ilgi gösterdi. Açılışa Erzurum Valisi Celalettin Güvenç, Emniyet Müdürü Tahsin Demir, Ilıca Kaymakamı Mustafa Erkayran, Milli Eğitim Müdürü Ahmet Er ve vatandaşlar ile öğrenciler katıldı. Doğduğu köye okul yaptıran Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik de, ülkenin kalkınmasının tek şartının eğitim olduğunu vurguladı. Yücelik, okula verilen ismin kendisi için özel bir anlamı olduğunu anlattı, Yücelik, "İlköğretim Okulu'nun ismine 1999 yılında bir kaza sonucu hayatını kaybeden 19 yaşındaki oğlum Yunus Emre Yücelik'in adını verdim. Yıllar önce kaybettiğim oğlumun ismini bu okulla yaşatacağım " biçiminde konuştu. Açılış öncesinde Lütfü Yücelik'e Erzurum Valisi Celalettin Güvenç ve Alaca Muhtarı tarafından birer plaket, eğitime katkılarından dolayı ise Milli Eğitim Bakanı Hüseyin Çelik'in gönderdiği teşekkür belgesi verildi.



ADANA ÇİMENTO'da "OPEN DAY 2004" PARTİSİ

İlki 2002 yılında yapılan "Open Day Partisi" bu yıl da gerçekleştirildi.

Çalışanlarımızın (taşeron personeli dahil) tamamının aileleri ile birlikte davet edildiği parti, 10 Ekim 2004 Pazar günü, 11:00 - 17:00 saatleri arasında yapıldı.

Adana Çimento Genel Müdürü ve Sedikamız Yönetim Kurulu Üyesi İsmail Erkovan partiye katılanlara hitaben yaptığı konuşmasında; "Kuruluşunun 50. yılında Adana

Çimento gibi saygın bir kuruluşta çalışmanın, çalışanın Anası, Babası, Kızı, Oğlu olmanın bir şeref olduğunu, Adana Çimento'nun üretime başladığı 1957 yılından itibaren üretimde, kalitede, yaratıcılıkta ve yenilikte sektörünün hep lideri olduğunu, kaliteden, çevreye duyarlılığından ve paydaşlarına duyduğu ilgiden hiçbir zaman ödün verilmediğini ve bundan sonra da verilmeyeceğini" belirtti ve Adana Çimento Ailesi olarak gördüğü çalışanlara, eşlerine

ve çocuklarına çeşitli konularda hatırlatmalar yaptı.

İsmail Erkovan'ın yaptığı açış konuşmasının ardından, Adana Çimento'da 10 - 15 yılını dolduranlara plaket verildi. 20 yıl ve üzeri çalışması bulunan personele plaket verildi ve kol saati hediye edildi. Plaketlerin dağıtım töreninden sonra, Halk Oyunları Ekibinin gösterisi ile parti başladı.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



BOLU ÇİMENTO'da

"OPEN DAY" COŞKUSU

Bolu Çimento, geleneksel "Open Day - Açık Kapı Pikniğinin" 3.'sünü 25 Eylül 2004 günü gerçekleştirdi. Personelin ve ailelerinin tanışmalarına ve kaynaşmalarına yönelik olan bu etkinlik büyük ilgi gördü. Canlı müzik, havai fişek gösterileri, animasyon gösterileri ve çeşitli oyun aletleriyle süslenen bu faaliyetin Fabrika bahçesinde düzenlenmesi nedeniyle çalışanların aileleri ve yakınları da fabrikayı tanıma ve çimento üretimi hakkında bilgi sahibi olma imkanı buldu. Bolu Çimento Sanayii A.Ş. Genel Müdürü K. Ümit Özel: "Bu fabrikaya her bakışında, birlik ve beraberliğimizden nasıl bir güç doğduğunu görüyor, heyecanlanıyor, gururlanıyorum. Şu bir gerçektir ki, azmimiz olmadan, alın terimiz

olmadan hiçbir şey kendiliğinden oluşmuyor. Bolu Çimento Sanayii A.Ş.'nin tüm çalışanlarıyla birlikte bir aile olduğunun bilincine vardığımızda, görüldüğü gibi Türkiye'nin en saygın Şirketlerinden biri ortaya çıkıyor. Bolu Çimento olarak sizlerle çalışmaktan büyük mutluluk duyuyoruz. Çalışma azmimiz, dayanışmamız, takım ruhumuz eminim Bolu Çimento ailesini daha da ilerilere götürecektir. Bu tip organizasyonlarla bir araya gelmemiz, birlik ve beraberliğimizi daha da güçlendirecektir ve bu vesile ile siz çalışanlarımıza ve sizlere desteklerini esirgemeyen değerli ailelerinize "Openday - Açık Kapı Tanışma ve Dayanışma Pikniği"ne hoş geldiniz diyor, iyi eğlenceler diliyorum" dedi.



KONYA ÇİMENTO

50. KURULUŞ

YILDÖNÜMÜNÜ KUTLADI!

1954 yılında 115 Konyalı işadaminin öncülüğünde yıllık 200.000 ton çimento üretim kapasitesiyle kurulan Konya Çimento bugün yıllık 2.150.000 ton çimento, 1.000.000 m3 hazır beton ve 1.000.000 ton agrega üretim kapasitesine ulaşmış, ISO verileriyle Türkiye'nin en büyük 500 Sanayi Kuruluşu içerisinde 372. sıraya yerleşmiş dev bir sanayi gücü olarak 50. Kuruluş Yıldönümünü kutluyor.

Kurulduğu günden bu güne ekonomiye, çevreye, eğitim-kültür-sosyal hayata katkıları ile faaliyet gösterdiği bölgenin en önemli sanayi kuruluşu olmanın haklı gururunu yaşayan şirket 50. yaşını 9 Ekim 2004



tarihinde düzenlediği bir dizi etkinlikle kutladı. Konya Çimento tesislerinde düzenlenen bir gezi ile başlayan program Konya Hilton Otelindeki kokteyl ve yemek ile sona erdi. Programa Konya Milletvekilleri Hasan Anđı, Kerim Özkul ve Atilla Kart'ın yanı sıra, Eski Bakanlardan Bülent Akarcalı, Konya Protokolü, Sivil Toplum Kuruluşlarının temsilcileri, işçi ve işveren Sendikalarının temsilcileri, çimento camiasından konuklar, bayi ve müşteriler ile şirketin teknik ve idari personeli katıldılar.

Konya Çimento'ya başarı dolu nice 50 yıllar diliyoruz...



NUH ÇİMENTO' NUN YABANCI KONUKLARI...



50'den fazla ülkenin çimento sektörü temsilcilerinden oluşan katılımcılar, 26 - 29 Eylül tarihleri arasında İstanbul'da yapılan uluslararası Cemtech Konferansında bulundu. Konferansın birinci günü olan 27 Eylül'de Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Atalay Şahinoğlu katılımcılara hitaben bir konuşma yaptı. Aynı gün Nuh Çimento Yönetim Danışmanı Mehmet Çetinkaya da bir sunuş yaparak Nuh Çimento'nun yeni yatırımları hakkında katılımcıları bilgilendirdi.

Konferans için gelen ziyaretçilerden oluşan 100 kişilik bir

grup 29 Eylül 2004 tarihinde fabrikayı ziyaret ettiler. Aralarında ABD, İngiltere, Almanya, Hollanda, Libya, Ürdün, Suudi Arabistan, İspanya, Norveç, İtalya ve Türkiye'deki çimento fabrikalarından temsilciler olan uzman ve yöneticilere, Nuh Çimento teknik ekibi tarafından, yeni 3. Klinker üretim hattı yatırımını görebilecekleri bir alanda ayrıntılı bilgiler verildi. Daha sonra Hereke tesisleri içinde yer alan Enerji Santrali, Kireç Fabrikası ve Gaz Beton tesisleri gezdirildi. Gezi sonrasında Nuh Çimento Sosyal tesislerinde ağırlanan ziyaretçiler, gösterilen ilgiden memnun kalarak fabrikadan ayrıldılar.

"GELİBOLU" BELGESELİ'NE BİR DESTEK DE AKÇANSA'DAN

AKÇANSA

"Gelibolu" Belgeseli ile Çanakkale Savaşı ilk kez insani boyutlarıyla ele alınıyor...

Sosyal sorumluluk alanında önemli projelere imza atan Akçansa, bu kez de "Gelibolu" Belgeseli'nin sponsorları arasında yer aldı. Hem Türkiye hem dünya tarihi için özel önem taşıyan Çanakkale Savaşı, bu nedenle birçok film ve belgesel konu oldu. Ancak, Çanakkale Belgeseli ile savaş, ilk kez bu filmde insani boyutuyla ele alınıyor.

Tolga Örnek'in yönetmenliğini yaptığı "Gelibolu" filmi ekibi ile gazeteciler onuruna 17 Eylül günü akşamı Akçansa Fabrikası'nda düzenlenen yemekte kendilerine bir teşekkür plaketi de sunuldu.

Çanakkale Belgeseli'ne destek vermektten onur duyduklarını belirten Akçansa Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. Genel Müdürü Mehmet Göçmen, "Çanakkale savaşları, geçmişte bir dönemin kapanarak yeni bir dönemin başlamasına basamak olmuştur. Avrupa Birliği'ne entegrasyon aşamasında atılan değişim adımları ile bugün de aynı süreç yaşanıyor. Yeni başlayan dönemde bu projeye destek vermek bizim için büyük önem taşıyor" diye konuştu.



Çanakkale Belgeseli'nin Mart ve Nisan 2005'de Türkiye ve yurtdışında gösterime girmesi planlanıyor.

EMEKLİ OLAN PERSONEL İLE ÜNİVERSİTE KAZANAN VE OKULLARINDA BAŞARILI OLAN ÖĞRENCİLERE ÖDÜL VE PLAKET TÖRENİ



10 Eylül 2004 Cuma günü Mardin Çimento Fabrikası Sosyal tesislerinde yapılan törende 2 emekli, üniversite kazanan 3 öğrenci ile 15 okullarında başarı olan öğrenciye plaket ve muhtelif hediyeler verildi. Mardin Çimento fabrikası Genel Müdürü Kemal Doğansel yaptığı konuşmasında, bu yıl 8. si düzenlenen bu aktivitenin devamının gelecek yıllarda da artarak devam edeceğini bunun sonucu olarak çalışanlarımızın çocukları

arasında eğitim açısından olumlu bir rekabet oluşturacağı görüşünde olduklarını belirtti. Emeklilere hitaben yaptığı konuşmada da "Emsal fabrikalara örnek teşkil edecek bir takım çalışması içerisindeyiz. Emekli olan arkadaşlarımız da bu takımın birer parçasıdır ve bu günlere gelmemizde büyük katkıları olmuştur" dedi.

BURSA ÇİMENTO'da YENİ ATAMA



1947 doğumlu olan Bilgin Ataç, İ.D.M.M.A. Kimya Mühendisliğinden mezun olduktan sonra 1972 yılında tuğla sektöründe iş hayatına başladı. 1976 - 1987 yılları arasında ÇİTOSAN'da muhtelif kademelerde görev aldıktan sonra, 1987 yılından itibaren Bursa Çimento'da İşletmeler Müdürlüğü görevini yürüttü. 14.10.2004 tarihi itibarıyla Genel Müdür Yardımcısı (Teknik) olarak atanan Ataç'a yeni görevinde, başarılar diliyoruz.





Türk Çimento Sanayiinin Duayenlerinden,
Eskişehir Çimento Fabrikası Önceki Genel Müdürü,
TÇMB Yönetim Kurulu Önceki Başkanı,

SADIK AKALAN

08 Ekim 2004 Cuma günü vefat etmiştir.
Merhuma Tanrıdan Rahmet, kederli ailesine, sevenlerine
ve
çimento camiasına başsağlığı dileriz.

Çimento İşveren Dergisi

Sadık Akalan 1925'te İstanbul'da doğdu. 1947 yılında İstanbul Üniversitesi Kimya Yüksek Mühendisliğinden mezun olan Akalan, 1950 yılının Şubat ayında Anadolu Çimentoları T.A.Ş. Kartal Çimento Fabrikasında göreve başladı.

3 yıl Laboratuvar Şef Yardımcısı, 14 yıl Fabrikasyon Şefi, 3 yıl Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yaptıktan sonra, 1970 yılında Genel Müdür olarak görevlendirildi. 1978 yılına kadar bu görevi sürdüren Akalan, Aslan Çimento A.Ş. Darıca Fabrikasında da 2 yıl Genel Müdür olarak görev yaptı. 1981 yılında Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.'ne Genel Müdür olan Akalan, yaklaşık 20 yıl bu görevini sürdürdükten sonra sektördeki 50 yıllık çalışma yaşamını tamamladı. Bu süre içinde TÇMB'nde muhtelif görevler üstlendi ve 2000-2001 döneminde Birlik Başkanlığı yaptı.

Sendikamız Önceki Yönetim Kurulu Başkan Vekillerinden,
Çimentaş Önceki Yönetim Kurulu Başkanı

RASİH SOMER

21 Ekim 2004 Perşembe günü vefat etmiştir.
Merhuma Tanrıdan Rahmet, kederli ailesine, sevenlerine
ve
çimento camiasına başsağlığı dileriz.

Çimento İşveren Dergisi



Rasih Somer 1917 yılında Girit-Kandiya'da doğdu. 1938 yılında İzmir Atatürk Lisesinden, 1941 yılında İstanbul Yüksek İktisat ve Ticaret Okulundan mezun olan Somer, 1959 yılında İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş.'nin Kontrolörlüğüne atandı. 1963 yılında aynı işyerinin İdare Kurulu Üyeliğine, 1968 yılında Başkan Vekilliğine, 1971 yılında da İdare Kurulu Başkanlığına getirildi. ÇMİS uzun yıllar Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği ve TİSK Yönetim Kurulu Üyeliği de yapan Somer, evli ve iki çocuk babasıydı.

Değerli iki "Beyefendi"nin Ardından...

Çimento Sanayicileri iki güzide mensubunu kaybetmenin acısını yaşıyor.

Çimentocuların çelebi ve aynı zamanda beyefendi "Sadık Ağabeyi"ni Sadık Akalan'ı 08 Ekim 2004 Cuma günü kaybettik. Ardından acımız henüz soğumadan "Çimentonun Asilzadesi" Rasih Somer beyefendinin 21 Ekim 2004 Perşembe günü gelen vefat haberi ile sarsıldık.

Her iki büyüğümüz de kibarlık ve tevazuları ile tüm camianın gönlünü kazanmış değerli insanlar ve gerçek çimentoculardı.

Yaklaşık yirmi yıl önce Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasında Genel Sekreter olarak göreve başladığımda Yönetim Kurulu Başkanı Mesut Erez, Başkan Vekili ise Rasih Somer beyefendilerdi.

Bir kuruluşun yönetimine bu denli yakışan, iki lider, iki dost az bulunurdu.

Sendikamızın, kurumsallaşmasında, gerçekten profesyonel ve güçlü bir hale gelmesinde her iki büyüğümüzün de unutulmaz katkıları vardır.

O yıllarda, Rasih Somer Çimento İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı, Sadık Akalan da Eskişehir Çimento Fabrikasının Genel Müdürü ve Çimento sektörünün duayenlerindendi.

Yıllar önce İzmir Efes Oteli bahçesinde Çimento'nun kuruluş yıldönümünü kutlaması nedeniyle gerçekleştirilen bir baloda, Rasih beyefendi ve zarif eşi Meral hanımın birlikte dans etmelerini hiç unutamam. Pistte dans eden çiftin birer birer pistten ayrılarak Somer çiftinin o zarif danslarını izlemeleri ve sonunda pistte yalnız dans eden Somer çiftini büyük bir beğeni ile alkışlamaları, unutulacak gibi değildi.

Sadık beyefendiyi de hayat arkadaşı, eşi Deniz hanımla birlikte Venedik'te istasyonda gördüğümde, selamlayıp "merhaba" dediğim zaman, Sadık bey kulağıma eğilip "iş zamanı iş, tatil zamanı gezmek ve eğlenmek" demişti. Bu sözü daima bir düstur ve hayat anlayışı olarak aklımın bir köşesinde kalmıştır...

Her iki büyüğümüzün sevgili eşleri, Meral ve Deniz hanımefendilerin acılarını paylaşarak, çimento sanayicilerine bir kere daha başsağlığı diliyorum.

Av. Sancar Bayazıt
ÇMİS Genel Sekreteri

Türkiye Hazır Beton Birliği ve Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Beton Seminerleri ile Ortak Eğitim Faaliyetlerine Burhaniye'de Devam Ediyorlar

Türkiye Hazır Beton Birliği' nin (THBB), Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasıyla birlikte düzenlediği beton seminerleri ile ortak eğitim faaliyetleri, 2004 yılı boyunca Türkiye'nin değişik bölgelerinde gerçekleştirildi.

İnşaat Mühendisleri, Müteahhitler ve Şantiye Sorumluları (İnşaat Kalfaları) için düzenlediği Beton Semineri 25 Mart'ta Balıkesir - Burhaniye, 26 Mart'ta İzmir, 14 Nisan'da Gaziantep ve 12 Ekim'de ise Manisa-Alaşehir'de gerçekleştirildi. Söz konusu bölgelerde yaygın olarak kullanılan elle betonun ve bilgisizce yapılan beton uygulamalarının telafisi olmayan kayıplara yol açmasını engellemenin en etkin yolunun eğitimlerden geçtiği bilinciyle düzenlenen "Hazır Beton Semineri" nde inşaat mühendisleri, müteahhitler ve şantiye sorumluları, hazır beton imalatı, dökümü, dayanım ve dayanıklılık gibi çeşitli konularla birlikte dünyada ve Türkiye' de hazır beton hakkında bilgi sahibi oldu. THBB Yönetim Kurulu Başkanı Hakan Gürdal, THBB Genel Sekreteri Ferruh Karakule, Prof. Dr. Erbil Öztekin, Yrd. Doç. Dr. Ahmet Öztaş ve İnşaat Yüksek Mühendisi Tümer

Akakın'ın konuşmacı olarak katıldığı seminerlerin bitiminde katılımcılara birer katılım belgesi takdim edildi.

İnşaatlardaki beton kalitesinin yalnızca dayanım değil, dayanıklılık (uzun servis ömrü) açısından da önemli olduğuna dikkati çekmek amacıyla düzenlenen "Betonda Dürabilite (Dayanıklılık) İçin C 30 Semineri" 14 Nisan'da Gaziantep, 5 Mayıs'ta ise İzmir'de



gerçekleştirildi. Daha önce Ankara, Denizli ve Muğla'da gerçekleştirilen C30 seminerleri, Türkiye'nin önde gelen üniversitelerinden 11 inşaat mühendisliği profesörünün, 17 Ağustos 2001 tarihinde Körfez Depremi'nin 2. yıldönümü nedeniyle basına duyurdukları 'Betonda Kalite Deklerasyonu'nda yer alan

".... Asgari beton sınıflarının C30 düzeyine çıkarılması ve bu sınıftan daha düşük betonların deprem bölgelerinde kullanılmasına izin verilmemesi gereklidir. ..." uyarısını toplumun tüm kesimlerine iletmek amacıyla düzenleniyor. Gaziantep'teki seminere konuşmacı olarak, THBB Yönetim Kurulu Başkanı Hakan Gürdal, İnşaat Mühendisleri Odası Gaziantep Şubesi Başkanı Serdar Uygur, İstanbul Teknik Üniversitesi'nden Prof. Dr. Hulusi Özkul, Prof. Dr. Mehmet



Ali Taşdemir ve Prof. Dr. İlhan Eren katılırken, İzmir'deki seminere, THBB Yönetim Kurulu Başkanı Hakan Gürdal, İMO İzmir Şubesi Başkanı Ömer Zafer Alku, İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ)'nden Prof. Dr. Hulusi Özkul, Prof. Dr. İlhan Eren ile Dokuz Eylül Üniversitesi'nden Prof. Dr. Bülent Baradan konuşmacı olarak katıldılar.

ÇİMENTO GÜNÜ ETKİNLİKLERİNİN İKİNCİSİ ANTALYA'DA GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Birincisi 2001 yılında düzenlenen Çimento Günü Etkinliklerinin ikincisi 30 Eylül - 3 Ekim 2004 tarihleri arasında Antalya Kemer'de (Kiriş) Limra International Hotel & Resorts'da gerçekleştirildi. Emek vermiş yöneticiler ile halen çimento sektöründe çalışmakta olan yöneticiler bir araya geldiler. Çimento Günü Etkinliklerine ilgi oldukça yüksekti.

Programın ilk gününde "NTV'ye Sorun" programının çekimi gerçekleştirildi. "AB ve Türkiye" konusunu işleyen ve Celal Pir tarafından yönetilen "NTV'ye Sorun" programında, Dışişleri Eski Bakanı Prof. Dr. Ali Bozer, Köşe yazarı Zülfikar Doğan, DPT eski Müsteşarı İlhan Kesici, Dışişleri eski Bakanı Büyükelçi İlater Türkmen ve Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Haluk Kabaalioğlu konukların sorularını yanıtladılar.



NEJDET KENAR MEV GENEL MÜDÜRÜ

Dr. Necdet Kenar Çan/Çanakkale doğumlu, evli ve iki çocuk babasıdır. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü mezunu olan Dr. Kenar, daha sonra ABD-Kaliforniya Claremont Üniversitesinde İktisat alanında Yüksek Lisans (M.A.) ve Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinde İktisat Doktorası (Ph.D.) yaptı. İş hayatına 1982 yılında Maliye Bakanlığında Vergi Denetmeni olarak başlayan Dr. Kenar, 1985-1999 yıllarında Hazine Müsteşarlığında Hazine Kontrolörü, Petrol Sektörü ve İşgücü Uyum Dairesi ve Sosyal Güvenlik Dairesi Başkanı olarak çalıştı. Dr. Kenar bu görev süresi içinde

üç ayrı Dünya Bankası projesinde Proje Direktörü ve/veya Proje Koordinatörlüğü görevini de yürüttü. 1999 Aralık ayında İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü görevine atanan Dr. Kenar, kurumun Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak yeniden yapılandırılmasını sağladı ve 2000 Ekim'inde üstlendiği İŞKUR Genel Müdürlüğü ve Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini, 2004 yılının Temmuz ayına kadar sürdürdü. Dr. Kenar bu dönem içinde İşsizlik Sigortası Yönetim Kurulu Başkanlığı görevini de yürüttü. Dr. Necdet Kenar halen MESS Eğitim Vakfı (MEV) Genel Müdürlüğü görevini yürütmektedir.



BETON PREFABRİKASYON SEKTÖRÜ BU KEZ İZMİR'DE BULUŞUYOR!

Türkiye Prefabrik Birliği iki yılda bir düzenlediği geleneksel sempozyumlardan onbirincisinde "Beton Prefabrikasyonda Tasarım Olanakları" konusunu tartışıyor.

11. Beton Prefabrikasyon Sempozyumu'nda bir araya gelecek olan üreticiler, mimar ve mühendis tasarımcılar ile sektördeki tüm karar verici gruplar beton prefabrikasyon teknolojisinin mimar ve mühendis tasarımcılara sağladığı olanakları tartışacak, prefabrikasyonun yapı sektörüne getireceği yenilikler ve yapacağı katkılar konusunda görüş alış-verişinde

bulunacaklar. Sempozyum, bu kez gerek üretici gerekse prefabrik üretimin yoğun olduğu Ege Bölgesi'nin merkezi İzmir'de gerçekleştirilmektedir.

Katılımın ücretsiz olduğu Sempozyum, İzmir Yapı Fuarı'na paralel bir etkinlik olarak 20 Kasım 2004 tarihinde İzmir CROWNE PLAZA Otel'i'nde yapılacaktır. Türkiye Prefabrik Birliği tarafından 2 yılda bir verilmekte olan Altın Kiriş Ödülleri de Sempozyum öncesi sahiplerine verilecektir. Detaylı sempozyum programı için Türkiye Prefabrik Birliği'nin web sitesi (www.prefab.org.tr) ziyaret edilebilir.

SEMPOZYUMUN AMACI

Beton prefabrikasyon, bir yapı üretim teknolojisi olarak ülkemizde sanayi yapıları üretiminde çok büyük bir oranda kullanılmaktadır. Ancak, sağladığı birçok avantaja karşın diğer yapı türlerinin üretiminden aldığı pay çok düşüktür. Mevcut yapı üretim sürecinde projeler genellikle geleneksel teknolojiye göre hazırlanmakta ve gerekirse sonradan prefabrikasyon teknolojisine uyarlanmaktadır. Oysa, yapıya ilişkin kararlar proje aşamasında verildiğine göre, diğer yapı türlerinde beton prefabrikasyon teknolojisinden neden yararlanılmamaktadır?

Beton prefabrikasyon teknolojisi ile bugün taşıyıcı sistem dışında da birçok yapı elemanı üretilmekte ve kullanılmaktadır. Dayanım, bakım kolaylığı, yüksek kalitesi ve bitiş mükemmelliği ile beton prefabrikasyon diğer ülkelerde çok farklı alanlarda kullanılırken neden ülkemizdeki kullanımı sınırlıdır?

Türkiye Prefabrik Birliği, TMMOB Mimarlar Odası ile işbirliği yaparak düzenleyeceği "Beton Prefabrikasyon ve Tasarım Olanakları" konulu sempozyumda bu

soruların yanıtlarını araştırmak, tartışmak ve sektör için geleceğe yönelik ipuçları elde etmek amacındadır. Sempozyum, teknolojinin sağladığı olanakların anlatıldığı, üreticiler, proje kararlarını veren mimar ve mühendis tasarımcılar ile diğer karar verici grupların birbirlerinden beklentilerini dile getirecekleri bir forum olarak düşünülmüş ve Sempozyum yeri olarak gerek üreticilerin, gerekse prefabrike uygulamaların yoğun olduğu Ege Bölgesi'nin merkezi İzmir seçilmiştir.

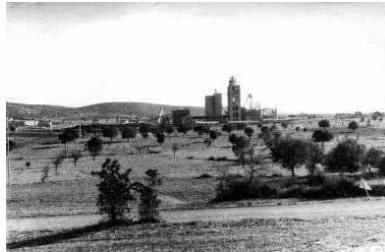
KONULAR

Tasarım
Modüler koordinasyon
Toleranslar
Standardizasyon
Esneklik, estetik
Uygulamalar
Üretim Teknikleri
Araştırmalar
Ekonomik Konular
Çevre ve Kalite
Yönetmelikler ve Standartlar

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Geçmişten esintiler Geçmişten esintiler



**ADANA'DA
422 BİN
TON
ÇİMENTO
ÜRETİLDİ**

ADANA, A.A.
«Yapı malzemesi sanayii grubunda Adana'da faaliyette bulunan 460 bin ton kapasiteli çimento fabrikası, bir kiremit ve tuğla, bir amyant plâka fabrikası ile 22 hızar - mobilya - mekik - karo - mozaik ve briket fabrikasında yılda 100 milyon lira tutarında yapı malzemesi üretildiği açıklanmıştır.
Öğrenildiğine göre, «bu fabrikalarda 422 bin 200 ton çimento, 10 milyon kiremit, 40 milyon tuğla ve 7 bin 500 ton çimento - amyant karışımı teçrit levhası yapılmıştır.»

14 Ağustos
1971 Hürriyet



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Kitaplar arasından



Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nin 2002 yılı Yargıtay Kararlarının değerlendirildiği seminer, 16-17 Ekim tarihlerinde Ankara'da yapılmıştır. Yargıtayımızın Değerli Hakimleri, Üniversitelerimizin Kıymetli Öğretim Üyeleri ile Uygulayıcılar karşılıklı görüş alışverişinde bulunarak, Ülkemiz ve

Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerin mevzuatlarının ışığında hukuki ihtilafların çözümüne katkı sağladığı söz konusu seminerde sunulan tebliğlerin ve genel görüşmelerin yer aldığı, uygulayıcılara ve araştırmacılara yararlı olacağına inandığımız bu kitap Sendikamızca yayınlanmıştır.

İŞ HUKUKU DERSLERİ (Yenilenmiş 17. Bası)

4857 sayılı İş Kanunu'nun 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmesi ile çalışma hayatımızda meydana gelen değişiklikleri kapsayan bu kitap, 2003 yılında onaltıncı basısı yayınlanan İş Hukuku Derslerinin yenilenmiş onyedinci basısıdır. Toplam 648 sayfadan oluşan kitap üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda "Genel Bilgiler", ikinci kısımda "Bireysel İş Hukuku", üçüncü kısımda ise "Toplu

İş Hukuku" geniş olarak incelenmektedir.

Ayrıca kitapta yeni kanun ile ilgili olarak çıkartılmış bulunan yönetmeliklerin yanısıra yargı kararlarına da yer verilmiştir. Kitabın asıl amacı öğrencilere yardımcı olmakla birlikte uygulama sorunları da ele alınarak İş Hukuku ile ilgili çevrelere de yarar sağlanmıştır.



AB - Türkiye & Endüstri İlişkileri

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi öğretim elemanlarından Dr. Alpaz Hekimler'in editörlüğünde yayına hazırlanan "AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri" başlıklı eser, Beta Yayınlarının Avrupa Birliği Dizisi arasında yayınlanmıştır. Toplam 28 bölümden, 669 sayfadan oluşan, Ağustos 2004 basım tarihli çalışma, onu yabancı olmak üzere yirmi dört kalemin bir araya getirilmesi ile oluşturulmuştur.

Prof. Dr. Nusret Ekin'in anısına ithaf

edilen kitabın temel amacı editör tarafından, "Türk literatüründe AB-Türkiye ilişkileri konusunda özellikle son zamanlarda çok değerli eserlerin kazandırılmış olmasına rağmen, endüstri ilişkileri boyutunda AB - Türkiye'deki gelişmeleri ele alan eserlerin kısıtlı ve hazırlanan çalışmanın esasen bu boşluğu gidermeye yönelik olduğu" şeklinde ifade edilmiştir.

Hazırlanan çalışmada konular mümkün olduğu ölçüde Avrupa

ve Türkiye boyutu ile karşılaştırmalı olarak yer vermeye çalışılmıştır. Eserin birinci bölümünde, Münih Üniversitesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Werner Gumpel, endüstri ilişkiler sisteminin ağırlıklı konularına girmeden önce AB'nin genişleme sürecinin beraberinde getirdiği/getireceği etkileri bir ölçüde eleştirel bir yaklaşımla analiz ederek Türkiye ve dolayısıyla AB için bir perspektif çizmektedir.

AB Anayasa taslağı çalışması ve

bunların sosyal politika ve ortak Pazar arasındaki bağlantı ve görüşleri, Yabancı ve Uluslararası Sosyal Hukuk için Max-Planck-Enstitüsü Müdürü Prof.Dr.Ulrich Becker tarafından değerlendirilmektedir. Prof.Dr.Can Tuncay, Türk İş Hukukunun Avrupa Hukukuna Uyumunu konusunda, AB hukukunun dayanaklarına değindikten sonra konuyu toplu iş ve bireysel iş hukuku açısından ayrıntılı bir şekilde ele almaktadır.

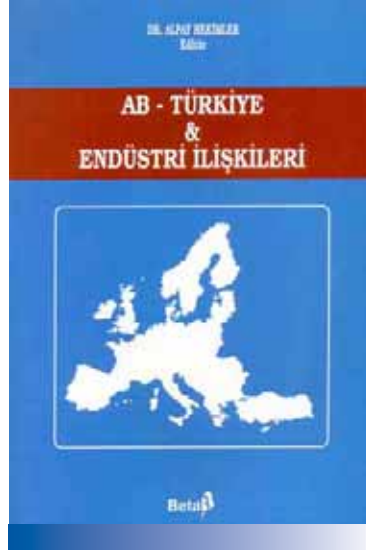
Alman Federal İş Kurumuna bağlı İstihdam Piyasası ve Meslek Araştırmaları Enstitüsü uzmanları Dr.Marcus Promberger ve Thomas Rhein, AB'nin istihdam stratejisinin mevcut durumu ve beklentiler konusunda görüşlerini ifade etmektedirler. "Türkiye'de İstihdam Politikaları Esneklik ve Yeni İstihdam Türleri" başlıklı çalışması ile Prof.Dr.Gülten Kutal Türkiye boyutunu incelemektedir. Fulda Üniversitesi öğretim üyelerinden Prof.Dr. Wolfgang Platzer ve Dr.Heribert Kohl, 1 Mayıs 2004 tarihi itibarıyla AB'ye yeni katılan üye ülkelerdeki endüstri ilişkileri sistemlerinin temel esasların kaleme aldıkları çalışmaları ile ortaya koymakta ve böylelikle bize yeni üye ülkelerdeki genel yapı hakkında bilgi aktarmaktadırlar.

Uzun yıllardan beri Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansında hükümet kanadını temsil eden heyet arasında yer alan Prof.Dr.Toker Dereli, kazanmış olduğu engin deneyimlerini bizleri "Uluslararası Çalışma Normları, Sendika Özgürlükleri ve Türkiye" adlı çalışması ile aktarmakta ve hazırlanan yeni yasa taslağını ILO normları açısından değerlendirmektedir. Prof.Dr. Ahmet Selamoğlu, "Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikalarını" başlıklı çalışmasından sonra, Prof.Dr. Kuvvet Lordoğlu, "Türkiye'de Sendika Hareketinin Kısmen Gölge Bir Alanı Üstünde Tartışmalar" başlıklı çalışması ile sendikal hareket alanında yaşanan sorunlara değinmektedir. Türk sendikal hareketin genel çerçevesi ve

sendikalar arasında rekabet konusu ise, Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F öğretim üyelerinden Yard.Doç.Dr.Banu Uçkan'nın kaleminden çıkan yazı kapsamında ele alınmaktadır.

Sosyal diyalog kavramı, tarafları, gelişimi, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Konsey ve seçilmiş olan üye ülkelerde işletme araçları olarak bu kurumun nasıl şekillendiği

Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F öğretim



üyelerinden Doç.Dr. Cem Kılıç ve Çağlar Özdemir'in ortak çalışmasında Avrupa Birliğinde sosyal diyalog konusu incelenmektedir. Avrupa Çalışma Konseylerini, Avrupa endüstri ilişkilerinin belkemiği olarak değerlendiren Dr.Alpay Hekimler, makalesinde Avrupa Çalışma Konseylerinin ortaya çıkışı sürecini ardından hukuksal dayanağını oluşturan Direktifin hükümlerini inceledikten sonra, uygulamada yaşanan gelişmeleri kapsamlı olarak irdelemekte ve genel değerlendirme bölümünde AB'ye aday olan Türkiye için konunun önemi vurgulamaktadır. Münih Üniversitesi öğretim üyelerinden Dr.Martin Wenz ile Dr.Alpay Hekimler'in ortak çalışması Türkiye'de henüz üzerinde fazla durulmamış bir alana girilerek, Avrupa Anonim Şirketi mercek altına yatırılmaktadır.

AB'de sosyal diyalogun genel çerçevesi böylelikle farklı boyutları ile ortaya konduktan sonra, Doğu Üniversitesi öğretim üyelerinden Prof.Dr.Öner Eyrenci, Avrupa hukukunda sosyal diyalog ile ilgili genel bir çerçeve çizdikten sonra Türk hukukunda sosyal diyalog ve işçilerin yönetime katılması konusunu analiz etmektedir.

Hans Böckler Vakfı İktisadi ve Sosyal Bilimler Araştırma Enstitüsü uzmanlarından Dr.Thorsten Schulten, Avrupa'da toplu sözleşme sistemlerini karşılaştırmalı olarak, ele almakta ve bu alandaki son gelişmeleri aktarmaktadır. Avrupa iş hukukunda iş güvencesi konusunu, 15'lerin AB'sinde Paderborn Üniversitesi Avrupa Ekonomi Kürsüsü öğretim üyelerinden Prof.Dr.Dieter Krimphove, sistematik çalışmasında ortaya koymaktadır. Türkiye'de iş güvencesinin gelişimi ve yasal temellerini, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi öğretim üyelerinden Prof.Dr.Tankut Centel geniş bir perspektif ile konuya yaklaşarak değerlendirmektedir.

Essen Üniversitesi öğretim üyelerinden Prof.Dr.Wolfgang Hamman tarafından kaleme alınmış olan "Avrupa Birliğinde Profesyonel Ödünç İş İlişkisi" başlıklı çalışmasında ayrıntılı bir şekilde incelenmektedir. İstanbul Üniversitesinden Dr.Süleyman Özdemir refah devleti ve üstlendiği temel görevlerini tanıtırken ağırlıklı olarak sosyal güvenlik görevi üzerinde durmaktadır. AB'nin sosyal güvenlik hukukunun temel ilkelerini ve Türk mevzuatının uyum meselesini Gazi Üniversitesinden Prof.Dr.Kadir Arıcı değerlendirmektedir. Doç.Dr.Tekin Akgeyik tarafından kaleme alınan "Türkiye'de İnsan Kaynakları Yönetimi" başlığını taşıyan kitabın son bölümünde ise, insan kaynakları yönetiminin geleceği, Türkiye'de insan kaynakları yönetiminin genel görünümü, yeni iş kanunu ve insan kaynakları yönetimi arasındaki bağlantı değerlendirilmektedir.

Derleyen: Av. Ertan İREN

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ İLAMI
ESAS NO: 2004/13272
KARAR NO: 2004/14579
KARAR TARİHİ: 21.06.2004

KARAR ÖZETİ: KIDEM TAZMİNATININ ÇEKLE ÖDENMESİ

Somut olayda, kıdem tazminatı karşılığı verilen çeklerin davacıya teslim edildiği gün çekle ödemenin gerçekleştiğinin kabul edilmesi gerektiğinden, davacının daha önce yada en geç ödenme sırasında faiz hakkını saklı tutup tutmadığı önem kazanmaktadır. Dosya içeriğine göre, davacı çekle yapılan ödemeden önce ya da bu ödeme sırasında faiz haklarını saklı tutmadığı gibi, ödeme sırasında imzaladığı ibranamede çeklerin gününde ödenmesi durumunda davalı şirketi ibra ettiğini belirttiği ve söz konusu çeklerin gününde ödendiği anlaşılmaktadır. Davacı anılan ibranamenin baskı altında iradesinin fesada uğratılarak imzalandığını ileri sürmüş ise de, bu iddiasını ispata yarar bir delil sunmamıştır. Mevcut maddi ve hukuki olgulara göre davacı asıl alacağın ödenmesi sırasında haklarını saklı tutmadığından ve işvereni ibra ettiğinden faiz alacağı isteğinin reddi gerekir.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı ile gecikme faizi ve yol parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:



YARGITAY KARARI:

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.
2. Davacı işçinin iş sözleşmesinin 14.02.2001 tarihinde feshedildiği, kıdem tazminatının 6 adet çekle ödendiği ve davacının imzaladığı 20.04.2001 tarihli ibranamede "...ilgili şirket tarafından ayrılışıma konu.... hesaplanmış olan kıdem, ihbar ve diğer haklarımı aşağıda detayı verilen çeklerle tahsil ettim. Tüm hesaplarda mutabık olduğumu herhangi bir yasal alacağımın ilgili şirketten kalmadığı hususundaA.Ş.'yi aşağıdaki çeklerin ödenmesi durumunda ibra ederim." ifadelerine yer verildiği, davacının çekleri teslim aldıktan ve anılan ibranameyi imzaladıktan sonra 25.04.2001 tarihli ihtarname ile ibranameyi baskı altında imzaladığını belirterek faiz alacağı talebinde bulunduğu, davacıya verilen çeklerin belirtilen ödeme tarihlerinde ödendiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır.

Davacı, ibra sözleşmesini parasal haklarından mahrum olmama amacı ve bu paranın davalı tarafından

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

verilmeyeceği korkusu ile imzaladığını, üzerindeki tehdit kalktıktan sonra ibranameye bağlı olmadığına ve faiz alacağının ödenmesi konusunda ihtarname gönderdiğini, bu nedenle ibranamenin geçersiz olduğunu belirterek faiz alacağının hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, akdin feshinden sonra kıdem tazminatının çeklerle ödenmesini davacının kabul etmesi üzerine çeklerin teslim edildiğini ve davacının ibraname imzaladığını, ibraname imzalarken iradesinin fesada uğratıldığı iddiasının gerçeği yansıtmadığını, davacının çekleri tahsil ettikten sonra kötünietli olarak dava açtığını belirterek isteğin reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece ibranamede davacının faiz alacağından vazgeçtiğine dair ibarenin bulunmadığı gerekçesiyle davacının kıdem tazminatı gecikme faiz alacağı hüküm altına alınmıştır.

Çek bir ödeme vasıtası olup, Türk Ticaret Kanununun 707. maddesinin birinci fıkrasında çekin görüldüğünde ödeneceği ikinci fıkrasında ise keşide günü olarak gösterilen günden önce ödenmek için ibraz olunan bir çekin ibraz günü ödeneceği öngörülmüştür. Çekin bu özelliğine göre alacaklıya teslim edildiği gün ödemenin gerçekleştiği kabul edilmektedir. Çekin ileri tarihli olarak düzenlenmiş olmasının varılan bu sonuca etkisi yoktur.

Borçlar Kanununun 113.maddesinde asıl borcun tediye ve sair surette düşmesi halinde şayet fer'ileri saklı tutulmamış ise bu haklarında düşeceği kuralı benimsenmiştir.

Somut olayda, kıdem tazminatı karşılığı verilen çeklerin davacıya teslim edildiği gün çekin yukarıda belirtilen özelliği nedeniyle ödemenin gerçekleştiğinin kabul edilmesi gerektiğinden davacının daha önce

yada en geç ödenme sırasında faiz hakkını saklı tutup tutmadığı önem kazanmaktadır. Dosya içeriğine göre, davacı çekle yapılan ödemeden önce ya da bu ödeme sırasında faiz haklarını saklı tutmadığı gibi, ödeme sırasında imzaladığı ibranamede çeklerin gününde ödenmesi durumunda davalı şirketi ibra ettiğini belirttiği ve söz konusu çeklerin gününde ödendiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacı anılan ibranamenin baskı altında iradesinin fesada uğratılarak imzalatıldığını ileri sürmüş ise de, bu iddiasını ispata yarar bir delil sunmamıştır.

Mevcut maddi ve hukuki olgulara göre davacı asıl alacağın ödenmesi sırasında haklarını saklı tutmadığından ve işvereni ibra ettiğinden faiz alacağı isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.06.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9 HUKUK DAİRESİ İLAMI

ESAS NO: 2004/18581

KARAR NO: 2004/14299

KARAR TARİHİ: 08.06.2004

KARAR ÖZETİ: REKABET YASAĞI

Davalı işçinin yaptığı görevi itibarıyla, davacı işverenin müşterilerini tanımak veya işlerin esrarına nüfuz etmek gibi Borçlar Kanununun 348. maddesinde belirtilen bir konumunun bulunup bulunmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmesi için belirtilen hususların varlığı gerekir. Borçlar Kanununun 349. maddesinde öngörülen

rekabet yasağı sınırları bakımından da bir değerlendirmeye gidilmemiştir. Mahkemece, taraflardan bu yönde delilleri sorularak, gerekirse konunun uzmanı olan bir bilirkişiden belirtilen hususlarda bir rapor alınmalı, bilirkişi görüşü ile birlikte dosya kapsamı yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir.

DAVA: Davacı, cezai şart ile eğitim gideri, ikramiye ve telefon ücretinin ödenmesini, karşı davacı ise kıdem tazminatı, fazla mesai, bayram ve genel tatil gündeliklerinin ödenmesini davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle asıl davada gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine karşı davanın reddine ilişkin hüküm süresi içinde temyizden incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davalı-karşı davacı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 01.06.2004 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı-karşı davacı adına Avukat ... ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı işveren, insan kaynakları müdürü olarak çalışırken istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan davalı işçiden taahhütnamede kararlaştırılan 24 aylık bürüt ücreti tutarındaki cezai şart ile eğitim gideri ve diğer masrafların ödenmesini talep etmiştir.

Davalı işçi ise, cezai şartın koşullarının oluşmadığını, diğer isteklerin de reddinin gerektiğini savunmuş, kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik haklarıyla ilgili karşı dava açmıştır.

Mahkemece, her iki davanın birleştirilmesi yoluna

gidilerek yapılan yargılama sonunda, cezai şart ile eğitim giderinin kabulüne karar verilmiş, diğer istekler ile karşı dava reddedilmiştir. Kararı her iki taraf da temyiz etmiştir.

Davalı işçinin imzasını taşıyan 25.01.2001 tarihli taahhütnamede, iş ilişkisinin sona erdiği tarihten itibaren 2 yıl süre ile işverenle aynı işi yapan ve aynı alanda faaliyet gösteren bir firma için çalışamayacağı, ortak olamayacağı ve kendi adına iş kuramayacağı kurala bağlanmıştır. Davalının işten ayrılmasını takiben bir başka firmada işe girdiği de anlaşılmaktadır.

Davalı işçinin yaptığı görevi itibarıyla davacı işverenin müşterilerini tanımak veya işlerin esrarına nüfuz etmek gibi Borçlar Kanununun 348.maddesinde belirtilen bir konunun bulunup bulunmadığı dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Gerçekten anılan madde hükmüne göre, rekabet yasağı sözleşmesinin yapılabilmesi için belirtilen hususların varlığı gerekir.

Öte yandan aynı yasanın 349.maddesinde öngörülen rekabet yasağı sınırları bakımından da bir değerlendirmeye gidilmemiştir. Mahkemece, taraflardan bu yönde delilleri sorularak, gerekirse konunun uzmanı olan bir bilirkişiden belirtilen hususlarda bir rapor alınmalı, bilirkişi görüşü ile birlikte dosya kapsamı yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olmuştur:

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, bozma nedenine göre sair hususların daha sonra incelenmesine, davalı ve karşı davacı yararına takdir edilen 375.000.000 TL.duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.06.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ İLAMI
ESAS NO: 2004/13434
KARAR NO: 2004/18102
KARAR TARİHİ: 08.07.2004

KARAR ÖZETİ: İBRANAME

Davacıya Bölge Müdürlüğü görevi verilirken taraflar karşılıklı olarak anlaşmaya varmış ve ibralaşmışlardır. Davacının bir üst görevi kabul etmek için bazı haklarından vazgeçtiği anlaşılmaktadır. Bölge Müdürlüğüne getirilen bir kişinin baskı ile bir belgeyi imzalayacağını kabulü hayatın olağan şartlarına aykırıdır.

Davacı yeni sözleşme ile çalışmasına devam ederken iş akdine son verilmiş ve işverene verdiği ibraname ile "...hafta tatili ve genel tatil yevmiyelerini, fazla mesai ücretlerini..." aldığını kabul etmiştir. Mahkeme işverence ödenen miktarlar ile belge arasında açık oransızlıklar bulunduğu gerekçesiyle bu ibranameyi de geçerli kabul etmemiş ve makbuz hüviyetinde kabul etmiştir. Ancak ibranamenin makbuz hükmünde kabul edilebilmesi için miktar taşıması gerekmektedir. İbranameye hiçbir miktar yer almamakta ve davacı hiçbir alacağı kalmadığını açıkça kabul ve beyan etmekte olup, mahkemenin benimsediği gerekçe ile ibranamenin geçersiz olduğunun kabulüne olanak yoktur.

DAVA: Davacı, fazla çalışma parası, bayram, hafta ve genel tatil gündelikleri ile gecikme zammı alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalılar avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı dava dilekçesinde, TV Ankara Bürosunda çalıştırıldığını ancak, Basın İş Yasasından kaynaklanan hakların düşük seviyede tutulması amacıyla tehditleTV den istifa ettirilerekReklam Filmcilik Sanayi ve Ticaret A.Ş. ile 01.10.2002 tarihinde yeni bir sözleşme imzaladığını ve 07.01.2003 tarihinde iş akdinin feshedildiğini belirterek, fazla mesai, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile bu ücretlerin ve aylık ücretlerinin geç ödenmesinden dolayı %5 gecikme zamlarının hüküm altına alınmasını istemiştir.

Davalılar cevaplarında, haklarının davacıya ödenip karşılığında ibranameler alındığını, yapılan fazla mesai karşılıklarının ödendiği gibi, ücretlerinin de sürelerinde ödendiğini belirterek davanın reddini istemişlerdir.

Mahkemece davacının tüm çalışma süresi boyunca her iki şirkete ait işyerinde hizmet verdiği kabul edilmiş ve şirketler arasında bir ayrıma gidilmemiş olup, bu yöne ilişkin olarak davacının bir temyizinin olmadığı görülmüştür. Davalı taraf davacının 31.12.2001 tarihli ibranameyi imzaladığını ileri sürmektedir.

Bu belgede davacı, 31.12.2001 tarihine kadar çalıştığı Ajansı Limited Şirketi ile yapmış olduğu sözleşmeyi 31.12.2001 tarihi itibarıyla feshettiğini, bu tarih itibarıyla ücret, tazminat, fazla çalışmalar gibi her ne nam altında olursa olsun hiçbir alacağının kalmadığını ve işvereni ibra ettiğini belirtmektedir. Reklam, Filmcilik Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi

de, önceki sözleşmeden doğan ihbar ve kıdem tazminatlarını ödemeyi kabul ettiğini belirtmiş ve davacı ile sözleşme imzalamıştır.

Mahkeme 31.12.2001 tarihli ibranamenin imzalanması şartıyla 01.01.2002 tarihli sözleşmenin imzalanacağını belirtmesinin davacının iradesine baskı teşkil ettiğini belirterek ibranameye geçerlilik tanımamıştır.

01.01.2002 tarihli sözleşme ile davacı Bölge Müdürlüğüne getirilmektedir. Bu sözleşme ile davanın görevi ve yetkisi yükseltilmekte ve genişletilmektedir. Davacıya Bölge Müdürlüğü görevi verilirken taraflar karşılıklı olarak anlaşmaya varmış ve ibralaşmışlardır. İbraname ve taahhütname başlıklı belge ile Reklamcılık ve Filmcilik Sanayi ve Ticaret A.Ş., ... Ajansında geçen hizmet süresini kıdem ve ihbar tazminatlarında değerlendirileceğini kabul etmekle tarafların karşılıklı olarak anlaşmaya vardıkları açıktır. Ayrıca davacının bir üst görevi kabul etmek için bazı haklarından vazgeçtiği anlaşılmakta ve Bölge Müdürlüğüne getirilen bir kişinin baskı ile bir belgeyi imzalayacağını kabulü hayatın olağan şartlarına aykırıdır. Yine örnekleri dosyaya sunulan başka davacılara ait kararlardan da görüleceği gibi, o şahıslar belgeleri ihtirazı kayıtlı imzalamışlardır. Bu olgu dahi davacının serbest iradesiyle belgeyi imzaladığını ortaya koymaktadır.

Davacı yeni sözleşme ile çalışmasına devam ederken 07.01.2003 tarihinde iş akdine son verilmiş ve işverene verdiği aynı tarihli ibraname ile "...hafta tatili ve genel tatil yevmiyelerini, fazla mesai ücretlerini..." aldığını kabul etmiştir. Mahkeme işverence ödenen miktarlar ile belge arasında açık oransızlıklar bulunduğu gerekçesiyle bu ibranameyi de geçerli kabul etmemiş ve makbuz hüviyetinde kabul etmiştir. Ancak ibranamenin makbuz hükmünde kabul edilebilmesi için miktar taşınması gerekmektedir. İbranameye hiçbir miktar yer almamakta ve davacı hiçbir alacağı kalmadığını açıkça kabul ve beyan etmekte olup, mahkemenin

benimsediği gerekçe ile ibranamenin geçersiz olduğunun kabulüne olanak yoktur.

Bütün bu anlatımlardan anlaşılacağı şekilde davacı işvereniyle anlaşmak suretiyle onları ibra etmiş olmakla ve bu ibranamelerin davacının iradesinin fesada uğratılması suretiyle alındığı da kanıtlanamadığından ibranameleri değer verilmeyerek davacı isteklerinin kabulüne karar verilmesi hatalı olduğundan hükmün bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.07.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ İLAMI

ESAS NO: 2003/11329

KARAR NO: 2004/2544

KARAR TARİHİ: 30.03.2004

KARAR ÖZETİ: SÜREKLİ İŞGÖREMEZLİK GELİRİ

Davalı Kurum'un 11.06.1999 tarihli dilekçe ve ekindeki sağlık kurulu raporuyla, sigortalının iş kazası sonucu sürekli işgöremezlik durumuna girdiğinden haberdar olduğu, iş kazası nedeniyle sürekli işgöremezlik geliri bağlanması gereğinin kesinleşen mahkeme kararıyla da belirlendiği ve 506 sayılı Yasanın 31. maddesi hükmü de gözetildiğinde, davacıya 11.06.1999 tarihli başvurusunu izleyen üç aylık sürenin sonunda gelir bağlanması yasal gerekliliği gözetilmeksizin, davanın tümünden reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

DAVA: Davacı, 31.01.1997 tarihinde geçirmiş olduğu iş kazası neticesinde, 05.10.2001 tarihinde

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

..... tahsis nosu ile bağlanan işgöremezlik gelirinin, kaza tarihi olan 31.01.1997 tarihinde bağlanması gerektiğinin tespitine karar verilmesini istemiştir.

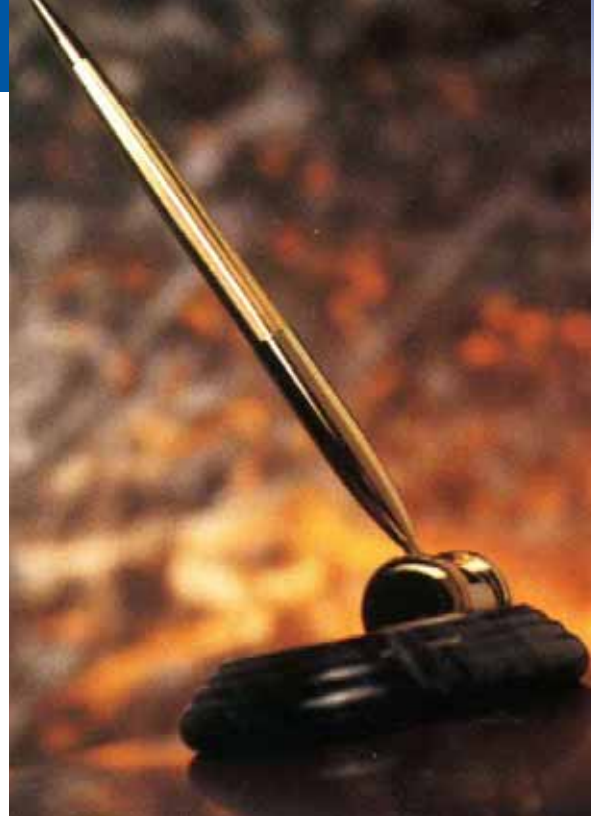
Mahkeme, ilâmında belirtildiği şekilde davanın reddine karar vermiştir.

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

YARGITAY KARARI:

Davacının 31.01.1997 tarihinde geçirdiği iş kazası nedeniyle 05.10.2001 tarihinden itibaren bağlanan sürekli işgöremezlik gelirinin kaza tarihinden itibaren bağlanması gereğinin tespitine yönelik davasının yargılaması sonucunda, yazılı gerekçelerle davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı 11.06.1999 tarihli dilekçesiyle davalı Kurum'a yaptığı başvuruda 31.01.1997 tarihinde iş kazası geçirdiğini belirtmiş, dilekçe ekinde, çalışma gücünü % 35 oranında kaybetmiş olduğuna ilişkin tespit içeren İzmir Atatürk Eğitim hastanesi tarafından düzenlenmiş 22.12.1998 tarihli sağlık kurul raporunu da sunup gereğinin yapılmasını istemiş, davalı Kurum müfettişi tarafından bu başvuru üzerine yapılan soruşturma sonucu düzenlenen 22.10.1999 tarihli raporla, olayın iş kazası olmadığı sonucuna varılmış, ancak yeniden yapılan başvuru üzerine düzenlenen 09.07.2001 tarihli müfettiş raporu ise bu kez olayın iş kazası olduğunu tespit etmiş ve davacıya 05.10.2001 tarihinden itibaren gelir bağlanmıştır. Kurum müfettişlerince inceleme yapıldığı dönemde derdest olan Aydın İ. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin 1997/... Esas, 2002/... Karar sayılı dava sonucunda verilen kararlar da, davacının çalışma süresinin tespiti yanında, "31.01.1997 tarihinde meydana gelen kazanın iş kazası olduğunun tespitine ve davacının maluliyetine karşılık kendisine işgöremezlik ödeneği



tahsisi gerektiğinin tespitine," karar verilmiş ve hüküm temyiz incelemesi sonucu verilen onama kararıyla kesinleşmiştir.

Sıralanan maddî ve hukukî olgular ışığında, davalı Kurum'un 11.06.1999 tarihli dilekçe ve ekindeki sağlık kurulu raporuyla, sigortalının iş kazası sonucu sürekli işgöremezlik durumuna girdiğinden haberdar olduğu, iş kazası nedeniyle sürekli işgöremezlik geliri bağlanması gereğinin kesinleşen mahkeme kararıyla da belirlendiği ve 506 sayılı Yasanın 31. maddesi hükmü de gözetildiğinde, davacıya 11.06.1999 tarihli başvurusunu izleyen üç aylık sürenin sonunda gelir bağlanması yasal gerekliliği gözetilmeksizin davanın tümünden reddine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O hâlde, davacı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine, 30.03.2004 gününde oybirliğiyle karar verildi.

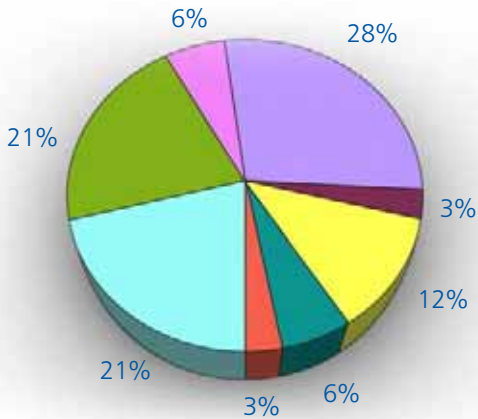
İstihdamın Önündeki Engeller ve Çözüm Önerileri*

Verimlilik, istihdamın artırılması ve işsizlikle mücadele gibi çalışmalara ışık tutması bakımından TİSK tarafından hazırlanan "İşçi Çalıştırmayı Engelleyen Sosyal Faktörler ve Çözüm Önerileri Anketi Soru Formu"na Sendikamıza üye işyerlerinin verdiği cevaplar

sonucunda, istihdamı olumsuz etkileyen faktör olarak ilk sırada "SSK primlerinin yüksekliği", takiben "İş güvencesi, kıdem tazminatı, iş sağlığı ve güvenliği, zorunlu istihdam vb. sosyal yükümlülükler" ve "İstihdam teşviklerinin yetersizliği" gösterilmiştir. Bu bağlamda istihdam

artırıcı çözüm önerilerinin başında ise "SSK prim oranlarının azaltılması", ardından "İlave istihdam yaratan işverene etkili teşvikler uygulanması" gelmiştir. Söz konusu faktörlerin ve bu faktörler için çözüm önerilerinin dağılımı aşağıda verilmiştir.

İstihdamı Olumsuz Etkileyen Faktörler

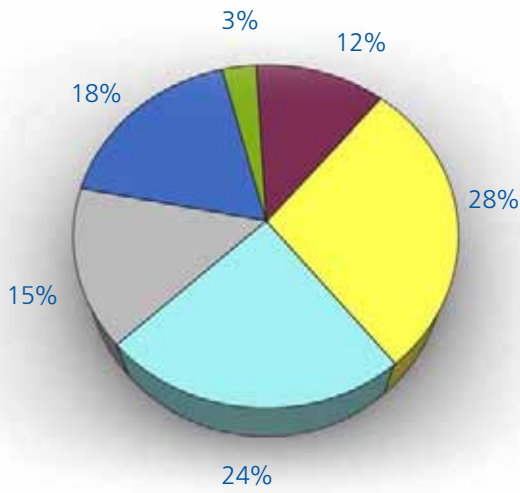


- SSK Primlerinin yüksekliği
- Asgari Ücrete ilişkin sorunlar
- Kayıt dışının yarattığı haksız rekabet
- Toplu iş sözleşmesi ve sendikal sorunlar
- Bürokratik formaliteler ve idari para cezaları
- Vergilerin yüksekliği, maliye bürokrasisi
- Esnek çalışma yöntemlerinin uygulanamaması
- İş güvencesi, kıdem tazminatı, iş sağlığı ve güvenliği, zorunlu istihdam vb. sosyal yükümlülükler
- İstihdam teşviklerinin yetersizliği
- Kalifiye işçi temininde güçlük, mesleki eğitim sistemine ilişkin

* TİSK tarafından hazırlanan ve üye işyerlerimizce cevaplanan "İşçi Çalıştırmayı Engelleyen Sosyal Faktörler ve Çözüm Önerileri Anketi" sonuçlarına göre hazırlanmıştır.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

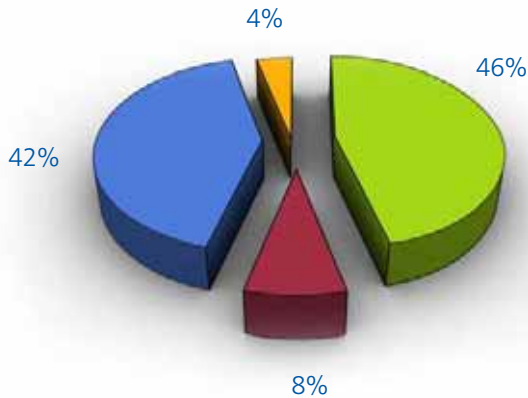
İstihdamı Artıracak Çözüm Önerileri



- Bürokratik formalitelerin kolaylaştırılması
- Mesleki eğitim sisteminin işletme taleplerine göre yönlendirilmesi
- SSK prim oranlarının azaltılması
- İlave istihdam yaratan işverene etkili teşvikler uygulanması
- Kıdem tazminatı yükünün ve diğer sosyal yüklerin azaltılması
- Yan ödemelerin azaltılması
- Kayıtdışının kayda alınması
- Esnek çalışma yöntemlerinin etkinlikle uygulanması
- Vergilerin azaltılması, özel indirim tekrar ihdası
- Ücret - verimlilik dengesinin kurulması

ÇMİS İnternet Oylaması Sonucu - <http://www.cmis.org.tr> Sendikamız internet sitesini ziyaret edenlere sorduk:

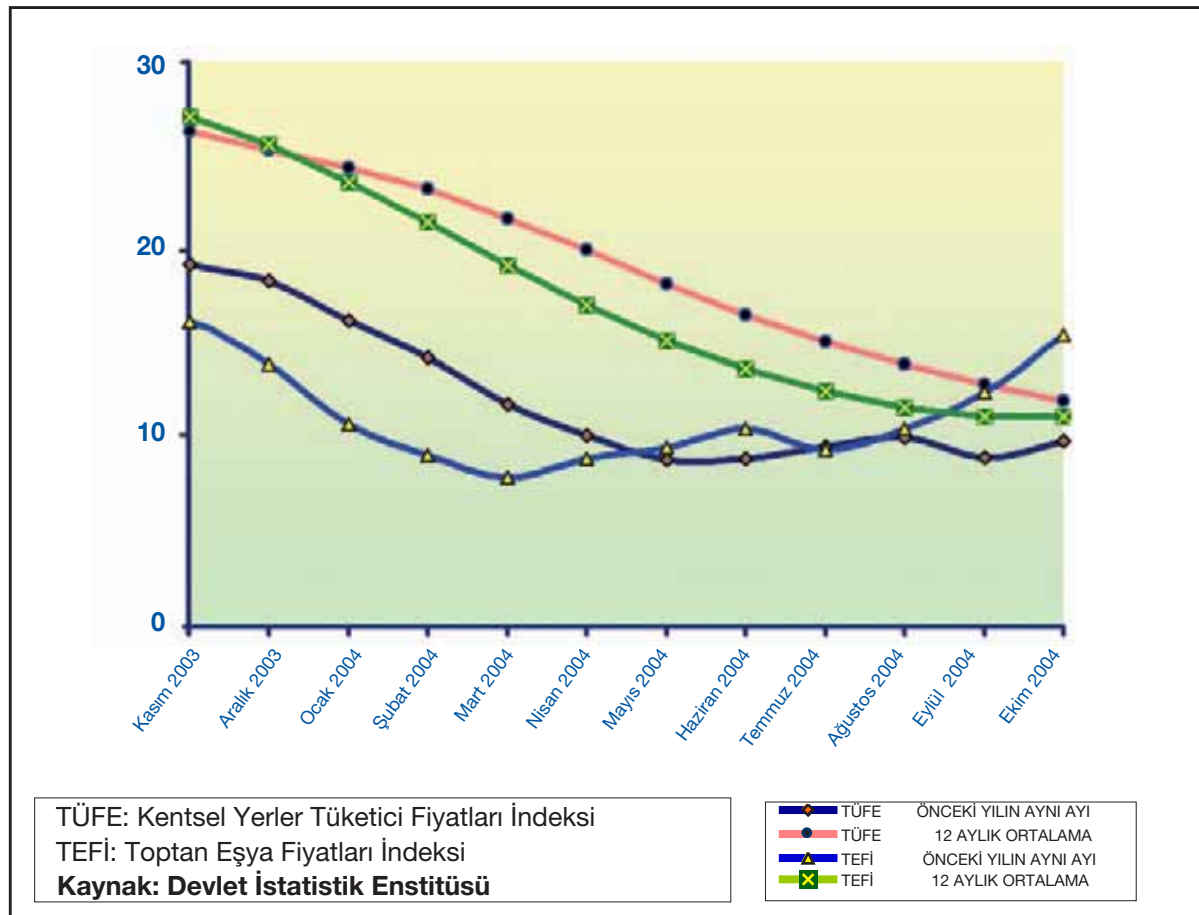
İş Kazalarını Önlemeye Yönelik Yapılan Çalışmalardan En Önemlisi Hangisidir?



- İSG Yönetim Sistemine Sahip olunmalıdır
- Kişisel koruyucu ekipman sağlanmalıdır
- İSG eğitimi yoluyla, çalışan bilinçlendirilmelidir
- Hata yapanlara yönelik ceza sistemi kurulmalıdır

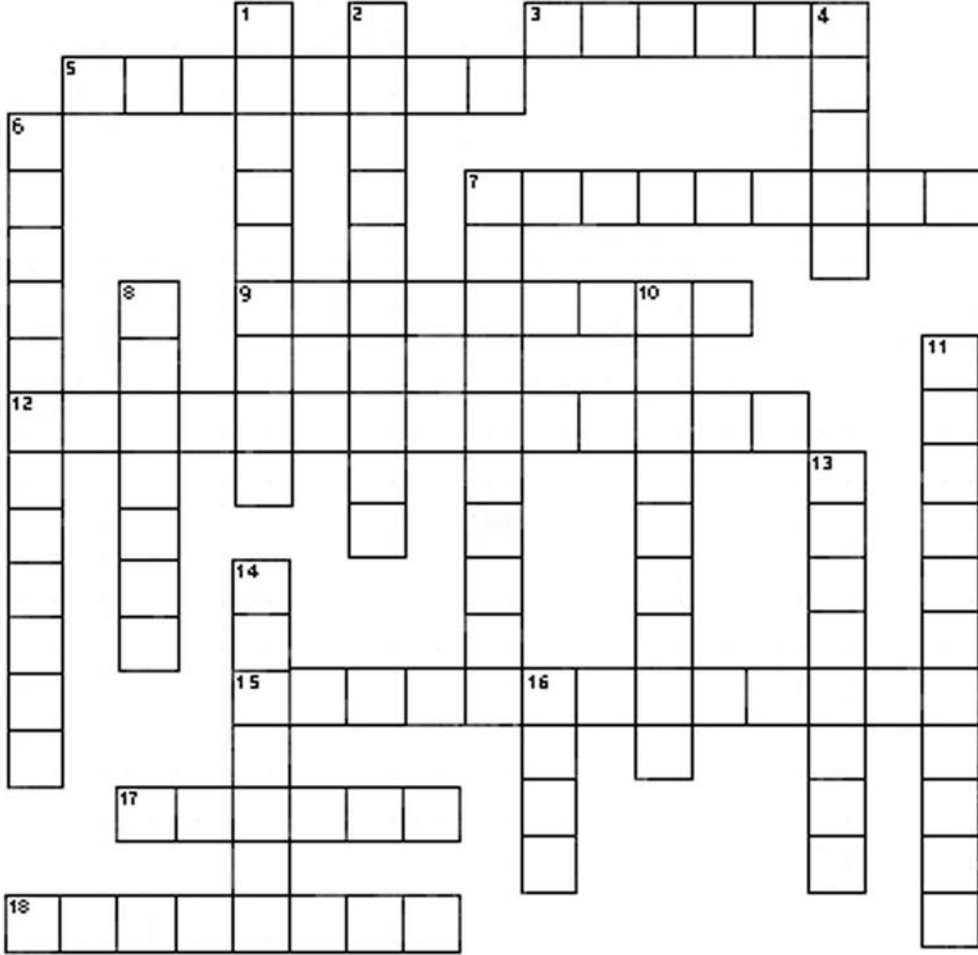
DEVLET İSTATİSTİK ENTİTÜSÜ
TÜKETİCİ FİYATLARI VE TOPTAN EŞYA FİYATLARI İNDEKSİNE
GÖRE ENFLASYON RAKAMLARI KARŞILAŞTIRMASI
(1994 = 100)

	KYTFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	KYTFİ 12 AYLIK ORTALAMA	TEFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	TEFİ 12 AYLIK ORTALAMA
Ekim 2003	20.78	27.37	16.10	28.52
Kasım 2003	19.25	26.29	16.18	27.07
Aralık 2003	18.36	25.30	13.94	25.56
Ocak 2004	16.22	24.36	10.76	23.61
Şubat 2004	14.28	23.21	9.14	21.49
Mart 2004	11.83	21.67	7.97	19.18
Nisan 2004	10.18	20.01	8.91	17.03
Mayıs 2004	8.88	18.19	9.56	15.16
Haziran 2004	8.93	16.51	10.53	13.73
Temmuz 2004	9.57	15.11	9.44	12.51
Ağustos 2004	10.04	13.97	10.52	11.62
Eylül 2004	9.00	12.87	12.50	11.16
Ekim 2004	9.86	12.02	15.48	11.16



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

BULMACA*



Soldan Sağa

3. Kanda Alyuvarlara bağlı olarak taşınan ve kemiklerde depolanan, yumuşak bir metal.
5. İşin yapıldığı sırada meydana gelen kazalar.
7. Müsaade edilen azami konsantrasyon.
9. Silis tozuna bağlı olarak meydana gelen akciğer hastalığı.
12. Boğucu gazlardan. Renksiz ve kokusuzdur. Tahriş edici etkisi yoktur.
15. İş sağlığı açısından önemli fiziksel etkenlerden.

Yukardan Aşağıya

1. İş sağlığı açısından önemli fiziksel etkenlerden.
2. Mesane kanseri yapan bir kimyasal.
4. Burun sinüsleri ve akciğer kanserlerine yol açan bir madde.
6. Deri kanseri yapan bir madde.
7. Deri kanseri yapan bir madde.
8. İş sağlığı açısından önemli fiziksel etkenlerden.
10. Uluslar arası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü'ne göre "bütün mesleklere çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üstün düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmaları".
11. Deri kanseri yapan bir fiziksel etken.
13. Mesane kanseri yapan bir kimyasal madde.
14. Deri akciğer kanseri yapan bir madde.
16. Heksavalan olanı akciğer kanseri yapan bir element.