

ÇİMENTO

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

İŞVEREN

Cilt 18 • Sayı 3 • Mayıs 2004



Arkadaşlar! Bundan sonra pek mühim zaferlere kavuşacağız. Fakat bu zaferler süngü zaferleri değil, iktisat, ilim ve irfan (kültür) zaferleri olacaktır. Ordumuzun şimdiye kadar istihsal ettiği (elde ettiği) muzafferiyetler (zaferler) memleketimizi halâsı hakikîye sevketmiş (gerçek kurtuluşa götürmüş) sayılamaz. Bu zaferler ancak müstakbel (gelecekteki) zaferimiz için kıymetli bir zemin hazırlamıştır. Muzafferiyatı askeriyemizle (askeri zaferlerimizle) mağrur olmayalım (gururlanmayalım). Yeni ilim ve iktisat zaferlerine hazırlanalım.

K. Atatürk

25/26.01.1923
Alaşehir'de halkla konuşmasından
(Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri
II.Cilt, 1989, s. 76)

ISSN 1300-3526





Merhaba,

Atatürk, Türk Ulusuna yönetim açısından yeni bir kıyafet giydirmekle kalmamış, kültürel anlamda da 20. yüzyılda örneğine az rastlanır bir sıçramanın başarıyla gerçekleştirilmesini sağlamıştır. 20. yüzyılda yeni bir Türk kimliğinin şekillenmesinde bu çabaların etkisi büyük olmuştur.

Atatürk döneminin kültür ve eğitim politikasını inceleyen Ali Ata Yiğit şöyle diyor: "Atatürk inkılabları, temelde kültürel yapının yeni baştan inşa edilmesi hareketidir. Bu bakımdan bütün inkılablar, doğrudan veya sonuçları itibarıyla, kültür politikasının kapsamında mütalaa edilebilir. Tevhid-i tedrisat kanunu veya Harf İnkılabı, kültür açısından diğer inkılablardan daha özel bir önem taşımakla birlikte diğer inkılablardan bağımsız bir zeminde değildir."

Pek çok bilimin temeli olan doğu kaynakları tarihin belli bir döneminden sonra ne yazık ki kuruma noktasına gelmiş özellikle 18. yüzyıldan sonra doğudan bu bilimlerin meşalesini alan batı ülkeleri her alanda kendilerini geliştirmişlerdir. Doğudan yükselen bilimin ışığı artık batı ülkelerinde parlamaktadır. Bu nedenle batı uygarlığı Atatürk tarafından hedef gösterilmiştir. Tabi ki ulaşılması ve geçilmesi gereken bir hedef.

Dergi kapaklarımızda yer verdiğimiz Atatürk'ün sözleri, bizlere geçmişten Atatürk'ün bakış açısını ve öngörüsünü taşımakta, pek çoğu güncelliğini yitirmemiş olan sözlerdir. Yalnızca geçmişte söylenip o günün şartları ve durumu içersinde donup kalmamış olan bu sözlerden daha da iyi bir gelecek için pek çok ders alınabileceğini düşünüyoruz.



editörden

Ekonomik ve kültürel ilerleme için Türkiye Cumhuriyetinin kurucusu Atatürk ve çalışma arkadaşlarının çabaları ülkemizin bu günlere gelmesini sağlamıştır. Kendilerini şükranla anıyoruz.

Burçak Çubukçu

İŞ SÖZLEŞMESİNİN ANLAŞMA İLE SONA ERDİRİLMESİ

1. Genel Olarak

İş sözleşmesi işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden doğan bir sözleşmedir ve aksi belirtilmedikçe özel bir şekle tabi değildir (İş K.m.8).

İş sözleşmesi belirli ya da belirsiz süreli; sürekli ya da süreksiz veya diğer şekillerde yapılabilir. Ne şekilde yapılmış olursa olsun, iş sözleşmesi aynen yapıldığı gibi taraflarca bir anlaşma ile sona erdirilebilir. Taraflar nasıl diledikleri zaman serbest iradeleri ile iş sözleşmesi yapabiliyorlarsa; yine serbest iradeleri ile ve diledikleri zamanda iş sözleşmesini ortadan kaldırılabirler¹. Örneğin, üç yıllık bir süre için yapılmış belirli süreli bir iş sözleşmesini taraflar sürenin sonuna kadar beklemeksizin, sözgelimi yedinci ayın sonunda aralarında anlaşmak suretiyle ortadan kaldırılabirler. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri için de aynı yolda hareket edilerek, önceden bildirimde bulunmaya veya bildirim sürelerini beklemeye gerek olmaksızın sözleşmenin sona erdirilmesi mümkündür².

Taraflar arasında bu şekilde yapılan anlaşma ile var olan bir sözleşmenin sona erdirilmesi söz konusudur³. Eski dilde "ikale" adı verilen bu uygulamaya fesih sözleşmesi ya da bozma sözleşmesi de denilmektedir⁴.

Kavramın Almanca karşılığı olarak "Aufhebungsvertrag"; İngilizce karşılığı olarak ise "Termination by Mutual Agreement" ifadeleri kullanılmaktadır.

İş sözleşmesini sona erdirmeye sözleşmesi, yani ikale zımni olabileceği gibi açık olarak da yapılabilir. Örneğin, bir işyerinde işçi olarak çalışan bir kimsenin işvereni ile anlaşmak suretiyle memur statüsüne geçirilmesinde iş sözleşmesinin zımni ikale ile sona erdiğini söylemek mümkündür⁵. Buna karşılık, taraflar yaptıkları ikale ile iş sözleşmesini açık bir şekilde de sona erdirebilirler.

İş sözleşmesinin ikalesi, bir sözleşme niteliği taşıması sebebiyle borçlar hukukunun genel ilkelerine tabi iken; işçi ve işverence yapılması yüzünden de iş hukukunu ilgilendirmekte ve ayrıntıları ile incelenmesi gereken nitelikler taşımaktadır.

Gerçekten iş sözleşmesinin ikalesi teknik olarak borçlar hukukuna tabidir. Bu anlamda ikalenin (sözleşmenin) şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Ancak ikale iş hukukuyla düzenlenen ve İş Kanunuyla korunan işçiyi de ilgilendirdiğinden, özellikle iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığının saptanması;



Doç. Dr. Ufuk AYDIN
İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

1967 yılında Eskişehir'de doğdu. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden 1989 yılında mezun oldu. 1990 yılında Anadolu Üniversitesi'ne Araştırma Görevlisi olarak atandı. 1996 yılında "Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar" konulu tezi ile aynı Üniversitede doktorasını tamamladı. 2003 yılında "İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları" isimli çalışmasını yayınladı. Aynı yıl Doçent olan Aydın, evli ve bir çocuk babasıdır.

¹ Ünal NARMANLIOĞLU, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, B.2, İzmir, 1994, s. 239; F.Hakkı SAYMEN, *Türk İş Hukuku*, İstanbul, 1954, s.540; Sarper SÜZEK, *İş Hukuku*, İstanbul, 2002, s. 428; Ercan AKYİĞİT, *İş Hukuku*, B.3, Ankara, 2003, s.165; Kamil TURAN, *Ferdi İş Hukuku*, Ankara, 1993; Münir EKONOMİ, *İş Hukuku*, B.3, İstanbul, 1984, s.162.

² EKONOMİ, s. 162-163; SAYMEN, s. 540.

³ NARMANLIOĞLU, s. 239; SAYMEN, s.540; SÜZEK, s.428.

⁴ Feyzi N.FEYZİOĞLU, *Borçlar Hukuku, Umumi Hükümler*, C.2, İstanbul, 1969, s. 340-341; Fikret EREN, *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, C.3, B.3, Ankara, 1991, s. 455.

⁵ AKYİĞİT, s. 165; SÜZEK, s. 428; NARMANLIOĞLU, s. 239; SAYMEN, s. 540-541.



İşverenin bazı yükümlerinden kaçma niyetinin bulunup bulunmadığının belirlenmesi gibi hususlar ve özellikle ikalenin sonuçları iş hukuku bakımından önem taşımaktadır.

Belirtilen önemine karşılık gerek 1475 ve gerekse 4857 sayılı İş Kanunlarında konuya değinilmemiş; iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdirilmesi öğretide de yeterince ele alınmamıştır.

2. İkalenin Benzerlerinden Ayrılması

İkalenin çok benzediği kavramlardan biri ibradir. İbra, İsviçre Borçlar Kanununda düzenlenmesine rağmen Borçlar Kanunumuzda yer almamış; ancak sözleşme özgürlüğü çerçevesinde uygulanagelmıştır. İbra borçluyu borcu ifa etmeden borçtan kurtarmak hususunda alacaklı ile borçlunun anlaşması; yani alacaklının borçlu ile yaptığı bir sözleşme ile alacağından vazgeçerek borçluyu borçtan kurtarmasıdır⁶. Bu anlamda ibranın varlığı için alacaklının borçluyu borçtan kurtarma iradesine sahip bulunması gerekir⁷. İbrayı ikaleden ayıran en önemli fark, ibranın bir borcu sona erdirmeye sözleşmesi olmasına karşılık; ikalenin önceki sözleşmeyi bütünsel olarak sona erdirmeye amacı taşımasıdır. Ancak, ikale ile ibra arasındaki benzerlik ve İsviçre Hukukunda ibraya ilişkin hükümlerin ikaleye kıyasen uygulanması; Türk Hukukunda da özellikle ikalenin şekli yönünden benzer yaklaşım ve yorumlara yol açmıştır⁸.

İkale ile benzer özellikler taşıyan bir başka kavram tecdit, yani yenilemedir. Tecdit, yeni bir borç meydana getirerek evvelce mevcut

bir borcun sona erdirilmesidir. İkaledede ise sadece önceki borç ilişkisi anlaşma ile sona erdirilmektedir. Halbuki borç ilişkisinin yenilenmesinde yenilenen borç dışında sözleşme ilişkisi aynen devam eder⁹. Dolayısıyla, örneğin dört yıllık bir iş sözleşmesinin süresinin bir yıla indirilmesinde ya da belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin belirli süreliye veya belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreliye dönüştürülmesinde bir ikaleden değil, tecditten bahsedilmelidir¹⁰. İş hukuku bakımından tecdite ilişkin özel bir hal de BK.m.339'da yer almaktadır. Buna göre, "Muayyen bir müddet için yapılan hizmet akdi bu müddetin mürurundan sonra her iki tarafın sükutu ile temdit edildiği takdirde akid aynı müddet ve fakat nihayet bir sene için tecdit edilmiş sayılır". 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesi ile ve özellikle İş K.m.11 karşısında uygulanma imkanı daralan bu hüküm de tecditin yeni bir sözleşme olmadığını ve önceki sözleşme ilişkisinin aynı koşullarla ve yenilenerek devam ettiğini göstermektedir.

İkale sulh sözleşmesi ile de benzerlikler taşımaktadır. Tarafların mevcut veya muhtemel bir hukuki ihtilafı ya da belirsiz bir hukuki ilişkiyi belirli taviz ve fedakarlıkta bulunmak suretiyle halletmelerine sulh sözleşmesi denir¹¹. İkale ile sulh sözleşmesi arasındaki temel fark ise tarafların niyetidir. İkaledede taraflar var olan, geçerli bir sözleşmeyi sona erdirmek konusunda anlaşmaktadırlar. Dolayısıyla ikaleye konu sözleşme bakımından taraflar arasında bir ihtilaf olmadığı gibi belirsizlik de söz konusu değildir.

Mahkeme dışında yapılan konkordato sözleşmesi de ikaleye

benzer. Mahkeme dışı konkordatoda borçlu bozuk ekonomik durumunu düzeltmek amacıyla alacaklıların bir kısmı veya tamamı ile borçlunun azaltılması konusunda anlaşmaktadır¹². Oysa ikaledede taraflar önceki sözleşmenin sona erdirilmesi konusunda görüş birliğine varmakta; bunun için taraflardan birinin ekonomik durumunun bozuk olması gibi bir koşula gerek bulunmamaktadır.

İkalenin bir fesih olmadığı ise kuşkusuzdur. Zira fesih sözleşme taraflarının birince diğer tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı olup yenilik doğuran bir işlemdir. Halbuki ikaledede, sözleşmeye taraf olanların karşılıklı irade beyanları ile oluşan bir sözleşme, yani var olan bir sözleşmeyi ortadan kaldıran bir sözleşme söz konusudur¹³.

3. İkalenin Yapılması ve Şekli

İş sözleşmesinin ikalesi yukarıda da belirttiğimiz gibi zımni ya da açık şekilde gerçekleştirilebileceği gibi, istenildiği zaman da yapılabilir. Söz konusu sözleşme yani ikale, sona erdirilecek iş sözleşmesinin taraflarınca yapılır. İş sözleşmesi işçinin kişiliği dikkate alınarak yapıldığı ve kişisel bir edimi içerdiği için ikalenin de işçi tarafından ve şahsen yapılması gerekir. İşçinin özel olarak yetkilendirmediği durumlarda vekilin ikaleye taraf olamaması gerekir (BK.m.388, f. 3).

İş sözleşmesinde işverenin kişiliğinin önem taşıdığı istisnai durumlar hariç, ikaleye işveren ya da yetkili vekili taraf olabilir. Zira,

⁶ M.Kemal OĞUZMAN, **Borçlar Hukuku Dersleri**, C.1, B.4, İstanbul, 1987, s. 338-339.

⁷ Ahmet KILIÇOĞLU, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, B.3, Ankara, 2003, s. 579.

⁸ OĞUZMAN, s. 333-334; Kenan TUNÇOMAĞ, **Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler**, C.1, B.6, İstanbul, 1976, s. 1156.

⁹ M.Kemal OĞUZMAN-Turgut ÖZ, **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler**, İstanbul, 1995, s. 413-417 ve dn. 28.

¹⁰ AKYİĞİT, s. 165; NARMANLIOĞLU, s. 240; SAYMEN, ss. 541.

¹¹ EREN, s. 456.

¹² EREN, s. 457.

¹³ NARMANLIOĞLU, s. 240; SAYMEN, s. 541; TURAN, s. 117; SÜZEK, s. 428; EKONOMİ, s. 163.

iş sözleşmesi genel anlamda işverenin kişiliği dikkate alınarak yapılmamaktadır.

İkale üçüncü şahıslara göre yeni bir sözleşme iken; sözleşmenin taraflarına göre mevcut sözleşmenin bozulmasında mutabık kalmalarıdır. Böylece ifa olmadan veya borcu düşüren başka bir sebep bulunmadan taraflar borç ilişkisine sözleşme ile son vermektedirler¹⁴. Başka bir ifade ile taraflar, ikale yoluyla daha önce aralarında yapmış oldukları bir sözleşmeden doğan alacak ve borçtan karşılıklı olarak vazgeçmekte; alacaklı ve borçlu sıfat ve durumlarına son vermektedirler¹⁵.

İş sözleşmesi bakımından zımni ya da açık olarak yapılabilecek ikalenin varlığından söz edebilmek için tarafların beyan ve tutumlarından ortak arzularının iş sözleşmesini sona erdirmek olduğu anlaşılmalıdır¹⁶. İkale ile tek bir borç değil, borç ilişkisi ortadan kaldırılır; dolayısıyla ikalenin varlığı için sona erdirilecek bir iş sözleşmesinin varlığı ve bu sözleşmeye bağlı borç ilişkisinin sona ermemiş olması gerekir¹⁷.

İkale hukuki niteliği itibarıyla tasarrufi bir işlemdir. Zira, bu işlemle bir sözleşmeden doğan haklar doğrudan doğruya etkilenmekte, ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle ikalenin var olabilmesi için her şeyden önce tarafların ortadan kaldırdıkları alacak ve borçlar üzerinde tasarruf yetkisine ve Medeni Kanun m.10 anlamında fiil ehliyetine sahip

olmaları gerekir¹⁸. Ekleyelim ki, ikale bir sözleşme olduğu için, Borçlar Kanununun sözleşmelere ilişkin (m.1-40) hükümleri ikale için de geçerli olur. Dolayısıyla, ikalenin meydana gelmesi için icap ve kabulün varlığı (B.K.m.3 vd.), akdin konusu (B.K.m.19 vd.) ve irade fesadına ilişkin hükümler (B.K.m.23 vd.) uygulama alanı bulur.

İkalenin şekli konusunda ise doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Bir kısım yazarlara göre ikale sona erdirilecek sözleşmenin şekline tabi olarak yapılmak zorunda değil; bazı yazarlar ikalenin herhangi bir şekle tabi olmadığını belirtmektedirler²⁰. Ekleyelim ki, her iki grupta yer alan yazarlar da, usul hukukuna ilişkin HUMK m. 288 ve m. 290 hükümlerinin ispat bakımından geçerli olduğunu kabul etmektedirler.

İtalyan Hukukunda ikalenin yazılı ya da sözlü olarak, yani şekil koşuluna tabi olmadan yapılabileceği; ancak ne şekilde yapılırsa yapılsa tarafların amaçlarının çok iyi irdelenmesi gerektiği dile getirilmektedir²¹.

Lüksemburg Hukukunda ise ikalenin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Yazılı olarak yapılmaması geçersizlik sonucunu doğurur²².

İngiliz Hukukunda ikale herhangi bir şekle tabi olmadan yapılabilen; ancak, taraf iradelerinin saptanmasına özel önem verilmektedir²³.

Alman Hukukunda, uzun süre iş sözleşmesinin ikalesinin herhangi bir şekle tabi olmadığı kabul edilmiş iken, Mayıs 2000'den itibaren yazılı şekil koşulu getirilmiş; yazılı yapılmayan ikale geçersiz kabul edilmiştir. Ekleyelim ki, yazılı şekilde yapılan ikalenin geçerliliği için (özürlü işçiler dışında) başka herhangi bir organ ya da kurumun onayına gerek bulunmamaktadır²⁴.

Alman Hukukunda ikalenin geçerli olabilmesi için iki nüsha hazırlanacak sözleşmenin taraflarca imzalanması ve orijinal imzalı belgelerin taraflarca saklanması gerekir. Dolayısıyla faks yolu ile yapılan ikale geçerli kabul edilmemektedir²⁵.

Kanımızca Türk Hukuku bakımından ikalenin geçerliliği herhangi bir şekil koşuluna tabi değildir. Taraflar bu sözleşmeyi diledikleri gibi yapabilirler. Hatta, ortadan kaldırılacak iş sözleşmesi özel bir şekil koşuluna tabi olsa bile durum değişmez. Burada Borçlar Kanunu m.12'de yer alan "... Kanunen yazılı yapılması gereken bir sözleşmenin değiştirilmesi de yazılı olmak zorundadır" hükmü uygulanamaz. Zira, Borçlar Kanunu m.12 hükmü, var olan bir sözleşmenin değiştirilerek ayakta tutulması ile ilgilidir. Oysa, ikale önceki sözleşmeden bağımsız; başlı başına ve yeni bir sözleşme niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla, Almanya'dakine benzer yazılı bir düzenleme yapılmadığı sürece ülkemizde iş sözleşmesinin ikalesinde şekil serbestisinin bulunduğu kabul edilmelidir.

¹⁴ FEYZİOĞLU, s. 341.

¹⁵ EREN, s. 455.

¹⁶ AKYİĞİT, s. 165.

¹⁷ TUNÇOMAĞ, s. 1156.

¹⁸ EREN, s. 456.

¹⁹ NARMANLIOĞLU, s. 240; SAYMEN, s. 541; OĞUZMAN-ÖZ, s. 406.

²⁰ EREN, s. 456; TUNÇOMAĞ, s. 1157; TURAN, s. 118.

²¹ Tiziano TREU, *Labour Law and Industrial Relations in Italy*, Kluwer Publ., 1998, s. 102.

²² Guy ARENDT-Anne MOREL, "Luxembourg", *Employment Law in Europe*, Ed. Susan MAYNE-Susan MALYON, Butterworths Publ., 2001, s.618.

²³ Steve D. ANDERMAN, *The Law of Unfair Dismissal*, Third Ed., Butterworths Publ., 2001, s. 61; Malcolm SARGEANT, *Employment Law*, Longman Publ., 2001, s. 111.

²⁴ Manfred WEISS- Marlene SCHMIDT, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Third Ed., Kluwer Publ., 2000, s. 100; Marion KEUNSTER-Ante Kathrin UHL-Astrid WELHÖNER, "Germany", *Employment Law in Europe*, Ed. Susan MAYNE- Susan MALYON, Butterworths Publ., 2001, s. 443.

²⁵ KEUNSTER- UHL- WELHÖNER, s. 444.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Ekleyelim ki, ispat açısından HUMK hükümleri saklıdır.

4. İkale'nin Kapsamı

İş sözleşmesinin ikalesi fesih anlamına gelmediği için iş kanunlarında iş sözleşmesinin feshine ilişkin sonuçlar ikale bakımından uygulama alanı bulmaz²⁶. Dolayısıyla, örneğin ikaleye konu önceki iş sözleşmesi belirli süreli ise sürenin dolması beklenmez; iş sözleşmesi belirsiz süreli ise bildirim sürelerine uymak gerekmez ya da İş Kanunu m.17 ve devamında yer alan iş güvencesi hükümleri uygulanmaz.

Buna karşılık ikale başlı başına bir sözleşme olduğu için; tarafların Borçlar Kanununun sınırlayıcı hükümlerine tabi olmak koşulu ile (BK.m.19) sözleşmenin konusunu serbestçe belirleyebilecekleri kabul edilmelidir.

İkale işverenler bakımından işçi sayısını azaltmak amacı ile başvurulabilecek bir yol olarak görülebilir. Ancak, feshe bağlanan sonuçlar ikale yönünden geçerli olmadığından, ikalenin işçiler bakımından çekici hale getirilebilmesi için ikaleye işçi lehine bazı hükümler konulabilir²⁷. Almanya uygulamasında ikalede genellikle işin (iş sözleşmesinin) sona ereceği tarih, işçiye ödenecek ücret ya da tazminat, tatil ücretleri, gizlilik ve sır saklama yükümlülüğü, işverene ait ve işçide bulunan eşyanın durumu ve taraflarca uygun bulunan diğer hususlara yer verildiği görülmektedir²⁸.

Türk Hukuku bakımından ise taraflar açıkça önceki sözleşmenin sona erdirildiğini belirttikten sonra, İş Kanununda yer alan ya da almayan bazı hakları ikaleye koyabilirler. Kuşkusuz tarafların sadece önceki sözleşmeyi sona erdirdikleri yönündeki irade

beyanları da geçerlidir. Ancak, ikalede tarafların niyetlerinin önemi çok büyüktür. Özellikle zimni nitelik taşıyan ikale ile taraf iradelerinin açıkça ortaya konmadığı durumlarda ikalenin yorumunda son derece dikkatli olmak gerekir. Aşağıda inceleneyeceği gibi, işverenin İş Kanunları ile getirilen yükümlerden kaçma amacının saptandığı durumlarda ikalenin geçerliliği özenle ele alınmalıdır²⁹.

5. İkalenin Yorumu ve Geçerliliği

Yukarıda da belirttiğimiz gibi, ikale bir sözleşme olduğu için, Borçlar Kanununda sözleşmelerin geçerliliği için aranan tüm koşulların ikale bakımından da aranacağı açıktır.

Buna karşılık, iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirilmesi İş Hukukunu yakından ilgilendirdiği için, ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi genel hükümler dışında iş hukukunun işçiyi koruma ve işçi lehine yorum ilkelerinin de uygulanması gerekir.

Bilindiği gibi iş sözleşmelerinin yorumunda sözleşmelerin yorumuna ilişkin genel esaslar uygulanır ve tarafların gerçek iradesine bakılır. Güven teorisine dayalı bir yorum ile tarafların ortak sözleşme iradesi belirlenmeye çalışılır. Hatta, bu yapılırken ekonomik, sosyal koşullar; işyerindeki uygulamalar ve mesleki gelenekler gibi sözleşme dışı koşullardan da yararlanılabilir. İşte tüm bunlara rağmen sonuca ulaşamıyorsa, iş hukukunun genel ilkesi olan işçi yararına yoruma gidilmeli; işçinin işverene olan

bağımlılığı sebebiyle daraltıcı yorum benimsenmelidir. Bu bağlamda iş sözleşmelerinde bir kaç anlama gelebilen müphem ve çelişkili ifadelerin sonuçlarına, işçinin açıkça bir kötüniyeti olmadıkça işverenin katlanması gerektiği sonucuna varılmalıdır³⁰.

İş sözleşmelerinin yorumu için söz konusu olan bu ilkelerin iş sözleşmesini sona erdiren ikale bakımından da geçerli sayılması, iş sözleşmesinin ikalesinin iş hukukunu yakından ilgilendirmesi ve sözleşme taraflarının durumu ile nitelikleri bakımından zorunludur. Dolayısıyla, iş sözleşmesinin yorumuna ilişkin ilkelerin ikale için de geçerli sayılması gerektiği kanısındayız. Ancak, bunun kolay bir yorum olduğunu da söylemek güçtür. Özellikle çalışma yaşamının dinamizmi ve işçi işveren ilişkilerinin çeşitliliği, bu konuda kesin ilkelerin konulmasını engellemektedir.

Bu durum sadece Türk Hukuku bakımından değil, yabancı hukuk sistemleri bakımından da geçerlidir. Örneğin İngiltere'de yaşanan bir olayda, işveren yaşlı işçileri emekliliğe yönlendirmek için ek ikramiyeler içeren bir emeklilik paketi hazırlamış ve başvuru yapan iki işçi ile ikale yoluna gitmiştir. Ancak, ikramiyelerini vaat edildiği şekilde alamayan işçilerin başvurusu üzerine temyiz mahkemesi ikaleyi geçersiz saymıştır³¹. Yine İngiltere'de yaşanan bir başka olayda ise, hakkındaki iddialar sebebiyle derhal feshe maruz kalacağı ve bunun sonuçları kendisine anlatılan

²⁶ EKONOMİ, s. 163; SÜZEK, s. 428; TURAN, s. 417; SAYMEN, s. 541; ANDERMAN, s. 61; A. Can TUNCAY, "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul, 1996, s. 36.

²⁷ SARGEANT, s. 111.

²⁸ KEUNSTER- UHL- WELLHÖNER, s. 444.

²⁹ TREU, s. 102; WEISS- SCHMIDT, s. 100.

³⁰ SÜZEK, s. 28-29 ve dn. 42. deki yazarlar.

³¹ SARGEANT, s. 111 (Birch and Humber v. The University Of Liverpool Davası 1985).

bir işçi ile işveren arasında yapılan ikale mahkemece, ayrı bir sözleşme niteliği taşıdığı, taraf iradeleri ile ve serbestçe yapıldığı, işçinin sonuçlar hakkında önceden bilgilendirildiği ve işverenin kötüniyetinin saptanamadığı gerekçeleriyle geçerli sayılmıştır³². Diğer bir olayda ise işçi 5 haftalık izne çıkarken "... süre sonunda işine dönmediği takdirde iş sözleşmesi otomatik olarak sona erer" hükmünü içeren bir belge imzalamıştır. 5 haftalık sürenin sonunda işçi rapora dayanan hastalığı yüzünden işine dönememiştir. Yerel mahkeme bu durumda ikalenin varlığını işveren bakış açısına dayandırmış ve bunun işçileri işe döndürmenin bir yolu olduğunu belirterek ikaleyi geçerli saymıştır. Temyiz mahkemesi ise, işçinin fesih sebebiyle sahip olabileceği hakları engellediği gerekçesi ile uygulamaların ikale sayılmayacağını belirtmiştir³³.

İngiliz Hukukunda ikalenin yorumu ile ilgili olarak gelinen son nokta, ikalenin çok ender hallerde geçerli sayılması yönündedir. Zira, ikale ile işçi feshin tersine bir çok parasal haktan mahrum kalabilmektedir. Dolayısıyla işçinin fesih sebebiyle sahip olabileceği hakları engelleme amacı taşıyan veya işçinin mahkemeye gitmesini engellemeye yönelik sözleşmeler ikale olarak kabul edilmemekte ve geçersiz sayılmaktadır³⁴.

Alman Hukukunda da benzer bir yaklaşımın sergilendiği söylenebilir. Almanya'da da ikalenin işçiye fesihle sağlanan bir çok imkanı ortadan kaldırması, ikaleye çok nadir hallerde başvurulacağını kabul edilmesi sonucunu doğurmuştur. Özellikle ikale türündeki sözleşmelerin işyeri konseylerinin denetimi dışında

olması bu sözleşmelere kuşkuyla yaklaşılmaya yol açmıştır. Öte yandan, mahkemelerin ikaleye ilişkin sınırlayıcı koşullar getireceği inancı da boşa çıkmıştır. Dolayısıyla bugün dahi ikalenin sınırlandırılmasına ilişkin tartışmalar sürmektedir³⁵. Ancak ekleyelim ki, Mayıs 2000'de yapılan Kanun değişikliği ile ikalenin yazılı olarak yapılması zorunluluğu ve bunun bir geçerlik koşulu olarak kabul edilmesi; bu ülkede ikalenin yorumunu kolaylaştırıcı bir unsur olarak kabul edilebilir.

İtalya'da ise iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdirilmesi uygulamalarının sıkı bir şekilde kontrol edilmesi gerektiği kabul edilmekte; işverenin feshin sonuçlarından kaçınmak için ikaleye başvurduğunun saptanması halinde ikalenin geçersizliğine karar verilmektedir. Ancak uygulamada mahkemelerin ikalenin geçersizliğine ilişkin olarak hukuki koşul ve ilkeleri henüz ortaya koymadıkları görülmektedir³⁶.

Türk Hukukunda da iş sözleşmesinin ikalesine ilişkin ayrıntılı bir çalışma ya da yeterli yargı kararının olduğunu söylemek güçtür. Kanımızca, tarafların serbest iradeleri ile ve açıkça ikale yoluna başvurduklarının saptanması halinde; artık bunun geçerli olduğunu kabul etmek sözleşme serbestisinin bir gereğidir. Öte yandan, iş sözleşmelerinin yorumundaki süreç işletildiğinde ikalenin varlığı anlaşılıyorsa bu da geçerli sayılmalıdır. Ancak, tarafların uygulamalarının açıkça ikale olmadığı, diğer bir ifade ile zimni ikalenin varlığı iddia edildiğinde bunun yorumu önem kazanmaktadır. Konuya ilişkin sınırlı sayıda yargı kararı bulunmaktadır.

Bir olayda, işçi önceden bir tarih belirtmek suretiyle işten ayrılmak istediğini belirtmiş, işveren de bunu uygun bularak kabul etmiştir. Yargıtay bu olayda bir ikalenin varlığını kabul ederek (1475 sayılı) İş Kanunu anlamında bir feshin bulunmadığına karar vermiştir³⁷. Bir diğer olayda ise işçi statüsünden memur statüsüne geçirilmeye itiraz etmeyen işçinin iş sözleşmesinin zimni ikale yoluyla ortadan kaldırıldığı Yargıtayca kabul görmüştür³⁸.

Kanımızca Türk Hukuku bakımından da hareket noktası ikalenin çok nadir başvurulmuş bir yöntem niteliği taşıdığı kabul edilmesi olmalıdır. Zimni ikale iddialarında yukarıda değindiğimiz iş sözleşmelerinin yorumuna ilişkin süreç ikale bakımından da uygulanmalı; işyeri ortamı, işyeri gelenekleri ve tarafların durumları gibi dışsal faktörler de değerlendirilerek sonuca ulaşılmalıdır. Bunlar yapıldıktan sonra dahi ikalenin varlığı konusunda şüphenin bulunması halinde, işçi yararına yorum ilkesi gereği ikalenin geçersiz sayılması gerekir. Kanımızca buradaki geçersizlik çoğunlukla BK.m.23 ve devamında yer alan irade fesadına bağlı nispi butlan türündeki geçersizliktir ve mahkemece kendiliğinden dikkate alınmamalıdır. Ayrıca, ikalenin iptali davasının 1 yıllık hak düşürücü süreye tabi olduğu kabul edilmelidir.

6. İkalenin Sonuçları

Yukarıda belirttiğimiz gibi ikale bir fesih değildir. Dolayısıyla bir kere ikalenin varlığı ve geçerliliği kabul edildiğinde, artık feshe bağlı sonuçlar uygulanmaz³⁹. Örneğin ikale söz konusu ise taraflar İş Kanununda yer alan tazminatları talep edemezler⁴⁰.

³² SARGEANT, s. 112 (Igbo v. Johnson Matthey Chemicals Ltd. Davası 1986); ANDERMAN, s. 63.

³³ ANDERMAN, s. 61-62 (British Leyland v. Ashraf Davası, 1978).

³⁴ ANDERMAN, s. 63; SARGEANT, s. 112.

³⁵ WEISS- SCHMIDT, s. 100; KEUNSTER- UHL- WELLHÖNER, s. 444.

³⁶ TREU, s. 102.

³⁷ Yarg. 9.H.D., T. 21.12.1994, E. 1994/2473, K. 1994/2698, TUNCA, s. 36.

³⁸ Yarg. T.D., T. 24.09.1951, E. 1951/4127, K. 1951/4727, NARMANLIOĞLU, s. 239; SAYMEN, s. 541.

³⁹ NARMANLIOĞLU, s. 240; SAYMEN, s. 541; TREU, s. 102; WEISS- SCHMIDT, s. 100.

⁴⁰ Yarg. 9.H.D., T. 13.03.1967, E. 1967/2340, K. 1967/1917, NARMANLIOĞLU, s. 239, dn. 8a.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Gerçekten, İş Kanununda esas olan iş sözleşmesinin fesih yolu ile sona ermesi olduğu için; ikale halinde İş Kanununda yer alan feshin geçerli sebebe dayandırılması (İş K.m.18), geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları (İş K.m.21) gibi hükümler ikale halinde geçerli olmayacaktır. Bunun yanında kıdem tazminatına hak kazandıran haller arasında sayılmadığı için (1475 s. İş K.m.14), iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdirilmesi halinde işçinin kıdem tazminatı hakkı doğmaz. Yine, işsizlik sigortasından işsizlik ödeneğine hak kazandıran haller arasında sayılmadığından (4447 s. Kanun m.51) ikale durumunda işçi işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Tüm bunlara karşılık ikale halinde işçinin (SSK.m.60'daki koşulları sağlaması halinde) yaşlılık sigortasından ve yine SSK.m.107 çerçevesinde bir süre daha hastalık ve analık sigortalarından yararlanmasını engelleyen bir durum yoktur.

Görüldüğü gibi, iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdirilmesinde özellikle işçi kendisine iş ve sosyal sigorta kanunları ile tanınan bir çok olanaktan yararlanma hakkını yitirmektedir. Ancak, ikale tarafların serbest iradeleri ile oluşturdukları ve kapsamını serbestçe belirleyebilecekleri bir sözleşme olduğuna göre, taraflar ikaleye koyacakları hükümlerle işçinin bu kayıplarını telafi edebilecekleri gibi; kanunlarla saptananların üzerinde bir takım haklara da yer verebilirler. Durum bu olmakla birlikte, ikale İş Kanununa bağlı bir sözleşme olmadığı için; ikalede yer alan haklara ilişkin talepler genel hükümlere (BK.m.96 vd.) tabi olacaktır.

SONUÇ

Sözleşme serbestisi gereği bir iş sözleşmesini yapan taraflar yine anlaşarak bu iş sözleşmesini sona erdirebilirler. İş sözleşmesini sona erdiren bu sözleşmeye ikale adı

verilmektedir. İ kale açık olarak yapılabileceği gibi zımnî olarak da gerçekleştirilebilir.

İ kale, iş sözleşmesinden ayrı bir sözleşme olduğu için sona erdirilecek iş sözleşmesi herhangi bir şekle bağlı olsa bile; ikale şekil serbestisine tabidir. Ancak, bu konuda ispata ilişkin usul hükümleri saklıdır.

İ kale, var olan bir sözleşmeyi sona erdirdiği için ancak sona eren sözleşmenin taraflarınca yapılabilir. Bu şekilde yapılacak ikale ile önceki sözleşme ve buna bağlı borç ilişkisi ortadan kaldırılır. İ kale, bu yönüyle tasarrufi bir işlemdir. Dolayısıyla ikale taraflarının alacak ve borçları üzerinde tasarruf yetkisine sahip olmaları gerekir.

İ kale, bir sözleşme niteliği taşıdığı için taraflar ikalenin kapsamını diledikleri şekilde belirleyebilirler.

Açık şekilde yapılan ikalenin yorumunda güçlük yaşanmazken, zımnî ikalede taraf niyetlerinin saptanmasında güçlükler yaşanabilir. Bu durumda ikalenin yorumu yapılırken iş sözleşmelerinin yorumuna ilişkin ilkelerden yararlanılabilir. İş sözleşmesinin ikalesi iş hukuku ile yakından ilgili olduğu için ikalenin işçi yararına yorumlanması ve geçersizlik sebeplerinin saptanması halinde ikalenin geçersizliğine karar verilmesi gerekir.

İ kale bir fesih olmadığı için iş ve sosyal sigorta kanunlarının feshe bağladığı sonuçlar ikale bakımından söz konusu olamaz. Bununla birlikte taraflar anlaşarak fesih ile ortaya çıkabilecek haklar düzeyinde hatta bunların üzerinde haklar dahi kararlaştırabilirler.

İ kale sadece ülkemizde değil yabancı ülkelerde de az rastlanan bir uygulamadır. Ancak, tarafların gerçek iradelerini yansıtmaları ve hukuka uygun olması koşulu ile yararlı sonuçlar doğurabilecek özellikler taşımaktadır.

KAYNAKLAR:

- AKYIĞIT Ercan, İş Hukuku, B.3, Ankara, 2003.
ANDERMAN Steve D., The Law of Unfair Dismissal, Third Ed., Butterworths Publ., 2001.
ARENDET Guy - MOREL Anne, "Luxembourg", Employment Law in Europe, Ed. Susan MAYNE-Susan MALYON, Butterworths Publ., 2001.
EKONOMİ Münir, İş Hukuku, B.3, İstanbul, 1984.
EREN Fikret, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.3, B.3, Ankara, 1991.
FEYZİOĞLU Feyzi N., Borçlar Hukuku, Umumi Hükümler, C.2, İstanbul, 1969.
KEUNSTER Marion - UHL Ante Kathrin - WELLHÖNER Astrid, "Germany", Employment Law in Europe, Ed. Susan MAYNE - Susan MALYON, Butterworths Publ., 2001.
KILIÇOĞLU Ahmet, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B.3, Ankara, 2003.
NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, B.2, İzmir, 1994.
OĞUZMAN M.Kemal - ÖZ Turgut, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul, 1995.
OĞUZMAN M.Kemal, Borçlar Hukuku Dersleri, C.1, B.4, İstanbul, 1987.
SARGEANT Malcolm, Employment Law, Longman Publ., 2001.
SAYMEN F.Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954.
SÜZEK Sarper, İş Hukuku, İstanbul, 2002.
TREU Tiziano, Labour Law and Industrial Relations in Italy, Kluwer Publ., 1998.
TUNCAY A. Can, "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul, 1996.
TUNÇOMAĞ Kenan, Türk Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C.1, B.6, İstanbul, 1976.
TURAN Kamil, Ferdi İş Hukuku, Ankara, 1993.
WEISS Manfred - SCHMIDT Marlene, Labour Law and Industrial Relations in Germany, Third Ed., Kluwer Publ., 2000.

PIYASA EKONOMİSİNE GEÇİŞ ÜLKELERİNDE SOSYAL SEKTÖRÜN YENİDEN YAPILANDIRILMASI: **SOSYALİST POLİTİKADAN SOSYAL POLİTİKAYA GEÇİŞİ**

1. Giriş

Sovyet sisteminin ekonomik ve politik olarak çöküşüyle birlikte bağımsızlığını kazanan geçiş ekonomileri çöken merkezi ekonomik sistemden devrıldıkları bir dizi yapısal ve kurumsal ekonomik sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Ne var ki bu olumsuzlukların yanı sıra, devlet sosyalizminden bu ekonomilere yansıyan bir miras da söz konusudur. Gelirler piyasa ekonomilerine göre daha eşit dağıtılmış ve sosyal koruma sistemi herkese istihdam güvencesi sağlayacak ve böylece gelirleri garanti altına alacak şekilde hem geniş kapsamlı hem de everensel olarak düzenlenmişti. Piyasa yönlü ekonomilerle karşılaştırıldığında, kişi başına gelir düzeylerine göre, hem yaşam standartları hem de eğitim bakımından insani sermaye zenginliğinin bu ülkelerde görece olarak yüksekliği dikkat çekmiştir. Bu çalışmada, doğu ve orta Avrupa'nın geçiş ülkeleri ile Sovyet sonrası bağımsızlığını kazanan Bağımsız Devletler Topluluğu ülkelerinin merkezi planlı ekonomiden piyasa ekonomisine geçiş sürecinde sosyal sektörün yeniden yapılandırılmasına ilişkin olarak uyguladıkları sosyal politikaların geçiş dönemi sonuçları değerlendirilmektedir.

2. Sovyet Dönemi Sosyalist Politikaların Geçiş Dönemine Yansıması

Sosyalist sistemden devralınan sosyalist refah mirasının temel özellikleri şu şekilde belirtilmiştir¹:

• Evrensel kapsam: tüm hane halkı sosyal yardımlardan

yararlanma hakkına sahiptir.

•1980'li yılların sonlarında sosyal sektörlere yapılan kamu harcamalarının ulusal gelir içindeki payı yüksekti. Bütün geçiş ekonomileri insani gelişme endeksinde kişi başına gelir düzeyi bakımından daha yüksek bir sırada bulunuyordu. Bu gelişme sosyal sektörlere yapılan yatırımların bir yansıması olarak ortaya çıkmıştır.

•Tüketim sübvansiyonları tipik olarak nakit transferleri şeklinde yapılmamıştı. Daha çok fiyat kontrolleri ve gelir eşitsizliğinin azaltılması yoluyla sağlanan sübvansiyonların bir karışımı söz konusuydu.

•Sosyal hizmetler ve sosyal yardımları gerçekleştirme yetkisi devlet teşebbüslerine verilmişti.

Bu olumlu koşullar devlet sosyalizmi altında uygulanan sosyalist politika tercihlerinden kaynaklanmıştı. Sosyalist sistemin politikacıları yoksulluktan uzak, görece olarak daha eşit bir toplum yaratma çabası içinde olmuşlardır. Sosyalist gelirler politikası iki temel amaç üzerine kurulmuştur²:

•Bütün vatandaşlar için asgari yaşam standartlarının sağlanması,

•Görece olarak daha eşit bir gelir dağılımının gerçekleştirilmesi. Bu iki amacın gerçekleştirilmesinde odak nokta tam istihdam garantisinin sağlanmasıdır. Evrensel bir kapsam taşımasına rağmen, sistem esas olarak istihdam üzerine kurulmuştu. Ücretler gelirin en önemli kaynağı olmaktan uzaktı ve sosyalist refah politikasını gerçekleştirmede bir araç olarak kullanılıyordu. Hükümetler genel ücretleri ve asgari ücreti asgari yaşam standardını sağlayacak kadar



Doç. Dr. Güngör TURAN
Uluslararası Türkmen Türk
Üniversitesi, İİBF, Öğretim Üyesi

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

¹ UNDP, Poverty in Transition, Regional Bureau for Europe and the CIS, July 1998, s.90.

² Ibid, s.90.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



yüksek olacak şekilde belirlemekteydi. Üretim etkinliğini teşvik edecek bazı farklılıklara izin verilmesine rağmen, bütün vatandaşlara benzer yaşam standartlarının sağlanmasına birinci derecede önem verilmiştir. Örneğin, Romanya'da, yasa genel ücretlerin asgari ücretin beş katına varacak şekilde yükseltilmesini yasaklamıştı.

Devlet teşebbüsleri sosyalist refah politikasının gerçekleştirilmesinde oldukça önemli bir işlev görmekteydi. Çünkü istihdam garantisi bir ayrıcalık değil, teşebbüsler için kaçınılmaz bir görevdi. Sosyal güvenlik sistemlerinin özünde istihdama bağlı yardımcı sigorta programları yatmaktaydı. Sosyal yardımların çalışırken geçen süreler ve alınan ücretler gibi iş ile ilgili faktörlere bağlı olduğuna ilişkin toplumda genel bir görüş hakimdi. Sosyal sigorta şemaları kapsamlıydı. Emeklilik, istihdam garanti altına alınmıştı. Yaşlıların büyük çoğunluğu emeklilik maaşı alıyordu. Sosyal sigortalar kazalar, hastalık, anne ve baba ölümleri ve çocuk doğumlarının içerecek şekilde çok sayıda gereksinimi karşılamaktaydı. Tam istihdam politikasından dolayı işsizlik tazminatına ihtiyaç duyulmamıştır. Ne var ki bu özellik geçiş sonrası reformlarında önemli bir handikap olarak kendini göstermiştir.

Sosyal yardımların çalışmaya bağlı olarak yapılması kuralının en önemli istisnası çocuklara yöneliktir. Çünkü ücretler hemen hemen aynıydı. Sosyalist ülkelerde aileler arasındaki eşitsizliğin ana kaynağı

özellikle çocuklar gibi bakmakla yükümlü insan sayısıydı. Büyük ailelerin farklı ihtiyaçlarını karşılamak için devletler önemli çocuk destekleme programları uygulamıştır. Çocuk tazminatları sosyal yardım türlerinin en önemlileri arasında yer almıştı. Çocuk yardımları piyasa ekonomilerinde verilen çocuk tazminatlarından çok daha yüksekti. Diğer yardımlar çocuklar için ücretsiz eğitim ve sağlık hizmetleri ile önemli ölçüde sübvansede edilen mallar ve hizmetleri, ücretsiz okul öncesi eğitim ve çocuk bakımı, ücretsiz ya da önemli ölçüde sübvansede edilen tatil kampları, kültürel ve sosyal tesislerden ücretsiz yararlanma imkanları ve yüksek analık tazminatlarını içermekteydi. Ne var ki çocuklara ilişkin sosyalist politika uygulamalarında önemli bölgesel farklılıklar söz konusuydu.

Orta ve doğu Avrupa ülkelerinin bir çoğunda çocuk tazminatları sosyal yardımların en önemli biçimi olan nakit transferleri şeklinde yapılmakta ve GSYİH'nin %2'sini geçmekteydi. 1989 yılında, bir çocuk için yapılan aylık ödeme ortalama aylık ücretin yaklaşık %10'u kadardı. Polonya'da, bu eğilimin istisnası olarak, %2.6 ile düşük bir tazminat ödenmiştir. Romanya'da ise çalışma gücünden yoksun üç ya da daha fazla çocuklu annelere özel tazminatlar verilmekteydi. Eski Sovyetler Birliği'nde çocuk ödenekleri GSYİH'nin %1'inden daha az olarak hesaplanmıştır. Bu cumhuriyetlerde temel mal ve hizmetlerin önemli ölçüde sübvansede edilmesinin yanısıra

transferlerin aynı olarak yapılması tercih edilmiştir. Daha güçlü ekonomilere ve daha uzun merkezi sosyal sigorta geleneğine sahip orta ve doğu Avrupa ülkelerinde sosyal transferler Sovyetler Birliği'ne göre hemen hemen iki kat daha yüksekti. Sosyal transfer harcamaları orta ve doğu Avrupa ülkelerinde GSYİH'nin %12,3'ünü oluştururken, Sovyetler Birliği'nde %6,2'si kadardı. Bu fark geniş ölçüde Sovyetler Birliği'nin aynı yardımları tercih etmesine bağlanmıştır. Sosyalist rejimin son yirmi yıllık döneminde ekonominin istikrarsız olduğu Romanya gibi ülkeler dahi Sovyetler Birliği'nden daha yüksek oranda nakit transferleri yapmıştır³.

1991 yılına gelindiğinde herkes için eğitim, sağlık ve sosyal koruma söz konusuydu. Sovyetler Birliği'nin Orta Asya ülkelerinde 9. sınıfa kadar eğitim zorunluydu. 7-15 yaşındaki çocuklar için kayıt oranı %85-95'di. En düşük oran Kırgızistan'da bulunuyordu. Ev kadınları için çalışmak yaygın olduğundan hem kentlerde hem de kırsal kesimlerde anaokulu eğitimi ve okul öncesi eğitim verilmiştir. Okullarda tüm çocuklar zorunlu eğitimi almaktaydı. Devlet kitap, okul üniforması ihtiyacını karşılıyordu. Dördüncü sınıfa kadar yemek ücretsizdi. Öğretmenlere konut, gaz, elektrik ve ulaşım ücreti ödenmiştir. Uzak kesimlerde dahi sağlık ve tedavi imkanları bulunmaktaydı. Aşı ücretsizdi. Gelişmekte olan ülkelerde, çocuklar için en çok öldürücü sonuçlar doğuran ishal ve akciğer iltihabı hastalıklarının önlenmesi konusu teşvik görüyordu.

³ Ibid, s.92.

Doğumların %95'i hastanelerde gerçekleşmiştir.

Sosyalist koruma sistemi hem ihtiyaç sahiplerine yardım sağlıyor hem de emeklilik ödeneği şeklinde sosyal sigorta hizmeti veriyordu. Çocuklar için doğuştan 16-18 yaşlarına kadar aylık ödeme yapılıyordu. Dul anneler, askeri personelin çocukları, bakıma muhtaç yetimler ve özürü çocukların tümüne ödemeler yapılıyordu. Tarım sektöründe dahi çalışanlar için emeklilik aylığı kadınlarda 55, erkeklerde ise 58 yaşında başlıyordu. Orta Asya devletlerinin çoğunda, 1991 yılına kadar (gerçekte 1993 ortalarına kadar) kamu harcamalarının hemen hemen %50'si Moskova tarafından sübvansede ediliyordu. Kamu harcamalarının %50'den fazlası sağlık, eğitim ve sosyal korumayı içeren sosyal sektörlere yapılmıştır⁴.

Özetle, merkezi planlama altında, yaşam standartları bireysel ücretlerden daha çok sosyal gelir tarafından belirlenmiştir. Sosyal gelir ya da tüketim, ücretsiz ya da sübvansede edilmiş geniş mal ve hizmetler yelpazesinden oluşmuştur. Sosyalist refah devleti özel bir içeriğe sahipti. Bu devletlerde istihdam garantisi, kapsamlı sosyal sigorta sistemleri, ücretsiz eğitim, ücretsiz sağlık hizmetleri, geniş ölçüde sübvansede edilmiş mal ve hizmetleri ile çocuk tazminatları ve burslarının yanısıra ucuz konut sağlanması gibi önemli evrensel sosyal yardımlar yapılmıştır. Ne var ki sosyal yardımların çoğu istihdam ile ilgilidir ve devlet teşebbüsleri bu yardımların sunulmasında önemli bir işlev üstlenmiştir.

3. Sosyal Sektörün Yeniden Yapılandırılması: Sosyalist Politikadan Sosyal Politikaya Geçiş

Geçiş ekonomileri Sovyet döneminden önemli sosyal koruma programları devralmış ve genel olarak bu düzeyi sürdürme eğilimi taşımışlardır. Bir çok ülkede, 1991-1995 döneminde sağlık hizmetleri için yapılan kamu harcamalarına ilişkin veriler, harcama düzeyinin GSYİH'nın %1.8'inden %9.8'ine kadar sıralandığını ve ortalama harcama düzeyinin %4.2 olduğunu göstermektedir. Eğitim harcamaları ise aynı dönemde, GSYİH'nın %3.3'ünden %6.8'ine kadar sıralanmış ve ortalama harcama %5.3 olarak daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir⁵.

Aynı dönemde, GSYİH'nın yüzdesi olarak toplam sağlık ve eğitim harcamaları oranı orta ve doğu Avrupa'nın geçiş ekonomilerinde %10.6, eski Sovyetler Birliği'nin geçiş ekonomilerinde ise %10.2 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran batı Avrupa'nın gelişmiş piyasa ekonomilerinde aynı dönemde %13.6 olarak gerçekleşmiştir. Geçiş ekonomileri dünya ortalamasının üzerinde (%9.3)⁶ sağlık ve eğitime yönelik kamu harcamalarından ayırdıkları oran ile 1990'lı yılların ilk döneminde sosyalist rejimden devraldıkları bu düzeyi en azından koruma eğiliminde olmuşlardır. Ancak 1989 sonrasında bütün geçiş ekonomilerinde gelirlerdeki şok düşüşlerin kamu harcamalarını da önemli ölçüde kısıtladığını belirtmek gerekir. GSYİH'dan sosyal sektöre ayrılan oranlar önemini sürdürmekle birlikte, kamu harcamaları reel olarak önemli ölçüde düşmüştür.

Tablo 1, geçiş döneminde insani gelişme düzeyine ilişkin olarak bölgeler ve ekonomiler arasındaki verileri yansıtmaktadır. Geçiş döneminde insani gelişme düzeyine ilişkin veriler, özellikle 1990'lı yılların ikinci yarısında geçiş

ekonomilerinin ekonomik ve sosyal reform programlarını uygulamaya koymalarıyla birlikte sosyal sektörde bir gelişme eğilimine girdiklerini göstermektedir. Özellikle geçiş öncesinde yaşam standartları ve eğitim düzeyi bakımından gelişmiş piyasa ekonomilerine yakın olan orta ve doğu Avrupa'nın geçiş ekonomileri kısa dönemde toparlanarak eski konumlarına yeniden ulaşmışlardır. Bu ülkelerin bugün Avrupa Birliği'ne geçiş konumundaki ülkeler statüsüne alınmasında en büyük etken sosyal sektörde sağladıkları gelişme düzeyi olmuştur.

Eski Sovyetler Birliği ülkeleri ise, iç çatışmalar ve sınır ihtilafları nedeniyle politik istikrara kavuşmamış bir kaç ülke dışında, insani gelişme düzeyi bakımından gelişmekte olan ülkeler düzeyinin üzerine çıkarak önemli bir seviye yakalamışlardır. Özellikle eğitim ve yaşam standartlarını yansıtan veriler gelişmekte olan piyasa ekonomilerinin oldukça üzerinde seyretmektedir. Belirtmek gerekir ki politik istikrarsızlık, iç çatışmalar ve sınır ihtilaflarının halen sürdüğü az sayıdaki ülkelerin verilerinin bozukluğu genel BDT ortalamasını olumsuz etkilemektedir. Bu ülkeler hariç tutulduğunda, bazı BDT ülkelerinde sosyal gelişme düzeyinin orta ve doğu Avrupa'nın geçiş ekonomileri düzeyine oldukça yaklaştığı görülecektir.

Sağlık ve eğitim için yapılan görece yüksek düzeyli kamu harcamalarının hükümetler tarafından sürdürülmesine yönelik girişimler üç faktör ile açıklanabilir:

- GSYİH'da genel bir düşüş nedeniyle hükümetler mevcut kurumları desteklemek amacıyla sosyal hizmet bütçelerini arttırmak zorunda kalmışlardır. Bununla birlikte, sağlık ve eğitim harcamaları için ayrılan kaynaklar

⁴ Mehrotra Sanotsh, "Public Spending Priorities and the Poor in Central Asia", Central Asia 2010: Prospects for Human Development, UNDP, 1999, s.48-57.

⁵ UNDP, s.97.

⁶ Ibid, s.211.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Tablo 1:
Geçiş Döneminde İnsani Gelişme Düzeyi

Ülke Grubu ¹	Temel Eğitimde Kayıtlar (%) 1995-99	Doğuşta Yaşam Ümidi (yıl) 1998-99	Bebek Ölüm Oranı (1,000 doğum başına) 1998-99	Yetişkin Okuma-Yazma Bilmeyen (15 yaş ve daha yukarı %) 1998-99	Satın Alma Gücü Paritesine Göre Kişi Başına GSYİH 1998-99
AB'ye geçiş ülkeleri (Baltık ülkeleri dışında)	99.9	72.2	10.4	1.1	9,837
Baltık Ülkeleri	94.0	70.3	11.1	0.4	6,737
Diğer güney doğu Avrupa ülkeleri	92.9	72.4	16.5	9.3	4,514
BDT ülkeleri ²	93.8	68.4	21.8	7.0	3,278
Doğu Asya Diğer Ekonomiler	115.6	61.5	65.5	35.2	1,987
Gelişmiş ekonomiler	101.9	77.5	5.2	4.8	23,278
Gelişmekte olan ekonomiler ³	93.7	60.5	61.3	30.2	4,435

Kaynak: World Economic Outlook, s.113.

¹ Ülke gruplarına ilişkin veriler grup ülkelerinin basit ortalamalarıdır.

² Mongolya dahil.

³ Kamboçya, Çin, Mongolya ve Vietnam hariç.

1989 yılından bu yana reel olarak azalmıştır.

• Çek Cumhuriyeti ve Baltık ülkelerini içeren bir çok hükümet vergi fonlu sistemden Kırgızistan'da uygulamaya konulan sigorta tabanlı sistemlere doğru sağlık hizmetlerinde reform çalışmalarını sürdürme eğilimindedir. Bu değişim sağlık hizmetlerinin maliyetini önemli ölçüde arttırmıştır. Örneğin, 1989 yılından 1995 yılına kadar Çek Cumhuriyeti'nin sağlık harcamaları bütçesi GSYİH'nin %4.8'inden %7.5'ine yükselmiştir. Aynı dönemde Macaristan'da sağlık harcamaları %3.4'ten %6.8'e yükselmiştir.

• Her ülkede toplumun yararlandığı temel hizmetlerin sürdürülmesine yönelik güçlü bir politik ve toplumsal istek bulunmaktadır.

Eski Sovyet sisteminden devralınan temel sosyalist model bir çok insanın istihdam edildiği büyük devlet teşebbüsleri tarafından yerel düzeyde sosyal

yardımlar ve sosyal hizmetlerin verildiği oldukça merkezi bir yapıydı. Gıda ve diğer temel tüketim maddeleri ve hizmetler önemli ölçüde sübvansede ediliyordu ve aşırı fiyat kontrolleri söz konusuydu. Bu durum önemli ölçüde bir değişim süreci yaşamıştır. Doğu ve Güneydoğu Avrupa ile eski Sovyetler Birliği'nde 1990'lardaki sosyal yoksulluğun en büyük kaynaklarından birisi devletin sosyal transfer ödemelerini geciktirmesi ve hızlı fiyat artışları karşısında bu ödemelerin değer kaybına uğramasına bağlı olarak sosyal koruma hizmetlerinin gerçekleştirilememesidir.

Sosyal transferlerin içeriğini daha iyi anlayabilmek için bir çok faktörün dikkate alınması gerekir: sosyal sigortalar (esas olarak emeklilik), aile tazminatları ve işsizlik yardımları gibi. Tablo 2, geçiş sürecinin ilk ve ikinci aşamasında karşılaşılan Sosyal harcama ve sosyal transfer modellerine ilişkin bir özet sunmaktadır. Verilerden görüleceği

üzere, işsizlik yardımları ve gelir tabanlı yardımlar gibi yeni uygulanmaya başlayan tazminatlar özellikle Slav ve Baltık ülkelerinde önemli ölçüde artmıştır. Ne var ki GSYİH'nin oranı olarak 1994/1995 yıllarına kadar ortalama %1.1'lik bir düşme gerçekleşmiştir.

Diğer ülkelere göre az sayıda sosyal problemin geçiş dönemine yansıdığı orta ve doğu Avrupa ülkelerinin bir çoğunda yüksek nakdi transferlerde artış eğilimi gözlenmiştir. Geçiş öncesi geleneğin sürdürülmesine yönelik güçlü bir toplumsal istek ve politik hassasiyet söz konusu olduğundan orta ve doğu Avrupa ülkelerinde nakdi transfer harcamaları daha yüksektir. Baltık ülkeleri 1989 yılından 1994/1995 yıllarına kadar nakdi transferlerini GSYİH'nin %6.1'inden %11.3'üne kadar arttırmıştır. Slav ülkelerinde de sosyal harcamalar daha düşük düzeyde kalsa da yükselme

eğilimindedir. Kafkas ülkelerinde sosyal harcamalar geçişin erken aşamalarında GSYİH'nin %9.4'ü oranında artmıştır. Ancak bölgedeki çatışmaların etkisiyle

ortaya çıkan finansal sıkıntılara bağlı olarak daha sonraki dönemde dramatik düşüşler gerçekleşmiştir⁷. Orta Asya ülkelerinde ise 1990/91

dönemi eğitim ve sağlık harcamaları toplamı diğer bölge gruplarındaki ülkelerin ortalamalarının üzerindedir. Özellikle eğitim harcamaları oranı diğer bölge gruplarına göre yaklaşık

Tablo 2:
1990'lı Yıllarda Sosyal Harcamalar/ GSYİH'ya Oranı

	Sosyal Harcamalar				Sosyal Transferler					
	Sağlık Harcamaları		Eğitim Harcamaları		Emekli Maaşları		Aile & Analık Tazminatları		Sosyal Yardımlar & İşsizlik Tazminatı	
	1990/91	1994/95	1990/91	1994/95	1990/91	1994/95	1990/91	1994/95	1990/91	1994/95
Arnavutluk	4.0	2.8	6.7	4.0	8.8	8.5	0.8
Bulgaristan	5.1	3.5	4.5	3.9	9.1	8.8	3.0	1.5	0.6	2.8
Çek Cumhuriyeti	5.9	7.6	4.2	4.5	8.0	8.3	3.5	3.6	2.3	0.9
Macaristan	6.7	7.0	5.6	5.9	10.1	11.4	4.1	3.3	0.8	2.7
Moldova	5.3	5.1	7.0	6.5	5.5	6.5	2.5	0.7
Polonya	5.0	4.7	5.2	5.2	10.3	..	1.9	..	1.2	..
Romanya	2.9	2.5	3.1	3.0	7.1	7.0	2.1	0.8	0.3	1.1
Slovakya	5.4	7.1	6.0	4.8	8.2	8.5	3.5	2.6	0.8	1.8
Slovenya	5.8	7.0	4.7	4.8	11.0	13.7	1.4	1.5	..	2.0
Orta /	5.1	5.3	5.2	4.7	8.7	9.1	2.5	2.0	1.0	1.9
Doğu Avrupa										
Estonya	..	5.5	..	6.7	1.9	0.0	1.5
Letonya	2.5	4.2	4.5	6.7	6.8	10.3	0.6	1.8	0.0	0.5
Litvanya	3.0	4.5	4.8	6.1	5.8	7.0	1.3	1.1	0.7	1.2
Baltık Ülkeleri	2.8	4.4	4.7	6.1	6.3	8.7	1.0	1.5	0.2	1.1
Beyaz Rusya	3.5	7.0	4.9	7.0	6.2	6.4	2.5	2.2	0.0	0.1
Rusya 2.6	4.8	3.6	3.4	5.9	6.3	1.2	0.8	0.0	0.1	..
Federasyonu										
Ukrayna	3.3	4.7	..	6.0	5.9	6.8	0.2	0.7	0.0	0.1
Slav Ülkeleri	3.1	5.5	4.3	5.2	6.0	6.5	1.3	1.2	0.0	0.1
Ermenistan	2.7	1.7	7.0	2.7
Azerbaycan	2.9	1.3	7.7	3.5	7.4	3.4	3.2	1.3	0.1	0.2
Gürcistan	3.2	0.3	7.2	0.4	6.4	3.0	1.2	0.2	0.4	0.5
Kafkas Ülkeleri	2.9	1.1	7.3	2.2	6.9	3.2	2.2	0.8	0.3	0.4
Kazakistan	4.4	2.5	..	2.1
Kırgızistan	5.0	5.8	8.4	6.6
Tacikistan	6.0	1.5	9.1	2.4
Özbekistan	5.9	4.5	..	9.7
Orta Asya Ülkeleri	5.3	3.3	8.8	4.5

Kaynak: UNDP, Poverty in Transition, s.95.

iki kat daha yüksektir. Ancak 1994/95 dönemi verileri diğer ülkelere benzer şekilde Orta Asya ülkelerinde de sağlık ve eğitim harcamalarının yarı yarıya

düşüğünü göstermektedir. Tablo 3, 1991-1999 döneminde, geçiş ekonomilerinde GSYİH'nin yüzdesi olarak toplam sağlık ve

eğitim harcamalarını yansıtmaktadır. Orta Asya ülkelerinde 1995 yılı sonrasında ilişkin verilere göre, GSYİH'nin yüzdesi olarak eğitim ve sağlık

⁷ UNDP, Poverty in Transition, s.98.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Tablo 3:

Geçiş Ekonomilerinde Eğitim ve Sağlık Harcamaları, 1991-1999
(GSYİH'nin yüzdesi olarak)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Azerbaycan	1.0	9.4	10.9	6.8	4.9	5.2	4.8	4.6	5.9
Belarus	-	8.7	15.1	12.9	10.4	11.2	13.0	12.1	11.4
Bulgaristan	11.0	12.6	10.4	8.6	7.7	6.5	7.4	7.4	-
Çek Cumhuriyeti	-	10.1	12.6	11.9	11.78	11.7	11.2	10.8	-
Ermenistan	10.3	11.7	7.8	3.4	4.4	3.4	3.1	3.5	3.3
Estonya	-	-	-	-	14.1	13.0	11.8	11.8	12.4
Gürcistan	10.3	6.7	9.7	8.3	1.7	1.9	4.2	4.8	-
Hırvatistan	19.0	15.7	-	15.1	5.4	3.5	1.0	4.0	4.3
Kazakistan	-	6.1	6.5	5.3	7.5	7.2	7.1	6.2	6.5
Kırgızistan	-	-	6.8	9.6	10.5	8.4	8.1	7.7	6.4
Letonya	7.0	7.4	10.1	10.0	10.6	9.6	9.5	10.5	-
Litvanya	-	-	7.8	9.3	9.3	8.8	7.5	7.9	-
Macaristan	13.0	14.0	13.5	13.9	12.4	11.4	-	-	-
Makedonya	-	15.0	14.3	14.4	13.8	10.9	-	-	-
Moldova	8.5	11.0	11.0	14.9	14.7	16.9	16.0	11.3	7.6
Özbekistan	-	14.8	13.4	11.8	11.0	11.1	10.4	11.2	11.4
Polonya	10.5	10.8	10.4	10.7	9.7	10.8	11.2	9.9	-
Romanya	-	6.9	5.9	6.2	6.3	6.3	5.9	-	-
Rusya	-	6.0	7.2	7.7	6.1	6.6	7.0	6.0	6.8
Slovakya	-	-	9.1	8.5	8.9	11.1	10.7	10.2	9.9
Slovenya	10.3	13.5	13.0	11.8	12.1	-	-	-	-
Tacikistan	17.4	11.7	8.5	14.5	3.6	3.5	3.4	3.3	3.1
Türkmenistan	9.4	6.2	6.3	5.3	5.1	4.4	8.0	10.4	8.3
Ukrayna	7.8	10.5	8.5	10.1	10.0	8.7	9.5	7.9	6.6

Kaynak: EBRD Transition Report 2000, s.126-229.

harcamalarında Tacikistan dışında bütün ülkelerde özellikle Özbekistan ve Türkmenistan'da belirgin bir artışın gerçekleştiği görülmektedir. Kırgızistan'da GSYİH'nin yüzdesi olarak eğitim ve sağlık harcamaları toplamı 1993 yılında %6.8 iken 1995 yılında %10.5'e çıkmış, 1999 yılında ise %6.4 olarak gerçekleşmiştir⁸. Kazakistan'da 1992 yılında %6.1 iken daha sonraki yıllarda yükselmeye başlamış, 1995 yılında %7.5, 1999 yılında ise %6.5 olarak gerçekleşmiştir⁹. Tacikistan'da 1991 yılında toplam %17.4 iken 1999 yılında %3.1'e kadar düşmüştür¹⁰.

Orta Asya ülkelerinden Türkmenistan ve Özbekistan 1990'lı yılların ikinci yarısından

itibaren uyguladıkları sosyal reform politikalarıyla eğitim ve sağlık sektörünün yeniden yapılandırılmasında gözle görülür bir gelişme sağlamışlardır. Bunun en belirgin göstergesi eğitim ve sağlık harcamaları için ayrılan kaynaklardaki önemli artışlardır. Türkmenistan'da GSYİH'nin yüzdesi olarak eğitim ve sağlık harcamaları 1991 yılında %9.4 iken 1996 yılında %4.4'e kadar düşmüş, ancak daha sonra artarak 1998 yılında %10.4, 1999 yılında da %8.3 olarak gerçekleşmiştir¹¹. Özbekistan'da 1992 yılında bu oran %14.8 iken 1999 yılında %11.4 olarak gerçekleşmiştir¹².

3.1. Sosyal Yardımlar

Bir çok ülkede devlet teşebbüsleri tarafından sunulan sosyal

yardımlar azalmış ve kapsamı daraltılmıştır. Az bir kesim sosyal yardım ve hizmetler paketinden yararlanmakta, nüfusun büyük bir kısmı ise bu hizmetlerden yoksun durumdadır. Bu eğilim reform stratejilerinde ve reform politikalarında yeterince dikkate alınmadığından 1990'lı yıllarda geçiş döneminin sosyal maliyeti oldukça büyük boyutlara ulaşmıştır. Bulgaristan, Macaristan, Moldova, Rusya Federasyonu ve Ukrayna gibi geçiş ülkeleri arasında bu eğilimin kısmen daha güçlüdür.

Devlet sosyal yardımları finansal güçlükler nedeniyle seçici olarak toplumun belirli kesimlerine sunulabilmiştir. Sosyal yardımlarda evrensellik ilkesinden seçiciliğe geçişe doğru değişim, hane halkı

⁸ EBRD, Transition Report 2000, s.180.

⁹ Ibid, s.176.

¹⁰ Ibid, s.216.

¹¹ Ibid, s.221.

¹² Ibid, s.228.

gelir düzeylerine bağlı olarak yapılan yardımlardaki büyüme ile belirginleşmiştir. Örneğin, Slovakya'da sosyal ödemeler, dul kadın ödenekleri ve çocuk ödenekleri hane halkı gelir düzeylerine göre yapılmaktadır. 1997 yılında, hane halkı gelirine bağlı olarak ödenen sosyal yardımlar genel olarak toplumun tüm kesimlerinin yararlandığı yardımlara göre iki kat artış göstermiştir. Nisan 1998'de, bir önceki yıla göre nüfusun %7.7'si hane halkı gelirine göre yapılan yardımlardan yararlanmıştır¹³.

Tablo 3.2'de görüldüğü gibi, bir çok geçiş ülkesinde genelde çocuk ve aile desteklerinin düzeyi önemli ölçüde azalmıştır. Bir çok ülkede mal ve hizmetlere yönelik tüketim sübvansiyonları kaldırılmıştır. Bazı durumlarda çocuklu ailelere yapılan doğrudan nakit transferleri azaltılmıştır. Bu eğilim özellikle büyük aileler üzerinde olumsuz bir etkide bulunmuştur.

Çek Cumhuriyeti dışında bütün orta ve doğu Avrupa ülkelerinde başlangıçta yüksek düzeylerde olan harcamalar düşmüştür. Finansal sıkıntılar, maaş düzeylerinin korunmasına ilişkin olarak emekli kesimden gelen baskılar nedeniyle, hükümetlerin aile yardımlarında diğer sosyal refah biçimlerine göre fazla kesinti yapmalarına yol açmıştır. Konut inşaatı projelerinde yapılan eş zamanlı kesintiler özellikle çocuklu genç ailelerin devletten aldıkları desteklerden önemli ölçüde yoksun kalmalarına neden olmuştur.

Eski Sovyet ülkelerinde harcama modelleri oldukça farklıdır. Emeklilik maaşlarında olduğu gibi aile ve analık tazminatlarına ilişkin harcama düzeyleri orta ve doğu Avrupa ülkelerinden daha

düşüktür. Eski Sovyet cumhuriyetlerinin bir çoğu aile tabanlı sosyal harcamalarında ılımlı bir artış gerçekleştirmiştir. Bu gözlem Orta Asya cumhuriyetlerinin çoğu için de geçerlidir. GSYİH'nin oranı olarak aile tabanlı sosyal harcamalar az bir artış göstermiş ya da aynı kalmıştır. Örneğin, Kırgızistan'da artışlar gerçekleşmiştir. Özbekistan'da aynı düzeyde kalmıştır. Diğer yandan, aşırı finansal güçlüklerle karşılaşan Kafkas ülkeleri aileler için yapılan sosyal harcamaları desteklemekte yetersiz kalmıştır¹⁴.

Orta Asya ülkelerinde 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren devlet sosyal yardım reformu çalışmaları başlatılmış, bu reform çalışmaları yeni yasaların çıkarılmasıyla yasal çerçeveye sokularak uygulamaya konulmuştur. Sosyal yardım reformları ile bölge devletleri geçiş döneminin sosyal maliyetinden geniş halk kitlelerini, özellikle düşük gelir düzeyine sahip yoksul ve muhtaç kesimleri uzak tutmak ve yaşam standartlarını yükseltmeyi amaçlamıştır.

3.2. İşsizlik Tazminatı

İşsizlik yardımları uzun bir süredir reform çalışmalarının yapılmasına ihtiyaç duyulan bir konudur. Bir çok ülkede işsizlik yardımlarından yararlanma koşulları güçleştirilmiş, ortalama işsizlik süresi yükselirken yardımlardan yararlanma süresi kısaltılarak yardımların düzeyi düşürülmüştür. Bazı ülkelerdeki durumun görüldüğünden daha yanlıcıdır. Beyaz Rusya, Rusya Federasyonu, Ukrayna ve Moldova'da olduğu gibi, işsizlerin çoğu kayıt dışıdır ve yardımlardan yararlanma oranının yüksek olması görünüşte sistemin iyi çalıştığını gösterebilir.

Kayıtlı işsizlerin yüzdesi olarak yardım alanlar Rusya Federasyonunda 1992 yılı itibarıyla %64'ten 1996'da %90'a yükselmiş, diğer ülkelerde düşmüştür. Örneğin, Ukrayna'da %74'ten %61'e, Kırgızistan'da %84'ten %35'e, Ermenistan'da %63'ten %26'ya ve Gürcistan'da %17'den %14'e düşmüştür. Slovakya'da 1997 yılında ortalama olarak kayıtlı işsizlerin %26'sı işsizlik yardımlarından yararlanmış, Ermenistan'da %24, Moldova ve Makedonya'da %20 ve Litvanya'da kayıtlı işsizlerin %17'si 1998 yılının başlarında işsizlik yardımı almıştır. Beyaz Rusya'da çok düşük olan kayıtlı işsizlerin %42'si 1997 yılında işsizlik yardımından yararlanırken, Kırgızistan'da bu oran %45 olmuştur¹⁵.

Uygulamada hiç bir ülkede işsizlerin büyük bir kısmı işsizlik yardımlarından yararlanamamıştır. İşsizlerin çok azı bir istihdam kurumuna kayıt olmayı düşünmüş ve azınlık bir kesim işsizlik yardımlarından yararlanabilmiştir. Örneğin, Gürcistan'da hükümet raporlarına göre, işsizlerin %90'ından fazlası 1996 yılında kayıtlı değildir. Kayıtlı %10'luk bir kısım işsizlik yardımlarından yararlanmıştır.

İşsizlik yardımlarının düzeyi de düşmüş ve bir çok ülkede işsizlere yapılan yardımlar ortalama gerilere göre azalmıştır. Örneğin, Slovakya'da ortalama yardım oranı 1997 yılına kadar ortalama ücretlerin yaklaşık üçte biri oranında düşmüştür. Macaristan'da bu oran %39, Moldova'da %41, Ermenistan'da devlet sektörü ortalama ücretlerinin %22,4'ü, Kırgızistan'da %21'i kadardır. Beyaz Rusya'da ortalama işsizlik yardımı oldukça düşük olup ortalama ücretlerin %8,4'ü kadardır.

¹³ UNDP, Human Development Report For Central and Eastern Europe and the CIS 1999, s.52-53.

¹⁴ UNDP, Poverty in Transition, s.100.

¹⁵ UNDP, Poverty in Transition, s.53.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Özetle, geçiş sürecinde işsizlik tazminatına ilişkin sosyal koruma politikası yetersiz kalmış ve reform politikalarının uygulanma sürecinde ihmal edilmiştir. Devlet vatandaşlarının yoksulluktan korunmasını sağlayacak ekonomik güçten yoksundur. İşsizlik yardımlarının düzeyi düşük kalmış ve yararlanma koşulları güçleştirilerek işsizlik yardımlarından yararlanma kapsamı daraltılmış ya da oldukça karmaşık bir uygulama ortaya çıkmıştır.

3.3. Emeklilik Sistemi

1990'lı yıllardaki ekonomik reform stratejilerinin sonuçlarından biri devlet emekli aylıklarının reel değerindeki dramatik düşüşlerdir. Sosyalist rejimler emeklilerin odak noktasını oluşturduğu geniş kapsamlı sosyal sigorta sistemleri geliştirmiş ve genellikle emeklilik aylıkları uluslararası normlara göre çalışanlara daha erken yaşlarda ödenmiştir. Erken emeklilik yaşı geçiş döneminde "emeklilik sorunu" nun temel kaynağını oluşturmuştur. Geçiş öncesinden devralınan emeklilik sistemlerinin yeniden yapılandırılmasındaki güçlüklerden dolayı hükümetler geçiş sürecinin ilk yıllarında bu yönde çok az bir değişim geçirmiştir. Bunun yerine, sistem şok ekonomik değişimi yumuşatıcı bir sosyal politika aracı olarak kullanılmıştır.

Etkin işleyen bir emeklilik sistemi devletin sosyal politikasının önemli bir yönünü yansıtır. Emekliler 1990'lı yıllarda sosyal politikada meydana gelen değişimin odak noktalarından birini oluşturmuş ve yalnızca bir kaç ülke yaşlı kesimin yoksulluğu ve güvensizliği ya da emeklilik sistemlerinin karşılaştığı finansal krizlere ilişkin sorunlara tatmin edici bir çözüm bulabilmiştir. Emekliler genel olarak sosyal koruma sistemlerinden yararlanan nüfusun

en büyük kesimini oluştururlar. Bir çok ülkede, insanların çoğunluğu hala devlet emeklilik sistemlerine bağlıdır. Bazı ülkeler ise özel emeklilik sistemlerini teşvik etmektedirler.

Bazı ülkelerde emekliler teşebbüslerin sorumluluğundaki emeklilik ödeneklerinden yararlanırlar. Emeklilik fonları ödemelerin yapılmasında önemli bir işlev görmektedir. Örneğin, Rusya Federasyonu'nda teşebbüsler ücret fonlarının %28'ini, işçiler ise %1'ini Ulusal Emeklilik Fonu'na verirler¹⁶. Ermenistan'da emeklilik ödemeleri hem kamu hem de özel firmalar tarafından toplam ücret fonunun %37'si oranında katkıyla finanse ettikleri Devlet Emeklilik Fonu aracılığıyla ödenir. Ukrayna ve Gürcistan ve Türkmenistan'da bütün ödemeler devlet tarafından yapılır¹⁷.

Devlet emekli aylıkları geçiş sürecindeki bir çok ülkede ortalama ücretlere göre endişe verici düzeylerde düşmüştür. Geçiş sürecinin ilk yıllarında hiper enflasyon düzeyleri emekli aylıklarını reel olarak oldukça düşürmüştür. Hükümetler enflasyon karşısında emekli aylıklarındaki erimeyi önlemek için yeni düzenlemeler getirmeye çalışmıştır. Ancak bu girişimlere rağmen ayarlamalar enflasyon rakamlarının altında kalmıştır. Dolayısıyla, emekli maaşlarının reel değeri dramatik bir azalma göstermiştir. Örneğin, Ermenistan'da 1997 yılında emeklilik maaşı devlet kesimi ortalama ücretinin %33'ü, Romanya ve Beyaz Rusya'da %39, Litvanya'da %40'ı kadardı. Rusya Federasyonunda 1997'de ortalama emeklilik maaşı ücretin %34'ü kadardı. Ancak gerçek seviye bundan daha da düşüktür. Çünkü emeklilik maaşlarının ödenmesindeki gecikmeler milyonlarca emekliyi etkilemiştir¹⁸.

Tablo 4, BDT ülkelerinde ortalama emekli aylıkları ile ortalama ücretler arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır. Verilere göre, 1998 yılında BDT ülkelerinde ortalama emeklilik aylıkları ortalama ücretlerin %22'si ile %53'ü arasında değişmektedir. 1999 yılında ise ortalama emeklilik aylıkları ortalama ücretlerin %42'si ile %57'si arasında gerçekleşmiştir. Orta Asya ülkeleri arasında Kazakistan ve Türkmenistan'da ortalama emeklilik aylıkları diğer bölge ülkelerine göre daha yüksektir.

Bir çok geçiş ülkesinde işsizlikteki yükselmelere karşı önlem almak için erken emeklilik teşvik edilmiştir. Doğal olarak, bu durum emekli sayısını dramatik bir biçimde yükseltmiştir. Örneğin Romanya'da işsizliğin yükselmesi karşısında 1995 yılında "Erken Emeklilik Yasası" yürürlüğe konmuştur. Yasaya göre, işsiz kalmaları durumunda emeklilik erkeklerde 55, kadınlarda 50 yaş koşuluna indirilmiştir. Bu uygulama ortalama emeklilik aylıklarını oldukça düşürmesine rağmen Rusya Federasyonu'nda da gerçekleştirilmiştir¹⁹. Geçiş döneminde emeklilik sisteminin karşılaştığı diğer bir sorun çalışanların sayısındaki azalma nedeniyle emeklilik sistemlerine aktarılan vergi gelirlerinin azalmasıdır. Örneğin, bir çok orta Avrupa ülkesinde ücretli sayısı beş yıldan daha fazla bir süre içerisinde %20 azalmıştır²⁰.

Emekli maaşları ücretlere göre azalmakla birlikte, emekliler bir çok geçiş ülkesinde toplumun diğer kesimlerinden daha düşük bir

¹⁶ UNDP, Human Development Report, s.54.

¹⁷ UNDP, The Shrinking State: Governance and Human Development in Eastern Europe and Commonwealth of Independent States, A UNDP Regional Report, New York, July 1997, s.77.

¹⁸ UNDP, Human Development Report, s.54.

¹⁹ UNDP, The Shrinking State, s.78.

²⁰ UNDP, Poverty in Transition, s.99.

Tablo 4:
BDT Ülkelerinde Ortalama Emekli Aylıkları, 1998-1999.

	1998			1999		
	Ortalama Emekli Aylığı \$	Ortalama Ücret \$	Karşılama Oranı (%)	Ortalama Emekli Aylığı	Ortalama Ücret \$	Karşılama Oranı (%)
Azerbaycan	9.69	43.50	0.22	-	44.70	-
Beyaz Rusya	46.44	100.12	0.32	23.00	70.24	0.33
Estonya	87.89	232.00	0.38	97.00	250.70	0.39
Ermenistan	7.30	30.79	0.24	8.10	34.22	0.24
Kazakistan	45.00	124.36	0.36	33.50	85.59	0.39
Gürcistan	9.46	31.11	0.30	7.00	33.04	0.24
Kırgızistan	17.74	37.44	0.47	9.82	24.70	0.40
Letonya	86.80	165.30	0.53	97.20	171.20	0.57
Litvanya	71.96	255.60	0.28	77.50	268.70	0.29
Moldova	15.44	46.87	0.32	9.00	28.42	0.32
Rusya Fed.	44.11	108.29	0.38	18.23	64.26	0.28
Tacikistan	3.42	9.90	0.22	3.00	9.90	0.30
Türkmenistan	23.97	51.29	0.47	-	61.85	-
Ukrayna	23.20	64.43	0.36	-	40.66	-
Özbekistan	-	56.90	-	-	66.20	-

Kaynak: IMF, Kirgiz Republic: Selected Issues and Statistical Appendix, IMF Staff Country Report No. 00/131, October 2000, s.57.

yoksulluk riskine sahiptirler. Çünkü bir çok emekli aile iki emekli maaşı, uzun süreli istihdama bağlı olarak görece daha yüksek ödenek almakta ve konut, mobilya, giyim eşyası gibi önemli materyalleri geçmiş dönemden kalmıştır. Aynı zamanda emeklilerin bir çoğu ilave gelir elde etmek için çalışmaktadır.

3.4. Sağlık Sistem

Bir toplumun sağlığını yansıtan temel göstergeler doğuştan yaşam umudüne ilişkin istatistiklerdir. Bütün dünyada görece olarak varlıklı toplumlar, kamu sağlığı hizmetlerinin daha yaygın ya da etkinliğine bağlı olarak ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, görece olarak daha uzun süre yaşama

eğilimi taşırlar. Geçiş öncesinde bölge ülkelerinde benzer gelir düzeylerine sahip piyasa ekonomileri ile karşılaştırıldığında yaşam ümidi genellikle aynı düzeydedir. Örneğin, 1980 yılında, orta ve doğu Avrupa'da yaşam ümidi ortalama 70 yıldır. Bu düzey bir çok Latin Amerika ya da doğu Asya ülkelerindeki düzeyden çok daha yüksektir. Sovyetler Birliği'nde, 1980 yılında, cumhuriyetler arasında önemli farklılıklar olmakla birlikte, yaşam ümidi 68 yıldır²¹.

Tablo 5, geçiş öncesinde, 1989 yılı verilerine göre, sağlık sisteminin düzeyini yansıtmaları bakımından önemlidir. GSYİH'nın yüzdesi olarak sağlık harcamaları orta ve

güney Avrupa ile Orta Asya ülkelerinde diğer bölge ülkelerine kıyasla daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Sağlık harcamaları bakımından geçiş ülkeleri ile batı Avrupa arasındaki fark %2.8'dir. Kişi başına doktor sayısı, hemşire sayısı, yatak sayısı oranları ise batı Avrupa ülkelerinin üzerindedir. Ancak bu oranların uluslararası standartlara göre çok yüksek olduğu dolayısıyla doktor, hemşire, yatak sayısının düşürülerek kaynakların daha etkin kullanılması gerektiği belirtilmiştir²².

1989 yılından itibaren ortalama yaşam ümidi verileri bölge ülkeleri arasında birbirinden farklılık göstermeye başlamıştır. Beş farklı grup dikkati çekmektedir. İlk grup,

²¹ EBRD, Transition Report 1999, s.13.

²² Falkingham Jane, "Poverty in Central Asia", Central Asia 2010: Prospects for Human Development, Regional Bureau for Europe and the CIS, UNDP, 1999, s.71.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Tablo 5:
1989 Yılında Sağlık Sistemi Verileri Karşılaştırması

	Sağlık Harcamaları (GSYİH'nin yüzdesi)	Doktor Sayısı (10,000 kişi başına) Yatış	Hemşire Sayısı (10,000 kişi başına)	Yatak Sayısı (10,000 kişi başına)	Hastanede Ortalama Yatış Süresi	Hastane Doluluk Oranı olarak)
Orta Avrupa	6.0	28.9	61.4
Doğu Avrupa	4.6	23.5	59.8	81.6	13.6	..
Baltık Devletleri	2.8	38.7	76.0	128.8	17.4	..
Slav Devletleri	3.4	39.8	99.3	134.2	15.8	83.5
Kafkas Ülkeleri	2.9	42.9	98.5	97.7	16.0	62.7
Orta Asya	5.3	33.6	89.7	130.9	15.1	79.8
Orta-doğu Avrupa ve BDT	4.2	33.1	78.5	110.5	15.2	78.0
Güney Avrupa	5.6	24.0	30.7	46.8	10.4	67.8
Batı Avrupa	7.0	24.7	61.8	89.8	14.3	78.8
Farka	-2.8	8.4	16.7	20.7	1.0	-0.8

Kaynak: UNDP, Poverty in Transition, s.48.
a: Orta-doğu Avrupa ve BDT ülkeleri ile Batı Avrupa ülkeleri farkı.

Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Solovakya ve Solovenya'nın oluşturduğu orta Avrupa ülkeleridir. Bu ülkelerde ortalama yaşam ümidi 1989 yılından itibaren ortalama olarak 74 yıla yükselmiştir. İkinci grup, Arnavutluk, Bulgaristan, Hırvatistan, Makedonya'dan oluşan ve ortalama yaşam ümidinin sabit kaldığı ülkelerdir. Üçüncü grup, üç Baltık ülkesi ve Rusya Federasyonu'ndan oluşmaktadır. Bu grubu oluşturan ülkelerde yaşam ümidi geçiş sürecinin ilk dört yılında baş aşağı düşerek gerilemiş, ancak daha sonraki yıllarda kısmen de olsa bir yükselme gerçekleştirmiştir. Dördüncü grup Beyaz Rusya, Moldova ve Ukrayna'dan oluşan batı BDT ülkeleri ile Kazakistan'dır. Bu ülkeler 1989 yılından itibaren yaşam ümidinde sürekli bir

azalmanın gerçekleştiği ülkelerdir. Beşinci grup Orta Asya'nın diğer ülkelerini ve Kafkas ülkelerini içermektedir. Bu ülkelerin yaşam ümidi verileri düzensiz olmakla birlikte, az da olsa bir yükselme gerçekleştirmişlerdir.

Ortalama yaşam ümidi, yaş grupları ve cinsiyetler arasında farklı ölüm oranlarının etkisini içeren özet bir sağlık göstergesidir. Yaşam ümidinde farklılıklara yol açan faktörlere daha ayrıntılı olarak bakıldığında, yetişkin erkek nüfusun ölüm oranlarındaki değişim temel bir faktör olarak görünmektedir. Rusya Federasyonu'nda 1989 ile 1994 yılları arasında erkeklerde yaşam ümidi altı yıl azalmıştır. Bu düşüşün yaklaşık olarak yarısı 35-64 yaş arasındaki erkeklerin yüksek ölüm oranlarına bağlanmıştır. BDT'nin

batı ülkeleri ve Kazakistan'ın yanısıra Baltık ülkelerinde yetişkin erkek ölüm oranları benzer şekilde geçiş sürecinin ilk yıllarında dramatik bir şekilde yükselmiştir. Kadın ölüm oranları daha düşük ve daha az yükselmesine rağmen, kadınlar arasındaki yaşam kaybı da daha şiddetli olmuştur. Rusya ve Kazakistan'da kadınlarda yaşam ümidi 1989-1994 döneminde üç yıldan fazla azalmıştır. Beyaz Rusya, Moldova, Ukrayna'da geçişin başlangıcından itibaren iki yıllık bir azalma gerçekleşmiştir²³.

Araştırmalar geçiş sürecinde erkekler arasında ölüm oranlarının yüksekliğinin nedenini kardiyovasküler hastalıklar, kazalar ve şiddet olaylarındaki yükselmeye bağlamıştır. Bu kategorideki ölümlerin yoğunluğunun nedeni,

²⁷ 23 EBRD, s.14.

Tablo 6:
Doğuştta Yaşam Ümidi: Seçilmiş Geçiş Ekonomileri ve Yeni Piyasa Ekonomileri, 1980-97
(Yıl olarak)

Orta ve doğu Avrupa ile Baltık ülkeleri	1980	1985	1989	1993	1997
Arnavutluk	70.0	71.2	72.5	71.3	71.7
Bulgaristan	71.0	-	71.8	71.1	70.7
Hırvatistan	70.4	-	71.8	-	72.5
Çek Cumhuriyeti	70.4	71.0	71.7	72.7	73.9
Estonya	69.0	70.0	70.1	68.0	70.1
Makedonya	70.1	-	-	-	72.5
Macaristan	69.1	69.1	69.5	69.0	70.6
Letonya	68.8	70.0	70.1	67.6	69.2
Litvanya	70.0	70.5	71.5	69.0	71.2
Polonya	71.2	71.1	71.0	71.6	72.7
Romanya	69.2	69.8	69.5	69.6	69.0
Slovakya	70.4	71.0	71.0	72.4	72.7
Slovenya	71.4	71.6	72.7	73.3	74.7
Ortalama	70.1	70.5	71.1	70.5	71.7
BDT					
Ermenistan	72.6	72.8	71.8	71.1	73.7
Azerbaycan	68.0	69.2	70.2	69.4	70.9
Beyaz Rusya	70.8	72.3	71.6	69.0	68.5
Gürcistan	71.0	71.3	71.8	-	72.6
Kazakistan	66.8	67.6	68.3	66.7	64.9
Kırgızistan	65.6	67.2	67.9	67.2	66.9
Moldovya	65.6	65.3	68.8	67.4	66.5
Rusya Federasyonu	67.3	67.8	69.2	65.2	66.9
Tacikistan	66.2	68.1	68.4	-	68.3
Türkmenistan	64.5	64.6	65.0	-	65.7
Ukrayna	69.3	69.4	70.5	67.9	67.4
Özbekistan	67.4	67.6	69.0	-	69.2
Ortalama	67.9	68.6	69.4	68.0	68.4
Diğer Ülkeler					
Arjantin	69.6	68.2	71.6	-	73.1
Brezilya	62.7	60.4	65.4	-	67.0
Güney Kore	66.8	62.3	65.5	-	63.0
Malezya	66.9	62.6	70.5	71.3	72.0
Meksika	66.8	64.2	70.4	-	72.0
Tayland	63.6	66.5	68.4	-	68.8

ekonomik yoksulluğun yanısıra sosyal karışıklık ve stres gibi sosyo-ekonomik etkenlerin ölüm oranlarını yükseltici etkisi ile açıklanabilir²⁴. Yoksullar arasında diyet hastalıkları ve azalan kalori alış miktarları ölüm oranlarını yükseltirken, erkek ölüm oranlarındaki aşırı yoğunlaşma

psikolojik stres ile daha iyi açıklanabilir. Sağlık hizmetlerinin kalitesinin insan yaşamı üzerindeki tartışılmaz etkisine rağmen, bu konuda yapılan araştırmaların hiçbiri sağlık hizmetlerinin kalitesindeki düşüşün ölüm oranları üzerinde önemli bir etkisinin bulunduğunu açıklamamıştır²⁵.

Geçiş sürecinde ölüm oranlarındaki değişikliğin aşikar bir özelliği alkol tüketimindeki değişiklikle ilgilidir. Özellikle batı BDT ve Baltık ülkelerinde hızlı ekonomik değişime bağlı psikolojik stres yoğun içki tüketiminde artışlara yol açmak suretiyle kazalar, şiddet ve kardiyovasküler

²⁴ Lester David, "Suicide in post-Soviet Central Asia", Central Asian Survey, Volume 18, Number 1, March 1999, s.121-123.

²⁵ EBRD, s.14.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



hastalıklardan kaynaklanan ölüm sayılarında yükselmelere neden olmuştur. 1980'li yılların ortalarında Gorbaçov döneminde uygulanan anti-alkol kampanyasının 1980 ile 1985 yılları arasında erkeklerde yaşam ümidini yaklaşık üç yıl yükseltmek suretiyle olumlu sonuçlar vermesi alkolün ölümler üzerindeki ne derece etken olduğu gerçeğini göstermesi bakımından önemlidir²⁶.

Orta Asya ve Kafkas ülkelerinde ölüm oranlarında meydana gelen oldukça az sayılabilecek artışlar ekonomik depresyonun etkilerini hafifleten sosyal koruma sistemlerinin potansiyel işlevini göstermektedir. Özellikle, bu ülkelerdeki daha güçlü aile bağları ve informel koruma düzenlemeleri artan işsizlik ve hızlı yapısal değişimin erkek ölüm oranları üzerindeki etkisini yumuşatıcı ve önleyici etkileri olmuştur²⁷. UNICEF tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, 40-49 yaş grubunda karşılaşılan daha yüksek ölüm oranlarının, Orta Asya ve Kafkas ülkelerine göre batı BDT ve Baltık ülkelerinde boşanmalar ve aile parçalanmalarındaki daha yüksek artışlar ile aynı zamanda meydana geldiği bulunmuştur. Genel olarak, sosyal sermaye geçiş döneminin başarılı üzerinde önemli bir katkıda bulunmak suretiyle, ekonomik depresyonun ve yapısal değişimin bireylerin yaşam standardı üzerindeki olumsuz etkisini yumuşatıcı ve önleyici bir işlev görebilir²⁸.

Orta Asya devletlerinde hastalık oranları ve ölüm göstergeleri

incelendiğinde sağlık koşullarının bozuk olduğu görülecektir²⁹. Genelde, 1991 ile 1995 yılları arasında ortalama yaşam süresi düşmüştür ve 1996-97 yıllarında yeniden yükselmeye başlamıştır. Örneğin, ortalama yaşam süresi Kazakistan'da 1991'de 68.4 yıl iken 1995'te 65.7'ye düşmüştür. Bu düşüş kadınlardan daha çok erkekler arasında daha fazladır. Kazak erkeğinin yaşam süresi 3.6 yıl kadar düşmüştür. Kazak kadınında ise bu düşüş dört yıllık dönemde 2.5 yıldır. Aynı sonuçlar Kırgızistan için de geçerlidir ve Rusya ve orta-doğu Avrupa ile tutarlıdır. Yaşam süresindeki negatif trend bebek ölüm oranlarındaki değişim ile ilgilidir, ancak yetişkin erkek ölümlerindeki artışın da etkisi söz konusudur.

Hemen tüm Orta Asya devletlerinde 1991 ile 1993 yılları arasında bebek ölümlerinde artışlar yaşanmış ve daha sonra 1993-1996 döneminde bir azalma söz konusudur. Tacikistan bölge devletleri arasında bebek ölümlerinde en yüksek oranlara sahiptir. Bu oran 1997'de her bin doğumda 53.4'e ulaşmıştır. Ana sağlığının bozulması, beslenme yetersizliği, tıbbi koşulların bozulması, aşı yetersizliği, enfeksiyonlu hastalıkların artması, tıbbi tedavi kalitesinin düşüklüğü ve savaş bu oranın yükselmesinde etken faktörlerdir.

Özbekistan 1991-92'de 35.5'ten 37.4'e yükselen bebek ölüm oranı ile kısa bir artış dönemi geçirmiştir. Ancak 1996 yılında 24.2 ile bebek ölüm oranlarını düşürmüştür. Özbekistan geçiş dönemi dezavantajları ve refah bakımından diğer bölge ülkelerine göre daha iyi konumda görünmektedir. Bu gelişme doğumlardaki önemli düşüşler, doğumlar arasındaki sürelerin uzaması, gebeliği önleyici kullanımlara bağlı olarak otuz beş yaş üzeri kadınlarda doğum oranlarında düşüşlerle paraleldir.

Son yıllarda yoksulluk ve ekonomik olumsuzluklara bağlı olarak çeşitli hastalıklarda artışlar yaşanmıştır. Yoksulluğun bir uzantısı olarak Kırgızistan'da ve Kazakistan'da yüksek tuberküloz olayları ortaya çıkmıştır. TB oranları Kazakistan'da 1993 yılında en yüksek seviyeye çıkmıştır. Kırgızistan'da ise yoksulluğun yansıması olarak yükselmeye devam etmektedir. Beş yaş altı çocuklarda solunum yolu hastalıklarından kaynaklanan ölümler 1991 ile 1993 arasında yükselmiştir.

Analık ölüm oranları özellikle Tacikistan'da yüksektir. Her 1 milyon doğumda Tacikistan'da 74.0 (1993), Kazakistan'da 52.8 (1996) ve Kırgızistan'da 31.5 (1996)'tir. Bölge ülkelerindeki eğilime ters olarak Özbekistan'da annelik esnasında ölümler önemli ölçüde azalmıştır. 1992'de 30.1 iken

²⁶ Her yıl yaklaşık 1 milyon alkoliğin hastanelerde tedaviye ihtiyaç duyduğu ve alkollü sürücülerin neden olduğu kazalardan dolayı her yıl yaklaşık 14.000 kişinin öldüğü belirtilerek Mayıs 1985'te anti-alkol kampanyası başlatılmıştır. Galeotti Mark, Gorbachev and His Revolution, New York, 1997, s.57-59.

²⁷ Buckley Cynthia, "Suicide in post-Soviet Kazakhstan: role stress, age and gender", Central Asian Survey, Volume 16, Number 1, March 1997, s.45-51.

²⁸ EBRD, s.14.

²⁹ Falkingham, s.71.

1995'te 18.9'a düşmüştür.

Rutin çocuk aşısı bağımsızlığın ilk yıllarında düşmüş ve daha sonra yükselmeye başlamıştır. Örneğin, Kırgızistan'da 2 yaşın altındaki çocuklarda difteri, boğmaca ve tetanoz aşısı oranı 1991 yılında 86.9'dan 1996'da 93.1'e yükselmiştir.

1991-1995 yılları arasında Orta Asya devletlerinde 1000 kişi başına yatak sayısı gibi çok sayıda sağlık hizmetleri göstergelerinde düşüşler yaşanmıştır. Bağımsızlık öncesinde, Sovyet tıbbi bakım sistemi uzun hasta yatış süreleri, oldukça fazla yatak sayısı, uluslar arası standartlara göre hasta başına yüksek personel sayısı ile kaynakların etkin kullanılmadığı bir sistem olarak karakterize edilmiştir. Bağımsızlık sonrası yatan hasta bakımından günlük bakıma doğru bir değişim yaşanmıştır. Bu değişim maliyetleri azaltmış ve tıbbi bakım hizmetlerinin kalitesini yükseltmiştir³⁰.

Orta ve doğu Avrupa ile eski Sovyetler Birliği ülkelerinde sağlık sistemindeki değişimi etkileyen en önemli faktör devletin mevcut altyapı düzeyini sürdürebilmek için gerekli finansal gücünü kaybetmesidir. Üstelik, piyasa ekonomilerine yeni geçiş yapan ülkelerde sağlık sistemi reformu sağlık sektörünün devletin değişen rolüne adaptasyonunu sağlayan çalışmaların başında gelmektedir. Bazı ülkelerde reform programları geniş ölçüde yardım organizasyonları tarafından ya da geçici fonlarla düzenlenmiştir. Diğer ülkelerde sağlık sektörüne ayrılan kaynakların tahsisini organize etmek için sağlık reformları sağlık sigortası programlarını uygulamaya koyacak yeni kurumlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Ne var ki

ekonomik geçiş bölgede sağlık sektöründe tahsis edilen reel kaynaklarda önemli bir azalmaya yol açmıştır. Yalnızca bir kaç ülke sağlık sektörünü başarılı bir şekilde küçültebilmiş ya da kaynaklardaki azalmaya paralel olarak sağlık harcamalarının yeniden tahsisini gerçekleştirebilmiştir.

Orta ve doğu Avrupa ile eski Sovyetler Birliği ülkelerine ilişkin veriler sağlık sektörüne tahsis edilen kaynaklardaki azalmayı göstermektedir. 1989 ile 1994 yılları arasında sağlık harcamaları GSYİH'nin yüzdesi olarak %6.7 artmasına rağmen, aynı dönemde GSYİH'daki düşüşler sağlık sektörüne tahsis edilen reel kaynaklarda keskin bir azalmayı göstermektedir. Aynı zamanda, sağlık sektörü verileri doktor, hemşire, yatak sayılarında, hastane kabullerinde ve hastanede yatma sürelerinde bir düşüş eğilimi gözlenmiştir³¹.

Sağlık hizmetleri finansal güçlüklerden etkilenmiş, artan maliyetler, düşen gelirler ve sağlık hizmetlerinin çeşit ve kalitesindeki düşüşlerle yeterli bir şekilde sunulamamıştır. Bir çok ülkede evrensel bir kural olarak sağlık hizmetleri devlet tarafından yerine getirilirken hemen bütün ülkelerde kısmen özelleştirme kademeli olarak gerçekleştirilmektedir. Ermenistan, Letonya, Litvanya, Moldova gibi ülkelerde yalnızca bazı sağlık hizmetleri ücretsizdir ya da tedaviler sadece bazı sosyal gruplara ücretsiz olarak yapılmaktadır³².

Ödemeleri kolaylaştırmaya yönelik genel bir eğilim söz konusudur. Özel klinikler ve özel sağlık hizmetleri yaygındır ve klasik sosyal sigortalar vatandaşlara bu tür hizmetleri sunamamaktadır. Romanya'da özel hizmetler toplam sağlık hizmetlerinin dörtte biri

olarak hesaplanmıştır. Sağlık hizmetlerinde parçalanmaya doğru güçlü bir eğilim söz konusudur.

Geçiş dönemi öncesinde tıbbi bakım hizmetleri kalite itibarıyla mükemmel olmasa da en azından evrensel düzeyde ve ücretsiz olarak gerçekleşmekteydi. Kamu gelirlerinin azalmasıyla hükümetler bu hizmetleri finanse etmekte sıkıntılar yaşamış ve genel olarak kamu kesiminde hizmetler durma noktasına gelmiştir. Genelde hastaneler ısınma, ilaç ve yemek sorunlarıyla karşılaşmış ve hastalar her bir hizmet karşılığında bireysel olarak ödemede bulunmak zorunda kalmışlardır. Finansal güçlükler nedeniyle tıp personeline ücret ödenememiş ya da ödemede güçlük çekilmiş, tıp personeli de kayıplarını doğrudan hastalardan telafi etmek yoluna gitmişlerdir.

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, Rusya Federasyonu'nda tıbbi bakım harcamalarının GSYİH'nin en azından %5-6 olması gerektiği belirtilirken, bu harcamaların 1996 yılında %2.3 ile %3.2 arasında olduğu hesaplanmıştır. Tıbbi bakım hizmetlerinin yetersizliğine yol açan faktörlerden biri olarak da bu kesimde çalışanlara düşük ücret ödenmesi gösterilmiştir. Ücret düzeyi diğer sektörlerde çalışanlara ödenen ortalama ücret düzeyinin %74'ü olarak belirlenmiştir³³.

3.5. Eğitim Sistemi

Eğitim sistemi merkezi planlı ekonomilerin en büyük başarılarından biri olduğu gibi eş zamanlı olarak açık bir biçimde sistemin en zayıf tarafını da yansıtmıştır. Sovyetler Birliği'nde okur-yazar oranları ile bilim adamı, teknisyen, doktor ve diğer dallarda eğitilmiş uzmanlarına ilişkin oranlar Avrupa ülkeleri ve ABD'nin üzerindeydi. Ancak, aynı zamanda, Sovyet eğitim sistemi önemli

³⁰ Falkingham, s.71.

³¹ UNDP, Poverty in Transition, s.51.

³² UNDP, Human Development Report, s.55.

³³ Ibid, s.55.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



ölçüde hatalıydı. Temel eğitimi sağlamaya yönelik eğitim programı geniş ölçüde ideolojik motiflerin yer aldığı askeri bir kampanya mantığıyla gerçekleştirilmişti. Belirli alanlarda ihtiyaç duyulan uzman sayısı talepten daha çok merkezi planlamayla belirlenmekteydi. Sovyet eğitim sistemi, bir dereceye kadar insani sermaye açısından dar kapsamlı ve uluslararası modern ekonomilerin taleplerine ihtiyaç verecek esneklikten yoksundu³⁴.

Merkezi planlı ekonomiler yoğun ve geniş kapsamlı eğitim hizmetleri sağlamışlardı. Temel eğitim sekiz yıl ve zorunluymdu. Temel eğitim sonrası okullaşma oranı uluslararası standartların üzerinde ve yetişkin okur yazar oranı hemen hemen tamdı. Eğitim sistemi erkekler ve kadınlar arasında tam

olarak dengelenmişti. Yoğun kreş ve ana okulları çalışan kadınları desteklemek amacıyla okul çağına girmemiş çocuklar için günlük bakım hizmeti sağlıyordu. Ancak, bu olumlu görüntü sosyal açıdan birbirinden farklı gruplara mensup çocuklar arasında olduğu kadar şehir ve kırsal kesimdeki nüfusun eğitim düzeyleri arasındaki farklılığı gizlemiştir. Üstelik, merkezi planlı ekonomilerde çocuklar tam olarak bilgi ile donatılmış ve genelde iyi eğitilmişlerdi. Ancak öğretmenler çocukların yeni bilgileri elde etme ve değişen çevreye uyumunu sağlayacak becerilerinin geliştirilmesi konusunda

yetersizdi³⁵.

Geçiş dönemi öncesinde eğitim ücretsiz, 7-15 yaşlarını içeren temel eğitim döneminde kesin olarak tam kayıtlı gerçekleştirilmiştir. İkinci eğitimde de kayıt oranları yüksekti. Sovyet eğitim sisteminin eleştirmenleri eğitimin kalitesi ve içeriğini eleştirmişlerdir. Çocukların bireysel becerilerinin geliştirilmesi açısından eğitim yetersiz olarak görülürken, emek piyasasının ihtiyaçlarını karşılaması bakımından ise daha yeterli düzeyde olduğu belirtilmiştir. İkinci eğitim konular bakımından aşırı bir şekilde spesifikleştirilmiş ve

Tablo 7:
Temel Eğitim Öncesi Kayıt Oranları
(1/3-5/6 yaş nüfusun yüzdesi olarak)

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Arnavutluk	58,0	60,0	50,0	38,0	38,0	38,2
Ermenistan	65,2	60,5	60,4	51,9	45,3	39,1	31,4	32,4
Azerbaycan	21,9	20,6	20,6	18,8	18,7	16,6	15,1	13,8
Beyaz Rusya	63,1	63,3	62,5	58,0	58,3	61,0	62,3	64,0
Bulgaristan	69,1	67,7	58,7	62,5	60,4	62,6	67,5	69,2
Hırvatistan	28,2	29,4	29,4	19,1	20,0	..	26,1	..
Çek Cumhuriyeti	99,1	89,8	89,8	83,3	84,9	86,6	88,7	88,5
Estonya	63,3	62,2	67,4	60,5	53,7	56,0	58,8	63,2
Gürcistan	44,1	43,6	39,9	31,0	26,8	17,4	14,2	11,7
Macaristan	85,7	84,9	85,9	86,5	86,6	86,1	86,9	87,0
Kazakistan	54,7	53,5	52,5	45,3	39,8	29,3	23,5	..
Kırgızistan	31,3	30,3	26,7	23,3	13,4	8,8	7,7	8,0
Letonya	52,8	44,8	37,0	28,3	32,6	39,9	47,1	50,8
Litvanya	63,9	58,6	63,9	39,1	30,1	34,5	36,2	40,0
Makedonya	..	26,2	24,4	25,3	25,5	26,9	28,0	..
Moldovya	62,8	61,4	58,7	42,4	36,6	35,1	32,3	32,1
Polonya	48,7	47,1	43,9	42,6	42,7	44,3	45,3	46,8
Romanya	63,3	54,3	51,9	53,3	50,2	55,2	58,4	55,1
Rusya Federasyonu	69,3	66,4	63,9	56,8	57,4	56,2	55,5	55,0
Slovakya	91,5	83,7	75,7	78,1	78,0	74,6	70,2	75,2
Slovenya	57,0	56,3	56,6	55,8	56,2	60,3	62,8	65,1
Tacikistan	16,0	15,0	14,0	11,0	10,4	9,4
Ukrayna	61,0	57,4	51,0	54,7	49,4	47,0	44,3	41,0
Özbekistan	33,8	36,8	35,1	30,7	29,0	26,1	24,5	24,0
Yugoslavya	31,2	31,9	31,6	29,2	34,0	28,5	32,6	34,5

Kaynak: UNDP, Poverty in Transition, s.71.

³⁴ UNDP, Poverty in Transition, s.67.

³⁵ EBRD, s.15.

dolayısıyla istihdam fırsatları açısından ise kısıtlıydı. Aşırı merkezîyetçi kontrol sistemi eğitim sistemini etkisizleştirmişti³⁶.

Geçiş dönemi öncesinde eğitim sisteminin olumlu ve olumsuz özellikleri geçiş dönemi eğitim sistemine taşınmıştır. Yeni bir eğitim sisteminin oluşturulmasından daha çok mevcut eğitim sistemleri reorganize edilmekte, eğitimin içeriği ve kalitesi kademeli olarak uluslararası deneyim ışığında geliştirilmektedir. Ne var ki finansal güçlükler eğitim sistemindeki yapılanmayı da olumsuz olarak etkilemiştir. Eğitim için ayrılan kaynaklarda 1990'lı yıllarda önemli düşüşler gerçekleşmiştir³⁷.

Tablo 8 ve Tablo 9 temel eğitim öncesi ve temel eğitim dönemine ilişkin olarak iki ayrı veriyi göstermektedir. Göreli olarak daha gelişmiş bir sistem olan kreş, ana okulları ve günlük bakım programları genellikle teşebbüsler tarafından organize edilmiş ve şiddetli bütçe baskıları altında kalmıştır. Genellikle, daha önce ücretsiz sunulan programlar geçiş döneminde ücretli olmuştur. Bu durum yoksulluk ve özellikle yoksul kadınlar üzerine doğrudan etkiye bulunmuştur. Çalışan kadınların gittikçe pahalılaşan programlara güçleri yetmemiştir.

Temel eğitim öncesi eğitim düzeyinde gerileme Orta Asya ve Kafkas ülkelerinde önemli boyutlarda gerçekleşmiştir. Geçiş öncesi ile karşılaştırıldığında, Gürcistan, Azerbaycan, Ermenistan, Kazakistan, Kırgızistan ve Moldova'da temel eğitim öncesi eğitim önemli ölçüde gerilediği

görülmektedir. Beyaz Rusya ve Estonya dışındaki eski Sovyet ülkelerinde 1990'lı yıllarda temel eğitim öncesi kayıt oranlarında düşüşler yaşanmıştır³⁸.

Genel olarak, okullaşma oranları bütün Orta Asya boyunca 1991 ile 1996 arasında düşmüştür. En açık olumsuz eğilim temel eğitim öncesi okullaşma oranında gerçekleşmiştir³⁹. Bağımsızlık öncesi ana okulları yaygındı. Kazakistan'da ilk okul çağı öncesi çocukların beşte biri, Özbekistan ve Türkmenistan'da üçte biri, Kırgızistan'da dörtte biri ana okuluna gidiyordu. Tacikistan'da ise ana okuluna giden çocuklarını sayısı altıda bir oranından daha azdı. Geçiş döneminde hem Kırgızistan hem de Kazakistan'da oranlar dramatik bir şekilde düşmüştür. Bu azalmanın nedenleri olarak kamu harcamalarının azalması, mevcut okul materyalinin yetersizliği ve bağımsızlık öncesi dönemde eğitim materyalinin Sovyetler Birliği'nin diğer devletlerinden gelmesinden dolayı devletin eğitim materyalini yeterince karşılayamaması nedeniyle eğitimin aileler için maliyetinin yükselmesi gösterilebilir⁴⁰.

Temel eğitim ve temel eğitim sonrası eğitimin düzeyi merkezi planlama altında gerçekleştirilen evrensel düzeye yakın bir seviyeden daha aşağıya düşmüştür. Bu eğilim ülkelere göre farklılık göstermiştir. Geçiş döneminde, 7-15 yaşlarını içeren temel eğitime ilişkin okullaşma oranları orta Avrupa'da yükselmiş ve güney doğu Avrupa ile Baltık ülkelerinde geçiş döneminin başlangıcında yaşanan düşüşler

daha sonra yerini yükselmelere bırakarak "U" biçimli bir eğilim göstermiştir⁴¹. Ne var ki bir çok ülkede oranlar geçiş öncesi düzeylerin altında kalmıştır. Yalnızca Rusya Federasyonu'nda her bir eğitim kademesinde %5 oranında kayıtsız çocuk bulunduğunu araştırmalar göstermiştir. Litvanya ve Letonya gibi bir çok ülkede geçiş öncesi dönemde ücretsiz sunulan ulaştırma hizmetlerinin artan maliyeti kırsal kesimlerde okullara katılımı güçleştirmiştir⁴².

BDT ülkelerinde bu eğilim görece olarak şehirleşmiş Beyaz Rusya, Kazakistan, Rusya ve Ukrayna gibi ülkeler ile işgücünün önemli ölçüde tarım sektöründe istihdam edildiği Moldova, Kafkas ülkeleri ve Orta Asya ülkeleri arasında farklı bir gelişme göstermiştir. Bölgesel çatışmalar, iç savaşlar ve eğitim için ayrılan kaynakların yetersizliği bazı ülkelerde temel eğitimde okullaşma oranlarında düşüşün yaşanmasına neden olan faktörler olarak görülmüştür.

Geçiş koşullarından kaynaklanan finansal güçlükler hükümetler tarafından hem eğitim için yapılan harcamaların önemli ölçüde düşmesine yol açmıştır. Reel harcamalardaki bu düşüş okullaşma oranlarını değiştirmiştir⁴³. 1990'lardaki sosyal göstergeler sosyal harcamalardaki düşüşlere paralel olarak gerilemiştir⁴⁴. Hane halkı gelirlerindeki ve kamu harcamalarındaki düşüşler sosyal sıkıntılara neden olmuştur. Eğitim sektöründe, 7-15 yaş grubunda kayıt oranında marjinal bir azalma olmuştur. 1990-1996 yılları arasında endeks Kazakistan'da

³⁶ UNDP, Human Development Report, s.56.

³⁷ UNDP, Poverty in Transition, s.67.

³⁸ UNDP, Poverty in Transition, s.71.

³⁹ Klugman Jeni, "Financing and Governance of Education in Central Asia", Central Asia 2010: Prospects for Human Development, UNDP, 1999, s.162-175.

⁴⁰ Mehrotra, s.50.

⁴¹ EBRD, Transition Report 1999, s.15.

⁴² UNDP, Poverty in Transition, s.71.

⁴³ Salehi-Esfahani Haideh, Thornton Judy, "The dilemma of reforming economics education in the post-socialist economy of Uzbekistan: has anything changed?", Central Asian Survey, Volume 17, Number 2, June 1998, s.253-265.

⁴⁴ Klugman, s.164.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Tablo 8:
Temel Eğitimde Kayıt Oranları
(6/7 - 14/15 yaş nüfusun yüzdesi olarak)

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Azerbaycan	90.6	90.4	91.2	92.8	92.9	90.6	86.7	..
Beyaz Rusya	95.8	94.9	94.2	94.2	93.7	93.6	94.1	93.8
Bulgaristan	98.4	98.6	97.3	95.1	94.0	94.3	93.7	..
Hırvatistan	96.0	94.0	81.0	79.0	85.0	89.0	88.0	..
Çek Cumhuriyeti	96.9	97.3	99.3	98.6	97.4	96.1	95.3	92.0
Estonya	..	93.7	93.7	92.3	91.7	91.2	90.0	..
Gürcistan	90.5	92.0	91.2	89.4	86.1
Macaristan	99.0	99.2	99.2	99.2	99.1	99.1	99.1	99.2
Kazakistan	93.9	93.1	92.7	91.7	91.5	90.9	90.5	90.0
Kırgızistan	85.4	..	84.5	83.9	83.6	83.0	82.5	76.4
Letonya	86.7	..	87.9	87.1	92.1
Litvanya	94.0	93.0	92.6	92.8	91.9	92.2	93.2	94.0
Makedonya	..	89.4	87.1	86.2	86.2	86.8	86.5	86.9
Polonya	97.9	97.5	97.3	97.1	97.2	97.1	97.2	97.4
Romanya	94.9	91.9	91.0	90.5	92.3	93.0	94.1	..
Rusya Federasyonu	93.0	93.6	94.4	93.3	91.9	90.7	91.3	91.4
Slovakya	96.8	97.2	98.0	99.8	99.5	97.0	96.5	96.3
Slovenya	96.0	96.1	97.1	96.8	97.6	97.8	96.7	97.3
Ukrayna	87.9	86.7	86.0	85.9	87.2	82.7
Yugoslavya	95.3	95.0	94.4	72.7	74.3	72.5	71.6	72.7

Kaynak: UNDP, Poverty in Transition, s.72.

93'ten 90'a, Kırgızistan'da 85'ten 76'ya düşmüştür. 1989-1994 yılları arasında endeks Türkmenistan'da 93'ten 89'a, Tacikistan'da 94'ten 86'ya, Özbekistan'da 92'den 87'ye gerilemiştir⁴⁵.

Kazakistan'da 6-12 yaş grubu çocukların %19'u okula gidememekte ve bu durumun on yıl sonra okur-yazarlık oranını %20 azaltacağı belirtilmektedir. Kayıtlardaki azalma eğitime ayrılan fonların ve bir çok çocuğun sağlık koşullarının yeterli olmamasından kaynaklandığı açıklanmıştır. Aynı zamanda kırsal kesimdeki yoksulluk bazı ailelerin çocuklarının giyecek ve ayakkabı ihtiyaçlarını giderememesine neden olmuştur. Benzer bir durum Kırgızistan'da da yaşanmış ve temel eğitimde okullaşma oranı %76'ya gerilemiştir⁴⁶.

Kamu kaynaklarındaki azalmayla birlikte ailelerin yoksullaşması okullaşma oranlarındaki gerilemelerin temel nedeni olarak

ortaya çıkmıştır. Orta Asya'da özellikle kırsal kesimde, çocukların çalışma zorunluluğu, giyim gereksinmelerini karşılayamamaları ve ulaştırma maliyetleri çocukların okullardan uzaklaşmasına yol açan önemli etkenlerdir. Bazı ülkelerde yaklaşık olarak çocukların beşte biri okula hiç gitmemektedir. Çocukların önemli bir kısmının okullarda devamsızlık sınırının üzerinde olduğunu göstermiştir. Tarım kesiminde çocukların çalıştırılması özel bir sorundur.

İkinci eğitim ile ilgili olarak, ülkeler bütçe sıkıntılarını çeşitli yollarla gidermeye çalışmaktadırlar. Zorunlu temel ücretsiz eğitim tehlikeye girmiştir. Bazı ülkeler zorunlu eğitim süresini kısaltmıştır. Çek ve Slovak Cumhuriyetlerinde 10 yıldan 9 yıla düşürülmüş; Ukrayna ve Rusya Federasyonunda 10 ve 11 yıllık ikinci eğitim bütçe kesintilerine bağlı olarak isteğe bağlı hale getirilmiştir. İkinci eğitimde en önemli düşüşler Kafkas ve Orta

Asya ülkelerinde gerçekleşmiştir. "ücretsiz" eğitim anlam olarak değişmiştir. Test kitapları, ders materyalleri, yemekler ve diğer hizmetler öğrencilerin üzerine yüklenmiştir. Azerbaycan'da 1996 yılının başında, ikinci eğitim için ihtiyaç duyulan mal ve malzemelerden oluşan sepetin fiyatı yaklaşık 20 dolar olarak hesaplanmıştır. Oysa ortalama aylık ücret aynı dönemde 13 dolardı. Bu koşulların aileler tarafından sübvansede edildiği ya da sağlandığı okullarda eğitimin maliyeti bir çok aile için engelleyici faktördür.

İkinci eğitimi içeren istatistikler geçiş sonrası dönemde eğitimde yaşanan değişimi daha karmaşıklaştırmıştır. Genel ikinci eğitim diğer ülkelerde sabit kalmış, Orta Asya ve Kafkas cumhuriyetlerinde düşmüştür⁴⁷. Teknik okullaşma oranı bir çok ülkede belirgin bir biçimde düşmüş, ancak Orta Avrupa'da bazı ülkelerde yükselmiştir. Mesleki

⁴⁵ Mehrotra, s.50.

⁴⁶ UNDP, Poverty in Transition, s.72.

⁴⁷ Klugman, s.164.

eğitimde okullaşma oranı da Baltık ülkeleri dışında bir çok ülkede düşmüştür. Dolayısıyla, ikinci eğitimde genel olarak okullaşma oranında bir azalma söz konusudur. Orta Asya ülkelerinde ikinci eğitim okullaşma oranlarındaki düşüş endişe vericidir. Okullaşma oranı Tacikistan'da %40'a kadar düşmüştür. Türkmenistan dışındaki bölge ülkelerinde bu düşüş dörtte birden beşte bir oranına kadardır. Özbekistan'da ikinci eğitimde %47 oranında endişelendirici bir düşüş yaşanmıştır⁴⁸.

Geçiş döneminde eğitim sisteminin temel sorunları yalnızca okullaşma oranlarındaki düşüş eğilimi değil, aynı zamanda eğitimin kalitesizliğidir. Okullaşma oranları çocukların bütün yıl boyunca düzenli bir şekilde okula devam edip etmediklerini, okul bitiminden önce okuldan ayrılıp ayrılmadıklarını göstermez. Ne var ki kısmen ülkeler arası karşılaştırmalar yapabilmek amacıyla eğitimin kalitesine ilişkin verileri elde etmek oldukça güçtür.

Geçiş sürecinde eğitimde kalite ülkeler arasında birbirinden farklı bir gelişme göstermiştir. Bazı ülkelerde eğitimin aile ekonomisi içerisindeki maliyeti yükseldiğinden dolayı temel eğitim hizmetlerinde evrensel olarak sağlanması gereken koşullar yetersiz kalmıştır. Eğitimde gittikçe artan seçicilik ve rekabet, daha az varlıklı ailelerin vasat çocuklarının ihmal edilmesi pahasına, becerili ve daha varlıklı ailelerin çocukları için sağlanan hizmetlerin geliştirilmesine katkıda bulunmuştur. Üstelik, şehir-kırsal kesim ayrımı daha açık olarak kendini göstermiş ve merkezi planlamanın eğitimde sağladığı başarıyı tehlikeye atmıştır.

1997 yılında Kırgızistan'da test kitaplarının kalitesinin düşük

olduğu ve her üç öğrenciden yalnızca birine yetecek şekilde mevcut olduğu belirtilmiştir. Özellikle yabancı dillerde ve bilim konularında uzmanlaşmış öğretmen ihtiyacı önemli ölçüde düşük ücretler ve ücretlerdeki uzun ödeme gecikmelerinden dolayı yeterince karşılanamamıştır. Okul binalarının dörtte birinin acil olarak yenilenmesi gerekmekte, %9'u ise çok tehlikeli durumda eğitime devam etmektedir. Öğrencilerin üçte biri ikili ya da üçlü eğitime katılmaktadır⁴⁹.

Eğitim düzeyinde düşüşler yaşanırken, aynı zamanda aşırı spesifikleştirilmiş teknik ve mesleki eğitim programlarından insani sermaye oluşumuna katkı sağlayacak genel eğitime doğru sistemin yeniden uyumlaştırılması olumlu gelişmeler olarak gözlenmiştir. Merkezi planlama altında sayıları çoğaltılan çeşitli tiplerdeki mesleki-teknik okulları bitiren öğrencilere göre genel eğitime tabi ikinci eğitimden mezun olanlar daha az işsizlik tehlikesiyle karşılaşmakta ve daha yüksek ücret kazanmaktadır.

İstatistikler temel eğitim ve ikinci eğitime göre yüksek öğretim düzeyinde gelişmeler olduğunu göstermektedir. Bir çok ülkede yüksek öğretimde okullaşma oranları geçiş öncesi döneme göre yükselmiştir. 1991 yılından itibaren, Rusya Federasyonu'nda 200 yeni yüksek okul açılmıştır. Kırgızistan'da temel ve ikinci eğitimde okullaşma oranları azalmakla birlikte, yeni üniversiteler açılmıştır. 1993 yılında 18 olan üniversite sayısı 1998 yılında 41'e ulaşmıştır⁵⁰.

Yeni enstitüler piyasa ekonomisinin ihtiyaç duyduğu eğitim taleplerini karşılamak amacıyla yayılıp çoğalmıştır. Ekonomi, finans ve hukuk programları bütün bölge

çapında artmıştır. Yüksek eğitim sisteminin yaygınlaşması ve yeniden uyumlaştırılması arzulanırken, yüksek okul sayısında düzensiz bir artma ve kalite bakımından kontrolsüz bir gelişme söz konusudur. Yüksek eğitim pahalılaşmış ve yüksek eğitimin kamu kaynaklarıyla finansmanında sıkıntılar yaşanmaktadır⁵¹.

Eğitim sektöründe, sağlık sektöründe yaşanan durumdan farklı olarak, problem tahsis yetersizliği değildir. Ne var ki, sektörde öğrenci-öğretmen oranları çoğu OECD ülkelerinde daha düşük olduğundan personel fazlalığı söz konusu olabilir. Öğrenci-öğretmen oranları Kazakistan'da 8.8'e 1'dir. Bu oran OECD ülkelerinde ortalama 18.5'dir. Bağımsızlık sonrasında ulusal dilde eğitim teşvik edildiği ülkelerde öğretmen sayısı artmıştır. Öğrenci-öğretmen oranındaki artış doğal olarak finansal açıdan güçlük çıkaracaktır. Dünya Bankası, IMF ve USAID benzer önerilerde bulunmakta ve Kazakistan ile Kırgızistan'da bu öneriler doğrultusunda önlemler alınmaktadır.

4. Sonuç

Geçiş ekonomileri Sovyet döneminden önemli sosyal koruma programları devralmış ve genel olarak bu düzeyi sürdürme eğilimi taşımışlardır. Geçiş döneminde insani gelişme düzeyine ilişkin veriler, özellikle 1990'lı yılların ikinci yarısında geçiş ekonomilerinin ekonomik ve sosyal reform programlarını uygulamaya koymalarıyla birlikte sosyal sektörde bir gelişme eğilimine girdiklerini göstermektedir. Sosyalist refah devleti uygulamalarının geçiş dönemine yansımaları farklı olmuştur. İnsani sermaye düzeyindeki yükseklik geçişi kolaylaştırmış, ancak

⁴⁸ Mehrotra, s.50.

⁴⁹ UNDP, Poverty in Transition, s.57.

⁵⁰ UNDP, Kyrgyzstan National Human Development Report 1999, s.59.

⁵¹ Megoran Nicholas, "Problems and possibilities for higher education in Uzbekistan: the english department of Ferghana State University", Central Asian Survey, Volume 16, Number 3, September 1997, s.353-361.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Tablo 9:
Yüksek Öğretimde Kayıt Oranları
(17-21 yaş arası nüfusun yüzdesi olarak)

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Arnavutluk	4.8	5.8	6.0	5.9	5.2	4.6
Ermenistan	3.6	3.7	3.8	3.4	6.7	9.4	11.2	10.9
Azerbaycan	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0	..
Beyaz Rusya	13.8	14.1	14.0	14.3	13.7	14.1	14.7	..
Bulgaristan	18.7	21.2	22.0	23.0	23.5	25.2	28.0	..
Çek Cum.	13.9	14.3	15.0	13.6	14.4	14.0	9.7	10.1
Estonya	17.6	17.3	17.1	16.1	16.6	16.9	18.4	..
Gürcistan	14.7	16.4	18.3	18.5	16.3	16.4
Macaristan	13.9	14.2	14.8	15.7	16.8	18.5	20.7	..
Kazakistan	1.8	1.9	2.0	3.3	3.6	3.9	5.7	5.6
Kırgızistan	3.5	..	2.5	2.4	3.3	4.2	4.3	7.3
Letonya	18.0	18.0	18.3	17.0	15.3	14.5	14.9	..
Litvanya	17.7	17.2	15.6	13.7	13.3	13.1	13.9	15.4
Moldovya	13.3	13.4	12.6	11.2	10.9	11.2	12.0	12.4
Polonya	12.2	12.9	13.3	15.0	17.1	23.3
Romanya	7.3	9.5	11.3	13.2	17.9	14.0
Rusya Federasyonu	20.5	21.1	20.9	20.4	19.2	18.6	18.3	19.1
Slovakya	13.2	13.8	13.3	14.2	14.4	15.0	15.6	..
Slovenya	18.2	19.3	21.8	21.6	22.9	23.4	24.7	..
Ukrayna	19.0	18.7	18.1	17.5	16.6	17.5	18.0	..

Kaynak: UNDP, Poverty in Transition, s.74.

kapsamlı sosyal güvenlik ağının varlığı insanları işsizlik gibi ekonomik belirsizlikler ve riskler karşısında deneyimsiz bırakmıştır. Bu nedenle geçiş döneminde güçlükler yaşanmıştır. Özellikle sosyal hizmetlerin ve sosyal yardımların sürekli zarar eden devlet teşebbüsleri tarafından sağlandığı bir çok BDT ülkesinde daha ciddi boyutlarda sorunlar ortaya çıkmıştır. Bugün geçiş ekonomilerinde uygulanan sosyal güvenlik sistemleri bir çok yönüyle çökmüştür. Eski Sovyet sistemi altında uygulanan sosyal güvenlik sisteminin dayanaklarından birisi kapsamlı bir sosyal koruma ağının varlığıydı. Ancak, ekonomik bozulma, vergi gelirlerinin azalması, evrensel sigorta çeşitlerinin terk edilmesi ve özelleştirmeye bağlı olarak bu dayanak gittikçe zayıflamıştır. Bölgede temel insani gelişme düzeylerinin görece olarak yüksek olmasına önemli bir katkısı olan

eski kapsamlı sosyal güvenlik sisteminin parçalanması geçiş sürecinin en büyük trajedilerinden birisi olmuştur.

Kaynaklar:

- UNDP, Poverty in Transition, Regional Bureau for Europe and the CIS, July 1998.
- Mehrotra Sanotsh, "Public Spending Priorities and the Poor in Central Asia", Central Asia 2010: Prospects for Human Development, UNDP, 1999.
- EBRD, Transition Report 2000.
- UNDP, Human Development Report For Central and Eastern Europe and the CIS 1999.
- UNDP, The Shrinking State: Governance and Human Development in Eastern Europe and Commonwealth of Independent States, A UNDP Regional Report, New York, July 1997.
- Falkingham Jane, "Poverty in Central Asia", Central Asia 2010: Prospects for Human Development, Regional Bureau for Europe and the CIS,

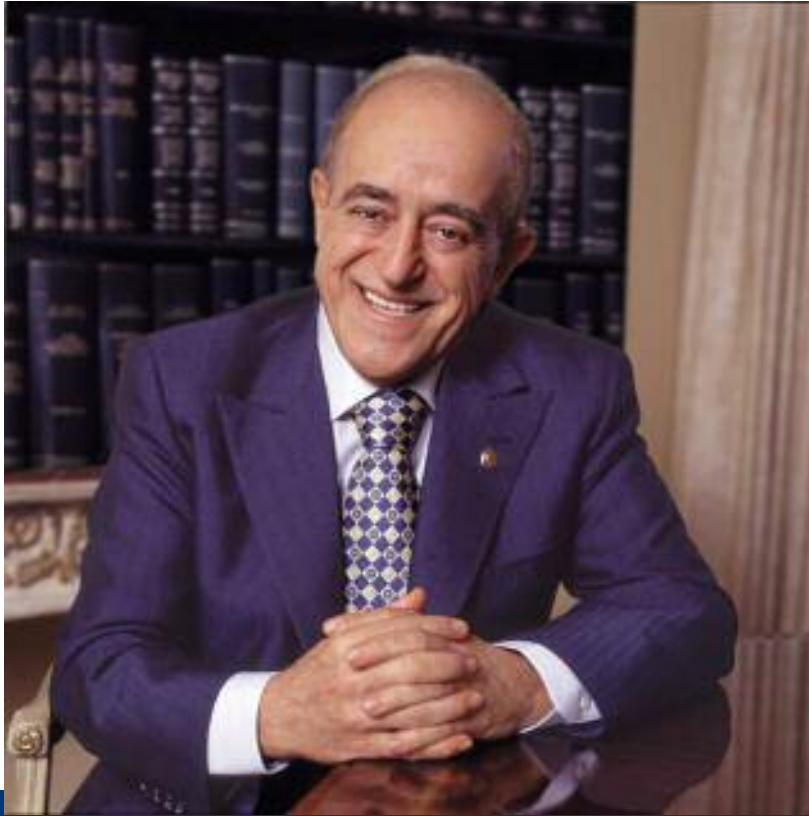
UNDP, 1999.

- Lester David, "Suicide in post-Soviet Central Asia", Central Asian Survey, Volume 18, Number 1, March 1999.
- Buckley Cynthia, "Suicide in post-Soviet Kazakhstan: role stress, age and gender", Central Asian Survey, Volume 16, Number 1, March 1997.
- Klugman Jeni, "Financing and Governance of Education in Central Asia", Central Asia 2010: Prospects for Human Development, UNDP, 1999.
- EBRD, Transition Report 1999.
- Salehi-Esfahani Haideh, Thornton Judy, "The dilemma of reforming economics education in the post-socialist economy of Uzbekistan: has anything changed?", Central Asian Survey, Volume 17, Number 2, June 1998.
- UNDP, Kyrgyzstan National Human Development Report 1999.
- Megoran Nicholas, "Problems and possibilities for higher education in Uzbekistan: the english department of Ferghana State University", Central Asian Survey, Volume 16, Number 3, September 1997.

²⁷ bu konudaki gelişme süreci için özellikle Bkz., **Marlene Schmidt**, Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft, 1. Auflage, Nomos, Baden Baden, 2001, s.65.

²⁸ bu konudaki ayrıntılar için özellikle Bkz., **Wolfgang Hamann**, AB'de Profesyonel Ödünç İş İlişkisi (Çev.: Alpay Hekimler), Türkiye - AB ve Endüstri İlişkileri (Ed. /Hekimler). 2004 başında yayınlanacak

SAKIP SABANCI'yı KAYBETTİK



1933-2004

Hacı Ömer Sabancı Holding A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Sakıp Sabancı 10 Nisan 2004 günü saat 05:55'de bir süredir tedavi gördüğü Amerikan Hastanesi'nde vefat etmiştir.

Yaşamını; sanayi, kültür, sanat ve eğitime adayan ve geçtiğimiz günlerde 71. doğum gününü kutlayan, Sakıp Sabancı ömrü boyunca Türkiye'nin gelişmesi, dünya ülkeleri arasında hakettiği yere ulaşması için vargücü ile çalışmıştır. Sabancı Üniversitesi ile eğitim hayatına, Sakıp Sabancı Müzesi ile kültüre, Hat ve Resim Koleksiyonu ile sanat dünyasına büyük katkılarda bulunmuştur. Uluslararası bir çok toplantıda Türkiye'yi temsil eden Sakıp Sabancı, Sanayi Odaları, TÜSİAD gibi bir çok kuruluşun da başkanlığını yapmıştır. Sabancı Holding'in uluslararası bir kuruluş olmasına sınırsız katkılarda bulunan Sakıp Sabancı, aynı zamanda Türkiye'nin dört bir yanında eserler yaratan Hacı Ömer Sabancı Vakfı, VAKSA'nın da Mütevelli Heyeti Başkanıydı.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

SAKIP SABANCI BİYOGRAFİ

Hacı Ömer Sabancı Holding'in Yönetim Kurulu Başkanı olan Sakıp Sabancı, 07 Nisan 1933 tarihinde Kayseri'nin Akçakaya köyünde fakir bir çiftçi ailesinin çocuğu olarak dünyaya gelmiştir.

Çok genç yaşlarda, Bossa Un Fabrikası'nda veznedarlıkla iş hayatına başlamıştır. Sırasıyla, çiftlik müdürü ve Bossa Tekstil İşletmesi Müdürü olmuştur. Babasının 1966 yılında vefatından sonra kurulan Sabancı Holdingin Yönetim Kurulu Başkanlığına getirilmiştir. Bu görevi yanında Holdinge bağlı çok sayıda kuruluşun Yönetim Kurulu Başkanlığını ve Murahhas Üyeliklerini yapmıştır.

1964 yılından itibaren, 25 yıl müddetle Adana ve Kocaeli Sanayi Odaları; Türkiye Sanayi ve Ticaret Odaları Birliği Üyeliği ve Başkanlığı yaptı. Muhtelif vakıflarda çeşitli zamanlarda görevler üstlenmiştir.

1986 yılında Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği TÜSİAD'ın Yönetim Kurulu Başkanlığını üstlenen Sakıp Sabancı, 1987 - 1990 yılları arasında Yüksek İstişare Konseyi Başkanlığını yapmıştır.

Son dönemlerde sosyal ve kültürel içerikli çalışmalara yoğun zaman ayıran Sabancı, Türkiye'nin 55 yerleşim merkezinde 110'u aşkın kalıcı eğitim, sağlık ve kültür tesisi meydana getiren Hacı Ömer Sabancı Vakfı (VAKSA)'nın kurucuları arasındadır.

İngilizce bilen Sabancı'nın "İşte Hayatım", "Para Başarının Mükafatıdır", "Gönül Galerimden", "Rusya'dan Amerika'ya, Gezdiklerim Gördüklerim", "Ücret Pazarlığı mı, Koyun Pazarlığı mı?", "Gelişen, Değişen Türkiye", "Daha Fazla İş, Daha Fazla Aş", "Doğu Anadolu Raporu", "Başarı Şimdi Aslanın Ağzında", "Hayat Bazen Tatlıdır", "Bıraktığım yerden Hayatım", İngilizce ve Japonca yayınlanan "This is My Life" ile İngilizce yayınlanan "Turkey: Changing and Developing" adlı ondört kitabı vardır.

1984'te Eskişehir Anadolu Üniversitesi, 1986'da Amerika'nın New Hampshire Üniversitesi, 1992'de İstanbul Yıldız Üniversitesi, 1993'te Kayseri Erciyes Üniversitesi, 1997'de İstanbul Mimar Sinan Üniversitesi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Kıbrıs Girne Amerikan Üniversitesi, Edirne - Trakya Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi, 1998'de Washington Southeastern Üniversitesi (ABD), 1999'da Çukurova Üniversitesi ve 2002'de Kırıkkale Üniversitesi tarafından "Fahri Doktorluk" unvanı verilen Sakıp Sabancı, ayrıca 1987 yılında "Belçika Kraliyet Nişanı" ve 1992'de Japon Hükümeti tarafından verilen "Kutsal Hazine Altın ve Gümüş Yıldız Nişanı" ile 2000 yılında, Sabancı Üniversitesi Müzesi'ne bağışladığı ve "Altın Harfler" adı altında Türk Hat eserlerinin ve tablolarının ilk defa Louvre Müzesi'nde sergilenmesini

sağlayarak Fransa'da Türk kültürünü tanıtmadaki başarılı katkılarından dolayı Fransız Hükümeti tarafından "Legion d'honneur" şeref nişanı ile onurlandırılmıştır.

Sakıp Sabancı'ya 1997 yılında Cumhurbaşkanı tarafından "Devlet Üstün Hizmet Madalyası"; İsviçre-Zürih'teki Avrupa Ekonomi Enstitüsü tarafından "Avrupa Kristal Dünya Ödülü" ve Hukukun Egemenliği Derneği tarafından da "Kaliteli İnsan Onur Ödülü" verilmiştir.

Sakıp Sabancı 1999 yılında New York'da FABSIT Vakfı tarafından "Yılın İşadamı" ödülünü, Türk-Amerikan İşadamları Derneği (TABA) tarafından "Türkiye Tanıtım Ödülü"nü almıştır.

Sakıp Sabancı, ayrıca dünyaca ünlü Conference Board'un Türkiye temsilcisidir.

Sakıp Sabancı 1996 yılında Dünya Türk İşadamları Kurultay Başkanlığı'na seçilmiştir.

Sanayi yatırımlarının yanı sıra kültür ve sanata da önem veren Sabancı'nın zengin resim, hat ve heykel koleksiyonları bulunmaktadır. Sakıp Sabancı Özel Koleksiyonu 1989 yılında Rus Kültür Bakanlığı'nın daveti üzerine Moskova'da sergilenmiştir. Bu sergi bir Türk işadamının Rusya'da açtığı ilk sergi olması açısından da önem taşımaktadır.

Sakıp Sabancı Osmanlı Hat ve Resim Sanatı Koleksiyonu 11 Eylül - 13 Aralık 1998 tarihleri arasında Amerika'da Metropolitan Müzesi'nde sergilenmiş ve 154.000 kişi tarafından ziyaret edilmiştir. Sabancı Koleksiyonu 25 Şubat - 17 Mayıs 1999 tarihleri arasında Los Angeles'da ve 07 Ekim 1999 - 02 Ocak 2000 tarihleri arasında Harvard Üniversitesi Arthur M. Sackler Müze'sinde sergilenmiştir. Serginin içeriği bir dönem boyunca Harvard Üniversitesi'nde ders olarak okutulmuştur. 17 Mart-29 Mayıs 2000'de ise bu değerli koleksiyon Louvre Müzesi'nde sergilenmiştir. Koleksiyondan seçme eserler "Osmanlı Kaligrafisinin Gizemi" adı altında 02 Şubat-08 Nisan 2001 tarihleri arasında Deutsche Guggenheim Berlin Müzesi'nde ve 16 Mayıs-08 Nisan 2001 tarihleri arasında "Frankfurt Musuems für Angewandte Kunst"da sergilenmiştir.

Artvin, Kocaeli ve Rize-Fındıklı'da üç caddeye ve Erciyes Üniversitesi'nin Kayseri'de yaptırılan kampusu içindeki ana caddeye Sakıp Sabancı'nın adı verilmiştir. Türkiye'de Artvin, Erzurum, Kırıkkale illeri ve Torbalı beldesi ile Amerika Birleşik Devletleri'nde New Hampshire, Houston ve Beverly Hills kentlerinin "fahri hemşehrisi" seçilen Sakıp Sabancı'ya eğitim, sanat ve kültüre katkılarından dolayı çok sayıda kuruluş plaket sunmuştur. Sakıp Sabancı evli ve üç çocuk babasıydı.

Grup Toplu İş Sözleşmemizin İmza Töreni Yapıldı



30



Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasındaki 01.01.2004 - 31.12.2005 yürürlük süreli yeni dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi, 21 Nisan 2004 tarihinde Ankara Sheraton Oteli Balo Salonunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Murat BAŞESGİOĞLU'nun, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Refik Baydur ve Türk-İş Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Salih Kılıç'ın şeref tanıkları olarak katıldıkları bir törenle imzalanmıştır.

Dünyada yedinci, Avrupa'da birinci büyük üretici olan Türk Çimento Sektöründe 5 işletme ile 20 işyerini (34 Fabrika) kapsayan Yeni dönem Grup Toplu İş Sözleşmesinin imza törenine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan yetkililer, üye kuruluş temsilcileri işçi ve işveren kesimi ile basın mensupları katılmışlardır.

Törende Çimse-İş Genel Sekreteri Hasan AKMEHMET, ÇMİS

Yönetim Kurulu Başkan Vekili Eşref BALTALI, Türk-İş Genel Başkanı Salih KILIÇ, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Refik BAYDUR ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat BAŞESGİOĞLU birer konuşma yapmışlardır.

ÇMİS YÖNETİM KURULU BAŞKANVEKİLİ EŞREF BALTALI'NIN 21.04.2004 TARİHİNDE ANKARA SHERATON OTELİ'NDE DÜZENLENEN YENİ DÖNEM TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İMZA TÖRENİNDE YAPTIĞI KONUŞMA METNİ

Saygıdeğer Bakanım, Sayın Müsteşar ve Müsteşar Yardımcılarıım, T. Çimse İş Sendikası Değerli Başkanı, Basınımızın Güzide Temsilcileri, Çimento Ailemizin Değerli Üyeleri, Kıymetli Misafirlerimiz;

Bugün burada Sendikamız Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasına üye 5 işletme ve 20

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



işyerini kapsayan toplam 34 çimento fabrikamız işyerlerinde çalışan yaklaşık 4000 işçimizi ilgilendiren grup toplu iş sözleşmesinin imzası için biraraya gelmiş bulunuyoruz.

Değerli konuklarımız, dünyada sayılı çimento üreticilerinden olan Türk Çimento Sektörümüzde çalışan ve çalıştıran arasında önemli bir bağ vardır. Genellikle bu sektörde çalışmaya başlayanlar çalışma hayatının sonuna kadar bu sektörde kaldıkları gibi, bu bayrağı daha sonra evlatlarına devretmektedirler. Ortalama kıdem yılının bu kadar yüksek olduğu başka bir sektör yoktur. Herhalde çimento tozunun

yaptığı tek meslek hastalığı da bu olsa gerek "bu sektöre gönülden bağlılık". Bu nedendir ki, geçen dönemlerde ülkemizde yaşanan ekonomik krizlere rağmen bu gerekçeyle hiçbir işçimizin işine son verilmemiştir.

12 Ocak 2004 tarihinde başlayan grup toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde hasıl olan uyuşmazlık uzun süren görüşmeler sonunda uzlaşma ile sona ermiştir. 01.01.2004 - 31.12.2005 yürürlük süreli grup toplu iş sözleşmesinin yetki alınma aşaması dahil tüm safhalarında göstermiş olduğu yakın ilgi ve destekleri için başta sayın bakanımız olmak üzere tüm çalışma

arkadaşlarına ve Çalışma Genel Müdürü Sayın Cengiz Delibaş'a şükranlarımızı sunarız. Kendileri sendikamızca yürütülmekte olan OHSAS 18001 iş sağlığı ve güvenliği projesinde ve her konuda bizi desteklemiş ve yol göstermiş ve çalışma barışının devamı için çaba harcamışlardır.

Zahmet edip geldiğiniz için hepinize ve böyle bir toplantının gerçekleştirilmesi olanağını Sendikamıza tanıyan Bakanımız Sayın Murat Başesgioğlu'na teşekkürlerimi sunar, toplu iş sözleşmesinin tüm çalışanlarımıza, işyerlerimize ve ülkemize hayırlı olmasını dilerim.



“GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ TATBİKATI” TOPLANTISI YAPILDI



32

22 Nisan 2004 tarihinde Ankara'da Sendikamız Binasında üye kuruluşlarımız temsilcilerinin katılımıyla **"Grup Toplu İş Sözleşmesi Tatbikatı"** konulu bir toplantı tertip edildi.

Toplantıda, Sendikamızla, Türkiye Çimse-İş Sendikası arasında 21 Nisan 2004 tarihinde 01.01.2004 - 31.12.2005 dönemi için akdedilen Grup Toplu İş Sözleşmesiyle getirilen madde değişiklikleri anlatılarak, yeni dönemdeki

uygulama prensipleri tartışıldı.

Grup Toplu İş Sözleşmesinin tatbikatına ilişkin katılımcıların sorularının cevaplanmasının ardından birlikte yenilen öğle yemeği ile toplantı sona erdi.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN GREV ve LOKAVT SAFHASI HAKKINDA BİLGİLENDİRME TOPLANTISI YAPILDI

30 Mart 2004 tarihinde Sendikamız Binası Mesut Erez Toplantı Salonunda grup toplu iş sözleşmemizin grev ve lokavt safhasına ilişkin bilgilendirme toplantısı yapıldı.

Üye kuruluşlarımızın temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantının birinci bölümünde, Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa göre grev ve lokavt aşamasında izlenecek prosedür ve yapılacak işlemler hakkında bilgi verdi.



Toplantının ikinci bölümünde Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt ve Sendikamız Avukatları Füsün Gökçen ve Ertan İren katılımcıların sorularını yanıtlarak konuya ilişkin yargı kararlarını ve ilgili Tüzük ve Yönetmelikleri açıkladılar.

Toplantı, birlikte yenilen öğle yemeğinin ardından sona erdi.

İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YÖNETMELİKLER HAKKINDA

TOPLANTI DÜZENLENDİ



10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'na ilişkin uygulamanın ne şekilde olacağını gösterir yönetmelikler halen yayınlanmaya devam etmektedir.

Özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yeni düzenlemelerin yer aldığı yönetmeliklerin uygulamacılar için anlaşılabilirliğini arttırmak amacıyla 09 Nisan 2004 tarihinde Sendikamız Merkez Binası Mesut Erez Toplantı Salonu'nda üyelerimizin Personel/İnsan Kaynakları Yöneticileri ve Sendikamız tarafından halen yürütülmekte olan OHSAS 18001 Projesi Ekibi Liderlerinin ve ilgililerin katılımlarıyla bir toplantı düzenlenmiştir.

Konuşmacı olarak İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Fevzi Şahlanan ve Doç. Dr. Ömer Ekmekçi'nin katıldığı toplantı yarım gün sürmüştür.

Toplantının ilk kısmında söz alan

Prof. Dr. Fevzi Şahlanan, 4857 sayılı İş Kanunu ile ilgili toplantı gününe kadar çıkartılmış olan tüm yönetmelikler hakkında genel bir bilgi vererek, özellikle uygulamada sıkıntı yaşanabilecek konular hakkında katılımcıları bilgilendirmiştir.

İkinci kısımda söz alan Doç. Dr. Ömer Ekmekçi, özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çerçeve

yönetmelik, İşyeri Hekimleri ve İş Sağlığı ve Güvenliğinden Sorumlu Teknik Elemanlarla ilgili yönetmelikler hakkında bilgiler vermiştir.

Katılımcıların uygulamada karşılaşılabilecekleri muhtemel sorunlarla ilgili yönelttikleri soruların cevaplanmasının ardından yenilen öğle yemeğiyle birlikte toplantı sona ermiştir.



SSK e-bildirge Projesi Tanıtımı

Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı (SSK) **e-bildirge projesi tanıtım toplantısı** 09 Nisan 2004 Cuma günü Sendikamız Merkezi Mesut Erez Toplantı Salonunda gerçekleştirildi. SSK Primler Daire Başkanlığından Şube Müdürü Firuzan Kökten, Bilgi İşlem Dairesi Şube Müdürü Ertunç Topçu, Proje Koordinatörü Can Çakmak (TAİ) ve Zafer Bozar (TAİ) toplantıya konuşmacı olarak katılarak e-bildirge projesi hakkında bilgi sundular.



e-BİLDİRGE NEDİR?

İşverenlerin, çalıştırdıkları işçilerine ait sigorta prim belgelerini internet üzerinden vermeleri ve bildirimlerine ait tahakkuk bedellerini de otomatik ödeme ve internet bankacılığı yoluyla ödeyebilmeleri için oluşturulan elektronik bir portaldır.

Yeni uygulama çerçevesinde işçi ve işverenlerin Sigorta II/Sigorta Müdürlüklerine giderek yaptıkları işlemlerin büyük çoğunluğu, internet ortamında da yapılabilecektir.

e-Bildirge uygulamasına geçilmesiyle birlikte, daha önce aylık olarak bildirilen "tahakkuk bilgileri" ile 4 aylık olarak bildirilen "bordro bilgileri", birleştirilerek aylık olarak alınacaktır.

e-BİLDİRGE NE ZAMAN UYGULAMAYA GEÇECEK?

e-bildirge, 01.05.2004 tarihinden itibaren tüm Türkiye genelinde özel-resmi sektör işveren ayırımı yapılmaksızın uygulamaya girecektir.

Bu nedenle, 2004/Mayıs ayı için düzenlenmesi gereken "Aylık Prim ve Hizmet Belgesi" nin internet ortamında 2004/Haziran ayı içinde verilmesi gerekmektedir.

e-BİLDİRGE PROJESİNİN HEDEFLERİ NELERDİR ?

- Bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanarak daha iyi kamu hizmeti sunulması,
- Kamu yönetiminin iyileştirilmesi, ekonomik ve sosyal yaşamın çağın gereklerine uygun hale getirilmesi,
- Kamu kurum ve kuruluşlarının iş yüklerinin azaltılması, daha etkin çalışmalar ve denetimler yapılması,
- e-Devlete, uluslararası boyutta uygulanabilirlik kazandırılması,
- Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının aktüeryal dengelerinin sağlanması,
- İşverenlerin diğer kurumlara (örneğin Bölge Çalışma Müdürlüklerine) vermeleri gereken birçok bildirge ve belgeyi, ikinci bir işleme gerek kalmadan verebilmelerinin sağlanması,
- İşe giriş ve ayrılışlarda, işveren ve işçilerin diğer kurumlara yapmaları gereken zorunlu müracaatların otomatik olarak yapılmasının sağlanması,
- İşyerleri ve işçilerle ilgili istatistikî bilgilerin daha sağlıklı olarak toplanması,
- Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık hizmetlerinin daha kaliteli ve standart maliyetlerle yapılmasının sağlanması,
- Gelecek yıllara ait sağlık hizmetlerinin ülke genelinde daha kolay planlanması,
- Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan sağlık hizmeti alımı esnasındaki prosedürlerin azaltılması,
- SSK Hastanelerinin sağlık hizmetleri sunumunda özel kuruluşlarla rekabet edebilir kaliteye ulaştırılması,
- Emeklilik işlemlerinin hızlandırılarak, asgari süreye indirilmesi,
- Sosyal Sigortalar Kurumu'ndaki arşiv ve arşivleme maliyetlerinin asgariye indirilmesi,
- Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının norm ve standart birliğine kavuşturulması.

Ayrıntılı bilgiye <http://www.ssk.gov.tr> adresinden ulaşabilirsiniz.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Sayın Resul Aslanköylü'ye "Armağan" Kitabı Sunuldu.



İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 2002 yılında başlattığı Yargıtay üyelerinin emekli statüsüne geçişinde bir "Armağan" sunulması projesinin üçüncü uygulamasını, Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Onursal Başkanı Sayın Resul Aslanköylü için gerçekleştirdi.

sunulması vesilesiyle 05 Mart 2004 tarihinde Ankara'da Hakimevinde Sendikamızın katkılarıyla bir kokteyl düzenlenmiştir. Kokteyle Yargıtay ve Ankara Adliyesinin değerli yargıçları ile iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanında çalışan öğretim üyeleri, işçi ve işveren kesimi temsilcileri iştirak etmiştir.

Kokteyde İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Başkanı Prof. Dr. Münir Ekonomi bir konuşma yaparak, Resul Aslanköylü'nün özellikle sosyal güvenlik hukuku alanına yaptığı katkıları anlatmıştır. Bazı konukların Resul Aslanköylü ile olan anılarını aktarmasının ardından Resul Aslanköylü bir teşekkür konuşması yapmış ve kendisine "Armağan" olarak basılan kitabı imzalayarak katılımcıların istifadesine sunmuştur.

Çimento İşveren olarak Sayın Resul Aslanköylü'ye hayatının bu yeni döneminde mutluluklar diliyoruz.

OHSAS 18001 PROJESİ NE DURUMDA?



Sendikamız tarafından 2003 yılı Eylül ayında 26 Üye Kuruluşumuza yönelik olarak başlatılan OHSAS 18001 projesi planlandığı şekilde devam etmektedir.

Mart ayı içerisinde sonucusu Sendikamız Merkezi'nde tekrarlanan "OHSAS 18001 Bilgilendirme Eğitimleri", aynı ay içerisinde Kars, Denizli ve Ünye fabrikalarında da yapılmış ve böylece bilgilendirme eğitimleri tamamlanmıştır.

Bilgilendirme Eğitimlerinin ardından gerçekleştirilen "Risk Analizi Eğitimleri" halen devam etmektedir. Mart ayı içerisinde; Mardin, Bursa, Göltaş, Elazığ, Çimentaş'ta, Nisan ayı içerisinde de; Denizli ve Ünye'de "Risk Analizi Eğitimi" yapılmıştır.

Diğer taraftan OHSAS 18001'e uygun İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kurmaya yönelik olarak yürütülen proje çerçevesinde, danışmanlık toplantıları da sürmektedir. Mart ve Nisan ayı içerisinde; Lafarge Grubu, Baştaş, Konya, Mardin, Nuh, Elazığ, Batıçim, Batsöke, Adıyaman Çimko, Niğde, İskenderun, Çimentaş ve Aşkale Çimento fabrikalarında danışmanlık toplantıları tekrarlanmıştır.



POLONYA'YA

ÇALIŞMA ZİYARETİ DÜZENLENDİ



36

Avrupa Birliği'nin Mesleki Eğitim Eylem Programı, Leonardo da Vinci ile ilgili olarak ECOTEC Research and Consulting Ltd. ve Leonardo UK Ulusal Ajansı tarafından organize edilen, Polonya Ulusal Ajansının faaliyetleri ve Polonya'da gerçekleştirilen Leonardo da Vinci projeleriyle ilgili olarak bilgi paylaşımını sağlamak amacıyla 23-26 Şubat 2004 tarihleri arasında Polonya'ya Sendikamız Araştırma Uzmanı Serdar Şardan'ın da katıldığı bir çalışma ziyareti düzenlenmiştir.

Bahse konu olan çalışma ziyaretine;

- Serdar Şardan
 - Yrd. Doç. Dr. Murat Arslan
 - Yrd. Doç. Dr. Metin Güldaş
 - Yrd. Doç. Dr. M. Kemal Külekçi
 - Yrd. Doç. Dr. Hakan Oktal
 - Yrd. Doç. Dr. Mesut Uyaner
 - Cemil Akçay
 - Adnan Akkurt
 - Mustafa Gürbüz
 - Ömer Kiroğlu
 - Gülsüm Topateş
 - Bugay Turhan
- Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
 - Atatürk Üniversitesi
 - Uludağ Üniversitesi
 - Mersin Üniversitesi
 - Anadolu Üniversitesi
 - Selçuk Üniversitesi
 - Erciyes Üniversitesi
 - Ankara Yenimahalle Meslek Lisesi
 - Antalya Meslek Lisesi
 - Antalya Atatürk Meslek Lisesi
 - Çanakkale 18 Mart Üniversitesi
 - Mersin Üniversitesi

katılmışlardır.

POLONYA'NIN EĞİTİM SİSTEMİ



- Polonya'da zorunlu ilköğretim 6 yıldır.
- Daha sonra 3 yıl süren ve Gymnasium olarak adlandırılan ortaöğretim okulları mevcuttur.
- Gymnasium'dan sonra öğrencilere yapılan yeterlilik sınavıyla birlikte 3 yıllık genel liseye, 3 yıllık Özel Liselere, 4 yıllık Teknik Liselere devam edebilmek mümkündür.
- Yeterlilik sınavından geçemeyen öğrencilere Liselere Hazırlık isimli 2 yıllık bir eğitim verilmektedir. Bu eğitim teknik liselere devam etmek isteyen öğrenciler için 3 yıldır.
- 2001-2002 yılı verilerine göre Polonya'da tüm okullarda (Üniversiteler hariç) toplam yaklaşık 7 milyon öğrenci eğitim görmektedir. (Polonya'nın Nüfusu yaklaşık olarak 39 milyondur, bu halde nüfusun yaklaşık % 20'si İlk, Orta ve Lise Öğrencisidir.)
- 2001-2002 yılı verilerine göre yaklaşık 1,7 milyon kişi 344 adet Üniversite'de eğitim görmektedir.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

LEONARDO DA VINCI PROGRAMI NEDİR?



AB tarafından yürütülen en büyük parasal kaynaklı programlarından biri olan AB Eğitim ve Gençlik Programları, eğitim ve öğretim alanında bir Avrupa işbirliği alanı kurarak, 2010 yılına kadar "Bilgi Avrupası"nı oluşturmayı hedeflemektedir. Bu programlardan Mesleki Eğitim Programı olan Leonardo, Avrupa çapında 1.150 milyon Euro bütçesi ile çok önemli bir program olarak, ülkemizin mesleki eğitimine büyük ufuklar açabilecek niteliktedir. Leonardo Mesleki Eğitim Programı, temel mesleki eğitimden geçmekte olan gençlerin, eğitimcilerin ve eğitim yöneticilerinin ve formal veya informal eğitime katılan bütün kesimlerin; ülkelerarası hareketliliğini artırmak, yenilikleri desteklemek ve eğitim kalitesini arttırmak için eğitim kuruluşları, üniversiteler, işletmeler, ticaret odaları gibi mesleki eğitim alanında yer alan değişik paydaşlar arasındaki işbirliğine dayanan projelere destek vermektedir.

Leonardo Mesleki Eğitim Programı, halen eğitim almakta olan, çalışan veya iş arayan ya da işini beğenmeyen yetişkinleri kapsayan çok geniş bir kitleyi hedef almaktadır. Ancak, önemli bir nokta; tek tek şahıslar bu programdan yararlanmak için proje teklif edemezler.

Leonardo da Vinci programı ile Üye devletlerin mesleki eğitimin kapsamı ve organizasyonu konusundaki sorumluluğuna, kültürel çeşitliliğe ve dil çeşitliliği dikkate alınarak gerçekleştirdikleri eyleme destek olmaya çalışılmaktadır. Bunun için mesleki eğitim alanındaki ülkelerarası işbirliği projeleri finanse edilmektedir.

Programın üç genel hedefi vardır:

1. Kişilerin, özellikle gençlerin, temel mesleki eğitim içinde tüm düzeylerde beceri ve yeterliliklerinin artırılması,
2. Teknolojik ve değişimi güçlendirmek üzere uyum sağlayabilmeyi artırıp geliştirmeye yönelik sürekli mesleki eğitimde ve hayat boyu beceri ve yeterlilikler kazanmada kalitenin yükseltilmesi, bunlara erişimin iyileştirilmesi,
3. Rekabet edebilmeyi ve girişimciliği, yeni istihdam fırsatları açısından da, geliştirmek üzere mesleki eğitimin yenileşme sürecine katılımını destekleyip arttırmak.

Bu çerçevede, üniversiteler dahil mesleki eğitim kurumları, Sivil Toplum Kuruluşları ile işletmeler (özellikle KOBİ'ler) arasında işbirliğinin artırılmasına özel önem verilmelidir.

POLONYA'DA LEONARDO DA VINCI FAALİYETLERİ

1998-2000 yılları arasında Polonya'da gerçekleştirilen tüm projeler bir yayın haline getirilmiştir.

2000-2002 yılları arasında Polonya tarafından hazırlanan 263 proje kabul edilmiştir. 130 Polonya Kurumu projelere partner olarak katılmış, 5400 Polonya vatandaşı hareketlilik projelerinden yararlanmış olmuştur, 2003 yılında da 106 adet hareketlilik projesi, 7 adet de diğer tür projeleri kabul edilmiştir.



AŞKALE ÇİMENTO DEPREMZEDENİN YANINDA



Aşkale Çimento, Aşkale İlçesi'nde 25 ve 28 Mart 2004 tarihlerinde meydana gelen depremlerde mağdur olan vatandaşları yalnız bırakmadı. Aşkale Çimento, depremin ilk gününden başlayarak her gün 1500 kişilik kuru erzak ve sıcak yemek dağıttı.



Aşkale ve köylerinde meydana gelen depremlerin ardından, devlet-millet dayanışması, yapılan örnek yardımlarla bir kez daha pekiştirildi. Üyemiz Aşkale Çimento'da da depremlerle birlikte ortaya çıkan sıkıntıları gidermek ve bu yardımlaşma ruhunu pekiştirmek için üzerine düşen hiçbir fedakarlıktan kaçınmadı. Depremin ilk gününden itibaren sahip olduğu imkanları seferber eden Aşkale Çimento; deprem bölgesine her gün 1500 kişilik kuru gıda ve sıcak yemek dağıtırken, depremin en çok zarar verdiği Küçükgeçit Köyü'ne Aşkale'den servis aracı hizmeti verildi.

ACILAR PAYLAŞILDIKÇA AZALIR

Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. Genel Müdürü Nihat Kılıç, 25 ve 28 Mart 2004 tarihlerinde meydana gelen depremlerin sonrasında maddi ve manevi açıdan bölge insanını yalnız bırakmadıklarını belirterek; Özellikle yardımların koordineli olması ve zamanında yerine ulaşması için sürekli olarak Kaymakamlık ve Kriz Merkezi ile birlikte hareket ettik. Aşkale Çimento olarak, depremlerin sonrasında sorumluluklarımızı yerine getirdik ve bundan sonra da getirmeye devam edeceğiz. Depremin hemen sonrasında günlük 1500 kişiye yetecek kuru gıda ve sıcak yemek dağıtımını yaptık. Biz acıların paylaşıldıkça azalacağına inanıyoruz' dedi. Bu arada depremin en çok etkili olduğu ve ocaklar yıktığı Küçükgeçit Köyü'nden Aşkale'ye her gün 3 defa servis aracı hizmeti koyan Aşkale Çimento, vatandaşların takdirini aldı.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş.
Yönetim Kurulu Başkanı
Lütfü YÜCELİK

Yücelik, Doğu'nun En Başarılı İnsanı Seçildi

1993 yılında bölge insanının kolektif çalışma ruhunu sergileyerek sahip çıktığı ve son 10 yılda hızla büyüyen, yatırım ve istihdama önem veren Üyemiz Erzurum Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş., başarılarının onurunu da yaşıyor. Son olarak; Ekonomik Çözüm Gazetesi Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Lütfü Yücelik'i '**Doğu Anadolu Bölgesi'nin En Başarılı İnsanı**' ödülüne layık gördü.

YÜZLERCE İSMİN ARASINDA Türkiye genelinde yayınlanan Ekonomik Çözüm Gazetesi tarafından yapılan "2003 Yılı'nın Başarılı İnsanları" seçiminde, Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, Doğu Anadolu Bölgesi'nin en başarılı insanı seçildi. Yüzlerce başarılı işadama ve sivil kitle örgüt temsilcileri arasında düzenlenen seçimde 23 kişi başarılı insan olarak belirlendi. Doğu Anadolu

Bölgesi'nde ise Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı, Doğu'nun en başarılı insanı seçildi. Aralarında Türkiye'nin ünlü isimlerinin bulunduğu 23 başarılı insan, İzmir'de düzenlenen bir törenle plaketlerini aldı.

BU BAŞARI VE GURUR HEPİMİZİN

1993 yılında Erzurum ve bölge insanının katkılarıyla özelleştirilen

Aşkale Çimento'nun 10 yıl içinde bir çok açıdan örnek teşkil ettiğini belirten Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, 'Böylesi başarılar sadece benim değil; ortaklarımız, yönetim kurulu üyelerimiz, şirket yönetici ve çalışanlarımızın ortak çabalarıyla kazanılmıştır. Bu tür taktirler şevkimizi artırıyor, bize güç veriyor' dedi.

BURSA ÇİMENTO FABRİKASI'NDA GÖREV DEĞİŞİKLİĞİ



Üyemiz Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.'nin 31 Mart 2004 tarihinde yapılan Genel Kurulu'nda Yönetim Kurulu Üyesi olarak seçilen Burhan Evcil, 09 Nisan 2004 tarihi itibarıyla Genel Müdürlük görevinden Genel Koordinatörlük görevine atanmıştır. Evcil'den boşalan Genel Müdürlük görevine de Genel Müdür Yardımcısı Mürsel Öztürk getirilmiştir. Çimento İşveren olarak Evcil ve Öztürk'e yeni görevlerinde başarılarının devamını dileriz.

Burhan EVCİL



11 Kasım 1941'de Alaca'da doğdu. Eylül 1965'de Ankara Üniversitesi Kimya Mühendisliği bölümünden mezun oldu. Eylül 1965 - Nisan 1966 arasında MSB ARGE Daire Başkanlığı'nda çalıştı. Nisan 1966 - Mart 1968 döneminde askerlik görevini ifa etti. Nisan 1968'de Türkiye Çimento Sanayinde göreve başladı. Mart 1980'de istifaen ayrılarak aynı tarihte Bursa Çimento'da Genel Müdür olarak göreve başladı. 31 Mart 2004 tarihinde Bursa Çimento Fabrikası A.Ş. Yönetim Kurulu Üyeliğine seçildi. 09 Nisan 2004 tarihinde Genel Koordinatör olarak atandı.

Mürsel ÖZTÜRK



1947 yılında Trabzon'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini aynı yerde tamamladı. 1971 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği bölümünden mezun oldu. Türkiye Çimento Sanayii (ÇİTOSAN) Trabzon, Kars ve Balıkesir Fabrikalarında görev aldı. 1980 yılında göreve başladığı Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.'de Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapmakta iken 09 Nisan 2004 tarihinde Genel Müdürlüğe atandı.

NUH'TA 38. OLAĞAN GENEL KURUL



Üyemiz Nuh Çimento Sanayi A.Ş. 38 inci Olağan Genel Kurul Toplantısı 17 Nisan 2004 Cumartesi günü Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Sosyal Tesislerinde yapıldı. Ortakların büyük bir çoğunluğunun katıldığı olağan genel kurulda Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanlığına oy birliğiyle tekrar Atalay Şahinoğlu seçildi.

Saygı duruşuyla başlayan olağan genel kurulun ilk konuşmasını Yönetim Kurulu Başkanı Atalay Şahinoğlu yaptı. Konuşmasında ortaklara 2003 yılının bilançosunu ve gerçekleşmekte olan yatırımlar hakkında bilgi verdi. Gerçekleşen genel kurulun Divan Başkanlığını ise Mustafa Taboğlu üstlendi. Toplantı daha sonra 2003 yılı Bilanço ve Gelir Tablosu Hesaplarının okunması ve kabulü ile devam etti. Tek liste ile gerçekleşen seçimlerde bu yıl yeni yönetime Emin Hisarcıkloğlu dahil olurken, Ahmet İlhan Göbülük Yönetimde yer almadı.

Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Yönetim Kuruluna şu isimler seçildi; Nurullah Eskiyanan, Emin Hisarcıkloğlu, Mustafa Muit Gözübüyük, Nuh Eskiyanan, Özer Yurtbilir, Levent Yurtbilir, Burhan Dinçbal, Mustafa Ali Kişioğlu, Atalay Şahinoğlu, Osman Özkan, Seyit A.Ulubay. Noyan Turunç, Simhan Savaşçın ve Mahmut Kutlucan Denetçi olarak görev aldılar.

İcra Kurulu ise, Atalay Şahinoğlu, Özer Yurtbilir, Nurullah Eskiyanan, Nuh Eskiyanan, Mustafa Gözübüyük, Mustafa Alikişioğlu Ve Burhan Dinçbal'dan oluşmaktadır.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Bolu Çimento Fabrikası
Genel Müdürü
İsmail ERKOVAN

OYAK GRUBU'NDA MATEMATİK YARIŞMASI

OYAK Çimento Grubu Çimento Fabrikaları ve TÜBİTAK işbirliği ile 03 Nisan 2004 Cumartesi günü Adana, Ünye, Mardin, Elazığ, Niğde ve Bolu illerinde "2004 Liselerarası Matematik Yarışması" yapılmıştır. Bu yarışmada her ilin birincisi olan okullar 03 Mayıs 2004 tarihinde İstanbul'da yarışacaklar ve Türkiye şampiyonu belirlenecektir.

Bolu Çimento Fabrikası Genel Müdürü İsmail ERKOVAN tarafından yapılan basın açıklaması aşağıda yer almaktadır;

"Bolu Çimento Fabrikası bir OYAK kuruluşudur. OYAK, portföy ve iştirak yatırımları yapan takriben 209.000 üyesi olan bir sosyal yardımlaşma derneğidir.

Evet misyonumuzun temelinde insana hizmet etmek vardır. Üyelerimize en yüksek nemayı sağlamayı hedeflerken, Türk Halkı'na da bir şeyler vermeyi, varoluş sebeplerimizin en başında sayarız.

Ancak bizim temel felsefemiz insanlarımıza balık tutmasını öğretmektir. Balık yemesini değil. İşte bu bağlamda konuyu ele alırsak; Biz Oyak Çimento Grubu olarak diyoruz ki, Yüce Türk Milletinin iki büyük sorunu vardır:

Birincisi; her alanda verim düşüklüğü, ikicisi ise; düşünme becerisi kıtlığı ve dolayısı ile yaratıcı olamaması.

Bu çok önemli iki özellikten mahrum olmak; bir ulusun günümüz dünyasında geleceği ile ilgili tehlike çanlarının çalıyor olması demektir.

Bilindiği üzere globalleşme sonucu dünya bir köy oldu. Rekabet uluslararası pazarlarda çok acımasızca devam ediyor. Ayakta kalabilmek ve bir adım ileriye gidebilmek için üretimde ve hizmette kaliteyi ve verimliliği yakalamak ve en üst seviyelere taşımak gerekir. Aksi takdirde yaşama hakkınızı kaybedersiniz.

Türk milleti olarak; düşünme becerimizi geliştirmek için bir çaba içerisinde değiliz. Onun için de yaratıcı olamıyoruz. Dolayısıyla hep birilerinin yarattığını satın alıyoruz. Hep bir bedel ödüyoruz.

Aslında bizim için Bill Gates, Edison, Aristo, Mozart, Bethoven gibi yaratıcı insanlarımız olmasın. İşte bizim hedefimiz Matematiği insanlara sevdirecek düşünme yeteneklerini geliştirmektir. Matematik; sonsuz bir cevher olan insan beyninin gelişmesini sağlayan en değerli araçtır. Bu nedenle matematik ile gençlerimizi tanıştırmak, barıştırmak ve beraber olmalarını sağlamak istiyoruz.

Biz millet olarak en az başkaları kadar zekiyiz. Tek sorunumuz, okumuyoruz, düşünmüyoruz ve dolayısıyla yaratamıyoruz.

Biz bu ülkeyi atalarımızdan miras değil, çocuklarımızdan emanet aldık. O halde emaneti daha iyi şartlarda ve konumlarda sahiplerine teslim etmemiz gerekir.

Her şeyi devletten beklemeyelim. İmkanları olan her kurum ve kuruluş "evimin önünü süpürsün" misali bir şeyler yaparsa; topyekün kalkınmayı hızlandırmış oluruz. Sırça köşkün arka

sokağının farkında olmaz isek, köşkü uzun süre elimizde muhafaza edemeyiz. Biz bunun farkındayız ve herkesinde farkında olmasını diliyoruz.

Bildiğiniz gibi geçen seneyi de matematik yılı ilan etmiştik ve bazı etkinlikler yapmıştık. Bu sene OYAK Çimento Grubu olarak nasıl bir etkinlik yapalım tartışırken şöyle bir fikir geliştirdik.

İnsanlarımıza matematiği iyice benimsetelim, özümleştirelim, matematiğin vazgeçilmezliğini öne çıkaralım. O halde matematik ile ilgili etkinliklerimizi üç yıl üst üste yapalım. Kısacası bu yıl ve gelecek yılda matematik etkinliklerimize devam edeceğiz.

Bu yıllık etkinliklerimizin seyri şöyle olacaktır:

Çimento Fabrikalarımızın olduğu Adana, Bolu, Ordu, Mardin, Elazığ ve Niğde illerindeki liseler arasında TÜBİTAK işbirliği ile 3 Nisan Cumartesi günü Matematik yarışması yapılmıştır. Bu yarışmada her ilin birincisi olan okullar 3 Mayıs'ta İstanbul'da yarışacaklar ve Türkiye şampiyonunu belirleyecekler."



YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO FABRİKASINDA ÖDÜL TÖRENİ



YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO



Üyemiz Yibitaş Yozgat Çimento Fabrikasında 2003 yılı içerisinde seçilen ayın elemanları arasında yapılan yazılı sınavda Ömer BOLATASLAN 75 puan alarak Yılın Elemanı seçilmiştir.

Yılın elemanı ödül törenine tüm çalışanlarla beraber Yerköy İlçesi Kaymakamı Aydın YIRIK ve Yerköy İlçe Bölük Komutanı Hulki BEYDİLİ de katılmıştır. Yapılan törende Ekim ve Aralık ayı ayın elemanlarıyla beraber yılın elemanı seçilen personele de hediyeleri verilmiştir.



VİCAT GRUBUNDA EĞİTİM FAALİYETİ



Dergimizin Mart 2004 sayısında yer verdiğimiz, Vicat Grubu olarak 26-28 Ocak 2004 tarihlerinde düzenlenen Satış Teknikleri eğitiminin 2. ayağını oluşturan "Tahsilat Hedefli Satış Süreci" eğitim programı 15-16 Mart 2004 tarihlerinde Ankara'da düzenlenmiştir. Bu eğitime Baştaş Çimento ve Hazır Beton, Konya Çimento ve Hazır Beton şirketlerinden toplam 15 çalışan iştirak etmiştir. Akademisyen Ecmel Ayrıl ve Ironman Consulting'den Merih ve İbrahim Demir tarafından verilen bu eğitimde katılımcılar, tahsilat süreçlerinde sıkça karşılaştıkları sorunları çözümlere yönelik örnek vakalar ile inceleme olanağı bulmuşlardır.

2 günlük eğitimde "Etkin Satış Süreci ve Bağlantılı Tahsilat Süreci" ana başlığı altında pazarlama ve satış süreçlerinin yeniden tasarlanması, standardizasyonun sağlanması, segmentasyon analizlerinin yapılarak fiyat ve risk yönetimi süreçlerinin tasarlanması, sözleşmelerin tahsilat süreci öngörülerek oluşturulması gibi konular ele alınmıştır.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

OYSA ÇİMENTO'DA EĞİTİM FAALİYETİ



Oysa Çimento San.ve Tic. A.Ş İskenderun Fabrikası bünyesinde, işletme eğitim salonunda 52 kişi Oysa personeli, 33 kişi alt işveren personeli olmak üzere toplam 85 kişiyi kapsayan, OHSAS 18001 ve Yangın

Söndürme konusunda 27-28 Şubat 2004 tarihlerinde Koruyucu Bakım ve İkmal Mühendisi Mehmet Akif ERMAN tarafından eğitim verilmiştir.



43

Oysa Çimento San.ve Tic. A.Ş Niğde Fabrikası Eğitim salonunda 01-05 Mart 2004 tarihleri arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim Genel Müdürlüğü'nün uzmanları tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği, Yangın çıkış sebepleri ve söndürme yöntemleri ve İlk Yardım konularında toplam 75 kişiye eğitim verilmiştir.



9. ULUSLARARASI

BETON YOLLAR SEMPOZYUMU GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Türkiye, 04 - 07 Nisan 2004 tarihleri arasında 9. Uluslararası Beton Yollar Sempozyumuna evsahipliği yaptı. CEMBUREAU (Avrupa Çimento Birliği) ve PIARC (Yol Kongreleri Daimi Uluslararası Birliği) 1969'dan beri, her 4 ayda bir Avrupa'nın farklı bir şehrinde Uluslararası Beton Yollar Sempozyumu düzenliyor. Bu yıl dokuzuncusu düzenlenen sempozyumun açılışında konuşma yapan TÇMB Yönetim Kurulu Başkanı Adnan İğnebekçili, ülkemiz

ekonomisi açısından daha dayanıklı ve daha az bakım-onarım gerektiren, ana malzemesi kendi kaynaklarından, uygun maliyetlerle temin edilebilecek beton yollar yapmanın önemini vurgulamıştır.

İğnebekçili'nin ardından sırasıyla Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Müsteşarı Sabri Özkan Erbakan ve PIARC Temsilcisi Andre Jasienski birer konuşma yapmışlardır.

MİLLİ PRODÜKTİVİTE MERKEZİ'NİN 43. GENEL KURULU YAPILDI



Milli Prodüktivite Merkezi'nin (MPM) 43. Genel Kurulu; işçi ve işveren kuruluşları, bilimsel kurumlar, üniversiteler, bakanlıklar ve onlara bağlı kuruluşların temsilcilerinin katılımıyla 18 Mart 2004 tarihinde toplantı.

Açılış konuşmalarının ardından Genel Kurul'da MPM'nin 2003 yılı çalışmalarını ve 2004 Yılı İş Programı görüşüldü. Daha sonra yapılan seçimler sonucunda MPM'nin Yönetim Kurulu Üyeleri aşağıdaki şekilde belirlendi.



Ziya Karabulut (Hükümet), Bedirhan Çelik (TİSK), Hüseyin Karakoç (TÜRK-İŞ), Mustafa Deryal (TOBB), Nizamettin Aydiş (TZOB), Mustafa Kurt (Üniversite).

MPM Yönetim Kurulu'nun ilk toplantısında, Hükümet temsilcisi Ziya Karabulut MPM Yönetim Kurulu Başkanlığına, TÜRK-İŞ temsilcisi Hüseyin Karakoç Başkan Vekilliğine seçildi.

GELENEKSEL YEMEKLİ TOPLANTI

18 Şubat 2004'de gerçekleştirilen Geleneksel Toplantının ev sahipliğini Ahmet Aydeniz İnşaat AŞ yaptı. Toplantının konuğu ise Devlet Bakanı Kürşad Tüzmen'di.



Toplantının açılış konuşmasını İNTES Yönetim Kurulu Başkanı Şükrü Koçoğlu yaptı. Koçoğlu konuşmasına, hükümete, yurtdışı müteahhitlik ve müşavirlik hizmetlerinin önünü açan uygulamaları için teşekkür ederek başladı.

Sektörün mevzuat dağınıklığından kaynaklanan zorluklar yaşadığını ifade eden Koçoğlu, yatırımlara ayrılan payın azlığına da dikkat çekti. 8 katrilyonluk yatırım bütçesinin, % 10 kesinti, KDV, stopaj gibi kalemler çıktıktan sonra 4 katrilyon liraya indiğini belirten Koçoğlu, bu durumun, sektörün yurtdışına yönelmesinin en önemli nedeni olduğunu vurguladı.

Koçoğlu ardından, toplantının ev sahipliğini yapan Ahmet Aydeniz İnşaat AŞ'ye teşekkür ederek sözü, ev sahibi firma adına Ülkü Aydeniz Keklikoğlu'na bıraktı.

Ahmet Aydeniz İnşaat hakkında bilgiler veren Keklikoğlu, 1975 yılında kurulan firmanın, kurulduğu günden beri, sektörde uzmanlaşmak, teknolojik ilerlemelere ayak uydurmak ve inşaat sektöründe yaratılan sermaye ve bilgi birikiminin yeniden üretime dönüşmesini sağlamak amacıyla, bünyesinde farklı sektörlerde yatırımlara girdiğini belirtti. Keklikoğlu, Grubun ana şirketi olan Ahmet Aydeniz İnşaat Anonim Şirketi'nin, büyük ölçekli su, çevre, enerji, tarımsal altyapı, ulaştırma, endüstri ve üstyapı projelerinde ve her türlü sosyal hizmet binalarında Türk müteahhitlik sektörünün önde gelen, deneyimli ve saygın kuruluşlarından olduğunu ifade etti.

Devlet Bakanı Kürşad Tüzmen, konuşmasının başında 2004 için 5 milyar dolarlık proje hedefi gibi iddialı ama müteahhitlik sektörünün başaracağına inandığı bir hedef koyduklarını, bunu gerçekleştirmek için gereken stratejilerin belirlendiğini ifade etti.

Tüzmen, ülkenin dış ticaretinin önünün açılmasında önemli rolü olan yurtdışı müteahhitlik hizmetlerinin, 1970'lerde Libya'da başlayıp, 1990'larda Kuzey Afrika

ve Ortadoğu ülkelerinde geliştirilerek devam ettiğini, ertesinde Rusya ve BDT ülkelerinde alınan işlerin ülkemiz müteahhitlik hizmetleri için çok önemli deneyimler olduğunu vurguladı. Bu süreçte devletin de özel sektörün de çok önemli şeyler öğrendiğini, iki kesimin işbirliğinin artırılmasıyla çok daha başarılı işlere imza atılabileceğini belirtti.

Şubat 2003'te, devlet ve özel sektör arasındaki uyumun artırılması amacıyla, Yurtdışı Müşavirlik ve Müteahhitlik Hizmetleri Koordinasyon Kurulu ile, birlikte eylem planlarının oluşturulduğunu belirten Tüzmen, alınan kararların, verilen süreler içerisinde gerçekleştirildiğini belirtti.

Koordinasyon Kurulu'nun 18 Şubat'ta yapılan toplantısında, belirlenen stratejiler çerçevesinde, devletin yönlendiricilik görevini nasıl tamamlayacağını ve tüm ülkelere uygulanması hedeflenen "Komşu Ülkeler ve Çevre Ülkeler Stratejisi"nin masaya yatırıldığını ifade eden Tüzmen, rakamların, stratejinin ana hatlarıyla bütün sektörler tarafından gayet iyi bir şekilde uygulandığını gösterdiğini ifade etti.

Teminat mektubu sorununu henüz kesin olarak çözüme kavuşturamadıklarını ancak 2004'te, üzerine yoğunlaşılacak en öncelikli konunun teminat mektupları olduğunu vurgulayan Tüzmen, bu sorun çözülmeden büyük atılımları gerçekleştirmenin mümkün olmadığını ifade etti.

Ayrıca, Eximbank'ta teminat mektubu hatalı geri çağırım sigortası ile ilgili olarak, iki ay içerisinde Dış Ticaret Müsteşarlığı ve Türk Eximbank'ın katılımlarıyla bir çalışma yapılacağını belirten Tüzmen, bu konuda da bir çözüme ulaşabileceklerini, şartsız teminat mektuplarının ödenmemesi nedeniyle, pazar ülkelerin, Türk bankalarınca verilen teminat mektuplarının kabul edilmemesi veya sınırlı limitler dahilinde kabul edilmesinin sıkıntısının da özel sektör ve kamu temsilcilerinden oluşan bir çalışma komisyonu ile çözülmeye çalışılacağını ifade etti.

Yurt dışında üstlenilen projelerin, Türk Eximbank tarafından politik risk kapsamına alınması konusunda, esas sıkıntının, Hazine'nin risk kapsamına alınması düşünülen kısımlarında olduğunu belirten Tüzmen, politik risk konusunda Eximbank'a yeterince katkı yapılmadığını ifade etti.

Yurt dışındaki projelerde finansman elde etme gücü ve bu kapsamda mal ve hizmet alımlarının müteahhitlik, müşavirlik ve diğer hizmetlerle ödenmesi mekanizmasının geliştirilmesi, alternatif finansman yaratma imkânlarının düzenlenmesiyle ilgili olarak, özellikle Türk Eximbank'ın ülke proje kredi ve yine köprü döviz kredisini uygulamalarındaki tıkanıklığın üzerinde çalışılması gerektiğini belirten Tüzmen, Eximbank'ın bu konuda hali hazırdaki çalışmasını kamu ve özel kuruluşların görüşünü alarak geliştireceğini belirtti.

Tüzmen, ardından, sektör firmalarının yurt dışındaki faaliyetlerinin desteklenmesine yönelik devlet yardımları programının hayata geçirilmesine değindi. Tüzmen, bu konuda hazırlanan tebliğin imzalanması ile Türkiye'de müşavirlik sektöründe ilk defa ciddi bir atılım döneminin açılacağını ifade etti.

Teknik, malî kriterler ve tecrübe açısından yeterli olmayan firmaların, belirlenecek objektif kriterlerle birlikte yurt dışına çıkışlarını kontrol altına alacak bir mekanizmayı hayata geçirmek istediklerini belirten Tüzmen, firmalarımızın yurtdışı faaliyetlerinde işbirliği yapmalarının teşvik edileceğini, bunun için teknik ve mevzuat çalışmalarını bu yıl içerisinde gerçekleştireceklerini ifade etti.

Tüzmen, yurt dışında faaliyet gösteren ve gösterecek bütün firmalar arasında gerekli koordinasyonunun ve bilgi akışının, "ihracatçı birliği" gibi bir kurumla sağlanması için karar alma sürecinde olduklarını

söyledi. Yurtiçi ve yurtdışı ihalelerle ilgili bilgilerin bir yerde toplandığı, sektör büyüdükçe daha çok ihtiyaç duyulacak olan "Bilgi Bankası Projesi"nin sektör kuruluşlarının değerli katkılarıyla gerçekleştirileceğini belirten Tüzmen, hukuk ve malî danışmanlık ofislerinin yurt dışında açılması konusunda çalışma yürüttüklerini; hizmet sektörünün sorunlarının, özel sektör kanadında tek bir merkezden izlenebilmesi için, yurt dışında faaliyet gösteren, faaliyet gösterme potansiyeli olan tüm firmalar arasında gerekli koordinasyonun sağlanması için bütün sektörleri kucaklayacak bir hizmet ihracatçı birlikleri kurulmasını hedeflediklerini belirtti.

Tüzmen, 10-15 milyar dolarlık proje hedeflerinin öngörüldüğü inşaat sektörü için, ülke ithalat ve ihracat rejiminden ayrı, özel bir rejimin olması gerektiğini, bu rejimle diğer bütün kuruluşların da o rejime uygun olarak müteahhitlik, müşavirlik, mühendislik sektörümüzün önünü açması gerektiğini belirtti. Bakan Tüzmen, karışıklık yaratan mevzuatın, tek çatı altında toplanıp Resmi Gazetede yayımlanacağını ve dış ticaret, gümrük, standartlar ve ilgili konuların günün gelişen ihtiyaçlarına göre cevap vermesi, sektörün dış ticaret işlemlerinin kısa zamanda gerçekleştirilmesi için bir yurtdışı müteahhitlik ve müşavirlik hizmetleri rejimi hazırlanmakta olduğunu açıkladı.

Tüzmen ayrıca, yurtdışında elde edilen gelirlerden Türkiye'de ödenecek Kurumlar Vergisi ile ilgili olarak, inşaat sektörü firmalarına 2003 yılı sonuna kadar istisna ve indirimler getiren mevzuatın sürekli hale getirilmesi konusunun da çözümlendiğini ve bununla birlikte sektörün önünün bundan sonra daha da açık olduğunu belirtti.

Toplantı Tüzmen'e yöneltilen sorularla devam etti ve plakelerin sunulması ile sona erdi.

İNTES GELENEKSEL TOPLANTISI

15 Nisan 2004 tarihinde gerçekleştirilen Geleneksel Toplantının ev sahipliğini Eser İnşaat A.Ş yaptı.



Toplantının konuğu ise Sanayi ve Ticaret Bakanı Ali Coşkun idi. Bakan Coşkun, küreselleşme ile ülkeler arasındaki ekonomik sınırların kalktığını, dünyamızda tek pazarın oluşmaya başladığı bir döneme girildiğini, bu nedenle ayakta kalmanın tek şartının rekabet gücünün yüksek olması olduğunu ve bunu ayağa kaldıracak olanın kurumlar ve kuruluşlar olacağını ifade ederek sözlerine başladı. Coşkun, Türkiye'de sanayinin lokomotifinin inşaat sektörü olduğunu ve sektörün genel anlamda hizmet sektörünün içinde sayılmakla

beraber, ekonomiyle çok yakın ilişkide olan, aynı zamanda sosyal hayatımızı ve toplumun refah seviyesini yakından ilgilendiren bir sektör olduğunu belirterek, inşaat sanayicilerinin bugüne kadar yurt dışında gerçekleştirdikleri işlerin toplamının da milyarlarca doları bulması dolayısıyla, küçümsenemeyecek bir seviyede olduğunu ve bu yönüyle de hem ülkeye döviz kazandıran hem de âdeta o ülkelere Türkiye'nin bayrağını diken bir sektör olması nedeniyle Hükümet olarak sektöre önem verdiklerini vurguladı.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

ÇÖZÜM ARAMA KONFERANSLARI



İNTEŞ Çözüm Arama Konferanslarının 15, incisi, 30 Mart 2004 Salı günü gerçekleştirildi.

Çözüm Arama Konferansının konusu, "İnşaat Sektöründe Sayıştay Denetimi ve Uygulamaları" idi. Konferansa konuşmacı olarak, Cemil Özgür (Özgür Ticaret ve Sanayi Müessesesi), Ali Rıza Yücel (İnşaat Mühendisi ve Hukukçu), İsmail Güneş (DSİ Barajlar Dairesi Başkan

Yardımcısı), Güven Karaçuha (DSİ Barajlar Dairesi Başkan Yardımcısı), Yaşar Gök (Sayıştay, Uzman Denetçisi, Türkiye Büyük Millet Meclisi İlişkiler Grubu), Mehmet Taş (Sayıştay Uzman Denetçi-18 inci Grup) katıldı.

İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE İŞ GÜVENCESİ SEMİNERİ YAPILDI



MESS Ankara Bölge Temsilciliği tarafından 15 Nisan 2004 tarihinde temsilcilik konferans salonunda 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde iş güvencesi semineri düzenlendi. Temsilcilik Hukuk Müşaviri Mesut Ulusoy ve Müşavir Avukat Vahap Ünlü tarafından sunulan seminerde sırasıyla şu konular incelendi;

- 4773 sayılı Kanun bağlamında iş güvencesi.
- 4857 sayılı Kanunla iş güvencesinin kavuştuğu yeni hüviyet ve iki kanun arasındaki farklar.
- Niçin böyle bir kanuna ihtiyaç duyuldu?
- Sendikalar Kanununda yapılan değişikliklerin İş Güvencesi hükümleri ile olan ilişkisi.
- İşletmelere bu hükümler karşısında düşen görev ve sorumluluklar ile alınması gereken tedbirler nelerdir?
- 15 Mart 2003 tarihinden itibaren yargının konuya olan yaklaşımı ne olmuştur.



Seminerde iş güvence hükümleri ile şirketlerin kalite - verimlilik - performans çalışmaları arasındaki ilişkiler üzerinde özellikle durularak, iş güvencesi sonrası işletmelerin bu konuda gösterecekleri yaklaşımların şirketlerin rekabet politikalarına da olumlu yönde yansıtılabileceği ifade edildi. Performans değerlendirme konusunda işletmelerin alabileceği tedbirler ve uygulanması gereken İnsan Kaynakları politikaları üzerinde durularak somut çözümlere yer verilen seminer, katılımcıların soru ve değerlendirmeleriyle sona erdi.



**Avrupa Birliği
Perspektifinden
ve
Endüstri İlişkileri Boyutuyla
YENİ İŞ KANUNU:
Esneklik
ve
İş Güvencesi**

Bu çalışmada yazar, Türk endüstri ilişkileri, Türk Çalışma Mevzuatı ve genel anlamda çalışma hayatına ilişkin çalışma veya araştırmaların karşılaştırmalı olarak uluslararası evrensel norm ve kriterler ile test edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, bu kitap çalışmasında da değerlendirdiği ve sınırdığı her düzenleme veya müesseseye ilişkin tespitlere, uluslararası ve Türkiye'nin global entegrasyondaki tercihinden dolayı, özellikle Avrupa Birliği kriterleri eşliğinde ve elbette ki, konuyla ilgili ülke gerçekleri ve genel durumu göz önünde tutarak yaklaşmıştır.

İş Kanunu'nu savunmak veya tanıtmak gibi bir misyonunun olmadığı ifade edilen bu çalışmada, daha ziyade Türkiye'de sosyal disiplinlerde çok fazla alışık olmadığımız biçimde, konuları AB perspektifinden analitik ve eleştirel bir yaklaşım ile irdelemektedir.

Bu bağlamda, bu kitap çalışmasını akademisyen şapkası ile "bilimsel sorumluluk" adına yazdığını belirten Doç. Dr. Ali Rıza BÜYÜKUSLU'nun kitabı üç temel bölümden oluşmaktadır.

Birincisi, endüstri ilişkileri ve çalışma yasalarının politik ekonomisinin tartışıldığı teorik bölümdür. Burada, esasında, işçi-işveren ilişkileri ve iş yasalarının arka planını oluşturan ve şekillenmesine neden olan kapital birikim/üretim modelleri ve kapitalizmin dinamik kriz çözüm formülleri ve enstrümanları değerlendirilmektedir.

İkinci bölümde, Avrupa Birliği perspektifi ve endüstri ilişkileri boyutuyla, özellikle Avrupa Birliği uyum sürecindeki Türkiye'nin çalışma mevzuatı itibarıyla Avrupa kapitalizminin yeni ekonomik, sosyal ve üretim ilişkilerine yönelik parametreleri ve müesseselerinden nasıl yararlandığı, söz konusu değişimin neresinde olduğu ve nihayet yeni İş Kanunu'nun getirdikleri irdelenmektedir.

Son bölümde ise; bir kriz yönetim modeli olarak "uzlaşmacı kapitalizm" ve "üçlü anlaşmalar"ın Avrupa uygulamaları ile Türkiye açısından yorumlanması yapılmakta ve alternatif çözüm önerileri sunulmaktadır.

Kitap, Derin Yayınevi'nden (Tel: 0 212 527 01 65, Fax: 0 212 511 47 76) temin edilebilir.



İŞ HUKUKUNDA İŞ SIRRININ KORUNMASI (ŞİR SAKLAMA VE REKABET YASAĞI)

İş sırlarının işverenin bilgisi ve izni olmadan üçüncü kişiye açıklanması, işçilerin sorumluluğunu gerektirir. Çalışma hayatında işverenler için büyük öneme haiz olan bu konuyu, Yrd. Doç. Dr. M. Fatih UŞAN "İş Hukukunda İş Sırrının Korunması" isimli kitabında, işçilerin sır saklama ve rekabet etmeme borcu çerçevesinde incelemiştir.

Çalışma 345 sayfa ve 3 bölümden oluşmuştur. Bölüm başlıkları şu şekildedir; "İş sırn ve rekabet kavramı, iş hukukunda iş sırrının korunmasının hukuki dayanağı, iş sırrının korunması ile işçinin ifade, çalışma ve sözleşme özgürlükleri arasındaki ilişki", "Hizmet sözleşmesi kurulması aşamasında ve devam ederken iş sırrının korunması ile iş sırrının korunması açısından işçi buluşları", "hizmet sözleşmesi sona erdikten sonra iş sırrının korunması".



İŞ VE SOSYAL SİĞORTA HUKUKU UYGULAMASINDA PARÇA BAŞINA ÜCRET

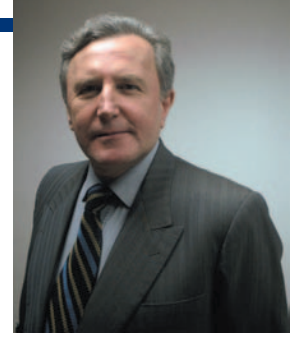
Parça başına ücret, ücret tespit yöntemlerinden bir tanesidir ve verime dayalı ücret sistemi içinde yer almaktadır.

Yrd. Doç. Dr. M. Fatih UŞAN, "İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret" isimli çalışmasında, teknolojik gelişmelerle birlikte yaygınlaşmaya başlayan parça başına ücreti incelemiştir.

11 bölüm ve 171 sayfadan oluşan kitapta;

- * parça başına ücret kavramı,
- * parça başına ücretin yarar ve sakıncaları,
- * parça başına ücretin tespiti,
- * parça başına ücretin uygulama alanı,
- * parça başına ücretle çalışmada tarafların borçları,
- * parça başına ücretin; hizmet sözleşmesinin sona ermesi ve kıdem tazminatı bakımından özellikleri, ikramiye ve disiplin cezası uygulaması bakımından özellikleri, çalışma ve dinlenme süreleri bakımından özellikleri, sendika üyelik ve toplu iş sözleşmesi dayanişaya aidatının tespiti bakımından özellikleri, sosyal sigortalar prim hesabı ve Kurumca yapılan ödemeler bakımından özellikleri incelenmiştir.

Kitaplar Seçkin Yayıncılıktan (Tel: 0 312 435 30 30, E-posta:seckin@seckin.com.tr) temin edilebilir.



İsmail BAYER

Prof. Dr. MURAT DEMİRCİOĞLU'NUN

ÇALIŞMA YAŞAMINA BAKIŞI

1970'li yılların sonlarıydı. Dönemin Çalışma Bakanı rahmetli Bahir Ersoy ile birlikte bir Sakarya gezisinde tanıştım Dr. Murat Demircioğlu'nu. Yurtdışında doktora çalışmasını tamamlamış Türkiye'ye yeni dönmüştü. Yıldız Teknik Üniversitesi'nde geçen 20 yılı aşkın bir süreç. ve bugün aynı üniversitede sürdürdüğü Dekanlık görevi.

Çimento İşveren'in geçen sayısında, Demircioğlu'nun Centel ile birlikte ürettikleri ve dokuzuncu baskısına ulaşan "İş Hukuku"nu¹ tanıtmaya çalışmıştık.

1475 sayılı İş Yasası'nın uygulandığı süreçte, "Sorularla Çalışma Mevzuatı El Kitabı"² İstanbul Ticaret Odası yayını olarak yayımlanan Demircioğlu'nun bu ürünü piyasada satılmadığı gibi, baskısı da tükenmişti. 10 Haziran 2003'te yürürlüğe giren yeni iş yasası ile birlikte, bu yeni düzenlemenin getirdiği yeni yükümlülükler çerçevesinde, sorulardan hareketle İş Yasası'na açıklık getirmeye çalışan Demircioğlu'nun "Sorularla Yeni İş Yasası"³ ürünü, geçtiğimiz yılın sonbaharında yeni yasanın uygulanmaya başlaması ile birlikte, yine İstanbul Ticaret Odası'nın bir yayını olarak yayımlandı.

Önsöz'de, İstanbul Ticaret Odası Genel Sekreteri Dr. Cengiz Ersun, "Yasada yer alan hükümleri tek tek



ele almak suretiyle, uygulamaya ilişkin sorulabilecek tüm sorulara yanıt vermeyi amaçlayan, oldukça ayrıntılı ve örneklerle zenginleştirilmiş açıklamaların yer aldığı çalışmanın bu konudaki ilk çalışmalarından biri olduğuna hiç kuşku yoktur."⁴ açıklamasıyla ürünü sunmaktadır.

Prof. Demircioğlu ise sunumunda, "Yasa'nın yürürlüğe girmesi sonrasındaki ilk çalışmalardan biri olan bu yapıtta elden geldiğince akademik tartışmalardan uzak durulmuş, gerektiği yerde 1475 sayılı eski Yasa ile örneklemelere gidilmiş, ayrıca uluslararası normlara da yollamalar yapılmıştır. Ancak yine tarafımızca bilimsel titizlikle ve önyargısız bir şekilde,

yeri geldiğinde bu yasa ile öngörülen kurum ve kavramların bazıları hakkında uygulama açısından ileride doğacak kuşkulara da yer verilmiştir." açıklamasını yaptıktan sonra sıra, Av. Önder Aker ile Av. Bekir Uzun'un yanı sıra, Prof. Dr. Tankut Centel'in de okumalarından sonra eleştirilerini de dikkate aldığını belirtmiştir.⁵

100 soruyu, 8 bölüm başlığı altında sıralayan Demircioğlu, teknik bir öğretim kurumunda görev yapmanın kazandırdığı deneyimlerinin sonucunda, tartışma yerine sorun çözme, yol gösterme yaklaşımını yeğlemiştir.

Yasa'nın kapsamının ele alındığı birinci bölümde, çıraklık konusuna da yer verilmiştir.

İş hukukunun uygulanacağı kişiler ve yerlere ayrılan ikinci bölümde ise, yeni yasa ile getirilen alt-işveren, ödünç iş ilişkisi ve cinsiyet ayrımı yasağı gibi, yeni düzenlemelere de açıklık getirmeye çalışılmıştır.

Üçüncü bölüm iş sözleşmesine ayrılmıştır. Bilindiği gibi 1475'teki hizmet akdi, 4857'de artık iş sözleşmesine dönüşmüştür. Bu bölümde de kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi iş ilişkisindeki yeni kavramlar üzerinde durulmuştur.

¹ BAYER İSMAIL

"Yeni İş Yasası'na İlişkin Ürünler" Çimento İşveren Dergisi; Cilt.18. Sayı.2. Mart 2004. Sf. 55-57

² DEMİRCİOĞLU Prof. Dr. MURAT "Sorularla Çalışma Mevzuatı El Kitabı" İstanbul Ticaret Odası Yayını; İst. 1998

³ DEMİRCİOĞLU Prof. Dr. MURAT "Sorularla Yeni İş Yasası" İstanbul Ticaret Odası Yayını; 2003/42. İstanbul.2003., 156 sf.

⁴ a.g.e.,sf.3.

⁵ a.g.e.,sf.6-7.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Dördüncü bölümün soruları ücrete ayrılmıştır. 24 sorunun yer aldığı bu bölümü, 39 sorunun yer aldığı, iş sözleşmesinin feshi ve sonuçları bölümü izlemektedir. İş güvencesi konusu tabii ki bu bölümün üzerinde en çok durulan konusu. İş güvencesi konusunda 90'lı yılların başında, Prof. Ulucan, Prof. Eğrenci ve Prof. Taşkent ile birlikte yasa hazırlık çalışmalarına katılan, Prof. Demircioğlu'nun yasallaşan düzenlemelerin oluşum sürecinde içinde olmadığı konuya yaklaşımını ve değerlendirmelerini izlemek, bazı görüşmeleri de hatırlatıyor. 90'lı yılların başındaki çalışma sürecindeki eleştirel yaklaşımındaki tutarlılığını, 10 yılı aşkın süreçteki değişim rüzgarlarını da izleyerek sürdüren Demircioğlu'nun değerlendirme ve sorulara yanıtlarındaki çizgiyi izlemek yararlı da oluyor. Düzenlemenin uygulamada nasıl sonuç vereceğini düşünerek fikir üretmeyi seçen Demircioğlu, bu nedenle, tercüme ve dönemsel farklı görüşlerin kışkacına kapılmamış oluyor.

Bazı yaklaşımlarına katılmayabilirsiniz, bazı sorulara daha açık ve geniş yanıt vermesini bekleyebilirsiniz. Ancak Demircioğlu, bütünselliğin içinde ve pratik yararı göz ardı etmediği için, genel bir çerçeve çizerken, her soruya nasıl yaklaşılacağına ilişkin bir tavır sergilerken, yukarıda da belirtmeye çalıştığımız tutarlılığını sürdürmeyi de hiçbir şekilde bırakmamaya özen göstermiştir.

Altıncı bölümde işin düzenlenmesi üzerinde durmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin sadece üç sorunun ayrılması şüphesiz yeterli değildir. Ancak yayımlandığında, yasanın öngördüğü hiçbir yönetmeliğin daha çıkmamış olduğu gerçeğini de gözardı edemeyiz. Nisan 2004 başında İşçi Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin yayımlanan yönetmelik sayısının 20'yi aştığını ve yakın bir süreçte 30'u da aşacağı gerçeği karşısında,



yeni basımlarda bu bölümün belki ayrı bir kitap doğuracağını da söyleyebiliriz.

Demircioğlu, son bölümde bir soruyla, idari para cezalarındaki değişiklikler üzerinde durmuştur.

Bu yazı çerçevesinde Prof. Demircioğlu'nun tanıtacağımız ikinci ürünü, Prof. Dr. Ali Güzel ile ortaklaşa hazırladıkları ve ikinci baskısı yapılan, yine İstanbul Ticaret Odası yayını olan "İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu" dur.⁶

İstanbul Ticaret Odası'nın uzun yıllar Genel Sekreterliğini yapmış olan Prof. Dr. İsmail Özasan'ı da saygı ve rahmetle anarken, bu yapıta yazdığı önsözden bir bölümü buraya almadan geçemeyeceğiz.

"Çalışma hayatında işverenlerin hem devlete hem de çalışanlara karşı olan sorumlulukları yasalarla belirlenmiş durumdadır. Bu sorumluluklardan biri olan sosyal sigorta sorumluluğu en karmaşık ve en detaylandırılmış düzenlemelerdendir.

Bir dizi yasa ile oluşturulan sistem içerisinde özellikle uygulamada gerek Sosyal Sigortalar Kurumu'nu gerekse işçi ve işvereni mağdur eden çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. İşveren Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu isimli bu yayınında Sosyal Sigorta Yasası'nın işverene yüklediği sorumluluklar ayrıntılı olarak ele alınmak suretiyle üyelerimizin bu konudaki sorularına cevap verilmesi amaçlanmıştır."⁷

Bu amaçların gerçekleşmiş olduğu, ikinci baskısını yapmasından anlaşılmaktadır.

Beş bölüm içinde 21 ana başlık altında ve bu ana başlıkların altında sınıflandırılan konular, uygulamacıların soru ve sorunlarına yönelik onların bilgilendirilmesi amacı gözetilerek ürünün çerçevesi çizilmiştir.

Bilindiği gibi 4447 sayılı Yasa, kamuoyuna "reform" olarak sunulmuştur. Ancak geçtiğimiz yıllarda yasada yapılan sürekli değişiklikler ve hala yasal değişikliklerin gündemden düşmemesi, yasal düzenlemenin doğru değerlendirilmesi için, bu gerçekliği göz ardı etmemek gerek.

Bu çerçevede ürünü tanıtmaya çalıştığımızda, yasal düzenlemenin işverene getirdiği yükümlülükler ve sorumluluklar bakış açısından, uygulamaya ilişkin açıklamaları içerdiğini belirtebiliriz.

Sosyal Sigortalar Yasası ile İşsizlik Sigortası Yasası kapsamı birinci bölümde açıklanıp, işverenin yükümlülükleri, isteğe bağlı sigorta ve topluluk sigortası açıklanmaktadır. İkinci bölümde, işveren, işveren vekili ve alt işveren kavramları açıklanıp, işyeri kavramı ve işyeri ile ilgili yükümlülükler üçüncü bölümde yer verilir, primler ve işverenin yükümlülükleri dördüncü bölümün konusu

⁶ DEMİRCİOĞLU; Prof. Dr. Murat - GÜZEL; Prof. Dr. Ali "İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu", İkinci Baskı. İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No: 2002/29. İstanbul, Ağustos 2002. 292.sf.

⁷ a.g.e. sf.3.

olmaktadır. Beşinci bölüm ise, iş kazası ve meslek hastalığına ayrılmıştır.

Ancak, Demircioğlu-Güzel işbirliğinin bu ortak ürününü tanıtırken, içeriğinin belki de iki katını aşacak şekilde yeni baskılarının gündemde olduğunu da belirtmeden geçemeyeceğiz.

Çünkü, 2002'den günümüze Sosyal Sigortalar Yasası'nın değişiklikleri bir yana, 4857 sayılı İş Yasası'nın da 10.06.2003'ten itibaren yürürlüğe girmesiyle, öngörülen yönetmeliklerin de 30'u aşkınının yürürlüğe girmesi sonucu, konuya bu pencereden de bakmak gerekmektedir. Özellikle de beşinci bölümün konusu olan iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin bölümler, bu konuda İş Yasası çerçevesinde yeni yürürlüğe giren yönetmelikler bunu zorunlu kılmaktadır. Rücu davalarının, işverenlerin, işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuata aykırı davranış gerekçesine dayandırıldığı gerçeğini dikkate aldığımızda, bu konunun ne denli önemli ve ivedi olduğu da ortaya koymaktadır.

Uygulamada gözlemlediğimiz çoğunluğun bu yeni düzenlemelerden, bilgisizliğin ötesinde habersiz olduğudur.

İş Yasası ile Sosyal Sigortalar Yasası, rahmetli Yargıtay eski 10.H.D. Başkanı Mustafa Çenberci'nin deyişiyle, "paranın iki yüzü gibidir". Birbirinden ayrılmazlar, bütündür.

1980'li yıllarda birlikte ve özellikle de 90'lı yıllarda çalışma ilişkilerinde esneklik konusu sürekli gündeme getirilmiş, bu konuda akademik çalışmalar da yapılmıştır. Yasal ayrıntılı bir düzenleme olmadan, akademik çalışmalar, 4857 sayılı Yasa'nın hazırlık ve yasalaşması sürecinde, yararlanılan kaynaklar, yol gösterici örneklemeler olmuş



ve Yasa'da esneklik konusunda çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir.

Bu yazı çerçevesinde Demircioğlu ile ilgili tanıtacağımız üçüncü ürün, esneklik ile ilgilidir. Demircioğlu, Centel-Güzel, birlikteliğinden ayrı, bu kez de Yard. Doç. Dr. Murat Engin ile yine ortak bir çalışmayla ve yine İstanbul Ticaret Odası'nın bir yayını olarak, "Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma"yı 2002'de yayımlamıştır.⁸

Üç bölümden oluşan ürünün birinci bölümünde, İstihdam Biçimlerinde Esneklik ve Yeni İstihdam Türleri başlığı altında, evde çalışma, tele çalışma, ödünç iş ilişkileri, kısmi süreli çalışmalar, sosyal sigortalar, toplu sözleşme hukuku çerçevesinde alt işveren ilişkisi de dikkate alınarak açıklanmaktadır.

İkinci bölümde ise iş sürelerinde esneklik ve işin düzenlenmesi çerçevesinde, yoğunlaştırılmış çalışma, telafi edici çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi yeni çalışma türleri ile birlikte 1475 sayılı yasal düzenleme çerçevesinde konu ele alınırken, halen yürürlükte olan 4857 sayılı İş Yasası'nın hazırlık

çalışmaları da dikkate alınarak, konulara açıklık getirilmeye çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde, iş şartlarında esaslı değişiklikler, yeni iş yasası ön tasarısı dikkate alınarak, iş, işyeri, ücret, çalışma, iş koşulları ve izinler incelenmektedir.

Esneklik üzerine, dünya örnekleri ve Türkiye'de muhtemel yasal gelişmeler de dikkate alınarak, açıklamalar yapılmaktadır.

4857 sayılı Yeni İş Yasası, 10.06.2003'te yürürlüğe girmiştir. Öngörülen yönetmelikler de çıkmaya devam etmektedir. Esneklik üzerine yönetmeliklerde yapılacak düzenlemelerin de tamamlanmasından sonra, yıl sonuna doğru, bu ürünün de yenilenmiş yeni baskısıyla karşılaşmak gerekli olacaktır.

Prof. Dr. Demircioğlu'nun çalışma yaşamına bakışta değişik birlikteliklerle ortak ürünler oluşturma girişimi, iş hukukunda ilk kez karşılaştığımız bir olgu. İkinci önemli olgu ise Demircioğlu imzasının bulunduğu 4 ürünün de uygulamaya yönelik, bilgilendirici, yol gösterici, uygulamada yararlanılacak kaynaklar olması özelliğidir.

Kitapçı vitrinlerinde ya da üniversite yayınları içinde bulamadığımız bu ürünler, uygulamacılar için önemli birer başvuru kaynağı olma durumundadır.

Bu ürünleri izleyebilen İstanbul Ticaret Odası üyeleri adeta ayrıcalıklı bir durumdadırlar. Bu ürünlerin daha geniş kesimlerce bilinmesi ve yararlanılması çalışma ilişkilerine önemli olumlu katkılar sağlayacaktır. İTO'nun çalışma ilişkilerine yönelik bu yayınlarının daha yaygın bir şekilde uygulamacılara ulaşmasının dileyim.

⁸ Demircioğlu, Prof. Dr. Murat-Engin, Yard. Doç. Dr. Murat "Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma" İTO yayını. 2002 - 52 2002. İstanbul 112.sf.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası



Hukuk - Yargıtay Kararı

Derleyen: Av. Ertan İREN

T.C.
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 2003/12297
KARAR NO:2004/1946
KARAR TARİHİ:11.02.2004

KARAR ÖZETİ: İŞVERENİN HAKLI NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHİ

Davacının Sulh Ceza Mahkemesindeki açık beyanına ve alkol tespit tutanağına rağmen kolonya sürülmesinin alkol tespit aletine etkisi ile ilgili olarak alınan raporun 5-10 dakika içinde ölçüldüğü takdirde etkili olabileceği şeklindeki bildirimde değer verilerek davacının alkollü araç kullanmadığının kabulü, dosyadaki bilgi ve belgelere ve maddi olgulara uygun düşmez. Davacının iş sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II maddesindeki doğruluk ve bağlılık kuralına uymamaktan dolayı feshedilmesi doğrudur.

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ikramiye, yakacak fark alacağı, melbusat farkı, vergi iade, ilave ödeme ile izin ücreti alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

Davacının olay günü % 114 promil alkollü şekilde işverene ait yolcu otobüsünü kullanırken kaza yaptığı ve bir kişinin yaralanmasına sebebiyet verdiği dosya içindeki trafik alkol tespit tutanağı ile davacının dosya içindeki Sulh Ceza Mahkemesinin 18.09.1998 tarihli celsesindeki açık beyanı ile sübut bulmuştur. Davacının bu açık kabulüne ve alkol tespit tutanağına rağmen kolonya sürülmesinin alkol tespit aletine etkisi ile ilgili olarak alınan raporun 5-10 dakika içinde ölçüldüğü takdirde etkili olabileceği şeklindeki bildirimde değer verilerek davacının alkollü araç kullanmadığının kabulü dosyadaki bilgi ve belgelere ve maddi olgulara uygun düşmez.



Davacının iş sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II maddesindeki doğruluk ve bağlılık kuralına uymamaktan dolayı feshedilmesi doğrudur. Disiplin Kurulu Kararında, somut olay "Alkollü araç kullanma" olarak açıkça belirtilmiş olup aynı Yasanın 77. maddesinden söz edilmiş olması bu sonucu değiştirmez.

Bu nedenlerle davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabul edilmesi ve ihbar, kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulü bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.02.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 2003/15604
KARAR NO:2004/4330
KARAR TARİHİ:08.03.2004

KARAR ÖZETİ: İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKSIZ FESHİ

Davacıya yapılan zammın toplu sözleşmeden kaynaklanmayıp tamamen işverenin isteğine bağlı bir husus olduğu işverenin de takdir hakkını kullanarak işçilere münasip bir zam yaptığı anlaşılmaktadır. Yapılan bu ücret zammının yetersiz olduğu gerekçe gösterilerek işçinin iş sözleşmesini feshi haklı görülemez.

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatlarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI:

Davacı iş akdinin haksız feshedildiğini belirterek kıdem ve kötüniyet tazminatı istemiştir.

Davalı ise savunmasında davacının verilen ücretini kabul etmediğinden işyerini terketmek suretiyle kendisinin feshettiğini savunmuştur.

Dinlenen davacı ve davalı tanıkları davacının işverence yapılan zammı kabul etmediğinden işyerini terkettiğini beyan etmişlerdir.

Mahkemece tanıkların beyanı yerinde görülmüş, kıdem ve ihbar tazminatı hüküm altına alınmıştır.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacıya yapılan zammın toplu sözleşmeden kaynaklanmayıp tamamen işverenin isteğine bağlı bir husus olduğu işverenin de takdir hakkını kullanarak işçilere münasip bir zam yaptığı anlaşılmaktadır. Yapılan bu ücret zammının yetersiz olduğu gerekçe gösterilerek işçinin fesih hakkı haklı görülemez. Bu nedenle davanın reddi gerekirken mahkemece aksine düşüncelerle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 08.03.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 2003/15480
KARAR NO:2004/4782
KARAR TARİHİ: 11.03.2004**

KARAR ÖZETİ: KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı hesabı yapılırken, mahkemece yapılacak iş davacının işe girdiği tarihten emeklilik tarihine kadar olan sürede, fesih nedeniyle çalışmadığı ve ücretsiz izin kullandığı süreleri nazara alamayarak davacının toplam kıdem tazminatı miktarını hesaplamak, ödenen miktarı düşüktükten sonra kalan miktarın bakiye kıdem tazminatı olarak kabulüne karar vermek, ödenen miktarların da ödeme tarihlerine kadar olan faizini de yine hüküm altına almaktır.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı ile yıllık izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

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

YARGITAY KARARI

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



2. 30.04.1987 tarihinde Belediyesinde şoför olarak çalışmaya başlayan davacının hizmet akdinin, 30.12.1992'de kullandığı treylerin üzerindeki paketli yükleyiciyi düşürerek hasar vermesi nedeniyle 1475 sayılı İş Yasasının 17/2 maddesi ve TİS nazara alınarak, bir disiplin kurulu kararı olmadan belediye başkanı tarafından feshedildiği, davacının Ankara İş Mahkemesinin/..... esasında kayıtlı, kıdem, ihbar tazminatına ilişkin dava açmasından sonra; 18.03.1993 tarihinde davalı belediyeye nakli sağlanırsa bu davadan vazgeçmeyi taahhüt ettiği ve vazgeçmesi üzerine 30.12.1992 tarihinde Belediyesinden ayrıldığına ve 01.04.1993 tarihinde davalı belediyede işe başladığına dair nakil ilmuhaberi düzenlendiği dosyadaki davalı belgelerinden anlaşılmaktadır.

Bu delil durumu karşısında önceki fesih işlemine rağmen kısa süre sonra yeniden işe alınarak davacının affedildiği anlaşıldığından bu tarihten önceki sürenin de kıdem tazminatı hesabında nazara alınması gerekir.

3. Mahkemece dava açıldıktan sonra ödenen kıdem tazminatının faizine ilişkin bir karar verilmiş değildir. Davacının, davalı belediyeye tazminatının 5 eşit taksitle ödenmesini kabul edip, bu gecikmeden doğan faiz ve her türlü dava hakkından vazgeçtiğine ilişkin tarihsiz dilekçesine itibar etmek mümkün değildir. Kaldı ki davalı belediyede geçen süreye ilişkin kıdem tazminatının dahi sekiz taksitle ödendiği izlenimi doğmaktadır.

Bu nedenle mahkemece yapılacak iş davacının işe girdiği tarihten emeklilik tarihine kadar olan sürede, fesih nedeniyle çalışmadığı ve ücretsiz izin kullandığı süreleri nazara alamayarak davacının toplam kıdem tazminatı miktarını hesaplamak, ödenen miktarı düşüktükten sonra kalan miktarın bakiye kıdem tazminatı olarak kabulüne karar vermek, ödenen miktarların da ödeme tarihlerine kadar olan faizini de yine hüküm altına almaktan ibarettir. Yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.03.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

T.C.
YARGITAY
9 Hukuk Dairesi
YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 2003/17421
KARAR NO: 2004/6470
KARAR TARİHİ: 29.03.2004

KARAR ÖZETİ:İŞYERİNİN DEVRİ-ASKERLİK BORÇLANMASI-KIDEM TAZMİNATI

Emeklilik halinde kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi esaslı borçlanılan askerlik süresinin kamu kurumundaki hizmet ile birleştirilmesi için kabul edilmiştir. Ancak birleştirilme için son işverenin kamu kuruluşu olması gerekir.

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

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

YARGITAY KARARI:

Davacı davalı işyerinin kamu kuruluşu iken özelleştirme kapsamında 1995 yılında davalı işverene satılarak devredildiğini alıcının devir sözleşmesine göre, iş sözleşmesi ile çalışanların 1475 sayılı Yasadan doğan haklarından sorumlu olduğunu davalının iş sözleşmesini feshettiğini, ancak ihbar tazminatı ödenmeden emekliye ayrıldığını, buna göre borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerektiğini belirterek fark kıdem tazminatı isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece istek kabul edilmiştir. Dairemizin yerleşik uygulaması ile 1475 sayılı İş Kanununun 14/II maddesi uyarınca emeklilik halinde kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi esaslı borçlanılan askerlik süresinin kamu kurumundaki hizmet ile birleştirilmesi için kabul edilmiştir. Ancak birleştirilme için aynı madde gereği son işverenin kamu kuruluşu olması gerekir. Davacı kamu kurumunda çalışırken, bu işyeri özelleştirilmiş ve davacı satın alan ve özel tüzel kişiliği haiz davalı yanında iken iş sözleşmesi sona ermiştir. Buna göre devralan son işveren kamu kuruluşu değildir. Devir sözleşmesinde, 1475 sayılı Yasadan doğan haklardan sorumluluk, askerlik borçlanması süresini kapsamaz. Kaldı ki davacının iş sözleşmesi ihbar tazminatı ödenmek suretiyle davalı işverence feshedilmiştir. Fark kıdem tazminatı isteğinin reddi yerine kabulü hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.03.2004 gününde oy birliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 2003/14817
KARAR NO: 2004/4141
KARAR TARİHİ: 04.03.2004

KARAR ÖZETİ: FAZLA MESAI

Bir işçinin her gün fazla mesai yaptığıının kabulü hayatın olağan akışına uymaz.

DAVA : Davacı, kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin ve fazla çalışma ücreti, hafta ve genel tatil gündeliklerinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

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

2. Davacı işçinin üç yılı aşkın bir süre çalıştığı ve her iş günü 1.5 saat fazla mesai yaptığı kabul olunarak fazla çalışma alacağı hesaplanmıştır. Bir işçinin her gün fazla mesai yaptığıının kabulü hayatın olağan akışına uymaz.

Gerçekten mazeret, hastalık, izin ve benzer ihtiyaçlar nedeniyle bir insanın zaman zaman fazla mesai yapmaması ihtimali her zaman mevcuttur. Bu itibarla fazla mesai alacağından makul bir indirim yapılarak sonuca gidilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 04.03.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY 9.
Hukuk Dairesi
YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 2003/14233
KARAR NO: 2004/3863
KARAR TARİHİ: 01.03.2004

KARAR ÖZETİ: KIDEM TAZMİNATI

Emekli Sandığına değerlendirmeye tabi tutularak ödenen emekli ikramiyesinin hesaplanan kıdem tazminatından mahsup edilerek hüküm altına alınması gerekir

DAVA : Davacı, kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

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

2. Davacının memuriyetten önce iş sözleşmesine dayalı olarak geçen 09.10.1974- 01.06.1980 arası 3 yıl 4 ay 4 günlük hizmeti Emekli Sandığına değerlendirmeye tabi tutularak karşılığında emekli ikramiyesi ödendiğinden, bu süreye ait ödenen ikramiyenin hesaplanan kıdem tazminatından mahsup edilerek hüküm altına alınması gerekir. Mahkemece bu olgu dikkate alınmadan karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 01.03.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9 Hukuk Dairesi
YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 2003/18602
KARAR NO: 2004/7279
KARAR TARİHİ: 05.04.2004

KARAR ÖZETİ: İŞVERENİN HAKLI NEDENLE İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESHİ

Davacının nöbetçi iken nöbet yerini terkedip davalı sulama birliğine ait aracı amirlerinden izin almadan alkollü şekilde kullanarak şarmpole yatırması sebebiyle iş sözleşmesinin davalı işverence feshi haklı nedene dayanmaktadır.

DAVA : Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, izin parası ile ilave 'tediye alacağına' 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. Davacının nöbetçi iken nöbet yerini terkedip davalı sulama birliğine ait aracı amirlerinden izin almadan alkollü şekilde kullanarak şarmpole yatırmasına sebep olduğu dosya içindeki belgelerinden ve davalı tanık ifadelerinden anlaşılmaktadır. Bu durumda hizmet aktinin davalı

işverence feshi haklı nedene dayandığından ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken mahkemece gerekçe dahi belirtilmeksizin anılan isteklerin kabulüne karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 05.04.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. Hukuk Dairesi
YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 2003/17474
KARAR NO: 2004/6206
KARAR TARİHİ: 29.03.2004

KARAR ÖZETİ: İŞVERENİN HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH HAKKINI KULLANMA SÜRESİ

İş sözleşmesini feshe yetkili makam olan genel kurul toplantıya çağırılmıştır. Fesih olay üzerine yapılan ilk olağanüstü genel kurulda gerçekleştirilmiştir. Feshe yetkili makam ve olayın gelişim süresi dikkate alındığında derhal fesih hakkını kullanma süresi geçmemiştir.

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

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

YARGITAY KARARI

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

2. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının yeni yönetim kurulu üyelerinden ...'a 19.05.2001 tarihinde hakaret ettiği anlaşılmaktadır. Sözü edilen olay sonrası feshe yetkili makam olan genel kurul toplantıya çağırılmıştır. Olağanüstü genel kurulun toplantıya çağırılma prosedürü 05.06.2001 tarihine kadar devam etmiştir. Fesih olay üzerine gerçekleşen ilk olağanüstü genel kurulda gerçekleştirilmiştir. İş K. 18.maddede gösterilen sürenin feshe yetkili makam ve olayın gelişim süresi dikkate alınarak geçmediği anlaşılmıştır. Kıdem ve ihbar tazminatı isteklerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.03.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

İSTATİSTİK 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
Mart 2003	29.41	35.46	35.15	39.42
Nisan 2003	29.45	33.76	35.08	37.82
Mayıs 2003	30.74	32.65	33.69	36.68
Haziran 2003	29.76	31.73	29.62	35.36
Temmuz 2003	27.44	30.71	25.57	33.76
Ağustos 2003	24.91	29.55	22.70	32.07
Eylül 2003	23.00	28.43	19.07	30.26
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

