

Çimento İşveren

Cilt 19 // Sayı 6 // Kasım 2005

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı

// dergi.cmis.org.tr

Efendiler!

Bütün dünya bilmelidir ki, Türk vatanının bir karış toprağı için bütün millet bir vücut olarak ayağı kalkar. Saygınlığının bir zerresine, vatanın bir avuç toprağına yapılacak saldırının bütün varlığına vurulmuş darbe olacağını Türk milletinin fark etmediğini sanmak hatadır.

Mustafa Kemal'in 1924 yılında açıkladığı bu görüşü, "Atatürkçülük / Atatürk'ün Görüş ve Direktifleri" adlı kitapta yer almıştır. 1988)

M. Atatürk





41. yıl

Sendikamız için bu Kasım ayının daha farklı ve heyecanlı bir tarafı var. Bu heyecanımızın nedeni, 5 üye ile 1964 yılında hayat bulan Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın 41. yılına ulaşması.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası 28 Kasım 1964 tarihinde kurulmuş. Kurucularımız, Nurettin Özmen, Vedat İlalan, Tahsin Günel, Mesut Zeytinoğlu, Bedri Akgerman, Orhan Aker.

Kurucularımızı ve bu güne kadar Sendikamıza emeği geçenleri saygıyla anıyoruz.

"0 iş kazası" hedefi

"0 iş kazası" hedefini artık bir çok sektörde duymaya başladık. Bu hedefi gerçekleştirmek için sistemli bir şekilde çalışmak ve daha iyiye ulaşmak gerekiyor. Bu hedefe ulaşmak için de "İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi" kurmak ve belgelendirmek iyi bir araç olarak kullanılabilir.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası 41. yılını "OHSAS 18001 Projesi" ile taçlandırdı. Proje kısa bir süre içerisinde başarıya ulaşarak tamamlanmış olacak. Sonuçlarını ise önümüzdeki yıllarda hep beraber göreceğiz.

ÇMİS üyelerinin bu çapta bir projeyi gerçekleştirmiş olmalarının en önemli nedeni; Sendika personeli yanında, üyelerimizin üst yönetimlerinin de konuya gösterdikleri gönüllü yaklaşımları ve çalışanlarının bu projeye inanmaları.

Daha fazlası

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi "0 iş kazası" hedefinin ötesinde bir sistem.

- İşgücüne ve işyerine yeni bir bakış açısı.
- İnsana, çevreye ve çalışana saygı.
- İşgücü ve işverenin omuz omuza ve birlikte olduklarının farkındalığı.
- Sürdürülebilir iyileşme süreçlerinin işlenmesi.
- Çalışmaya gidenlerin, evlerine sağlam ve sağlıklı olarak geri dönüşleri.
- Kendine karşı bir mükemmellik yarışı...

getiriyor.

Sağlıklı ve kazasız günler dileklerimizle esen kalın.

Burçak Çubukçu

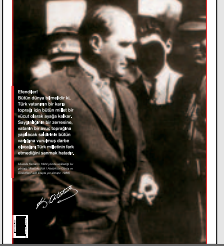
burcackubukcu@cmis.org.tr



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı

Cilt 19 /// Sayı 6 /// Kasım 2005
ISSN 1300-3526
İki Ayda Bir Yayınlanır

Çimento İşveren



Sahibi

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Adına **Ahmet Eren**

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Av. **Sancar Bayazıt**

Editör

Burçak Çubukçu

Hakemli Dergi Yayın Kurulu

Prof. Dr. **Yusuf Alper**,
Prof. Dr. **İsmail Ataay**,
Prof. Dr. **Tankut Centel**,
Prof. Dr. **Toker Dereli**,
Prof. Dr. **Münir Ekonomi**,
Prof. Dr. **Ahmet Kumrulu**,
Prof. Dr. **Sarper Sözek**,
Prof. Dr. **Fevzi Şahlanan**,
Prof. Dr. **Nahit Töre**,
Prof. Dr. **A. Can Tuncay**

Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri Hakemli Dergidir. Yerel Süreli Yayıdır.

Dergimiz basın meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder.

Dergimizde yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır.

Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez.

Dergide yayınlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi iade edilmez.

Tasarım

Öykü Reklam Hiz. Ltd. Şti.
Tel +90 (312) 425 0090

Baskı

Ünal Ofset
Tel +90 (312) 229 8247

İdare Yeri

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Adres

Kuleli Sokak No: 14
06700 Gaziosmanpaşa / Ankara
Tel +90 (312) 447 2025
Gsm +90 (532) 318 1122
Faks +90 (312) 447 8517
e-mail genel@cmis.org.tr
http://dergi.cmis.org.tr

ÜCRETSİZDİR

Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?

1 AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARININ TANIMI VE TÜRLERİ

OECD ülkelerinde artan ve kalıcılık kazanan işsizlik, işsizlikle mücadelede aktif istihdam politikalarının giderek daha popüler hale gelmesine neden olmuştur. OECD'nin de 1960'lardan bu yana gelişimine destek verdiği aktif istihdam politikaları ilk kez 1950'lerde İsveç'te bu isimle telaffuz edilmiştir. İsimdeki "aktif" sözcüğü o yıllarda uygulanan ücret kısıtlamalarına dayalı politikalara bir reaksiyonu yansıtmaktadır. II. Dünya Savaşından önce de emek piyasaları ile ilgili çok sayıda iş yaratımı, meslek eğitimi programları mevcut olmakla birlikte bu politikalar aktif istihdam politikaları olarak anılmamaktaydı. 1948 yılında iki İsveç'li iktisatçı Gösta Rehn ve Rudolph Meidner ilk kez aktif istihdam politikalarını "tam istihdam amacını gerçekleştirirken enflasyonu kontrol altında tutan sosyal demokrat bir strateji" olarak tanımlamışlardır¹. OECD'nin 1960'larda İsveç'te uygulanan bu politikaları yayınlaması ile birlikte aktif istihdam politikaları ayrı bir politika olarak

kabul edilmiştir. OECD üye ülkeler arasında aktif istihdam politikalarını özendirmek amacıyla 1961 yılında "İşgücü ve Sosyal Sorunlar Komitesi"ni oluşturmuştur.

OECD işsizlikle mücadelede izlenen istihdam politikalarını 7 grupta toplamıştır. Bunlar: (1) Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, (2) Mesleki eğitim, (3) Sübvansiyon edilmiş istihdam [özel sektöre yönelik ücret ve istihdam sübvansiyonu, kendi işini kuranlara yardım ve doğrudan kamu sektöründe istihdam], (4) Gençlere yönelik politikalar, (5) Sakatlara yönelik politikalar, (6) İşsizlik sigortası ve (7) Erken emeklilik'tir. Bu kategorilerden 1-5 arasında kalanlar "aktif", 6. ve 7. kategoriler ise pasif politikalar olarak sınıflandırılmıştır². OECD'ye göre işsizlere sadece gelir desteği yapılmasına yönelik politikalar pasif politikalar olarak kabul edilirken; emek piyasalarındaki işleyiş bozukluklarını iyileştiren, mesleki becerileri geliştiren ve emek piyasalarının etkinliğini arttıran politikalar aktif istihdam politikaları olarak değerlendirilmektedir.

¹ Janoski, Thomas, "Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labor Market Policy Expenditures in 18 Countries", Eds. Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly ve Klaus Schömann, *International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham U.K., 1996, s.698.

² Sohlman, Asa ve David Turnham, "What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?", OECD Development Center Technical Paper No:93, January 1994, s.23.

Bu çalışmada ülkemizde şu sıralarda ilk defa bu büyük ölçekte uygulanmaya başlanılan aktif istihdam politikaları teori ve uygulama açılarından incelenerek söz konusu politikaların ülkemizde işsizlikle mücadelede etkili olup olamayacakları tartışılacaktır.

2 AKTİF İSTİHDAM POLİTİKASI UYGULAMALARININ AMAÇLARI

Aktif istihdam politikalarının amaçlarının başında beşeri kaynakları geliştirmek ve ekonomik büyümeyi teşvik ederek işgücünün yapısal değişmelere uyum sağlamasını kolaylaştırmak gelmektedir.

Emek piyasalarında bütün işçilerin istihdam edilebilirlikleri aynı değildir. Bazı işçiler kolayca iş bulabilirlerken, bazılarının iş bulabilmeleri; emek piyasası koşulları, işverenlerin ön yargılı tutumları, kurumsal müdahaleler ve bilgi eksikliği gibi sebeplerden dolayı kolay değildir. Örneğin, uzun süredir işsiz olanlar bu grupta yer alırlar. İşsizlik sürelerinin uzaması hem işçilerin bilgi ve becerilerini aşındırmakta, hem de emek piyasaları ile bağlantılarını zayıflatmaktadır. Ayrıca işverenlerin bu kişileri verimlilik ve motivasyon açılarından “yetersiz” olarak değerlendirmeleri de bunların kolayca iş bulabilmelerini engellemektedir³. Uzun süredir işsiz olanlar gibi eski hükümlüler, eğitimsiz işçiler ve tekrar tekrar işsizliğe düşerek sadece kısa süreli çalışma imkânı bulabilen gençler de dezavantajlı gruplar arasında sayılabilir. Aktif istihdam politikalarının amaçlarından birisi de bu grupların istihdam imkânlarını artırarak sosyal eşitliğe katkıda bulunmaktır.

Politikaların bir başka amacı da ekonomik konjonktürün duraklama dönemlerinde istihdamı istikrarlı kıлып genişleme dönemlerinde ise emek piyasaları ile ilgili darboğazları gidermektir. Ayrıca aktif istihdam politikaları ile emeğin farklı piyasalar arasında yeniden dağılımını sağlamak ve bireylerin iş deneyimlerini geliştirerek istihdam edilebilirlikleri hususundaki belirsizlikleri ortadan kaldırmak da amaçlanmaktadır⁴.



Yard. Doç. Dr. **Mustafa Kemâl Bicerli**
Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F.
İktisat Bölümü

ÖZGEÇMİŞ

1962 yılında Eskişehir'in Sivrihisar ilçesinde doğdu. İlk ve orta öğrenimini Eskişehir'de tamamladıktan sonra 1984 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nden mezun oldu. 1986-1988 yılları arasında Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde, 1988-1990 yılları arasında ise ABD' de Northeastern University' de iki kez yüksek lisans eğitimi aldı. 1992 yılında “Sendikaların Ekonomik Analizi ve İşgücü Gelirleri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Uygulaması” isimli çalışması ile doktora çalışmasını tamamladı. Halen Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü'nde görev yapan Bicerli'nin yayınlanmış üç kitabı ve çeşitli dergilerde yayınlanan makaleleri vardır. Bicerli evli ve iki çocuk babasıdır.

³ Machin, Stephen ve Allan Manning, “The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe”, Eds. Orley Ashenfelter ve David Card, *Handbook of Labor Economics*, Vol.3C, Elsevier, Amsterdam, 1999, s.3121.

⁴ Van Ours, Jan C., “The Locking-In Effect of Subsidized Jobs”, IZA Discussion Paper No: 527, July 2002, s.3.

3 AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARIN OLUMLU ETKİLERİ

Aktif istihdam politikalarının uygulanması ile emek piyasalarında bazı olumlu değişikliklerin gerçekleşmesi beklenmektedir. Bu değişikliklerin başında işsizliğin azaltılması gelmektedir.

Aktif istihdam politikalarının bir başka olumlu etkisi işsizlik sigortası ile ilgilidir. İşsizliğin sigorta ile tazmin edilmesi iş aramanın ve boş zamanın fırsat maliyetlerini düşürerek bireylerin piyasada çalışmaya razı olduğu en düşük ücret düzeyini (rezervasyon ücreti) yükseltmektedir. Rezervasyon ücreti yükselen işçiler hem düşük ücretli işleri kabul etmekte istekli davranmamakta, hem de iş arama çabalarını azaltabilmektedirler. Sonuçta işsizler işsizlik sigortası fonunu daha uzun süre kullanarak bir anlamda sistemi suiistimal edebilmektedirler. İşsizlik sigortasından yararlananların aktif istihdam programlarına katılmaları zorunlu hale getirildiğinde gerçekte çalışmak istemeyenlerin tespiti daha kolay hale gelebilmektedir.

Aktif istihdam politikalarının bireysel faydalarının yanı sıra çok sayıda sosyal ve makro-ekonomik etkileri olduğu söylenebilir. Aktif istihdam politikaları işsizliğin azaltılması hırsızlık, uyuşturucu ve alkol kullanımı, fuhuş gibi işsizliğin sebep olduğu veya arttırdığı sosyal problemlerin azalmasına yardım edebilmektedir.

Programlar sadece katılımcılara değil diğer bireylere de dışsal etkisi sağlayabilmektedir. Çocukların örnek olarak aldıkları ebeveynlerin ve yetişkin akrabaların çalışmayarak işsizlik yardımı almaları onların ileride işte çalışmaları için gerekli olabilecek sorumluluğu alamamalarına neden olabilmektedir. Aktif istihdam politikaları bireyleri emek piyasalarında tutarak oluşması muhtemel bir "pasiflik kültürü"nü ortadan kaldırmaktadır⁵. Ayrıca bu programların etkisi ile istihdamın artması durumunda vergi tabanı da genişlemekte, gerek aktif politikaların gerekse işsizlik sigortası gibi pasif politikaların toplam maliyeti azalabilmektedir. Son olarak kendi işini kuranlara yardım programları (KİKY) gibi bazı aktif

istihdam programlarının sadece katılımcılara değil ayrı zamanda katılmayanlara da iş imkânı sağlayabildiğini belirtmek gerekir⁶.

4 AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARININ OLUMSUZ ETKİLERİ

Aktif istihdam politikalarının çeşitli faydalarına karşılık birey, toplum ve devlet açılarından bazı maliyetleri de söz konusudur. Bireysel açıdan programların doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki türlü maliyetleri söz konusudur. Programlar kimi durumda katılımcıların doğrudan maliyetleri yüklenmelerini gerektirebileceği gibi, bireylerin iş arama faaliyeti için daha az zamana sahip olmalarına ve "hareketliliklerinin" (mobilitelerinin) azalmasına da sebep olabilmektedir. *Kilitlenme etkisi* denilen bu etkiye göre aktif istihdam programları uygulanmadığında bölgeyi terk edebilecek durumda olan işçiler programlara katıldıkları için işsizliğin fazla olduğu bölgelerde kalabilmektedirler. Bu durum işsizlik sürelerinin uzamasına ve buna bağlı olarak gelir kaybına neden olabilmektedir. Ancak aktif istihdam programlarına tamamlayan katılımcıların diğer sektörlerde istihdam edilebilirlikleri artacağından, bölgeler arası emek hareketliliği sonradan artabilmektedir⁷.

Aktif istihdam politikaları bireylere yüklediği maliyetlerin yanı sıra kamuya da çeşitli maliyetler yükleyebilmektedir. Bu programlardan bazıları diğerlerine göre daha az maliyete sebep olurken, bazıları oldukça yüksek maliyet gerektirebilmektedir. Politikaların hükümetlere yüklediği bu doğrudan maliyetlerin yanı sıra sosyal açıdan sık gözlenen üç tür olumsuz etkisinden daha söz etmek mümkündür.

Bunlardan *etkinlik kaybı etkisi* (deadweight effect) aktif istihdam politikaları ile hedeflenen gruplar program olmasa bile zaten istihdam edilebilecek durumda olduklarında ortaya çıkmaktadır. Program uygulanmasa bile piyasanın kendi işleyişi ile zaten istihdam edilebilecek gruplar için ayrıca harcamada bulunulması kaynakların gereksiz bir şekilde harcanılması anlamına gelmektedir.

Aktif istihdam politikaları işsizliğin azaltılması hırsızlık, uyuşturucu ve alkol kullanımı, fuhuş gibi işsizliğin sebep olduğu veya arttırdığı sosyal problemlerin azalmasına yardım edebilmektedir.

⁵ Phelps, Edmund S., "Low-Wage Employment Subsidies versus The Welfare State", *The American Economic Review*, Vol.84, No:2, Papers and Proceedings of The Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic Association, May 1994, s. 57.

⁶ Fay, Robert G., "Enhancing the Effectiveness of Active Labor Market Policies: Evidence From Program Evaluations in OECD Countries", *OECD Labor Market and Social Policy Occasional Papers No: 18, Paris 1996, s.46.*

⁷ Fredriksson, Peter, "The Dynamics Of Regional Labor Markets and Active Labor Market Policy: Swedish Evidence", *Oxford Economic Papers (51) 1999, s.643.*

Uygulamada karşılaşılan bir başka olumsuz etki *ikâme* etkisidir (substitution effect). Bu etki, genelde sübvansiyon programlarında ortaya çıkmaktadır. Bu programlarda hedeflenen grupların istihdamını arttırmak amacıyla işverene doğrudan parasal yardım veya vergi indirimini yapılmakta, böylelikle sübvansiyon yapılan grupların istihdam maliyetleri azaltılarak bunların çalıştırılmaları işverenler açısından daha kârlı hale getirilmektedir. Bazı durumlarda firmalar sübvansiyon edilen işçileri işe alırlarken, sübvansiyon edilmeyen işçileri işten çıkarabilmektedirler. Bu durumda programın istihdam üzerindeki kısa dönemli net etkisi sıfır olmaktadır.

Son olarak programların *işten çıkarılma etkisi* (displacement effect) adı verilen bir başka olumsuz etkisi daha gözlemlenmektedir. Aktif istihdam politikaları ile hedeflenen kitlelerin istihdamı sübvansiyon ile ucuz hale getirildiğinde, hedeflenen gruptaki işsizleri istihdam eden işverenler rakiplerine göre daha düşük ücretle işçi çalıştırdıkları için rekabet avantajı etmektedirler. Bu durum söz konusu firmaların piyasa paylarının olması gerekenden daha fazla artmasına ve rekabetçi yapının bozulmasına yol açmakta, diğer firmalar ise kaçınılmaz olarak küçülmekte ve işçi çıkarma yoluna gitmektedirler⁸.

5 AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Aktif istihdam politikalarının tanımı, amaçları ve etkileri ile ilgili açıklamalardan sonra bu politikaların hangi programlar vasıtası ile yürütüldüğüne ve bu programların nasıl işlediğine kısaca değinmekte yarar vardır.

1. Ücret ve İstihdam Sübvansiyonu

Aktif istihdam politikalarının başında sübvansiyon programları gelmektedir. Bu anlamda üç tür sübvansiyon programı uygulandığı görülmektedir. Bunlar; ücret ve istihdam sübvansiyonu, kendi işini kuranlara yardım programları ve doğrudan kamu sektöründe istihdam programlarıdır.

Ücret ve istihdam sübvansiyonu uygulamasında

hükümetler işverenlere program kanalıyla desteklediği duyurulan/belgelenen işçileri işe alma karşılığında ücretin belirli kısmını karşılayacağını veya bu işverenlerin ödeyecekleri vergilerde indirim yapacağını duyurur. İşgücü maliyetini ucuzlatarak istihdam artışını teşvik etmeyi amaçlayan bu uygulama ülkenin uluslar arası rekabet gücünü arttırdığından aynı zamanda ihracat sübvansiyonu işlevi de görebilmektedir⁹.

Ücret ve istihdam sübvansiyonu denilince akla ilk gelen ülke ABD'dir. ABD'de son 30 yılda dezavantajlı grupların özel sektörde istihdam imkanlarını geliştirmeye yönelik çeşitli sübvansiyon programları uygulanmıştır. Kapsamlı İstihdam ve Eğitim Yasası "CETA (Comprehensive Employment and Training Act)", Bağımlı Çocukları Bulunan Ailelere Yardım "AFDC (Aid to Families With Dependent Children)" ve Hedeflenmiş İşler Vergi Kredisi "TJTC (Targeted Jobs Tax Credit)" programları buna örnek olarak sayılabilir. Bu programlar ABD dışında aralarında İsveç, İsviçre, Polonya, Slovakya, İtalya, Avustralya ve İngiltere gibi diğer ülkelerde de uygulanmaktadır¹⁰.

2. Kendi İşini Kuranlara Yardım Programları (KİKYP)

İşsizlerin istihdamını teşvik eden sübvansiyon uygulamasının bir başka türü de kendi işini kuranlara yardım programlarıdır (KİKYP). Rekabetin giderek arttığı bir dünyada girişimciliğin ve yeni buluşların verimlilikteki gelişmeleri sürekli kılarak yeni istihdam imkânları yarattığı ve refahı arttırdığı bilinen bir gerçektir. Bu anlamda küçük işletmelerin ve kendi işini kuranların bölgesel esaslı olarak kredilendirilmeleri (bölgesel olarak kredi temin edenler müşterilerin mal varlıklarını ve projelerini daha iyi değerlendirebilirler) işsizlikle mücadelede başvurulan bir yöntemdir.

KİKYP ülkeden ülkeye farklılaşan amaçlarla uygulanmakla birlikte, genelde temel amaç bireylerin işsizlikten kurtulmalarını sağlamaktır. Bu tür programların bir başka amacı da uygulama ile yaratılan işlerin ileride başka işçiler için de istihdam imkânı sağlamasıdır. Programlar ayrıca işsizlerin kalitesiz ve düşük ücretli istihdamdan kaçınmaları için bir alternatif oluşturmak, işgücü

Aktif İstihdam politikalarının başında sübvansiyon programları gelmektedir. Bu anlamda üç tür sübvansiyon programı uygulandığı görülmektedir. Bunlar; ücret ve istihdam sübvansiyonu, kendi işini kuranlara yardım programları ve doğrudan kamu sektöründe istihdam programlarıdır.

⁸ Bellman, Lutz ve Richard Jackman, "Aggregate Impact Analysis", Eds. Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly ve Klaus Schömann, *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham, U.K., 1996, s.157.

⁹ Layard, P.R.G. ve S.J. Nickell, "The Case For Subsidising Extra Jobs", *The Economic Journal*, Vol. 90, March 1980, s.52.

¹⁰ Ayrıntılı bilgi için Bkz. Biçerli, Mustafa Kemal, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1563, Eskişehir, 2004, s.84-95.

arasında girişimcilik kültürünü teşvik etmek ve yaygınlaştırmak amaçlarını da gütmektedir. Programlar aracılığı ile normalde sadece ücretli olarak çalışabilecek gruplar arasında kendi hesabına çalışmanın yaygınlaştırılması toplumda şirketlere yönelik davranışların daha olumlu olmasını sağlayabilmektedir¹¹. KİKYP çeşitli Avrupa ülkelerinde uygulanmaktadır. Almanya'daki Überbrückungsgeld, Fransa'daki "Yeni Kurulan İşletmelere İşsizlik Yardımı "CC (Aide aux Chomeurs Createurs d'enterprises)", İngiltere'deki Girişim Yardım Projesi "EAS (Entreprise Allowance Scheme)" programları bunlara örnek olarak gösterilebilir. Uygulamada iki farklı sübvansiyon metodu olduğu görülmektedir. Fransız/İspanyol modeli olarak adlandırılan metotta katılımcıya programın başlangıcında belirli bir miktar para verilirken, diğerinde katılımcıya işsizlik sigortası yerine düzenli bir harçlık ödenmektedir.

KİKYP' da adaylara gerekli sermayenin verilmesi ile de sorun çözülmüş olmamaktadır. Katılımcıların büyük bir kısmı genelde bir girişimcinin sahip olması gereken bilgi ve becerilere sahip olmadıklarından onlara danışmanlık hizmeti vermek de gerekebilmektedir. Uygulama ülkeden ülkeye farklılık gösterse de, genelde katılımcının kurmayı planladığı işletmenin planını bölgeyi iyi tanıyan; banka, ticaret odası. Profesyonel kurumlar gibi yerlere onaylatması kaynakların yanlış değerlendirilmesini önleyebilmektedir.

3. Doğrudan Kamu Sektöründe İstihdam

Sübvansiyon politikaları türlerinden biri de işsizlerin doğrudan kamu tarafından istihdam edilmeleridir. Kamu hizmetlerinde istihdam uygulaması ile emek piyasalarında iş bulma ihtimalleri zayıf dezavantajlı kesimleri kamu kuruluşlarında ve kâr amacı gütmeyen kamusal/yarı kamusal kuruluşlarda geçici olarak istihdam imkânı sunulmaktadır. Program çerçevesinde açılan işlerin "yeni" olmasına ve bunların özel sektör işlerini ortadan kaldırmamasına özen gösterilmektedir.

OECD 2000 yılı verilerine göre kamu istihdam programlarına yapılan harcamalar aktif istihdam politikaları harcamalarının %15.7' sini oluşturmaktadır. Örgüt içinde Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İrlanda, Hollanda, İsveç ve

İsviçre' nin kamu istihdam programları için yaptıkları harcamalar bu oranın oldukça üstündedir. ABD'deki Gençliği Teşvik Pilot Projesi "YIEPP (Youth Incentive Entitlement Pilot Project)", Kapsamlı İstihdam ve Eğitim Yasası "CETA", Toplumsal İşler Deneyim Programları "CWEP's (Community Work Experience Programs)" ve Desteklenmiş İşler "Supported Works", Almanya'daki İş Entegrasyon Sosyal İşletmeleri "Beschäftigung und Qualifizierungsgesellschaften (BOG)" ve İsviçre'deki Rahatlatma İşleri "Relief Works" programları örnek olarak verilebilir.

Bu programlardan örneğin Desteklenmiş İşler programında eski uyuşturucu bağımlıları, eski hükümlüler, gençler gibi normalde istihdamı güç gruplar kamu işlerine yerleştirilerek yakın gözetim altında ve giderek artan iş temposunda çalıştırılmışlardır. Bunun gibi Hollanda'da 1996 yılından bu yana mahalli idareler kanalıyla 160'dan fazla proje ile iş bulmaları neredeyse imkânsız olan katılımcılara asgari ücret karşılığında haftada 32 saat istihdam sağlanılmıştır. Bu programlara 1998 yılında 52.000 kişi katılmıştır¹². Çeşitli ülkelerde uygulanan doğrudan kamu istihdam programları daha ziyade uzun süredir işsiz olanlar başta olmak üzere dezavantajlı grupları ve işsizlik sigortasından yararlanma süresi dolanları hedeflemiştir. Fransa, Slovakya, Hollanda ve Almanya gibi ülkelerde katılımcılara aynı zamanda mesleki eğitim de verilmiştir.

4. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri çoğu ülkede aktif istihdam politikaları içinde önemli bir yer tutmaktadır. OECD' nin 2001 yılı verilerine göre Avustralya, Kanada, Japonya, Norveç ve ABD de aktif istihdam politikaları içinde en fazla kaynağı eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerine ayırmışlardır.

Emek piyasaları hem işler hem de işçiler açısından heterojenliğin yaygın olduğu piyasalar olduğundan, emek arzı ile emek talebi arasındaki eşleşme problemi piyasaların belirgin özelliklerinin başında gelmektedir. Piyasadaki bazı kişiler bilgiyi etkin bir şekilde kullanarak kolayca iş bulabilirlerken bilgiye kolayca ulaşamayan ve bilgiyi en uygun şekilde değerlendiremeyen kişilerin işsizlikten

¹¹ Biçerli, a.g.k., s. 105.

¹² Brodsky, Melvin M., "Public Service Employment Programs in Selected OECD Countries", Monthly Labor Review, October 2000, s. 34, 38-39.

kurtulmaları o kadar kolay olmamaktadır. Bu nedenle kamu iş ve işçilerin eşleşmelerini hızlandıran hizmetleri sunarak işsizliği azaltmayı amaçlamaktadır. Kamu istihdam büroları piyasadaki bilgi eksikliğini gidererek belirsizliği azaltırlar. Piyasada şeffaflığın sağlanması zor işlerin ve iş bulmaları zor işçilerin piyasanın çarkları arasında kaybolmalarını engellemekte, işsizlik oranlarının azalmasını sağlayabilmektedir.

5. Mesleki Eğitim Programları

İşsizlikle mücadelede izlenen önemli aktif istihdam politikalarından birisi de mesleki eğitim yoluyla işsizlerin ve işsiz kalma riski altında bulunan çalışanların beceri düzeylerini yükselterek istihdam edilebilirliklerini arttırmaktır. Eğitim sadece bireylerin becerilerini arttırarak işsizliği azaltmaz, aynı zamanda bireylerin niteliklerinin yükselmesi onların piyasalar arasında daha hareketli hale gelmelerini de sağlayarak yapısal işsizliğin azaltılmasına da katkıda bulunur. Eğitimin bireylerin verimliliklerini etkilemediği kabul edilse bile, işverenlerin eğitimi bireylerin sahip oldukları özellikleri doğru tahmin edebilmek için bir eleme aracı olarak kullanabildikleri gözlenmektedir. Bu anlamda eğitim kişileri iş kuyruklarında ön sıralara yerleştirerek bireysel fayda sağlayabilmektedir.

Eğitimin kişilerin verimliliklerini arttırarak firmalara çeşitli yararlar sağlamasına karşılık firmalar kendi yetiştirdikleri işçilerin başka firmalar tarafından "aşırılabileceği" endişesi ile bu konuda yeterli eğitim vermemektedirler. Bu nedenle mesleki eğitim konusundaki eksikliğin kamu tarafından giderilmesi gerekmektedir.

Kamunun mesleki eğitime müdahalesi maddi imkânsızlıklar sebebiyle mesleki beceri edinemeyenlerin dezavantajlarını ortadan kaldırabildiği gibi, bireylerin eğitim yatırımları konusunda verdikleri yanlış kararlar için bir düzeltme imkânı da sağlayabilmektedir. Ayrıca bu programlar bireylerin pasif bir şekilde kamu yardımlarına bağımlı olmaları yerine onları çalışmaya yönlendirmesi noktasında da yararlı olmaktadır. İşsizlikle mücadelede mesleki eğitim programlarını

uzun süredir kullanan ülkelerin başında ABD gelmektedir. ABD'de II. Dünya savaşı sonrasında oluşturulan ilk program 1962 yılında uygulanmaya başlanan İnsan gücü Geliştirme ve Eğitim Yasası "Manpower Development and Training Act (MDTA)" dır. Bu ülkede uygulanan tanınmış diğer programlar arasında Kapsamlı İstihdam ve Eğitim Yasası "CETA", İş Eğitimi Ortaklık Yasası "Job Training Partnership Act (JTPA)", Çalışmayı Teşvik "Work Incentive (WIN)" ve İşe Başlama "JOBSTART" programları sayılabilir.

Avrupa ülkeleri de işsizlikle mücadelede mesleki eğitim programlarını kullanmaktadırlar. ABD'deki programlar daha ziyade çalışan yoksulların gelir kapasitelerini arttırmaya yönelik iken, işsizliğin kalıcı bir şekilde yüksek olduğu Avrupa'da eğitim programları daha çok işsizlerin ve işsizlik riski altında bulunanların iş fırsatlarını geliştirmeye yöneliktir¹³. Avrupa ülkeleri arasında İsveç'te bu programlar kırk yılı aşkın bir süredir uygulanmaktadır. Bunun gibi İngiltere de 1980'lerde başlatılan Gençleri Eğitim Programları "Youth Training Schemes (YTS)" programı ile gençlere mesleki eğitim imkânı sunulmuş, 1986 yılında yarım milyon genç eğitim programına katılmıştır.

Doğu ve Batı Almanya devletlerinin birleşmeleri ile ciddi bir işsizlik problemi ile karşı karşıya kalan Birleşik Almanya'da da mesleki eğitim programları açılmış, bu programlara 1990-1998 arasında iki milyondan fazla kişi katılmıştır.

Sadece gelişmiş ülkeler değil, gelişmekte olan ülkelerin de mesleki eğitim programlarını uyguladıkları gözlenmektedir. Örneğin, Meksika'da uygulanan PROBECAT (Programa de Becas de Capacitación para los Desempleados) programı 1990'lı yıllar boyunca başta gelen istihdam programı olmuş, 2000 yılında programa 580 bin kişi katılarak (kayıtlı işsizlerin %24'ü) rekor sayıda katılıma ulaşılmıştır. Mesleki eğitim programları Polonya ve Macaristan gibi eski doğu bloku ülkeleri arasında da uygulanmıştır¹⁴.

Eğitim sadece bireylerin becerilerini arttırarak işsizliği azaltmaz, aynı zamanda bireylerin niteliklerinin yükselmesi onların piyasalar arasında daha hareketli hale gelmelerini de sağlayarak yapısal işsizliğin azaltılmasına da katkıda bulunur.

¹³ Zweimuller, Josef ve Rudolf Winter-Ebmer, "Manpower Training Programmes and Employment Stability", *Economica*, Vol.63, 1996, s.113.

¹⁴ Çeşitli ülkelerdeki mesleki eğitim programları uygulamaları için bkz. Bıçerli, a.g.k., s. 152-168

Programların sebep olabileceği etkinlik kaybını azaltmak için uygulamada daha uzun süredir işsiz olanlara daha yüksek sübvansiyon verilmesi ve sübvansiyonun istihdam süresince kademeli olarak azaltılması önerilebilir. Ayrıca işsizlere iş vermenin yanı sıra eğitim de sunan işverenlere daha cömert sübvansiyon verilmesi programların etkinliğini arttırabilir.

6 AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI UYGULAMADA BAŞARILI MIDIR?

Aktif istihdam politikaları uzun zamandır uygulanmalarına karşılık bu politikalar ile ilgili değerlendirme çalışmaları daha ziyade A.B.D ve Kanada' da yapılmıştır. Avrupa ülkelerinde yakın zamana kadar özenli değerlendirme çalışmaları yapılmazken, mali kısıtların artmasına bağlı olarak son yıllarda bu ülkelerde de değerlendirme çalışmalarının sayısı artmıştır. Bu çalışmalara göre hangi politikanın hangi durumlarda etkili olduğu hususunda aşağıdaki değerlendirmeyi yapmak mümkündür.

1. İstihdam Sübvansiyonu Programları

Sübvansiyon programları ile ilgili değerlendirme çalışmaları bu programların genelde uzun süredir işsiz olanlar, kadınlar ve emek piyasalarına yeniden giriş yapanlar üzerinde etkili olduklarını ve mesleki eğitim ve iş arama yardımı ile birlikte verilmeleri durumunda etkinliklerinin arttığını göstermektedir.

Ancak; bu programlar genelde iyi hedeflendiklerinde başarılı sonuçlar verseler de, önemli ölçüde ikâme, etkinlik kaybı ve işten çıkarılma etkilerine sebep olabildikleri gözlenmektedir. Ayrıca kimi durumda işçilerin sübvansiyon ile desteklendiklerinin bilinmesi beklenenin aksine olumsuz bir sinyal olabilmekte, işveren bu işçileri "destek olmadan iş bulamayacak düşük vasıflı işgücü" olarak değerlendirebilmektedir. "Damgalanma Etkisi" olarak adlandırılan bu etki de program katılımcılarının istihdam fırsatlarını geliştirmek yerine daha da kötüleştirmektedir. Yukarıda sayılan bu etkilerin toplam büyüklüklerinin çoğu durumda istihdam artışının %70-90' ını giderdiğinden hareketle, istihdam sübvansiyonu programlarının net istihdam etkisinin küçük olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Nispeten "sıkı emek piyasalarında" daha iyi çalıştıkları gözlenen istihdam sübvansiyonu programlarında hedeflemenin iyi yapılması ve sıkı denetim söz konusu olumsuz etkileri azaltarak programların başarı şansını artırmakla birlikte, işverenlerin programlara katılımlarını önemli ölçüde azaltabilmektedir.

Programların sebep olabileceği etkinlik kaybını azaltmak için uygulamada daha uzun süredir işsiz olanlara daha yüksek sübvansiyon verilmesi ve sübvansiyonun istihdam süresince kademeli olarak azaltılması önerilebilir. Ayrıca işsizlere iş vermenin yanı sıra eğitim de sunan işverenlere daha cömert sübvansiyon verilmesi programların etkinliğini arttırabilir. İşverenler eğitilmiş işçileri işte tutma konusunda daha istekli olacaklarından, bu uygulama program katkısının kısa ömürlü olmasını engelleyecek, işverenler program biter bitmez katılımcıları işten çıkarmayacaklardır¹⁵. Ancak uzun süredir işsiz olanların hedeflenmesinin işsizlik süresini uzatma riski de vardır. Damgalanma etkisini önlemek için ise dezavantajlı işçilerin sadece bu tür işçilere değil, diğer işçilere de eğitim veren ve işverenler nezdinde imajı iyi olan kurumlarda eğitime tabi tutulmaları da önerilebilir. İşverenler bu programları tamamlayan işçileri iyi eğitilmiş işçiler olarak değerlendirdiklerinden damgalanmanın önüne geçilebilecektir¹⁶.

2. Kendi işini Kuranlara Yardım Programları

KİKYP ile ilgili "güvenilir" değerlendirme çalışmalarının sadece ABD' de uygulanan programlara ait olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu araştırmalar söz konusu programların nispeten iyi eğitilmiş ve 40 yaşın altındaki erkekler için başarılı olduğunu göstermektedir. Ancak; program kanalıyla kurulan işletmelerin varlıklarını devam ettirme oranlarının %50-80 arasında olmalarına karşılık, bu programların yaklaşık %50 civarında etkinlik kaybı ve işten çıkarılma etkilerine sebep oldukları hesaplanmıştır¹⁷.

KİKYP' nin amaçlarından birisi kalitesiz istihdama engel olmak ise de, araştırmalar kendi hesabına çalışanların ücret ve maaş karşılığı çalışanlardan genelde daha uzun süreler çalıştıklarını ve daha düşük gelirler elde ettiklerini göstermektedir¹⁸.

KİKYP' nin yukarıda özetlenen olumsuz yönlerine karşılık kimi durumda hatırı sayılır ölçüde ilave istihdam yaratabildikleri gözlenmektedir. Örneğin, İngiltere' de uygulanan program desteği ile kurulan her 100 firmanın sahipleri dışında tam 24 tam

¹⁵ ECONOMIST, "No Free Lunch for the Jobless", 8/20/1994, Vol.332, Issue: 7877

¹⁶ Burtless, Gary, "Are Targeted Wage Subsidies Harmful?: Evidence from a Wage Voucher Experiment", Industrial and Labor Relations Review, Vol. 39, No:1, October 1985, s.114.

¹⁷ Sohlman ve Turnham, a.g.m., 1994: 55-56.

¹⁸ Ayrıntılı bilgi için Bkz. Biçerli, a.g.k., s.108-119.

zamanlı ve 44 kısmi zamanlı iş yarattığı hesaplanmıştır. Bunun gibi Danimarka'da da programın başladıktan sonraki iki yıl içinde her 100 katılımcıya karşılık 36 ilave istihdam yarattığı tespit edilmiştir¹⁹. KİKYP uygulayan eski Sovyet Bloku ülkelerinden Polonya'da da işletme başına 3.13, Macaristan'da ise 1,75 ilave istihdam yaratıldığı hesaplanmıştır²⁰. Ayrıca, bu programlar ile kurulan işletmelerin uzun ömürlü olmayıp kapansalar bile katılımcıların bu sayede elde ettikleri ticari deneyimle sonradan normal işlere geçiş yapabildikleri gözlenmiştir.

3. Doğrudan Kamu Sektöründe İstihdam Programları

Doğrudan kamu sektöründe istihdam ile ilgili ampirik araştırmalar bu programların iş bulma ihtimalleri çok düşük olan işsizlerin hem iş pratiği yapmalarını, hem de sosyal açıdan dışlanmalarının önüne geçmeyi amaçlamalarına karşılık uygulamada bu amaçlara ulaşamadığını göstermektedir.

Bu tür programların katılımcıları normal istihdama entegre edememelerinin başlıca sebebi programlara katılanların genelde ev temizliği, bahçe işleri, peyzaj düzenleme ve çocuk bakımı gibi program sonunda emek piyasalarındaki konumlarını güçlendirmekten uzak işlerde çalıştırılmalarıdır. Ayrıca bu tür programların bir süre sonra toplumda "asla sona ermeyecek temel bir kamu hizmeti" olarak algılanmasının katılımcıları program sonrası için yeterince hazırlamaktan alıkoyduğu da gözlenmektedir.

Doğrudan kamu istihdam programlarının katılımcıları normal istihdama entegre edememesinin bir başka sebebi de bu programların işsizlik sigortasından yararlanma süresi dolan işçilerin bundan tekrar yararlanmalarını sağlamak amacıyla bir "ara çözüm" olarak kullanılmalarıdır. Ayrıca bu programlar daha önce açıkladığımız damgalanma etkisine de neden

olabilmekte, bu ise programların başarısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

4. Kamunun Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleri

Kamunun iş arama yardımının işsizlik üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalar bu programların genelde çoğu işsiz grupları için etkin olduğunu, emek piyasalarının nispeten sıkı olduğu durumlarda programların etkinliğinin arttığını göstermektedir²¹. ABD için yapılan çalışmalar kamu istihdam kurumunun iş arama yardımının hem işsizlik sürelerini azalttığını, hem de sonraki gelirler üzerinde pozitif etkisi olduğunu göstermektedir. Hollanda için yapılan bir başka çalışmada da yüksek yoğunlukta iş arama yardımının özellikle niteliksiz işgücünün işsizlikten çıkış oranlarını yükselttiği gözlenmiştir²². Çek Cumhuriyeti için yapılan bir başka çalışmada da planlı ekonomiden serbest piyasa ekonomisine neredeyse ekonomi tam istihdamda iken geçilmesinin altında kamu istihdam kurumunun etkin bir şekilde hizmet vermesinin yattığı ileri sürülmüştür²³.

Kamu istihdam büroları aracılığı ile iş aramanın etkin olmasının dışında bir başka üstünlüğü de diğer aktif istihdam politikalarına nazaran oldukça ucuz olmasıdır. AB Komisyonunun yaptığı bir hesaplama göre kamu istihdam hizmetleri diğer istihdam politikalarından 10-30 kat daha ucuza mal olabilmektedir. Ancak bu üstünlüğüne rağmen ülkemizde dahil olmak üzere çoğu ülkede kamu istihdam bürolarının ağır bürokratik işleyişi işçilerin bu kurumlara fazla itibar etmemelerine sebep olmuş, çoğu ülke bu alanda etkinliği arttırmak için kamu tekelini kaldırarak özel istihdam bürolarının faaliyetlerine izin vermiştir²⁴.

İş arama yardımı ile ilgili çalışmalardan hareketle bu programların kendi başlarına uygulandıkları zaman mı yoksa başka programlarla birlikte uygulandıkları zaman mı daha etkili olduklarını

¹⁹ Bendick Jr, Marc ve Mary Lou Egan, "Transfer Payment Diversion for Small Business Development: British and French Experience", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.40, No.4, July 1987: 528-542.

²⁰ O'Leary, Christopher J., "Promoting Self Employment Among the Unemployed in Hungary and Poland", *W.E. Upjohn Institute for Employment Research Working Paper*, Michigan, February 1999: 1-33.

²¹ Martin, John P., "What Works Among Active Labor Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences", *Reserve Bank of Australia, RBA Annual Conference Volume No: 1998-17, 1998, s.286.*

²² Van den Berg, Gerard J. ve Bas Van der Klaauw, "Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from A Controlled Social Experiment", *IZA Discussion Paper No:3/4,Bonn, October 2001, s.21-36.*

²³ Boeri, Tito ve Michael C.Burda, "Active Labor Market Policies, Job Matching and the Czech Miracle", *OECD Working Papers*, September 1995, s.4.

²⁴ Ülkemizde de 2003 yılında yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası ile özel istihdam büroları faaliyete başlamıştır.

söylemek güçtür. Ayrıca bu programların daha uzun dönemler için etkileri tespit edilememiştir.

5. Mesleki Eğitim Programları

Aktif istihdam politikaları içinde en yüksek maliyetli politika aracı olan mesleki eğitim ile ilgili bulgular muhtelifdir. Sınıf düzeninde verilen eğitimin hedef gösterilmeksizin yapılan türünde genellikle başarısız sonuçlar elde edilirken, aynı tür programın belirli gruplar hedeflenerek yapıldığı Norveç ve İsveç'teki uygulamalar için yakın zamanda yapılan değerlendirmelerde olumlu sonuçlar gözlenmiştir²⁵. Benzeri şekilde Meksika'da uygulanan PROBECA²⁶ 'ın da önceden iş tecrübesi bulunan işsizlerin işsizlik sürelerini kısaltarak istihdamda daha uzun süre kalmalarını sağladığı tespit edilmiştir²⁶. 20 OECD ülkesinde 1985-1989 döneminde uygulanan aktif istihdam politikalarının etkinliğinin sorgulandığı bir başka çalışmada da mesleki eğitimin işsizliği azaltmada en etkili politika olduğu belirlenmiştir²⁷.

Sınıf düzeninde mesleki eğitimin genelde eğitim düzeyleri düşük yetişkin erkekler üzerinde etkili olmadığı gözlenmiştir. İşbaşında eğitim şeklinde verilen programların ise genelde yetişkin erkekler üzerinde etkili olmadıkları; buna karşılık kadınlar, emek piyasalarına tekrar giriş yapanlar ile bekar anneler (single mothers) üzerinde faydalı oldukları tespit edilmiştir.

Mesleki eğitim programları ile ilgili bu kısa değerlendirmeden sonra bu programlarla ilgili üç olumsuz hususun belirtilmesi yararlı olacaktır. Bunlardan birincisi, bu programların kimi durumda ciddi oranda etkinlik kaybı, işten çıkarılma ve ikâme etkilerine neden olabilmesidir.

İkincisi, bu programların en yüksek maliyetli aktif istihdam politikaları arasında yer almasıdır. Avrupa Komisyonunun yaptığı bir çalışmaya göre mesleki eğitim programları iş arama yardımı ve danışmanlık hizmetlerine göre 10 kat daha pahalıdır²⁸.

Üçüncüsü ise programların yapısı ile ilgilidir. Bu programlar işgücünün nitelik düzeyini geliştirmeye

yönelik arz yönlü politikalar. Ekonomide toplam talep düşük ise eğitimin iş yaratma kapasitesi sınırlı olabilmekte, eğitim sadece kişileri iş kuyruğunda arka sıralardan ön sıralara kaydırabilmektedir. Ancak bütün bu olumsuz yanlarına rağmen mesleki eğitimle ilgili tam bir değerlendirme yaparken programların işsizlere iş imkânı sağlamanın dışındaki etkilerini de göz önünde bulundurmak gerekir. Eğitim fırsatlarını eşitlemenin ve geliştirmenin demokrasiyi güçlendiren önemli bir husus olduğu açıktır. Bu nedenle mesleki eğitim programlarından vazgeçmek yerine programlardaki etkinlik kaybını azaltmak için hedeflemenin daha iyi yapılmasına ve programların kalitelerini bozmadan maliyetlerinin nasıl azaltılabileceğine yönelik tedbirlerin alınması gerekir.

Programların türlerine göre değerlendirme sonuçlarının kısaca incelenmesinden sonra, programların çeşitli gruplar üzerindeki etkilerine de kısaca değinmekte yarar vardır.

Bu gruplar içinde "gençler" yardım edilmeleri en zor olan grubu oluşturmaktadır. Bu grup için hedeflemenin iyi seçildiği nispeten yoğun ve maliyetli programlar gerekmektedir. Ancak emek piyasalarına yönelik programların genç işsizliği problemini tek başına çözemeyeceğini belirtmekte yarar vardır. Genç işsizlerin çoğunun problemi okulu erken terk etmek olduğundan, genç işsizliği sorununu azaltmak için emek piyasalarına yönelik politikaların eğitim ile birlikte yürütülmesi doğru olacaktır.

Kadınların sınıfta resmi eğitim, ücret sübvansiyonu ve iş arama yardımı başta olmak üzere neredeyse bütün aktif istihdam politikalarından olumlu sonuçlar elde ettikleri tespit edilmiştir. Öte yandan işten çıkarılmış *yaşlı işçilerin* bu programlardan fayda sağladıklarına ilişkin az sayıda sonuç varken, *uzun süredir işsiz olanların* genelde iş arama yardımı ve ücret sübvansiyonu gibi programlardan fayda sağladıkları görülmüştür.

²⁵ Fay, a.g.m., s.27.

²⁶ Dar, Amit ve Indermit Gil, "Vocational Education and Training Reform in Mexico: Country Study Summary", [http://wbi0018.worldbank.org/HDI/Net/hddocs.nsf/global/View/Mexico.pdf/\\$File/mexico.pdf](http://wbi0018.worldbank.org/HDI/Net/hddocs.nsf/global/View/Mexico.pdf/$File/mexico.pdf) adresinden elde edilen World Bank belgesi, 2000, s.3

²⁷ Bone Jan ve Jan C. Van Ours, "Effective Active Labor Market Policies", IZA Discussion Paper No:1335, October 2004, s.25

²⁸ Sohlman ve Turnham, a.g.m., s.51.

7 AKTİF İSTİHDAM POLİTİKALARI TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK SORUNUNA ÇÖZÜM OLABİLİR Mİ?

Emek piyasaları ile ilgili istatistiklerin düzenli olarak yayınlanmaya başlandığı 1988 yılından bu yana ülkemizde ortalama işsizlik oranları %8-13 arasında seyretmiş, işsizlik oranlarının düşürülmesi hemen hemen bütün hükümetlerin ortak amacı olmuştur. Türkiye'de işsizlikle mücadele için bu güne kadar çeşitli aktif ve pasif politikalar uygulanmış olmakla birlikte²⁹, işsizlik daha ziyade ekonomik büyüme ile çözülebilecek bir sorun olarak algılanmıştır. Ne var ki yakın zamanda yaşanan gelişmeler bu konudaki ezberin bozulmasına neden olmuştur.

1990'lı yıllardan bu yana üç defa daralma süreci yaşayan ülkemizde en son ekonomik daralmanın yaşandığı 2001 yılından itibaren yüksek ekonomik büyüme sağlanabilse de, işsizlik önemli bir sorun olma özelliğini devam ettirmektedir. 2001 yılında %8.4 olan ortalama işsizlik oranı; 2002 yılında %10.3, 2003 yılında %10.5 ve 2004 senesinde ortalama %10.3 olarak gerçekleşmiştir³⁰. 2005 yılının Mart-Nisan-Mayıs aylarında ortalama olarak %10'a gerileyen işsizlik oranı gerileme sürecini takip eden üç aylık dönemde de sürdürmüş ve Nisan-Mayıs-Haziran aylarında ortalama %9.2 olmuştur. Ekonominin son dönemlerde hızla büyümesine karşılık işsizlik oranlarının yeterince azalmaması akla iktisat derslerinde öğretilen “ekonomik büyüme istihdam artışının temel unsurudur” önermesinin gerçek hayatla uyumlu olup olmadığı sorusunu getirmektedir. İşsizlikle mücadelede öne sürülen klasik yöntem ekonomik büyümenin sağlanmasıdır. Ekonomik büyüme mal ve hizmet üretiminin artması ile sağlanacak, bu ise yeni işçilerin işe alınmalarına imkân sağlayacaktır. Türkiye'nin yakın dönemde ekonomisini büyütmesine karşılık işsizliğin yeterince azalmaması bu konudaki ezberin bozulmasına sebep olmuştur.

Ülkemizde gözlediğimiz “istihdam artışı yaratmayan büyüme” olgusunun aslında iktisat öğretisi ile çelişen yanı yoktur. Bu durum büyük ölçüde emek piyasalarındaki katılıklar (istihdam maliyetlerinin

yüksekliği gibi) sebebiyle büyümenin mevcut işgücünün daha verimli çalıştırılmasından kaynaklanmaktadır. Bu dönemde işverenler istihdam maliyetlerindeki yükseklikler ve işçiyi sonradan işten çıkarmanın zorlukları gibi sebeplerle artan talebi istihdamı arttırmak yerine mevcut işçilerini daha yoğun çalıştırarak karşılamayı tercih etmişlerdir.

İşsizliğin ekonomik büyümeye rağmen azalmadığı bu süreçte Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde AB'nin Türkiye'de aktif istihdam politikaları uygulanması amacıyla 40 milyon avruluk kaynak tahsis etmesi işsizlikteki kalıcılık sorununun aktif istihdam politikaları ile çözülüp çözülemeyeceği sorusunu gündeme getirmektedir. Türkiye geçmişte aktif istihdam politikalarından sayılabilecek çeşitli uygulamaları denemiş olsa da bu uygulamalar küçük ölçekli olmuş, bu politikalara ilişkin yeterli izleme ve veri toplama işlemi yapılamadığı için bunların etkin olup olmadıkları sorgulanamamıştır. Ülkemizde ilk defa bu büyüklükte (350 proje) bir aktif istihdam politikaları setinin uygulanacak olmasının bu politikalara gereğinden fazla ümit bağlanılmasına sebep olabilecektir. Bu nedenle aktif istihdam politikalarının işsizlikle mücadelede etkili bir araç olup olmadığının soğukkanlılıkla değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikalarını yıllardır uygulayan ülkelerin deneyimleri sonucunda şunu söylemek yanlış olmayacaktır: *aktif istihdam politikalarının başarılı olup olmadıkları konusunda jüri henüz kararını vermemiştir.*

Aktif istihdam politikalarını başarısız bulanlar, bunların oldukça pahalı politikalar olmalarına karşılık maliyetleri ile karşılaştırıldığında önemsiz faydalar sağladıklarını ileri sürmektedirler. Onlara göre aktif istihdam politikalarının popüler olması; sendikalar ve işverenler gibi bu politikalarından fayda sağlayan grupların siyasetçiler üzerinde baskı yapmaları, siyasetçilerin de kendilerine yüksek politik avantaj sunan bu politikalara ayrıcalık vermelerinin bir sonucudur.

İşverenler istihdam maliyetlerindeki yükseklikler ve işçiyi sonradan işten çıkarmanın zorlukları gibi sebeplerle artan talebi istihdamı arttırmak yerine mevcut işçilerini daha yoğun çalıştırarak karşılamayı tercih etmişlerdir.

²⁹ Türkiye'de izlenen istihdam politikaları ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. Tunali, İnan, *İstihdam Durum Raporu:Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması*, Ankara Üniversitesi Basımevi, 2004. s. 97-103.

³⁰ http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONISTI/ISGUCU/k_300305.xls;
http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONISTI/ISGUCU/k_250705.xls
http://www.die.gov.tr/TURKISH/SONISTI/ISGUCU/k_250805.xls.

Türkiye'nin istihdam politikaları konusunda bugüne kadar eksikliği sadece bunların sayı ve kapsam açılarından yetersiz oluşu değil, bu programlara yönelik veri toplama ve değerlendirme çalışmalarının yapılmamış olmasıdır.

Öte yandan aktif istihdam politikaları konusunda iyimser olanlar -bu konuda bazı problemler olduğunu inkâr etmemekle birlikte- bu politikaların açık işlerin daha iyi keşfedilebilmesi ve daha hızlı doldurulmasını sağlayabileceğini, kişilerin daha verimli işlere girmelerini mümkün kılabileceğini ve yeni işletmelerin kurulmasına yardımcı olabileceğini savunmaktadırlar.

İşsizlikle mücadelede aktif istihdam politikalarının etkinliğine yönelik gerçekçi bir değerlendirme yapmak gerekirse, bu politikaların işsizliği tek başına çözebilecek sihirli öneriler olmadığı söylenebilir. Aktif istihdam politikalarının ana amacı işsizlerin istihdama geçiş yapmalarını sağlamak olduğundan, politikaların etkinliği ekonomide yeterince açık iş olup olmamasına bağlıdır. Emek piyasaları gevşekse (yeterince açık iş yoksa) aktif istihdam politikaları sadece mevcut işlerin yeniden dağılımını sağlayacaktır. Bu nedenle bu politikalara -bunların işsizliği azaltma konusundaki rollerini abartmadan- emek piyasalarının etkinliğine katkıda bulunabilecek ve makroekonomik politikaların tamamlayıcısı olan mütevazı politikalar olarak yaklaşılmalıdır³¹. Bu noktada öncelikle Türkiye'de ekonomi büyürken neden yeterince iş yaratılmadığının sorgulanması gerekmektedir.

Daha önce Türkiye'de son dönemde işverenlerin istihdamı arttırmadan üretimi artırma gayretlerinin ekonomideki katılıkların bir sonucu olduğu belirtilmişti. Bu açıdan bakıldığında, işsizliği azaltmak için öncelikli olarak emek piyasalarındaki katılıkların azaltılması gerektiği söylenebilir. Türkiye 2003 yılı itibariyle OECD ülkeleri içinde %42.1'lik istihdam vergileri yükü (ücretten alınan vergiler ile işçi-işveren SSK primleri toplamının işgücü maliyetine oranı) ile birinci sırada yer almaktadır. OECD ülkeleri içinde 1996-2003 döneminde birim işgücü maliyetlerinin en fazla arttığı 2. ülke olmuştur³². Bu noktada işsizliği azaltmayı arzulayan Türkiye'nin öncelikli olarak yeni işlerin yaratılmasını sınırlandıran engelleri ortadan kaldırarak uygun bir girişimcilik ortamı yaratması ve vergi yükünü makul düzeylere indirmesi gerekmektedir. Böyle bir adım kısa vadede vergi gelirlerinde azalmaya sebep olabilese de, etkili bir denetimle birlikte yürütüldüğünde boyutları giderek büyüyen kayıt dışı ekonomiyi daraltarak vergi tabanının genişlemesine neden olabilecektir³³. Ayrıca makroekonomik dengelerde kalıcı

düzeltilmelerin sağlanması ve bürokrasinin azaltılması ülke riskini aşağıya çekerek ülkeye yabancı sermaye girişini teşvik edecektir.

Bütün bu anlatılanlardan ülkemizde ilk kez bu yoğunlukta uygulanacak olan aktif istihdam politikalarının yararsız olacağı sonucunu çıkarmamak gerekir. İşsizlikle mücadele tek cepheden kazanılabilecek bir savaş değildir. Bu anlamda makro ekonomik politikaların yanı sıra aktif ve pasif istihdam politikalarının da uyum içinde kullanılmaları amaca daha süratli ulaşılmasını sağlayacaktır. Bunun yanı sıra uygulanacak aktif istihdam programlarına yaklaşık 25 bin kişinin katılması ve bunların en az yarısının program sonrasında iş sahibi olmalarının amaçlandığı bilinmektedir. Bu açıdan programların işsizliği azaltmada -sınırlı da olsa- faydalarının olacağı açıktır.

Türkiye'de uygulanacak aktif istihdam politikalarının iki açıdan daha faydalı olabileceği söylenebilir: Birincisi, programlar her ne kadar tüm işsizlere ve çalıştığı halde işsizlik riski altında bulunanlara açık olsa da; gençler, özürliüler, eski hükümlüler, uzun süredir işsiz olanlar, kırdan-kente göç edenler gibi dezavantajlı grupların hedef kitle olduklarının ayrıca belirtilmiş olması bu gruplara öncelik tanınacağı izlenimini vermektedir. Bunun başarılması halinde programların sosyal dışlanmayı engelleme hususunda önemli katkıları olabilecektir.

İkinci olarak aktif istihdam programları projesinin aynı zamanda İŞKUR' un fiziksel ve niteliksel açılardan gelişimini içermesi de olumlu noktalardan biridir. Türkiye'nin istihdam politikaları konusunda bugüne kadar eksikliği sadece bunların sayı ve kapsam açılarından yetersiz oluşu değil, bu programlara yönelik veri toplama ve değerlendirme çalışmalarının yapılmamış olmasıdır. İŞKUR' un modernleştirilmesi ve geliştirilmesi çalışmaları istihdam politikaları konusunda bu güne kadar izlenenden farklı bir patikanın takip edilmesini gerektirecek gibi gözükmektedir. Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi bizde de istihdam programlarının uygulanma esnasında ve sonrasında izlenmesi, değerlendirme çalışmalarının yapılabilmesi bu politikaların etkin olup olmadıklarının sorgulanmasını sağlayacaktır. Bunun ise önemli bir zihniyet değişimi olduğu açıktır.

³¹ Robinson, Peter, "The Role and Limits of Active Labour Market Policy", European University, Robert Schuman Centre Working Paper, WP No:96/27, Florence, 1996: 1-15.

³² TİSK, Artan İşgücü Maliyeti ve Sonuçları: Azalan Rekabet Gücü, Büyüyen İşsizlik ve Kayıtdışı, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 252, Kasım 2004.

³³ Akademik çevrelerde vergi indiriminin kayıt dışı ekonomiyi daraltıcı etkisinin teoride belirtilen kadar fazla olamayacağı hususunda farklı görüşler mevcuttur. Ancak, bu görüşler başlı başına ayrı bir çalışmanın konusunu teşkil edebilecek büyüklükte olduğundan bu çalışmada bunlara ayrıca değinilmeyecektir.

KAYNAKLAR

BELLMAN, Lutz ve Richard Jackman, "Aggregate Impact Analysis", Eds. Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly ve Klaus Schömann, *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham, U.K., 1996: 143-162.

BENDICK Jr, Marc ve Mary Lou Egan, "Transfer Payment Diversion for Small Business Development: British and French Experience", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.40, No.4, July 1987: 528-542.

BLÇERLİ, Mustafa Kemâl, *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1563, Eskişehir, 2004.

Boeri, Tito ve Michael C.Burda, "Active Labor Market Policies, Job Matching and the Czech Miracle", *OECD Working Papers*, September 1995: 1-14.

BONE, Jan ve Jan C. Van Ours, "Effective Active Labor Market Policies", *IZA Discussion Paper* No:1335, October 2004: 1-40.

BRODSKY, Melvin M., "Public Service Employment Programs in Selected OECD Countries", *Monthly Labor Review*, October 2000: 31-41.

BURTLESS, Gary, "Are Targeted Wage Subsidies Harmful?: Evidence from a Wage Voucher Experiment", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 39, No:1, October 1985: 105-114.

DAR, Amit ve Indermit Gil, "Vocational Education and Training Reform in Mexico: Country Study Summary", [http://wbln0018.worldbank.org/HDNet/hddocs.nsf/global/View/Mexico.pdf/\\$File/mexico.pdf](http://wbln0018.worldbank.org/HDNet/hddocs.nsf/global/View/Mexico.pdf/$File/mexico.pdf) adresinden elde edilen World Bank belgesi, 2000: 1-4.

DİE, "Hanehalkı İşgücü Anketi 2004 Yılı Sonuçları", *DİE Haber Bülteni*, 30 Mart 2005, Sayı: 49.

DİE, "Hanehalkı İşgücü Anketi Nisan 2005 Sonuçları", *DİE Haber Bülteni*, 25 Temmuz 2005, Sayı: 120.

DİE, "Hanehalkı İşgücü Anketi Mayıs 2005 Sonuçları", *DİE Haber Bülteni*, 25 Ağustos 2005, Sayı: 134.

ECONOMIST, "No Free Lunch for the Jobless", 8/20/1994, Vol.332, Issue: 7877

FAY, Robert G., "Enhancing the Effectiveness of Active Labor Market Policies: Evidence From Program Evaluations in OECD Countries", *OECD Labor Market and Social Policy Occasional Papers* No: 18, Paris 1996: 1-60.

Fredriksson, Peter, "The Dynamics Of Regional Labor Markets and Active Labor Market Policy: Swedish Evidence", *Oxford Economic Papers* (51) 1999: 623-648.

JANOSKI, Thomas, "Explaining State Intervention to Prevent Unemployment: The Impact of Institutions on Active Labor Market Policy

Expenditures in 18 Countries", Eds.Günther Schmid, Jacqueline O'Reilly ve Klaus Schömann, *International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham U.K., 1996: 697-724.

LAYARD, P.R.G. ve S.J. Nickell, "The Case For Subsidising Extra Jobs", *The Economic Journal*, Vol. 90, March 1980: 51-73.

Machin, Stephen ve Allan Manning, "The Causes and Consequences of Long-Term Unemployment in Europe", Eds. Orley Ashenfelter ve David Card, *Handbook of Labor Economics*, Vol.3C, Elsevier, Amsterdam, 1999: 3085-3139.

MARTIN, John P., "What Works Among Active Labor Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences", *Reserve Bank of Australia, RBA Annual Conference Volume* No: 1998-17, 1998: 276-302.

O'LEARY, Christopher J., "Promoting Self Employment Among the Unemployed in Hungary and Poland", *W.E. Upjohn Institute for Employment Research Working Paper*, Michigan, February 1999: 1-33.

PHELPS, Edmund S., "Low-Wage Employment Subsidies versus The Welfare State", *The American Economic Review*, Vol.84, No:2, Papers and Proceedings of The Hundred and Sixth Annual Meeting of the American Economic Association, May 1994: 54-58.

ROBINSON, Peter, "The Role and Limits of Active Labour Market Policy", *European University, Robert Schuman Centre Working Paper*, WP No:96/27, Florence, 1996: 1-15.

SOHLMAN, Asa ve David Turnham, "What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?", *OECD Development Center Technical Paper* No:93, January 1994: 1-107.

TİSK, *Artan İşgücü Maliyeti ve Sonuçları: Azalan Rekabet Gücü, Büyüyen İşsizlik ve Kayıtdışı*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No: 252, Kasım 2004.

TUNALI, İnsan, *İstihdam Durum Raporu:Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması*, Ankara Üniversitesi Basımevi, 2004.

Van den Berg, Gerard J. ve Bas Van der Klaauw, "Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from A Controlled Social Experiment", *IZA Discussion Paper* No:3/4,Bonn, October 2001: 1-53.

VAN OURS, Jan C., "The Locking-In Effect of Subsidized Jobs", *IZA Discussion Paper* No: 527, July 2002: 1-35.

ZWEIMULLER, Josef ve Rudolf Winter-Ebmer, "Manpower Training Programmes and Employment Stability", *Economica*, Vol.63, 1996: 113-130.

Avrupa Birliği Çalışma Yaşamında İnsan Hakları: Adil Yargılanma Hakkı

1 Giriş

Demokrasi ve hukukun üstünlüğüne olan inancın emaresi olan “adil yargılanma hakkı”, Avrupa Birliğine Üye Devletlerin taraf olduğu bir çok evrensel ve bölgesel sözleşmede yer almakta ve Üye Devletlerin mevzuatında yer almasına rağmen, Ülkemizde, bu hakka, ilk kez 2001 yılında yapılan Anayasa değişikliğiyle açıkça yer verilmiştir.

Bununla birlikte, adil yargılanma hakkının yer aldığı pek çok uluslararası sözleşme, mezkur tarihten önce, iç hukukumuzun bir parçası haline gelmiştir.

Başlangıçta, insan haklarına Kurucu Antlaşmalarda yer verilmemiş ise de, Avrupa Birliği Antlaşması ve Antlaşmaya dayanılarak çıkarılan mevzuat temel haklara yer vermekte ve Avrupa Birliği Adalet Divanına göre, Üye Devletlerin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmeleri Birlik müktesebatının bir parçasıdır.¹ Uluslarüstü olan Avrupa Birliği Müktesebatı bağlayıcılık açısından daha etkindir.

Çalışmamız, Birlik müktesebatının bir parçası olan evrensel ve bölgesel insan hakları sözleşmelerinin

“adil yargılanma hakkı” konusundaki düzenlemeleri ile Birlik tarafından insan hakları konusunda yapılan çalışmalar, çalışma yaşamını ilgilendirdiği yönüyle, incelemektedir. Yargı organlarının konu hakkında verdiği kararların incelenmesiyle, çalışmamız bütünülecektir.

2 Çalışma Yaşamı: Kapsam

İnsan hakları ve çalışma yaşamı konusunda yapılan bir akademik çalışmayı okumaya başlayan kişinin aklına ilk bakışta sadece hizmet akdi ile *bağımlı* olarak çalışanların gireceği akla gelir. Bununla birlikte, çalışmamız sadece işgören-iřveren² ilişkilerini temel haklar açısından incelemekle kısıtlı değildir. Çalışmamız ömrünün aktif olan önemli bir kısmını çalışma yaşamında tüketen kişileri kapsamaktadır. Bunları sonu açık olan bir liste halinde belirtmek gerekirse:-

Bağımsız Çalışanlar: Bakkal, şoför, avukat, doktor gibi herhangi bir mesleği bağımsız olarak icra edenlerin meslekleri dolayısıyla ilişkili oldukları esnaf birlikleri, barolar, hekimler odası gibi

¹ Bkz. Dava No. 11/70, **Internationale Handelsgesellschaft mbH v Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel** [1970] ECR 1125, para. 4 Karara <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61970J0011:EN:HTML> adresinden erişilebilir.

² İşgören kavramı Türk (İş) Hukukunda benimsenen bir kavram değildir. Çalışmamız Avrupa Birliği Hukuku açısından çalışma yaşamında insan hakları olduğuna göre, Türk İş Hukukunda kabul gören bir kavram olmasa da, işgören kavramı özellikle kullanılacaktır. Kavramın Avrupa Birliği Hukuku açısından kapsam ve değerlendirilmesi için bkz. Yavaşı M., **Avrupa Birliğinde İşgörenlerin Serbest Dolaşımı ve Türk Tabiiyetindekiler**, 2004, TÜHİS: İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 18, Sayı 6, ss. 1-47.

teşekküllerle ve vergi ve sair yükümlülükler dolayısıyla devletle olan münasebetleri ...

Bağımlı Çalışanlar: Kamu veya özel sektör, memur veya işçi ayrımı, müsteşar, genel müdür, rektör gibi yönetim görevi ile yönetilen pozisyonda çalışıp çalışmadığı gözetilmeksizin, belirli veya belirsiz bir bedel karşılığı belirli bir işyerinde bağımlı olarak çalışanların birbirleriyle olan her seviyedeki münasebetleri, sendikalarıyla veya meslekleri gereği taraf oldukları her türlü organizasyonla olan münasebetleri...

İşveren: İstihdam ettiği kişilerle, işgörenleri sendikalarıyla veya meslekleri gereği taraf oldukları organizasyonlarla, işveren olarak taraf olduğu yerel, ulusal veya uluslar arası ticaret veya sanayi odaları ile, işveren sendikalarıyla vb. olan münasebetleri ...

Yukarıda verilen sonu açık listede yer alan, alabilecek, yer alması sona eren gerçek kişilerin adil yargılanma hakkı bu çalışmanın kapsamındadır.

3 Avrupa Birliği ve Temel (İnsan) Hakları

Bu çalışmanın amacı Avrupa Birliği Hukuku açısından insan haklarını genel olarak incelemek değildir. Yalnızca “adil yargılanma hakkını” inceleyen çalışmamız, bununla birlikte, çok kısa olarak Avrupa Birliği Hukuku açısından insan hakları konusunu ele alacaktır.

Kuruluş amacı temelde ekonomik dayanışma ve kalkınma olan Avrupa Birliği, zamanla sosyal içerikli hedefler de belirlemiştir. Dolayısıyla, Avrupa Birliği içerisinde “temel haklar” olarak bilinen hakların başlangıçta iktisadi hedefleri gerçekleştirmeye yönelik haklar olduğunu, sosyal hedeflerin belirlenmesine paralel olarak, ekonomik amaçları gerçekleştirmeye yönelik temel hakların yanında, uluslararası hukuk açısından bilinen diğer hakları da kapsadığını belirtmek gerekir.

Bu nedenledir ki, terminoloji konusunda kısa bir açıklama yaparak bu kısma başlamakta yarar görülmektedir. Uluslararası hukuk açısından genel kabul görmüş olan “İnsan hakları/human rights” kavramı, Avrupa Birliği Hukuku literatürü açısından “temel haklar/fundamental rights” olarak kullanılmaktadır.³ Çalışmamızda aralarında belirgin

³ “İnsan hakları” ve “temel haklar” terimlerini de kapsayacak şekilde, konu hakkındaki terminoloji karmaşası konusunda özlü bir inceleme için bkz. Ertürk S., 2002, **İş İlişkilerinde Temel Haklar**, ss. 23-25, Seçkin Yayıncılık.



Dr. Mahmut Yavaş
Kırıkkale Üniversitesi, İ.İ.B.F.
Ticaret Hukuku A.B.D.

ÖZGEÇMİŞ

1969 yılında Rize’de doğan Dr. Yavaş, ilk orta ve lise eğitimlerini İstanbul’da tamamladı.

1990 yılında Marmara Üniversitesi’nden mezun olmadan önce kamu hizmetine

başlamıştır. Yeni kurulan üniversitelerin öğretim elemanı ihtiyacını gidermek amacıyla

1993 yılında ÖSYM tarafından yapılan sınavı kazanarak, yurtdışında devlet bursuyla yüksek

lisans ve doktora eğitimi görme hakkını elde edip, Kırıkkale Üniversitesi Rektörlüğü’ne

araştırma görevlisi olarak atanmıştır.

İngiltere’de bulunan Hertfordshire

Üniversitesi’nde Ticaret Hukuku (L.L.M. in Commercial Law) alanında yüksek lisans

(1995), Leeds Üniversitesi’nde İşletme

Hukuku (Ph. D. In Bussiness Law) doktora

(1999) eğitimlerini alan Dr. Yavaş’ın ulusal

ve uluslararası dergilerde yayınlanmış pek

çok makalesi bulunmaktadır. Halen zorunlu

hizmetini araştırma görevlisi olarak Kırıkkale

Üniversitesi’nde yerine getirmektedir.

Avrupa Birliği herhangi bir uluslararası insan hakları sözleşmesine henüz taraf değilse de, Birliğe üye devletlerin tamamı insan hakları ve temel özgürlükler konusundaki pek çok uluslararası antlaşmaya taraftır.

bir fark olmaması münasebetiyle, ayırım yapmadan, birbirlerinin yerine ikame edilerek “insan hakları” veya “temel haklar” ifadesi kullanılacaktır.

Adalet Divanına göre; insan haklarına saygı Topluluk eylemlerinin yasal olması için gerekli bir şart ise de,⁴ günümüzdeki “Avrupa Birliğini oluşturan kurucu Antlaşmalarda doğrudan insan haklarıyla ilgili herhangi bir hükme yer verilmemiştir.⁵ Her ne kadar Adalet Divanı kararlarında, 1960 yılların sonlarından beri, Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme (AİHS) esas alınıp⁶, atıfta bulunulmaktaydıysa da, hiçbir AT Antlaşmasında doğrudan insan haklarına yönelik bir hüküm bulunmamaktaydı. Parlamento, Konsey ve Komisyon 5 Nisan 1977 tarihinde yayınladıkları ortak deklarasyonda,⁷ Divanın kararlarında benimsenen insan hakları prensiplerini teyit edip, kendi uygulama alanlarında uyacaklarını beyan etmişlerdir.

İlk kez 1986 tarihli Avrupa Tek Senedi'nin⁸ dibacesinin 3. ve 5. paragraflarında Üye Devletlerin anayasa ve yasalarında, Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşmede ve Avrupa Sosyal Şartı'nda tanınan temel haklara, özellikle özgürlük, eşitlik ve sosyal adalete dayanarak demokrasiyi geliştirmek için işbirliği yapmak kararlılığında olduğu belirtilmiştir. Bilahare, AB Antlaşmasının 2. maddesinde “bir Birlik vatandaşlığının kurulması yolu ile, Üye Devletler uyruklarının ve çıkarlarının korunmasını güçlendirmek” Antlaşmanın amaçları arasında yer

almıştır. Bu amaçlara, Üye Devletlerin ortak ilkeleri olan hürriyet, demokrasi, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı ve hukukun üstün olduğu bir zeminde erişilebileceği, zemini oluşturan altyapının AİHS bağlamında Üye Devletlerin anayasalarında ve yasalarında yer aldığı Antlaşmanın 6 (1). ve (2). maddesinde belirtilmiştir. Böylece, Adalet Divanının uzun yıllardan beri yorum ve kararlarında atıfta bulunduğu AİHS'ne bir Antlaşmada yer verilmiş oldu. Bir başka deyişle, Adalet Divanının içtihatları AB Antlaşmasına yansıtılmış oldu.

Amsterdam Antlaşması⁹ insan haklarının AB Hukuk Sistemine dahil olması açısından bir başka önemli bir mihenk taşıdır. Antlaşmanın 6. maddesi Birliğin, Üye Devletlerin ortak yanları olan özgürlük, demokrasi, insan haklarına ve temel hürriyetlere saygı ve hukukun üstünlüğü prensiplerine dayandığı teyit edilmiştir. Nice Antlaşmasının 181(a)(1). maddesinde ise üçüncü ülkelerle yapılacak ekonomik, finansal ve teknik iş birlikteliklerinde demokrasi, hukukun üstünlüğü ve temel insan hak ve özgürlüklerine saygı prensiplerinin göz önüne alınacağı belirtilmektedir.¹⁰

Avrupa Birliği herhangi bir uluslararası insan hakları sözleşmesine henüz taraf değilse de, Birliğe üye devletlerin tamamı insan hakları ve temel özgürlükler konusundaki pek çok uluslararası antlaşmaya taraftır. AB Adalet Divanına göre; Üye Devletlerin taraf olduğu ve anayasal geleneklerine de etkisi olan evrensel ve bölgesel insan hakları sözleşmeleri, Topluluk hukuk sisteminin potansiyel kaynaklarıdır.¹¹ Topluluk Hukukunun bu nevi

⁴ Görüş (Opinion) 2/94, 1996 ECR I 1759, para. 34.

⁵ Kurucu Antlaşmalar olan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu Antlaşması, Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu Antlaşmasında neden insan haklarına dair hükümlere yer verilmediği konusunda bkz. Binder D.S., 1995, **The European Court of Justice and the Protection of Fundamental Rights in the European Community: New Developments and Future Possibilities in Expanding Fundamental Rights Review to Member State Action**, Jean Monnet Center, NYU Scholl of Law. Çalışmaya <http://www.jeanmonnetprogram.org/papers/95/9504ind.html> adresinden erişilebilir.

Bu hususta Bıçak tek cümleyle gerekçeyi, “...Antlaşmanın ilgi odağı “bireyler” den ziyade “halklar” olduğu için temel hakların korunmasına ilişkin özel bir hükme yer verilmedi...” şeklinde belirtmektedir. Bkz. Bıçak V., 1997, **Avrupa Birliği ile İlişkilerin Hazırlık Soruşturmasına Etkisi**, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s.242-253. Makalenin tam metnine <http://www.bilkent.edu.tr/~vahit/ar3.htm> adresinden erişilebilir.

⁶ Örneğin genel olarak bkz. Dava No. 29/69, **Erich Stauder v City of Ulm - Sosyalam** [1969] ECR 419. Karara <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61969J0029:EN:HTML> adresinden erişilebilir; Dava No. 11/70, supra; Dava No. 4/73, **J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung v Commission** [1974] ECR 91 para. 12-14 (ECSC). Karara <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61973J0004:EN:HTML> adresinden erişilebilir.

⁷ **Joint Declaration by the European Parliament, the Council and the Commission on fundamental rights, of 5 April 1977.** OJ C 103, 27. 4. 1977. Ortak Deklarasyona <http://europa.eu.int/eur-lex/en/treaties/selected/livre602.html> adresinden erişilebilir.

⁸ OJ 1987, L169/1. <http://europa.eu.int/abc/obj/treaties/en/entoc113.htm> adresinden Avrupa Tek Senedi'nin metnine erişilebilir.

⁹ OJ 1997, C340/1. <http://www.eurotreaties.com/amsterdamtreaty.pdf> adresinden Amsterdam Antlaşmasına erişilebilir. Amsterdam Antlaşmasının kapsamında temel hakların korunması hususunda bkz. Göcer M., 2000, **Avrupa Birliği ve Temel Hakların Korunması**, Anayasa Yargısı, Cilt 17, ss. 386-393. Anayasa Mahkemesinin 38. Kuruluş Yıldönümü Nedeniyle Düzenlenen Sempozyumda Sunulan Bildiriye <http://www.anayasa.gov.tr/anayargil/gocer.pdf> adresinden de erişilebilir.

¹⁰ Avrupa Birliği'nin üçüncü ülkelerle yaptığı antlaşmalardaki insan hakları unsuru için bkz. Horng D-C., 2003, **Human Right Clause in the European Union's External Trade and Development Agreement**, European Law Journal, Vol. 9, No. 5, ss. 677-701.

¹¹ Bkz. Dava No. 4/73, supra, para. 13.

kaynaklarının başında AİHS gelmektedir.¹² Başta Topluluk Kurumları olmak üzere,¹³ Üye Devletler Topluluk Hukukundan doğan yükümlülüklerini yerine getirirken, temel hakları değerlendirmeye almalıdır.¹⁴ Bununla birlikte, Topluluk hukukunu ilgilendirmeyen konularda Üye Devletlerin temel haklara dair prensipleri uygulayıp, uygulamadığı hususunda AB Adalet Divanının yargısal denetim hakkının olmadığını belirtmeliyiz.¹⁵ Bir başka deyişle, Avrupa Birliği açısından insan hakları, Birliğe Üye Devletlerin vatandaşları ile kısıtlıdır!

AB Hukuku açısından temel haklara/insan haklarına saygı duyulması belirttikten sonra, bir kısmına Adalet Divanının da atıfta bulunduğu ve AB Hukukunun bir parçası olan evrensel ve bölgesel insan hakları sözleşmelerini inceledikten sonra, inceleme konumuz olan “çalışma yaşamında adil yargılanma hakkı” konusunu AB Adalet Divanı kararları doğrultusunda inceleyeceğiz.

4 Evrensel, Bölgesel ve Ulusal Hükümler

“Adil yargılanma hakkı” hukuki yaptırımı kısıtlı olan birçok evrensel ve bölgesel insan hakları sözleşmelerinde yer almakta ve çağdaş ve demokratik hukuk devletlerinde, adil yargılanma hakkı herkese tanınmaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirisinin¹⁶ 8. maddesi:-

“Herkes anayasa veya kanunların kendisine tanıdığı temel haklarını ihlal eden fiillere karşı yetkili ulusal yargı yerleri önünde hak aramak için etkili bir hukuki yola başvurma hakkına sahiptir”

hükmüne yer verirken, Bildirisinin 10. maddesi:-

“Herkes, haklarının ve ödevlerinin ya da kendisine yöneltilen ve ceza niteliği taşıyan herhangi bir suçlamanın saptanmasında, davanın bağımsız ve tarafsız bir mahkemece, tam bir eşitlikle, adil ve açık olarak görülmesi hakkına sahiptir”

hükmüne yer vererek, “adil yargılanma hakkını” açıkça emretmektedir. BM Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesinin¹⁷ adil yargılanma başlıklı 14(1). maddesi:-

“Herkes, hakkındaki bir suç isnadının veya hak ve yükümlülükleri ilgili bir hukuki uyumsuzluğun karara bağlanmasında, hukuken kurulmuş yetkili, bağımsız ve tarafsız bir yargı yeri tarafından adil ve aleni olarak yargılanma hakkına sahiptir”

hükmüne yer verirken, Anılan Sözleşmenin 14(3). maddesi:-

Hakkında bir suç isnadı bulunan bir kimsenin bu isnadın karara bağlanmasında, tam bir eşitlik içinde asgari şu haklara sahiptir

diyerek, (a) bendinden (g) bendine kadar bir takım şartları listelemektedir. Bunlar:-

- a) Hakkındaki suç isnadının niteliği ve nedenleri konusunda ayrıntılı bir şekilde ve anlayabileceği bir dilde derhal bilgilendirilme;
- b) Savunmasını hazırlamak ve kendi seçtiği avukatla görüşmek için yeterli zamana ve kolaylıklara sahip olma;
- c) Sebepsiz yere gecikmeden yargılanma;
- d) Duruşmalarda hazır bulundurulma ve kendisini bizzat veya kendi seçeceği bir avukat aracılığıyla savunma; eğer avukat bulunmuyorsa sahip olduğu haklar konusunda bilgilendirilme; adaletin yararı gerektirdiği her durumda kendisine bir avukat tayin edilme, ve eğer avukata ödeme yapabilecek yeterli imkanı yoksa, ücretsiz olarak avukat tayin edilme;
- e) Aleyhindeki tanıkları sorguya çekme veya çektirme ve lehindeki tanıkların mahkemeye çıkmalarını ve aleyhindeki tanıklarla aynı koşullarda sorguya çekilmelerini sağlama;
- f) Mahkemede konuşulan dili anlamıyor veya konuşamıyorsa, bir çevirmenin yardımından ücretsiz olarak yararlanma;
- g) Kendisini suçlandırıcı tanıklık yapmaya veya bir suçu itirafa zorlanmama.”

Birleşmiş Milletlerin 1990 yılında Küba’da yapılan Sekizinci Kongresinde kararlaştırılan Avukatların Rolüne Dair Temel Prensipler¹⁸ ve aynı Kongrede

“Adil yargılanma hakkı” hukuki yaptırımı kısıtlı olan birçok evrensel ve bölgesel insan hakları sözleşmelerinde yer almakta ve çağdaş ve demokratik hukuk devletlerinde, adil yargılanma hakkı herkese tanınmaktadır.

¹² Bkz. Dava No. 224/84, **Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary** [1986] ECR 1651; [1986] 3 CMLR 240, para. 18. Karara <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61984J0222:EN:HTML> adresinden erişilebilir.

¹³ Bkz. Dava No. 265/87, **Hermann Schröder HS Kraftfutter GmbH & Co. KG v Hauptzollamt Gronau** [1989] ECR 2237, para. 13-14. Karara <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61987J0265:EN:HTML> adresinden erişilebilir; Görüş 2/94, supra, para. 33; Dava No. C-260/89, **Elliniki Radiophonia Tiléorassi AE and Panellinia Omospondia Syllogon Prossopikou v Dimotiki Etairia Pliroforissis and Sotirios Kouvelas and Nicolaos Avdellas and others** [1991] ECR I-2925, para. 41. Karara <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61989J0260:EN:HTML> adresinden erişilebilir.

¹⁴ Bkz. Görüş 2/94, supra, para. 34; Dava No. 5/88, **Hubert Wachauf v Bundesamt für Ernährung und Forstwirtschaft** [1989] ECR 2609, para. 17-19. Karara <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61988J0005:EN:HTML> adresinden erişilebilir; Dava No. C-260/89, supra, para. 41-45; Dava No. C-2/92, **The Queen v Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Dennis Clifford Bostock** [1994] ECR I-955, para. 55. Karara <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61992J0002:EN:HTML> adresinden erişilebilir.

¹⁵ Bkz. Birleşik Davalar No. 60/84 ve 61/81, **Cinéthèque SA and others v Fédération nationale des cinémas français** [1985] ECR 2065, para. 25-26. Karara <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61984J0060:EN:HTML> adresinden erişilebilir; Dava No. C-12/86, **Meryem Demirel v Stadt Schwabebisch Gmund** [1987] ECR 3719, para. 28. Karara <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61986J0012:EN:HTML> adresinden erişilebilir.

¹⁶ Genel Kurulunun 10.12.1948 tarihli ve 217A (III) sayılı Kararıyla kabul ve ilan edilmiştir. Sözleşmeye http://www.un.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf adresinden erişilebilir.

¹⁷ Genel Kurulun 16 Aralık 1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı Kararıyla kabul edilmiş ve imzaya, onaya ve katılmaya açılmıştır. 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sözleşmeye http://www.un.org.tr/doc_pdf/metin133.pdf adresinden erişilebilir.

¹⁸ Prensiplerin İngilizce metnine http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/h_comp44.htm adresinden, Türkçe metnine <http://www.law.ankara.edu.tr/yazi.php?yad=207> adresinden erişilebilir.

belirlenen Savcıların Rolüne Dair Esaslar¹⁹ adil yargılama prensibinin uygulanmasında avukatlara ve savcılara yol gösterici esaslar ve prensipleri belirtmektedir. Aşağıda görüleceği üzere, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin Sözleşmenin²⁰ (AIHS) 6. maddesi de hemen hemen aynı hükümlere yer vermektedir. Anılan madde:-

“Madde 6, Adil yargılanma hakkı

1) Herkes, gerek medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili nizalar, gerek cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamalar konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş 2. bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından davasının makul bir süre içinde, hakkaniyete uygun ve açık olarak görülmesini istemek hakkına sahiptir. Hüküm açık oturumda verilir; ancak, demokratik bir toplumda genel ahlak, kamu düzeni ve ulusal güvenlik yararına, küçüklerin korunması veya davaya taraf olanların özel hayatlarının gizliliği gerektirdiğinde veya davanın açık oturumda görülmesinin adaletin selametine zarar verebileceği bazı özel durumlarda, mahkemenin zorunlu göreceği ölçüde, duruşmalar dava süresince tamamen veya kısmen basına ve dinleyicilere kapalı olarak sürdürülebilir.

2) Bir suç ile itham edilen herkes, suçluluğu yasal olarak sabit oluncaya kadar suçsuz sayılır.

3) Her sanık en azından aşağıdaki haklara sahiptir:

a) Kendisine yöneltilen suçlamanın niteliği ve nedeninden en kısa zamanda, anladığı bir dille ve ayrıntılı olarak haberdar edilmek;

b) Savunmasını hazırlamak için gerekli zamana ve kolaylıklara sahip olmak;

c) Kendi kendini savunmak veya kendi seçeceği bir savunmacının yardımından yararlanmak ve eğer savunmacı tutmak için mali olanaklardan yoksun bulunuyor ve adaletin selameti gerektiriyorsa, mahkemece görevlendirilecek bir avukatın para ödemsiz yardımından yararlanabilmek;

d) İddia tanıklarını sorguya çekmek veya çektirmek, savunma tanıklarının da iddia tanıklarıyla aynı koşullar altında çağırılmasının ve dinlenmesinin sağlanmasını istemek;

e) Duruşmada kullanılan dili anlamadığı veya konuşmadığı takdirde bir tercümanın yardımından para ödemsiz yararlanmak.”

Hemen belirtilmelidir ki, yukarıda tam metni verilen AIHS'nin 6 (1). maddesi, hem ceza hem de hukuk mahkemelerinde yargılama yapılması gereken olaylara, Sözleşmenin 6 (2). ve 6 (3). maddeleri ise,

yalnızca ceza mahkemelerinde yargılama yapılması gereken olaylara uygulanır.

AB Temel Haklar Şartının²¹ 47. maddesi ise, AB Hukuku açısından adil yargılanma hakkı konusunda yol göstericidir. “Etkili hukuki bir yola başvurma ve adil yargılanma hakkı” başlığını taşıyan 47. madde:-

“1) Birlik hukuku tarafından teminat altına alınmış olan hakları ve özgürlükleri ihlal edilen herkes, bu maddede belirtilen şartlara uygun olarak bir mahkemede etkili bir hukuki yola başvurma hakkına sahiptir.

2) Herkes, daha önceden yasa ile tesis edilmiş bağımsız ve tarafsız bir mahkemede makul bir süre içinde yapılacak adil ve kamuya açık bir duruşma yapılması hakkına sahiptir. Herkes, kendisine bilgi verilmesi, savunulması ve temsil edilmesi fırsatına sahip olmalıdır.

3) Gerekli imkanlara sahip olmayan herkese, bu yardımın adalete etkin bir şekilde ulaşılmasının sağlanması için gerekli olması koşulu ile hukuki yardım sağlanacaktır”

hükümlerine yer vermektedir.

3 Ekim 2001 tarih ve 4709 sayılı Kanununun 14. maddesi ile Anayasamızın²² 36. maddesinin birinci fıkrasına “... savunma ibaresinden sonra gelmek üzere “ile adil yargılanma” ibaresi eklenmiştir. Bu değişiklikten sonra Anayasamızın 36. maddesi:-

“Herkes meşrû vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir. Hiçbir mahkeme, görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz”

hükümünü içermektedir. “Adil yargılanma” ibaresinin 2001 yılında Anayasamıza eklenmiş olması, anılan tarihten önce Ülkemizde “adil yargılanma hakkının” gözetilmediği çıkarımına yol açmamalıdır. Çünkü, Anayasamızın 90. maddesi uyarınca kanun hükmünde olan AIHS, 10 Mart 1954 tarih ve 6366 sayılı Kanun ile onaylanmıştır. Başka bir deyişle, evrensel ve bölgesel insan hakları sözleşmelerinde belirtilen “adil yargılanma hakkı” kavramına 1954 yılından beri iç hukukumuzda yer verilmektedir.²³

Bununla birlikte hemen belirtilmelidir ki, Anayasamızın 129. maddesinin son fıkrasında:-

“Memurlar ve diğer kamu görevlileri hakkında işledikleri iddia edilen suçlardan ötürü ceza kovuşturması açılması,

¹⁹ Esasların İngilizce metnine http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/h_comp45.htm adresinden, Türkçe metnine http://www.canaktan.org/hukuk/insan_haklari/yirminci-yuzyilda/savcilarin_rolune.htm adresinden erişilebilir.

²⁰ Sözleşmenin Türkçe metnine <http://www.inhak-bb.adalet.gov.tr/aihs/aihsmetin.htm> adresinden erişilebilir.

²¹ AB Temel Haklar Şartına http://www.belgenet.com/larsiv/sozlesme/lab_thb.html adresinden erişilebilir. AB Temel Haklar Şartının hukuki mahiyeti ve kapsamının Türk Hukuk Sistemiyle karşılaştırılması konusunda bkz. Dağ R., bila tarih, **Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ve Türkiye**. Çalışmaya <http://www.jura.uni-sb.de/turkish/RDağ.html> adresinden erişilebilir.

²² 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına <http://www.anayasa.gov.tr/ANAYASALAR/ana82.htm> adresinden erişilebilir. 2001 yılında Anayasada temel haklar konusunda yapılan değişikliklerin genel özlü değerlendirilmeleri için bkz. Giritli İ., 2003, **2001 Anayasa Değişikliklerinin Temel Hak ve Özgürlüklere Yansımaları**, Anayasa Yargısı Dergisi, Cilt 19. Çalışmaya <http://www.anayasa.gov.tr/anyarg19/giritli.pdf> adresinden erişilebilir.

²³ Uluslar arası sözleşmelerin Türk Hukuku'na etkisi hususunda bkz. Tunç H., 2000, **Milletlerarası Sözleşmelerin Türk İç Hukukuna Etkisi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Türkiye ile İlgili Örnek Karar İncelemesi**, Anayasa Yargısı Dergisi, Cilt 17, ss. 174-194. Çalışmaya <http://www.anayasa.gov.tr/anyargi/tunc.pdf> adresinden erişilebilir.

kanunla belirlenen istisnalar dışında, kanunun gösterdiği idari mercinin iznine bağlıdır”

denilerek, memurların görev suçları ile ilgili izin sistemi ihdas olunmuştur. Geçici olduğu kanun adında belirtilen 1913 tarihli Memurun Muhakematı Hakkında Kanun²⁴ hükümleri gereğince hazırlık soruşturması memurun bağlı olduğu kurumca yürütülmekteydi. Başka bir deyişle, bağımsız ve tarafsız yargı organları yerine, yargı organı vasfına haiz olmayan birimler hazırlık soruşturması yapmaktaydı. Geçici olan 1913 tarihli kanun 86 yıl sonra yürürlükten kaldırılarak, Avrupa Birliğine üyelik çalışmalarının bir ürünü olarak, 02.12.1999 tarih ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun kabul edilerek, yürürlüğe konulmuştur. Ancak, AİHS'nin 6. maddesinin öngördüğü “adil yargılanma hakkını” sağlamaktan uzak olan 4483 sayılı Kanun, defalarca değiştirilmiştir.²⁵ Bununla birlikte, memurların görev suçları ile izin sisteminde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Kanunun 2. maddesinde yapılan değişiklikle de işkence gibi kötü muamele yapanların izin alınmadan soruşturmaya tabi olacağı belirtilirken, Kanunun 3. maddesi ile belirli mercileri konuyla ilgili izin verme konusunda yetkilendirilmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla, hiç tereddüt duyulmadan, memurların yargılanmasının izne tabi olması adil yargılanma hakkını ihlal etmektedir ve eşitlik ilkesine aykırıdır denilebilir. Burada, en azından, “insan hakkı” ihlali iddiasıyla yapılan bir şikayette izin alınmamasının uygun olacağı kanaatini taşımaktayız.

17 Aralık 2004 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanununun 16 (2). maddesi Cumhuriyet Savcılarına adil bir yargılamanın yapılabilmesi için, maddi gerçeğin araştırılması için emrindeki adli kolluk görevlileri marifetiyle, şüphelinin lehine ve aleyhine olan delilleri toplayarak muhafaza altına almak ve şüphelinin haklarını korumak yükümlülüğünü vermektedir. Buna karşılık, şikayet edilen kişi kamu görevlisi ise ve görevi ile ilgili bir olay şikayet konusu ise, Cumhuriyet Savcısı görevini tamamlayabilmesi için almak zorunda kalabilir.

Aşağıda konuyla ilgili yargı kararları incelenecektir. Bu inceleme yapılırken ulusal mevzuatımıza atıfta bulunulacağı için, iç hukukumuzda ait hükümlere bu kısımda daha fazla yer verilmeyecektir.

5 İctihat Hukuku

Yukarıda konuyla ilgili tam metinleri verilen evrensel, bölgesel ve ulusal hükümler dikkatlice incelendiğinde, adil yargılanma konusundaki başlıca ortak olan özellikler; yargılama görevini yerine getiren birimin bağımsız olması, yargılama yetkisine sahip olanların ve yargılama biriminin tarafsız olması ve yargılamanın aleni olarak makul bir sürede yapılmasıdır. Aşağıda bu ortak özelliklerin detayına ilişkin kısa bir inceleme yapılacaktır. Bununla birlikte, genel olarak AIHM'nin ve AB Adalet Divanının kararları ışığında, adil yargılanma hakkı konusu ele alınacaktır.

5.1 Genel Prensiplerin Kapsamı ve Yorumu

Yukarıda tam metni verilen AİHS'nin 6. maddesinde geçen kavramların kapsamı AIHM tarafından defalarca yorumlanmış ve değerlendirilmiştir. Aşağıdaki alt başlıklarda bu yorum ve değerlendirmelere yer verilecektir. Bununla birlikte, incelenecek olan kararlardaki yorum ve değerlendirmelerin AB Adalet Divanı açısından da aynen benimsenen prensipler olduğunu AB Adalet Divanı kararlarını inceleyerek vurgulamak gerekir.

Evrensel, bölgesel ve ulusal mevzuatlarda yer alan “adil yargılanma hakkına”, Adalet Divanı kararlarında yer verilmektedir. Öncelikle, adil yargılanma hakkının Avrupa Birliği açısından nasıl yorumlandığını inceleyelim.

Yukarıda belirtilen *Johnston*²⁶ davası adil yargılanma hakkı açısından ATAD tarafından değerlendirilen il davalardan bir tanesidir. Kararın 8. paragrafında özetle:-

“... yargı denetimi Üye Devletlerin anayasal geleneklerinin belirgin bir özelliğidir. Bu prensibe ayrıca AİHS'nin 6. ve 13. maddelerinde de yer verilmektedir. 5 Nisan 1977 tarihli Avrupa Parlamentosunun, Konseyin ve Komisyonunun ortak bildiriyle ve Divan kararlarında benimsediği üzere; AİHS'de yer alan prensipler Topluluk hukukunun uygulanmasında dikkate alınmak zorundadır.”

Böylelikle, AİHS'de yer alan prensiplerin AB Hukuku açısından da geçerli prensipler olduğu belirtilmiş oldu. *Union nationale des entraîneurs et cadres techniques professionnels du football*

²⁴ Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin açılmasından önce uygulamaya konulan 1913 tarihli Kanun'un bağılayıcılığı hakkında tatmin edici bir değerlendirme için bkz. Anayasa Mahkemesinin 5.5.1992 gün, 1992/27 E. ve 1992/31 K. sayılı kararı. Karara <http://www.anayasa.gov.tr/KARARLAR/IPTALITIRAZ/K1992/K1992-31.htm> adresinden erişilebilir.

²⁵ 4696 sayılı Kanun ile 27.6.2001 tarihinde ve 5232 sayılı Kanun ile 17.7.2004 tarihinde değiştirilmiştir.

²⁶ Dava No. 224/84, supra.

(Unectef) v Georges Heylens and others davasının 14. paragrafında ise ATAD, özetle,-:

“... Antlaşmanın Topluluk içerisindeki her işgörene verdiği çalışma hakkı, temel bir hak olduğundan, herhangi bir ulusal yetkili makamın bu hakkın kısıtlanması yönündeki eylemi için yargısal mahiyetli bir müeyyidenin olması, bu hakkın bireylerin bu hakkını kullanabilmesi açısından gereklidir. Divan 15 Mayıs 1986 tarihli 222/84 sayılı Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary davasına ait ilamda karar verdiği üzere, bu gereklilik Üye Devletlerin anayasal geleneklerinin bir yansımasıdır ve AİHS'nin 6. ve 13. maddelerindeki hükümlerin bir gereğidir.”

Görülebileceği üzere, çalışma yaşamı açısından “adil yargılanma hakkı”, işe girme niyetinin oluşmasından itibaren başvurulabilecek bir haktır. İşe girme niyetinin oluşması ile başlayan “adil yargılanma hakkı”, hiç şüphesiz istihdam ilişkisinin devam ettiği süre boyunca da başvurulabilecek bir haktır. Bu haktan yararlanma sadece işe girme niyetinin oluştuğu süre ve istihdam ilişkisinin devam ettiği süre ile sınırlı kalmayıp, iş akdinin sona ermesinden sonra ve hatta işgörenin vefatından sonra mirasçıları tarafından da başvurulabilecek bir hak olmaya devam eder. Nitekim, **ATAD Belinda Jane Coote v Granada Hospitality Ltd**²⁷ davasında adil yargılanma hakkının işe girme niyetinin oluşması ve sürecin başlamasından başlayarak, mesleki eğitimin alındığı süre boyunca, tayinde ve terfide ve çalışma şartları açısından ileri sürülebilecek bir hak olduğunu ve hizmet akdinin sona ermesinden sonra da işgörenlerin adil yargılanma hakkına müracaat edebileceğini, Üye Devletlerin buna göre gerekli tedbirleri alması gerektiğini belirtmiştir. Adil Yargılanma hakkının işgörenin vefatından sonra, mirasçıları tarafından da ileri sürülebilecek hak olduğunu yukarıda belirtmiştik. Bu duruma örnek olarak AİHM’de 21 Haziran 2005 tarihinde görülen **Alexander v Ukraine**²⁸ davasını örnek gösterebiliriz. Dava konusu olay:-

Donetskata Devlet Maden (DSM) İşletmesinde görev yapmaktayken, meslek hastalığına yakalanan ve işgücününün %80’ini kaybeden işgörene malullük tazminatı ve malullük maaşı bağlanmasına karar verildi. Bununla birlikte, kendisine malullük aylığı ödenmedi. İşgörenin vefatı üzerine, kızı malullük aylığının faizleriyle birlikte ödenmesi için yerel mahkemede dava açtı. Yerel mahkeme biriken malullük aylıklarının faiziyle birlikte ödenmesine hükmetti. DSM finansal olarak yeterli kaynağa sahip olmaması nedeniyle ödemeleri zamanında yapamadı.

AİHM; işgörenin kızının yaptığı başvuruyu miras yoluyla geçebilen mülkiyet hakkı olarak değerlendirip, başvuruyu kabul etti ve tazminat ve malullük aylığının verilmesine karar verilmesinden yaklaşık 2 yıl 3 ay sonra ödemenin yapılmış olmasını Sözleşmenin 6 (1). Maddesinin ihlali olarak değerlendirdi.

Genel olarak AİHS’inde yer aldığı şekilde “adil yargılanma hakkının” AB Hukukunun bir parçası olduğunu kabul eden AB Adalet Divanı, AİHM’nin kararlarını da referans almaktadır. AB Hukuku açısından da kaynak olan AİHM kararlarında adil yargılanma hakkının kapsamının nasıl değerlendirildiğini detaylı olarak aşağıda inceleyeceğiz.

5.2.1 “Adil Yargılanma” Kavramı

Adil yargılanma hakkı yalnızca medeni hak ve yükümlülükler dolayısıyla bağımsız yargı organlarına başvurulabilecek hak değil, yargı organının teşekkül ettirilmesi biçimi ve yargı organındaki görevlilerin tarafsızlığını da kapsar.²⁹ Bunlara ilave olarak, Sözleşmenin yukarıda tam metni verilen 6 (3). maddesinde listelenen:-

- a) Kendisine yöneltilen suçlamanın niteliği ve nedeninden en kısa zamanda, anladığı bir dille ve ayrıntılı olarak haberdar edilmek;
- b) Savunmasını hazırlamak için gerekli zamana ve kolaylıklara sahip olmak;
- c) Kendi kendini savunmak veya kendi seçeceği bir savunmacının yardımından yararlanmak ve eğer savunmacı tutmak için mali olanaklardan yoksun bulunuyor ve adaletin selameti gerektiriyorsa, mahkemece görevlendirilecek bir avukatın para ödemeksizin yardımından yararlanabilmek;
- d) İddia tanıklarının sorguya çekmek veya çekirtmek, savunma tanıklarının da iddia tanıklarıyla aynı koşullar altında çağrılmasının ve dinlenmesinin sağlanmasını istemek;
- e) Duruşmada kullanılan dili anlamadığı veya konuşmadığı takdirde bir tercümanın yardımından para ödemeksizin yararlanmak.

hakların sanığa sağlanıp sağlanmadığına da bakılmalıdır.³⁰

Taraflardan hiçbir rakibine karşı önemli sayılabilecek avantajlara sahip olmamalıdır. İngilizce literatürde “equality of arms” olarak bahsi geçen, Türkçe literatürde “silahların eşitliği” prensibi yalnızca tarafların olay hakkındaki delillerle eşit şekilde erişmesini öngörmeyip, karşı tarafın

²⁷ Dava No. C-185/97, [1998] ECR I-5159. Karara <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61997J0185:EN:HTML> adresinden erişilebilir.

²⁸ Başvuru No. 9693/02. Karar AİHM’nin <http://cmiskp.echr.coe.int/> adresinden tarafları belirterek erişilebilir.

²⁹ Bu konuda **Golder v UK** başvurusuna bakınız. Başvuruya ilişkin karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1975/1.html> adresinden erişilebilir.

³⁰ Bu konuda **Artico v Italy** başvurusunun <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1980/4.html> adresinden erişilebilecek kararına bakınız.

açıklama ve delillerine eşit şartlarda erişmesini ve karşı açıklama yapabilme, bilirkişi raporlarını inceleme gibi olayla ilgili her türlü belge ve bilginin eşit şartlarda sağlanmasını da öngörmektedir.³¹ Hemen belirtilmelidir ki, 2575 sayılı Danıştay Kanununun 49. maddesinin 2. fıkrasında göre; “İlgili makam, devletin güvenliğine ve yüksek menfaatlerine ilişkin olan bilgi ve belgeleri vermeme” yetkisine sahiptir. Dolayısıyla, silahların eşitliği prensibi, kamu düzeni ve kamu güvenliği ile sınırlandırılabilir.

Çalışma yaşamı açısından idarenin karara uymaması, zamanında uygulamaması gibi unsurlar da adil yargılama kavramının kapsamında değerlendirilmelidir.³²

5.2.2 “Adil Yargılama” Kavramı Nasıl Yorumlanmalıdır?

Delcourt v Belgium³³ başvurusuna ait kararın 25. paragrafının son cümlesinde Sözleşmenin 6 (1). maddesinin nasıl yorumlanması gerektiğine ilişkin yol gösterici ipuçları vardır. Anılan cümle:-

“... 6 (1). maddenin dar manada yorumlanması, hükmün amacına uygun değildir”³⁴

şeklinde olup, adil yargılama prensibinin mümkün olduğunca geniş yorumlanması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Sözleşmenin 6 (1). maddesinin demokratik bir toplumda geniş manada yorumlanması gereği, anılan maddeye Sözleşmenin diğer maddeleriyle tanınan hakların korunmasını sağlamada “kilit ve merkezi” rol vermektedir.³⁵ Nitekim, **König v Germany**³⁶ başvurusuna ait kararın 96. paragrafında, ceza davalarının da 6 (1). madde kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini incelemeye gerek duymadığını belirterek, ceza ve hukuk davalarını kapsayacak şekilde 6 (1). maddenin yorumlanması gerektiğini belirtmiştir. **Öztürk v Germany**³⁷ davasının konusu trafik kazasına karışan Bay Öztürk’e verilen, Alman kanunlarına göre tali olarak nitelendirilen cezaya karşı yargı yolunun açık olmayışdır. AİHM, kararın 53. paragrafında, özetle,

“Sözleşmeye taraf olan devletlerin tali veya önemsiz olduğu gerekçesiyle belirli bir grup suç 6 (1). maddenin kapsamının dışında tutması, 6. maddenin bireye tanıdığı hakkın ihlali anlamına gelir” şeklinde bir değerlendirme yapmıştır.³⁸ Bu değerlendirmeden hareketle, çalışma yaşamıyla ilgili olarak verilebilecek, uyarma dahil her türlü cezanın yargı denetimine tabi olması gerektiğini rahatlıkla söyleyebiliriz. Bununla birlikte, Anayasa Mahkememizin 1 Temmuz 2004 tarihli, 2004/11 E., 2004/93 K. sayılı kararında³⁹ belirtilen aşağıdaki gerekçe akılları bulandırmaktadır:-

“..., şekli ve çözümü basit, yaptırımı da kısmen hafif olan bazı suçlara ilişkin yargılamanın duruşmalı olarak yapılmasına gerek görülmemekle, evrak üzerinde inceleme sonucu hükme varılmasında; .. Anayasanın 13. ve 36. maddelerine aykırılık görülmemiştir.”

Yukarıda belirtilen Anayasa Mahkemesi kararıyla paralel bir hüküm, Anayasamızın 129. maddesinin 3. paragrafında yer almaktadır.

“Uyarma ve kinama cezalarıyla ilgili olanlar hariç, disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılmaz.”

AİHM’nin yukarıda değinilen kararını dikkate aldığımızda, “uyarma ve kinama” cezalarının da yargı denetimine tabi olması gerektiğini açıklıkla söyleyebiliriz. Kanaatimizce şekli ve çözümü ne kadar basit olsa da, yaptırımı hafif olsa da, taraflardan birinin talep etmesi halinde davaların duruşmalı olarak görülmesinde büyük yararlar olabilir. Cezanın şahsiliği temel bir prensipse de, cezanın diğer kişiler üzerine olan etkisi yadsınamaz kadar önemli olabilir. Bir insan ömrüne sığabilecek olayların tamamının hapis ile tazyik olunan günde gerçekleşme olasılığı vardır. Örneğin, bir gün hapis cezasına çarptırılan bir kişinin, hapiste olduğu günde yapılan genel seçimde, hapiste olması ve oyunu kullanamaması, toplumun geleceğini yönlendirecek farklı bir siyasal partinin iktidara gelmesine neden olabilir.

Anayasamızın 90. maddesinde yapılan değişiklik, “usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası

³¹ Bknz. **Feldbrugge v the Netherlands** başvurusu. Karara www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1986/4.html adresinden erişilebilir. Ayrıca bknz. **Brandstetter v Austria** başvurusu. Karara <http://www.worldlii.org/int/cases/IIHRL/1991/40.html> adresinden erişilebilir; **Bulut v Austria** başvurusu. Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1996/10.html> adresinden erişilebilir; **Nideröst-Huber v witzerland** başvurusu; Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1997/3.html> adresinden erişilebilir;

Dombo Beheer BV v The Netherlands başvurusu. Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1993/49.html> adresinden erişilebilir.

³² Bknz. **Hornsby v Greece Case** başvurusu. Karara <http://www.worldlii.org/int/cases/IIHRL/1997/18.html> adresinden erişilebilir.

³³ Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1970/1.html> adresinden erişilebilir.

³⁴ Birebir tercüme yapılmamıştır.

³⁵ Bknz. Inceoğlu S., 2002, **İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Adil Yargılama Hakkı**, s. 4, Beta Yay.

³⁶ Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1978/3.html> adresinden erişilebilir.

³⁷ Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1984/1.html> adresinden erişilebilir.

³⁸ Taraf devletlerin belirli konularda yargı organına başvuruyu kısıtlayamayacağı konusunda bknz. **Golder v UK Golder v UK** başvurusu. Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1975/1.html> adresinden erişilir. Ayrıca bknz. **Keegan v Ireland** başvurusu. Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1994/18.html> adresinden erişilebilir.

³⁹ Karara http://www.alomaliye.com/anayasa_e_2004_11.htm adresinden erişilebilir.

antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz” biçimindeki son fıkrasına “usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır” hükmüne yer vermektedir. Dolayısıyla, her ne kadar Anayasa Mahkemesi, Anayasaya uygunluk açısından yaptığı yargısal denetimlerde, “şekli ve çözümü basit, yaptırımını da kısmen hafif olan bazı suçların” adil yargılama dışında tutulabileceğini belirtse de, uyarma ve kınama cezalarının da, AİHM’nin AİHS’ni yorumlarken yaptığı değerlendirmeler doğrultusunda ele almak gerekir kanaatindeyiz. Başka bir deyişle, Anayasa ile AİHS’nin çatışması halinde izlenecek yol Anayasanın 90. maddesinde açıkça belirtildiğine göre, yargı organları iç hukukumuzun bir parçası olan, AİHS’ni öncelikli olarak dikkate almalıdır ve Anayasal hüküm, Anayasanın 90. maddesinde yapılan değişiklik doğrultusunda, uluslararası sözleşmeler ve bu sözleşmelere uyulduğunun denetimini yapan uluslararası mahkeme kararları doğrultusunda yorumlanmalıdır.

5.3.3 “Bağımsızlık” ve “Tarafsızlık” Kavramları

AİHS’nin 6 (1). maddesinde geçen bu iki kavram AİHM tarafından bir çok davada ele alınmıştır. Örneğin *Langborger v Sweden*⁴⁰ davasında AİHM bir kurumun “bağımsız” olup olmadığını belirlerken, inter alia, kurumun üyelerinin atanma usullerine, dıştan gelecek baskılara karşı sağlanan

güvencelere ve kurumun bağımsız görünümünü sunup sunmadığının değerlendirmek gerekir değerlendirmesinde bulunmuştur.

Anayasamızın 138. maddesi mahkemelerin bağımsızlığı konusunda şu hükümlere yer vermektedir:-

“Hâkimler, görevlerinde bağımsızdırlar; Anayasaya, kanuna ve hukuka uygun olarak vicdanî kanaatlerine göre hüküm verirler.

Hiçbir organ, makam, merci veya kişi, yargı yetkisinin kullanılmasında mahkemelere ve hâkimlere emir ve talimat veremez; genelge gönderemez; tavsiye ve telkinde bulunamaz.

Görülmekte olan bir dava hakkında Yasama Meclisinde yargı yetkisinin kullanılması ile ilgili soru sorulamaz, görüşme yapılamaz veya herhangi bir beyanda bulunulamaz.

Yasama ve yürütme organları ile idare, mahkeme kararlarına uymak zorundadır; bu organlar ve idare, mahkeme kararlarını hiçbir suretle değiştiremez ve bunların yerine getirilmesini geciktiremez.”

Bağımsızlığı Anayasal teminat altında olan yargı organlarına hiç bir organ, merci veya kişinin tavsiye ve telkinde bulunmaması gerekir. Nitekim, 26.9.2004 tarihli, 5237 sayılı Ceza Kanunumuzun 288(1). maddesi:-

Bir olayla ilgili olarak başlatılan soruşturma veya kovuşturma kesin hükümle sonuçlanıncaya kadar savcı, hâkim, mahkeme, bilirkişi veya tanıkları etkilemek amacıyla alenen sözlü veya yazılı beyanda bulunan kişi, altı aydan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Yozlaşmanın olduğu ülkelerde, cezai müeyyideye rağmen, yargılama yetkisine sahip organlara, hukuk dışı yollarla telkinde bulunabilir.

Farazi Olay: 1

Ü üniversitesinde görev yapan Bayan Y, üniversite rektörü hakkında yetkili makamlara dilekçe göndererek, şikayette bulunur. İlgili makamlar Bayan Y’nin dilekçesini gereğini yapmak üzere bir alt makama havale eder. Nihayetinde, dilekçe şikayet edilen Ü üniversitesi rektörüne gereği yapılmak üzere gönderilir. Ü üniversitesi rektörü, sözleşmeli çalışan bir hukukçu öğretim üyesini şikayet konusu iddiaları soruşturmakla görevlendirir. Soruşturmacı, raporunda 3 yıl süre ile kademe ilerlememesi cezası önerir. Bunun üzerine, hukuk profesörü bir başka öğretim üyesi raportör olarak atanır. Soruşturmacının teklifini, cezayı vermeye yetkili makama sunar. Bayan Y’ye 3 yıl kademe ilerlememe cezası verilir.

Bunun üzerine Ü üniversitesi rektörü, kendi imzasıyla, Bayan Y’nin kendisine iftira ettiğine dair Cumhuriyet savcılığına suç duyurusunda bulunur. Ayrıca, Ü üniversitesi hukuk müşaviri imzasıyla Cumhuriyet savcılığına aynı konuda suç duyurusunda bulunulur. Cumhuriyet savcılığı aynı konuda iki kez, Bayan Y’nin dilekçe hakkını kullandığını, dilekçesinde suç unsuruna rastlanılmadığına dair karar verir.

Bu arada, Bayan cezanın iptali için Z idare mahkemesinde dava açar. Z İdare mahkemesi, özetle, Cumhuriyet savcılığının takipsizlik kararlarına benzer gerekçelerle, oybirliğiyle cezayı iptal eder.

Ü üniversitesi idare mahkemesinin kararını temyiz eder. Danıştay savcısı ve tetkik hakimi yerel mahkemenin kararının onanması gerektiğini belirtmesine rağmen, yerel mahkeme kararını oybirliğiyle bozular. Aradan bir süre geçer, Bayan Y uzun süredir görüşmediği bir arkadaşıyla karşılaşır. Arkadaşı ona “sabahleyin danıştaydaki bir arkadaşımı ziyarete gitmiştim. Konuşurken, buradan ayrıldıktan sonra Ü üniversitesinde görevli arkadaşım Y’yi ziyarete gideceğimi söyledim. Arkadaşım ben Bayan Y’yi ismen tanıyor dedi. Merak edip sordum. Nasıl yani? Ü üniversitesi rektörü buralarda Bayan Y’nin davasıyla ilgili olarak girişimlerde bulunuyordu. Oradan aklımda kalmış” dedi. Bayan Y kendisine verilen ceza hakkında, soruşturmada raportör olan profesörün de kadrosunun bulunduğu P üniversitesinde görevli hukuk profesörüne bahseder. Bir süre sonra “senin konu hakkında raportör hukuk profesörüyle geçenlerde görüştüm, bana “rektör bey öyle istedi ben ne yapabiliydim ki dedi” diye nakleder.

⁴⁰ Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1989/11.html> adresinden erişilebilir.

Yukarıdaki farazi olayın gerçekleşmesi halinde “adil yargılanma hakkının” ihlal edilmiş olacağına, bununla birlikte bu nevi bir olayı ispatlamanın mevcut yargı sistemi içerisinde oldukça güç olduğuna inanılmaktadır.

Barolar Birliği, Tabipler Birliği, Yeminli Mali Müşavirler Odası gibi icrası izne bağlı meslekleri icra edenlerin üyesi olduğu birlikler, üyeleri hakkında disiplin soruşturması yapabilir. Nitekim, Anayasamızın 129. maddesinin 2. paragrafı:-

“Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez.”

Demek suretiyle “kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının” disiplin cezası vermeye yetkili olduğu belirtilmektedir. Yapılan soruşturma neticesinde “icrası izne tabi olan mesleği icra eden” meslekten men edilebilir. Bu nevi Birliklerin veya Odaların yaptıkları soruşturmalar, **König v Germany**⁴¹ davasında AİHM tarafından belirtildiği üzere, AİHS 6. maddesi kapsamındadır. Şu kadar ki, bir hakkı kısıtlayabilecek bu nevi birliklerin veya odaların kamu tüzel kişiliğine sahip olması zorunludur. Dolayısıyla, AİHS'nin 6. maddesini soruşturma sürecinde dikkate almak zorundadırlar. **Gautrin and Others v France**⁴² davası Barolar Birliği, Tabipler Birliği, Yeminli Mali Müşavirler Odası gibi icrası izne bağlı meslekleri icra edenlerin üyesi olduğu birliklerin yapacakları soruşturmalarda “bağımsızlık ve tarafsızlık” kriterlerinin nasıl yerine getirilebileceği açısından yol göstericidir.⁴³ Kararın 57. paragrafında, soruşturma yetkisinin belirli kurumlara verilmiş olması adil yargılanma prensibinin ihlali anlamına gelmeyeceğini tekrarlamaktadır. Bununla birlikte, bu gibi durumlarda Sözleşmenin aşağıdaki iki yöntemden birinin uygulanması gerektiği belirtilmektedir. Birinci yöntem, disiplin kurullarının Sözleşmenin 6. maddesine uygun bir şekilde oluşturulmuş olmasıdır. İkinci yöntem ise, bu nevi disiplin kurulları Sözleşmeye uygun olarak oluşturulmaz ise, bu nevi kurulların verdiği kararlar yargı denetimine tabi olmalıdır.⁴⁴ 58. paragrafta ise,

Sözleşmenin 6(1). kapsamında tarafsızlığın tespitinde iki hususun göz önüne bulundurulması gerektiği belirtilmektedir. Birincisi, belirli bir yargıcın belirli bir davadaki kişisel düşüncesini/tavrını/davranışını/tutumunu belirlemektir. İkincisi ise, yargıcın bu konuda doğabilecek her türlü şüpheyi gidermeye yeterli teminatlar⁴⁵ verip vermediğinin değerlendirilmesidir.

Ülkemizdeki genel uygulama, disiplin kurullarının verdiği kararların yargı denetimine açık oluşturu şeklindedir. Bağımsız veya tarafsız olduğu ileri sürülebilecek disiplin kurulları ve onların üyeleri hakkındaki iddialar, bağımsız ve tarafsız olduğundan şüphe duyulmaması gereken yargı organlarının denetimine açık olduğu sürece, adil yargılanma prensibini ihlal etmez.

İleride bağımsız yargı organları önüne taşınabilecek olan bir disiplin soruşturmasında, soruşturmayı açan makam ile hakkında soruşturma yürütülen kişi, soruşturma konusu olan olay hakkında eşit imkanlara sahip olmalıdır.⁴⁶ Bir başka deyişle, her iki taraf olay hakkındaki delillere eşit şartlarda erişebilir olmalıdır. Basında bahsedildiğine göre, davanın tarafı da olabilecek kimi hatırı sayılı kişiler dava konusu olay hakkında gayri resmi olarak karar vericilerle görüşmektedir. Hiç kuşkusuz, diğer tarafın haberdar olmadığı bu nevi görüşmeler, “tarafaların eşitliği” prensibine gölge düşürebilmektedir. Karşı tarafın bu nevi görüşmeden haberdar olması durumunda, hasımın karar vericilerle gayri resmi olarak görüşüğünü ispatlaması gerekir ki, bu nevi bir ispat oldukça zor görünmektedir. Bu durumda, adil yargılanma prensibi, yukarıdaki farazi olay 1’de olabileceği üzere, amir-memur ilişkisinde, ispatlanması neredeyse imkansız gayri resmi görüşmelerle ihlal edilebilmektedir.

Dava konusu olay resmen önüne gelmediği halde, olay hakkında menfi görüşte olduğunu açıkça beyan eden yargılama yetkisine sahip olan bir kişinin, dava konusu olay hakkında tarafsızdır denilemez.⁴⁷

⁴¹ 1979 2 EHRR 170. Anılan davanın konusu Alman Tabipler Birliği, Dr König'e meslekten men cezası vermesi, başka bir deyişle doktorluk yapma iznini iptal etmesiydi.

⁴² Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1998/39.html> adresinden erişilebilir.

⁴³ Bu nevi Birliklerin veya Odaların yaptıkları soruşturmalar, **König v Germany** davasında belirtildiği üzere, AİHS 6. maddesi kapsamındadır. Su kadar ki, bir hakkı kısıtlayabilecek bu nevi birliklerin veya odaların kamu tüzel kişiliğine sahip olması zorunludur. Dolayısıyla, AİHS'nin 6. maddesini soruşturma sürecinde dikkate almak zorundadırlar. Anılan davaya ilişkin karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1978/3.html> adresinden erişilebilir.

⁴⁴ Bknz. **Albert and Le Compte v Belgium** başvurusu. Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1983/1.html> adresinden erişilebilir.

⁴⁵ Anayasamızın 139. maddesi teminat konusunda aşağıdaki hükümlere yer vermektedir:-

Madde 139.- Hâkimler ve savcılar azlolunamaz, kendileri istemedikçe Anayasada gösterilen yaştan önce emekliye ayrılmaz; bir mahkemenin veya kadronun kaldırılması sebebiyle de olsa, aylık, ödenek ve diğer özlük haklarından yoksun kılınmaz.

Meslekten çıkarılmayı gerektiren bir suçtan dolayı hüküm giymiş olanlar, görevini sağlık bakımından yerine getiremeyeceği kesin olarak anlaşılanlar veya meslekte kalmalarının uygun olmadığına karar verilenler hakkında kanundaki istisnalar saklıdır.

⁴⁶ Bknz. **Neumeister v Austria** başvurusu. Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1968/1.html> adresinden erişilebilir.

⁴⁷ Bu konuda **Buscemi v Italy** başvurusunun <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1999/70.html> adresinden erişilebilen karara bakınız.

Yukarıda incelendiği üzere; AİHS'nin 6(1). maddesinin Avrupa Birliği Hukuku açısından aynen hüküm ifade ettiğine karar veren AB Adalet Divanı, anılan AİHS maddesi kapsamında Birliğin bir organı olan Komisyonun tarafsız ve bağımsız bir yargı organı olamayacağına karar vermiştir.⁴⁸ Sözleşmenin 6(1). maddesinde geçen "medeni hak ve yükümlülük ve cezai suçlamalar" gibi diğer kavramlar çalışmamızın kapsamını doğrudan ilgilendirmedikleri için burada ele alınmamaktadırlar.

5.3.4 "Makul Süre" Kavramı

Bağımsız yargı organlarına intikal eden olayların makul bir sürede karara bağlanması gerekir. Bu zorunluluk Sözleşmenin 6(1). maddesinin göz önüne alındığının bir emaresidir.⁴⁹ Sözleşmeye taraf olan devletler adalet teşkilatlarını 6(1). maddede belirtilen "makul süre" kavramıyla güdülen amacı gerçekleştirecek şekilde örgütlemeyebilirler. Yargı organlarının kararları gecikme dolayısıyla etkili olmayabilir. Ayrıca, yargı organlarına olan güveni zedeleyebilir. Sözleşmeye taraf olan devletler, yargı organlarının kararlarının etkili ve güvenilir olması için, davaların makul sürede sonuçlanması için gerekli tedbirleri almalıdır.

Yargılamada makul süre nedir sorusuna cevabı **Büker v Türkiye**⁵⁰ başvurusunu inceleyerek vermeye çalışalım. Davanın konusu ... Üniversitesi, Tıp Fakültesinde yardımcı doçent olarak, 9 Aralık 1985 tarihinden itibaren iki yıllık sözleşme ile çalışan Büker'in sözleşmesinin yenilenmemesiyle ilgilidir. Davanın detayına ilişkin bilgiler şöyledir.⁵¹

9. ... Üniversitesi Rektörlüğü, 21 Aralık 1987 tarihinde, mesleki olarak yeterli olmadığını gerekçe göstererek Büker'in sözleşmesini yenilememeye kararı aldı. Davacı, karar hakkında kendisine bilgi verilmediğini, maaşını bankadan çekmeye gittiğinde hesabında para olmadığını görmesiyle konu hakkında bilgi edindiğini iddia etti.

10. Konunun Kayseri İdare Mahkemesine intikali üzerine, 6 Aralık 1989 tarihli kararında Mahkeme işlemi iptal etti. Karar 29 Ocak 1990 tarihinde Rektörlüğe tebliğ edildi. Rektörlük Mahkeme Kararını 60 gün içinde uygulamadı.

11. Dava 22 Mayıs 1990 tarihinde Danıştay'a götürüldü. Danıştay 5. Dairesi 13 Haziran 1990 tarihinde yerel mahkemenin kararını bozdu. Danıştay Kararı 30 Haziran 1990 tarihinde Rektörlüğe tebliğ edildi.

12. Kayseri İdare Mahkemesi 5 Temmuz 1991 tarihinde verdiği kararlar, Danıştay Kararına "uyuma" kararı verdi.

13. İdare Mahkemesinin "uyuma" kararı davacı tarafından temyiz edildi. Danıştay 5. Dairesi yerel mahkemenin kararını "onadı".

14. Davacının "karar düzeltme" talebi üzerine, 5. Daire önceki kararını düzelterek, dosyayı yerel mahkemeye gönderdi.

15. Bunun üzerine, Kayseri İdare Mahkemesi, Danıştayın düzeltme kararına uyarak, Rektörlüğün süre uzatmama işlemini iptal etti. 19 Şubat 1994 tarihinde karar Rektörlüğe tebliğ edildi. 60 günlük süre içerisinde Rektörlük kararı yine uygulamadı.

16. Kararı temyiz eden Rektörlüğün talebi, 23 Şubat 1994 tarihinde Danıştay 8. Dairesi tarafından reddedildi. Kararda daha önce Kayseri İdare Mahkemesinin kararında da belirtildiği üzere, "davacının kadro için yeterli olmadığını" ispatlayamadığı belirtildi.

17. Rektörlük 23 Mart 1995 tarihinde karar düzeltme başvurusunda bulundu. Danıştay 8. Dairesi başvuruyu reddetti.

18. Davacıya gönderilen yazıda 23 Kasım 1995 tarihi itibarıyla, dava konusu kadroya atandığı bildirilip, davacı 15 Aralık 1995 tarihinde göreve başladı.

21. Davacı Rektörlük aleyhine açtığı üç ayrı davada, mahrum kaldığı süreye ilişkin maaş ve diğer mali haklarının kendisine verilmesine karar vermesini Kayseri İdare Mahkemesinden talep etti.

22. Mahkeme, her üç davada da, inter alia, Rektörlüğün 60 günlük süre içerisinde kararın gereğini yerine getirmeyerek yasaya uymadığını belirterek, davacıya mahrum kaldığı süreye ilişkin maaş ve diğer mali haklarının verilmesine karar verdi.

24. Davacı AİHM'ne yaptığı başvuruda AİHS'nin 6. maddesine dayanarak, idare mahkemesinin kararını uygulamayan Rektörlüğün kusuru nedeniyle, işine yedi buçuk yıl sonra dönebildiğini, bunun adil yargılanmanın ihlali olduğunu iddia etti.

25. AİHM'si memur statüsündeki davacının 6(1). maddeye dayanarak dava açabileceğini belirtti.

32. Mahkeme davacının davasını 6(1). maddede belirtilen "makul süre" açısından inceleyecektir.

35. Yedi yıl dokuz aylık süre oldukça uzun bir süredir ve detaylı olarak açıklığa kavuşturulmalıdır.

37. Mahkeme, sürenin aşırı olduğuna ve böylece Sözleşmenin 6(1). maddesinin ihlal edildiği sonucu varır.

BU NEDENLERLE, MAHKEME OYBİRLİĞİYLE

1. Sözleşmenin 6(1). maddesinin ihlal edildiğine karar verir.

⁴⁸ Bkz. Birleşik Davalar No. 209-215 ve 218/78, **Heintz van Landewyck SARL and others v Commission** [1980] ECR 3125, para. 8. Karara <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61978J0209:EN:HTML> adresinden erişilebilir.

⁴⁹ Bkz. **König v Germany** başvurusu. Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1978/3.html> adresinden erişilebilir.

⁵⁰ Kararın Türkçe metnine <http://www.yargitay.gov.tr/aihm/tyabuker.html> adresinden erişilebilir.

⁵¹ Yazar tarafından yapılan tercüme birebir değildir. Yukarıda internet adresi verilen Türkçe metne daha sonra erişilmiştir.

Görüleceği üzere, Sözleşmenin 6. maddesiyle öngörülen adil yargılanma hakkı makul bir süre içerisinde yerine getirilmelidir.

ALHM dokuz yıl süren boşanma davasında makul sürenin aşıldığı kararını vermiştir.⁵²

5.3.5 “Ücretsiz Avukat Temini” Kavramı

Ulusal hukuka göre sanığın kendi kendini yargı organlarında temsil etme hakkının olmadığı, yargılama usulünün karmaşık olduğu ve dava konusu olayların bireyin içinden tek başına çıkamaz olduğu davalarda,⁵³ taraf devletler Sözleşmenin 6(1). maddesi hükmü gereği sanığı temsil etmek üzere ücretsiz avukat atamak zorunda kalabilir.⁵⁴

Andronicou and Constantinou v Cyprus⁵⁵ başvurusundan anlaşılacağı üzere, ücretsiz avukat temin etme sisteminin bulunmadığı taraf devletler, bireyin medeni hak ve yükümlülüklerini koruyabilmesi için Sözleşmenin 6(1). maddesinden doğan hakkını kullanabilmesi için alternatif yöntemler geliştirmelidir.

6 Sonuç

Evrensel, bölgesel ve ulusal mevzuatlarda yer verilen yaşama hakkı, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, özgürlük ve güvenlik hakkı, özel hayatın ve aile hayatının korunması, düşünce, din ve vicdan özgürlüğü, ifade özgürlüğü gibi temel insan hak ve özgürlükler yalnızca demokratik toplumlarda var olabilir. Siyasal rejimi demokratik yapan unsurların başında ise bağımsız yargı organlarının mevcut olup olmaması yer alır. Öte yandan, bağımsız yargının varlığı her zaman için adil yargılanmanın teminatı olmayıp, bağımsız olan yargının tarafsız da olması gerekir.

Avrupa Birliğine üye olma çabası içerisinde olan Ülkemizin çalışma yaşamını göz önüne alarak, adil yargılanma konusunda çaba sarf ettiğine dair somut veriler bulunmamaktadır. Zamanın Yargıtay Başkanının hâkim ve savcılar için basında yer alan “vicdan ile cüzdandan arasına sıkışmış” ifadesi, adil yargılanmaya olan güveni zedelemektedir.

Bağımsız yargının varlığı her zaman için adil yargılanmanın teminatı olmayıp, bağımsız olan yargının tarafsız da olması gerekir.

Kaynaklar

1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

AB Temel Haklar Şartı

Amsterdam Antlaşması

Avrupa Birliği Antlaşması

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa Tek Senedi

Bıçak V., 1997, *Avrupa Birliği ile İlişkilerin Hazırlık Soruşturmasına Etkisi*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ss. 242-253.

Binder D.S., 1995, *The European Court of Justice and the Protection of Fundamental Rights in the European Community: New Developments and Future Possibilities in Expanding Fundamental Rights Review to Member State Action*, Jean Monnet Center, NYU Scholl of Law.

BM Avukatların Rolüne Dair Temel Prensipler

BM Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi

BM Savcılarının Rolüne Dair Esaslar

Dağ R., bila tarih, *Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı ve Türkiye*, <http://www.jura.uni-sb.de/turkish/RDag.html> adresinden erişilebilir.

Ertürk Ş., 2002, *İş İlişkilerinde Temel Haklar*, Seçkin Yayıncılık.

Giritli İ., 2003, *2001 Anayasa Değişikliklerinin Temel Hak ve Özgürlüklere Yansımaları*, Anayasa Yargısı Dergisi, Cilt 19.

Göçer M., 2000, *Avrupa Birliği ve Temel Hakların Korunması*, Anayasa Yargısı, Cilt 17, ss. 386-393.

Görüş (Opinion) 2/94, 1996 ECR I 1759.

Hornig D-C., 2003, *Human Right Clause in the European Union's External Trade and Development Agreement*, European Law Journal, Vol. 9, No. 5, ss. 677-701.

İnceoğlu S., 2002, *İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Adil Yargılanma Hakkı*, Beta Yay.

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi

Joint Declaration by the European Parliament, the Council and the Commission on

⁵² Bknz. **Bock v.the Federal Republic of Germany** başvurusu. Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1989/3.html> adresinden erişilebilir.

⁵³ Bknz. **De Geouffre de la Pradelle v France** başvurusu. Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1992/76.html> adresinden erişilebilir.

⁵⁴ Bknz. **Airey v Ireland** başvurusu. Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1979/3.html> adresinden erişilebilir.

⁵⁵ Karara <http://www.worldlii.org/eu/cases/ECHR/1997/80.html> adresinden erişilebilir.

fundamental rights, of 5 April 1977. OJ C 103, 27. 4. 1977.

Nice Antlaşması

Tunç H., 2000, *Milletlerarası Sözleşmelerin Türk İç Hukukuna Etkisi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin Türkiye ile İlgili Örnek Karar İncelemesi*, Anayasa Yargısı Dergisi, Cilt 17, ss. 174-194.

Yavaş M., *Avrupa Birliğinde İşgörenlerin Serbest Dolaşımı ve Türk Tabiiyetindekiler*, 2004, TÜHİS: İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 18, Sayı 6, ss. 1-47.

AİHM Kararları

Airey v Ireland
Albert and Le Compte v Belgium
Alexander v Ukraine
Andronicou and Constantinou v Cyprus
Artico v Italy
Bock v. the Federal Republic of Germany
Brandstetter v. Austria
Bulut v Austria
Buscemi v Italy
Büker v Türkiye
De Geouffre de la Pradelle v France
Delcourt v Belgium
Dombo Beheer BV v The Netherlands
Feldbrugge v the Netherlands
Gautrin and Others v France
Golder v UK
Hornsby v Greece Case
Keegan v Ireland
König v Germany
Langborger v Sweden
Neumeister v Austria
Nideröst-Huber v Switzerland
Öztürk v Germany

AB Adalet Divanı Kararları

Birleşik Davalar No. 209-215 ve 218/78, *Heintz van Landewyck SARL and others v Commission* [1980] ECR 3125.

Birleşik Davalar No. 60/84 ve 61/81, *Cinéthèque SA and others v Fédération nationale des cinémas français* [1985] ECR 2065.

Dava No. 11/70, *Internationale Handelsgesellschaft mbH v Einfuhr- und Vorratsstelle für Getreide und Futtermittel* [1970] ECR 1125.

Dava No. 224/84, *Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* [1986] ECR 1651; [1986] 3 CMLR 240.

Dava No. 265/87, *Hermann Schröder HS Kraftfutter GmbH & Co. KG v Hauptzollamt Gronau* [1989] ECR 2237.

Dava No. 29/69, *Erich Stauder v City of Ulm - Sozialamt* [1969] ECR 419.

Dava No. 4/73, *J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung v Commission* [1974] ECR 91.

Dava No. 5/88, *Hubert Wachauf v Bundesamt für Ernährung und Forstwirtschaft* [1989] ECR 2609.

Dava No. C-12/86, *Meryem Demirel v Stadt Schwabebisch Gmund* [1987] ECR 3719.

Dava No. C-185/97, *Belinda Jane Coote v Granada Hospitality Ltd* [1998] ECR I-5159.

Dava No. C-2/92, *The Queen v Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Dennis Clifford Bostock* [1994] ECR I-955.

Dava No. C-260/89, *Elliniki Radiophonia Tiléorassi AE and Panellinia Omospondia Syllogon Prossopikou v Dimotiki Etairia Pliroforissis and Sotirios Kouvelas and Nicolaos Avdellas and others* [1991] ECR I-2925.

Anayasa Mahkemesi Kararları

1992/27 E. ve 1992/31 K. sayılı karar
2004/11 E., 2004/93 K. sayılı karar.



Doç. Dr. **Ömer Ekmekçi**
İ. Ü. Hukuk Fakültesi

4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı,

Koşulları ve Hükümleri

1 GENEL OLARAK

Çalışma hayatında esneklik ihtiyacı son dönemlerin üzerinde en çok durulan konularından biri olmuştur¹. Bu durumu göz önünde bulunduran yasakoyucu, 4857 sayılı İş Kanunu'nda esneklik sağlamaya yönelik pek çok hükme yer vermiştir. Gerçekten; iş sürelerinin haftanın çalışılan günlerine farklı bölünebilmesi (İşK.m.63), fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullanılabilmesi (İşK.m.41) gibi pek çok hüküm yeni Kanunda yer almıştır.

İş Kanunu'nun, işin düzenlenmesinde esneklik sağlamaya yönelik hükümlerinden biri de 64. maddede düzenlenen telafi çalışmasıdır. 4857 sayılı Kanunda yapılan düzenleme, özellikle telafi çalışmasını gerektiren nedenler konusunda, İsviçre İş Kanunu'ndaki (m.11) düzenlemeyle benzerlik göstermektedir.

Telafi çalışması önemli bir ihtiyacı karşılamaya yöneliktir. Nitekim telafi çalışmasıyla, işgücü kaybının azaltılması mümkün olduğu gibi, işçinin

izin ihtiyacının belirli ölçülerde karşılanması mümkündür.

Gerçekten, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan önce, işyerinin belirli nedenlerle tamamen veya kısmen tatil edilmesi halinde, çalışılmayan sürenin sonradan çalışılmak suretiyle telafisine hukuken olanak bulunmamaktaydı. Gerçi uygulamada, özellikle ulusal bayram ve genel tatil günlerinin öncesinde veya sonrasında arada kalan günlerin tatil edilerek, çalışılmayan gün veya günlerin sonradan çalışarak telafi edilmesine sıklıkla rastlanmaktaydı. Bununla birlikte, bu gibi uygulamalar 1475 sayılı İş Kanunu'nun katı hükümlerine aykırı idi².

Öte yandan; 1475 sayılı İş Kanunu'nda, işçilere belirli mazeretleri dışında (1475 sayılı İşK. m. 41) ücretli veya ücretsiz izin verilmesi zorunluluğu bulunmamaktaydı. İşveren bu nedenlerin dışında kalan bir nedenle izin talep eden işçiye ücretli izin verdiğinde, bu durum kendisi bakımından istenmeyen bir durum, ücretsiz izin verdiğinde ise işçi bakımından istenmeyen bir durum ortaya

¹ Bu tartışmalar için örnek olarak bak. **M. EKONOMİ**, "Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Arayışlar, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, ORHİM İstanbul 1986, 173 vd.; aynı yazar "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", Çalışma Yaşamında Esneklik, İzmir 1994, 55 vd.; **A. C. TUNÇAY**, "Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme", Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler Esneklik, Ankara 1995, 57 vd.; **Ö. EYRENCİ**, "Türkiye'de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi", Çalışma Yaşamında Esneklik, İzmir 1994, 159 vd.; **A. M. DEMİRCİOĞLU / M. ENGİN**, Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma, İstanbul 2002, 51 vd.;

² Bak. **Ö. EYRENCİ / S. TAŞKENT / D. ULUCAN**, Bireysel İş Hukuku, 2. Bası, İstanbul 2005, 223; **EKONOMİ**, "Telafi Çalışması", Legal İHSGHD, 2004/4, 1249; **N. ÇELİK**, İş Hukuku Dersleri, 18. Bası, İstanbul 2005, 305.

çıkıyordu. Halbuki telafi çalışması yaptırılması olanağının getirilmesiyle, işçinin çalışmadığı sürenin telafi edileceğini bilen işverenlerin, Kanunda belirtilen mazeretlerin dışında kalan nedenlerle de işçiye izin vermeleri mümkün olacaktır.

Bu bakımdan, Kanunda öngörülen bu yeni müessese son derece yerinde olmuştur. Bununla birlikte, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin öncesinde veya sonrasında işyerinin tatil edilmesi dışında, diğer nedenlere dayanan telafi çalışması uygulamasının yaygın bir nitelik kazandığı da henüz söylenemez.

Telafi çalışmasının ne surette yaptırılacağı, koşulları ve hükümleri İş Kanunu'nun 64. maddesinde düzenlenmiştir.

Bu maddeye göre; "Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içerisinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz."

Bunun yanısıra Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde de telafi çalışmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

2 TELAFİ ÇALIŞMASI KAVRAMI

Telafi çalışması, kavram olarak, işçinin önce izinli sayıldığı ve fakat ücreti ödenen bir sürenin, sonradan çalışılması suretiyle ifa edilmesini ifade eder. Kanundaki düzenleme göz önünde tutulduğunda kanımca telafi çalışmasının varlığından söz edebilmek için şu unsurların bulunması gereklidir.

Öncelikle; telafi çalışması, işçinin önceden izinli sayıldığı bir sürenin sonradan çalışılmasıdır. Önce fazla çalışılan bir süre için sonradan izin verilmesi telafi çalışması değil, Kanunun 41. maddesinde

düzenlenen, fazla çalışma karşılığı serbest zaman kullanılmasıdır.

İkincisi; telafi çalışmasından söz edebilmek için, işçinin izinli sayıldığı sürenin ücretinin önceden ödenmesi gereklidir. İşçi, ücreti önceden ödenmeyen bir izin süresi karşılığında sonradan çalışmakla yükümlü tutulamaz.

Üçüncüsü; işçinin, telafi çalışması karşılığında izinli sayıldığı sürenin, işçinin haftalık normal çalışma süresi içerisinde yer alması gerekir. İşçinin, çalıştırılma idi fazla çalışma ücretine hak kazanacağı bir sürede izinli sayılarak, yaptırılmayan bu çalışmanın karşılığında telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir.

Bu koşullara aşağıda değinilmiştir.

Öğretide, Kanunun telafi çalışmasına ilişkin düzenlemesi, önce tatil yapılmasını daha sonra tatil yapılan sürenin telafisini öngörmesi gerekçesiyle eleştirilmekte ve esneklik anlayışı içerisinde tarafların serbest iradesine bile itibar edilmediği, halbuki işletmenin ihtiyacına ve konjonktürel gelişmelere göre tarafların tatil gününden önce veya sonra telafi çalışmasını kararlaştırabilmelerinin mümkün olması gerektiği ileri sürülmektedir³.

Kanundaki düzenlemeye yapılan bu eleştiriye karşılık; telafi çalışmasının sadece çalışılmayan günlerden sonra uygulanabileceğine ilişkin bir hükme madde metninde yer verilmediği, telafi çalışmasının bu uygulamayı gerektiren nedenlerin ortaya çıkmasından önce ya da sonra yapılabileceği, işçinin daha sonra kullanacağı bir izin için önceden telafi çalışmasını engelleyen herhangi bir mantıklı ya da haklı neden olmadığı ileri sürülmektedir⁴.

Buna karşılık bir başka görüşe göre, telafi çalışması yapılacak hallerin önceden bilinmesi çoğunlukla mümkün değildir. Esneklik, üretimde her türlü ve geniş serbestiyi getiren bir kavram ve kurum değildir. İşçinin ileride herhangi bir isteğine karşılık telafi çalışması yapması düşünülemez. Buna karşılık; ulusal bayram ve genel tatilden önce ve sonraki iş günlerinin çalışılmasına karşılık daha önce telafi çalışması yapılması madde hükümlerine

Telafi çalışması, kavram olarak, işçinin önce izinli sayıldığı ve fakat ücreti ödenen bir sürenin, sonradan çalışılması suretiyle ifa edilmesini ifade eder.

³ Bak. F. DEMİR, *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 3. Baskı, İzmir 2003, 107.

⁴ Bu görüşte P. SOYER, "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 12 - 13 Temmuz 2003, Kuru Otel / Bolu, 30; SÜZEK, *İş Hukuku*, 619.

aykırılık oluşturmaz. Telif çalışması deyimi esas itibarıyla önce yerine getirilmesi gereken bir çalışmayı, daha sonra ifa etmeyi ifade eder. Ancak belirsizlik ve iki aylık sürenin bertaraf edilmesi olmadığı takdirde, dar ve sınırlı bir süre için önceden çalışma yapılması işin özünü zedelemes⁵.

Kanımcı sonucun görüşü büyük ölçüde isabetlidir. Gerçekten, telif çalışması kavramı olarak, işçinin önce izinli sayıldığı ve fakat ücreti ödenen bir sürenin, sonradan çalışılması suretiyle ifa edilmesini ifade eder. Nitekim öncelikle 64. maddenin gerekçesinde, çalışılmayan bir sürenin sonradan telifinden söz edilmiştir. Keza madde metninde de esasen, belirli nedenlerle işyerinin tatil edilmesi veya önemli ölçüde altında çalışılması ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işverenin iki ay içerisinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabileceğinden söz edilmesi de açıkça, işçinin fazla çalıştırıldığı bir sürenin karşılığının izin olarak verilmesinin değil, önce izin verilip, sonra da çalışılmayan sürenin telifinin söz konusu olacağını ortaya koymaktadır. Bu bakımdan; 64. madde metninde telif çalışmasının çalışılmayan günlerden sonra uygulanabileceğine ilişkin bir hükme madde metninde yer verilmediği ve işçinin daha sonra kullanacağı bir izin için önceden telif çalışmasını engelleyen herhangi bir mantıklı ya da haklı neden olmadığı yolundaki görüşe katılmak mümkün değildir. Tam tersine; madde metni, telif çalışmasının, çalışılmayan günlerden sonra uygulanabileceği konusunda yeterli açıklığı taşımaktadır⁶. Keza Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin m.7/III. fıkrasında; telif çalışmasının, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden iki ay içerisinde yaptırılması öngörülmüştür. Bu hükümde sadece zorunlu nedenlerin zikredilmiş olmasından, diğer nedenlere dayanan telif çalışmalarının önceden de yapılabileceği sonucu herhalde çıkarılamayacaktır.

İşçinin önceden fazla çalıştığı bir sürenin sonradan izin verilerek telif edilmesi, 64. madde kapsamına giren bir telif çalışması değil, işçinin fazla çalıştığı sürenin karşılığının belirli koşullarla serbest zaman olarak verilmesidir (İşK.m.41/IV – V). Eğer; telif çalışmasının önceden de yapılabileceği kabul edilirse, işçinin fazla çalışma yaptığı sürenin

karşılığını serbest zaman olarak isteyebileceği yolundaki hükmün uygulaması hemen hemen olmayacak, telif çalışmasını gerektiren nedenlerle fazla çalışmayı gerektiren nedenlerin farklı olması da bu konuda bir farklılık yaratmayacaktır. Nitekim 64. maddedeki "... benzer nedenlerle..." ifadesi, her iki çalışmanın nedenleri arasında yeterli yakınlığı sağlayacak niteliktedir.

Kanunun bu düzenleme şeklinin, tarafların serbest iradesine itibar etmediği yolundaki eleştiriye gelince; bu tespit doğrudur, ancak iş hukukunu özel hukukun diğer dallarından ayıran da zaten, tarafların iradesine mutlak bir üstünlük tanınmamasıdır. İş Hukukunda esneklik de, işçi ve işverenin, diledikleri düzenlemeyi yapabilecekleri anlamını taşımamaktadır. Kaldı ki 4857 sayılı Kanun, işletmelerin esneklik ihtiyacını karşılamak için son derece önemli adımlar atmıştır ve 64. maddede yer almadığı belirtilen ihtiyaç esasen Kanunun diğer hükümlerinde mevcuttur. Nitekim; fazla çalışılan bir sürenin, sonradan izin olarak kullanılması suretiyle karşılanması, Kanunun iki aylık (toplu iş sözleşmeleri ile dört aylık) denkleştirme süresi öngören (İşK.m.63/II) ve fazla çalışma karşılığı serbest zaman alınabilmesini öngören (İşK.m.41/) hükümlerinde zaten vardır. Bu bakımdan; 64. maddede, fazla çalışılan bir sürenin izin olarak öngörülmemiş olmasını bir eksiklik olarak değerlendirmek kanımcı isabetli değildir.

Buna karşılık; sonucun görüşte yer alan "...Dar ve sınırlı bir süre içinde önceden çalışma yapılması, işin özünü zedelemeyecektir." ifadesine katılmak mümkün değildir. Nitekim, Kanun, telif çalışmasının dar ve sınırlı bir süre için önceden yapılabilmesi yolunda bir açıklık taşımamaktadır.

Öte yandan; bir telif çalışmasından söz edebilmek için, işçinin çalışmadan izinli sayıldığı sürenin ücretinin herhangi bir kesinti olmadan kendisine ödenmiş olması gerekir. Aksi takdirde, işçinin işveren tarafından tek taraflı olarak ücretsiz izinli sayılması ve daha sonra çalıştırıldığı takdirde, bu sürenin ücretinin ödenmesi durumu ortaya çıkar ki, 64. maddenin böyle bir uygulamayı öngörmediği açıktır. Nitekim böyle bir olasılıkta, işveren iki ay içerisinde telif çalışması yaptırmadığı veya yaptıramadığı takdirde, işverence tek taraflı olarak

⁵ EKONOMİ, "Telif Çalışması", 1256 – 1257; ayrıca bak. H. MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2004, 686.

⁶ Aynı görüşte Ş. ÇİL, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, 2. cilt, Ankara 2004, 1254; E. AKYİĞİT, "Telif Çalışması", TÜHİS Şubat 2005, 3. İsviçre Hukukunda ise İş Kanunu'na ilişkin Tüzükte, telif çalışmasının önce veya sonra yapılabileceği açık olarak düzenlenmiştir.

ücretsiz izin uygulanmış olacaktır. Bu konuya aşağıda ayrıca değinilecektir.

Nihayet; bir telafi çalışmasının varlığı için, işçinin, telafi çalışması karşılığında izinli sayıldığı sürenin, işçinin haftalık normal çalışma süresi içerisinde yer alması gerekir. İşçinin, çalıştırılma idi fazla çalışma ücretine hak kazanacağı bir sürede izinli sayılarak, yaptırılmayan bu çalışmanın karşılığında telafi çalışması yaptırılması mümkün olmasa gerekir. Aksi takdirde, işçinin çalıştırılma idi zamla ücrete hak kazanacağı bir sürede izinli sayılması karşılığında zamsız ücretle çalıştırılması söz konusu olacaktır ki, böyle bir sonucun kabul edilemeyeceği herhalde açıktır. Bu bakımdan, işçinin işçinin izinli sayılarak telafi çalışmasına konu edilecek iş süresinin, haftalık normal çalışma süresi içerisinde yer alması gerekir. Bunun gibi, kısmi süreli çalışan bir işçinin, çalışmadığı günlerin telafi çalışmasına konu edilebilmesi mümkün değildir.

3 TELAFİ ÇALIŞMASININ KOŞULLARI

1) Telafi çalışması yapılabilecek nedenler

Kanunun 64. maddesinde telafi çalışmasını gerektiren nedenler; “zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi” halleri olarak sayılmıştır.

Telafi çalışması yaptırılabilir hallerden ilki; zorunlu nedenlerle işin durmasıdır.

Buradaki zorunlu nedenlerin kapsamına öncelikle, İş Kanunu'nun 24. maddesinin III. fıkrasında yer verilen zorlayıcı nedenlerin girdiği, bu bağlamda, önceden görülemeyen ve kaçınılamayan, kusurdan uzak dıştan gelen; deprem, yağmur, şiddetli kar, don gibi doğal olaylar veya yasama ve yürütme organınca konulan yasaklar ve yapılan işlemler ile iç savaş, isyan gibi fiillerin telafi çalışmasına olanak sağladığı kabul edilmektedir⁷. Bunun için; zorlayıcı nedenin, işyerinin tatil edilmesine veya normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılmasına neden olması yeterli olup, işletmede yarattığı etkinin bir haftadan fazla sürmesine de

gerek bulunmamaktadır⁸. Yine bunun gibi, işverene fazla çalışma yaptırmaya olanağı sağlayan zorunlu nedenlerin (İşK.m. 42), işyerinin işin durması veya normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması sonucunu doğurduğu takdirde, telafi çalışmasının konusunu oluşturabileceği kabul edilmektedir⁹.

Telafi çalışması yaptırılabilir hallerden ikincisi, işverenin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerini tatil etmesidir. Bu olanak uygulamanın önemli bir ihtiyacını karşılamaktadır. Nitekim; zaman zaman, özellikle, dini bayramların, hafta tatilinden bir gün önce sona ermesine veya hafta tatilinden hemen bir gün sonra başlamasına rastlanılabilmektedir. Bu gibi hallerde birtakım işverenler, genel tatillerin hemen öncesinde veya sonrasındaki iş gününü veya günlerini tatil ederek, işçilerin daha fazla izin kullanmasını sağlayabilmektedir. Geçmiş dönemde de tamamen fiili bir uygulama olarak, tatil edilen bu gibi günler için ya sendikayla anlaşmak ya da işçilerin rızasını almak suretiyle telafi çalışması yaptırılmaktaydı. Bu uygulama işçinin de lehine olduğu için, yasal bir temeli olmamasına rağmen, uygulamada bir sorun da çıkmamaktaydı.

4857 sayılı Kanun, tamamen fiilen sürdürülen bu uygulamayı isabetli olarak yasal temele kavuşturmuştur. Nitekim artık işverenin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonra gelen iş günlerini tatil ederek, bunun karşılığında telafi çalışması yapılacağını duyurmasına hukuken de bir engel bulunmamaktadır.

Öte yandan, her ne kadar hükümde, “...ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi...” n den söz edilmiş ise de, işverenin bu olanaktan yararlanabilmesi için, belirtilen tatil günlerinin öncesinde veya sonrasında işyerinin tamamının tatil edilmesine gerek bulunmayıp, sadece bir kısmının tatil edilmesinin veya sadece belirli işçilerin tatil edilmesinin de yeterli sayılması gerekir.

Ayrıca öğretide isabetli olarak belirtildiği gibi, tatil edilebilecek günlerin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonraki günler olarak belirtilmesinin anlamı, bunlardan sadece birinde değil, hem önce ve hem de sonrasında tatil edilebilmesidir¹⁰.

Kanunun 64. maddesinde telafi çalışmasını gerektiren nedenler; “zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi” halleri olarak sayılmıştır.

⁷ EKONOMİ, “Telafi Çalışması”, 1251.

⁸ EKONOMİ, “Telafi Çalışması”, 1251.

⁹ EKONOMİ, “Telafi Çalışması”, 1251 - 1252.

¹⁰ EKONOMİ, “Telafi Çalışması”, 1252.

Telafi çalışması yapılması olanağı sağlayan üçüncü hal, işçinin işvereninden izin talebinde bulunmasıdır.

Önemle belirtmek gerekir ki; telafi çalışması yapılması olanağı işverene, işçi talep ettiğinde izin verilmesi zorunluluğu doğurmamaktadır. Nitekim; işverenin işçiye, mevzuatta yer alan veya (varsa eğer) sözleşmede öngörülen hallerin dışında izin vermesi zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak, artık, çalışılmayan sürenin telafi edilmesi karşılığında, herhangi bir nedenle talepte bulunan işçiye izin verilmesine bir engel de yoktur. Kuşkusuz burada sözü edilen izinler, işverenin herhangi bir yasal veya akdi zorunluluğu bulunmadığı halde, işçinin talebine bağlı olarak işverence verilen izinlerdir¹¹. Nitekim Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 7. maddesinde; işçinin talebi ile kendisine İş Kanunu, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinler¹² dışında izin verilmesi hallerinde yapılacak telafi çalışmasından söz edilmiştir.

Bunun gibi İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca fazla çalışma karşılığı kullanılan iznin de telafi çalışmasıyla bir ilgisi bulunmamaktadır.

Eğer; iç yönetmelik, personel yönetmeliği ve benzeri nitelikte, iş sözleşmesinin ekini oluşturan hukuk kaynaklarında veya toplu iş sözleşmesinde, işçiye hangi hallerde ücretli veya ücretsiz mazeret izni verilmesi zorunluluğu düzenlenmişse, bu izinlerin karşılığında telafi çalışmasını yapılması istenemez¹³.

Bununla birlikte aynı hukuk kaynaklarında, telafi çalışması karşılığında izin verilecek hallerin önceden düzenlenmesine de bir engel bulunmamaktadır¹⁴. Örneğin; personel yönetmeliğinde, talep eden işçiye, telafi çalışması yapması karşılığında, bir haftaya kadar izin verileceğinin kararlaştırılması halinde durum budur.

Esasen yukarıda belirtilen nedenlerin çok kategorik olarak değerlendirilmesine gerek yoktur. Nitekim maddede, "...benzer nedenlerle..." de telafi çalışması yapılabileceğinden söz edilmiştir. Bu

bakımdan; işyerinin tatil edilmesi veya normal çalışma sürelerinin altında çalışılmasını gerektiren her türlü nedenin bu kapsamda düşünülmesi uygun olacaktır.

Bu haller içerisinde neler girebilir?

Kanımca; zorunlu nedenler kapsamında görülmesi dahi, işyerinde tamamen veya kısmen az çalışılması veya hiç çalışılmamasını gerektiren nedenler telafi çalışmasına olanak sağlayabilir. Burada önemli olan, işverenin, işyerinin tamamında veya bir kısmında çalışmama veya az çalışma kararı almış bulunmasıdır. Örneğin işveren, işyerinde yükleme – boşaltma işlerine birkaç gün ihtiyaç olmaması nedeniyle, bu bölümde çalışan işçileri telafi çalışması yaptırılmak üzere izinli sayabilir. Veya toplumsal bir olay endişesi nedeniyle işyerini birkaç gün kapatma kararı alabilir. Yahut işyerinde yasal bir grev sürerken, greve katılmayıp işyerinde çalışmak isteyen işçileri TSGLK m. 38/II uyarınca çalıştırmama hakkını kullanmak yerine, telafi çalışması yapmak üzere izinli sayabilir. Bu gibi hallere örnek olarak öğretide de isabetle, belirli kutlama günlerinde çalışılmaması halinde veya işverence piknik yapılması gibi nedenlerle işyerinin tatil edilmesi halinde telafi çalışması yapılabileceği belirtilmektedir¹⁵. Bunun gibi ekonomik veya mevsimden kaynaklanan nedenler işyerinin tatil edilmesi¹⁶ veya makina, araç veya işyerindeki herhangi bir periyodik bakım veya arıza tamirat yahut tadilat nedeniyle işçiye bir süre için iş verilememesi de¹⁷ telafi çalışması yapılması olanağı sağlayabilir.

Öte yandan; işçiden kaynaklanan nedenler de telafi çalışmasına olanak sağlayabilir. Gerçekten, işveren, örneğin izinsiz veya mazeretsiz olarak işe gelmeyen bir işçiye - maktu aylıklı olsun veya olmasın - ücret ödemek zorunda değildir. Ancak taraflar, ücretinin kesilmesi yerine işçinin bu sürede izinli sayılarak, işe gelmediği süre için telafi çalışması yapılması konusunda anlaşabilirler¹⁸.

Hükümdeki telafi çalışması yapılması olanağı sağlayan benzer haller kavramının bu şekilde

¹¹ SÜZEK, *İş Hukuku*, 2. Bası, İstanbul 2005, 618; MOLLAMAHMUTOĞLU, *İş Hukuku*, 687; ayrıca AKYİĞİT, "Telafi Çalışması", 6.

¹² Yönetmeliğin bu hükmünün, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile verilmesi öngörülen izinleri "yasal izin" olarak nitelendirmesi hatalı olmuştur.

¹³ EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1254.

¹⁴ EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1254.

¹⁵ Bak. EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1252; SÜZEK, *İş Hukuku*, 618.

¹⁶ Aksi görüşte EYRENCİ, "4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler", *Legal IHSGLD*, 2004/1, 47.

¹⁷ Karş. EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1252.

¹⁸ Bak. EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1260.

geniş yorumlanmasında herhangi bir sakınca da yoktur. Gerçekten; nedenleri itibariyle geniş bir telafi çalışması yapma olanağı sağlanmasının bir kötüye kullanmaya yol açabileceği ileri sürülemez. Nitekim, önemli bir nedenle işyerinin tamamen veya kısmen tatil edilmesine ihtiyacı olmayan bir işverenin, işçiyi keyfi olarak izinli saymak suretiyle telafi çalışması yoluna gitmesi son derece anlamsız olacağı gibi, telafi çalışmasının iki ay gibi kısa bir sürede yaptırılması zorunluluğu da işçiye bu konuda yeterli güvenceyi sağlayacaktır.

Ancak önemle belirtmek gerekir ki; tüm bu hallerde işçinin çalıştırılmadığı dönemdeki ücretinin işverence ödenmesi gereklidir.

2) Telafi ettirilecek sürenin tamamen tatil edilmesi veya önemli ölçüde altında çalışılması

Telafi çalışması yaptırılabilmesi için, telafi çalışmasını gerektiren nedenin, işyerinde normal çalışma sürelerinin altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi sonucunu doğurması gerekir.

Önemle belirtmek gerekir ki; tamamen tatil edilme olgusu, sadece işyerinin tamamının tatil edilmesi değil, bir bölümünün veya belirli faaliyetlerin tatil edilmesini de kapsar¹⁹. Bu bağlamda; işyerinde faaliyet kısmen sürerken, tatil kararı alınan bölüm veya faaliyet için telafi çalışması kararı alınması mümkündür. Nitekim hükümde sadece işyerinin tamamen tatil edilmesinden değil, normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılmasından da söz edilmektedir. Bunun gibi, tek bir işçiye izin verilmesi de, telafi çalışması yaptırılmasına olarak sağlayabilmektedir.

Normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması konusunda öğretide, kısmi süreli çalışmanın kabulü için Kanunun Gerekçesinde ve Yönetmelikte öngörülen normal çalışma süresinin üçte ikisi oranında çalışma ölçütünün uygulanması gerektiği ileri sürülmekte ve işyerinde uygulanan çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılmasını gerektiren hallerde normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması durumunun varlığı kabul edilmektedir²⁰.

Bununla birlikte işçiye izin verilmesi nedenine dayalı telafi çalışması uygulaması için, verilecek izin süresinin miktarı yukarıda belirtilen sınırlamaya tabi değildir. Nitekim 64. maddede tamamen tatil edilme veya normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışma ölçütleri, diğer telafi çalışması nedenleri için zikredilmiştir. Bu bakımdan işçinin, normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında kalmayan bir süre için izin istemesi halinde dahi, bu iznin telafi çalışmasına konu edilebilmesi mümkündür.

3) Telafi çalışmasının işçiye bildirilmesi

İşverenin telafi çalışması yaptırabilmesi için işçinin rızasına gerek yoktur. Yeter ki telafi çalışması yapılmasını gerektiren nedenler söz konusu olsun. Nitekim işveren; zorunlu nedenlerle işin durması halinde veya ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerinin tatil etme kararı aldığı anda yahut benzer nedenlerin ortaya çıkması halinde işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin rızasıyla kendisine izin verilmesi halinde telafi çalışması kararı alabilir ve bu çalışmanın gerçekleştirilmesi işçinin rızasına bağlı değildir²¹. İşçinin telafi çalışması karşılığı işverenin kendisini izinli saymasını reddetme hakkı bulunmamaktadır.

Bununla birlikte; işçiye verilen iznin telafi çalışması karşılığı olup olmadığı, dolayısıyla işçinin telafi çalışması yapma yükünün bulunup bulunmadığı ve yaptığı çalışmanın bir fazla çalışma sayılıp sayılmayacağı konusunda bir uyuşmazlık çıktığı takdirde, tüm ispat yükü işverenin üzerinde olacaktır²². Bu bakımdan; telafi çalışması yaptırılması işçinin rızasına bağlı değilse de, öncelikle verilen iznin telafi çalışması karşılığı olduğunun işverence işçiye bildirilmesi ve olası bir uyuşmazlıkta da bu bildirim yapıldığının işverence ispatlanabilecek durumda olması gerekir. Keza işçinin talebiyle kendisine izin verildiğinde, bu iznin telafi çalışması karşılığı olarak verildiğinin de işverence kayıt altına alınması gerekir.

İkincisi; işçiye telafi çalışması yaptırılacak zamanın da işverence işçiye iyiniyet kuralları çerçevesinde, uygun bir süre önceden bildirilmesi gerekir²³.

¹⁹ EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1253.

²⁰ EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, *Bireysel İş Hukuku*, 224; aynı yolda EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1253 – 1254; ÇELİK, *İş Hukuku*, 306.

²¹ EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1254.

²² Bak. EYRENCİ; "4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler", 47.

²³ EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1255.

İki aylık süre içerisinde işverence telafi çalışması yaptırılmamış ise, artık bu nedene ilişkin bir telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir.

Nitekim; Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7. maddesinin II. fıkrasında, telafi çalışması yaptıracak işverenin, bu çalışmanın hangi nedene dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını ilgili işçilere bildirmek zorunda olduğu düzenlenmiştir. Bu çerçevede, telafi çalışmasının ne zaman yapılacağını belirleme yetkisi işverene aittir²⁴.

Telafi çalışması yapılacağı iyiniyet kurallarına uygun olarak önceden işçiye bildirildiği takdirde, işçi artık bu çalışmayı yerine getirmekten kaçınmaz. Aksi takdirde buna ilişkin yaptırımlar uygulama alanı bulabilir. Zira usulüne uygun olarak alınmış ve işçiye bildirilmiş telafi çalışması, işçinin yapmakla yükümlü bulunduğu ödevleri kapsamı içerisinde girmiş olur²⁵.

Ayrıca; işçi, haklı nedenler olmaksızın telafi çalışmasını yerine getirmeyi reddettiği takdirde, izin verilen süre için kendisine ödenmiş bulunan ücretin geri alınması da mümkündür.

4 TELAFİ ÇALIŞMASININ HÜKÜMLERİ

1) Telafi çalışmasının iki ay içerisinde yaptırılması

Yukarıda belirtilen nedenlerle eksik çalışılan süreye ilişkin telafi çalışmasının iki ay içerisinde yaptırılması zorunludur. Bu sürenin sözleşmelerle uzatılması da mümkün değildir²⁶.

Kanımca 64. maddenin eleştirilebilecek tek yönü belki, telafi çalışması yaptırılacak sürenin iki ayla sınırlandırılmış olmasıdır. Nitekim; iş akışına göre, telafi çalışmasının iki ayda tamamlanması mümkün olmayabilir. Örneğin işveren; çeşitli nedenlerle izin almış işçilerin telafi çalışmalarını bir günü toplamak isteyebilir. Nitekim telafi çalışması, organizasyonu çok kolay bir çalışma niteliğinde değildir. Veya iki aylık süre içerisinde telafi çalışmasına ihtiyaç gösteren bir durum ortaya çıkmayabilir.

İsviçre Hukukunda ise İş Kanunu'na ilişkin Tüzükte, telafi çalışmasının 14 haftalık süre içerisinde yapılabilmesi, hatta 12 ayı aşmamak üzere işçi

ve işverenin telafi çalışmasının daha uzun bir sürede de yapılmasını kararlaştırabilecekleri düzenlenmiştir.

Öte yandan üç vardiya halinde çalışılan işyerlerinde bir kısım işçiye telafi çalışması yaptırılması da ayrı bir güçlük gösterir. Telafi çalışmasını iki aylık süre içerisinde yaptıramayacağını bilen işveren herhalde bundan kaçınma eğilimi içerisinde olacaktır ki, bunun da işçinin lehine bir durum olduğu söylenemez. Bunun gibi, telafi çalışması yaptırılacak sürenin işçinin sağlığı veya başkaca nedenlerle, işçinin aleyhine olduğu da kanımca ileri sürülemez. Bu bakımdan; anılan sürenin belirsiz değil ve fakat örneğin altı ay olması, her iki taraf bakımından da daha uygun olurdu.

Bu iki aylık sürenin, bu çalışmayı gerektiren halin sona ermesinden itibaren başlayacağı öğretide isabetli olarak belirtilmiştir²⁷. Örneğin; işçi ileride telafi etmek üzere iki gün izin almışsa, iki aylık sürenin başlangıcı, bu izin süresinin bitimi tarihidir.

Ancak telafi çalışmasını gerektiren nedenin sona erdiği tarih ile işçinin işbaşı yaptığı tarih arasında farklı olabilir veya işçi bu iki aylık süre içerisinde rapor almış olabilir. Kanımca bu gibi hallerde iki aylık sürenin işçinin işbaşı yaptığı tarihten itibaren başlatılması ve iki aylık süre içerisinde rapor almışsa, telafi süresinin rapor süresi kadar uzadığının kabulü daha uygundur.

İki aylık süre içerisinde işverence telafi çalışması yaptırılmamış ise, artık bu nedene ilişkin bir telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir. Bu takdirde işveren, işçiye çalıştırmadan ödediği ücreti de geri alamaz. Ancak telafi çalışması yaptırılması işçinin izin almış olmasına dayanmakta ise ve işçi eğer iki aylık süre içerisinde henüz telafi çalışması yaptırılmadan iş sözleşmesini haklı nedenlerle sona erdirmişse veya haklı nedenle işverence feshine neden olmuşsa, böyle bir durumda, izin verilen ve fakat telafi çalışması yaptırılmayan sürenin ücretinin kesilmesi mümkün olmak gerekir.

²⁴ Bak. DEMİR, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 107.

²⁵ Telafi çalışmasına katılmayan işçinin iş sözleşmesinin İşK.m.25/II – (h) fıkrasına göre feshedilebileceği görüşünde MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, 687; ayrıca AKYİĞİT, "Telafi Çalışması", 13.

²⁶ Bak. SOYER, "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", 30. Yazara göre; telafi çalışmasının yaptırılmayacağı iki aylık sürenin sözleşmelerle artırılamayacağını kabul etmek, işçiyi belirsiz bir ortama düşmekten koruyacağı için isabetli sayılmalıdır.; ayrıca AKYİĞİT, "Telafi Çalışması", 12.

²⁷ EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1255.

2) Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaması

İşK.m.64'de, telafi çalışmasının tatil günlerinde yaptırılmayacağı öngörülmüştür. Öğretide isabetli olarak belirtildiği gibi, tatil günleri kapsamına yasal tatil günleri olduğu gibi, akdi tatil günleri de girer²⁸. Örneğin, işçiye verilmesi gereken hafta tatili gününde veya ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yahut belirli nedenlerle işçiye verilmesi gereken mazeret izinlerinde (İşK.m.46/III – b) telafi çalışması yaptırılmaz. Bunun gibi, işçinin raporlu bulunduğu veya örneğin gebelik veya analık izni kullandığı süre içerisinde bu çalışmanın yaptırılmayacağı zaten izahtan varestedir.

Keza, eğer iş sözleşmesi veya eki niteliğindeki personel yönetmeliği veya iç yönetmelik gibi kaynaklarda, akdi tatil veya mazeret izin günleri düzenlenmişse, bu gibi günlerde de telafi çalışması yaptırılmaz.

Ancak çalışılmayan cumartesi günü, akdi veya kanuni tatil günü kapsamında olmadığından, anılan günde telafi çalışması yapılmasına yasal bir engel yoktur²⁹. Nitekim çalışılmayan cumartesi günü akdi veya kanuni bir tatil günü olmayıp, haftalık yasal iş süresinin beş işgünüde tamamlanmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan; işçinin çalışmayı kabul ettiği genel tatil günlerinde de telafi çalışması yaptırılabilir. Nitekim; İş Kanunu'nun 47. maddesinde genel tatil günlerinde çalışması işçinin rızasına bağlı tutulmuş olup, işçinin anılan günlerde çalışmayı kabul etmesiyle, bu günler işçi için tatil günü kapsamından çıkmış olacağından, böyle bir durumda genel tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılması mümkündür³⁰.

3) Telafi çalışmasının günde üç saati geçmemesi

Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresini geçmemek üzere günde en çok üç saatten fazla olamaz.

Kuşkusuz günde üç saatlik sınıır, işçinin günlük normal çalışma süresini tamamladıktan sonra yapılacak telafi çalışmalarına ilişkindir. Böyle olmayıp da, işçiye hiç çalışması bulunmayan bir günde, örneğin çalışmadığı cumartesi günü (veya haftanın çalışmadığı bir altıncı günü) telafi çalışması yaptırılacaksa, günde üç saatlik sınırlama olmaksızın bu çalışmanın yaptırılması mümkündür³¹.

Önemle belirtmek gerekir ki; telafi çalışması, işçinin çalıştırılmadığı sürenin tamamını kapsayamayabilir. Gerçekten, telafi çalışması en çok iki ay süreyle yapılabileceği ve günde en çok üç saat olabileceğine göre, işçinin çalıştırılmadığı süre ne kadar olursa olsun, telafi çalışması en çok, iki aylık sürede yer alan, hafta tatilleri hariç, iş günlerindeki üç saatlerin toplamından oluşabilecektir³².

4) Telafi çalışmasının ücreti

Kanununun 64. maddesinde, telafi çalışmalarının fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı hükme bağlanmıştır.

Bununla birlikte; telafi çalışması yapılan saatler için işçinin bir ücrete hak kazanıp kazanmayacağı öğretide tereddüt yaratmıştır.

İleri sürdüğümüz görüşe göre; telafi çalışması yaptığı saatler karşılığı işçiye fazla çalışma ücreti ödenmeyeceği gibi, normal çalışma ücreti de ödenmez³³. Zira; işçi, izinli sayıldığı süre içerisinde ücretini tam olarak almakta ve böylelikle, telafi çalışması yapacağı sürenin ücretini önceden almış olmaktadır.

Öğretide EKONOMI tarafından, bu görüşümüze atıf yapılarak, "...Bir konferansın konuşma metninde telafi çalışması için ücret ödenmeyeceği görüşüne yer verilmiştir. Konuşma metni olduğu için istenilen tam olarak ortaya konulmamış olabilir; ancak telafi çalışmasında ücret ödenmeyeceği şeklinde bir görüşe katılmak mümkün değildir..." görüşüne yer verilmiştir³⁴.

²⁸ EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, *Bireysel İş Hukuku*, 225; EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1257.

²⁹ EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1257; DEMİR, *Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 107.

³⁰ EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1257.

³¹ EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1257.

³² EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, *Bireysel İş Hukuku*, 223 dn. 45

³³ Bak. Ö. EKMEKÇİ, "Yeni İş Kanunu'nun Getirdikleri", *TISK, EBSO ve MESS tarafından düzenlenen "Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor?" Semineri*, 3 Temmuz 2003 İzmir, Ankara 2003, 47.

³⁴ Bak. EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1250. Esasen, birazdan açıklanacağı üzere, anılan seminerde ileri sürdüğümüz görüş ile sayın EKONOMI'nin görüşleri arasında belirgin bir farklılık söz konusu değildir. Nitekim; sayın Hocamız, bir konferansın konuşma metninden bant çözümüyle yapılan yayının, istenileni tam olarak ifade etmiş olmayabileceği şeklindeki açıklamasıyla, bu konuda daha ayrıntılı bir açıklama yapma olanacağını ve şansını nezaketle ortaya koymuştur.

Telafi çalışması için ödenecek ücret işçinin normal çıplak ücretidir. İşverenin işçiye telafi çalışması için zamlı ücret ödemesi esasen çok anlamlı değildir, bununla birlikte, işverenin bu gibi çalışmalar için zamlı ücret ödeneceğini kararlaştırmasına da bir engel yoktur

Ancak bunun devamındaki açıklamalar, esasen EKONOMİ'nin görüşünden farklı bir görüşte olmadığımızı ortaya koymaktadır. Nitekim yazarın, "...telafi çalışması karşılığı ücrete hak kazanılmayacağı yolundaki görüşe katılmak mümkün değildir..." dedikten sonra, "...Bundan ve işverenin işçiden alacağı var sözü ile işverenin çalıştırmadığı sürede ayrıca çalışmış gibi ücret ödendiği anlatılmak isteniyorsa, ki metinden tam anlaşılmamaktadır, o takdirde artık telafi çalışması yerine getirildiğinde ödeme önce yapıldığı için ikinci bir ödeme söz konusu olmaz. Gerçekten telafi edilecek süre için işçiye birden fazla ücret ödenmez. Başka bir deyişle işçinin çalışmadığı ve telafi edilmesi gereken süre için, hem çalışmadığında ve hem de telafi çalışması yaptığı sırada iki kez ücret verileceği düşünülemez..." ifadesine yer vermiş olması, aynı görüşü paylaştığımızı açıkça ortaya koymaktadır.

Bu ifadelerinden yazarın, anılan seminerde, telafi çalışması için izin verildiği dönemde işçiye ücret ödenmeyeceği ve telafi çalışması yaptırıldığında da işçinin ücrete hak kazanamayacağı görüşünde olduğumuzu sandığı anlaşılmaktadır. Halbuki böyle bir görüşü ileri sürmek mümkün değildir. Nitekim telafi çalışmasının anlamı, işverenin işçiyi ücret ödemedensin çalıştırabilmek değil, belirli nedenlerle çalıştırmadığı ve fakat ücreti ödenen bir sürenin sonradan çalıştırılarak telafi edilmesidir. İşçiye çalıştırılmadan ücret ödenmiş olacağı için, bu sürenin telafi edilmesinde artık tekrar ücret ödenmesi gerekmeyecektir. Nitekim EKONOMİ de işçiye ikinci bir ödeme yapılmayacağını ifade ederek aynı görüşü ortaya koymuş bulunmaktadır.

Öğretide, telafi çalışması karşılığı ödenecek ücret konusunda ileri sürülen görüşe göre; zorlayıcı sebepler dışında, işyerinde bir arızanın meydana gelmesi, bir arızanın mümkün görülmesi ya da makinalar veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli işler dolayısıyla fiilen çalıştırılmadan geçen süreler, işçi iş görmek üzere işverenin emrinde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın geçen ve işçinin günlük çalışma süresinden sayılan sürelerdir ve ücretinin ödenmesi gerekir. İşveren işçinin çalıştırılmadığı ve ücretinin ödenmesi gereken bu süreler için İşK.m.64'e göre telafi çalışması yaptırabilir ve bu durumda telafi çalışmasına ilişkin sürede gördüğü işin karşılığı olarak normal ücretinin ödenmesi gerekir³⁵.

Kanımcı bu görüş uygun değildir. Çünkü bu olasılıkta telafi çalışması söz konusu değildir. Zira; telafi çalışması yapılmasına olanak sağlayan

neden, işçinin (muhtelif nedenlerle) işverence izinli sayılmasıdır. Halbuki verilen örnekte, işçi iş görmek üzere işverenin emrinde hazır beklemektedir. Dolayısıyla bu süre zaten İşK.m.66 uyarınca iş süresinden sayılmaktadır. İş süresinden sayılan bir süre içerisinde işçi çalışmış kabul edileceği ve dolayısıyla bu süre içerisinde izinli olmadığı için, anılan sürenin çalışılarak telafisinden söz edilemeyecektir. Nitekim telafi çalışmasında işçinin, çalışmadığı süre için ücrete hak kazanması, çalışmadığı bu süreyi daha sonra çalışarak yerine getireceği esasına dayanır. Halbuki işverenin emrinde hazır bekleyen işçi, bu süre iş süresinden sayıldığı için zaten ücrete hak kazanmaktadır.

Tekrar etmek gerekirse; çalışılmayan bir sürenin telafisinden söz edebilmek için, bu sürenin çalışılmış gibi sayılan hallerden olmaması, bu sürede işçinin izinli olması gerekir. Dolayısıyla; çalışma süresinden sayılan bir halin telafisinden söz edilmesi mümkün değildir. Kaldı ki yazarın; böyle bir çalışmayı telafi çalışması sayan görüşü, bunun ücretlendirilmesine ilişkin beyanlarıyla da uyumsuzdur. Nitekim yazara göre bu durumda, hem işverenin emrinde hazır halde geçen sürenin, hem de telafi çalışmasında geçen sürenin ücretinin ödenmesi gereklidir. Halbuki aynı görüşe göre, hem çalışmadan geçen sürenin hem de bunun telafisi için yapılan çalışmada geçen sürenin ücretlendirilmesi mümkün değildir. Verilen örnekte ise, her iki sürenin de ücretlendirileceğinden söz edilmektedir.

Telafi çalışması için ödenecek ücret işçinin normal çıplak ücretidir. İşverenin işçiye telafi çalışması için zamlı ücret ödemesi esasen çok anlamlı değildir, bununla birlikte, işverenin bu gibi çalışmalar için zamlı ücret ödeneceğini kararlaştırmasına da bir engel yoktur³⁶. Ancak işverenin, o veya bu nedenle, telafi çalışmalarını için normal ücretin üzerinde zamlı bir ücret ödemesi, bu çalışmanın yine fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma hükümlerine tabi olması sonucunu doğurmaz.

5 KANUNA AYKIRI TELAFİ ÇALIŞMASI UYGULANMASININ YAPTIRIMI

1) Hukuki yaptırım

Kanunun telafi çalışmasına ilişkin hükümlerine aykırılığın yaptırımı öncelikle hukuki bir yaptırım olarak ortaya çıkabilir. Örneğin; işveren, işçiye önce izin vermeden telafi çalışması adı altında çalışma yaptırdığı veya yasak olan tatil günlerinde

³⁵ EKONOMİ, "Telafi Çalışması", 1259.

³⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, 688.

yahut günde üç saatin üzerinde telafi çalışması yaptırdığı, iki aylık süre geçtikten sonra telafi çalışması yaptırma yoluna gittiği takdirde, işçinin bu çalışmanın yaptırıldığı haftada veya haftalardaki çalışması normal veya yasal çalışma sürelerinin üzerine çıktığı takdirde, bu çalışma bir fazla çalışma sayılır ve işçi bunun karşılığında zamlı ücret veya serbest zaman talep hakkına sahip olur. Nitekim telafi çalışmasının fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaması, ancak Kanuna uygun çalışmalar için sözkonusu olabilir.

Öte yandan, işçi kanuna aykırı telafi çalışması talebini kabul etmekle yükümlü değildir. Böyle bir durumda işçi çalışmaktan kaçındığı takdirde, bu nedene dayalı olarak kendisine herhangi bir yaptırım uygulanamaz.

2) İdari para cezası yaptırımı

Kanunun 104. maddesinin ikinci fıkrasında; 64 üncü maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verileceği hükme bağlanmıştır. Belirtelim ki; telafi çalışmasına ilişkin hükümlere aykırılıkta uygulanacak idari para cezası miktarında önemli olan sadece işçi sayısıdır.

Kanımsa bu noktada telafi çalışmasına aykırılık için öngörülen idari para cezasının miktarı konusunda bir dengesizlikten söz edilmesi uygun olur. Gerçekten; telafi çalışmasının kanuna aykırı olarak uygulanmasıyla, Kanunun iş süreleri ve fazla çalışmaya ilişkin hükümlerine aykırılık halleri arasında yakın bir ilişki vardır. Örneğin; işveren işçilere, iki aylık süre geçtikten sonra telafi çalışması yaptırılması 64. madde hükümlerine aykırılık oluşturur ve yaptırımı işçi başına yüz milyon lira idari para cezasıdır. Ancak, iki aylık süreden sonra telafi çalışması adı altında yaptırılan çalışma, çalışmanın yaptırıldığı haftada, haftalık yasal sürenin aşılması nedeniyle (ve diğer koşulların da varlığı halinde) iş sürelerine aykırılık ve kanuna aykırı bir fazla çalışma oluşturabilir. Veya günlük telafi çalışması sınırının aşılması aynı zamanda iş sürelerine aykırılığı ortaya çıkarabilir.

Halbuki telafi çalışmasına ilişkin hükümlere aykırılığın yaptırımı işçi başına yüz milyon lira idari para cezası iken, 63. maddede ve Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde belirlenen çalışma sürelerine aykırılığın yaptırımı, işçi sayısına bakılmaksızın, beşyüz milyon lira idari para cezasıdır³⁷.

Maddede belirtilen işçi başına yüz milyon lira tutarındaki para cezası her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılabilmektedir. Bu uygulama hatalıdır. Zira söz konusu para cezası hukuki niteliği itibarıyla bir nispi para cezasıdır.

5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 17/1. maddesinde idari para cezalarının maktu veya nispi olabileceği belirtilmiştir. Bunlardan maktu para cezası; kanunda sadece tek bir rakam olarak veya aşağı ve yukarı hadleri gösterilerek belirlenmiş para cezası, nispi para cezası ise, failin sorumlu olacağı ceza miktarı önceden belli olmayıp, miktarı ihlal süresine, kişi sayısına, elde edilen menfaatin miktarına göre değişen para cezasıdır³⁸. Bu konuda bak. EKMEKÇİ, "Özürü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve İtiraz Usulündeki Değişiklikler", Çimento İşveren D., Eylül 2005, 50 – 51..

Örneğin; İş Kanunu'nun "İdari Ceza Hükümleri" başlıklı sekizinci bölümünde, bazı maddelerde, işçi sayısı veya aykırılığın devam ettiği süre ile ilgilenilmeksizin tek bir para cezası öngörülmüş, bazı maddelerde ise, ". . . bu durumdaki her işçi için. . .", ". . . işten çıkardığı her işçi için. . .", ". . . her bir çocuk için. . .", ". . . her ay için. . ." gibi ibarelerle kişi ve/veya ay başına artan miktarda para cezası uygulanması düzenlenmiştir. Bunlar nispi nitelikteki idari para cezalarıdır.

Telafi çalışmasına ilişkin hükümlere aykırılık için öngörülen para cezası da nispi niteliktedir. Zira, bu cezanın miktarı önceden belli olmayıp, işçi başına değişmektedir.

Bir idari para cezasının maktu veya nispi nitelikte olmasının büyük önemi bulunmaktadır. Gerçekten tüm idari para cezaları için geçerli olan Kabahatler Kanunu'nun 17. maddesinin 7. bendine göre, idari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanırken, bu kural nispi nitelikteki para cezaları için uygulanmaz. Başka bir anlatımla; her yıl artırım kuralı, sadece maktu nitelikteki para cezaları için sözkonusu olup, nispi nitelikteki para cezaları bakımından madde metninde yazılı miktarlar uygulanır.

³⁷ Mamefih aynı dengesizlik; İşK.m.104/1 hükmü ile m.102/c bendi arasında da bulunmaktadır. Kuşkusuz bu durum bir hukuki hataya dayanmamaktadır. Nitekim yasakoyucunun tercihi bu yönde olmuştur. Burada ifade olunmak istenilen sadece, birbirine benzer fiillere ilişkin yaptırımların miktar itibarıyla birbirleriyle bir uyum içerisinde olmamalarıdır.

³⁸ Bu konuda bak. EKMEKÇİ, "Özürü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve İtiraz Usulündeki Değişiklikler", Çimento İşveren D., Eylül 2005, 50 – 51.



Erdal Sağlam

14 Temmuz 2005 / Perşembe

Hürriyet



Şükrü Kızılot

16 Ağustos 2005 / Salı

Hürriyet

Sosyal Güvenlik en erken kasımda çıkabilir

DIŞİŞLERİ Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Abdullah Gül, bu hafta başında Londra'da, Türkiye'ye ilgili duyan yabancı yatırımcılarla görüşürken, Sosyal Güvenlik Yasası'nın çıkarılması için TBMM'nin olağanüstü toplanabileceğini söylemiş.

Aynı gün Başbakan'a sorulduğunda ise TBMM'nin RTÜK için toplandığında, sadece RTÜK seçimlerini görüşeceğini, Sosyal Güvenlik'in gündeme gelmeyeceğini söyledi. Zaten daha önce de diğer Başbakan Yardımcısı **Abdullah Şener**'e sorulmuş, TBMM'nin Sosyal Güvenlik Yasası'nı çıkarmak için olağanüstü toplanmayacağı yanıtı alınmıştı.

Yasanın sahibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı **Murat Başesgioğlu**'nun önceki açıklamalarını baz alacak olursak, tarafların da görüşlerinin alınması gerektiği için işler uzayacak. Ekim ayında TBMM açıldığında hemen Plan ve Bütçe Komisyonu'nda bu yasa tasarıları görüşülmeye başlansa bile, görüşler alındı, tartışıldı derken en erken ekim sonunda bu yasa Genel Kurul'a gelebilir gibi gözüküyor. 'Temel yasa' yapılarak yasaların jet hızıyla görüşülmesine imkan veren içtüzük iptal olmazsa, kasım ayı başında bu yasa çıkabilir. Ancak o zamana kadar içtüzük değişikliği iptal edilirse, o zaman Genel Kurul'daki görüşmelerin en azından 15 gün sürmesi gerekir.

Yani; kimse kasım ayından önce bu yasanın çıkmasını beklemesin. Hatta aralık ayına kalması şimdilik daha büyük bir ihtimal olarak gözüküyor.

Bunu şunun için söylüyoruz ki; IMF'yle 1. gözden geçirmenin yıl sonundan önce tamamlanması mümkün değil. Bırakın 1. gözden geçirmeyi ekim ayında tamamlanması gereken 2. gözden geçirmenin de zamanında yapılması, şu tabloya bakarak pek mümkün gözüküyor.

Yani 1. ve 2. gözden geçirmenin birleştirilmesi söz konusu olabilir. Ancak bu birleştirme için hem ekonomi yönetimi ve Hükümetin hem de IMF'nin onay verip anlaşması gerekiyor.

Bu işlerin nasıl ve ne zaman yapılacağına da biran önce açıklanması gerekiyor. Bunu söylememizin bir nedeni de piyasaların şimdiden bu gecikmelere kendini hazırlaması. En iyi ihtimalle 1. ve 2. gözden geçirmenin birleştirilip kasım ayında bütün gerekenlerin yerine getirilmesi beklenmeli. Tabii ki 3. gözden geçirme de aksamazsa...

Bu da sadece 1. gözden geçirme değil 2. gözden geçirme için gereken yasal ve idari düzenlemelerin de bu sürede yapılması anlamına geliyor. Dolayısıyla hem TBMM'nin, hem bürokrasinin üzerlerindeki ataletten sıyrılıp, çok hızlı çalışması gerekecek.

YIL SONUNA YİĞİLİYOR

Bu tablo, Hükümetin Sosyal Güvenlik Yasası'nı çıkarma konusunda ne kadar büyük hata yaptığını da ortaya koyuyor. Her ne kadar Merkez Bankası sadece gözden geçirmenin ertelenmesine bağlamasa da, faizlerin düşüşü bu gelişmelere bağlı.

Şu anda yabancılar hâlâ furya halinde piyasaya girmeye devam ediyorlar. Ancak bunun en önemli nedeninin kurların bu seviyede kalması olduğunu biliyoruz.

Yani kurları yukarı çıkaracak bir hareket başlaması halinde, kısa vadeli sermaye girişinin eskisi gibi devam edemeyeceği, tersine çıkış yönünde hareketin artacağı aşikar.

Bu arada 3 Ekim'de AB ile müzakerelerin başlayacağı, bir süre bu tantananın süreceği, bu arada Kıbrıs başta olmak üzere sıkıntıların başgöstermeye başlayacağı da aşikar. Bununla birlikte bir de, komşularımızda sıcak ve kapsamlı çatışmalar başlarsa, piyasaların tedirginliğinin çok daha fazla artacağını görmek için kahin olmaya gerek yok.

Özetle söylemek istediğimiz şu ki; Hükümet şu anda, biraz da piyasaların tavrına bakarak, Sosyal Güvenlik Yasası'nı çıkarmamasının getirdiği sonuçları, hafife almış gözüküyor. Yapılan bu hatanın ekim-kasım aylarında, aslında ne kadar büyük bir hata olduğu, bizce ortaya çıkacak. Umarız o zaman çok geç kalmış olunmaz.

Bu arada tersini söylese de, Hükümetin bu yasa istediği konusunda da ciddi endişeler var. O dönem geldiğinde, Hükümetin yasa çıkarmaktan vazgeçtiğini düşünmek bile istemiyoruz.

SSK'da cezanın cezasının cezası kalktı

HÜRRİYET'te 'SSK'da abdestsiz namaz kınıyor' şeklindeki uyarımız üzerine, anlamsız bir cezaya daha son verildi. Bundan böyle, SSK cezanın cezasını alacak ama cezanın, cezasının cezasını almayacak.

İlginç bir ülkede yaşıyoruz. Önce, hukuka aykırı bir şekilde 'anlamsız bir ceza' uygulaması getiriliyor. Bu ceza haksız yere uygulanıp, parası tahsil ediliyor. Yasaya aykırı olduğu netleşince de kaldırılması 'müjde' gibi oluyor.

OLAY NEYDİ?

1- SSK, prim borcunu ödemeyene, gecikme birgün bile olsa, yüzde 10 ceza uyguluyor.

2- Bununla yetinmiyor. Bulunan bu tutara, ödeme süresinin bittiği tarihten başlamak üzere, borç ödeninceye kadar, her ay için Hazine Müsteşarlığı'nca açıklanan bir önceki aya ait Türk Lirası (YTL) cinsinden iskontolu ihraç edilen Devlet iç borçlanma senetlerinin aylık ortalama faizi, **bileşik bazda uygulanarak, gecikme zammı hesaplanıyor.**

3- Bitmedi, ayrıca 'özel bir kanuni faiz' hesaplanıyor. Gecikme zammı üzerinden hesaplanan **bu faiz 1 Ocak 2005 tarihinden itibaren, aylık yüzde 1 olarak uygulanıyor.**

Sonuçta, SSK, cezanın cezasının, cezasını alıyordu. Yani **Nasrettin Hoca**'nın; **'tavuğun suyunun, suyunun suyu'** gibi bir şey!..

Bu cezalar arka arkaya uygulanınca da bir aylık gecikmenin cezası, bir yıllık enflasyon oranının bile üzerinde oluyordu.

Tebliğ edilen gecikme zammına ayrıca kanuni faiz uygulanacağı, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunda yer almıyordu. Çünkü, gecikme zammı, niteliği itibarıyla zaten faiz özelliği taşıyordu. SSK'nın uygulaması, bütünüyle **'keyfi'** bir uygulamaydı!..

Nitekim, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun görüşü de; **gecikme zammına faiz uygulanamayacağı** şeklindeydi (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 18 Şubat 2004 Tarih ve E.2004/10-104, K.2004/94).

DİRENÇ KIRILDI

SSK bu uyarımıza rağmen, hukuka aykırı uygulamasında direndi. Bu arada bize de bir açıklama gönderdi. Özetle; 'Biz Yargıtay'ın bir Dairesi tarafından 14 yıl önce verilen karara itibar ediyoruz. Yargıtay'ın 21 dairesinin yaklaşık 100 kişilik başkan ve üyelerinin bir yıl önce verdiği Hukuk Genel Kurulu Kararı'na itibar etmiyoruz' deniliyordu. Yani fıkra gibi gerekçeleri vardı!..

Bunun üzerine **'SSK'da Abdestsiz Namaz Kınıyor'** başlıklı yazımızla, bu yanıtı yer verip, daha fazla direnilmemesi gerektiğini belirttik.

Sonunda, direnç kırıldı. SSK 3 Ağustos 2005 Tarih ve 16-349 Ek sayılı Genelgesi ile cezanın cezasının cezasından yani üçüncü halkadaki cezadan vazgeçtiğini açıkladı. Genelgenin sonunda da, **devlete inanıp ödeyenlere, ödediklerinin iade edilmeyeceği, ancak, ödemeyenlerden de tahsil edilmeyeceği belirtildi.** Düşünebiliyor musunuz, hukuka aykırı olarak daha açıkçası **'keyfi olarak'** bir ceza alınıyor. İnanıp, bunu ödeyen vatandaşlara ve firmalara da **'Aldığım ceza yasaya aykırıydı, kabul ediyorum ve iptal ediyorum. Ancak, daha önceki açıklamalarımıza inanıp ödeyenlere de iade etmiyorum. Ödemeseydiniz kardeşim!..'** deniyor.

'SSK'da Abdestsiz Namaz Kınıyor' yazımızda bir fıkra vardı.

Adamın birine sormuşlar **'Abdestsiz namaz kınılır mı?'** diye. O da **'Ben kıldım oldu'** diye yanıtlamış.

Dedik ya SSK'da abdestsiz namaz kınıyor!..



Taha AKYOL

27 Ağustos 2005 / Cumartesi

Milliyet
BASINDA GÜVEN



Güngör URAS

26 Eylül 2005 / Pazartesi

Milliyet
BASINDA GÜVEN

Bizde sendikal kültür

Kamu çalışanları hükümetle toplu görüşme yapıyor. Elbette yüksek ücret artışları istiyorlar.

DISK geleneğinin “uzlaşmaz sınıf sendikacılığı” anlayışını daha yumuşak bir üslupla devam ettiren KESK, yüzde 70'lere varan maaş artışları istiyor. Taleplerinin bütçeye getireceği yük 7 katrilyona yakın!

Hükümet bütçeden memur maaş zammı için 2.6 katrilyon ayırmış; bütçe dengeleri, enflasyon, faiz dışı fazla ve yatırım hedefleri gibi kıstasları dikkate alarak böyle bir “hesap” yapmıştı.

Başbakan Yardımcısı Mehmet Ali Şahin, imkanları zorlayarak bu ödeneği 3.2 katrilyona çıkardı ama 7 katrilyona yakın artışlar istendiği için uzlaşma olmadı.

Şahin'in CNN Türk'teki açıklamasından anladığımız, Başbakan bir miktar daha artış yapabilir, ama o kadar.

Yine de uzlaşma olmazsa...

KESK “sokağa çıkarız” diyor.

Sendika sanayileşmenin ortaya çıkardığı bir kurumdur. Hem çalışma hayatında iş disiplininin sağlanması, hem çalışanların sosyal statülerini geliştirme amacıyla...

Gelişmiş ülkelerde sendikalar bugünkü olgunluğa ve “rasyonel” zihniyete ulaşıncaya kadar birçok aşırı, ölçsüz, militan, uzlaşmaz aşamalardan geçtiler.

Modern toplumda, ücret ve maaşları tespit ederken mutlaka “kaynak, verimlilik, performans” gibi faktörler dikkate alınır.

Sendikalar grev yaparak paylarını artırmak isterler, ama ölçüyü kaçırırsa “lokavt” gelir, veya işyeri kapanır!

“Rasyonelleşmiş” sendikalar bu noktaya gelmeden uzlaşırlar.

Kamuda, özellikle memurlarda bu “Rasyonelleşme” mekanizması zor işliyor, çünkü memurun iş garantisi olduğu gibi, devlet “iflas” etmez, borç para bularak maaşları öder.

Türkiye böyle yaptı, yıllarca borçlandı, netice malum: Kayıp 1990'lı yıllar, düşük kalkınma, 2001 krizi...

Yeni toparlanıyoruz.

Bizim sendikalar, genelde, toplu görüşmelerde “verimlilik, performans, kaynak” gibi değerlerden hoşlanmıyorlar; sadece yüksek ücret artışına önem veriyorlar.

Hükümetin hazırladığı personel reformu taslağı kamu çalışanlarında “verimliliğin artırılması” için düzenlemeler getiriyor. Mesela “performansa dayalı ödeme sistemi” öngörülüyor.

Böylece “salla başını al maaşını” veya “devletten aylık, Allah'tan sağlık” felsefesine son vermek amaçlanıyor.

Devlet dairelerinde işlerin yapılmasından memnun muyuz? Böyle bir sistem gerekmez mi?

Ama sendikalar karşı!

Arap saçına dönmüş personel rejimini sistemleştirmek, rasyonelleştirmek, iş tanımına göre standartlar getirmek... Sendikalar buna da karşı!

Türkiye artık “ihсан” ve “ganimet” kültürünün modern iş ve kamu hayatına uymadığını, çağımızda “ücret ve maaş”ın “iktisadi” bir faktör olduğunu, bunun da “hesaba kitaba” uyması gerektiğini görmelidir.

“Devlet versin!” İhsan kültürünün bir ağızıtısı!

“Söke söke alınız!” Ganimet kültürünün bir ağızıtısı!

Halbuki çağdaşlaşma, gardiropta değil, “hesap kitabı” kültüründe aranmalıdır. Milli gelir 30 dolara çıkınca Alman işçisi kadar ücret ve maaş alınır elbette.

Geçmişte olduğu gibi, “Çankaya şişmanı, işçi düşmanı” gibi sloganlarla, “söke söke almak” bizi nereye getirdi?!

Umarım aynı çıkmaz sokağa tekrar girilmez, bütçe disiplini dinamitleyecek “rasyonel” bir çözüme ulaşılır.

Oyak'ın Çaycuma kâğıt tesisinde üretim durdu

Oyak, 2003 Temmuz ayında Seka'nın özelleştirilen Çaycuma Selüloz ve Kağıt Fabrikası'nı satın aldı. Son iki yılda fabrikanın verimli hale getirilmesi için 10 milyon dolar yatırım yaptı. Kalite artırıldı. Maliyetler yarının altına indirildi.

Ama kamu tarafından belirlenen girdi fiyatı o kadar yüksek ki, işçilik sıfır olsa da, fabrikanın üretim maliyeti, ithal ürün fiyatının çok üzerinde kalıyor.

Bu nedenle 22 Eylül 2005'ten itibaren tüm çalışanlar ücretsiz izne çıkarıldı. Üretime ara verildi. Bunun hikâyesini anlatmalıyım... Çünkü bugüne kadar farklı hikâyeler anlattık... Özelleştirilmeden sonra, satın alanların fabrikaları hiçbir yatırım yapmadan kapatmalarından yakındık. Bu hikâyenin farkı, satın alanın “iyi niyet” ile, fabrikayı yenileyerek üretime devam etmek isterken, ekonominin özelliklerine dayalı olarak karşılaşılan sorunları ortaya koymasındır.

Çaycuma fabrikasında yerli çam ağacından selüloz, bu selülozdan da “esmer kâğıt” diye adlandırılan clupak (çimento kâğıdı), kraft torba kâğıdı üretiliyor.

Bizim odun pahalı

Türkiye'nin değişik yerlerinden ormanlardan gelen çam odunları parçalanıyor. Düküklü tencereye benzeyen ama boyları 15 metre olan 5 dev kazanlarda kimyevi maddelerle yüksek basınç altında pişiriliyor. Kâğıt hamuru değişik işlemlerden geçiriliyor. Sonuçta özel kâğıt ortaya çıkıyor.

Bin ton kâğıt üretebilmek için bu fabrika Seka zamanında 6.5 metre küp kâğıt kullanırken, Oyak'ın modernleştirme çabası sonucu 4.7 metre küp çam odunundan 1 ton kâğıt elde edilmeye başlandı. Fabrikanın aylık kapasitesi 6 bin ton. Fabrika bin ton kâğıt üretirken Seka zamanında 580 kg fuel yakarken, yeniden yapılanma sonucu 220 kg fuel ile 1 ton kâğıt üretilir oldu. 1 ton kâğıt üretmek için 1.200 kwh elektrik kullanılıyor.

Devletin orman işletmesinden alınan çam odununun metre küp fiyatı, nakliye dahil 80 dolar. Devlet elektriğin kilovatının 0.106 YTL'ye satıyor. Devletin belirlediği fuel-oil kg fiyatı 0.62 YTL. Bu durumda 1 ton esmer kâğıdın maliyetine giren hammadde, yakıt ve elektrik enerjisi bedeli 762.2 YTL (yaklaşık 565 dolara) tutmaktadır. Bunun içinde işçilik, işletme masrafı, amortisman, kâr yok.

İthal kâğıt ucuz

Halbuki Rusya ve Ukrayna gibi ülkeler 1 ton kâğıdı yaklaşık 280 dolara mal edebiliyor.

İşçiler diyor ki, “Fabrikayı satın alan Oyak yönetimi de, fabrika yöneticileri de ellerinden geleni yaptı. Biz işçiler olarak maliyetleri aşağıya çekmek için büyük çaba gösterdik... Ama devletin fiyatını belirlediği yüksek girdi maliyetleri karşısında işçi olarak bizim yapabileceğimiz bir şey yok.”

Bu kış kıyamette 250 işçi endişe içinde.

Şimdi “kolaycılar” bu yazıya itiraz edecek... “Maliyet yüksek ise fabrika önünde, sonunda kapanacak. Biz kâğıdı yarı fiyatına Rusya'dan alacağız” diyecekler... İyi de bizim işçiler ne yapacak? İyi de biz Rusya'dan satın alacağımız kâğıdın dövizini nereden bulacağız?

Derleyen: Av. Ertan İren

Yargıtay Kararları

T.C.
YARGITAY
9.Hukuk Dairesi

ESAS NO: 2004/32218
KARAR NO: 2005/22714
KARAR TARİHİ: 23.06.2005

KARAR ÖZETİ: FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İLE BİRLİKTE İSTENEN İŞÇİLİK ALACAKLARI AYNI DAVADA BİRLİKTE GÖRÜLEMEZ

Feshin geçersizliği ve işe iade ile birlikte istenen işçilik alacakları aynı davada birlikte görülemez. Zira feshin geçersizliği, işe iade ve bunun sonucuna bağlı işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre için ücret alacağı davası, bir tesbit niteliğinde olup, seri yargılama usulüne tabidir. Oysa yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti ve diğer haklardan doğan alacaklar gibi işçilik alacakları sözlü yargılama usulüne tabi olup, eda niteliğinde isteklerdir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı, dava dilekçesinde iş aktinin haklı ve geçerli

bir neden olmadan feshedildiğini iddia ederek, feshin geçersizliğine, işe iadesine ve fesih tarihine kadar ödenmemiş olan işçilik hakları, yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti ve diğer sosyal haklarından şimdilik 1.000.000.000 TL.nin tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, tarafların tanıklarının dinlemiş davalı bankanın delil olarak gösterdiği belgeleri toplamış, konuda uzman olmayan hukukçu bilirkişi vasıtasıyla inceleme yaptırmış, bilirkişi raporu doğrultusunda davanın reddine karar vermiştir.

Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması gereğince, feshin geçersizliği ve işe iade ile birlikte istenen işçilik alacakları aynı davada birlikte görülemez. Zira feshin geçersizliği, işe iade ve bunun sonucuna bağlı işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre için ücret alacağı davası, bir tesbit niteliğinde olup, seri yargılama usulüne tabidir. Oysa yıllık izin ücreti, fazla mesai ücreti ve diğer haklardan doğan alacaklar gibi işçilik alacakları sözlü yargılama usulüne tabi olup, eda niteliğinde isteklerdir. Bu hukuki olgu nedeniyle, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti gibi eda niteliğindeki istekler, feshin geçersizliği ve işe iade davasından ayrılması ve ayrı bir esas üzerinden yürütülmesi, bu hususta taraflardan delilleri sorulup gerekirse bilirkişi incelemesi yapıldıktan sonra bir karar verilmelidir.

Diğer taraftan iş sözleşmesinin davalı işverence İ.K.25/II-e maddesine göre feshedildiği mahkemece kabul edilmesine rağmen, bu hususta yeterli bir

inceleme ve araştırma yapılmamıştır. İş aktinin haklı bir neden veya geçerli bir nedenle feshedilip edilmediği aralarında bir hukukçunun da bulunduğu banka ve muhasebe işlerinden anlayan üç kişilik bilirkişi heyetinden rapor alındıktan sonra, bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre karar verilmelidir. Yazılı şekilde eksik inceleme ile hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 23.06.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9.Hukuk Dairesi

ESAS NO: 2005/24320
KARAR NO: 2005/26514
KARAR TARİHİ: 20.06.2005

KARAR ÖZETİ: FESHİN GEÇERSİZLİĞİ VE İŞE İADE İSTEKLİ DAVALARDA, FESİH NEDENLERİ, KIDEMLERİ, ÜCRETLERİ, GÖREVLERİ HER İŞÇİ AÇISINDAN AYRI AYRI DEĞERLENDİRİLMELİDİR

Davacılar arasında zorunlu dava arkadaşlığı bulunmamaktadır. Feshin geçersizliği ve işe iade istekli davalarda fesih nedenlerinin, kıdemlerinin, ücretlerinin, görevlerinin her işçi açısından ayrı ayrı değerlendirilmesinde hukuki yarar vardır. Ayrıca feshin geçersizliğinin sonucu olan ve tespit niteliğindeki işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin her işçi açısından ayrı ayrı belirlenmesi, kararın infazındaki tereddütleri giderecektir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı ile birlikte 266 işçi tarafından aynı fesih nedeni ile ayrı ayrı açılan feshin geçersizliği ve işe iade istemli davalar birleştirilmiş ve tek hüküm fıkrası ile davacıların işe iadelerine karar verilmiştir.

Belirtmek gerekir ki, davacılar arasında zorunlu dava arkadaşlığı bulunmamaktadır. Feshin geçersizliği ve işe iade istekli davalarda fesih nedenlerinin, kıdemlerinin, ücretlerinin, görevlerinin her işçi açısından ayrı ayrı değerlendirilmesinde hukuki yarar vardır. Ayrıca feshin geçersizliğinin sonucu olan ve tespit niteliğindeki işe başlatmama



tazminatı ve boшта geçen süre ücretinin her işçi açısından ayrı ayrı belirlenmesi, kararın infazındaki tereddütleri giderecektir. Diğer taraftan emsal incelenen davalarda verilen kararlar Dairemizce "öncelikle işverenin feshe gerekçe gösterdiği rekabet yapabilme ve yeni teknoloji kullanma, yüksek eğitilmiş teknolojiyi kullanan kaliteli personele gereksinimi olup olmadığı iş sözleşmesi feshedilen davacının bu nitelikleri taşıyıp taşımadığı hizmetine gereksinim bulunup bulunmadığı somut şekilde her çıkarılan işçinin sicil dosyası incelenerek araştırılmalı, bu hususta telekomünikasyon ve iletişim konularında uzman, tarafsız bilirkişilerden rapor alınmalı buna göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir." gerekçesi ile bozulmuştur. Bu gerekçede davaların ayrı ayrı incelenmesini gerektirmektedir. Mahkemece davaların birleştirilmesi ve tek hüküm fıkrası ile işe iadelerine karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.06.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9.Hukuk Dairesi

ESAS NO: 2005/20333
KARAR NO: 2005/23533
KARAR TARİHİ: 04.07.2005

KARAR ÖZETİ: İŞÇİNİN YETERLİLİĞİNDEN VEYA DAVRANIŞLARINDAN KAYNAKLANAN SEBEPLERİN FESİH İÇİN GEÇERLİ SEBEP OLUŞTURMASI

İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarıncı temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ile işe iadesine ve buna bağlı tazminat ile boшта geçen süre ücretinin hüküm altına alınması isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren, davacı ile birlikte bir kısım işçinin mesai sonrası işyerini terk etmeyip yemekhanede toplanıp direniş yaptıklarından Yasanın 25/II-e maddesine uygun olarak iş aktinin feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece, davacının mesai sonrasında işten çıkarılan kişileri öğrenmek için yemekhanede toplandıklarını, yapılan hareketin işgal ve direniş olmadığı gibi işverene karşı cebir ve şiddet kullanılmadığı, olayın demokratik bir hakkın kullanılmasından ibaret olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiştir.

Hüküm taraftarca temyiz edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde iş sözleşmesinin işveren tarafından işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu geçerli sebepler İş Kanunu'nun 25. maddesinde belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde fesih için geçerli sebep olabilirler. İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre 01.10.2004 günü mesai bitiminde işverenin bazı işçileri işten çıkarması üzerine, davacının işten çıkarılanları ve kendisinin de işten çıkarılıp çıkarılmadığını öğrenmek üzere işverenin açıklama yapması için yemekhanede yaklaşık 40 işçi ile mesai bitiminden saat 20.20'ye kadar toplandıkları, bu konuda güvenlik güçleri tarafından tutanak tutulduğu, davacının savunmasının alındığı ve bu durumu kabul ettiği anlaşılmıştır. Bu durumda feshin haklı nedene dayanmadığı anlaşılmakla birlikte davacı ve arkadaşlarının kendi davranışlarından kaynaklanan nedenle işyerinin normal yürüyüşü aksamıştır. Bu davranış işyerinde olumsuzluklara neden olmuştur. Bu hali ile feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilerek dava reddedilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmektedir.

HÜKÜM: Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. İzmir 1.İş Mahkemesinin 09.05.2005 tarih ..-....,-....,-..... sayılı kararlarının bozularak ortadan kaldırılmasına,
2. Davanın reddine,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 6.20 YTL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 350 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 04.07.2005 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9.Hukuk Dairesi

ESAS NO: 2005/18828
KARAR NO: 2005/26252
KARAR TARİHİ: 14.07.2005

KARAR ÖZETİ: İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİ İÇİN PROTOKOL İLE ÖZEL HAKEM ŞARTI DÜZENLENMESİ

Fesih tarihinde dava konusu işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 60/B.maddesinde; "Özel Hakem Kurulu, imzalanan toplu iş sözleşmesi içinde yer alan ve gerek tarafları ve gerekse üyeleri ilgilendiren hususlardan meydana gelen ve uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu tarafından halledilemeyen uyuşmazlık konularını, taraflardan birinin müracaatı üzerine çözümlenmek için toplanır" kuralına yer verilmiştir. Anılan toplu iş sözleşmesinde işe iadeyi düzenleyen hükümler bulunmamaktadır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin sözü edilen maddesinde iş güvencesi hükümleri yönünden özel hakem şartına yer verildiğinden söz edilemez. İş sözleşmesinin feshinden sonra, toplu iş sözleşmesinin taraflarınca 19.01.2005 tarihinde düzenlenen protokol ile özel hakem şartı öngörülmüş ise de, Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre protokol hükümleri ileriye yönelik olarak geçerli kabul edilmektedir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan davalı işverence feshedildiğini belirterek feshin geçersizliği ile işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat ile çalıştırılmadığı süre ücretinin belirlenmesine karar verilmesi isteğinde bulunmuştur.

Davalı işveren 01.11.2004 tarihinde imzalanan toplu iş sözleşmesinin 60.maddesi ve 20.01.2005

tarihinde düzenlenen ek protokolde iş güvencesi konusunda hakem şartına yer verilmesi nedeniyle mahkemenin görevsiz olduğunu, davanın süresi içinde açılmadığını, 5272 sayılı Belediyeler Kanununun 49. maddesinde yıllık personel giderinin en son yıl bütçe gelirinin %30'nu aşamayacağını öngörülmesini, bu hususun fesih için geçerli neden olduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesini savunmuştur.

Mahkemece toplu iş sözleşmesinin 60. maddesi ve 19.01.2005 tarihli protokol uyarınca iş güvencesi hükümleri konusunda özel hakem şartına yer verildiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Fesih tarihinde dava konusu işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesinin 60/B.maddesinde; "Özel Hakem Kurulu, imzalanan toplu iş sözleşmesi içinde yer alan ve gerek tarafları ve gerekse üyeleri ilgilendiren hususlardan meydana gelen ve uyuşmazlıkları Çözüm Kurulu tarafından halledilemeyen uyuşmazlık konularını, taraflardan birinin müracaatı üzerine çözümlenmek için toplanır" kuralına yer verilmiştir. Anılan toplu iş sözleşmesinde işe iadeyi düzenleyen hükümler bulunmamaktadır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesinin sözü edilen maddesinde iş güvencesi hükümleri yönünden özel hakem şartına yer verildiğinden söz edilemez. İş sözleşmesinin feshinden sonra, toplu iş sözleşmesinin taraflarınca 19.01.2005 tarihinde düzenlenen protokol ile özel hakem şartı öngörülmüş ise de, Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre protokol hükümleri ileriye yönelik olarak geçerli kabul edilmektedir. Başka bir anlatımla protokolün geriye doğru geçerli olmadığı benimsenmektedir. Somut olayda, fesih tarihinde özel hakem şartını öngören sözleşme hükmü bulunmadığından özel hakemin görevli olduğundan söz edilemez.

Öte yandan, davalı işveren, fesih bildiriminde 5272 sayılı Belediyeler Kanunu'nun 49.maddesi uyarınca personel giderlerinin yıllık bütçe gelirlerinin %30'nu aştığı gerekçesiyle iş sözleşmesini feshettiğini belirtmiştir. Davalının söz konusu savunması üzerinde durularak gelir ve giderleri karşılaştırılmalı, özellikle fesihten önce veya sonra işe alınan yeni işçi bulunup bulunmadığı araştırılmalı, gerekirse bu hususta tarafların bildirecekleri tanıklar da dinlenerek, sonucuna göre feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenmek suretiyle bir karar verilmelidir. İşin esasına girilerek sonucuna göre karar vermek yerine özel hakem şartı kararlaştırıldığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.07.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
10.Hukuk Dairesi

ESAS NO: 2005/3614
KARAR NO: 2005/7505
KARAR TARİHİ: 30.06.2005

KARAR ÖZETİ: RÜCU DAVASI-SIFAT YOKLUĞU

Bir kişinin belli bir davada gerçekten davacı veya davalı sıfatına sahip olup olmadığı hususu usul hukuku değil, dava konusu hakkın özüne ilişkin bir maddi hukuk meselesidir. Bir davanın tarafları o davada gerçekten taraf sıfatına sahip değilse, mahkeme dava konusu hakkın esasına girip karar veremez. Davayı sıfat yokluğundan reddetmesi gerekir.

Davacı, iş kazası sonucu sürekli işgöremezlik durumuna giren sigortalıya bağlanan peşin değerli gelirler ile yapılan harcama ve ödemeler nedeniyle uğranılan Kurum zararının rücuan ödetilmesini istemiştir.

Mahkeme, bozmaya uyarak ilamında belirtildiği şekilde isteği hüküm altına almıştır. Hükmün, davalılardan Metal Pres Döküm A.Ş. Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

Dosya kapsamına göre, sigortalının 20.07.1993 ile 17.11.1994 tarihlerinde iki ayrı iş kazası geçirdiği, Kurum vekilinin 14.06.2004 tarihli celsede kaza tarihinin dava dilekçesinde yanlışlıkla 17.11.1994 olarak belirtildiğini, aslında bunun doğrusunun 20.07.1993 olması gerektiğini ifade ederek maddi hataya ilişkin bu yanlışlığın düzeltilmesini istediği; davaya konu teşkil eden ve sigortalının sıcak kamara makinasındaki potaya zamak atma işini yaptığı sırada potanın kapağı olmadığı için, sıcak zamak parçacıklarının fırlaması sonucu gözünden yaralanması şeklinde gelişen 20.07.1993 tarihli olayla davalı İbrahim'in ilgisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Gerçekten bu olaydan sonra 17.11.1994 de gerçekleşen bir başka iş kazasında davalı İbrahim'un kalp makinasında sigortalı ile birlikte çalışırken yanlışlıkla açma düğmesi yerine kapama düğmesine basması sonucu sigortalının elinin yaralandığı, ancak, bu olayın dava konusu edilmediği, esasen bu olay dolayısıyla davalı sigortalının maluliyetinin belirlenmediği gibi kendisine gelir de bağlanmadığı, %44,2 oranındaki sürekli iş göremezliğin, dava konusu olaya bağlı olarak" sağ gözde oluşan kimyasal yanık"tan kaynaklandığının gelir bağlama kararında açıkça ifade edildiği, hal böyle olunca dava konusu 20.07.1993 tarihli ve sigortalıyı %44,2 oranında sürekli iş göremez duruma sokan ilk iş kazası ile davalı İbrahim'un ilgisinin bulunmadığı, bunun sonucu olarak iş bu davada davalı olma sıfatının mevcut olmadığı anlaşılmıştır.

Dairemiz ilk bozma kararında, iki ayrı iş kazasından bahisle, davanın hangi olaya dayandığının tespitini istediği ve bozmadan sonraki yargılamada davacı vekili davanın 20.07.1993 tarihli olayla ilgili olduğunu beyan ettiği halde davalıların bu olaydaki sorumluluklarının belirlenmesi gerekirken eksik inceleme sonucu yazılı şekilde karar verilmesi isabetsiz bulunmuştur.

Bir kişinin belli bir davada gerçekten davacı veya davalı sıfatına sahip olup olmadığı hususu usul hukuku değil, dava konusu hakkın özüne ilişkin bir maddi hukuk meselesidir. Bir davanın tarafları o davada gerçekten taraf sıfatına sahip değilse, mahkeme dava konusu hakkın esasına girip karar veremez. Davayı sıfat yokluğundan reddetmesi gerekir.

Davacı olma sıfatı dava konusu hakkın sahibine davalı sıfatı ise sübjektif hak kendisinden istenebilecek kişiye aittir. Kuşkusuz bu hak sözleşmeden veya kanundan doğabilir.

Sıfat konusu usulün 187. maddesinde yer alan ilk itirazlardan olmadığı için davanın her safhasında taraflarca ileri sürülebileceği gibi mahkemece de resen incelenerek karara bağlanır. Sıfat yokluğu halinde, dava usulden değil esastan reddedilmelidir.

Sıfat konusu dava şartıdır. Hakimin dava dilekçesinde davacı ve davalı olarak gösterilen kişilerin taraf sıfatına sahip olup olmadıklarını resen gözetmesi ve bu konuda taraflarca ileri sürülmeyen vakıaları da araştırıp tartışması gerekir. Kaldı ki davalı İbrahim' in sorumluluğuna dair verilen iş bu karar, diğer davalı işveren şirketin hak alanını yakından ilgilendirmekte ve hükmü temyiz eden şirket yönünden bu isabetsizlik bir bozma sebebi teşkil etmektedir.

Açıklanan bu sebeplerle, davalı İbrahim hakkındaki davanın sıfat yokluğundan reddine karar verilmesi, hükme dayanak yapılan kusur raporunun yanılıya dayandığı ve dava konusu olayla ilgisinin bulunmadığı, dava konusu olayla ilgili olarak daha önce sigortalı tarafından davalı işveren şirkete karşı açılan tazminat davasında hükme esas alınan kusur ve hesap raporlarının uygunluğu denetlendikten sonra, halefiyet kuralı gereğince tazminat davasında kesinleşen kusur ve tavan tazminat miktarına göre talep hakkında hüküm kurulması gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulmuş olması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalı işverenin bu yönleri amaçlayan itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.06.2005 gününde oybirliğiyle karar verildi.

ÇMİS İSG Yönetim Temsilcileri
Koordinasyon 3. Toplantısı ve

ÇMİS İSG Kurulu 3. Toplantısı Gerçekleştirildi

i İki 01 Nisan 2005 tarihinde ÇMİS Merkez Binası'nda, ikincisi OYSA Niğde Çimento Fabrikası evsahipliğinde Niğde Çimento Fabrikası'nda gerçekleştirilen ÇMİS İSG Yönetim Temsilcileri Koordinasyon Toplantılarının üçüncüsü 17 Eylül 2005 tarihinde Antalya Sirene Golf Oteli'nde yapılmıştır.

Açılış konuşmasını Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt'ın yaptığı toplantıda, açılışın ardından söz alan BSI Genel Müdürü Bahar Yalçın OHSAS 18001 Projesi hakkında düşüncelerini belirtmiştir. Yalçın'dan sonra, ilk konuşmayı Sendikamız Avukatı Füsun Gökçen gerçekleştirmiş ve Sendikamızın İSG faaliyetleri konusunda katılımcıları bilgilendirmiştir. İkinci konuşmacı



Denizli Çimento Fabrikası İSG Yönetim Temsilcisi Birgül Muş fabrikasında OHSAS 18001 Projesi çerçevesinde yapılan faaliyetler hakkında katılımcılara ayrıntılı bilgiler vermiştir. Toplantının son kısmında söz alan TEMİS Yönetim Sistemleri Ltd. Şti. Yöneticisi Pınar Taylan, TEMİS tarafından üyemiz fabrikalarda yürütülmekte olan İSG Teknik Eğitimleri hakkında katılımcıları bilgilendirmiştir. Toplantı soru-cevap kısmıyla son bulmuştur.

Aynı gün İSG Yönetim Temsilcileri Koordinasyon Toplantısının ardından öğleden sonra ÇMİS İSG Kurulu 3. Toplantısı yapılmıştır. İlk Toplantısı 06 Mayıs 2005, İkinci Toplantısı 01 Haziran 2005 tarihinde Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleştirilen ÇMİS İSG Kurulu Toplantılarının üçüncüsünde de ÇMİS'in üyelerine yönelik yürütmekte olduğu İSG faaliyetleri değerlendirilmiştir.



22 çimento fabrikası 'iş sağlığı' belgesi aldı

● Barış Ferit PARLAK - ANTALYA

OHSAS 18001 nedir?

Occupational Health and Safety Assessment Series'in baş harflerinden oluşan OHSAS, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerini denetleyen bir standart, toplam kalite yönetiminin de bir parçası olarak nitelendiriliyor. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin doğru ve yararlı işleyen taraflarını ortaya koyabilecek ve kuruluşların kalite, çevre sistemleri ile beraberce benzersiz bir şekilde uygulayabilir hale getirmesi için İngiliz Standartları Enstitüsü tarafından 1999 yılında geliştirildi.

mi Uygunluk Belgesi çalışmalarını başlattık. Dünya çapında en büyük ölçekli belgelendirme projesi olan bu çalışma, ön denetim faaliyeti ile başlamış, danışmanlık, eğitim, toz-gürültü ölçümü ve belgelendirme aşamaları ile devam etmiştir. Bu aşamaların tümü ÇMİS tarafından finanse ve organize edildi" dedi.

Rayazıt, sendika genel merkezinin OHSAS 18001 belgesini de kasımda alacağını ve böylece bu belgeyi alan ilk işveren sendikası olacağını belirtti.

Belgeyi alan tesisler

- Bolu Çimento
- Götaş Çimento
- Çorum Çimento
- Samsun Çimento
- Öğütme Tesisi
- Nevşehir Çimento Öğütme Tesisi
- Batığın
- Batisöke Çimento
- Adana Çimento
- Denizli Çimento
- Oysa Çimento
- Oysa İskenderun Öğütme Tesisi
- Bursa Çimento
- Yozgat Çimento
- Hasanoğlu Çimento Öğütme Tesisi
- Mardin Çimento
- Sivas Çimento
- Nuh Çimento
- Ünye Çimento
- Ağkale Çimento
- Lafarge Çimento
- Elazığ Çimento
- Çimentotaş Çimento



29 Eylül 2005 Dünya Gazetesi Haberi

A Sınıfı

İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifika Töreni Gerçekleştirildi

12

Ekim 2005 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Reşat Morali Toplantı Salonu'nda A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı sınavlarında başarılı olanlara sertifikalarını vermek üzere geniş katılımlı bir tören düzenlenmiştir.

Törenin açılış konuşmalarını ÇASGEM Başkanı Aysel ÜNALAN, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü Erhan BATUR, Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Nazmi BİLİR, Çalışma Bakanı Murat BAŞESGİOĞLU gerçekleştirmiştir.





Açılış konuşmalarının ardından dereceye giren uzmanlara sertifikaları Çalışma Bakanımız tarafından verilmiştir. Sendikamıza üye Çimento Fabrikalarından;

Arif ÇINAR

Mehmet Akif ERMAN

Nurhan PARLAK

Mümin GÜN

Şahin ECE

Murat KATAR

Göksel TURGUT

Göлтаş Çimento Fabrikası

Oysa Çimento Sanayii ve T.A.Ş.

Yibitaş Yozgat Çimento Fabrikası

Çorum Çimento Fabrikası

Set Balıkesir Çimento Fabrikası

Aşkale Çimento Fabrikası

Akçansa Büyükçekmece Çimento Fab.

Suat BOZTAŞ

Kenan Ziya KESER

Selahattin DÖKMETAŞ

İsmail Hakan TATLISU

Yahya ORHAN

Süleyman ENGİZ

Gürdal ÖZLER

Baştaş Çimento Fabrikası

Akçansa Çanakkale Çimento Fab.

Set Balıkesir Çimento Fabrikası

Lafarge Aslan Çimento Fabrikası

Konya Çimento Fabrikası

Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası

Denizli Çimento Fabrikası

A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası'na sahip olmaya hak kazanmışlardır. Çimento İşveren olarak sınavlarda başarılı olup, sertifika almaya hak kazanan çalışanlarımızı tebrik eder, başarılarının devamını dileriz.



Süleyman Engiz
Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası Bakım Müdürü



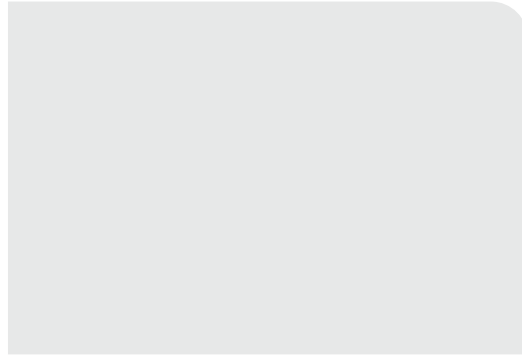
Yahya Orhan
Konya Çimento İmalat Şefi



Göksel Turgut
Akçansa Büyükçekmece Çimento Fabrikası Elektrik Bakım Şefi



Mümin Gün
Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikası
İSG Yönetim Temsilcisi



Arif Çınar
Göлтаş Göller Bölgesi Çimento İSG Yönetim Temsilcisi



Suat Boztaş
Baştaş Başkent Çimento Hammadde Müdürü



Kenan Ziya Keser
Akçansa Çanakkale Çimento Fabrikası Ocaklar ve
Hammadde Hazırlama Şefi



Lafarge Aslan Çimento Fabrikası'nda

OHSAS 18001 Belge Töreni Yapıldı

Lafarge Aslan Çimento'da Eylül 2003'de ÇMİS ve TEMİS tarafından yapılan ön denetim ile başlayan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi kurma çalışmaları, Lafarge Grubu İş sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi çalışmaları ile birleştirilerek, 2 yıllık bir çalışmadan sonra Eylül 2005'de tamamlanmıştır.

OHSAS 18001 Belge ve Flaması, 07 Eylül 2005 tarihinde düzenlenen bir törenle fabrikaya takdim edilmiştir.

Törene Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT ve T. ÇİMSE-İŞ Sendikası Hereke Şube Başkanı Sadi KIZILTAŞ'ın yanısıra, Lafarge Türkiye Çimento Grubu Başkanı Nuri ÖZKAYA, Lafarge Türkiye Çimento Grubu Endüstri Başkan Yardımcısı Murat Soylu, Lafarge Türkiye Çimento Grubu Mali İşler Başkan Yardımcısı Taner DEMİR ve Lafarge Aslan Çimento Fabrikası Genel Müdürü Sinan Urhan ile fabrika çalışanları katılmışlardır.



ÇMİS Genel Sekreteri Sancar BAYAZIT törende yaptığı konuşmada, bu büyüklükte bir projenin ilk defa organize edilerek başarı ile tamamlanmasının bir gurur vesilesi olduğunu belirterek, bu yönetim sisteminin fabrikada yapılan işleri yavaşlatmayı veya engellemeyi değil, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmayı amaçladığını vurgulamıştır.

Lafarge Türkiye Çimento Grubu Başkanı Nuri ÖZKAYA da konuşmasında, temel hedef olan "0" kaza için bu belgenin bir araç olduğunu vurgulayarak, İş Sağlığı ve Güvenliğinin şirket öncelikleri arasında birinci sırayı aldığını kaydetmiştir.

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak için tüm çalışanların bu sorumluluğu hissetmesi gerektiğini ifade eden Özkaya, fabrika sahasında iş güvenliği kurallarına aykırılık gören herhangi bir çalışanın konumu ne olursa olsun işi durdurma yetkisinin bulunduğunu hatırlatarak, gerektiğinde bunun uygulanmasının önemine değinmiştir.

Lafarge Aslan Çimento Fabrikası Genel Müdürü Sinan URHAN ise konuşmasında, bu belgenin alınmasında gösterdikleri gayret için tüm fabrika çalışanlarına teşekkür ederek, bu sistemin gelişmesi için katılımın sürekli ve kesintisiz olması gerektiğinin altını çizmiştir.



İSG Teknik Eğitimleri Başladı

07

Nisan 2004 tarihinde yayınlanan
'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği
Eğitimlerinin Usul ve Esasları
Hakkında Yönetmelik' gereğince

çalışanların işyerindeki riskler ve tehlikeler hakkında
periyodik olarak bilgilendirilmesi gerekmektedir.
Bu zorunluluğu göz önüne alan Sendikamız

Üyemiz Çimento Fabrikaları için aşağıda ayrıntısı
verilmiş olan eğitim programını oluşturmuştur.
Eğitimler her fabrikada 2+4 gün olmak üzere toplam
6 gün olarak gerçekleştirilmektedir. Eğitimler,
ÇMİS OHSAS 18001 Projesi'nde de danışmanlık
faaliyetini yürütmüş olan TEMİS Yönetim Sistemleri
Ltd. Şti. tarafından verilmektedir.



İlk eğitim 5-6 Eylül 2005 tarihinde Kars Çimento Fabrikası'nda gerçekleştirilmiş olup, Çimko Çimento Fabrikası, Bursa Çimento Fabrikası, Mardin Çimento

Fabrikası ve Göltaş Çimento Fabrikası'nda yapılmıştır. Eğitimlerin tamamının Haziran 2006 ayında tamamlanması hedeflenmektedir.

EĞİTİM PROGRAMI

Eğitimin Konusu	Süre
Kapalı Alanlarda Emniyetli Çalışma	1 gün
Yüksekte Emniyetli Çalışma / Güvenli İskele Kullanımı	1 gün
El Aletlerinin Güvenli Kullanımı	1/4 gün (2 saat)
Makine ve Ekipman Kullanımı	1/4 gün (2 saat)
Kişisel Koruyucu Ekipman Kullanımı	1/4 gün (2 saat)
Kimyasal Kullanımı	1/4 gün (2 saat)
Ergonomi	1/4 gün (4 saat)
İşyerinde Hijyen ve Düzen	1/4 gün (2 saat)
İş Makinesi Kullanımı	1/4 gün (2 saat)
Basıncılı Kaplar ve Sistemler ile Emniyetli Çalışma / Kilitleme ve Kart Asma	1 gün
Kaza Araştırması	1 gün



Liderlik Eğitimi Gerçekleştirildi

Sendikamız Merkez Binası'nda 28-29 Eylül 2005 tarihinde Üyemiz Fabrikaların Personel/İnsan Kaynakları Yöneticilerine yönelik, 03-04 Ekim 2005 tarihinde Üyemiz Fabrikaların İSG Yönetim Temsilcisi/Proje Liderlerine yönelik olmak üzere Liderlik Eğitimi gerçekleştirilmiştir.

Kişisel gelişime büyük katkıları olduğu düşünölen bu eğitimde; Liderlik-Yöneticilik, Motivasyon, Yöneticinin Liderlik Yaklaşımı, Yönetici Davranışları, İnsanın İhtiyaçları, Liderlik ve İletişim, Eğitim-Motivasyon-Liderlik, Lider için Duygusal Zeka Alanları konuları üzerinde durulmuş ve takım oyununu özendirici uygulamalar yapılmıştır.





Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Eğitimi Yapıldı



Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Eğitimi 27 Eylül 2005 tarihinde Sendikamız Merkez Binası'nda gerçekleştirilmiştir. Eğitime, Üyemiz Fabrikaların eğitim sorumluları iştirak etmişlerdir.





Eğitimlerin etkinliğinin değerlendirilmesi konusunun ağırlıklı olarak ele alındığı eğitimde; Değerlendirme İhtiyacı, Eğitim Sorumluluğu, Eğitim Sistemi Tasarımı, Yetişkinleri Eğitmek, Eğitim Yönetim Sistemi, Eğitimde Tepkilerin Ölçülmesi, Verinin Kullanımı, Eğitim Yatırımının Getirisi, Eğitimin Ölçülemeyen Faydaları, Değerlendirme Modeli, Sonuç Ölçümü Hedefleri, Değerlendirme Planları, Değerlendirme Yöntemleri, Testler, Simülasyonlar ve Performans Ölçümü konuları incelenmiştir.

OYSA'da İSG Eğitimleri Devam Ediyor

5-7 Ekim 2005 tarihleri arasında Oysa Çimento san. ve Tic A.Ş Niğde Fabrikası Eğitim Salonunda Niğde ve İskenderun fabrikası çalışanlarının (toplam: 22 Kişi) katıldığı "ISO14001 Çevre Yönetim Sistemi Bilinçlendirme ve Risk Analiz Medotları" Konusunda BSI firmasından Özlem Ünsal tarafından eğitim alınmıştır.

Ayrıca Niğde Fabrikası Eğitim salonunda, 13 Ekim 2005 tarihinde Online Analizör ve XRF cihazlarıyla çalışan toplam 49 Kişiye, OYSA Çimento Koruyucu Bakım, İkmal, İş Sağlığı ve Güvenliği Şefi Mehmet Akif ERMAN tarafından "Radyasyonun Etkileri ve Çalışma Ortamında Dikkat Edilmesi Gereken Kurallar" adında eğitim verilerek çalışanların bilinçlenmesi sağlanmıştır.



OHSAS 18001 Projesi Tamamlanmak Üzere...

2

003 yılının Eylül ayından itibaren Sendikamız Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası tarafından 26 üye kuruluşuna yönelik olarak yürütülmekte olan OHSAS 18001 Projesi kapsamında bugüne kadar üyelerimizden;





- Bolu Çimento Fabrikası
- Göltaş Çimento Fabrikası
- Çorum Çimento Fabrikası
- Samsun Çimento Öğütme Tesisi
- Nevşehir Çimento Öğütme Tesisi
- Batıçim Çimento Fabrikası
- Batisöke Çimento Fabrikası
- Adana Çimento Fabrikası
- Denizli Çimento Fabrikası
- Oysa Niğde Çimento Fabrikası
- Oysa İskenderun Öğütme Tesisi
- Bursa Çimento Fabrikası
- Yozgat Çimento Fabrikası
- Hasanoğlan Çimento Öğütme Tesisi
- Mardin Çimento Fabrikası
- Sivas Çimento Fabrikası
- Nuh Çimento Fabrikası
- Ünye Çimento Fabrikası
- Aşkale Çimento Fabrikası
- Lafarge Aslan Çimento Fabrikası
- Elazığ Çimento Fabrikası
- Çimentaş Çimento Fabrikası

Bu belgeyi almaya hak kazanmışlardır.

Yine üyelerimizden Kars Çimento Fabrikasında son denetimler yapılmış olup bu üyemizin belgesi beklenmektedir. Henüz belge almaya hak kazanamayan 3 fabrikamızın da sene sonuna kadar belge almaya hak kazanması amaçlanmaktadır.



ÇMİS Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Eren, EKOĞÜN Programına Konuk Oldu

Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Ahmet Eren 21 Eylül 2005 Perşembe günü TRT-2'de yayınlanan Ekogün programına konuk olmuştur. Eren programda, reel sektöre nasıl bir dinamik kazandırılabilir, reel sektörde yatırım önündeki engeller, asgari ücretin bölgesel ve sektörel olarak düzenlenmesi, istihdam, cari açık sorunu ve büyümenin motor gücü olan inşaat sektörünün temel girdisini sağlayan çimento sektörü konuları hakkında açıklamalar yapmıştır.



Sosyal Diyalog Günleri Toplantısı Yapıldı

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası (ÇMİS) ve T. Çimse-İş Sendikası'nın ortaklaşa düzenlediği "Sosyal Diyalog Günleri"

Toplantısı 23-26 Eylül 2005 tarihleri arasında Alanya Çim-Tur Tesislerinde gerçekleştirilmiştir.

Sendikamıza üye işyerlerinin insan kaynakları müdürleri ve işyeri sendika temsilcileri, baş temsilciler ve şube başkanlarının katıldığı toplantı 24 Eylül 2005 Cumartesi günü T. Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Ramazan Şafak ve ÇMİS Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt'ın açılış konuşmaları ile başlamıştır.

T. Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Ramazan Şafak konuşmasında, yeni dönem toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin yaklaştığı şu günlerde bu seminerlerin sadece eğitim amaçlı olmadığına dikkat çekerek, aynı zamanda işyerlerindeki sıkıntılardan tartışıldığı, birlik ve beraberlik içinde çözümlerin üretildiği toplantılar olduğunu belirtmiştir. ÇMİS Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt ise artık işçi işveren ayrımının kalkması gerektiğini belirterek, iki senede bir gerçekleştirilen bu toplantılarda birçok konunun birlikte çözüme



kavuşturulduğunu ve İşveren sendikası olarak güçlü bir işçi sendikasının muhatap olarak görmek istendiğini belirtmiştir.

Açılış konuşmalarının ardından, başkanlığını T. Çimse-İş Sendikası Genel Sekreteri Yusuf Çırak'ın yürüttüğü oturumda Sendikamız avukatı Füsün Gökçen, 2003 Eylül ayından itibaren başlatılan OHSAS 18001 Yönetim Sistemi Belgelendirme çalışmaları kapsamında üye fabrikalarımızda bitirilen, yürütülen ve planlanan eğitimler hakkında, sonrasında ise 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çıkan yönetmelikler, tebliğler, işçi ve işveren yükümlülükleri hakkında bilgiler vermiştir. Ardından, ÇMİS ve Çimse-İş Ortak AB Projesi hakkında bir sunum gerçekleştiren ÇMİS Genel Sekreter Yardımcısı Burçak Çubukçu konuşmasında, Avrupa Birliği'ne uyum sürecini kolaylaştıran programlardan biri olan Leonardo Da Vinci Mesleki Eğitim Programı hakkında bilgiler vermiştir. Çubukçu konuşmasını T. Çimse-İş Sendikası'nın da ortak olduğu LdV Programı

kapsamında ÇMİS tarafından yürütülen Çimento Sektöründeki Sürekli Eğitim Merkezleri Ağı Projesini tanıtarak sonlandırmıştır.

T. Çimse-İş Sendikasıyla ortaklaşa düzenlenen ve geleneksel hale gelen bu toplantılarda işçi ve işveren temsilcileri bir araya gelmekte ve iyi ilişkiler sayesinde karşılıklı diyaloglarla bilgi alışverişi sağlanmaktadır.



Toplu İş Sözleşmesi Komitesi Toplandı

Sendikamız Yönetim Kurulu Kararı gereği grubu bulunan üye kuruluşlarımızın temsilcileri ile Sendikamız uzmanlarından oluşturulan Toplu İş Sözleşmesi Komitesi ilk toplantısını 09 Eylül 2005 tarihinde Sendikamız Merkezinde yapmıştır.

Toplantıda, yürürlükteki grup toplu iş sözleşmesi ile bağitlanacak yeni dönem toplu iş sözleşmesi hakkındaki üye kuruluşlarımızdan gelen görüş ve öneriler değerlendirilmiştir.



Toplu İş Sözleşmesi Prosedürü Hakkında Toplantı Yapıldı

Sendikamız ile Türkiye Çimse-İş Sendikası arasındaki Grup Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğü 31.12.2005 tarihinde sona ereceğinden, yeni dönem toplu iş sözleşmesi için yapılacak çalışmalar hakkında üye kuruluşlarımız temsilcileri aydınlatılmıştır.

09 Eylül 2005 tarihinde Sendikamız Konferans Salonunda üye kuruluşlarımızın İnsan Kaynakları/Personel Yöneticilerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda, Sendikamız Avukatı Ertan İren, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu gereği, yetki başvurusundan başlayarak, toplu iş sözleşmesinin imzalanması aşamasına kadar izlenecek prosedürü anlatmış ve Sendikamız ile üye kuruluşlar ve Bakanlık arasında yapılacak yazışmalar hakkında örnekler vermiştir. Toplantı, katılımcıların yönelttiği soruların cevaplanmasının ardından sona ermiştir.



Adana Çimento Yeniliklere Devam Ediyor

2.

Trommel, 3. Farın Değirmeni, 3. Döner Fırın Otomasyon Sistemi

Adana Çimento'da yeni yatırımlar kapsamında, Teknik Hizmet Müdürlüğü Elektrik-Elektronik Bölümü personelinin oluşturulan bir proje ekibiyle PLC,SCADA program yazılımı ile elektrik bağlantıları yapılmış olup; çok kısa bir sürede, fırın duruşu olmadan tüm üniteler devreye alınmıştır.

Şu anki sistemde; tek bir kumanda odasından tüm ünitelerin kontrolü bilgisayar üzerinden yapılmakta, ayrıntılı alarm bilgileri, trendler ve raporlar alınabilmektedir. En önemlisi tüm kumanda odalarının tek bir noktaya toplanması sayesinde 10 eleman tasarrufu sağlanmıştır.

3.Kırcı, 4.Kırcı ve Preblending Otomasyon Sistemi

Ünitelerin otomasyonu da yine aynı şekilde fabrikanın Teknik Hizmet Müdürlüğü Elektrik-Elektronik Bölümü personelinin oluşturulan bir proje ekibiyle gerçekleştirilmiştir.Bu sistem, proje

ekibi tarafından 4 aylık bir çalışma ile tamamlanmış olup; sistem 2 günlük devreye alma süresi sonunda sorunsuz çalıştırılmıştır.

AÇS personeli, ünitenin haftada bir gün olan “Koruyucu Bakım” zamanlarından faydalanarak soğuk testleri yapmış ve 2 günlük duruş ile sıcak testler tamamlanarak sistemi sorunsuzca devreye alma başarısı göstermiştir.

Yapılan Otomasyon Yazılımı Sayesinde;

Ünitedeki tüm motorların çalışma şartları, arızaları detaylandırılmış olup; meydana gelen bir arıza durumunda operatörün, saha teknik personelini kısa sürede arıza kaynağına yönlendirmesiyle duruş süreleri düşürülmüştür. Düşürülen bu duruş süreleri sayesinde ve sistemin eski olmasından dolayı nedeni belirsiz bir çok arıza giderilmiş olup; günlük toplamda 1000 -1500 tonluk üretim artışı sağlanmıştır.

Preblending ünitesindeki stacker (Yığıcı Bant) kontrolünde yine aynı şekilde PID kullanılarak, kumanda odasından istenen direkler arası çalışmayı ve bandın hangi direkte olduğunu,

yataydaki açısını ve bandın malzemeye olan uzaklığını gösterecek yazılım programı gerçekleştirilmiştir. Yapılan program ile yığıcı bant çok düşük hızda hareket ettirilerek, mekanik aksamda meydana gelen olumsuz şartlar ortadan kaldırılmıştır.



1. KÖMÜR DEĞİRMENİ OTOMASYONU

Ünitenin otomasyon sistemi için ABB firması ile ortaklaşa bir çalışma yürütülerek; fabrika bakım işletmeciliği ve elektrik-elektronik bakım açısından sistemin daha iyi çalıştırılmasına avantaj sağlayacak şekilde özel program blokları yazılarak, sistem sorunsuz bir şekilde 1 günlük süre içinde soğuk ve sıcak testleri yapılarak devreye alınmıştır.

Akçansa, Çevreye Duyarlı

Yeni Hammadde Kamyonları ile Sefer Sayısını ve Hammadde Maliyetini Azaltıyor

Akçansa, hammadde maliyetlerini düşürmek amacıyla yeni hammadde kamyonları için kasa ve Yeni Karayolları Yasası'na uyumlu, çevreci kamyonların çekicileri üretti.

Modern tasarımı, çevreye olan katkısı ve yüksek taşıma kapasitesi ile 25 adet kamyon kasası imalatı yaptıran Akçansa, yeni hammadde kamyonlarını, 6 Eylül 2005 günü Çatalca ocak sahasında düzenlenen bir törenle kamuoyuna tanıttı.





Akçansa'nın çevreci yeni hammadde kamyonları, Çatalca ocaklarından fabrikaya, daha az sefer sayısı yaparak hammadde taşıyacak, maliyeti azaltacak. Şu an 25 adet olan Karayolları Yasası ile uyumlu yeni hammadde kamyonları sayesinde hammadde maliyetinde önemli ölçüde tasarruf sağlayacak.

Bunun yanı sıra en yenilikçi teknolojiler ile modern bir şekilde tasarlanmış olan ve tozumu azaltan bu yeni kamyonlar, çevreye son derece duyarlı. Kamyonların, taşıma tonajı da daha yüksek olduğu için trafik açısından da olumlu etkilere sahip.

Baştaş Çimento'da İkinci Klinker Üretim Hattı Temeli Atıldı

Baştaş Başkent Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin Elmadağ Ankara'da kurulu çimento fabrikasının ikinci klinker üretim hattı temel atma töreni 13 Eylül 2005 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Sanayi ve Ticaret Bakanı Ali Coşkun'un ile birlikte birçok bakanlığın müsteşar ve müsteşar yardımcılarının, bayilerin, ortakların ve çalışanların katıldığı törene ilgi yüksek olmuştur. Törene Elmadağ Kaymakamı, Elmadağ, Mamak ve diğer çevre belediyelerin başkanları da katılmışlardır.

Törende, Sanayi ve Ticaret Bakanı Ali Coşkun ve Baştaş Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Bülent Akarcalı misafirlere hitaben yapmış oldukları açılış konuşmalarının ardından, Baştaş Çimento Genel Müdürü ve Sendikamız Denetleme Kurulu Üyesi Lütfi Baş konuşmasında şöyle demiştir:

“Baştaş Grubu Ankara çimento fabrikası yılda bir milyon ton çimento 10 adet hazır beton tesisi, 100 adet mikser, 20 adet beton pompası ile yılda bir milyon m³ beton üretimi, altı adet taşocağı ve konkasörü ile yılda üç milyon ton agrega üreten, bir adet kireç fabrikası ile İç Anadolu'nun en büyük kuruluşların içerisinde yer almaktadır.

Baştaş A.Ş. ilk 500 büyük sanayi kuruluşunun arasında olup, Ankara'nın özel sektör kuruluşları içerisinde en çok kurumlar vergisi ödeyen kuruluşlarından biridir.

1994 yılından itibaren alınan ÇED raporu kapsamında kapasite artırımı ve modernizasyon için 2004 yılı sonuna kadar 50 milyon dolar harcama yaparak döner fırın hariç tüm yatırımlarını tamamlamıştır. 2003, 2004 ve 2005 yıllarındaki iç piyasa ve ihracattaki talep artışları nedeniyle Türkiye'deki bütün çimento fabrikalarının kapasitelerini %90 seviyelerinde kullanmalarına rağmen klinker stokları erimiştir. Bu darboğazı aşmak için sözkonusu yatırım kaçınılmaz hale gelmiştir.

Fabrikamız günlük 2150 ton, yıllık 710,000 ton klinker üretim kapasitesine sahiptir. Çimento öğütme kapasitemiz ise yıllık 2.300.000 tondur. Yeni kurulacak 4000 ton/gün kapasiteli döner fırın ile klinker üretim kapasitemiz yılda 2.000.000 ton olacaktır. Böylece çimento üretimi için gerekli klinker ihtiyacımız karşılanacaktır.

66 milyon Euro'ya mal olacağı planlanan çevreye tam saygılı ve duyarlı bu yatırımın son teknolojiler uygulanarak tam otomasyon ile yüksek verimli, büyük oranda atık yakıt kullanımı ile düşük maliyet sağlayacak bir klinker üretim hattı kurulmuş olacaktır.

Yapılan tüm çalışmalarda başta Vicat Grubu olmak üzere, emeği geçen tüm personelimize teşekkür eder, yeni tesisimizin şirketimize ve ülkemize hayırlı olması dileğiyle hepimize saygılarımı sunarım.”



Yibitaş Lafarge Çorum ve Samsun Çimento Fabrikaları'nda Çeşitli Etkinlik ve Faaliyetler

Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikasında 23 Haziran 2005 tarihinde 3 saat süre ile 137 fabrika çalışanına "İSG Kültürü semineri & Acil Durum ve YSC Kullanım Bilgilendirmesi ve Tatbikatı" eğitimi verilmiştir.



1-6 Temmuz tarihleri arasında Çorum'da gerçekleşen, 25.Uluslararası Hitit Fuar ve Festivalinde; ilk gün yapılan Sanayi Fuarı açılışında Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikası stand açmış ve fuar açılışını yapan, Tarım ve Köyişleri Bakanı Mehmet Mehdi Eker standı yakından incelemiş, faaliyetler hakkında bilgi almıştır.



20 Ağustos 2005 tarihinde Çorum Çimento Fabrikası Genel Müdürü İsmail Gümüşdere, Samsun Çimento Fabrikası Genel Müdürü Melih Aksoyoğlu ve Samsun Çimento Fabrikası çalışanları katılımıyla yapılan "İSG 1500 kazasız gün sayısı" kutlamasında tüm çalışanlara 1'er adet küçük altın dağıtılmıştır.



20-22 Haziran 2005 tarihlerinde Ohsas 18001 kapsamında fabrikamızda öğreticiliğini Şükrü Karamemetoğlu ve Zeki Kurnaz'ın yaptığı "ELEKTRİK, TEHLİKELER, GÜVENSİZ ORTAM, ÖNLEMLER" eğitimine Çorum Çimento Fabrikasından 64 çalışan katılmıştır. Aynı eğitim Samsun fabrikasında da 7 Haziran ve 30 Haziran 2005 tarihlerinde 42 katılımcı ile gerçekleşmiştir.

Elazığ Altınova Çimento Ödül Töreni

B Yaraticılık ve Verimlilik Öneri Sistemi ödül töreni 5 Ağustos 2005 de fabrikamız lokal bahçesinde yapılmıştır. Şirketimize parasal getiri sağlayan ve şirketimizin gelişimine katkıda bulunan önerilerin değerlendirilmesi sonucu hemen uygulamaya alınan önerilerden bu yıl üretim müdürümüz Hamza ODUNCU' nun yapmış olduğu öneri birinci Elektrik ve Elektronik Bakım şefimiz Ali AVCU' nun önerisi ise ikinci seçilmiştir. Öneri sahiplerine ödül ve plakette Genel Müdürümüz Sayın Sedat ORHAN tarafından verilmiştir. Ayrıca diğer önerilerde bulunan çalışanlarımıza, fabrikamızın değerlerini yükseltecek özellikte olma sırasına göre plaket ve teşekkür yazısı verilerek kutlanmıştır.

ELAZIĞ ALTINOVA ÇİMENTO ÖDÜL TÖRENİ

ÖNERİ:

Kömür değirmeni sistem fanı %50 klepe açıklığı ile çalışıp mevcut motor 354 kW güç çekmektedir. Motoru devir kontrollü yapıp (frekans konvertörü koyup) klepeyi %100 açarak aynı işletme şartlarında enerji tasarrufu sağlanması.

UYGULAMA:

Öneri hemen uygulamaya konulmuş motora frekans konvertörü koyulmuş ve yapılan ölçümlerde motorun saatte 130 kW daha az enerji çektiği görülmüştür. Bu da yılda 655.200 kWh enerji tasarrufu sağlamıştır.



ÖNERİ:

Roller-pres çıkışındaki malzeme içerisinde nihai ürün olarak bulunan malzemenin çimento değirmenlerinde ikinci bir öğütme işlemine tabi tutulmadan, değirmen girişi yerine değirmen çıkışındaki elevatöre beslenerek önce seperatörden geçirilmesi ve bunun neticesinde kapasite artışı sağlanması.

UYGULAMA :

Öneri hemen uygulamaya alınmış ve öncelikle değirmenlerden bir tanesinde devreye alınmıştır. Malzemenin pres çıkışından değirmen sonrasına yönlendirilmesi için bir mekanik klepe ve 10 metre havalı bant montajı gerçekleştirilmiştir. Akabinde diğer değirmene aynı ekipman montajı yapılarak önerinin her iki değirmende uygulaması tamamlanmıştır. Öneri uygulamasından sonra değirmenlerde PÇ üretiminde % 13 lük bir kapasite artışı olmuş ve 1 yılda 1.166.000 kwh elektrik enerjisi tasarrufu sağlanmıştır.

Ünye Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de Kişisel İmaj Eğitimi

Ünye Çimento'da görev yapmakta olan bir grup personel ile eşlerine (45 kişi) "Kişisel İmaj Eğitimi" uygulanmıştır.

Söz konusu eğitim, Ünye Çimento merkezinde 29 Eylül 2005 Perşembe günü teorik ve uygulamalı olarak uygulanmış olup, eğitim sonrası katılımcılarla yapılan görüşmelerde, eğitimin son derece yararlı olduğu sonucuna varılmış; katılımcılar, kişisel iletişim ve imaj konularında bilgi sahibi olduklarını ifade etmişlerdir.



Ünye Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin Katkıları ile Plastik ve Rekonstrüktif Cerrahi Ameliyatları

Ünye Çimento ile Interplast Türkiye Derneği Ekibi işbirliği ve Ünye Devlet Hastanesi desteği ile 4 plastik cerrahı, 3 anestezi uzmanı, 1 anestezi teknisyeni ve 1 ameliyathane personelinden oluşan toplam 9 kişilik ekip 03-10 Eylül 2005 tarihleri arasında Ordu-Ünye Bölgesi'nde lokal ve genel anestezi adı altında 126 ameliyat gerçekleştirdi.

Doğuştan dudak yarığı, doğuştan damak yarığı, el ve ayak parmaklarında yapışkanlık ve şekil bozuklukları, yüz felci, eski ve yeni ateşli silah yaralanmaları, yüz kemik kırıkları, deri kanserleri, göz kapaklarında düşüklük, kapanmayan yaralar, kepçe kulak vb. gibi ameliyatlar yukarıda belirtilen tarihlerde Interplast Türkiye Derneği Ekibi tarafından, Ünye Çimento'nun katkılarıyla ücretsiz olarak gerçekleştirildi.

Uzman ekip tarafından yapılan değerlendirme sonucunda, 250 başvurunun 126'sında ameliyat gerekli görüldü ve seçilen hastaların ameliyatları Ünye Devlet Hastanesi'nde gerçekleştirildi.

126 ameliyatın 68'i lokal, 58'i genel anestezi ile yapıldı.



OYAK Çimento Grubu Matematik Yarışması Dahileri ÖSS'de de Rakip Tanımadı...

OYAK Çimento Grubu'nun 3 yıldır devam ettirdiği proje kapsamında bu yıl yarışmaya katılan ve birinciliği kazanan BOLU ATATÜRK LİSESİ öğrencileri ÖSS'de de oldukça başarılı sonuçlar elde etti.

Mayıs ayında İstanbul Teknik Üniversitesi Gümüşsuyu Kampüsünde yapılan ve on iki ilin yarıştığı final sınavında açık farkla birinci olan Bolu Atatürk Lisesi öğrencileri BOLU ÇİMENTO'ya, ailelerine ve okullarına bir gurur daha yaşattılar.

Yarışma ekibinde yer alan İbrahim Faruk ADIGÜZEL, “bu yıl 2 büyük sevinç yaşadım. İlkinin Mayıs ayında OYAK Çimento Grubu'nun düzenlediği matematik yarışmalarında ekibimizle 1. olarak yaşamıştık, şimdi ise burslu olarak Bilkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi bölümünü kazanmanın mutluluğunu yaşıyorum.

OYAK Çimento Grubu'nun düzenlediği bu yarışma, bana hem sınav öncesi kendimi test etme şansı verdi hem de güzide üniversitelerimizi görerek biraz daha hırslı hazırlanmamı sağladı. Bu anlamda OYAK Çimento Grubu'na ve özellikle Bolu Çimento'ya teşekkürlerimi iletmek istiyorum.

Bu tür organizasyonların sayısının artarak devam etmesini ve biz gençlere kendimizi çeşitli platformlarda sinama şansı verilmesini istiyorum” dedi.

Yarışmaya katılan diğer öğrencilerden Ziya Alper Genç, “OYAK Çimento Grubu'nun düzenlediği Liselerarası Matematik Yarışmasına Adana Kurttepe lisesi adına katılmıştım, ÖSS hazırlıklarına devam ederken Liselerarası Matematik Yarışması için daha çok matematik çalışmaya ağırlık verdim. Mükafatını okul olarak alamadık ama ÖSS sonucunda Boğaziçi Matematik Bölümünü kazanarak aldığımı düşünüyorum. Ayrıca benim için bu yarışmanın ayrı bir önemi de OYAK Çimento Grubu sayesinde hayatımda ilk defa Boğaziçi Üniversitesi'ni görme fırsatım olmuştu, kampüsünden çok etkilenmişim. Sınava hazırlanırken amacım daha da netleşti ve ben Boğaziçi'nde okumalıyım dedim. O nedenle OYAK Çimento Grubu'na ve Adana Çimento'ya teşekkür etmek istiyorum” diyerek duygularını ifade etti.



3 yıldır bu organizasyonun Proje Koordinatörlüğünü üstlenen Hande Mistililik ise “Her yıl ikerisini genişleterek yarıttığımız projenin 2006 yılı hazırlıklarına önem zdeki ay başlayacağız. Bu yıl da Çimento Grubumuzun faaliyet gösterdiği illerde gençlerimizin matematikle, bilimle buluşabileceği farklı ortamlar yaratmayı hedefliyoruz.” dedi.



İNTES, Türkiye'de Mesleki Yeterliliklerin Tespiti ve Ölçülmesi Projesi Başlangıç Toplantısını Gerçekleştirdi

İNTES tarafından Türkiye'de Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (MEGEP)'ne sunulan "İnşaat sektöründe Meslek Standartları ve Pratik Eğitim Projesi" ile "Yeterliliğe Dayalı Ölçme ve Değerlendirme Projesi" 4 Temmuz 2005 tarihinde AB Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği ile imzalanarak faaliyetlerine başladı.

Proje ile ilgili olarak 12 Eylül 2005 tarihinde, "Türkiye'de Mesleki Yeterliliklerin Tespiti ve Ölçülmesi" başlıklı "Proje Başlangıç Toplantısı" yapıldı. Toplantı açılış konuşmaları İNTES Yönetim Kurulu Başkanı M. Şükrü Koçoğlu ve YOL-İŞ Başkanı Fikret Barın tarafından yapıldı.

Oturum yöneticiliğini Per-Yön Başkanı Özden Aslan'nın yaptığı toplantıya konuşmacı olarak, MEB Erkek Teknik Öğretim Genel Müdür Yardımcısı Hüsamettin Kaya, İŞKUR Genel Müdür Vekili Namık Ata, Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu adına Prof. Dr. Oğuz Borat, ZDH Alman Zanaatkarlar ve Küçük İşletmeler Konfederasyonu'ndan Almut Schmitz katıldı.

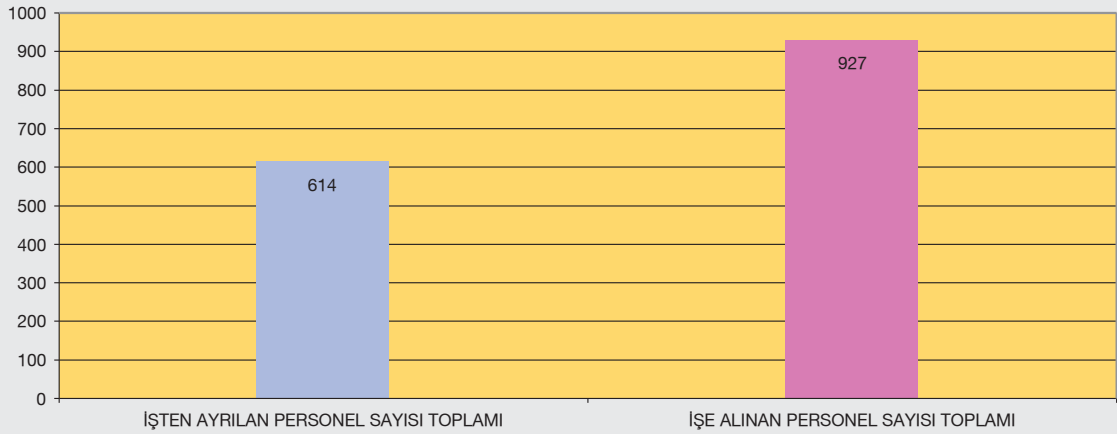


ÇMİS Üyelerinde İşgücü Hareketleri Çalışması

Hazırlayan: Özgür Acar

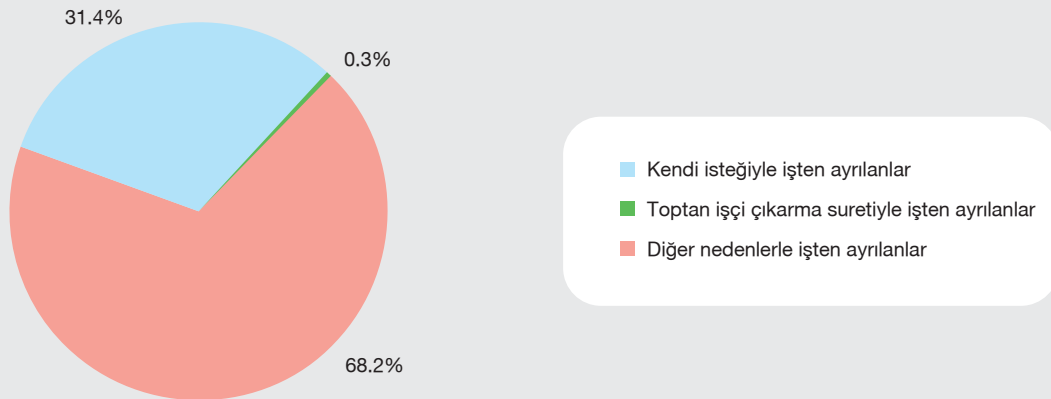
ÇMİS Araştırma Servisince hazırlanan İşgücü Hareketleri çalışmasına göre 2004 yılında üye fabrikalarda toplam 927 kişi işe alınmış, 614 kişi ise işten ayrılmıştır.

Tablo 1: 2004 Yılında ÇMİS Üyelerinde İşe Giren ve İşten Ayrılan Personel Sayıları



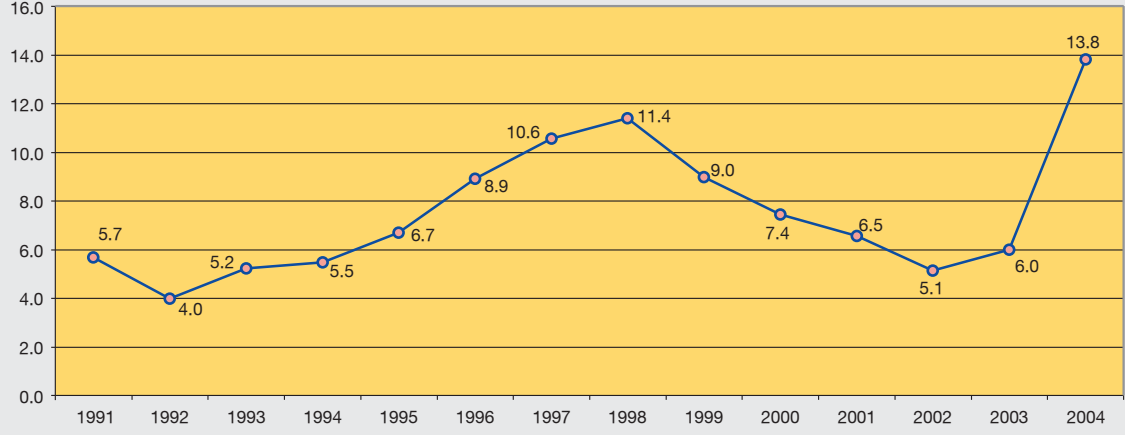
2004 yılında işten ayrılan kişilerin % 68,2'si işveren feshi, deneme süresi feshi, emeklilik, ölüm, askerlik gibi çeşitli nedenlerden dolayı işinden ayrılırken, % 31,4'ü kendi isteğiyle işinden ayrılmış, % 0,3'ü ise toptan işçi çıkarmak suretiyle işinden ayrılmıştır.

Tablo 2: 2004 Yılında ÇMİS Üyelerinde İşten Ayrılan Çalışanların Dağılımı

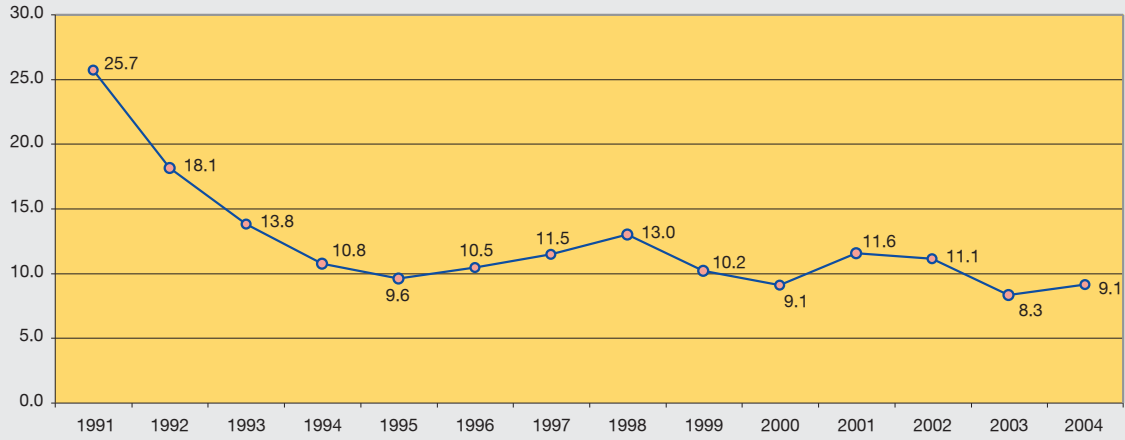


Üye fabrikalarda yıllar itibariyle işe alınma oranlarına bakıldığında, 2004 yılında bir önceki yıla göre artış görülmektedir. Bir başka deyişle üye fabrikalarda 2004 yılında önemli bir istihdam artışı yaşanmıştır. İşgücü devri (işten ayrılma) oranlarına bakıldığında ise önemli bir değişiklik gözlenmemekle birlikte 1991-1995 yılları arasında gözlenen hızlı düşüşten, sonraki yıllarda ise bir durağanlıktan bahsetmek mümkündür.

Tablo 3: ÇMİS Üyelerinde Yıllar İtibariyle İşe Alınma Oranları

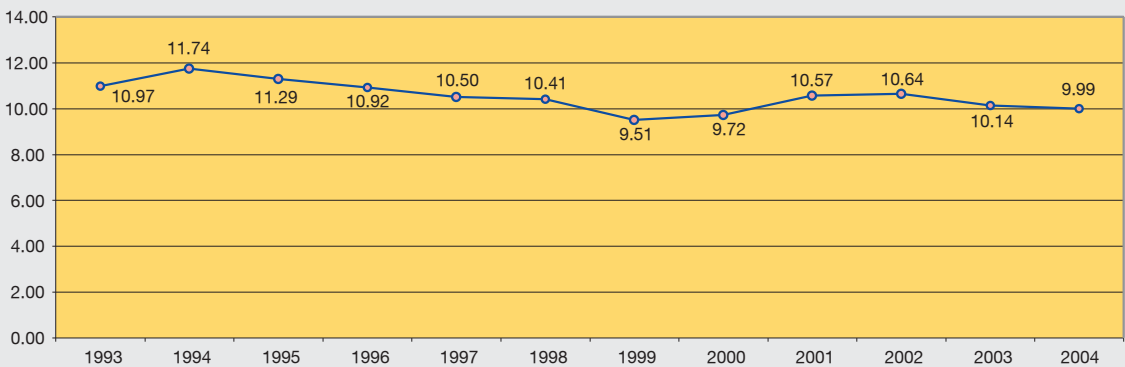


Tablo 4: ÇMİS Üyelerinde Yıllar İtibariyle İşgücü Devri Oranları



Üye fabrikalarda yıllar itibariyle çalışanların kıdem durumlarına bakıldığında belirli bir istikrardan bahsetmek mümkündür. 2004 yılında bir önceki yıla göre gözlenen istihdam artışı sebebiyle ortalama kıdem yılında bir düşüş gözlenmektedir.

Tablo 5: ÇMİS Üyelerinde Yıllar İtibariyle Ortalama Kıdem Yılı



Elazığ Altınova Çimento Sanayi Ticaret A.Ş.



15 yıldır devamlı
zarar ediyordu

Çimento sanayiinin karı bir milyar

● Türkiye Çimento Sanayiine bağlı fabrikaların üretim düşüklüğü yüzde 64,5'den 6'ya indirildi. 36 milyon dolarlık ihracat yapıldı.

Nedim BUBİK

ANKARA, (Hürriyet) - Kamu İktisadi Teşebbüslerinin verimliliklerinin tartışıldığı bugünlerde, bir KİT bu yıl uyguladığı "Tasarruf politikasının" sonuçlarını almaya başladı ve 15 yıldır zarar eden Türkiye Çimento Sanayiinin ilk kez bu yıl 1 milyar liraya yakın kâr edeceği hesaplandı.

Türkiye Çimento Sanayiine bağlı çimento fabrikaları yılbaşında yakıt yokluğu nedeniyle yaklaşık 3 ay çalışamamalarına karşın, ekim sonu itibarıyla 1979 yılına oranla üretim düşüklüğü yüzde 64,5'dan yüzde 6'ya indirildi.

29 Ekim 1980 / Hürriyet

İlk Çimento Fabrikamızın Öyküsü



■ Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı'nın Kurum Tarih Projeleri kapsamında yayınlanan ve Arslan Çimento Fabrikasının kurulduğu tarihten bu yana geçen süreci anlatan kitap, Prof. Dr Emre Dölmen ile Yrd. Doç. Dr. Murat Koraltürk'ün ortak çalışmaları sonucu hazırlanmıştır. Kitap Türkiye'nin özellikle Cumhuriyet dönemindeki iktisadi gelişiminde önemli bir yeri olan çimentonun Türkiye'deki ilk üreticisi olan Arslan Çimento'nun kurum tarihini anlatmaktadır. Doksan yılı aşan geçmişi içinde şirketin yaşamında ortaya çıkan dönüm noktalarına doğal olarak Türkiye ekonomisinin dönüm noktaları ile çakışmaktadır. Kitabın bölümlendirmesi de bu dönüm noktaları göz önüne alınarak yapılmıştır. Kitap, dünyada çimento sanayiinin doğuşunu anlatarak ve Osmanlı İmparatorluğunda çimentoya talebin ortaya çıkmasından bahsederek başlamaktadır. Daha sonra Arslan ve Eskihisar Çimento Fabrikalarının kuruluşunu ve iki şirketin birleşmesini açıklamaktadır. Daha sonra Türkiye ekonomisinin dönüm noktaları olan iktisadi devletçilik, ikinci dünya savaşı, 1950'ler, planlı dönem ve ekonomide liberalizm dönemlerinde şirketin bulunduğu durumlardan bahsetmektedir. Son bölümde Arslan Çimento'nun kuruluş nizamnamesine ve Arslan Çimento kronolojisine yer verilmiştir.





OHSAS
18001

Çimento İşveren

Mevzuat

Çimento İşveren Dergisi Mevzuat Eki /// No 37

Hazırlayan
Av. Füsün Gökçen

15 Ağustos 2005 - 15 Ekim 2005 tarihleri arası
Resmi Gazete'de yayınlanmış bulunan

Endüstri İlişkileri

Konularına İlişkin Mevzuat

1

R.G. 02 Eylül 2005 - Sayı: 25924
YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Gemiadamları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

5

R.G. 08 Eylül 2005 - Sayı: 25930
YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Organize Sanayi Bölgelerinde Yer Alan Parsellerin Gerçek veya Tüzel Kişilere Bedelsiz Tahsisine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

6

R.G. 15 Eylül 2005 - Sayı: 25937
YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Organize Sanayi Bölgeleri Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

6

R.G. 22 Eylül 2005 - Sayı: 25944
YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tarım Sigortaları Havuzu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

9

R.G. 22 Eylül 2005 - Sayı: 25944
YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tarım Sigortaları Uygulama Yönetmeliği

12

R.G. 24 Eylül 2005 - Sayı: 25946
YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personelde Aranacak Şartlar Hakkındaki Kararın Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar

12

R.G. 29 Eylül 2005 - Sayı: 25951
YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurul Temsilcilerinin Seçimi ve Genel Kurulun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Yayın Organı Eki

Cilt 19 /// Sayı 6 /// Kasım 2005
Mevzuat Eki /// No 37
İki Ayda Bir Yayınlanır

Sahibi

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Adına **Ahmet Eren**

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Av. **Sancar Bayazıt**

Hazırlayan

Füsun Gökçen

Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri
Hakemli Dergidir. Yerel Süreli Yayındır.

Tasarım

Öykü Reklam Hiz. Ltd. Şti.
Tel +90 (312) 425 0090

Baskı

Ünal Ofset
Tel +90 (312) 229 8247

İdare Yeri

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Adres

Kuleli Sokak No: 14
06700 Gaziosmanpaşa / Ankara
Tel +90 (312) 447 2025
Gsm +90 (532) 318 1122
Faks +90 (312) 447 8517
e-mail genel@cmis.org.tr
http://dergi.cmis.org.tr

ÜCRETSİZDİR

15 Ağustos 2005 - 15 Ekim 2005 tarihleri arası
Resmi Gazete'de yayımlanmış bulunan

Endüstri İlişkileri

Konularına İlişkin Mevzuat

R.G. 02 Eylül 2005 - Sayı: 25924

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Gemiadamları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Ulaştırma Bakanlığından:

MADDE 1 - 31/07/2002 tarihli ve 24832 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Gemiadamları Yönetmeliğinin 3 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 3- Bu Yönetmelik, 20/04/1989 tarihli ve 3539 sayılı Kanun ile taraf olduğumuz "Gemiadamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme (STCW-78) ve değişiklikleri, 10/06/1946 tarihli ve 4922 sayılı Denizde Can ve Mal Koruma Hakkında Kanunun 2 nci maddesinin (D) bendi ile 10/08/1993 tarihli ve 491 sayılı Denizcilik Müsteşarlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (I) bendine dayanılarak hazırlanmıştır."

MADDE 2- Aynı Yönetmeliğin 4 üncü maddesinin (7) ve (61) numaralı bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"7) Denizcilik Eğitimi Denetleme ve Kalite Standartları Esasları Hakkında Yönetmelik: Sözleşmenin 1/8 Kuralı ile A-1/8 Kısmı hükümleri çerçevesinde oluşturulan yönetmeliği"

"61) Yakın Kıyısız Sefer: Kabotaj sefer bölgesi sınırları aşılarak, Karadenizde, Akdenizde ve Kızıldenizde yapılan seferleri,"

MADDE 3- Aynı Yönetmeliğin 8 inci maddesinin (b) bendinin; (3), (6) ve (8) numaralı alt bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"3) Vardiya Zabiti; 500-3000 GT arası gemilerde vardiya zabiti olmak için müracaat edenler,

Onsekiz yaşını bitirmiş olmak, en az VHF haberleşmesi yapabilecek yeterlikte olduğunu gösteren onaylanmış

bir sertifikası bulunmak, aşağıdaki şartlardan birini yerine getirmiş olmak ve İdarenin öngördüğü vardiya zabiti sınavında başarılı olmak şartlarını sağlayanlar "Vardiya Zabiti" yeterliğini almaya hak kazanırlar.

Sözleşmenin öngördüğü A-II/1 müfredat programlarını uygulayan ve İdare tarafından uygunluğu onaylanan dört yıllık anadolu denizcilik meslek lisesi güverte bölümü mezunları ile iki yıllık meslek yüksek okulu mezunu olmak ve liman seferi dışında çalışan 500 GT'den büyük gemilerde, altı ayı köprü üstünde eğitim olmak üzere toplam oniki ay deniz eğitimi onaylanmış bir staj defterine uygun olarak başarı ile tamamlamak,

En az lise mezunu olmak şartıyla Sözleşmenin öngördüğü A-II/1 müfredat programlarını uygulayan ve İdare tarafından uygunluğu onaylanan iki yıllık kurslardan mezun olup, liman seferi dışında çalışan 500 GT'den büyük gemilerde altı ayı köprü üstünde eğitim olmak üzere toplam oniki ay deniz eğitimi onaylanmış bir staj defterine uygun olarak başarı ile tamamlamak,

Sınırlı kaptan yeterliği veya önceki Yönetmelik şartlarına uygun kıyı kaptanlığı yeterliği ile liman seferi dışında iki yıl kaptanlık yaptıktan sonra, Sözleşmenin öngördüğü A-II/1 müfredat programına uygunluğu İdare tarafından onaylanan bir eğitimi tamamlamak,

Deniz Kuvvetlerinden ayrılanlardan; astsubay güverte sınıf okulları seyir branşı mezunu olmak ya da diğer branşlardan mezun olup "seyir ve gemi idaresi kursu" görmek ve beş yılı deniz hizmeti olmak üzere on yıl görevde bulunmak,

Ancak, önceki Yönetmelik şartlarına uygun olarak yakınyol vardiya zabiti, yakınyol birinci zabiti ve sınırlı vardiya zabiti yeterliğine sahip bulunanlar, en az VHF haberleşmesi yapabilecek yeterlikte olduğunu gösteren onaylanmış bir sertifikaya haiz olmak şartıyla sınavsız "vardiya zabiti" yeterliğini almaya hak kazanırlar.

Sözleşmenin öngördüğü A-II/1 müfredatını eğitim ve öğretimleri sırasında görerek vardiya zabiti yeterlik belgesini alanlar, Gemiadamları Donatımında Asgari Emniyet Belgelerinde iki uzakyol vardiya zabiti yeterlikli personel ile donatılması öngörülen gemilerde uzakyol vardiya zabitlerinden birinin yerine gemide görev alabilirler."

“6) Uzakyol Vardiya Zabiti; 3000 GT ve daha büyük gemilerde uzakyol vardiya zabiti olmak için müracaat edenler,

Onsekiz yaşını bitirmiş olmak, en az VHF haberleşmesi yapabilecek yeterlikte olduğunu gösteren onaylanmış bir sertifikası bulunmak, aşağıdaki şartlardan birini yerine getirmiş olmak ve İdarenin öngördüğü uzakyol vardiya zabıtlığı sınavında başarılı olmak şartlarını sağlayanlar “Uzakyol Vardiya Zabiti” yeterliğini almaya hak kazanırlar.

Bir yıllık İngilizce hazırlık eğitiminden sonra, Sözleşmenin öngördüğü ve İdarenin onayladığı A-II/1 müfredat programını uygulayan dört yıllık fakülte ve yüksekokul mezunu olmak ve liman seferi dışında çalışan 500 GT’den büyük gemilerde altı ayı köprü üstünde eğitim olmak üzere toplam oniki ay deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak başarı ile tamamlamak,

Bir yıllık İngilizce hazırlık eğitiminden sonra, Sözleşmenin öngördüğü A-II/1 ile A-II/2 müfredat programlarını müşterek uygulayan dört yıllık fakülte veya yüksekokul öğrencisi olarak altıncı sömestr sonunda A-II/1 müfredatını başarı ile tamamlamak ve yukarıda belirtilen oniki aylık deniz eğitimini bitirmek,

Dört yıllık fakülte mezunu olmak veya iki yıllık denizcilik meslek yüksek okullarının güverte bölümü mezunu olmak veya dört yıllık Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi güverte bölümü mezunu olmak veya Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi tarafından yapılan öğrenci seçme sınavından dört yıllık Açık Öğretim Fakülteleri için ön şart olan taban puanı almak koşuluyla; bir yıl İngilizce hazırlık eğitimi üzerine İdarenin öngördüğü altı sömestr eğitimi veren özel eğitim ve öğretim kurumlarında Sözleşmenin öngördüğü A-II/1 müfredatını içeren ve Eğitim-Sınav Yönergesinde belirtilen eğitimi görmek ve liman seferi dışında çalışan 500 GT’den büyük gemilerde altı ayı köprü üstünde olmak üzere toplam oniki ay deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak başarı ile tamamlamak,”

Deniz Harp Okulu mezunu olup, Deniz Kuvvetlerinden ayrılmış olmak,

Ancak, önceki Yönetmelik şartlarına uygun olarak uzakyol vardiya zabiti yeterliğine sahip bulunanların belgeleri, en az VHF haberleşmesi yapabilecek yeterlikte olduğunu gösteren onaylanmış bir sertifikaya haiz olmak şartıyla sınavsız olarak yeniden düzenlenir.

İngilizce hazırlık sınıfı başarı ve muafiyet şartları ile öğrenci yerleştirme önceliği İdare tarafından belirlenen ve Eğitim-Sınav Yönergesinde belirtilen esaslara göre yapılır.”

“8) Uzakyol Kaptanı; 3000 GT ve daha büyük gemilerde uzakyol kaptanı olmak için müracaat edenler,

En az VHF haberleşmesi yapabilecek yeterlikte olduğunu gösteren onaylanmış bir sertifikası bulunmak, aşağıdaki şartlardan birini yerine getirmiş olmak ve İdarenin öngördüğü uzakyol kaptanlık sınavında başarılı olmak şartlarını sağlayanlar “Uzakyol Kaptanı” yeterliğini almaya hak kazanırlar.

Uzakyol birinci zabıt yeterliği ile iki yıl birinci zabıtlık yapmak,

Kaptan yeterliği ile yakın kıyısız sefer dışında çalışan gemilerde veya yakın kıyısız sefer yapan 500 GT’den

büyük gemilerde iki yıl en az birinci zabıtlık ve bir yıl kaptanlık yaptıktan sonra, Sözleşmenin öngördüğü A-II/2 eğitim programı ile İdarenin öngördüğü ve “Eğitim-Sınav Yönergesinde” başarı ve muafiyet esasları belirtilen İngilizce eğitimini İdare tarafından uygunluğu onaylanan bir eğitim kurumunda tamamlamak,

Ancak, önceki Yönetmelik şartlarına uygun olarak uzakyol kaptanı yeterliğine sahip bulunanların belgeleri, en az VHF haberleşmesi yapabilecek yeterlikte olduğunu gösteren onaylanmış bir sertifikaya haiz olmak şartıyla sınavsız olarak yeniden düzenlenir.

İdare, yukarıda belirtilen ve Sözleşmenin öngördüğü A-II/2 eğitimi ile İngilizce eğitimini birinci zabıtlık yeterliği öncesi alanları bu eğitimden muaf tutar.

Gördükleri eğitim nedeniyle ilk defa yeterlik belgesi alanlar, bir yıl deniz hizmeti yapmadıkça kaptan olarak görev yapamazlar.”

MADDE 4- Aynı Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (B) bendinin; (a) alt bendinin (2) numaralı paragrafı, (c) alt bendinin (3) numaralı paragrafı, (f) alt bendinin (2) ve (3) numaralı paragrafları ile (h) alt bendinin (1) numaralı paragrafı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. (f) alt bendinin “Aşağıdaki” ifadesi ile başlayan 2 numaralı paragrafının son alt paragrafından önce ve 3 numaralı paragrafının son alt paragrafından sonra gelmek üzere aşağıdaki alt paragraflar eklenmiştir.

“2) Aşağıdaki,

Üç yıllık denizcilik meslek lisesi, denizcilik ve su ürünleri meslek liselerinin makine veya gemi makineleri, motor meslek veya endüstri meslek liselerinin gemi makineleri, gemi yapı meslek liselerinin motor, gemi makineleri veya makine montaj bölümünü, teknik liselerin motor veya makine, meslek yüksekokulları veya yüksekokullar veya fakültelerin motor, makine veya otomotiv bölümlerini bitirmek ve İdarenin onayladığı eğitimi görmek ve Sözleşmenin öngördüğü altı ay deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak gemide tamamlamak,

İdarenin onayladığı eğitimi veren, dört yıllık Anadolu Denizcilik Meslek Lisesi gemi makineleri bölümü, meslek yüksek okulu, yüksek okul veya fakülte mezunu olmak ve Sözleşmenin öngördüğü altı ay deniz eğitimini onaylanmış bir staj defterine uygun olarak gemide tamamlamak,

En az ilköğretim okulu mezunu, vardiya sorumlusu makine sınıfı gemiadamı olmak ve üç yıllık deniz hizmeti üzerine İdarenin onayladığı eğitimi tamamlamak,

Deniz Kuvvetlerinden ayrılanlardan; astsubay makine sınıfı okulları motor ya da çark branşı mezunu olmak ya da diğer branşlardan mezun olup “gemi makineleri kursu” görmek ve üç yılı deniz hizmeti olmak üzere altı yıl görevde bulunmak ya da deniz hizmeti bulunmaksızın onbeş yıl görevde bulunmak, şartlarından birini yerine getirmek,”

“3) İdarenin öngördüğü “makine zabiti” sınavında başarılı olmak, şartlarını sağlayanlar, “Makine Zabiti” yeterliği almaya hak kazanırlar.

Ancak, önceki Yönetmelik şartlarına uygun olarak yakınyol makine zabiti, yakınyol ikinci makinisti ve sınırlı makine zabiti yeterliğine sahip bulunanlar, sınavsız “makine zabiti” yeterliği almaya hak kazanırlar.

Sözleşmenin öngördüğü A-III/I müfredatını eğitim ve öğretimleri sırasında görerek makine zabıtlığı yeterlik belgesini alanlar, Gemiadamları Donatımında Asgari Emniyet Belgelerinde iki uzakyol vardiya mühendisi/makinisti yeterlikli personel ile donatılması öngörülen gemilerde uzakyol vardiya mühendisi/makinistlerinden birinin yerine gemide görev alabilirler.”

“2) Aşağıdaki,

Bir yıllık İngilizce hazırlık eğitiminden sonra, Sözleşmenin öngördüğü A-III/1 müfredat programlarını uygulayan dört yıllık fakülte veya yüksekokul mezunu olmak ve liman seferi dışında çalışan 750 kW'den büyük ana makine ile yürütülen gemilerde altı ay deniz eğitimi onaylanmış bir staj defterine uygun olarak başarı ile tamamlamak,

Bir yıllık İngilizce hazırlık eğitiminden sonra, Sözleşmenin öngördüğü A-III/1 ile AIII/2 müfredat programlarını müşterek uygulayan dört yıllık fakülte veya yüksekokul öğrencisi olarak altıncı semestr sonunda A-III/1 müfredatını başarı ile tamamlamak ve yukarıda belirtilen altı aylık deniz eğitimi bitirmek,

Deniz Harp Okulu mezunu olmak ve Deniz Kuvvetlerinden ayrılmak, şartlarından birini yerine getirmek,

Dört yıllık fakülte mezunu olmak veya iki yıllık denizcilik meslek yüksek okullarının gemi makineleri mezunu olmak veya dört yıllık Anadolu denizcilik meslek lisesi gemi makineleri bölümü mezunu olmak veya Öğrenci Seçme Yerleştirme Merkezi tarafından yapılan öğrenci seçme sınavından dört yıllık Açık Öğretim Fakülteleri için onşart olan taban puanı almak koşuluyla; bir yıl İngilizce hazırlık eğitimi üzerine İdarenin öngördüğü altı semestr eğitimi veren özel eğitim ve öğretim kurumlarında Sözleşmenin öngördüğü A-III/1 müfredatını içeren ve Eğitim-Sınav Yönergesinde belirtilen eğitimi görmek ve liman seferi dışında çalışan 750 kW'den büyük ana makine ile yürütülen gemilerde altı ay deniz eğitimi onaylanmış bir staj defterine uygun olarak başarı ile tamamlamak,

3) İdarenin öngördüğü “uzakyol vardiya mühendisi/makinisti” sınavında başarılı olmak, şartlarını sağlayanlar, “Uzakyol Vardiya Mühendisi/Makinisti” yeterliğini almaya hak kazanırlar.

Ancak, önceki Yönetmelik şartlarına uygun olarak uzakyol vardiya mühendisi/makinisti yeterliğine sahip bulunanların belgeleri, bu Yönetmeliğe göre sınavsız yeniden düzenlenir.

İngilizce hazırlık sınıfı başarı ve muafiyet şartları ile öğrenci yerleştirme önceliği İdare tarafından belirlenen ve Eğitim-Sınav Yönergesinde belirtilen esaslara göre yapılır.”

“1) Aşağıdaki,

Uzakyol ikinci mühendisi/makinisti yeterliği ile iki yıl denizde ikinci mühendislik/makinistlik yapmak,

Başmakinist yeterliği ile yakın kıyısız sefer dışında çalışan gemilerde veya yakın kıyısız seferde 750 kW'den büyük gemilerde iki yıl en az ikinci makinistlik ve bir yıl başmakinistlik yaptıktan sonra, Sözleşmenin öngördüğü A-III/2 eğitim programı ile İdarenin öngördüğü ve “Eğitim-Sınav Yönergesinde” başarı ve muafiyet esasları belirtilen İngilizce eğitimi İdare

tarafından uygunluğu onaylanan bir eğitim kurumunda tamamlamak,

Deniz Harp Okulu mezunu olup, Deniz Kuvvetlerinden ayrılmak ve bir yılı başçarkçılık olmak üzere yedi yıl makine deniz hizmetine sahip olmak,

şartlarından birini yerine getirmek,”

MADDE 5- Aynı Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin (a) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“a) Telsiz Zabıtları: 04/06/2004 tarihli ve 25482 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Telsiz Operatör Yeterlikleri ve Sınav Yönetmeliğinde tanımlanan yeterlik belgesine sahip kişilerdir.”

MADDE 6- Aynı Yönetmeliğin 12 nci maddesinin (a) bendinin (2) numaralı alt bendinin son paragrafı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Meslek liselerinin balıkçılık, su ürünleri, güverte, güverte avlanma bölümleri mezunları ile Balıkçı Gemisi Kaptanı müfredatını veren Meslek Yüksekokulları, Yüksekokullar ve Fakültelerin Su Ürünleri Bölümü mezunu olup, bu Yönetmeliğin 19 uncu maddesinde belirtilen deniz güvenlik eğitimlerini görmek ve belgelerini almak,”

MADDE 7- Aynı Yönetmeliğin 28 inci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“GASM Başkanı; GASM Kurulu üyeleri arasından İdare tarafından seçilir. GASM Başkanının görev süresi üç yıldır.”

MADDE 8- Aynı Yönetmeliğin 32 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Madde 32- Zabitan sınıfı gemiadamları sınavları, her yılın Şubat, Temmuz ve Eylül aylarında GASM Kurulu tarafından belirlenecek merkez/merkezlerde, Balıkçı Gemisi Kaptanı sınavları ise zabitan sınıfı gemiadamları sınavlarına ilave olarak İdarenin öngördüğü yerlerde ve tarihlerde GASM tarafından yapılır.

Tayfalar ile güverte/makine lostrono sınavları, GASM tarafından GASM’ın belirlediği konularda bölge müdürlükleri merkez limanlarında bulunan 300 GT’den daha büyük gemide ancak bu tonajda bir gemi bulunmadığı takdirde limandaki en büyük gemide yılda iki kez yapılır. Ayrıca, İdarenin öngördüğü yerlerde ve tarihlerde tayfalar ile güverte/makine lostrono sınavları yapılabilir.”

MADDE 9- Aynı Yönetmeliğin 34 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“**Madde 34-** GASM tarafından yapılan gemiadamları sınavlarına girmek için; gemiadamları sınavlarının duyurulmasından sonra, sınava girecekler tarafından liman başkanlıklarına bir dilekçe ve ekinde (EK-3),

1) Hizmet belgeleri (ilk kez gemiadamı olmak için başvurulardan aranmaz),

2) Gemiadamı cüzdanının ilgili bölümlerinin onaylı fotokopisi (ilk kez gemiadamı olmak için başvurulardan istenmez),

3) Nüfus cüzdanı (aslı ve bir adet örneği),

4) Öğrenim belgesi örneği (Noter tasdikli örneği),

5) Fotoğraf (8 adet),

- 6) Sabıka kaydı belgesi,
7) İkametgah belgesi,
8) Gemiadamları için geçerli sağlık raporu (aslı ve bir adet örneği),
ile başvurulması gerekir.

Liman başkanlıklarınca yapılan inceleme sonucu, durumları gemiadamları sınavlarına girmeye uygun olanlara "gemiadamları sınavları kimlik belgesi" (EK-4) düzenlenerek kendisine verilir ve sınav belgeleri liman başkanlığınca bölge müdürlüğüne gönderilir. Bölge müdürlükleri, planlanarak duyurusu yapılmış bir gemiadamları sınavlarından en az yedi gün önce "gemiadamları sınavlarına girecek gemiadamları çizelge"sini (EK-5), her yeterlik grubu için ayrı ayrı tanzim ederek, sınava gireceklerin üçer adet fotoğrafları ile birlikte GASM'a gönderir. Sınavı başaramayıp bütünlemeye kalan gemiadamları, daha sonraki sınav dönemlerinde GASM'a yalnızca bir dilekçe (EK-6) vererek başvurularını yenilerler."

MADDE 10- Aynı Yönetmeliğin 53 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 53- Yabancı uyruklu olan ve Türkiyede veya Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde İdarenin öngördüğü denizcilik eğitimi görenlere, eğitimlerine uygun olarak Yönetmeliğin ilgili maddelerine göre yeterlik belgesi sınavlarına girme hakkı ve gördükleri eğitimlere uygun olarak da eğitim belgeleri verilir."

MADDE 11- Aynı Yönetmeliğin 58 inci maddesinin üçüncü fıkrasının (i) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"ı) Tüzük ve yönetmelikler ile sınırları belirlenmiş limanların dışında çalışan balıkçı gemilerinde görev yapan gemiadamlarının çalışma süresi, iki aydan az olmayan aralıklarla yılda en az iki kez yola elverişlilik belgesine ekli gemiadamları çizelgelerinde yer almaları durumunda bir yıl deniz hizmeti yapmış olarak kabul edilerek,"

MADDE 12- Aynı Yönetmeliğin 61 inci maddesinin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"200 GT'den küçük olan gemilerde çalışan gemiadamları ile balıkçı gemilerinde çalışan gemiadamları, Gemiadamları Sağlık Yönergesi hükümleri dışındadır. Bu gemiadamlarının tabi olacakları sağlık raporları, sürücü olur raporu düzenlemeye yetkili özel veya kamu sağlık kuruluşlarından alınacaktır. Bu sağlık raporları beş yıl geçerli olacak ve rapor düzenlenmesinde B sınıfı sürücü belgelerinin düzenlenmesinde esas alınan sağlık şartları geçerli olacaktır. Ancak, bu madde kapsamında olan gemiadamları bu madde kapsamı dışındaki gemilerde çalışmaları halinde, Gemiadamları Sağlık Yönergesine göre iki yıllık sağlık raporlarını almak zorundadırlar."

MADDE 13- Aynı Yönetmeliğin 67 nci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Denizcilik eğitimi denetleme kurulu

Madde 67- İdare bu Yönetmeliğin 66 ncı maddesinde belirtilen standartları denetleyecek, bulunan eksiklikleri rapor edecek bağımsız bir denetleme kurulunun oluşturulmasını sağlar. Bu kurulun organizasyonu,

yetkileri, çalışma alanları ve rapor etme usul ve esasları, Denizcilik Eğitimi Denetleme ve Kalite Standartları Esasları Hakkında Yönetmelik ile belirlenir."

MADDE 14- Aynı Yönetmeliğin 70 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Madde 70- İdare, Sözleşmenin Kod Bölümünün A-1/7 Kısımının 4 üncü paragrafı uyarınca, Denizcilik Eğitimi Denetleme Raporları ile gemiadamlarının kalite standartları hakkındaki ilave düzeltici uygulamaları, daha önce gönderilen ülke raporuna ek olarak ve periyodik şekilde her beş yılda bir IMO Genel Sekreterliğine bildirecektir."

MADDE 15- Aynı Yönetmeliğin 81 inci maddesinin ikinci fıkrasının (d) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"d) Yönetmelik hükümlerine göre alabilecekleri gemiadamı yeterlik derecesi için öngörülen eğitim-öğretim konularında eksiklikleri bulunanlar, İdarece yetkilendirilmiş eğitim kurum/kuruluşlarından alacakları kurs başarı belgeleri veya Deniz Kuvvetleri Komutanlığınca açılan eğitim kurslarına katılarak alacakları "T.C. Deniz Kuvvetleri Komutanlığı Kurs Belgesi" başlıklı kurs belgeleri,"

MADDE 16- Aynı Yönetmeliğe aşağıdaki ek maddeler eklenmiştir.

"Ek Madde 2- Buldukları yeterlik belgesi ile iki yıl deniz hizmeti ibraz etmek ve Kamu Personeli Dil Sınavından en az 70 puan almak şartıyla;

- a) Vardiya zabiti yeterliği olanlar uzakyol vardiya zabiti,
b) Makine zabiti yeterliği olanlar uzakyol vardiya makinisti,
c) Birinci zabıt yeterliği olanlar uzakyol birinci zabiti,
d) İkinci makinist yeterliği olanlar uzakyol ikinci makinist,
yeterliğini sınavla alabilirler.

Ancak, bu madde kapsamında yeterlik belgesi talep edenler, Sözleşmede tanımlı ve bu Yönetmelikte öngörülen eğitimlerden;

- a) Birinci zabıt yeterliğinden uzakyol birinci zabiti yeterliğine geçenlerin A-II/2,
b) İkinci makinist yeterliğinden uzakyol ikinci makinist yeterliğine geçenlerin A-III/2, eğitimi aldıklarını belgelemeleri gerekmektedir.

Bu madde kapsamında yeterlik belgesi alanlar, Bu Yönetmeliğin 16 ncı maddesi hükmünden yararlanamazlar.

Ek Madde 3- Bu Yönetmelik kapsamında gerekli eğitimleri almak suretiyle; sınırlı kaptan yeterliğinden vardiya zabitliğine, sınırlı başmakinist yeterliğinden makine zabitliğine geçenlerin eski belgeleri iptal edilmez. Bu durumda olanlar eski belgeleri ile çalışmaya devam edebilirler. Ancak, bu belgeler ile yapılan hizmetler yeni yeterlik belgeleri için istenen deniz hizmetinden sayılmaz.

Ek Madde 4- Bu Yönetmelik kapsamında yeterlik belgesi, gemiadamı cüzdanı ve diğer gemiadamı

belgelerini almaya hak kazanmış olan gemiadamı, belgelerini düzenlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde almak zorundadır. Belgelerini almayan gemiadamı, aynı belgeleri alabilmek için bu Yönetmelikte öngörülen şartları yeniden yerine getirmesi gerekmektedir.”

Değiştirilen ifadeler

MADDE 17- Bu Yönetmelikte geçen; “Bağımsız Denetleme Kurulu” ifadesi, “Denizcilik Eğitimi Denetleme Kurulu”, “Kalite Standartları Yönergesi” ifadesi, “Denizcilik Eğitimi Denetleme ve Kalite Standartları Esasları Hakkında Yönetmelik” olarak değiştirilmiştir.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 18- Aynı Yönetmeliğin 68 ve 69 uncu maddeleri, 74 üncü maddesinin (g) bendi ile EK-1 harita yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

MADDE 19- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 20- Bu Yönetmelik hükümlerini Denizcilik Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan yürütür.

R.G. 08 Eylül 2005 - Sayı: 25930

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Organize Sanayi Bölgelerinde Yer Alan Parsellerin Gerçek veya Tüzel Kişilere Bedelsiz Tahsisine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Karar Sayısı: 2005/9261

Bakanlar Kurulundan:

Ekli “Organize Sanayi Bölgelerinde Yer Alan Parsellerin Gerçek veya Tüzel Kişilere Bedelsiz Tahsisine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”in yürürlüğe konulması; Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’nın 28/06/2005 tarihli ve 8089 sayılı yazısı üzerine, 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanununun geçici 1 inci maddesine göre, Bakanlar Kurulu’nca 08/08/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

**Ahmet Necdet SEZER
CUMHURBAŞKANI**

Organize Sanayi Bölgelerinde Yer Alan Parsellerin Gerçek veya Tüzel Kişilere Bedelsiz Tahsisine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Madde 1- 15/06/2004 tarihli ve 2004/7513 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Organize Sanayi Bölgelerinde Yer Alan Parsellerin Gerçek veya Tüzel Kişilere Bedelsiz Tahsisine İlişkin Yönetmeliğin 1 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“**Madde 1-** Bu Yönetmeliğin amacı, kalkınmada öncelikli yöreler kapsamındaki iller ve Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığınca 2001 yılı için belirlenen fert başına gayrisafi yurt içi hasıla tutarı 1500 ABD Doları veya daha az olan iller ile bu iller dışında kalan ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığınca 2003 yılı için belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına göre endeks değeri eksi olan illerdeki organize sanayi bölgelerinin mülkiyetinde bulunan ve tahsis edilmemiş parsellerin, yeni yatırımlar için gerçek veya tüzel kişilere bedelsiz tahsisi ile 5084 sayılı Kanunun yayımı tarihinden önce bedelli olarak tahsis edilmiş parsellerin ödemesinin durdurulması ve kalan meblağın Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından organize sanayi bölgesine verilen kredilerden mahsup edilmesine ilişkin esas ve usulleri tespit etmektir.”

Madde 2- Aynı Yönetmeliğin 2 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“**Madde 2-** Bu Yönetmelik; kalkınmada öncelikli yöreler kapsamındaki iller ve Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığınca 2001 yılı için belirlenen fert başına gayrisafi yurt içi hasıla tutarı 1500 ABD Doları veya daha az olan iller ile bu iller dışında kalan ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığınca 2003 yılı için belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasına göre endeks değeri eksi olan illerdeki organize sanayi bölgelerinde, fiili ve sürekli olarak en az otuz (30) kişilik istihdamı olan ve/veya öngören yatırımlar için organize sanayi bölgelerinin yetkili organlarının karar alması halinde bedelsiz parsel tahsisinden yararlanacak olan gerçek veya tüzel kişileri kapsar.”

Madde 3- Aynı Yönetmeliğin 8 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “anapara, faiz, komisyon ve gider vergilerinin” ibaresi “anapara ve faizlerinin” olarak, ikinci fıkrasında yer alan “kredi kullanımı ve masrafları” ibaresi ise “kredi kullanımı ile anapara taksit ve faizlerinin” olarak değiştirilmiştir.

Madde 4- Aynı Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde yer alan “on kişinin” ifadesi “otuz (30) kişinin” olarak değiştirilmiştir.

Madde 5- Aynı Yönetmeliğin 15 inci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“29/1/2004 tarihli ve 5084 sayılı Kanun, bu Yönetmelik, yatırım taahhütnamesi ve bedelsiz arsa tahsis sözleşmesindeki şartlara uygun olarak, tahsis edilen taşınmazın değerinin yatırım maliyet bedelinin yüzde ellisinden fazla olması halinde veya yatırımın üretime geçtiği tarihte, gerçek ve tüzel kişiler, tahsisi yapan organize sanayi bölgesi yetkili organlarından şerhin kaldırılmasını isteyebilir.”

Geçici Madde 1- 15/06/2004 tarihli ve 2004/7513 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Organize Sanayi Bölgelerinde Yer Alan Parsellerin Gerçek veya Tüzel Kişilere Bedelsiz Tahsisine İlişkin Yönetmeliğin, bu Yönetmelik ile yapılan değişiklikten önceki hükümlerine göre bedelsiz arsa tahsisinden yararlanma hakkı kazanan gerçek veya tüzel kişiler, bu haklarından aynen yararlanmaya devam ederler.

Madde 6- Bu Yönetmelik 01/04/2005 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 7- Bu Yönetmelik hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 15 Eylül 2005 - Sayı: 25937

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler Organize Sanayi Bölgeleri Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Sanayi ve Ticaret Bakanlığından:

MADDE 1- 01/04/2002 tarihli ve 24713 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Organize Sanayi Bölgeleri Uygulama Yönetmeliğinin değişik 60 ıncı maddesinin birinci ve ikinci fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Plan ana kararlarını bozucu plan değişikliği yapılamaz."

"İmar planında bulunan sanayi adaları ile sosyal ve teknik altyapı alanlarının kaldırılması, küçültülmesi veya yerinin değiştirilmesine dair plan değişiklikleri zorunlu olmadıkça yapılamaz."

Yürürlük

MADDE 2- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- Bu Yönetmelik hükümlerini Sanayi ve Ticaret Bakanı yürütür.

R.G. 22 Eylül 2005 - Sayı: 25944

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler Tarım Sigortaları Havuzu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Tarım ve Köyişleri Bakanlığından:

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğın amacı, 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanunu hükümleri uyarınca kurulan Tarım Sigortaları Havuzunun çalışma usul ve esaslarını belirlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, Havuzun kuruluşu, Havuz tarafından teminat altına alınacak riskler, Havuzun gelir ve giderleri, prim ve hasar fazlası destekleri, hasar tespit ve risk inceleme organizasyonları, verilerin toplanması, risk analizi, primlerin sigorta şirketleri tarafından tahsil edilmesi, prim desteğine ilişkin çalışmaların yürütülmesi, ilgili tazminat ödemelerinin yapılması, reasürans teminatının sağlanması, tarım sigortalarının geliştirilmesi, yaygınlaştırılması, izlenmesi ve tarım sigortaları ile ilgili diğer teknik hizmetlerin yürütülmesine ilişkin usul ve esasları kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 14/06/2005 tarihli ve 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanununun 18 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Bakanlık: Tarım ve Köyişleri Bakanlığını,

Müsteşarlık: Hazine Müsteşarlığını,

Tarım sigortaları: 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 1316 ve 1319 uncu maddelerinde belirtilen sigortalar ile 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanunu kapsamına alınan sigortaları,

Kurul: 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanununun 5 inci maddesi hükmünce oluşturulan Yönetim Kurulunu,

Havuz: Tarım Sigortaları Havuzunu,

Sigorta şirketleri: 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu çerçevesinde kurulmuş, tarım sigortaları alanında ruhsatı bulunan ve işletici şirkete ortak olan sigorta şirketlerini,

Şirket: Havuzun işletilmesini üstlenen şirketi,

Prim desteğinden yararlanacak üretici: Bakanlık Çiftçi Kayıt Sistemine kayıtlı gerçek veya tüzel kişileri,

Risk inceleme yapabilecek personel: Çiftlik hayvanlarının sigortaya kabul öncesinde risk inceleme işlemlerini yürüten veteriner hekim ve zootechnik ziraat mühendisini,

Hasar tespiti yapabilecek personel: Sigortalı bitkiler ve bitkisel ürünlerin hasar tespit işlemlerini yürüten ziraat mühendisi, ziraat teknikeri ve ziraat teknisyeni ile sigortalı çiftlik hayvanlarının hasar tespit işlemlerini yürüten veteriner hekimini,

Çiftlik hayvanları: Büyükbaş hayvanlar, küçükbaş hayvanlar, kümes hayvanları ve kültür balıkçılığı ürünlerini,

ifade eder.

Bakanlığın görev ve yetkileri

Madde 5- Bakanlığın görev ve yetkileri şunlardır;

a) Tarım sigortalarının geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için gerekli tedbirleri almak, yayım, eğitim ve seminerler düzenlemek ve bu konularda havuz ve şirket ile işbirliği yapmak,

b) Tazminat ödemelerinin, havuzun gelir ve giderlerinin ve havuzun iş ve işleyişi ile ilgili çalışmaların doğru ve düzenli bir şekilde yapılmasını izlemek,

c) Bakanlık, sigorta şirketleri tarafından havuza aktarılacak poliçe bilgilerini havuz veri bankasındaki çiftçi kayıtları ile karşılaştırarak, ödemesi gereken prim desteğini çiftçilerden yapılacak tahsilatı beklemeksizin her ayın poliçe bilgilerine ait destekleme tutarını takip eden ayın son gününe kadar Havuzda oluşturulacak ayrı bir hesaba aktarmak,

d) Ürünler, riskler, bölgeler ve işletme ölçekleri itibariyle sağlanacak prim desteğine ilişkin planlamalar yaparak teklifleri Bakanlar Kurulunun onayına sunmak.

Havuzun kuruluşu ve merkezi

Madde 6- Havuz; bu Yönetmeliğın 2 nci maddesinde belirtilen hizmetleri yürütür. Tarım sigortaları alanında halen faaliyette bulunan ve/veya daha sonra ruhsat alarak, bu alanda faaliyet gösterecek olan sigorta şirketleri, 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanunu hükümleri çerçevesinde faaliyet göstermek üzere

kurulacak havuz işletici şirketine ortak olmak ve bu Şirket ile sözleşme yapmak zorundadır.

Havuzun merkezi İstanbul'dadır. Sekreteryaya hizmetleri işletici şirket tarafından yürütülür.

Havuzun kaynakları

Madde 7- Havuzun gelirleri şunlardır;

- Sigorta şirketlerinin devrettiği primler,
- Devlet tarafından sağlanan prim desteği,
- Toplanan kaynakların yatırım gelirleri,
- Alınan krediler,
- Genel bütçeden alınacak katkılar,
- Diğer gelirler.

Havuzun gelirleri her türlü vergi, resim ve harçtan muaftır.

Havuzun kaynaklarının kullanım yerleri

Madde 8- Havuzun giderleri şunlardır;

- Tarım sigortalılarına ilişkin tazminat ödemeleri,
- Havuzun yönetimi ve işleyişi için gerekli olan masraflar,
- Reasürans, sermaye ve benzeri piyasalardan sağlanacak korumaya ilişkin ödemeler,
- Sigorta şirketlerine ödenecek komisyonlar,
- Bilgilendirme ve tanıtım kampanyalarına ilişkin ödemeler,
- Hasar tespit işlemlerine ilişkin ödemeler,
- Alınan kredilerin anapara ve faiz geri ödemeleri,
- Bu Yönetmeliğin amacı doğrultusunda yapılacak diğer ödemeler,
- Havuz işleticisi şirkete ödenecek işletme bedeli.

Kurulun oluşumu, Kurul Başkanı ve üyelerinde aranacak şartlar

Madde 9- Kurul; Bakanlık ve Müsteşarlıktan ikişer, Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği, Türkiye Ziraat Odaları Birliği ve işletici şirketten birer üye olmak üzere toplam yedi üyeden oluşur.

Kurul Başkanı Bakanlık temsilcileri arasından Bakan tarafından görevlendirilir. Kurul üyeliğine Bakanlık ve Müsteşarlıkça kamu görevlileri arasından görevlendirilecek kişilerin en az on (10) yıl kamu hizmetinde bulunmuş olmaları, Bakanlık temsilcilerinin tarımsal riskler ve doğal afetler konusunda, Müsteşarlık temsilcilerinin sigortacılık alanında bilgi ve deneyime sahip olması gerekir. Diğer üyelerin ise ilgili buldukları alanda en az on (10) yıllık mesleki deneyime sahip olmaları gerekir. Ayrıca Kurul üyelerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinde belirtilen şartları taşımaları zorunludur.

Kurul üyelerinin görevlendirilmesi Tarım ve Köyleri Bakanı tarafından yapılır. Daha sonraki görevlendirmeler, görevden ayrılışı takip eden bir ay içinde aynı usule göre yapılır.

Müsteşarlık, Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği, Türkiye Ziraat Odaları Birliği ve işletici şirket bu

Yönetmeliğin yayımını takip eden en geç 15 gün içinde uygun gördüğü kurul üyelerinin isimlerini Kanunu uygulamakla görevli Bakanlık birimine yazılı olarak bildirir.

Kurulun görev ve sorumlulukları

Madde 10- Kurulun görev ve sorumlulukları şunlardır;

- Havuzun işleyişine ilişkin uygulama esaslarını belirlemek,
- Bütçe yılı için verilen Devlet prim desteği toplam tutarını aşmamak kaydıyla; ürün, risk, bölge ve işletme ölçeği bazında prim desteği oranını belirlemek üzere çalışmalar yapmak ve Bakanlığa sunmak,
- Destekleme kapsamına alınan risk, ürünler ve bölgeler için tarifeler hazırlamak ve sigortaya kabul için son başvuru tarihlerini belirlemek, uygulamada karşılaşılan sorunları tespit etmek, bunların çözümüne yönelik çalışmalar yapmak, yaptırmak,
- Görev alanına giren konularda hizmet alınmasına karar vermek,
- Hasar tespit işlemleri ve hasar tespit işlemi ödemelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek,
- Bu Yönetmelik kapsamında tarım sigortalı alanında faaliyet göstermek isteyen sigorta şirketleri ile sözleşme yapmak,
- Havuz işleticisi şirketle çalışma usul ve esaslarını belirleyen sözleşme yapmak,
- İşletici şirkete verilecek işletme bedeli miktarını belirlemek,
- Sigorta şirketlerine Devlet desteklemesi dışındaki prim karşılığı ödenecek komisyon miktarını belirlemek.

Kurulun toplanması ve karar nisabı

Madde 11- Kurul en az beş üyenin katılımı ile toplanır ve kararlar oy çoğunluğu ile alınır. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamaz. Oylamalarda eşitlik halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluk sayılır. Kurul ayda en az bir kez, Kurul Başkanının çağırısı veya en az üç kurul üyesinin teklifi ile olağan üstü toplanır.

Seyahat veya hastalık gibi meşru mazereti olmaksızın veya olup ta bildirmeksizin üst üste üç toplantıya iştirak etmeyen veya meşru mazereti olsun olmasın bir yıl içinde yapılacak toplantıların üçte birine katılmayan üyelerin üyelik sıfatlarına Kurul Başkanının önerisi üzerine Bakanlıkça son verilir ve yerine 9 uncu maddedeki usule göre yenisi görevlendirilir.

Kurul üyelerinin görev süreleri

Madde 12- Kurul üyeleri, üç yıl süre ile görev yapar. Görev süresi sona erenler yeniden görevlendirilebilirler. Kurulda görevlendirilen üyeler temsil ettikleri kurumlardan ayrıldıkları, kurumlarınca geri çekildikleri veya herhangi bir sebeple ayrıldıkları takdirde üyelikleri sona erer. Bu üyelerin yerine görevlendirilen yeni üyeler kalan süreyi tamamlar.

Kurul üyelerine ödenecek ücretler

Madde 13- Kurul üyelerinden uhdesinde kamu görevi bulunanlara bir ay içerisinde dörtten fazla olmamak üzere her toplantı günü için (2000), uhdesinde kamu görevi bulunmayanlar için ise (3000) gösterge rakamının Devlet memurlarına uygulanan aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarda toplantı ücreti ödenir.

Şirket

Madde 14- Havuzun işletilmesine ilişkin iş ve işlemler, Havuza katılan sigorta şirketlerinin eşit oranda pay sahibi olacağı anonim şirket statüsünde kurulacak Şirket tarafından yürütülür.

Tarım sigortası alanında ruhsat alarak 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanunu kapsamında faaliyet göstermek isteyen sigorta şirketleri, işletici şirkete diğer şirketlerle eşit oranda pay sahibi olmak zorundadır. Pay sahipliğinin sağlanması için mevcut pay sahibi olan şirketler, havuza yeni katılacak şirketlere şirket ana sözleşmesinde belirtilen usulde pay vermek zorundadır.

Şirketin görev ve sorumlulukları

Madde 15- Kurulun belirleyeceği usul ve esaslar çerçevesinde şirketin görev ve sorumlulukları şunlardır;

- Tazminat ödemelerine esas teşkil edecek hasar tespit işlemlerine ilişkin her türlü çalışma ve organizasyonları yürütmek, tazminat ödemelerinin en kısa sürede yapılmasını sağlamak, işletici şirket bünyesinde hasar tespit organizasyonu kuruluncaya kadar hasar tespit işlemlerini yaptırmak,
- Risk paylaşımı ve transferi ile reasürans planının uygulanmasına ilişkin işleri yürütmek, risk paylaşımı ve reasürans programını Kurulun onayına sunmak,
- Kurulca alınan kararların uygulanması ve Kurulun görevlerine ilişkin sekretarya hizmetlerini yürütmek,
- Primlerin tahsili, tazminat ödemelerinin yapılması ve benzeri işleri yürütmek,
- Üreticileri tarım sigortaları hakkında bilgilendirmek, halkla ilişkiler ve tanıtım kampanyalarını yürütmek,
- Genel hükümler çerçevesinde tarım sigortalarına ilişkin istatistik üretmek, bu konuda Kurula rapor hazırlamak,
- Havuz kaynaklarını, Kurul tarafından belirlenen ilke ve kurallar çerçevesinde yatırıma yönlendirmek,
- Havuz işlerinin sağlıklı yürütülmesi bakımından, gerekli gördüğü hususlarda Havuz Yönetim Kuruluna öneride bulunmak,
- Havuz a ait gelir ve giderler ile tüm hesap ve işlemleri özel ve ayrı kayıtlarda takip etmek,
- Havuzun işletilmesiyle ilgili diğer her türlü iş ve işlemleri yapmak, yaptırmak.

Şirket, Havuz işlerinin Havuz yararına ve en iyi şekilde yürütülmesinden Bakanlık, Müsteşarlık ve Kurula karşı sorumludur.

Şirket, bu Yönetmelik kapsamındaki görevleri gereği edindiği bilgileri herhangi bir gerekçeyle üçüncü şahıslara açıklayamaz. Ancak, ilgili tarafların faydasına sunabilir. Havuza ait yazışma ve belgelerin uygun bir şekilde muhafaza edilmesi zorunludur. Şirket; faaliyetine son verilmesi, tasfiye edilmesi veya iflas etmesi gibi hallerde, Kurul tarafından yeni bir şirketle sözleşme yapılıncaya kadar görevlerini yerine getirmeye devam eder. Bu durumda bu Yönetmelik kapsamındaki bütün bilgi ve belgeleri Kurula iade eder.

Poliçeler çiftçinin verimlilik beyanına göre yapılır. Destekleme, Bakanlığın belirlediği ürün ve bölge bazındaki verilere göre ödenir. Bakanlıkça belirlenen

ortalama verimliliğin üzerindeki tutarın primi çiftçi tarafından ödenir.

Şirket, bu Yönetmelikte belirtilen görevler dışında başka bir işle uğraşamaz.

Sigorta Şirketlerinin hak ve yükümlülükleri

Madde 16- Sigorta Şirketlerinin hak ve yükümlülükleri şunlardır;

- Kurul tarafından alınan kararlara uymak ve bunları yerine getirmek,
- Havuz a katılan sigorta şirketleri prim borçlarına karşılık ilk yıl için Kurulun belirleyeceği teminat türlerine göre Havuz a 150.000.- YTL (Yüzellibin YTL) sabit teminat, takip eden yıllarda ise bir önceki yıl havuz a devrettiği prim üzerinden %5 oranında ilave teminat vermek,
- Devlet desteği hariç tarım sigortaları alanında elde ettikleri primi, komisyon miktarı düşüldükten sonra Havuz a devretmek,
- Sigorta şirketleri tarafından, Havuz a zamanında devredilmeyen primleri 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil etmek.

Sigorta şirketleri, tarım üreticileri ile tarım sigortaları sözleşmelerini kendi adlarına akdeder, prim ile riskin tamamını Havuz a devreder. Sigorta sözleşmeleri, Havuz tarafından belirlenen standart poliçeler üzerinden Havuz tarafından belirlenecek online sistemde yapılır. Ancak, online sistemine geçilinceye kadar Havuzun belirleyeceği esaslar dahilinde elektronik ortamda yapılır.

Havuz, devraldığı riskleri retrosesyon yapmaya yetkilidir. Sigorta şirketleri bir sonraki yıla ilişkin retrosesyon taleplerini içinde bulunulan yılın en geç 1 Kasım tarihine kadar Şirkete bildirir. Havuz tarafından hesaplanacak tahmini hasar durumuna göre yeterli retrosesyon teminatı sağlanmadığı takdirde, kalan kısma Devlet tarafından iştirak edilir. Sigorta şirketlerinin payları toplamının yüzde yüz (%100)'ün üzerinde gerçekleşmesi halinde, her bir sigorta şirketinin payı, toplam oran yüzde yüz (%100)'e inene kadar gâmeten azaltılır.

Sigorta şirketleri, retrosesyon yolu ile kendilerine devredilen miktarı reasüre edemez.

Sigorta şirketlerinin Havuz ile sözleşmesinin sona ermesi

Madde 17- Mevzuata ve Kurul kararlarına uymayan sigorta şirketinin Havuz ile sözleşmesi sona erdirilir ve Havuzdan çıkartılır. Bu şekilde Havuzdan çıkartılan sigorta şirketi, Havuz a iş devredemez. Ayrılan sigorta şirketi, Havuzla sözleşmesinin geçerli olduğu müddet zarfında ve akdettiği sözleşmeler süresi bitimine kadar şirket sözleşmesinden doğan taahhüt ve vecibeleri ile bağlıdır.

Şirketin satın almaları ve yatırımları

Madde 18- Şirket, Havuz kaynakları ile Havuz ihtiyacı dışında gayrimenkul alamaz; kaynaklarını öncelikle Hazine bonusu ve kamuya ait borçlanma senetleri yoluyla yatırımlarda kullanır.

Havuz tarafından teminat altına alınacak riskler

Madde 19- Kapsama alınacak bitkiler, bitkisel ürünler ve seralar, tarımsal yapılar, tarım alet ve makineleri

ile çiftlik hayvanları için kuraklık, dolu, don, sel, taban suyu baskını, fırtına, hortum, deprem, heyelan, yangın, kaza ve zararlılar ile hayvan hastalıklarının neden olacağı zararlar ve/veya tarım sektörü bakımından önemli görülecek diğer riskler, Kurulun teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.

Risk inceleme ve hasar tespit organizasyonu

Madde 20- Şirket, Kurulun hasar tespit işlemlerine ilişkin olarak belirlediği esas ve usuller doğrultusunda; görevlendirilecek kişilere eğitim sağlamak için, sahasında deneyime sahip kurum ve kuruluşlardan hizmet alır.

Sigortaya kabul öncesinde çiftlik hayvanlarının risk inceleme işlemleri veteriner hekim ve zooteknist ziraat mühendisi, sigortalı çiftlik hayvanlarının hasar tespit işlemleri ise veteriner hekim tarafından yapılır.

Sigortalı bitkiler ve bitkisel ürünlerin hasar tespit işlemleri öncelikle ziraat mühendisi, olmaması durumunda ise ziraat teknikeri ve ziraat teknisyeni tarafından yapılır.

Risk inceleme ve hasar tespit organizasyonlarında görev yapabilecek kişilerin eğitimi, eğitim giderleri, şirket kaynaklarından karşılanmak üzere Tarım ve Köyişleri Bakanlığı'nca uygun bulunacak kurum ve kuruluşlarca gerçekleştirilir. Adı geçen kişiler eğitim belgelerini ibraz etmek sureti ile Hazine Müsteşarlığı Sigorta Hasar Ekspertleri Siciline kayıt olurlar.

Prim desteği

Madde 21- Ürünler, riskler, bölgeler ve işletme ölçekleri itibarıyla Devlet tarafından sağlanacak prim desteği miktarları, her yıl Bakanlığın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir.

Prim desteğine ilişkin ödenek, her yıl bütçe kanunu ile Bakanlık bütçesinde yer alır. Bakanlık, sigorta şirketleri tarafından Havuza aktarılacak prim miktarlarını çiftçi kayıtları ile karşılaştırarak, prim desteğini hesaplar ve gecikmeksizin Havuza aktarır.

Reasürans

Madde 22- Şirket, Havuz tarafından üstlenmiş olunan risklerin transferi amacıyla ulusal ve uluslararası sigorta, reasürans, sermaye ve benzeri piyasalardan sigortacılık tekniğinin gerektirdiği şekilde ve yeterli düzeyde koruma temin etmek amacıyla yerli ve yabancı şirket veya kuruluşlarla Havuz adına reasürans anlaşmaları yapabilir.

Hasar fazlası desteği

Madde 23- Havuz tarafından üstlenilen risklerin transferi amacıyla ulusal ve uluslararası piyasadan sağlanan korumanın yeterli bulunmaması halinde Bakanlar Kurulunca belirlenecek kısım Devlet tarafından taahhüt edilir.

Yardım ve borç ertelemesi

Madde 24- Bu Yönetmelik kapsamında, uygulama yılında yer alan riskler için tarım sigortası yaptırmayan üreticiler, 20/06/1977 tarihli ve 2090 sayılı Tabii Afetlerden Zarar Gören Çiftçilere Yapılacak Yardımlar Hakkında Kanundan yararlanamaz.

Ancak, Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenen riskler, bölgeler ve ürünler dışında kalan risk, ürün ve bölgelerde 2090 sayılı Kanun kapsamında yardım yapılabilir.

Havuzun faaliyetleri

Madde 25- Havuz, bu Yönetmelik kapsamındaki faaliyetleri bakımından, 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile 04/01/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa tabi değildir.

Denetim

Madde 26- Havuzun ve Şirketin sigortacılık uygulamaları dışındaki tüm işlemlerinin denetimi Bakanlık tarafından yapılır.

Düzenleme yetkisi

Madde 27- Bakanlık, bu Yönetmeliğin uygulanmasını sağlamak üzere her türlü alt düzenlemeyi yapmaya yetkilidir.

Geçici Madde 1- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 1 yıl süre ile 15 inci maddenin (a) bendinde belirtilen hasar tespit işlemleri Tarım ve Köyişleri Bakanlığınca uygun görülecek bir kuruluşa yaptırılabilir.

Yürürlük

Madde 28- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 29- Bu Yönetmelik hükümlerini Tarım ve Köyişleri Bakanı yürütür.

R.G. 22 Eylül 2005 - Sayı: 25944

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Tarım Sigortaları Uygulama Yönetmeliği

Hazine Müsteşarlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanunu çerçevesinde akdedilecek tarım sigortası sözleşmelerinin tabi olacağı esaslar ile Tarım Sigortaları Havuzu ve Havuzun işletilmesini üstlenen Şirketin denetlenmesine ilişkin esasların belirlenmesidir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanunu kapsamında akdedilecek tarım sigortası sözleşmelerinin tabi olacağı esaslar çerçevesinde, sigorta poliçeleri, tarife ve talimatlar, sigorta ettirenin bilgilendirilmesi, sözleşmelere ilişkin bilgilerin toplanması ve hasar tespiti; Tarım Sigortaları Havuzu ile Havuzun işletilmesini üstlenen Şirketin denetlenmesine ilişkin esaslar çerçevesinde, ana sözleşme, teşkilat, hisse edinimi, birleşme ve devir, reasürans ve retrosesyon ile raporlamaya ilişkin hususları kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik 14/06/2005 tarihli ve 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanununun 18 inci maddesine dayanarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Bakan: Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakanı,

Müsteşarlık: Hazine Müsteşarlığını,

Sigortacı: 21/12/1959 tarihli ve 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu çerçevesinde tarım sigortaları alanında faaliyette bulunan sigorta şirketlerini,

Tarım sigortaları: 5363 sayılı Tarım Sigortaları Kanununda kapsama alınan sigortaları,

Havuz: Tarım Sigortaları Havuzunu,

Kurul: Tarım Sigortaları Havuzu Yönetim Kurulunu,

Şirket: Havuzun işletilmesini üstlenen şirketi, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM Sigorta Sözleşmelerine İlişkin Hükümler

Poliçe verme yükümlülüğü

Madde 5- Sigortacı sigorta sözleşmesi gereğince, sigorta ettirene, sözleşmede yer alan tarafların haiz olduğu hak ve borçları gösteren bir sigorta poliçesi vermek zorundadır.

Sigorta poliçeleri, Müsteşarlık tarafından onaylanacak genel şartlar ile 7 nci maddede belirtilen tarife ve talimatlara uygun olarak Havuz tarafından hazırlanır.

Okunaklı bir biçimde basımı yapılacak genel şartlar, poliçeyle birlikte sigorta ettirene verilir.

Sigorta ettirenin bilgilendirilmesi

Madde 6- Sigorta sözleşmelerinin akdedilmesinde, sigortalının bilgilendirilmesi esastır. Sigortalının bilgilendirilmesi amacıyla Havuz tarafından hazırlanacak ve ikinci fıkrada asgari içeriği belirtilen bir bilgilendirme kitapçığı, poliçeyle birlikte sigorta ettirene verilir.

Sigorta ettirene imza karşılığında verilecek bilgilendirme kitapçığında;

- Devlet tarafından sağlanacak prim desteğine,
- Primin ödenme şekli ve ödenmemesinin sonuçlarına,
- Uygulanacak muafiyetlere,
- Teminat kapsamında ve kapsam dışında bulunan haller,
- Sözleşme çerçevesinde sigorta ettirenin hak ve yükümlülüklerine,
- Hasar anında yapılması gereken hususlara ilişkin bilgilere yer verilir.

Sigortacı, üreticileri sigorta sözleşmesi yapmak için davet veya teşvik amacıyla gerçeğe aykırı, yanıltıcı veya aldatıcı beyan ve tahminde bulunamaz; her çeşit tarife, broşür, izahname ve diğer belgeler ile reklam ve ilanlarını, taahhütleriyle sigorta ettirene sağlayacakları hak ve menfaatlerin sınır ve kapsamı dışında bir anlayışa mahal verecek şekil ve surette düzenleyemez.

Sigortacının acenteleri de yukarıdaki fıkra hükmüne uygun hareket etmek zorundadır.

Sözleşme süresi içinde, sözleşmede yer alan tarafların hak ve yükümlülüklerini etkileyebilecek hususların sigortacı tarafından ilgililere yazılı olarak bildirilmesi zorunludur.

Tarife ve talimatlar

Madde 7- Tarım sigortası sözleşmelerinde uygulanacak tarife ve talimatlar, Kurul tarafından belirlenerek Bakan onayına sunulur.

Tarifede belirlenecek sigorta priminin 5363 sayılı Kanunun 13 üncü maddesi çerçevesinde Devlet tarafından sağlanacak prim desteği haricinde kalan kısmı ile sigorta sözleşmesine, bedeline veya primine ilişkin olarak mevcut ve ileride konulabilecek vergi ve diğer yükümlülükler sigorta ettiren tarafından ödenir.

Sigorta priminin ikinci fıkra uyarınca sigorta ettirenin sorumluluğunda bulunan kısmının peşin ödenmesi esastır. Primin taksitle ödenmesi kararlaştırıldığı takdirde, taksit tutarları ve vadeleri poliçeyle birlikte yazılı olarak sigorta ettirene verilir veya poliçeye yazılır.

Tarifede, sigortacının meydana gelen zararın sigorta bedelinin belirli bir oranını veya miktarını aşmayan kısmını tazmin etmeyeceği şeklinde tenzil-i muafiyet belirlenebilir. Muafiyet oranı, kuraklık riski için %10'u, diğer riskler için %5'i aşamaz. Muafiyet oranı poliçede belirtilir.

Bu maddede belirtilen muafiyetin yanısıra ayrıca sigorta ettirenle müşterek sigorta yapılamaz.

Sigortacıya düzenlediği poliçeler çerçevesinde tahsil ettiği primler üzerinden %15 oranında komisyon ödenir.

Sigortacıya ayrıca, Kurul tarafından belirlenecek esaslar dahilinde, %5 oranını aşmayacak şekilde teşvik komisyonu ödenebilir.

Sigortacı bir hafta içinde tahsil ettiği primlerin komisyon, vergi ve diğer yasal yükümlülükler düşüldükten sonra kalan kısmını, primlerin tahsilini takip eden haftanın son iş gününe kadar Havuza aktarmak zorundadır.

Merkezi veri tabanı

Madde 8- Havuz nezdinde, tarım sigortaları ile ilgili poliçe, ekspertiz ve hasar bilgilerinin toplanarak; iller, teminat verilen riskler ve teminat türüne göre hasar bilgilerinin sorgulanmasına ve raporlanmasına imkan sağlaması, denetim ve gözetime esas veri oluşturulması amacıyla bir merkezi veri tabanı oluşturulur.

Merkezi veri tabanının oluşturulan bilgi, yazılım ve donanımın sahipliği ve her türlü hakkı Havuza aittir. Bu bilgilerden kendilerine ait olanlar ile genel istatistik nitelikte olanlara; sigortacı, acenteler ve sigorta hasar eksperlerinin erişim hakkı saklıdır.

Merkezi veri tabanının günlük iş ve işlemlerinin yürütülmesinden Şirket sorumludur. Bu amaçla Şirket yeteri kadar programcı ve diğer teknik personel istihdam eder. Merkezi veri tabanındaki bilgilere erişim hakkı bulunanlar ve teknik personel, genel nitelikli bilgiler ile kamuoyuna açıklanmasında sakınca görülmeyenler haricindeki bilgileri başkalarına veremez ve açıklayamaz.

Sigortacı, 5363 sayılı Kanun kapsamında akdettiği sözleşmelere ilişkin bilgileri, sözleşmenin akdedildiği günü takip eden gün sonuna kadar merkezi veri tabanına aktarır.

Sigortacıya yapılan hasar ihbarları ve sigortacı tarafından yapılan tazminat ödemelerine ilişkin bilgiler, hasar ihbarının veya tazminat ödemesinin yapıldığı günü takip eden gün sonuna kadar merkezi veri tabanına aktarılır.

Merkezi veri tabanında toplanan bilgiler aylık olarak, en geç bir sonraki ay sonuna kadar Kurul tarafından Müsteşarlığa bildirilir.

Hasar tespiti

Madde 9- 5363 sayılı Kanununun 9 uncu maddesine göre risk inceleme ve hasar tespitinde görevli kılınan kişiler, Müsteşarlık veya yetkili kılacağı bir kurum nezdindeki sigorta hasar eksperleri siciline kaydolmak amacıyla aşağıdaki belgelerle birlikte Müsteşarlığa başvurur:

- Nüfus cüzdanının ve öğrenim belgesinin noter onaylı örneği,
- Düzenleniş tarihi altı aydan eski olmayan ikametgah belgesi,
- Düzenleniş tarihi altı aydan eski olmayan ve arşiv kaydını da içeren adli sicil belgesi,
- İflas veya konkordato ilan edilmediğine dair belgeler,
- Son altı ay içinde çekilmiş beş adet vesikalık fotoğraf.

Gerekli belgeleri tamamlayarak birinci fıkrada belirtilen sicile kaydolunanlara "Tarım Sigortaları Havuzu Eksperlik Belgesi" verilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Denetime İlişkin Hükümler

Ana sözleşme

Madde 10- Şirket ana sözleşmesi 5363 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak düzenlenmek zorundadır. Hazırlanacak ana sözleşme, Müsteşarlığın onayına sunulur.

Şirket ana sözleşmesinin değiştirilmesinde Müsteşarlığın uygun görüşü alınır. Müsteşarlıkça uygun görülmediği takdirde, değişiklik tasarıları Şirket genel kurulu gündemine alınamaz ve görüşülemez. Sicil memuru, Müsteşarlığın uygun görüşü olmaksızın ana sözleşme değişikliğini Ticaret Siciline kaydedemez.

Teşkilat

Madde 11- Şirket yönetim kurulu üyesi, denetçi, genel müdür, genel müdür yardımcıları ile şirkette imza yetkisini haiz olarak çalıştırılacak kişilerin 7397 sayılı Kanununun 2 nci maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen nitelikleri taşımaları gereklidir.

Şirket yönetim kurulu üyesi, denetçi, genel müdür ve genel müdür yardımcılarında, birinci fıkrada belirtilen hususlara ilaveten 7397 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında belirtilen niteliklerin bulunması şartı aranır.

Şirket yönetim kurulu üyeliği ve denetçiliğe atananlar, birinci fıkrada belirtilen nitelikleri sahip olduklarını gösterir belgelerle birlikte göreve başladıkları tarihten itibaren 1 ay içinde Müsteşarlığa bildirilir. Şirket

genel müdür ve genel müdür yardımcılığı görevine atanacakların atamalarının yapılmasından önce Müsteşarlığın uygun görüşü aranır.

Hisse edinimi, birleşme ve devir

Madde 12- Bir gerçek veya tüzel kişinin Şirketin paylarını edinmesi; Şirketin başka bir tüzel kişiyle birleşmesi, aktif ve pasifleriyle başka bir tüzel kişiye devrolunması Müsteşarlığın iznine tabidir.

İşletme bedeli

Madde 13- Şirkete, Havuz tarafından tahsil edilen primler üzerinden belirli bir oranda işletme bedeli ödenir.

Kurul tarafından belirlenecek işletme bedeli, tahsil edilecek primler üzerinden yıllık olarak;

- 0 - 100 milyon YTL için %2'den,
- 101 - 200 milyon YTL için %1,5'den,
- 201 - 400 milyon YTL için %1,2'den,
- 400 milyon YTL'den fazlası için %1'den fazla olamaz.

Faaliyet raporu ve mali tablolar

Madde 14- Şirket, 5363 sayılı Kanun kapsamında yürüttüğü faaliyetleri her ay itibarıyla ilgili olduğu ayı takip eden ay sonuna kadar rapor halinde Müsteşarlığa bildirir. Şirketin faaliyet sonuçlarına ilişkin olarak ayrıca yıllık rapor düzenlenir.

Şirket, bilanço ile kar ve zarar cetvellerinin denetçilerce onaylanmış birer örneğini, Şirket genel kurulunca onaylanış tarihinden itibaren 1 ay içinde ve yurt dışında basımı ve dağıtımı yapılan günlük 2 gazetede ilan etmek ve bunlarla birlikte Şirket yönetim kurulu ve denetçi raporlarının birer örneğini Müsteşarlığa iletmek zorundadır.

Reasürans ve retrosesyon

Madde 15- Şirket, Havuz tarafından üstlenilen risklerin transferi amacıyla ulusal ve uluslararası sigorta, reasürans, sermaye ve benzeri piyasalardan sigortacılık tekniğinin gerektirdiği şekilde ve yeterli düzeyde koruma temin etmek amacıyla yerli veya yabancı kuruluşlarla Havuz adına yaptığı reasürans anlaşmalarının birer örneğini, anlaşmanın yapıldığı tarihten itibaren en geç 15 gün içinde Müsteşarlığa iletir.

Sigortacılar tarafından bir sonraki yıla ilişkin olarak Havuzaya yöneltilen retrosesyon talepleri, içinde bulunulan yılın 1 Aralık tarihine kadar her bir sigortacıya ilişkin bilgiler ayrı tablolarda düzenlenmek suretiyle Müsteşarlığa bildirilir.

Müsteşarlık, hangi sigortacıların retrosesyon alabileceklerine ilişkin kuralları belirler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Son Hükümler

Yürütme

Madde 16- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürürlük

Madde 17- Bu Yönetmelik hükümlerini Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakan yürütür.

R.G. 24 Eylül 2005 - Sayı: 25946

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulu Kararları Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Geçici Mahiyetteki İşleri Yürütmek Üzere Geçici Personel İstihdamı ve Bu Personelde Aranacak Şartlar Hakkındaki Kararın Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar

Karar Sayısı: 2005/9388

Bakanlar Kurulundan:

Kamu kurum ve kuruluşlarındaki geçici mahiyette işleri yürütmek üzere geçici personel istihdamı ve bu personelde aranacak şartlar hakkındaki ekli Kararın yürürlüğe konulması; Maliye Bakanlığının görüşüne dayanan Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcılığının 31/08/2005 tarihli ve 14674 sayılı yazısı üzerine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (C) fıkrası ile 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esaslar"a göre, Bakanlar Kurulu'nca 05/09/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER
CUMHURBAŞKANI

05/09/2005 Tarihli ve 2005/9388 Sayılı
Kararnamenin Eki Karar

Madde 1- 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Kararnamenin eki Özelleştirme Uygulamaları Sonucunda İşsiz Kalan ve Bilahare İşsiz Kalacak Olan İşçilerin Diğer Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Geçici Personel Statüsünde İstihdam Edilmelerine İlişkin Esasların 1 inci maddesinde yer alan "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin 1, 4, 5, 6 ve 7 nci alt bentlerinde yer alan genel şartları taşıyanlar," ibaresi, "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin (A) bendinin 1, 4, 6 ve 7 nci alt bentlerinde yer alan genel şartları taşıyanlar," şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 2- 14/02/2005 tarihli ve 2005/8502 sayılı Kararnamenin eki Kararın 2 nci maddesinde yer alan "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 48 inci maddesinin (A) bendinin 1, 4, 5, 6 ve 7 numaralı alt bentlerinde belirtilen şartlar aranır." ibaresi, "657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 48 inci maddesinin (A) bendinin 1, 4, 6 ve 7 numaralı alt bentlerinde belirtilen şartlar aranır." şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 3- 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Kararnamenin eki Esasların 3 üncü maddesine ve 14/02/2005 tarihli ve 2005/8502 sayılı Kararnamenin eki Kararın 3 üncü maddesine son fıkraya olarak "Ceza infaz kurumları ve tutukevlerinde fiilen görev yapan geçici personel, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin asli personeli gibi işe edilir." ibaresi eklenmiştir.

Madde 4- 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Kararnamenin eki Esasların ve 14/02/2005 tarihli ve 2005/8502 sayılı Kararnamenin eki Kararın 3 üncü maddesinin (c) fıkrasında yer alan "(İlkokul dahil)" ibaresi "(İlkokul mezunu veya okur-yazar dahil)" şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 5- 03/05/2004 tarihli ve 2004/7898 sayılı Kararnamenin eki Esasların geçici 1 inci maddesi "28/05/1986 tarihli ve 3291 sayılı Kanun ile 24/11/1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanun gereğince Özelleştirme İdaresi Başkanlığına bağlı kuruluşlara (iştirakler hariç) yönelik 01/01/1992 ila 20/10/2004 tarihleri arasında gerçekleştirilen özelleştirme uygulamaları neticesinde İş Kanunu hükümlerine tabi daimi veya geçici işçilerinden (kapsam dışı personel hariç), 1 inci maddede belirtildiği şekilde iş akdi 01/01/1992 ila 20/10/2004 tarihleri arasında kamu veya özel sektör tarafından feshedilenler, müracaat tarihi itibarıyla herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan emeklilik veya yaşlılık aylığı almaya hak kazanmadıkları takdirde Özelleştirme İdaresi Başkanlığına istenilecek belgeleri 31/12/2005 tarihine kadar bu Başkanlığa teslim etmeleri (postadaki gecikmeler dikkate alınmayacaktır) halinde bu Esaslarda belirtilen hükümler çerçevesinde istihdam ediliirler." şeklinde değiştirilmiştir.

Madde 6- Bu Karar, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 7- Bu Karar hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 29 Eylül 2005 - Sayı: 25951

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurul Temsilcilerinin Seçimi ve Genel Kurulun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1- 20/04/2004 tarihli ve 24429 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurul Temsilcilerinin Seçimi ve Genel Kurulun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 22 nci maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Yönetim Kurulunda işçi ve işverenler ile Kurumdan gelir ve aylık almakta olanları temsil edecek birer üye en çok temsil yetkisine sahip işçi, işveren ve Kurumdan gelir ve aylık almakta olanları temsil eden kuruluşlardan, Genel Kurulda Genel Kurul temsilcileri tarafından seçilir."

Yürürlük

MADDE 2- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

Mevzuat Mevzuat Mevzuat

Mevzuat Mevzuat Mevzuat

**Çimento
İşveren**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı