

Çimento İşveren

Cilt 19 // Sayı 2 // Mart 2005

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı

// dergi.cmis.org.tr



Memleket behemehal (kesinlikle) asri (çağdaş), medeni ve müteceddit (yenileşmiş) olacaktır. Bizim için bu, hayat davasıdır. Bütün fedakarlığımızın semere vermesi mütevakkıftır (buna bağlıdır). Türkiye, ya yeni fikirle mücehhez (donanmış), namuslu bir idare olacaktır, veyahut olmayacaktır. Halk ile çok temasım vardır. O saf kitle bilmezsiniz, ne kadar teceddüt (yenileşme) taraftarıdır.

(04.12.1928 günü, Tercümanı Hakikat başyazarna demecinden)

H. Atatürk

ISSN 1300-9526
771300 352007



İş Sağlığı ve Güvenliği, Sendikamızın bir süredir ciddiylet üzerinde durduğu konulardan biri. Üyelerimizde konunun önemine dikkati çekmeye, çalışanları bilinçlendirmeye ve riskleri azaltmaya yönelik izleme ve eğitim çalışmalarımız başarıyla devam ediyor. Tüm bu çalışmaların “sürdürülebilir” olması ve iyileşmelerin devamı için iyi bir enstrüman olarak görülebilecek “belgelendirme” konusuna ise alışılmamış bir şekilde yaklaştık.

Sendikamızın bu girişimi ile dünyada ilk defa, bir işveren sendikası, finansmanı da kendisi yaparak proje kapsamındaki üyelerinin tümü için OHSAS 18001 (İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi) uygunluk belgelendirmesini başlatmış oldu.

Projemiz, yıllar süren hazırlık aşamasını bir kenara bırakacak olursak, son senelerde devam eden yoğun eğitim ve hazırlık çalışmaları gerçekleştirildi. Üyemiz fabrikalarda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak gerçekleştirilen büyük miktarlarda yatırım ve iyileştirme faaliyetlerinin yanında tüm yönetici ve çalışanlar tarafından konuya verilen önem ise ayrı bir gurur tablosunu oluşturuyor.

Gene bu çerçevede koordinasyonu sağlayan kuruluş olarak Sendikamız da OHSAS 18001 belgesini alarak gönderilerinden birine OHSAS 18001 bayrağını çekti (Dergimizin arka kapağında fotoğrafına yer verdik).

Unutulmaması gereken en önemli konu ise bütün bunları hayatlarına ve sağlıklarına değer verdiğimiz ve hep daha iyiyeye giden şartlarda güvenli bir iş ortamında bulunmalarını amaçladığımız çalışanlarımız için yaptık.



Sağlıklı ve güvenli bir hayat geçirmeniz dileğiyle...

Burçak Çubukçu



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı

Cilt 19 /// Sayı 2 /// Mart 2005
ISSN 1300-3526
İki Ayda Bir Yayınlanır



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 Süzek**,
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



Prof. Dr. A. Can Tuncay

Bahçeşehir Üniversitesi

Türk Emeklilik Sisteminde

Reform Projesinin Değerlendirilmesi

1 GİRİŞ

Türk sosyal güvenlik sisteminin yıllardan beri bireylere yeterli ve adil bir sosyal güvenlik hizmeti sunmadığı, hazine desteği olmaksızın bireylere aylık ve gelir bağlamanın mümkün olmadığı, bu şekilde de sistemin sürdürülebilir olmadığı öteden beri ülkenin başlıca şikayet konuları arasındadır. Gerçekten 1990'lı yılların başından itibaren sorunlara çözüm getirecek, sürdürülebilir bir yeniden yapılanma içine girilmesi gerektiği türlü platformlarda uzmanlarca dile getirilmiş bulunmaktadır. Bu cümleden olarak sistemin yeniden yapılandırılmasına yönelik olmak üzere resmi ve özel kurum ve kuruluşlarca son yıllarda çeşitli çalışmalar yapılmış, raporlar düzenlenmiştir. Bunların ilki olarak göze çarpan 1993 tarihli TOBB Raporunda mevcut sistemin işleyişinden kaynaklanan aksaklıklar vurgulanarak, çözümün mevcut kurumsal yapı korunarak aksaklıkları giderici önlemler alınmasıyla sağlanabileceği ileri sürülmüştür. Hükümet tarafından Dünya Bankası kredisiyle ILO uzmanlarına hazırlatılan ve Mayıs 1995'te kamuoyuna sunulan "Sosyal Güvenlik Reform Raporu"nda ise o döneme kadar hazırlanan raporlardan farklı bir yaklaşımla, bu şekilde mevcut durumun devamı halinde primler, aktif/pasif sigortalı oranı ve aylıkların seviyesi gibi temel esaslarda gelecek dönemlerde ortaya çıkacak olumsuz sonuçlar ortaya konulmuş, daha

sonra alternatif reform modelleri önerilerek bu modellerin hayata geçirilmesine yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlar açıklanmıştır. Bu Raporda, Türkiye'ye 4 model önerilmişti. Birincisi, mevcut sistemin reorganize edilmiş bir şekli olan yeniden yapılandırılmış bir dağıtım sistemi, ikincisi, oldukça radikal bir sistem olan Şili'dekine benzer bireysel tasarruf hesabı sistemi, üçüncüsü, dağıtım sistemi ile bireysel tasarruf hesabından oluşan iki ayaklı bir sistem ve dördüncü olarak da, dağıtım sistemi ile isteğe bağlı tasarruf hesabından oluşan iki ayaklı bir sistem. Raporda tüm seçeneklerde 10 yıl içinde emeklilik yaşının kadınlarda 58, erkeklerde de 60'a yükseltilmesi önerilmişti. TÜSİAD tarafından hazırlatılan ve 1997'de kamuoyuna sunulan Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma konulu raporda da iki ayaklı bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulması, birinci ayakta SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'nın dağıtım yöntemiyle sistem içinde varlıklarını sürdürmeleri ve bu sisteme devletin de prim ödeyerek katılması, sağlık hizmetlerinin ise bu sistemden ayrılarak genel sağlık sigortası kapsamında ayrı bir kurum tarafından sağlanması, ikinci ayakta bireysel tasarrufa dayalı özel emeklilik sisteminin kurulması fakat buna katılımın gönüllülük esasına değil, zorunluluk esasına dayanması gerektiği önerilmişti. Raporda da emeklilik yaşının kadında 55, erkekte 60'a yükseltilmesi gerekli görülmüştü.

Kamuoyunda reform yapılmasına ilişkin bu tartışmalar sürer, peş peşe raporlar yayınlanırken, işbaşında bulunan hükümetler 1999 yılından itibaren gerçekleştirdikleri bir dizi yasal düzenleme ile gerek sistemin işleyişinde, gerek kurumsal yapısında kapsamlı değişiklikler yapmışlardır. Bunlara kısaca göz atmak gerekirse:

2 SON BEŞ YILDAKİ GELİŞMELER

08.09.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun, 50 yıllık süreçte sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri bakımından en kapsamlı düzenlemelerden birini oluşturmuştur. Büyük tanıtım kampanyalarıyla desteklenen ve “sosyal güvenlikte reform” olarak lanse edilen Kanun esas olarak sosyal sigorta kurumlarının ve özellikle de SSK ve Bağ-Kur’un finansman açığı problemlerini çözmek üzere prime esas kazançların tespiti, prim oranlarının ve prim ödeme gün sayılarının artırılması gibi gelir artırıcı düzenlemelerle emeklilik yaşının yükseltilmesi (kadın 58-erkek 60), aylık bağlama oranlarının düşürülmesi gibi giderleri azaltıcı düzenlemeleri eş zamanlı yürürlüğe koymuş ancak emeklilikteki kademeli geçiş dolayısıyla beklenen iyileşmenin 20 yıl sonra gerçekleşebileceği belirtilmiştir. Bu Kanun’la getirilen en önemli yenilik kuşkusuz Kanuna ismini veren işsizlik sigortasının kurulmuş olmasıdır.

Ekim 2000 tarihinde çıkarılan 616, 617, 618 ve 619 sayılı Kanun Hükmünde Kararnemeler’le SSK ve Bağ-Kur’un yönetim ve idari yapısı değiştirilirken, 1946’dan beri işgücü piyasasında aracılık hizmeti veren İş ve İşçi Bulma Kurumu, Türkiye İş Kurumu olarak yeniden yapılandırılmış ve sosyal sigorta kurumları arasında koordinasyonu ve bunlar arasında norm ve standart birliğini sağlamak üzere “Sosyal Güvenlik Kurumu” oluşturulmuş ve SSK, Bağ-Kur ve T. İş Kurumu oluşturulan bu yeni kuruma bağlanmıştır. T.C. Emekli Sandığı ise bütün bu kurumsal düzenlemelerin dışında bırakılmıştır.

KHK’lerin yayınlandıkları tarihten kısa bir süre sonra Anayasa Mahkemesince 31.10.2000 tarihinde iptali ile ortaya çıkan yasal boşluk 2003 yılının Temmuz ve Ağustos aylarında çıkarılan 4904, 4947, 4956 ve 4958 sayılı Kanunlar’la doldurulmuş, ancak bu Kanunlar kurumsal yapı ile ilgili değişiklikler yanında sosyal sigorta hak ve yükümlülüklerini düzenleyen değişiklikler de getirmiştir. Bu yasaları 2004 yılında çıkarılan ve

SSK ve Bağ-Kur K. da değişiklikler yapan 5073, 5198 ve 5264 sayılı yasalar izlemiştir.

28.03.2001 tarih ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile kamusal sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte bireysel tasarruf sistemiyle faaliyet gösterecek özel kurumlar oluşturulmuş ve bu düzenleme içinde oluşturulan emeklilik şirketleri 2003 yılı Ekim ayından itibaren faaliyet göstermeye başlamıştır.

Bu yasal düzenlemeler peş peşe sıralanadursun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sosyal güvenlik alanında daha kapsamlı ve radikal düzenlemeleri gerçekleştirmek amacıyla “sosyal güvenlik sisteminin tek çatı altında toplanması” projesi başlığı altında dört ayrı yasa taslağı hazırlamış ve Temmuz 2004 başlarında bunları basına açıklamıştır. Bu taslaklar:

- Emeklilik Sigortası Sistemi ve Emeklilik Sigortaları Kurumu Kanunu Taslağı
- Sosyal Hizmetler ve Sosyal Yardım Temel Kanunu Taslağı
- Sosyal Güvenlik Kurulu Başkanlığı Kanunu Taslağı
- Genel Sağlık Sigortası Sistemi ve Sağlık Sigortası Kurumu Kanunu Taslağıdır.

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform önerisi başlığı ile kamuoyuna sunulan bu projede sosyal güvenlik alanındaki reformun hedefi olarak “adil ve kolay erişilebilir, yoksulluğa karşı etkin koruma sağlayan ve mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi oluşturma” gösterilmiş, ayrıca reformun gerekçeleri arasında şu ayrıntılara yer verilmiştir:

Sosyal güvenlik kurumlarının finansman sıkıntısı, sayısı 11 milyonu bulan kayıt dışı nüfus (toplam istihdamın % 52’si), milli gelirin 1/3’ünün kayıt dışı olması, demografik yapıdaki değişiklikler (hayat beklentisinin artması % 69’u geçmesi), doğurganlığın (yüksek olmakla birlikte) tedricen azalması, bağımlılık oranının (yaş, eğitim vs. nedeniyle çalışamayan nüfusun çalışabilir nüfusa oranı) yüksekliği, yaygın yoksulluk (nüfusun % 7’si yoksulluk sınırının altında), yaygın işsizlik (2004’te % 10.8), erken emeklilik, genç emeklilik uygulamaları, aktif pasif oranının aktif aleyhine tehlikeli derecede bozulması (2004 yılı sonu itibarıyla SSK da 1.70, Bağ-Kur’da 2.33, Emekli Sandığında ise 0.95), prim tahsilatındaki sıkıntılar,

4447 sayılı Kanun, 50 yıllık süreçte sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri bakımından en kapsamlı düzenlemelerden birini oluşturmuştur.

karşılığı alınmadan yapılan ödemeler, SSK ve Bağ-Kur uygulamalarında prime esas kazançları düşük gösterme eğilimi, sık sık çıkarılan prim afları, denetim yetersizliği, bürokratik engeller, aylık bağlama oranlarının yüksek oluşu, sosyal güvenlik sisteminde çok başlılık, sosyal güvenlik sisteminin Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve özel banka ve sigorta şirketi sandıkları gibi farklı sosyal güvenlik kurumları tarafından yönetilmesi, bunların yönetim ve kapsama aldığı nüfus açısından sosyal yardımlara hak kazanmada ve sosyal yardımların nitelik ve miktarlarında önemli farklılıklar bulunması, sağlık hizmetlerinden nüfusun önemli bir kısmının (% 20 gibi) yararlanamaması, sağlık hizmetlerinden yararlanmanın zorluğu, bu hizmetlerin yetersizliği ve kalitesizliği, sosyal güvenlik kurumlarının aynı zamanda hastane işletme işiyle de uğraşiyor olması, tedavi giderlerinin artması, pahalı teşhis ve tedavi tekniklerinin ortaya çıkması gibi nedenler gösterilmiştir.

Bu sayılan nedenler esasen öteden beri herkesçe bilinen ve dile getirilen nedenlerdir (Bak. TÜSIAD, Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul 1997, 75 vd; C. Tuncay, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı, Prof. K. Oğuzmana Armağan, Ankara 1997, 357 vd.). Ancak bunlar arasında nedense, öteden beri sosyal güvenlik kurumlarının özerk çalışmalarına izin verilmemesi, başka bir anlatımla bunların siyasi iktidarın müdahalelerine maruz bırakılmaları, vergi ve prim oranlarının yüksekliği, sık sık sosyal güvenlik reformu adı altında prim ve gelir artırıcı düzenlemeler yapılması, sosyal güvenlik mevzuatının çok sık değişikliğe uğratılarak sistemin iyice karmaşık hale getirilmesi gibi diğer önemli aksaklıklardan söz edilmemiştir.

Gerçekten, üç ana sosyal güvenlik kurumu son on yıldır genel bütçeden yapılan transferlerle ayakta durabilmekte ve faaliyetlerini sürdürebilmektedir. "Kara delik" olarak adlandırılan bu açık 1994'te 1.115.000.000.- milyar dolar, 1999 da 6.514.000.000.- milyar dolar, 2003'de ise 9.947.000.000.- milyar dolar (14.9 katrilyon TL) olarak gerçekleşmiştir. (2003'te Em. Sandığına 6.1, SSK ya 4.8, Bağ-Kur'a 4.9 katrilyon TL aktarılmıştır). 2004 yılının ilk altı ayında ise genel bütçeden kurumlara yapılan transferler 9 katrilyonu aşmıştır. Bunun 4.25 katrilyonu Em. Sandığına, 2.48 katrilyonu Bağ-Kur'a 2.38 katrilyonu da SSK ya aktarılmıştır. En yüksek açığın son yıllarda

Em. Sandığının vermesi düşündürücüdür. Aktif pasif oranı da Sandıkta 0.95 gibi inanılmaz bir seviyeye düşmüştür. Yıl sonuna kadar toplam açık 19 milyar doları aşmıştır. Bu da genel bütçeden sosyal güvenliğe transferin gayri safi milli gelirin % 4.5 uğuna ulaştığı anlamına gelmektedir. Bu bir anlamda kamu açığının % 35'ine denk gelir ki bunun sürdürülebilir bir durum olmadığı açıktır.

Tüm sosyal güvenlik harcamalarının milli gelir içinden payı % 11'e ulaşmış olup Sosyal Güvenlik Sistemimizdeki bu çarpık gidiş durdurulamazsa emeklilik sistemini sürdürebilmek uğruna ülkenin iyice iç ve dış borç batağına gömüleceği kesindir. Ayrıca bu ekonomik görüntüde AB ye kabul edilmemiz de hayaldir. Sağlık alanında yapılan harcamaların % 11'lik pay içindeki payı ise % 6.6'dır. Bu pay Avrupa ülkelerine göre çok düşüktür.

Genel bütçe, belediyeler, vakıflar, gönüllü kuruluşlar tarafından finanse edilen ve katılmasız sosyal güvenlik sistemi de denilen sosyal yardım ve hizmetlerin milli gelirdeki payı ise 2003 yılında sadece binde 7'dir. Böylece sistemimizin hemen hemen tümüyle katımlı rejime dayandığı söylenebilir.

O halde hükümetin acilen finansman dar boğazına giren sosyal güvenlik alanına el atması gerekmektedir. Esasen IMF yetkililerinin de sosyal güvenlik sisteminde finansman açığını kapatacak bir reform çalışması yapılması için hükümetleri sıkıştırdıkları bilinmektedir. Bu açıdan bakınca sosyal güvenlik sisteminde reform düşüncesine prensipte hayır demek mümkün değildir. Fakat bize göre bunun çaresi üç büyük sosyal güvenlik kurumunu birleştirerek ortaya elli yıllık sosyal güvenlik deneyimini sıfırlayacak, dev, hantal bir yapı çıkarmak değildir. Bizce önemli olan bunlar arasında koordinasyonun, norm ve standart birliğinin sağlanmasıdır. Bu nedenle taslaklarda yer alan düşüncelerin önemli bir bölümünün sorunun çözümüne yardımcı olacağı kanısında değiliz. Hükümet yine de sosyal güvenlik sistemini düzlüğe çıkaracağını umduğu bazı kanun taslakları hazırlayarak Ocak 2005 başında tartışmaya açmış bulunmaktadır. Bu taslaklar Emeklilik Sigortası Kanunu Tasarısı, Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısı ve Primsiz Ödemeler Kanunu Tasarısıdır. Bunların içinde emeklilik sigortasını yönetecek olan Emeklilik Sigortaları Kurumu Kanunu Tasarısı

3 EMEKLİLİK SİGORTASI KANUNU TASARISININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Biz bu yazıda reformun belki de en tartışmalı bölümünü oluşturan SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'nı birleştirerek tek bir emeklilik sigortası oluşturmayı amaçlayan Emeklilik Sigortası Kanunu Tasarısı Taslağını değerlendirmek istiyoruz. Yüz yirmi asıl ve 30 geçici maddeden oluşan bu Taslak, üç ana sosyal güvenlik kurumunu tek çatı altında toplayarak, kanun kapsamına giren kişiler, işkazaları, meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm hallerinde sağlanacak sigorta hak ve yardımları ile bu hak ve yardımlardan yararlanma şartlarını düzenlemektedir.

1. Taslak esas itibarıyla yürürlükteki 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu üzerine oturtulmuş, buna 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu ve 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı ile ilgili bazı özel hükümler monte edilmiştir. Böylece asıl, ek ve geçici maddeleriyle toplam 948 maddeden oluşan SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı mevzuatı sıkıştırılarak 120 maddeye indirilmiş, buna bir de 30 geçici madde eklenmiş bulunmaktadır.

Yasa Taslağı, kendi içindeki sistematiğe göre amaç, kapsam ve tanımlar (1), sigortalılar ve işverenlere ilişkin genel hükümler ve sigortalıların tescili (2), işkazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası (kısa vadeli sigorta kolları) hükümleri (3), malullük sigortası hükümleri (4), yaşlılık sigortası hükümleri (5), ölüm sigortası hükümleri (6), sosyal sigorta ortak hükümleri (7), primler ve prim belgeleri (8), ceza hükümleri (9), çeşitli hükümler (10), kamu görevlileriyle ilgili hükümler (11) ve yürürlükten kaldırılan hükümler (12) şeklinde bölümlere ayrıldıktan sonra yasanın sonuna çoğunluğu istisnalarla ilgili 30 maddelik bir de geçici hükümler bölümü eklenmiştir.

Emeklilik Sigortası Kanunu Taslağı işkazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarını, yani kısa vadeli sigorta kollarını tek bir bölüm içinde toplamış olup, sadece bu sigorta kollarından yapılacak parasal yardımları kapsama almıştır. Zira sağlık hizmetleri ayrı bir kanunla, Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmektedir. Emeklilik Sigortası Kanunu ayrıca malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile ilgili hak ve yükümlülükleri de kapsamına almıştır. İşsizlik Sigortası ise önceden olduğu gibi 4447 sayılı Kanun kapsamında bırakılmıştır.

2. Yasa, SSK (md. 2, 3), Bağ-Kur (md. 24) ve Emekli Sandığı (md. 12) Kanunları kapsamında çalışanların hemen hemen tümünü kapsama almış ve bunlara SSK daki gibi "sigortalı" adını vermiştir (md. 4). Ayrıca SSK ile kapsama alınan çiftçi mallarını koruma bekçilerini, güzel sanatlarla uğraşanları, genel kadınları ve Emekli Sandığı kapsamında bulunan askeri okul öğrencileri ile askerlik hizmetini müteakip subay ya da astsubaylığa geçenleri ve sözleşmeli personeli de kapsamına almıştır. Buna karşılık, SSK da olduğu gibi ceza ve tutukevlerindeki tesis ve atölyelerde çalıştırılan hükümlü ve tutukluları, T.C. ile karşılıklılık esasına tabi ikili sosyal güvenlik sözleşmesi yapmış olanlar dışındaki yabancı ülke uyruğunda olan öğretmen üyesi ve öğretmenler ve 3308 sK. kapsamındaki çıraklar (Taslakta 3308 sayılı Kanundan Çıracılık ve Mesleki Eğitim K. olarak söz ediliyor ise de bu kanunun adı 2001 yılından beri Mesleki Eğitim K. adını almıştır) kısa vadeli sigorta kollarına tabi tutulmuş, bunlardan hükümlü ve tutukluların ve yabancı öğretmen ve öğretmen üyelerinin uzun vadeli sigorta kollarından isteğe bağlı olarak yararlanabilecekleri hükme bağlanmıştır (md.5).

Kapsam dışı maddesi SSK md. 3/1 deki gibi kaleme alınmış olmakla birlikte, Bağ-Kur ve Tarım Bağ-Kur Kanunları kapsamında zorunlu sigortalı olanlardan gelirleri taban prime esas düzeyin altında olan bağımsız çalışanlar ile SSK kapsamında zorunlu sigortalı sayılan ev hizmetlerinde ücretli ve sürekli olarak çalışanlardan haftalık çalışma süreleri İş K.'nda belirtilen sürelerden az olması dolayısıyla prime esas aylık kazançları alt sınırdan az olanlar kapsam dışında bırakılmıştır (md. 6). Bu düzenlemenin kayıt dışı çalışmayı teşvik etmeden hayata geçirilebilmesi için gelir ve yoksulluk testinin güvenilir ve sağlıklı bir şekilde yapılması da gerekmektedir (Y. Alper, Türk Emeklilik Sisteminde Reform, MERCEK, Ocak 2005, 113). Belirtelim ki, bu tür kapsam dışı bırakma Türk Sosyal Güvenlik Sistemi için bir yenilik olmakla birlikte Almanya ve Birleşik Krallıkta uzun zamandır uygulana gelen bir yöntemdir.

Taslakta zorunlu sigortalılık esası, sigortalıların Kuruma bildirilmesi, tescili, sigortalılığın sona ermesi, işyerinin bildirilmesi, devri ve intikali ve geçici görevle yurtdışına gönderilme ile ilgili

Emeklilik Sigortası Kanunu Taslağı işkazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortalarını, yani kısa vadeli sigorta kollarını tek bir bölüm içinde toplamış olup, sadece bu sigorta kollarından yapılacak parasal yardımları kapsama almıştır.

hükümler SSK ve Bağ-Kur'da olduğu gibi düzenlenmişlerdir. Ancak uygulamada çok tartışma yaratan bir hüküm olan geçici görevle yurtdışına gönderilmede geçici görev süresinin belirtilmesi yerinde olurdu. Md. 11 de işyeri, "organizasyon kapsamında bir bütün" olarak tanımlanmakla esas itibariyle 4857 sayılı İşK. daki tanıma uydurulmuş ise de 13. maddede düzenlenen "aracı"nın neden hala SSK md. 87'de düzenlendiği şekilde bırakıldığı ve 4857 sayılı İş K.'daki "alt işveren" tanımıyla paralellik kurulmadığı anlaşılmalıdır. Yasada, 4857 sK. da düzenlenen geçici işverene de yer verilmiş olması ve işçisini ödünç veren işverenle işçiyi ödünç (geçici) alan işveren arasında yasada belirtilen hak ve yükümlülükler dolayısıyla müteselsil sorumluluk bulunduğunun düzenlenmesi isabetli olmuştur. Böylece İş K. md. 7 ile paralellik kurulmuştur. Bu kanunda da SSK da olduğu gibi 18 yaşından önceki çalışma süreleri sigortalılık süresinden sayılmayacak, fakat bu süreler malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim ödeme gün sayısına dahil edilecektir (md.6/h,66/2).

3. Taslakta işkazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortaları yani kısa vadeli sigorta kolları tek bir sigorta kolu gibi değerlendirilerek düzenlenmiştir. İşkazasının tanımı esas itibariyle SSK md. 11 e benzetilerek yapılmışsa da "görevin sebep ve tesiriyle meydana gelen yahut işyerinde sigortalının ihtiyaçlarını karşılamak üzere ayrılan alanlarda bu ihtiyaçlarını karşılamak üzere buldukları sırada meydana gelen kazalar" ile "sigortalının işe başlama ve işten ayrılma saatleri dikkate alınarak oturduğu yer ile işyeri arasındaki güzergahta meydana gelen kazalar" da işkazası sayılmıştır (md. 14). Böylece 506 sK.'nın işkazası tanımı genişletilmiş ve Yargıtay içtihatlarında yer alan görüşler ile özellikle yolda geçirilen kazaların işkazası sayılması doğrultusunda Alman ve Birleşik Krallık hukuklarındaki uygulamalar benimsenmiş olmaktadır. Ayrıca işkazasının ve meslek hastalığının Kuruma bildirilme süresi 2'den 3 güne çıkarılmış, bağımsız çalışanların işkazasına uğramaları halinde bunu kendilerinin bildirmesi esası kabul edilmiştir.

Taslakta gerçek dışı işkazası bildirimleri dolayısıyla yapılmış Kurum harcamalarının gerçek dışı bildirim yapandan geri alınması

esasları getirilmiştir ki (md. 14/son) bunun tehlikeli bir hüküm olduğu kanısındayız. Zira böyle bir tehlike altında pek az kimse işkazasını bildirme riskini göze alabilecektir. Taslakta meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılsa bile Emeklilik Sigortaları Yüksek Sağlık Kurulunun onayıyla rahatsızlığın meslek hastalığı sayılması hükmüne bağlanmıştır (md. 15). Dikkat edilecek olursa SSK da düzenlenen Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunun yerini Emeklilik Sigortaları YSK almış bulunmaktadır.

Hastalık ve analık sigortaları birlikte düzenlenmiş olup (md. 15), İşK.na paralel biçimde gebeliğin anlaşılmasından başlayarak doğum sonrasındaki 8 haftalık süredeki rahatsızlıklar analık sigortası kapsamına alınmıştır. Ayrıca analık sigortasından doğumdan sonraki 6 aylık sürede asgari ücretin 1/6'sı tutarında emzirme parası verilmesi öngörülmüştür (md. 17). Bir başka yenilik de, işkazası veya meslek hastalığı sonucu sigortalının ölümü halinde aylık bağlanan hak sahiplerinden (cinsiyet ayırımı yapılmaksızın) eş ve çocukların evlenmeleri nedeniyle gelirleri kesilecek olanlara bir defaya mahsus olmak üzere bir yıllık gelirleri tutarında evlenme yardımı yapılması kabul edilmiştir (md. 17/c). İşkazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık halinde ödenecek geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasında, kazanın ya da doğumun olduğu veya iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 3 takvim ayı içinde sigorta primine tabi kazançlar toplamının ücretle çalışanlar için bildirilen gün sayısına, bağımsız çalışanlar için prim ödedikleri gün sayısına bölünerek bulunması öngörülmüş, günlük kazancın hesaplanmasında dikkate alınacak kazançlar ise genel olarak SSK md. 77'deki gibi düzenlenmiştir (md. 18). Ayrıca işkazası, meslek hastalığı dolayısıyla geçici iş göremezlik ödeneği verilebilmesi için SSK da olduğu gibi bir günlük sigortalı olmak yeterli görülmüş, hastalık ve analık nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için önceki bir yıl içinde 90 gün kısa vadeli sigorta primi ödenmesi aranmıştır (md. 19). Bu süre SSK' da 120 gündür. Bir başka değişiklik de tüm bu durumlarda tedavinin ayakta ya da yatarak yapıldığına bakılmaksızın günlük ücretin 2/3'ü oranında sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesidir. Taslakta

bağımsız çalışanlara da geçici işgöremezlik ödeneği verilmesi hükme bağlanmıştır. Ancak bağımsız çalışanlara geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenebilmesi için bunların prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olmaları şartı aranmıştır (md. 19/2). Bu şart uygulamada sıkıntı yaratabilir. Çünkü bağımlı çalışanlara geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi için bir gün dahi sigortalı olmak yeterli görülmüşken bağımsız çalışanların prim borcu olmamasının aranması eşitlik ilkesine aykırı görünmektedir. Sürekli iş göremezlik geliri bağlanması SSK da olduğu gibi sigortalının ancak meslekte kazanma gücünü en az % 10'u oranında kaybetmiş olması şartına bağlanmıştır (md.20).

Taslakta işkazası, meslek hastalığı ve hastalık dolayısıyla bu zararlara sebep olan işverene, sigortalı için yaptığı giderler ve bağladığı gelirler nedeniyle Kurumun rücu hakkı da ilginç biçimde SSK da olduğu gibi aynı madde numarası (26) altında ve hemen hemen aynı hükümlerle düzenlenmiştir. Yeni maddede, uygulamada mahkeme içtihatlarında çok tartışma yaratan "ileride yapılması gereken ödemeler" hükmü muhafaza edilmiş, ancak işverenin Kuruma ödeme sorumluluğu, sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin peşin sermaye değerinin işverene yüklenebilecek kusur oranının yarısıyla sınırlandırılmıştır (md. 26/1). Böylece uygulamada BK md. 43 ve 44 gereği hakime tanınan takdir indirimi adeta kaldırılmış bulunmaktadır. İşkazası, meslek hastalığı ve hastalık halinde Kurumun buna sebep olan üçüncü kişilere rücu hakkı ise SSK md. 26/2, 3 ve 39'da düzenlendiği şekilde düzenlenmiştir.

4. Malullük sigortasından yararlanabilmek için sigortalının talebi ya da herhangi bir tedavi sonunda çalışma gücünün 2/3'ünü, malullük işkazası ve meslek hastalığı sonucu oluşmuşsa meslekte kazanma gücünün en az % 66'sını kaybettiği Kurum sağlık kurallarınca tespit edilmesi aranacaktır (md. 29). Bu maddede dikkat çeken husus SSK md. 53/A1c'de işkazası, meslek hastalığı sonucu maluliyette meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını yitirdiği aranırken, bu oranın % 66'ya çıkarılmış olması, yani malullük sigortasından aylık bağlama şartının biraz ağırlaştırılmış olmasıdır. Buna mukabil ilk kez çalışmaya başlamadan

önce sakatlığı bulunanlara da malullük aylığı bağlanması kabul edilmiş ancak bunun için çalışmaya başlamadan önce çalışma gücünün 2/3'ünün kaybedilmemiş olması şartı getirilmiştir. Bu açıdan bakılırsa Taslaktaki bu hüküm SSK md. 53/B deki hükme nazaran aylık bağlamayı kolaylaştırmıştır. Ayrıca aylık bağlanabilmesi için aranan asgari gün sayısı 1479 sayılı Kanun'da 5 tam yıl (1800 gün) 506 sayılı Kanun'da da 1800 gün iken (hatta "en az 5 yıldan beri sigortalı olma ve ortalama yıllık 180 gün prim ödemiş olma" şartına bağlı olarak 900 gün olabilirken) prim ödeme gün sayısı, Tasarıda 3600 güne (10 tam yıla) çıkarılmıştır (md. 30).

Gerek 506, gerekse 1479 sayılı Kanunlar da malullük ve ölüm hallerinde aylık bağlanabilmesi için aranan prim ödeme gün sayısı eşit iken Tasarı ile bu eşitlik bozulmuş ve malullük halinde prim ödeme gün sayısı 3600'e yükselmiştir. Malullük de ölüm gibi sigortalının önceden öngörmesi mümkün olmayan bir sosyal risktir ve prim ödeme gün sayısının ölüm sigortasından farklı olarak artırılmasını savunmak mümkün değildir. Malullük aylığının 9000 gün (25 tam yıl) prim ödenmiş gibi hesaplanması, prim ödeme gün sayısının artırılmasını dengeleyecek bir düzenleme gibi görünmemektedir. Bu bakımdan daha önce olduğu gibi, malullük ve ölüm hallerinde aylık bağlama şartlarının eşitlenmesi daha isabetli olacaktır (Alper, Türk Emeklilik Sistemi, 115).

Yaşlılık sigortasında yürürlükteki mevzuatta olduğu gibi emeklilik yaşı kadında 58, erkekte 60 olarak kabul edilmişse de yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli prim ödeme gün sayısı 9000 olarak belirlenmiştir. Dokuz bin gün prim ödeme şartı bugün Bağ-Kur ve Emekli Sandığı uygulamasında hemen hemen aynıdır. Ancak SSK uygulaması açısından 7000 günden 9000 güne çıkarılmış olmaktadır. Oysa sürekli ve yeterli iş imkanlarının sınırlı olduğu ülkemizde prim ödeme gün sayısının artırılması, çok sayıda kişinin yaş şartını yerine getirmesine rağmen emekli olamaması gibi sevimsiz bir sonuç ortaya çıkaracaktır. Kaldı ki, çalışma hayatında yaygınlaşan esnek çalışma şekilleri, birçok çalışanın istese bile 9 bin gün sayısını tamamlama imkanını ortadan kaldırmaktadır. Tasarıda prim ödeme gün sayısının artırılmasına

yönelik değişiklikler, İş Kanunu ile çalışma hayatına getirilen esneklik anlayışına ters düşmektedir (Alper, 115).

Tasarı 01.01.2036 yılından sonra ilk defa sigortalı olanlar için emekli olma yaşını 1 yaş yükselterek (kadın 59, erkek 61); 01.01.2075 yılında kadınlar ve erkekler için emekli olma yaşını 68'de eşitlemektedir (md. 36/b). Yıllar geçtikçe ülkede yaşayanların ortalama yaşam beklentilerinin yükseleceği beklendiğinden bu tercih olumludur. Tasarı, ilk defa sigortalı olacaklar için kısmi emekliliğe hak kazanmayı ise kadınlar için 61, erkekler için 64 yaşını doldurma ve 5400 gün prim ödeme şartlarına bağlamıştır (md. 36/c). Benzer şekilde, sakatların yaşlılık aylığına hak kazanma şartları da 4958 sayılı Kanun'da olduğu gibi sakatlık derecelerine bağlı olarak farklılaştırılmış, ancak prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresinin artırılmasının yanı sıra belirli bir yaşa gelmiş olma şartı da ilave edilmiştir (md. 36/d). Böylece kademeli geçiş dolayısıyla yaşlılık sigortasından aylık bağlanmasına hak kazanma şartları bakımından:

4447 sayılı Kanun'dan önce sigortalı olan ve kademeli geçişe tabi olanlar, 4447 sayılı Kanun ile bu Tasarının kanunlaşması arasında geçen dönemde sigortalı olanlar için uygulanacak kademeli geçiş ve ilk defa bu Tasarı kanunlaşarak yürürlüğe girdikten sonra sigortalı olanlar olmak üzere, üç ayrı uygulama aynı zamanda ve uzun süre yürürlükte kalacaktır. Buna 2036 yılından sonra uygulanacak yeni emekli olma yaşları ve kademeli geçiş ilave edilirse başta uygulayıcılar olmak üzere tüm ilgili kişiler için yaşlılık sigortasından hak kazanma şartlarının takibi ve anlaşılması hayli karışık bir sistem ortaya çıkmış olacaktır.

Tasarıda yaşlılık aylığı almakta iken daha sonra sigortalı olarak yeniden çalışmaya başlayanlardan şimdi olduğu gibi sosyal güvenlik destek primi kesilmesi de hükme bağlanmış (md. 39), ancak bunun oranı prime esas kazancın % 30'u yerine % 21 ila % 26.5 arasında değişen bir esasa bağlanmıştır. Değişkenlik, yapılan işin işkazası ve meslek hastalığı bakımından arzettiği tehlikenin derecesine göre belirlenecektir (md. 77/f). Bu yenilik daha adil ve mantıklı görünmektedir.

Yaşlılık aylığının hesaplanması değişik bir esasa bağlanmıştır. Buna göre yaşlılık aylığı sigortalının tüm hizmet süresi esas alınarak belirlenecek ortalama aylık kazancı ile hesaplanacak aylık bağlama oranının çarpımı sonucunda ortaya çıkacaktır (md. 37). Bir başka ifade ile, 4447 sayılı Kanundan sonra SSK uygulamasında ortalama yıllık kazancın hesaplanmasında, sigortalı adına ödenen primlerin ilk günden aylık bağlanması için geçen süreye kadar olan dönem için TÜFE ve GSYİH artışları esas alınarak, endekslenerek güncellenmiş değerinin bulunması ilkesi benimsenmişti. Yeni Tasarıda da, esas olarak endeksleme ilkesi benimsenmiş olmakla birlikte, endeksleme ölçütlerinden TÜFE'yi aynen alırken GSYİH artışı yerine ortalama prime esas kazanç oranındaki değişim oranını dikkate almıştır. Ancak, Tasarının en önemli eksikliği, bu göstergelerdeki değişikliğin % kaç oranında dikkate alınacağını belirlenmemesidir (md. 37).

Yine aylıkların hesaplanması ile ilgili olarak, aylık bağlama oranının hesaplanmasında prim ödenen her 360 güne karşılık % kaç aylık bağlama oranının dikkate alınacağı da belirtilmemiş ve "....." olarak bırakılmıştır. Oysa aylık bağlama oranının bilinmesi sigortalılar açısından çok önemlidir. Dünyadaki genel eğilimin aylık bağlama oranlarının düşürülmesi olduğu dikkate alınırsa bu oranın düşük tespit edileceği sürpriz olmaz. Nitekim Temmuz 2004'te açıklanan Reform Projesi'nde 2040 yılına gelinceye kadar aylık bağlama oranının her yıl % 1.5 oranında azaltılacağı öngörülmüştü. Denebilir ki, yeni sistemde uzunca bir süre aylıkların hesabında karışıklık ve sıkıntılar yaşanacağına benzemektedir.

Malullük sigortasının aksine, ölüm sigortasından aylık bağlanabilmesi için prim ödeme gün sayısı 1800 olarak belirlenirken (md. 42), hak sahiplerinin tanımı ve aylık bağlama oranlarında değişiklikler yapılmıştır. Nitekim 1800 gün prim ödedikten sonra ölen hak sahiplerine 9000 gün prim ödemiş gibi aylık bağlanacak, prim ödeme gün sayısı bundan fazla ise yaşlılık sigortası hükümleri uygulanarak aylık hesaplaması yapılacaktır (md. 43).

Sigortalının ölümü halinde çalışmayan ve gelir elde etmeyen dul eşe % 75'i oranında ölüm

aylığı bağlanacaktır. Hak sahibi çocuklara bağlanacak yetim aylığının sınırı cinsiyet ayırımı yapılmaksızın 25 olarak belirlenmiş, lisans, yüksek lisans ya da doktora yapmasına göre bu yaş 27'ye kadar uzatılmıştır. Ancak çocukların ölüm aylığı alabilmeleri için çalışmamaları ve bu çalışma dolayısıyla gelir almamaları, dul kalmış kız çocuklar bakımından ise ayrıca eşinden dolayı aylık almama şartı getirilmiştir. Bu durumda bulunan çocukların her birine bağlanacak ölüm aylığı hesaplanarak yaşlılık aylığının % 25'i olacaktır. Ayrıca hak sahibi eş ve çocuklardan artan pay kalırsa çalışmayan, gelir ve aylık almayan, muhtaç ve 65 yaşını doldurmuş ana ve babanın her birine de % 25 oranında ölüm aylığı bağlanması hükme bağlanmıştır. Aslında ana babaya ölüm aylığı bağlanması için aranan şartların niteliği itibarıyla primsiz sosyal güvenlik rejimine daha uygun düştüğünden, bunun Primsiz Ödemeler Kanunu kapsamında ele alınması daha uygun olurdu.

Tasarıyla gelen yeni bir hükme göre, gelir ve aylık almakta olan eş ve çocuklardan evlenenlere, almakta oldukları aylıkların 2 yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme yardımı olarak verilecek, ancak çocukların 25 yaşını, yüksek öğrenim görmeleri halinde 27 yaşını doldurmalarına iki yıldan az bir süre kalanlara kalan süreye ait gelir ve aylık toplamı evlenme yardımı olarak verilecektir (md. 47). Çocuklara evlenme yardımı yapılması güzel bir düşünce olmakla birlikte bu yardımın işkazası ve meslek hastalığı nedeniyle ölüm halinde bir yıl, diğer ölüm hallerinde iki yıllık tutar üzerinden ödenmesi şeklinde bir ayırımın mantığını anlamak güçtür (Aynı fikirde: Alper, 117).

5. Son yıllarda sisteme girme ve prim ödeme şartları sık sık değiştirilen isteğe bağlı sigortada yine değişiklikler yapılmıştır. **İsteğe bağlı sigortalılıkla ilgili en önemli değişiklik** daha önce belli bir sigortalılık süresine sahip olma ve belli sayıda prim ödemiş olma şartlarının aranmamış olmasıdır. Bunun ise sosyal sigorta esaslarıyla bağdaştırılması güçtür. Buna göre zorunlu sigortalı sayılacak biçimde çalışmayanlar bu çalışmalarını dolayısıyla aylık bağlanmış olmayanlar, 18 yaşını doldurmuş ve Kuruma bu yolda yazılı talepte bulunmak şartıyla isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir (md. 50). Sigortalı, prime esas kazancın alt ve

üst sınırı arasında belirleyeceği kazanç üzerinden malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, aylık olarak ait olduğu ayın ilk beş günü içerisinde peşin olarak ödenmelidir. Ödemenin gecikmesi halinde ödemeye birlikte gecikme zammı alınması usulü kaldırılmış, yerine başka bir zorlayıcı şart getirilmiştir. O da, ilk beş gün geçirenin o ay için prim ödeme şansını kaybetmesidir. Prim ödenmeyen süreler ise hizmetten sayılmayacaktır (md. 52).

6. Malullük aylığı veya sürekli iş görmezlik geliri alan sigortalının malullük durumunda bir değişiklik olup olmadığının araştırılmasına yarayan kontrol muayenesi ile aylık ve gelirlerin birleşmesi halinde hangi ödemenin üstün tutulacağına ilişkin hükümler (md. 55, 57) SSK md. 57, 92 ve 93'ü andırmaktadır. Kendisinden aylık bağlanacak sigortalıyı kasten öldüren, öldürmeye teşebbüs eden veya sakat duruma düşüren, bu kişiye karşı ailevi yükümlülüklerini yerine getirmeyen kişilere gelir ve aylık ödenmemesi esasının getirilmesi ise boşluk doldurucu bir yenilik olup, özel sigorta (TK md. 1328/2), Aile ve Miras Hukuklarımızın genel hükümlerine uygun düşen yeni ve adil bir hükümdür (md. 58) (Karş. Tuncay/Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 11. bası, İstanbul 2005, 364-370).

Tasarı, aylıkların yükseltilmesi ile ilgili olarak yılda iki defa ayarlama yapılmasını, bu ayarlamalarda da prime esas kazançlar ile TÜFE artış oranlarının birlikte dikkate alınmasını öngörmüştür (md. 60). Ancak, aylık bağlama oranlarının belirlenmesinde olduğu gibi, bu iki parametredede meydana gelen değişikliklerin hangi oranda dikkate alınacağı konusu Tasarıda açık bırakılmıştır. Buna rağmen, TÜFE'ye ilave olarak **prime esas kazançlardaki değişimin de dikkate alınması** 4447 sayılı Kanuna göre daha isabetli bir yöntem gibi görünmektedir. Tasarıda hak kazanılan gelir ve aylıkların SSK md 99 da olduğu gibi beş yılda zamanaşımına uğraması esası da kabul edilmiştir (md. 62). Sigortalı ilk defa çalışmaya başladıktan sonra yapılan yaş düzeltme davalarının dikkate alınmaması da yürürlükteki esaslara uygundur (md. 64).

Çalışma hayatında bazılarının çalışma şartları diğerlerine oranla daha zor, yıpratıcı ve ağırdır. Çalışma şartları farklı olan sigortalıların emekli olma yaşını aynı tutmak doğru ve adil bir tercih

olmaz. Bu nedenle SSK ek md. 5 ve Emekli Sandığı K. md. 31'de yapıldığı gibi bazı ağır ve yıpratıcı türde işlerde çalışanların her hizmet yılına farazi bir hizmet süresi (buna "fiili hizmet zammı" deniyor) eklemek suretiyle bunlara daha erken emekli olma olanağı Tasarıda da tanınmıştır (md. 67). Tasarıda hangi çalışan gruplarının ne kadar fiili hizmet zammından yararlanacakları bir tablo halinde gösterilmiştir. Buna göre her 360 günlük hizmet süresine duruma göre 90 gün veya 120 gün eklenecektir. Maden işyerleri, hastane ve sağlık tesisleriyle, radyasyona maruz laboratuvarlarda çalışanlar 120, diğerleri ise 90 gün fiili hizmet zammından yararlanacaklardır. Bu süreler 5 yılı geçmemek kaydıyla emeklilik yaşından indirilir. Tasarı fiili hizmet zammından yararlanacaklar listesini SSK ek md. 5 ile Emekli SK md. 31'i birleştirmek suretiyle kaleme almış ve listeye asker ve polisleri, ceza ve tutukevi infaz koruma memurlarını, taşıma sektöründe çalışan pilot, hostes, gemi ve otobüs kaptanları ve yardımcılarını da eklemiş fakat bazı kesimleri listeden çıkarmıştır. Burada anlaşılmayan husus neden hala 5953 sayılı Basın İş Kanununa tabi olarak çalışan gazetecilerin fiili hizmet zammından yararlandırıldığıdır. Bilgimiz dahilinde gazetecilik mesleği böyle bir ayırımı hak edecek türden ağır ve yıpratıcı bir iş değildir.

Tasarıya göre ayrıca muvazzaf subay, yedek subay, astsubay, uzman çavuşlardan harb ve seferberlik sürecinde çarpışmalara ve yurt içi tedip hareketlerine fiilen katılan, uluslararası antlaşmalar uyarınca yabancı ülkelere gönderilip orada çarpışmalara katılanların seferberliğin veya görevin bitim tarihine kadar geçen hizmet sürelerine md. 67'de gösterilen fiili hizmet süreleri 2 katı olarak uygulanacaktır. Bu sürelere de "itibari hizmet süresi" denmiştir. Bu sürelerin toplamı da 3 aydan az 5 yıldan fazla olamaz (md. 69).

Fiili ve itibari hizmet süresi uygulamasına karşı çıkmak mümkün değildir. Ancak itibari hizmet süresinden yararlanan sigortalılar için neden işverenlerden sigortalıların ödediği prim oranı kadar ayrıca bir prim alınacağını (md. 71)

anlamak mümkün değildir (Karş. Alper, 119). Tasarıda askerlikte, grev ve lokavtta geçen sürelerin borçlanılması olanağı da esas itibariyle SSK da düzenlendiği biçimde kabul edilmiş ve prim borcunun borcun tebliğinden itibaren 6 ay içinde ödenmesi zorunluluğu getirilmiştir (md. 32). Ayrıca 3201 sayılı K.'da düzenlenen yurtdışı hizmet borçlanması da Emeklilik Sigortası Kanunu Tasarısı içine alınmıştır (md. 73). Buna göre yabancı ülkede çalışanlar 18 yaşını doldurdukları tarihten sonraki yurtdışı çalışmalarını ister yurt dışında çalışırken ister yurda döndükten sonra borçlanabileceklerdir. Burada isabetli olarak yurda kesin dönüş şartı aranmamıştır. Borçlanma hakkı sigortalının hak sahiplerine de tanınmıştır. Borçlanma için süre sınırlaması getirilmemiş ise de tahakkuk ettirilen borç miktarının bunu tebliğinden itibaren 30 gün içinde ödenmesi şart koşulmuştur. Bu süre çok kısadır. Bunun da askerlik, grev ve lokavtta olduğu gibi 6 ay içinde ödenmesine imkan tanınmalıydı. İsteyenlere kısmi borçlanma hakkı da tanınmıştır. Borçlanılacak miktar artık yabancı para üzerinden belirlenmeyecek, fakat başvuru tarihindeki prime esas asgari ve azami günlük kazanç arasında seçilecek günlük kazancın % 32.5'u olarak ödenecektir. Ancak yurt dışında iken borçlananlar bunu döviz olarak da ödeyebilirler.

7. Primler Tasarınının 75 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre prime esas kazançların hesabında, bağımlı çalışanların ücretleri, ücret dışında kalan her türlü ödeme, prim ve ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemenin brüt toplamı esas alınarak, ücretlerin hak edildikleri aya sayılması, diğer ödemelerin ise ödendiği ayın kazancına dahil edilmesi, tavanı aşan kısmın ise takip eden aylara sayılmak suretiyle primin hesaplanması hükme bağlanmıştır (md. 76/a). Ayrıca prim hesabına dahil edilmeyecek olan ölüm, doğum, evlenme yardımları, ayni yardımlar, yemek, çocuk, aile yardımları, 506 SK.'nın 77. maddesinin 4958 SK.'la yapılan değişik şekline benzetilmiştir. Md. 76'da da yürürlükteki yasalarda açıklık olmadığından uygulamada büyük sorun yaşanan kısmi süreli çalışanların prim hesabına da yer verilmiştir. Buna göre, kısmi süreli işte

çalışan ve çalıştığı saat karşılığı ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı ay içindeki toplam çalışma saati süresinin İşK.da belirlenen günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır. Bu hükümden bizim daha önce bir seminerde yaptığımız önerinin benimsendiği anlaşılmaktadır (Bak. C. Tuncay, İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul 2003, GS Üni. İst. Barosu İşbirliği, 136). Bu esas taraflar aksini yazılı olarak belirlemediyse çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinde de uygulanacaktır. İşK. ile paralellik sağlayan bu hükümlere katılmamak mümkün değildir.

Prime esas kazançlar, prim oranları, günlük kazanç sınırları, prim belgeleri, primlerin ödenmesi ile ilgili hususlarda esas itibarıyla 506 sayılı SSK daki esaslar benimsenmiştir. Nitekim, Tasarı, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranlarını 506 sayılı Kanun'da olduğu gibi % 20 olarak belirlemiş, tarafların ödediği prim oranlarında da bir farklılık yaratmayarak % 9 sigortalı hissesi ve % 11 işveren hisselerini korumuştur. Ancak, fiili hizmet zammından faydalanacaklar için alınacak ilave primlerde ise bu oranlar farklılaştırılarak sigortalının 1/3, işverenlerin ise 2/3 oranında prim ödemeleri öngörülmüştür (md. 77/b) ki bu farklılığın sebebini anlamak kolay görünmemektedir.

Tasarıda kısa vadeli sigorta kolları için prim oranı % 1 ile % 6,5 arasında değişen oranlarda belirlenmiş ve tamamı işveren tarafından ödenir denmiştir. Kendi adına bağımsız çalışanlar için bu oran üst sınır % 6 olarak kabul edilmiş ve tamamının sigortalının kendisi tarafından ödenmesi öngörülmüştür. Çıraklar ve meslek okulu öğrencilerinin primleri de yarısı işveren, yarısı sigortalı olmak üzere % 1 olarak belirlenmiştir. Ancak bu prim oranına hastalık ve analık sigortası priminin dahil olup olmadığı anlaşılabilir değildir. Tasarı işkazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasını birleştirmiş ise de maddenin ifadesinden burada sanki sadece işkazası ve meslek

hastalığı primini göstermiş diğerini Genel Sağlık Sigortası, K. na bırakmışa benzemektedir. Gerçekten Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısında, Emeklilik Sigortası K. na tabi sigortalılardan % 12.5 oranında sağlık sigortası primi alınması bunun % 5'inin sigortalı, % 7.5 uğunun ise işveren hissesi olması öngörülmüştür. Bağımsız çalışanlar % 12.5 oranındaki primi kendileri ödeyeceklerdir (GSSK md. 22, 24). Böylece işverenlerin ve bağımsız çalışanların prim ödeme yükü biraz arttırılmıştır. Bir bütün olarak değerlendirildiği zaman bu oranlar mevcut prim oranlarından biraz daha yüksek olup reformun prim oranlarını düşüreceği yönündeki beklentileri de ortadan kaldırdığı anlaşılmaktadır.

Tasarı, günlük kazanç sınırlarını belirlerken, 16 yaşından büyükler için belirlenmiş olan asgari ücreti alt sınır olarak kabul etmiş, üst sınırı alt sınırın 7 katı olarak belirlemiştir (md. 78). Oysa Ağustos 2004'te açıklanan Sosyal Güvenlik Reform Projesinde üst katın alt katın 6,5'i kadar olacağı açıklanmıştı. Prime esas kazançları üst sınırın alt sınırın 7 katına çıkarılması, prim oranlarının da mevcut sistemdekinden daha düşük olmadığı dikkate alınır, üst sınırdan prim ödeyenlerin yükünü artırmasının ötesinde, Bireysel Emeklilik Sisteminin gelişmesini olumsuz etkilemesi ve dünyada sosyal güvenlik alanındaki genel gelişme eğiliminin aksine, ülkemizde tek ayaklı ve kamu ağırlıklı bir sosyal güvenlik sisteminin varlığının devamına yol açacaktır (Aynı fikirde: Alper, 119). Tasarıda, dikkat çekici hususlardan birisi de, kendi adına bağımsız çalışanların, isteğe bağlı sigortalılar gibi prime esas kazançları, alt ve üst sınırlar arasında kalmak şartıyla kendilerinin belirlemesidir (md. 76/b). Bu yöntem, bağımsız çalışanların önemli bir kısmının primlerini alt sınır üzerinden ödemelerine yol açacak, bu da uzun dönemde aylıklardaki düşmeyi önlemek amacıyla borçlanma benzeri uygulamalar için hükümetleri zorlamasına yol açacaktır. Bu kesim için, halen Bağ-Kur sigortalılarına uygulanmakta olan sistemden faydalanılarak, prime esas kazançların alt ve üst sınırları arasında kalmak şartıyla basamaklandırma sisteminin getirilmesi daha uygun görünmektedir.

Tasarıda kısa vadeli sigorta kolları için prim oranı % 1 ile % 6,5 arasında değişen oranlarda belirlenmiş ve tamamı işveren tarafından ödenir denmiştir. Kendi adına bağımsız çalışanlar için bu oran üst sınır % 6 olarak kabul edilmiş ve tamamının sigortalının kendisi tarafından ödenmesi öngörülmüştür.

Kısa vadeli sigorta priminin için işinde yapılan işin işkazası ve meslek hastalığı bakımından arzettiği tehlikenin belirlenmesi işi Bakanlar Kurulu tarafından yürürlüğe konulacak belirli bir tarifeye göre Kurum tarafından belirlenecek, ancak işveren Kurumun bu belirlenmesine karşı yargı organında itiraz edebilecektir. İtiraz mercii SSK da olduğu gibi Danıştay değil artık **İş Mahkemesi** olarak belirlenmiştir (md. 80). Bu da isabetli bir değişikliktir. Zira SSK'nun uygulanmasından doğan tüm uyumsuzluklar uzmanlık mahkemesi olan iş mahkemelerinde çözümlenirken işkazası ve meslek hastalığının tehlike oranının belirlenmesinden doğan uyumsuzluğun Danıştay'da çözümlenmesi anlaşılmasız bir çelişki yaratmakta idi.

Bunun dışında, prim belgeleri ilgili ayı takip eden 15 gün içinde Kuruma verilecektir. Prim belgeleri ile ilgili sair hususlar hemen hemen aynen SSK md. 79'daki gibi düzenlenmiştir (md. 82).

Primlerin ödenmesi ve gecikme halinde uygulanacak gecikme zammı konusunda, esas olarak halen 506 sayılı Kanun'la uygulanan hükümler benimsenmiştir (md. 87). Ancak ilk gecikme halinde ödenecek % 10 luk ceza, enflasyon oranının tek haneli rakamlara düştüğü günümüzde inandırıcı olmaktan uzak kalmaktadır. Cezaların caydırıcı olmasının yanı sıra ödenebilir olması gerektiği gerçeğinden hareketle daha makul bir oran seçilebilirdi.

Yanlış ve yersiz alınan primlerin sigortalı ve işverene iadesi ile Kurumca yapılması gereken çeşitli ödemelerin haklı sebepler olmaksızın gecikmesi halinde gecikilen süre için ilgililere kanuni gecikme faizi üzerinden ödeme yapılması (md. 92) sigortalı ve işverenler aleyhine olan bir uygulamayı ortadan kaldıran isabetli bir düzenlemedir.

Ayrıca işverenlerce eksik işçilik bildirimini yapıldığının anlaşılması üzerine **asgari işçilik ve prim esas kazancın tespiti** ve asgari işçilik tespit komisyonu kurulması ve görevleri hakkında SSK md. 79'da düzenlenen hükümler hemen hemen aynen Tasarıya alınmıştır

(md. 84). Bunun gibi primlerin ertesi ayın sonuna kadar ödenmesi veya bu ödemenin prim borçlarının KDV iade alacağından mahsubu yoluyla yapılması esasları da SSK md. 80'deki gibi düzenlenmiştir (md. 85). Ayrıca Kurumun prim ve diğer alacaklarının 10 yılda zamanaşımına uğrayacağı kabul edilmiştir (md. 88).

8. **Ceza hükümlerine gelince:** Yasa hükümlerine aykırılık halinde Kuruma idari para cezası verme yetkisi tanınmış ve cezaların miktarı **asgari ücret miktarına endekslenmiştir**. Cezaya işverenin Kurum nezdinde itiraz hakkı vardır. İtirazın reddi halinde başvurulacak yargı mercii idare mahkemesidir. Bu bölümde yer alan ilginç bir hükümde haklı sebepler dışında Kurumun bazı işlemlerini yasada belirlenen sürede yerine getirememesi halinde ilgililere gecikilen süre için yasal gecikme faizi ödemesi gerektiğidir (md. 92). Kurumu daha ciddi ve hızlı çalışmaya zorlamak için getirildiği anlaşılan bu hükmün uygulamada nasıl işleyeceği merak konusudur.

Ayrıca Kurumca ilgililere yapılacak her türlü ödeme ilgililerin banka hesaplarına yapılacaktır (md. 93). Bu hükümlerin isabetli olduğu söylenebilir

9. Tasarıda ayrıca onbir uzman doktor üyeden oluşan **Emeklilik Sigortalı Yüksek Sağlık Kuruluna** da yer verilmiş olup (md. 101) bu kurul SSK md. 129 da düzenlenen Sosyal Sigortalar YS Kurulunun yerini almıştır. Bu kurul tıbbi konularda bilirkişilik ve çalışma gücünün 2/3 oranında kaybına dair Kurum kararlarına karşı itiraz mercii olarak görev yapacaktır. Ayrıca işverenlerin prime itirazlarını inceleyerek karara bağlamak üzere Kurum bünyesinde prim itiraz ve uzlaşma komisyonu kurulmuştur (md. 104). Emeklilik Sigortası Kanunu uygulanmasından doğan **uyumsuzlukların çözüm yeri olarak da iş mahkemeleri** gösterilmiştir (md. 105). Mevcut yargı sisteminde bu tercih doğrudur. Tasarının getirdiği başka bir yenilik de sigortalının malul kalmasına ya da ölümüne suç sayılır bir hareketiyle neden olan üçüncü kişiye karşı Kurumun sigortalı veya hak sahiplerine yaptığı sigorta yardımlarından dolayı rücu edebilme hakkının tanınmış olmasıdır (md. 106).

10. Tasarının esas itibarıyla 506 sayılı SSK nun sistematüğını benimsediğı fakat bağımsız çalışanlarla ve Tarım Bağ-Kurlularla ilgili özellikleri genelde göz ardı ettiğı görülmektedir. Buna karşılık **Tasarı, Emekli Sandığı mensupları için mevcut farklılıkları olabildiğince göz önünde tutmuş ve korumuştur** (Alper, 120). Nitekim, Tasarının “Kamu görevlileriyle ilgili hükümler” başlığı altındaki ikinci bölümünde yer alan 109-116. maddeler, halen Emekli Sandığı kapsamında bulunan sigortalılarla ilgili özel düzenlemeleri ihtiva etmektedir. Cumhurbaşkanı ve başbakanlara bağlanacak aylıklarla ilgili esaslar (md. 109); yetersizlikleri sebebiyle görevlerinden ayrılan askeri personele aylık bağlanması (md. 110); açığa alınanlarla görevine son verilen kamu görevlilerinin eksik primlerinin tamamlanması (md. 111); harp okulu öğrencileri başta olmak üzere bazı kamu görevlilerinin prime esas kazançlarının belirlenmesi (md. 112); kamu görevlilerinin iş göremezlik ödenekleri ile malullük aylıklarının hesaplanması ve ödenmesi (md. 114); sakatlıkları malul sayılmayı gerektirmeyecek kamu görevlilerinin durumu (md. 115) ve kamu görevlilerinin emekliliğe sevk ve onayları ile ilgili süreçle ilgili düzenlemeler (md. 116) bu bölümde yer alan ve yalnızca kamu görevlilerini ilgilendiren özel düzenlemeleri oluşturmaktadır.

Burada dikkat çeken bir hüküm cumhurbaşkanlığından ayrılma isteğı halinde kişiye cumhurbaşkanlığı aylığının % 40'ı oranında emekli aylığı bağlanırken, aynı durumdaki başbakan cumhurbaşkanı aylığının % 75'inin emekli aylığı olarak bağlanmasıdır (md. 109). Bu farklılığın nedeni anlaşılabilir değildir.

Tasarının, yürürlükten kaldırılan kanunlar başlığı altındaki 117. maddesi ile, Tasarının kanunlaşarak yürürlüğe girmesi halinde 506 sayılı SSK, 1479 sayılı Bağ-Kur, 2925 sayılı Tarım İşçileri SSK, 2926 sayılı Tarım Bağ-Kur, 3201 sayılı Yurtdışı Hizmet Borçlanması, 2829 sayılı Hizmet Birleştirilmesi Kanunu, birkaç madde dışında tamamen yürürlükten kaldırılırken, 5434 sayılı Kanunun çok sayıda

maddesinin (bazılarının değiştirilerek, en azından bir süre daha yürürlükte kalmaya devam etmesi (md. 117/9, 118) kamu çalışanlarına yönelik farklılıkların devam edeceği sonucunu doğurmaktadır.

Emekli Sandığı mensuplarına yönelik olarak yer alan farklı düzenlemeler yalnızca yukarıda sayılan maddelerle sınırlı kalmamış, geçici maddelerin çoğu bu kesim için Tasarıya konulmuştur. Şöyle ki;

Yürürlükten kaldırılan kanunlar kapsamında yapılmakta olan gelir, tazminat ve ek ödemeler aynen devam ettirilecektir (Geçici md. 1). Oysa bu tür ödemeler SSK ve Bağ-Kur mensupları için (bugün için çok aza indirilmiş olan sosyal yardım zammı dışında) yok gibidir.

Tasarının Geçici 5. maddesi sakatlık kontenjanından Emekli Sandığına tabi bir görevde işe başlayanların malulen emeklilik şartlarını düzenlemekte, yine Tasarının Geçici 6. maddesi ise sandık kapsamında olan kamu görevlilerinin ikramiyelerinin bir yıl süre ile daha eski hükümlere göre ödenmeye devam edeceğini öngörmektedir.

Geçici 7. madde, belirli şartlarla sandık mensupları için bir tür hizmet birleştirmesi ve canlandırması uygulamasına imkan vermektedir.

Tasarının Geçici 13. maddesinde, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu kapsamında emekli aylığı almakta olanlara ödenmekte olan makam, yüksek hakimlik tazminatı, görev ve temsil tazminatı ile kadrosuzluk tazminatı gibi ödemelerin devam edeceği belirtilmiştir.

Tasarının Geçici 21. maddesi, kamu çalışanları ile ilgili olarak, sigortacılık ilkelerine aykırı bir düzenleme getirmiş ve kamu çalışanlarının geçici iş göremezlik ödeneğı aldıkları süre içinde çalışırken aldıkları aylık ile iş göremezlik ödenekleri arasındaki farkın kurumları tarafından ödenmeye devam edeceğini öngörmüştür. Bu durumda, hastalık, iş kazası veya analık halinde kamu çalışanlarının

herhangi bir gelir kaybı olmayacaktır. Ayrıca Tasarının Geçici 8, 11, 12, 24, 25, 26, 27, 28, 29 ve 30. maddeleri de doğrudan doğruya Emekli Sandığı mensuplarını ilgilendiren düzenlemeler niteliğindedir.

Yukarıda belirtilen hususlar gösteriyor ki, önceden de tahmin edildiği gibi, **üç farklı kurumu birleştirmeye yönelik çabaların önündeki en ciddi engel Emekli Sandığıdır.** Kazanılmış hakların korunması ve devamının sağlanması sosyal güvenliğin temel ilkelerinden biri olmakla birlikte, üç farklı kurumu aynı çatı altında topladıktan sonra dahi bu farklılıkların devamını sağlamak ve savunmak mümkün değildir (Alper, 120)

Yukarıda belirtilen hususlar gösteriyor ki, önceden de tahmin edildiği gibi, üç farklı kurumu birleştirmeye yönelik çabaların önündeki en ciddi engel Emekli Sandığıdır.

11. Nihayet 506 sayılı SSK'nun geçici 20. maddesi kapsamında faaliyet gösteren vakıf statüsündeki banka ve sigorta şirketlerinin sandıklarının devamına Tasarı izin vermiştir. Yıllar içinde çeşitli mali güçlükler sonucu sosyal güvenlik hizmeti veremeyecek hale geldiklerinden, kimi SSK'na devredilen, kimi kapanan bu sandıklardan bugün geriye 17 tane kalmış bulunmaktadır. Kapsama aldığı aktif ve pasif sigortalıları ve bunların bağımlılarıyla birlikte 325 bin kişiye ve nüfusun binde 47 sine sosyal güvenlik hizmeti götüren bu sandıkların öteden beri SSK'na devri önerilmekteydi. Nitekim Temmuz 2004 de açıklanan Sosyal Güvenlik Reform Projesinde de bu yolda bir karar alınmıştı. SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı gibi üç büyük kurumu birleştiren ve sigortalıları tek çatı altında toplayarak adeta bir imkansız gerçekleştirme iddiasıyla hazırlanan Tasarıda, vakıf statüsündeki özel sandıkların faaliyetlerinin devamına izin verilmiş olmasını anlamak mümkün değildir. Bunun yerine Tasarıya konan ve SSK ek md. 36'ya benzeyen bir geçici madde ile (geçici md. 3) bu sandıkların, ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Emeklilik Sigortası Kurumunca yapılacak ortak denetim sonunda sigorta yükümlülüklerini yerine

getiremeyeceklerinin anlaşılması ve bu hususta gerekli önlemleri almamaları halinde Bakanlar Kurulu kararıyla aktif ve pasifleriyle birlikte Kuruma devredilmelerinin öngörülmesi sosyal güvenlik kurumlarını tek çatı altında birleştirme düşüncesiyle taban tabana zıt düşmektedir.

Tasarıda ayrıca SSK md. 86'da düzenlenen Topluluk sigortasının bazı ufak değişikliklerle devamına izin verilmiş (geç. md. 20), sigortalıların tescilinde bundan böyle **vatandaşlık kimlik numaralarının sosyal güvenlik numarası olarak** esas alınması öngörülmüştür. Vatandaşlık kimlik no.sunun aynı zamanda sosyal güvenlik tescil no.su olarak kabulü öteden beri ABD ve Avrupa ülkelerinde uygulanmakta olan bir usuldür.

4 SONUÇ:

Yukarıda belirtildiği gibi sürdürülebilir, kalıcı, her kesimi kapsama alan ve artık genel bütçenin sırtından inen yeni bir sosyal güvenlik sistemine ihtiyaç vardır. Bu nedenle reform çalışmaları ilke olarak yerindedir, hatta bu alanda geç bile kalınmıştır. Çünkü ne kadar iyi sosyal güvenlik reformu yapılırsa yapılsın olumlu etkileri ancak yıllar sonra görülebilecektir. Nitekim taslaklarla getirilmek istenen yeni sistemle dahi açıkların ancak 2045'te kapanacağı tahmin edilmektedir. Hükümet bu amaçla mevcut sistemi adeta sil baştan değiştiren bir yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Bunu sağlamak için de üç ana sosyal güvenlik kurumunu tek bir çatı yani Emeklilik Sigortası Kurumu altında birleştirmeyi ve sağlık hizmetlerini bu kurumdan ayırarak oluşturulacak yeni bir kurum, Genel Sağlık Sigortası Kurumu tarafından yürütmeyi amaçlamıştır. Öteden beri savunduğumuz gibi sağlık hizmetlerinin mevcut sosyal güvenlik kurumlarından ayırarak ayrı bir kurum tarafından sağlanması sigortalıların hem daha kaliteli hem daha kapsamlı hem de daha hızlı bir sağlık hizmetinden yararlanmaları sonucunu sağlayacaktır. Bu sağlık hizmetlerinin Genel Sağlık Sigortası kapsamında yürütülerek muhtaç olan nüfusa primsiz ve muhtaç olmayan nüfusa belli

bir prim karşılığında götürülmesi en uygun tercihtir. Nitekim reform projesi adı verilen bu yapılanma sürecinde de böyle yapılmıştır. Buna bir diyeceğimiz yoktur. Ancak bu sisteme birden bire 12 milyon kişi ekleneceğinden sağlık hizmetlerinin kalitesinde kısa sürede düzelmeye beklemek hayalcilik olur.

Mevcut sosyal güvenlik kurumları arasında kapsam, yardımlar, yardımlara hak kazanma koşulları, yardımların miktar ve kalitesi arasında önemli farklar bulunduğu her zaman dile getirilen bir şikayet konusudur. Ancak bunun yolu üç büyük sosyal güvenlik kurumunu ortadan kaldırıp yerine tek bir emeklilik sigortaları kurumu kurmak değildir. Gerçekleşmesi son derece zor ve masraflı olacak bu düşünce, ortaya ağır ve hantal çalışan dev bir örgüt çıkaracaktır. Kaldı ki, gerçekçi olmak gerekirse, cumhurbaşkanına, devletin en üst kademe görevlilerine, askerlere, yargı mensuplarına dahi sosyal güvenlik hizmeti götüren ve yıllarca Maliye Bakanlığına bağlı olarak çalışan Emekli Sandığının birdenbire böyle bir oluşuma dahil edilmesinin öyle kolay gerçekleşeceği kanısında değilim. Aynı kurum içinde hem cumhurbaşkanına, hem bürokrata, hem işçiye, hem askere, hem memura, hem esnafa, hem iş adamına aynı sosyal güvenlik hizmetini sağlamak imkansız gerçekleştirilecek gibi bir şeydir. Zaten Taslakta da bunun zorluğu anlaşılmıştır ki Emekli Sandığı K. na tabi olanlara ilişkin birçok istisna hükmü getirilmiştir. Bu da kanunun bütünlüğünü bozmakta, inandırıcılığını azaltmaktadır.

İlke olarak yıllardır sosyal güvenlik şemsiyesi altında bulunan nüfusa yetersiz de olsa hizmet vermekte ve bu konuda belli bir deneyime ulaşmış olan ana sosyal güvenlik kurumlarının tek bir kurum çatısı altında toplanması, toplandıktan sonra da yeterli ve güvenilir hizmet vermesi bize pek mümkün görünmemektedir. ILO uzmanlarına hazırlatılan Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Raporunda önerildiği gibi hiç olmazsa benzer özellikler taşıyan SSK ve Bağ-Kuru birleştirmek

ve uygulamadaki aksaklıkları gidermek suretiyle Emekli Sandığını dışarıda bırakmak daha gerçekçi bir çözüm olurdu. İlginçtir ki bu tür projeler ülkemizde “reform” gibi hep iddialı sözlerle gerçekleştirilmekte, fakat sonuç çoğunlukla hayal kırıklığı yaratmaktadır. Ülkemizde reform sözcüğünün yerli yersiz her fırsatta kullanılması yüzünden toplumumuz neredeyse -Prof. Alper’in deyimiyle- “reform yorgunu” olmuştur (Alper, 122).

Maddelere ilişkin değerlendirmelerimizi yukarıda bırakarak burada tekrar edelim ki emeklilik Sigortası Kanun Taslağı hazırlanırken yukarıda belirttiğimiz gibi esas itibarıyla 506 sayılı Kanun göz önünde tutulmuş ve diğer yasaların özellikleri bunun üzerine oturtulmuştur. Bu yapılırken nedense bağımsız çalışanlara yok denecek kadar az yer verilmiş buna karşılık Emekli Sandığına tabi olanlar için olabildiğince çok istisna hükmüne yer verilerek bu kesim korunmuş ve getirilmek istenen yeni sistemde ayrıcalıklı bir çalışan kesim yaratılmıştır. Bunun doğru olduğu kanısında değiliz. Ayrıca sosyal güvenlik kurumlarını tek çatı altında toplama iddiasıyla yola çıkan Hükümetin SSK geç. 20. maddeye tabi vakıf sandıkları birleşmenin dışında bırakması da sebep ne olursa olsun tam bir çelişkidir.

Tasarıda bireysel emeklilik rejimini teşvik edici hiçbir unsur bulunmamaktadır. Oysa başta ABD ve AB ülkeleri olmak üzere bireysel emeklilik rejimine ilgi çekmek üzere bireylere türlü kolaylıklar sağlanmaktadır. İsteğe bağlı sigortaya girme Kurumun aktüeryal yapısını bozacak şekilde çok kolaylaştırılmıştır. Ayrıca bağımlı çalışanların emekli aylığına hak kazanmaları için prim ödeme gün sayısının 9000’e çıkarılması da ülkenin sınırlı istihdam şartlarıyla bağdaşmamaktadır. Bu süre çok uzundur. Kısacası biz her şey bir yana, sosyal güvenlik kurumlarının aynı çatı altında toplanması fikrinden vazgeçilmesi ve bunların arasında norm ve standart birliği sağlanması gerektiğini bir kez daha vurgulamak istiyoruz.

ILO uzmanlarına hazırlatılan Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Raporunda önerildiği gibi hiç olmazsa benzer özellikler taşıyan SSK ve Bağ-Kuru birleştirmek ve uygulamadaki aksaklıkları gidermek suretiyle Emekli Sandığını dışarıda bırakmak daha gerçekçi bir çözüm olurdu.

İnsancıl Yüzlü Uyum ve Sosyal Adalet

Küreselleşmeye uyum birçok ülke için varlığını sürdürebilmenin temel koşulu olarak görülmektedir.

Küresel dünyada ülkeler sistemik olarak ekonomik ve politik krizlere açık hale gelmiştir. “Bulaşma etkisi” ile krizlerin küreselleşmesi de yeni bir olgu olarak ortaya çıkmıştır.

1 GİRİŞ

Dünya ekonomisi son çeyrek yüzyıldır hızlı bir dönüşüm dalgası yaşamaktadır. Yeni yapıda ekonomiler bir yandan bir örneklerken diğer yandan da birbirine eklenmektedir. Bu dönüşüm “küreselleşme” olarak adlandırılmaktadır. Elbette küreselleşme yeni bir olgu değildir. Bununla birlikte yaşananlar şimdiye kadarki küreselleşme dalgalarından çok daha hızlı ve kapsamlıdır. Bu haliyle kapitalizm, küresel egemenliğini ilan etmiştir. Ülkeler ekonomi politikalarını küresel kapitalizmin kaçınılmazlığı tezine göre belirlemeye çalışmaktadırlar. Küreselleşmeye uyum birçok ülke için varlığını sürdürebilmenin temel koşulu olarak görülmektedir.

Özellikle gelişmekte olan ülkeler (GOÜ) açısından küreselleşme sürecine uyum, IMF ve Dünya Bankası kaynaklı “Yapısal Uyum Politikaları”nın yaşama geçirilmesi ile eş tutulmaktadır. Küreselleşme süreci ile birlikte artan istikrarsızlık ortamlarında darboğaza düşen ülkeler IMF ve Dünya Bankası tarafından 1980’li yıllarda hazırlanmış uyum programlarını yürürlüğe koymaya zorlanmaktadır. Bu programların temel felsefesi neo-liberal ekonomik düşüncenin yaşama

geçirilmesidir. 1980’lerde uyum programları uygulayan GOÜ’ün büyük çoğunluğunda hızlı bir küreselleşme süreci yaşanmıştır. Uyum politikalarının içeriği dikkate alındığında uyum programları ile küreselleşme arasındaki doğrusal korelasyonun nedeni daha iyi anlaşılabilir.

Küreselleşme ve uyum sürecinin GOÜ’de beklenen olumlu faydaları sağladığını söylemek güçtür. Küresel dünyada ülkeler sistemik olarak ekonomik ve politik krizlere açık hale gelmiştir. “Bulaşma etkisi” ile krizlerin küreselleşmesi de yeni bir olgu olarak ortaya çıkmıştır. Elbette krizlerden korunmanın yolu olarak da yapısal uyum politikaları acı ama zorunlu bir reçete olarak ortaya sürülmektedir. Böylelikle bir “küreselleşme-yapısal uyum sarmalı”nın ortaya çıktığını söylemek yanlış olmayacaktır. Ancak şimdiye kadar yaşananlar göstermiştir ki, bu süreç eşitsiz hatta adaletsiz işlemektedir. Nitekim küreselleşme ve yapısal uyum konularının yürütücüleri dahi bu eşitsizliği itiraf etmek zorunda kalmışlardır. Dahası yalnızca itiraf etmekle kalmayıp, politika önermelerinde düzeltmelere gitmek zorunda kalmışlardır. Nitekim son yıllarda uyum programlarında insancıl bir söylem ön plana çıkmaya başlamıştır. Ancak bu

durumun mevcut sorunları gidermeye yeterli olup olmadığı tartışmalı bir konudur. Bu çalışmanın amacı da insani bir söyleme bürünen uyum programlarının daha önceki programlardan farklarını ortaya koyarak, insancıl yüzlü uyum politikalarının iddia edildiği gibi sosyal adaleti sağlamada olumlu etkilerinin olup olmadığını belirlemektir.

2 YAPISAL UYUM PROGRAMLARI: KAVRAM VE KAPSAM

Yapısal uyum programları, resmen 1980'li yıllardan itibaren uygulanan, geniş kapsamlı istikrar politikalarıdır. "Yapısal uyum" kısaca, daha fazla piyasa güçlerine dayanma ve devletin ekonomi yönetimindeki rolünün azalması olarak tanımlanır¹. Bu şekilde tanımlanan yapısal uyum, 1981 yılında John Hopkins Üniversitesi'nde öğretim üyeliği yapan ve 1960'lardan beri neo-liberal bir politikayı savunan Amerikalı bir iktisatçı Bela BALASSA tarafından ortaya atılmıştır². Dünya Bankası için hazırladığı bir raporda, Balassa'ya göre yapısal uyum politikaları, ulusal politikaların daha önceki büyüme trendlerini kazanabilmeleri için dış şoklara cevap verme amacına yönelik bir politikadır³.

Yapısal uyum programları, dış şoklar karşısında (1970'li yıllarda yaşanan petrol şokları gibi) ekonomilerin istikrarsızlığa düşmelerini engelleyici politikalar demeti olarak ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte bu politikaların kapsamı iyi incelendiğinde, bu amacı da aşan bir kapsama sahip olduğu görülür. Yapısal uyum politikalarının içeriği ve kapsamı bu politikaların daha çok serbest piyasa düzenine dayalı liberal bir küresel ekonomi yaratma amacı taşıdığı anlaşılacaktır. Bu politikalar bağlamında devlet teorisinden demokratik haklara, sağlıktan eğitime, konuttan işgücü piyasasına, özelleştirmeden dış ticarete ve daha birçok konuda düzenlemelere gidilmiştir. Bu anlamda yalnızca ekonomik değil politik düzenlemeler de yapısal uyum politikaları kapsamına girmiştir.

¹ Dharam GHAI, "Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Sosyal Demokrasi", (çev. İdil ESER), *Piyasa Güçleri ve Küresel Kalkınma*, (ed. Rence PRENDERGAST, Frances STEWART), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 1995, s.39

² Taner TİMUR, *Küreselleşme ve Demokrasi Krizi*, İmge Kitabevi, Ankara, 1996 s.14

³ TİMUR, A.g.e., s.14'ten Bela BALASSA, "Structural Adjustment Policies in Developing Economies", *World Bank Staff Working Paper*, Temmuz 1981



Yrd. Doç. Dr. Mehmet Şahin
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
İ.İ.B.F.

ÖZGEÇMİŞ

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Şahin 1967 yılında Gaziantep'te doğdu. 1992 yılında Anadolu Üniversitesi Kütahya İ.İ.B.F.'nden mezun oldu. 1994 yılında Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Ana Bilim Dalı'ndan; 1998 yılında da "Uluslararası Ekonomik Kuruluşların Küreselleşme Sürecindeki Rolü (Türkiye Örneği)" isimli doktora tezi ile Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı'ndan mezun oldu ve 1998 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İ.İ.B.F.'ne Yardımcı Doçent olarak atandı. Evli olup, halen Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İ.İ.B.F. Maliye Bölüm Başkanlığı ve Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü görevlerini yürütmekte olan Şahin'in ulusal ve uluslararası çok sayıda tebliği ve makalesi bulunmaktadır.

Tablo 1: Yapısal Uyum Programlarının Unsurları (1980-84)

POLİTİKA ÖNLEMİ	Uygulanan Programlar İçindeki Yüzdesi
I-Parasal ve finansal politikalar	
-Krediler için üst sınırlar	98
-Likidite büyümesinin azaltılması	30
-Faiz reformu	27
-Kredilerden özel kesime yeterli pay	23
-Yurtiçi tasarrufların artırılması	54
-Net dış rezervler üzerine hedefler	19
-Diğerleri (selektif kredi uygulaması)	
II-Kamu kesimi politikaları	
-Merkezi hükümet harcamaları üzerine kısıtlamalar	91
-maaş ve ücretler	63
-mal ve hizmetler	54
-transferler ve sübvansiyonlar	61
-sermaye harcamaları ve net borçlanma	60
-harcamaların yönetimi	43
-Vergi sistemi	
-gelir vergileri	46
-kurumlar vergisi	34
-servet vergileri	11
-dahildeki mal ve hizmetlerden alınan vergiler	73
-ithal vergileri	57
-ihracat vergileri	24
-diğer vergiler ve gelirler	51
-vergi idaresinde reform ve iyileşmeler	55
-Finansal olmayan kamu işletmeleri	
-Genel olarak bütçe	
III-Dış borç politikaları	91
-Dış borç düzeyinin kontrolü	85
-Diğer borç yönetimi	59
IV-Döviz kuru ve dış ticaret	
-Döviz kurunda reformlar ve liberasyon	55
-Dış ticaret rejiminde reformlar ve serbestlik	
-Diğer	
V-Ücretler ve fiyatlar	88
-Kısmi veya genel ücret kısıtlamaları	38
-Ücret reform politikaları	46
-Esnek fiyat sistemi	38
-Fiyat/maliyet sapmalarının azaltılması	32
-Sektör fiyatlarının incelenmesi ve artırılması	34
-Enerji fiyatlarının artırılması	46
-Fiyat denetim sisteminin gözden geçirilmesi	29
VI-Diğer yapısal uyum önlemleri	74
-Bir sektörün geliştirilmesi veya yeniden yapılandırılması	67
-Top yekûn yönetimin iyileştirilmesi	16
-Kaynakların kamudan özele kaydırılması	29
-Yatırım planlaması ve uygulama yöntemleri	37
-Diğerleri	
VII-Diğer	

KAYNAK: Süleyman ÖZMUCUR, *İstikrar Politikaları, Avcıol Basım-Yayım, İstanbul, 1991, s.32-35 ten; IMF(1986), Fund Supported Programs, Fiscal Policy and Income Distribution, Occasional Paper No:46, Washington.D.C.*

Farklı ağırlıkta da olsa uyum programlarında yapısal uyum politikalarının unsurlarına yer verilmektedir. 1986 yılında IMF tarafından yaptırılan bir çalışmada⁴, 1980-84 döneminde 68 ülkede uygulanan 94 yapısal uyum programı uygulamasında hangi politika önlemlerine ağırlık verildiği detaylı olarak gösterilmiştir (bkz.Tablo.1). Uygulanan uyum programlarında en önemli politika araçları yurt içi kredilerin ve kamu harcamalarının kısıtlanmasıdır. Kredilerin kısıtlanması programların yüzde 98’inde görülürken, kamu harcamalarının kısılması programların yüzde 91’inde ortaya çıkmaktadır. Bunların da daha çok maaş ve ücretlerin kısılması ile gerçekleştirildiği görülmektedir. Maaş ve ücretleri, sermaye harcamaları (özellikle yatırımlardaki kısıtlılar) takip etmektedir. Dış borç politikaları programların % 91’inde ortaya çıkarken ücret ve fiyat politikaları %88 civarında görülüyor. Döviz kuru ve dış ticaretin serbestleştirilmesine yönelik reformlar programların %55’inde devreye girmiştir. Vergi idaresindeki reform ve iyileştirmeler %55 oranında programlarda yer alırken, diğer yapısal uyum önlemleri programların %74’ünde uygulamaya konulmuştur. Diğer uyum önlemleri bir sektörün geliştirilmesi, yatırım planlaması ve uygulama yöntemleri, kaynakların kamudan özele aktarılması ve topyekün yönetimin iyileştirilmesini kapsamaktadır.

3 YAPISAL UYUM POLİTİKALARI VE SOSYAL ADALET

Dünya Bankası yapısal uyum programlarının değerlemesini uyum borçlanmasının etkisini değerlendiren 9 göstergeye dayandırmaktadır. Bu göstergeler şunlardır⁵:

- *Gayri Safi Yurtiçi Hasıladaki (GSYİH) artışı,*
- *İhracat artışı,*
- *Reel döviz kuru,*
- *Enflasyon,*
- *Yatırımın GSYİH’ya oranı,*
- *Cari dengenin GSYİH’ya oranı,*
- *Bütçe dengesinin GSYİH’ya oranı,*
- *Dış borcun ihracata oranı,*
- *Borç servisinin ihracata oranıdır⁶.*

Görülebileceği üzere programların değerlemesinde eşitlik, adalet ve sosyallik gibi konular ihmal edilmiştir. Bunun temel nedeni de neo-liberal felsefenin kendisidir. Yani unutulmuş olduğundan değil, istenilmemiş olduğundandır. Neo-liberal felsefeye göre; fakirlere yardım etmenin en iyi yolu büyümeyi sağlamaktır. Büyümenin faydaları eninde sonunda fakirlere de sızıntı olarak da olsa ulaşacaktır! Bu yaklaşım “Sızıntı Ekonomisi” olarak da bilinir. Neo-liberaller böyle bir sızıntı ekonomisine gönülden inanmaktadırlar. Son zamanların en çok tartışılan iktisatçısı Stiglitz’in dediği gibi: “Toplumsal sözleşmenin bir kısmı “adaleti”, toplum büyüdükçe toplumun kazançlarından fakirlerin de pay almasını, kriz zamanlarında ise toplumun acılarını zenginlerin de paylaşmasını gerektirir ... Sızıntı ekonomisi ise, her zaman için yalnızca bir inanıştan, bir inançtan ibaret olmuştur”⁷.

Uyum programları ile yaşama geçirilen neo-liberal politikaların bu çarpık felsefesi sürekli zayıf kesimlerin aleyhine işlemiştir. Özellikle 1980’li yıllar sosyal adalet açısından çarpıklığın tüm boyutlarıyla derinleştiği yıllar olmuştur. Adeta bir vahşi kapitalizm egemenliğini perçinlemiştir. Bu hem gelişmiş ülkeler içindeki ekonomik yönden zayıf kesimler için hem de gelişmekte olan ülkeler açısından geçerli olmuştur. Bununla birlikte seslerini duyurabilenler de daha çok gelişmiş ülkeler içindeki gruplar olmuştur. Oysa ki dünyanın geri kalanının durumu nerdeyse topyekün acınacak bir haldedir.

Neo-liberal felsefenin hakim olduğu 1980’li yıllardan bu yana başta ABD olmak üzere, gelişmiş ülkelerde, bir yandan yoksullukla mücadelenin önemli bir toplumsal hedef olduğu dile getirilirken, diğer taraftan, refah devletinin zayıflatılma süreci içinde istihdam yaratıcı programların, konut programlarının ve sosyal hizmetlerin kısıldığı ve hatta ortadan kaldırıldığı, yoksulların orta sınıfın değer yargılarına göre “hak eden” ve hak etmeyen” yoksullar olarak sınıflandırıldıkları ve kendi konularından sorumlu tutuldukları, yardım görenlerin kendilerine yapılan yardımın gerekli olduğunu ve bu yardımlardan en iyi şekilde

⁴ IMF, *Fund Support Programs, Fiscal Policy and Income Distribution*, Occasional Paper No:46, Washington D.C., 1986.

⁵ The World Bank, *Adjustment Lending – How It Has Worked, How It Can Be Improved*, (ed.Vinod THOMAS, Ajay CHIBBER), The World Bank, Washington .DC., 1989, s.10.

⁶ The World Bank, *Adjustment Lending – How It Has Worked, How It Can Be Improved*, (ed.Vinod THOMAS, Ajay CHIBBER), The World Bank, Washington .DC., 1989, s.10.

⁷ Joseph E. Stiglitz, *Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı*, (Türkçesi: Arzu TAŞÇIOĞLU & Deniz Vural), Plan B Yayınları, İstanbul 2002, s.99.

Aynı şekilde Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde, işsizliğin 1970'li yıllarda, büyümeye karşın çok yüksek oranlara ulaşması, nüfusun yaklaşık üçte birinin yoksulluk sınır veya ona yakın bir gelir düzeyine gerilemesine ve "üçte ikilik toplum" kavramının yaygınlaşmasına yol açmıştır.

yararlandıklarını kanıtlamalarının beklendiği ve sosyal politika uygulamalarında giderek serbest piyasa kurallarının hakim kılındığı bir süreç yaşanmaktadır. Sosyal koruma sistemlerinin etkinliği giderek azalırken gelişmiş ülkeler, ulaştıkları yüksek ortalama gelir düzeyine karşın önemli bir kesimin "bolluk içinde yoksulluğuna" göz yuman bir görünüm sergilemektedir⁸.

Aynı şekilde Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde, işsizliğin 1970'li yıllarda, büyümeye karşın çok yüksek oranlara ulaşması, nüfusun yaklaşık üçte birinin yoksulluk sınır veya ona yakın bir gelir düzeyine gerilemesine ve "üçte ikilik toplum" kavramının yaygınlaşmasına yol açmıştır. Yoksulluk, 1980'li ve 1990'lı yıllarda önemli bir artış göstererek

Avrupa'nın "Sosyal Birlikteliğini" tehdit eden boyutlara ulaşmıştır⁹.

Küreselleşme sürecindeki derinleşme uluslararası gelir farklılığını süreç içerisinde arttırmıştır. Tablo 2'de görüleceği üzere yapısal uyum-küreselleşme sarmalı küresel düzeyde gelir dağılımını yoksullar aleyhine bozmuştur. 1970'li yıllardan itibaren dünya nüfusunun en yoksul % 20'sine sahip ülkelerin küresel GSMH içindeki payı %2.3'ten 1989'da % 1.4'e düşerken; en zengin %20'lik nüfusa sahip ülkelerin küresel GSMH içindeki payı % 73.9'dan % 82.7'ye çıkmıştır. Gelir eşitsizliğini gösteren Gini katsayısı 1970'te % 0.71'den 1989'da % 0.87'ye yükselmiştir.

Tablo 2: Küresel Gelir Farklılığı: 1960-1989

	En yoksul %20	En zengin %20	En zenginden en yoksula	Gini katsayısı
1960	2.3	70.2	30:1	0.69
1970	2.3	73.9	32:1	0.71
1980	1.7	76.3	45:1	0.79
1989	1.4	82.7	59:1	0.87

Kaynak: UNDP, Human Development Report 1992, Oxford University Press, New York, 1992, Tablo 3.1

Elbette ki gelir dağılımı ile yoksulluk mutlak anlamda aynı şeyi ifade etmemektedir. Buna karşın gelir dağılımındaki adaletsizlik yoksulluk hakkında da bir fikir vermektedir.

Yüksek gelirli ülkelerin dünya gelirinin ezici çoğunluğunu, yaklaşık %60'ı almaları şaşırtıcı değildir. Dünya nüfusunun ise sadece %15'i bu ülkelerde yaşamaktadır. Bunun aksine dünyadaki yoksul ülkeler, dünya gelirinin %10'undan azını alırken, dünya nüfusunun % 35'ine sahiptir. Ve bu ortalamalar zengin ülkelerdeki üst gelir grupları ve yoksul ülkelerdeki en yoksul olanlar arasındaki çok daha çarpıcı sonuçları gizlemektedir. Oysa buralardaki tezat gece ile gündüz gibi keskindir. Açıkçası, ne ufukta eşitliği anımsatan bir şey ne de bu yönde bir eğilim vardır¹⁰. Elbette ki gelir dağılımı ile yoksulluk mutlak anlamda aynı şeyi ifade etmemektedir. Buna karşın gelir dağılımındaki adaletsizlik yoksulluk hakkında da bir fikir vermektedir.

Uyum sürecinde yoksulluk en çok da kadınları etkilemiştir. Bu nedenle "yoksulluğun

feminizasyonu" denilen ve uyum programlarının kadınları yoksulluğa sürüklemesini ifade eden bir kavram son yıllarda sıklıkla dile getirilmektedir. Aynı şekilde çocuklar da yoksullaşmadan paylarını önemli ölçüde almışlardır. Dünya üzerindeki çocuk sayısının en çok da yoksulluk çizgisini altındaki ailelerde toplandığı düşünülürse tablonun vahameti daha açık bir şekilde ortaya çıkar.

1980'li yıllarda yaygın olarak uygulanan uyum politikaları 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren yoğun eleştirilere maruz kalmıştır. Bu eleştirileri şu şekilde özetleyebiliriz¹¹:

- Daralması para ve maliye politikaları, gelişmekte olan ülkelerin büyüme hızlarını olumsuz etkilemiştir.
- Temel girdi fiyatlarının döviz kuru ve faiz oranlarının serbestleştirilmesi gibi arz yönlü

⁸ Fikret SENSES, *Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk*, İletişim Yayınları, İstanbul 2001, s.22-23

⁹ SENSES, *Age*, s.18.

¹⁰ Rudiger DORNBUSCH, "Görülmemiş Bir Refah Yüzyılı", (Çeviren:Metin TOPRAK), *Kapitalizm ve Küresel Refah*, (Editör:Jan Vasquez), LiberteYayınları, Ankara, Ocak 2003, s.104.

¹¹ Ayşe TATAR-PEKER, "Dünya Bankası: Büyüme Söyleminden İyi Yönetme Söylemine", *Toplum ve Bilim*, S.69,(Bahar 1996), s.39.

politikalar enflasyonun patlamasına, belirsizliğin artmasına ve yatırımların azalmasına; böylece, az gelişmiş ülkelerin uzun dönemli büyüme şanslarının ipotek altına alınmasına yol açmıştır.

- Gerek mevcut yerli endüstrileri zayıflatan ticareti serbestleştirme politikaları, gerekse kamu sektörü reformları işsizliği arttırmıştır.
- Bu reformlar, gelir dağılımıyla kötü beslenme ve bebek ölüm oranları gibi sosyal göstergeler üzerindeki olumsuz etkileri düşünülmemesinin tasarlanıp uygulandığından sosyal hizmetlerin kötüleşerek, yoksul halkın yaşam koşullarının geriye gitmesine neden olmuştur.

Uyum programlarının toplumsal etkileri, her şeyden önce reformcu hükümetlerin yoğun toplumsal muhalefetle karşılaşması, dolayısıyla bu ülkelerin politik istikrarsızlık riski taşıması anlamına gelmekteydi. Bu ise uyum programlarına destek veren IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar ve onların arkalarındaki kreditor ülkeler için hiç istenmeyen bir durumdu. İşte bu nedenle 1990'lı yıllarla birlikte uyum programlarına uyumun bu tür olumsuz sonuçlarını azaltıcı ya da elimine edici önlemler dahil edilmeye başlanmıştır. Bu yıllarda "İnsancıl Yüzlü Uyum", "Yapısal Uyumun Sosyal Boyutları" gibi yeni kavramlar sık duyulmaya başlanmıştır.

4 "YAPISAL UYUM"DAN "İNSANCIL YÜZLÜ UYUM"A: DAHA MI ADALETLİ?

1987 yılında, BM Çocuk Fonu (UNICEF), "Uyum Programlarının İnsani Yüzü" adlı bir araştırma yayınladı. Bu önemli çalışma yapısal uyum programlarının toplumsal sonuçlarını gözler önüne seriyordu. Yapısal Uyum Programlarının yürütücüleri olan IMF ve Dünya Bankası yetkilileri hemen bu hümanist söyleme sarıldılar. Bundan böyle yalnızca "en yoksul tabakalar"ın yararına kullanılmak üzere borç verilecekti. Dünya Bankası sözcüsü Lewis Preston'e göre, "Dünya Bankası artık yoksullukla mücadele konusunda ciddi mücadele vermeyen ülkelere borç vermeyecek"ti. Bununla birlikte, kamu kuruluşlarının kapatılması, devalüasyonlar vs. gibi yoksulluğu yaratan

nedenler hiçbir zaman tartışma konusu edilmemiştir. Tam tersine bu uygulamalar yoksullukla mücadelenin tek aracı olarak savunulmuştur. Dünya Bankası yetkilileri, "makro ekonomik tercihler sayesinde yoksulluğun azaltıldığı" görüşündeydiler¹².

Böyle bir politika değişikliğine gitmenin diğer bir deyişle insancıl yüzlü uyum söylemine geçişin ardında yatan nedenleri şöylece sıralayabiliriz:

- Tüm dünyada uyum programlarına duyulan öfke bu programların mevcut haliyle yürütülmesini zorlaştırmıştır. Halkların kabaran öfkesi politik riskleri arttırmıştır.
- Programların sürdürülememesi durumunda borçların tahsilinde sorunlar ortaya çıkabilecektir.
- IMF-Dünya Bankası ikilisi yoksulluğun ekonomi-dışı boyutlarına dikkat çekerek hafifletilmesi ve sistem içine çekilmesi gereken bir olgu olduğu yutturmacasıyla yapısal uyumun sürdürülmesine kılıf yaratmak istemektedir¹³.
- CHOSSUDOVSKY'nin dediği gibi; "gelir istatistiklerinin manipüle edilmesine dayanan Dünya Bankası verileri, gelişmekte olan ülkelerdeki yoksulların bir azınlık grubu olarak göstermek gibi yararlı bir amaca hizmet ediyor"¹⁴. Böylece, IMF-Dünya Bankası ikilisi neo-liberal söylemin tartışılmaz üstünlüğünü ve yoksulluğun da bu politikaları yeterince ve doğru uygulamamaktan kaynaklandığını göstermeye çalışmaktadır.
- Neo-liberalizmin temelde insani bir yönünün olduğunu vurgulamış olmaktadır.
- Kapitalizmin evrensel düzeyde eklenmesini sağlayan neo-liberal politikaların aksamadan sürdürülmesi mümkün olabilecektir. Çünkü bu politikalar sayesinde ezilen kesimlerin radikal gruplara dönüşmesi engellenmektedir. **Alternatif yine sistemin kendisidir.**

Uyum programlarına yoksulluk karşıtı politikaların dahil edilmesi uyum politikalarının temel mantığını değiştirmemiştir. Bu önlemler uyum programlarından sapmaya neden olmadığı gibi, yoksulların da meta ekonomisine katılmasına

1990'lı yıllarla birlikte uyum programlarına uyumun bu tür olumsuz sonuçlarını azaltıcı ya da elimine edici önlemler dahil edilmeye başlanmıştır. Bu yıllarda "İnsancıl Yüzlü Uyum", "Yapısal Uyumun Sosyal Boyutları" gibi yeni kavramlar sık duyulmaya başlanmıştır.

¹² Michel CHOSSUDOVSKY, "Yapısal Uyum Programı ve IMF'in Diktatoryası", (Ceviren: Siren IDEMEN), *İktisat Dergisi*, Ekim '93, s.22.

¹³ Alkan SOYAK, "Küreselleşme, Yapısal Uyum Politikaları ve Yoksulluk", <http://mimoza.marmara.edu.tr/~asoyak/yapısal-uyum-yoksulluk.htm>, 10 Nisan 2004

¹⁴ Michel CHOSSUDOVSKY, *Yoksulluğun Küreselleşmesi*, (Ceviri: Neşener DOMANIÇ), Çivi Yayınları, İstanbul, 1999, s.49.

olanak vererek bu politikaları destekleyecek tarzda tasarlanmıştır. Karşılaşılan sorunlar geçiş dönemine özgü sorunlar olarak kabul edilmektedir. Dahası, bu olumsuz etkilerin doğrudan uyum programlarından değil, programların uygulandığı ülkelerin ekonomik yapılarının çarpıklığından ve programlara karşı oluşan toplumsal dirençten kaynaklandığı düşünülmektedir. Dünya Bankası'na göre direncin kaynağı, bu ülkelere uzun süredir hakim olan grupların "yerleşik çıkarlarının" uyum programları çerçevesinde tehdit ediliyor olmasıdır. Dolayısıyla, uyum politikalarının ruhuna uygun geçici ve kısa vadeli önlemlerin alınması, bu sorunları aşmak için yeterli olacaktır¹⁵.

İnsancıl Yüzlü Uyum'a dönüşümle birlikte uyum programlarının kapsamında bazı değişikliklere gidilmiştir. Getirilen yeni düzenlemeleri şu şekilde özetleyebiliriz:

İnsancıl Yüzlü Uyum'a dönüşümle birlikte uyum programlarının kapsamında bazı değişikliklere gidilmiştir.

- Dünya Bankası şehirlerde hastaneler yapılmasından çok, temel sağlık hizmetlerinin yaygınlaştırılmasını veya düzenlemelerden zarar göreceklere yaralarını saracak sistemlerin oluşturulmasını şart koşmağa başlamıştır. Nitekim, 1984-86 yılları arasında yapılan yeni düzenlemelerin %5'inden daha azı sosyal konulara eğilirken, 1990-92 yılları arasında ise %50'sinden fazlası sosyal konulara yer vermiştir¹⁶.
- Dünya Bankası tarafından yıllık olarak yayınlanan Dünya Kalkınma Raporu, 1990 yılında yoksulluğun kaldırılması konusuna ayrılmıştır. Rapor iki hususu vurgulamaktadır. Bunlardan birincisi, işgücünün yoğun olduğu kalkınma modellerinin desteklenmesi, ikincisi ise eğitim, aile planlaması, sağlık ve beslenme yatırımlarının artırılması gerekliliğidir. Bu rapordan sonra Banka, ülkelerdeki yoksulluk durumlarının bir dökümünü çıkartacak çalışmalara ağırlık vermiştir. Böylece önündeki sorunlara sağlıklı teşhisler koyacak ve etkin çözümler üretecekti¹⁷.
- Dünya Bankası, "Hedeflenmiş Müdahaleler Programı" çerçevesi kapsamında açacağı kredilerden, görece olarak daha yoksul

kesimlerin faydalanması yoluna gitmektedir. Bu programdan yararlanmak için, borç alınacak proje ya yoksullara ulaşmak için özel bir mekanizma içermeli ya da o ülkedeki yoksul insanların ortalamasından daha fazla yoksul ihtiva eden bir gruba dönük olmalıydı. 1992'de 51 proje için açılan 3 milyar dolarlık kredinin %14'ü bu kapsamda verilmiştir. Ayrıca, yine aynı amaçlarla eğitim, aile planlaması, sağlık ve gıda sektörlerini hedefleyen projelerin kredi miktarlarının artırılmasına çalışılmıştır. Bu amaçlarla verilenlerin toplam kredilere oranı 1981-83 arasında %5 iken, bu rakam 1990-92 yılları arasında %14'e yükselmiştir¹⁸.

- IMF Eylül 1999'da fakir ülkelere yönelik olarak "Yoksulluğu Azaltma ve Büyüme Kolaylığı (The Poverty Reduction And Growth Facility (PRGF))" adı altında çok düşük faizli bir yardım türünü uygulamaya sokmuştur. Dünya Bankası ile işbirliği içinde yürütülen bu krediden Eylül 2003 itibarıyla 77 yoksul ülke yararlanmıştır¹⁹.

Görüldüğü gibi esas itibarıyla uyum programlarının içeriği değişmemiştir. Michel CHOSSUDOVSKY'nin dediği gibi, "Bu "resmi" neo-liberal dogma, fazlasıyla manevi ve ahlaki bir söylemde somutlaşan kendi "karşı-paradigma"sını da yaratıyor. Bu sonucusu, yoksulluk, çevre korumacılığı ve kadınların sosyal hakları ile ilgili politik konuları çarpıtır ve "stiliz" ederken, "sürdürülebilir kalkınma" ve "yoksulluğun hafifletilmesi" üzerinde yoğunlaşıyor. Bu "karşı-ideoloji" neo-liberal politika buyruklarıyla ender olarak ters düşüyor. Resmi neo-liberal dogmaya karşı çıkarak değil, onun yanında ve onunla uyum içinde gelişiyor²⁰.

Nitekim uygulama sonuçları bu yeni söylemin yalnızca bir maskeden ibaret olduğunu ortaya koymaktadır. İnsanca uyum söylemlerine rağmen dünyanın büyük çoğunluğu açısından adaletsizlik gittikçe derinleşmektedir. 1971 yılında en az gelişmiş olarak isimlendirilen ülke sayısı 27 iken bu sayı günümüzde 50 civarına çıkmıştır. Bu sayının artmasında son yıllarda bağımsızlıklarına kavuşan ülkelerin bir kısmının da bu kapsama

¹⁵ TATAR-PEKER, a.g.m., s.41-42

¹⁶ Hilary F. FRENCH, "Dünya Bankasının Yeniden Yapılandırılması", Dünya'nın Durumu 1994, WORLDWATCH ENSTITÜSÜ Raporu, Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı Yayınları: 10, s.206.

¹⁷ Hilary F. FRENCH, "Dünya Bankasının Yeniden Yapılandırılması", Dünya'nın Durumu 1994, WORLDWATCH ENSTITÜSÜ Raporu, Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı Yayınları: 10, s.206.

¹⁸ Hilary F. FRENCH, "Dünya Bankasının Yeniden Yapılandırılması", Dünya'nın Durumu 1994, WORLDWATCH ENSTITÜSÜ Raporu, Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı Yayınları:10, s.206-207.

¹⁹ <http://www.imf.org/external/npl/exr/facts/prgf.htm>

²⁰ Michel CHOSSUDOVSKY, Yoksulluğun Küreselleşmesi, (Çeviri: Neşenur DOMANIC), Civi Yayınları, İstanbul, 1999, s.48.

dahil olmasının etkisi elbette düşünülebilir Bununla birlikte toplam olarak dünya nüfusu içinde gelir adaletsizliği gittikçe derinleşmektedir.

Dünyada günde 2 doların altında gelire yaşayanların sayısı 3 milyarı bulmaktadır. Eğer en alt yoksulluk sınırını 1 dolar kabul edersek, 1990'ların ortasında, gelişmekte olan ülkelerin

Elbette insancıl yüzlü uyuma yönelik önlemlerin olumlu etkileri de tamamen göz ardı edilmemelidir. Örneğin; yeni programlarla, aile planlaması ve aşılama gibi bazı hizmetlere daha çok kaynak sağlanmış, ilköğretim daha çok yaygınlaşmış ve temel okur yazarlık düzeyinde yükselme olmuştur. Bu elbette ki sosyal adalet adına sevindirici bir ilerleme sayılabilir. Ancak, bunun yanında orta ve



toplam nüfusunun %33'ünü meydana getiren 1.3 milyar insan bu sınırın altında gelir elde etmiştir. Dünyadaki en zengin 200 kişinin sahip oldukları servet ise, yeryüzündeki en yoksul 2,5 milyar insanın toplam gelirinden fazladır. Dünyadaki en zengin 3 kişinin (ABD'li) servetlerinin toplamı, en yoksul 48 ülkenin gayri safi yurtiçi hasılasından yüksektir. Uluslararası servetin ve gelirin eşit olmaktan çok uzak bir şekilde dağılmasının yanı sıra, bu eşitsizlik giderek daha da derinleşmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hesaplamalarına göre gene 1 doları sınır alırsak, bu sınırın altında yaşayan insanların genel nüfusa oranı, 1985-1990 arasında, Sahra Afrika'sı ülkelerinde yüzde 53.5'ten 54.5'e, Latin Amerika'da 23'ten 27.8'e çıkmıştır. 1990-1998 arasında, 80 ülke on yıl öncesinde olduğundan daha az ortalama gelir elde etmiştir²¹.

yüksek öğrenime ayrılan kaynaklar sorumsuzca kesilmiştir. Ortaöğretim ve yüksek öğretim açık ve gizli özelleştirmelerle kamunun sunduğu bir hizmet olmaktan çıkarılarak geniş ve ekonomik yönden güçsüz kesimlerin bu hizmetlere ulaşması zorlaştırılmıştır. Oysa ki, yeni ekonomik düzende yeniliğin ve bu yeniliği yaratacak olan yüksek teknolojiyi geliştirecek ve kullanacak nitelikli eğitilmiş kesimlerin yetiştirilmesinin önemi dikkate alındığında çelişkili bir durum ortaya çıkmaktadır. Bu hali ile dünyanın geleceğinde ülkeler arasında olduğu gibi, sosyal gruplar arasında da uçurumun gittikçe artması beklenmelidir. Elbette okuma yazma oranının artmasının, kadınların toplumdaki rollerinin düzeltilmesi gibi konuların önemi tartışılmaz. Ancak bu orta ve yüksek öğrenimin belli geniş kesimler açısından zorlaştırılması pahasına yapılıyorsa net fayda ve zarar hayli

²¹ Ziya ÖNİŞ, M. Mustafa ERDOĞDU, "11 Eylül ve Dengeli Küreselleşme", *Foreign Policy*, Ocak/ Şubat 2002, s.16

tartışmalı hale gelmektedir. Aynı şeyler sağlık hizmetleri açısından da söylenebilir. Bu hali ile insancıl uyum kapitalizmin ilk evrelerindeki bir dünya için uygun politikalar demeti sayılabilir. Ancak mevcut ekonomik yapıda bu politikalar gelecekteki sınıfsal yapıyı düzeltmekten ve sosyal adaleti sağlamaktan öte bozucu bir etkide bulunmaktadır.

IMF ve Dünya Bankası tarafından insancıl yüzlü uyum programlarının başarısı sürekli abartılmıştır. Nitekim insancıl yüzlü uyum kredilerinin değerlendirilmesinde bu durum net olarak ortaya çıkmaktadır. Bu programların değerlendirilmesinde, daha öncekilerden farklı olarak sosyal sektörlere yönelik kamu harcamalarının yoksullara daha çok yarar sağlayacak biçimde yeniden düzenlenmesi, yoksulluğun izlenmesi, “güvenlik ağları” ve diğer hedeflenmiş programların oluşturulması ve bir yoksulluk politikasının geliştirilmiş olması gibi ayrıntılı kıstaslar belirlenmiştir. Uygulamada ise, bu kıstaslardan birinin dahi gerçekleştirilmesi durumunda bütün programa verilen krediler yoksulluk odaklı sayılmıştır. Bu durum, Dünya Bankası proje değerlendirmelerinde daha önceki yıllarda uygulanan sıkı kıstaslarla bir tezat oluşturmuş ve Dünya Bankası'nın yoksulluğa verdiği önemin olduğundan çok daha büyük görünmesine yol açmıştır. Nitekim, Dünya Bankası'nın bu şekilde yoksulluk odaklı belirlediği tarım, sağlık, eğitim, su arzı ve halk sağlığı sektörlerine verdiği krediler toplam kredilerinin %44'ünü oluşturmasına karşılık, bunların yalnızca beşte birinin yoksul kesimlere yönelik olması bu durumu gözler önüne sermektedir²².

Sözün özü, tüm dünyada neo-liberal ekonomik politikalarla beraber devletin sosyal yönünü azaltmaya yönelik girişimler, Rawslıcı anlamda devletin dezavantajlı yoksul vatandaşlarını koruma yönünün budanmasına neden olurken, Durkheimci organik dayanışma modelinin rasyonelliğinin ortadan kalkmasına yol açmakta, yoksulları kendi

kaderlerine ya da varlıklı vatandaşlar-hayırseverlerle gönüllü yardım kuruluşlarının vicdanına terk etmektedir. Oysa yoksullukla mücadele, politik bir süreçtir ve başarı büyük ölçüde devletin etkin rolüne bağlıdır²³.

5 SONUÇ

1990'lı yılların başından beri IMF ve Dünya Bankası geliştirmekte olan ülkelere dayattığı uyum programlarında insancıl bir söyleme bürünmüştür. Böylelikle bu kuruluşlar tarafından üstü örtülü de olsa yapısal uyum programlarının insancıl olmayan, adaletsiz bir yönü olduğu kabul edilmiştir. Yeni uyum kredilendirmelerinde kadınların eğitimi, çocukların ve yaşlıların korunması, temel eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılması... vb gibi sosyal konular ön plana çıkarılmıştır. Güvenlik ağları olarak da isimlendirilen bu politikalarla uyumdan zarar gören zayıf kesimlerin korunması amaçlanmıştır.

Uyum kredilendirmelerindeki bu değişikliklere rağmen, politika uygulamalarının temel mantığı değişmemiştir. Bir yandan uyumdan zarar görenler korunmaya çalışılırken diğer yandan toplumun daha geniş kesimleri temel hizmetlerden mahrum edilmiştir. IMF ve Dünya Bankası sistemli çalışmalarıyla yoksulluğu öznel bir durum olarak algılayıp (ve de algılatıp), geniş kesimleri kapitalist ekonomiye eklemlenmeye çalışmaktadır. Bunda da yeterince başarı sağladığını söylemek zor değildir.

Kısaca söylemek gerekirse insancıl yüzlü uyum, neo-liberalizmin adaletsiz politikalarını devam ettirebilmek ve geniş kitlelerin radikal gruplara dönüşmeden sisteme entegre olmasını sağlamaya yönelik, insani yüzlü olmak bir yana iki yüzlü denilebilecek programlardır. Bu programlar, geniş kitlelere insanca yaşamı sağlamak maskesi altında, IMF, Dünya Bankası gibi kuruluşlarla bunların arkasındaki ülke ve finansörlerin, borçlu ülkeler üzerindeki etkilerini arttırmalarını sağlamaya hizmet etmiştir.

²² Fikret SENSES, *Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk*, İletişim Yayınları, İstanbul, 2001, s. 257.

²³ Songül Sallan Gül, "Yoksullukla Mücadelede Fak-Fuk Fon ve Yeşil Kart Uygulaması", *Görüş*, Temmuz 2003, s.54, <http://www.tusiad.org/yayin/gorus/55/11.pdf>

KAYNAKÇA

1. CHOSSUDOVSKEY, Michel, "Yapısal Uyum Programı ve IMF'in Diktatoryası", (Çeviren: Siren İDEMEN), **İktisat Dergisi**, Ekim'93
2. CHOSSUDOVSKEY, Michel, **Yoksulluğun Küreselleşmesi**, (Çeviri: Neşenur DOMANIÇ), Çivi Yayınları, İstanbul, 1999
3. DORNBUSCH, Rudiger, "Görülmemiş Bir Refah Yüzyılı", (Çeviren:Metin TOPRAK), **Kapitalizm ve Küresel Refah**, (Editör:Ian Vasquez), LiberteYayınları, Ankara, Ocak 2003
4. FRENCH, Hilary F., "Dünya Bankasının Yeniden Yapılandırılması", **Dünya'nın Durumu 1994**, WORLDWATCH ENSTITÜSÜ Raporu, Türkiye Erozyonla Mücadele, Ağaçlandırma ve Doğal Varlıkları Koruma Vakfı Yayınları:10
5. GHAI, Dharam, "Yapısal Uyum,Küresel Bütünleşme ve Sosyal Demokrasi", (çev.İdil ESER), **Piyasa Güçleri ve Küresel Kalkınma**, (ed. Rence PRENDERGAST,Frances STEWART), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul,1995
6. Gül, Songül Sallan, "Yoksullukla Mücadelede Fak-Fuk Fon ve Yeşil Kart Uygulaması", **Görüş** Temmuz 2003, <http://www.tusiad.org/yayin/gorus/55/11.pdf>
7. <http://www.imf.org/external/np/exr/facts/prgf.htm>
8. IMF, **Fund Support Programs,Fiscal Policy and Income Distribution**, Occasional Paper No:46,Washington D.C., 1986.
9. ÖNİŞ, Ziya, ERDOĞDU, M. Mustafa, 11 Eylül ve Dengeli Küreselleşme, **Foreign Policy**, Ocak / Şubat 2002
10. ÖZMUCUR, Süleyman, **İstikrar Politikaları**, Avcıol Basım-Yayımları,İstanbul,1991
11. SOYAK, Alkan, "Küreselleşme, Yapısal Uyum Politikaları ve Yoksulluk", <http://mimoza.marmara.edu.tr/~asoyak/yapısal-uyum-yoksulluk.htm>, 10 Nisan 2004
12. STIGLITZ, Joseph E., **Küreselleşme Büyük Hayal Kırıklığı**, (Türkçesi: Arzu TAŞÇIOĞLU & Deniz Vural), Plan B Yayınları, İstanbul 2002
13. ŞENSES, Fikret, **Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk**, İletişim Yayınları, İstanbul 2001
14. TATAR-PEKER, Ayşe, "Dünya Bankası : Büyüme Söyleminden İyi Yönetme Söylemine", **Toplum ve Bilim**, S.69, (Bahar 1996)
15. The World Bank, **Adjustment Lending – How It Has Worked, How It Can Be Improved**, (ed.Vinod THOMAS, Ajay CHIBBER),The World Bank,Washington .DC.,1989
16. TİMUR, Taner, **Küreselleşme ve Demokrasi Krizi**, İmge Kitabevi,Ankara,1996
17. UNDP, **Human Development Report 1992**, Oxford University Press, New York,1992

ÖZET

Küreselleşme sürecinin yaşama geçirilmesi IMF ve Dünya Bankası gözetiminde 1980'li yıllardan itibaren uygulamaya konan Yapısal Uyum Politikaları ile mümkün olmuştur. Neo-liberal ekonomi temelli bu politikaları uygulamaya koyan gelişmekte olan ülkeler, yapısal uyum adı altında hızla küresel ekonomiye entegre olma- küreselleşme- sürecine girmişlerdir. Oysa, yapısal uyum programlarının bu ülkelerde yaşayan ve ekonomik olarak güçsüz kesimlerin durumunu düzeltmek bir yana, onları daha da zor duruma soktuğu ortaya çıkmıştır. İşte bu nedenle 1990'lı yıllardan itibaren Yapısal Uyum Politikalarına bu kesimlerin durumunu dikkate alan önlemler dahil

edilmeye başlanmıştır. İnsancıl Yüzlü Uyum olarak adlandırılan yeni önlemler demetinin de bu ülkelerde güçsüz kesimlerin durumunu düzeltmekten uzak olduğu ortaya çıkmıştır. Çünkü, sorun yapısal uyum politikalarının temel mantığındadır.

Küreselleşme ve uyum süreci adaletsiz işlemektedir. Uyum politikalarına takılan insancıl yüzlülük maskesi küreselleşmenin kirli yüzünü kapatmaya yetmemektedir. Çalışmada, bu vurgudan hareketle, küreselleşme sürecinde insancıl yüzlü uyum politikalarının sosyal adaletsizliği gidermeye yönelik önermeleri analiz edilerek; küreselleşme ile sosyal adalet (adaletsizlik) arasındaki ilişki ortaya konulacaktır.

Türkiye’de Yabancıların Sendikal Hakları

GİRİŞ

Günümüzde ülkeler arasındaki ekonomik, ticari, siyasi ve kültürel ilişkilerin gelişmesine bağlı olarak, bir ülkeden bir diğer ülkeye çalışmak üzere gidenlerin sayısında artış olmaktadır. İşte günümüzde özellikle ekonomik nedenlerle ülkeler arasındaki işgücü dolaşımının artması nedeniyle, “Yabancıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları” konusu önem kazanmıştır. Bu konu, özellikle yurt dışına işgücü gönderen ülke olan Türkiye için de önemli hale gelmiştir. Özellikle son yıllarda yabancı sermayenin Türkiye’ye ilgisi ve yatırımları ile Türkiye’nin işçilerin serbest dolaşımını öngören Avrupa Birliği’ne tam üyelik için aday ülke olması nedeniyle, “Türkiye’de Yabancıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları” konusu önem kazanmıştır. Söz konusu nedenlerden dolayı bu çalışmamızda “Türkiye’de Yabancıların Sendikal Hakları” konusu incelenecektir. Konu incelenirken, öncelikle “yabancı” kavramı ile sendikal haklardan ne anlaşılması gerektiği belirtilecek ve daha sonra da yabancıların sendikal haklarına ilişkin yasal düzenlemeler incelenerek, özellikle Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne tam üye olması durumunda, yapılması gereken zorunlu mevzuat değişiklikleri belirtilecektir.



1 YABANCI KAVRAMI

Yabancı kavramı, gerçek kişiler yanında tüzel kişileri de kapsar. Ancak işçinin gerçek kişi olması zorunluluğuna bağlı olarak, konumuz açısından yabancı kavramı gerçek kişiler bakımından incelenecektir.

Yabancı, vatandaşlıktan hareketle tanımlanmaktadır. Türk Hukuk Lügatı “yabancı”yı

“bir devlet bakımından yabancı, o devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan kişi” şeklinde tanımlamaktadır¹. Devletler Hukuku Enstitüsü'nün 1892 Cenevre Toplantısında kabul edilen yabancı tanımı ise şu şekildedir; “Yabancı, bir devletin ülkesinde bulunan ve o devletin vatandaşlığını iddiaya hakkı olmayan kimsedir”². Türk hukuk doktrinde de “Yabancı” kavramı kullanılmakta ve tanım olarak Devletler Hukuku Enstitüsü'nün tanımı benimsenmektedir³.

Yabancı tanımının kapsamına, "**Yabancı Ülke Vatandaşları**", "**Vatansızlar**" ve "**Mülteciler**", girmektedir⁴. Bu kavramları sırasıyla inceleyecek olursak;

Yabancı Ülke Vatandaşları: Vatandaşlık, kişileri devlete bağlayan hukuki ve siyasi bağıdır. Bu bağ ile yabancı bir devlete tabi olanlar, yabancı ülke vatandaşı sayılırlar. Yabancı kişiler, bir veya birkaç devletin vatandaşlığında olabilirler⁵. Vatandaşlık ile ilgili yasal düzenlemeler, her ülkenin Vatandaşlık Kanunlarında yer almaktadır. Türk Hukukunda, Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk vatandaşı sayılmaktadır (AY.m.66/1). Türk vatandaşlığının kazanılması ve kaybedilmesine ilişkin hükümler, 403 sayılı Türk Vatandaşlık Kanunu'nda⁶ düzenlenmiştir.

Vatansızlar: Vatansız, hiçbir devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan, herhangi bir devletin kanunlarına göre vatandaş sayılmayan kimsedir. Vatansız, yabancının hukuki statüsünü taşır. Vatansızlar, hiçbir devletin vatandaşı sayılmadıklarından, devletlerin diplomatik korumalarından yararlanamazlar. Vatansızların hukuki durumunu düzenlemek amacıyla, 26 Nisan 1954 tarihinde Birleşmiş Milletlerce “Vatansızların Hukuki Durumuna Dair Sözleşme” hazırlanmıştır. Türkiye bu sözleşmeye taraf olmamıştır. Bu konuda diğer bir sözleşme, Türkiye'nin de taraf olduğu Avrupa Komisyonunca kabul edilen “Vatansızlık Hallerinin Azaltılması Hakkında Sözleşme”dir⁷.



Dr. Zeki Okur
Dicle Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

ÖZGEÇMİŞ

Dr. Zeki Okur 1967 yılında Samandağ/Hatay'da doğdu. 1989 yılında Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olan Okur, avukatlık stajından sonra 1990 yılında aynı fakültede akademik hayatına başladı. 1993 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi'nde “Türkiye’de Yabancıların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları” konulu teziyle bilim uzmanı, 2004 yılında da Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde “Türk Hukuku'nda İşçinin Bireysel Sendika Özgürlüğü ve Korunması” başlıklı teziyle doktor unvanını aldı. Dr. Okur, almış olduğu araştırma bursları ile Almanya Münster ve İsviçre Fribourg Üniversitelerinde bilimsel araştırmalarında bulunmuş; ayrıca buralarda Almanca ve Fransızca dil kurslarına da katılmıştır. Dr. Okur'un İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında yayınlanmış birçok makalesi bulunmaktadır.

¹ **Türk Hukuk Lügati**, Türk Hukuk Kurumu Yay., Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara 1991, s.79.

² Devletler Hukuku Enstitüsünün 1892 Cenevre Toplantısında kabul edilen yabancı tanımı için bkz. **Altuğ**, Yılmaz: Yabancıların Hukuki Durumu, 4. Baskı, İstanbul 1971, s. 8.

³ Bkz. **Altuğ**, Yabancılar, s. 8; **Çelikel**, Aysel: Yabancılar Hukuku, 5. Baskı, İstanbul 1990, s. 17; **Göğler**, Erdoğan: Yabancılar Hukuku, 3. Baskı, Ankara 1979, s. 4; **Tekinalp**, Gülören: Türk Yabancılar Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 1992, s. 7.

⁴ Türkiye'ye göçmen olarak kabul edilenler, hemen Türk vatandaşlığına alındıklarından Türk hukukunda göçmenler, yabancı statüsünde sayılmazlar; bkz. **Seviğ**, Vedat Raşit : Türkiye'nin Yabancılar Hukuku, İstanbul 1981, h.15; **Çelikel**, sh.23.

⁵ Ayrıntı için bkz. **Nomer**, Ergin : Türk Vatandaşlık Hukuku, 9. Baskı, İstanbul 1993, s.3 vd.

⁶ R.G. 22.2.1964, S.11638; Kanun hakkında ayrıntı için bkz. **Nomer**, s.56 vd.

⁷ R.G. 15.8.1975, S.15327. Türkiye ayrıca 10 Eylül 1964 tarihli “Vatandaşlığın Kazanılması Konusunda Karşılıklı Bilgi Verilmesi Hakkında Sözleşme” yi de onaylamıştır (RG. 19.9.1969, S.13305).

Mülteciler: Mülteci, vatandaşı bulunduğu memlekette meydana gelen siyasal olaylar sonucu bu ülkeyi iradesi ile veya zorla terk etmiş, yeni bir vatandaşlığa geçmemiş olan ve herhangi bir devletin diplomatik himayesinden yararlanamayan kişidir⁸. 2510 sayılı İskan Kanunu⁹ 3. maddesinde mülteciyi, "Türkiye'de yerleşmek maksadı ile olmayıp, bir zaruret ilcası ile muvakkat oturmak üzere sığınanlar" şeklinde tanımlamıştır. Mültecilerin hukuki durumunu düzenlemek amacıyla, 28 Temmuz 1951 tarihinde "Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi" hazırlanmıştır. Türkiye, bu sözleşmeyi 29.8.1961 tarih ve 359 sayılı Kanunla kabul etmiştir¹⁰.

Türk Hukuku'nda yapılan düzenlemelerde, yabancı kavramı konusunda, "**Türk soylu yabancılar**" ve "**Türk soylu olmayan yabancılar**" şeklinde bir ayırım yapılmaktadır¹¹.

2 SENDİKAL HAKLAR KAVRAMI

Sendikal haklar kavramının içeriğini sendika özgürlüğünün konusu belirleyecektir. Sendika özgürlüğü, bir yandan örgüt özgürlüğü (örgütün kendine özgü bir varlık olarak değerlendirilmesi), diğer yandan bireye sendikalaşma hakkı veren bireysel özgürlük olarak incelenmektedir. Bu nedenle sendika özgürlüğü, bireysel ve kolektif nitelikli serbestilerden oluşan "çifte temel hak"tır¹². Ancak sendikal haklar kavramı, yabancı gerçek kişiler açısından önem kazandığından, burada konumuz açısından bireysel sendika özgürlüğü ve konusu önem kazanmaktadır.

Bireysel sendika özgürlüğü, öğretide, pozitif sendika özgürlüğü ve negatif sendika özgürlüğü

olmak üzere ikiye ayrılmakta; sendika kurma ve sendikaya üye olma özgürlüğüne pozitif sendika özgürlüğü, sendikadan çıkma ve sendikadan uzak kalma özgürlüğüne de negatif sendika özgürlüğü denilmektedir¹³. Ancak bireysel sendika özgürlüğünün konusu daha geniştir.

Pozitif sendika özgürlüğü, bireylerin serbestçe sendika kurma, kurulmuş sendikalara serbestçe üye olma, üye olarak sendikada kalma, sendikal faaliyetlere katılma ve sendikal faaliyetlerden yararlanma haklarını kapsar. Sendikal faaliyetlere katılma hakkı çerçevesinde sendika üyesi bir kişi, üyesi olduğu sendika için sendikal faaliyette bulunabileceği gibi, üye olduğu sendikanın da faaliyetlerine katılabilecektir¹⁴. Sendika üyesinin katılabileceği sendika içi faaliyetler; sendikanın karar oluşumlarına katılmak, seçmek, oylamak, organlarda görev alma, eleştiride bulunmak şeklinde olabileceği gibi, sendika dışı faaliyetler çerçevesinde de; üyesi olduğu sendika için tanıtımda bulunmak, grev organize etmek, sendikanın almış olduğu greve katılmak, toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılmak, sendikanın işyerinde temsilcisi olmak gibi faaliyetler olabilecektir¹⁵. Öte yandan sendikal faaliyette bulunmak ve sendikal faaliyetlere katılmak için, bireyin mutlaka sendika üyesi olması zorunlu değildir. Bu anlamda sendika üyesi olmayanların da sendikal faaliyette bulunma ve sendikal faaliyetlere katılma hakları vardır¹⁶. Sendika üyesi olmayan kişilerin, yeni bir sendika kurmak için yapacakları faaliyetler, sendikal faaliyet kapsamında olacaktır. Benzer şekilde bir sendikaya üye olmayan bireyler, üye olmadıkları bir sendikanın faaliyetlerine katılabileceklerdir¹⁷.

⁸ Devletler Hukuku Enstitüsü'nün mülteci tanımı için bkz. **Altuğ**, Yabancılar, s.9.

⁹ 14 Haziran 1934, 2510, RG. 21.6.1934, S.2733.

¹⁰ RG. 5.9.1961, S.10898. Ayrıca bkz. **Altuğ**, Yılmaz: Devletler Hususi Hukuku Bakımından Mülteciler, İstanbul 1967.

¹¹ Bkz. Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine Kamu Özel Kuruluş ve İşyerlerinde Çalıştırılmalarına İlişkin Kanun, Kanun No: 2527, Kabulü : 25.9.1981, RG.29.9.1981, S.17473, ayrıca söz konusu Kanun'un uygulanması hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır, bkz., RG.14.1.1983, S.17928.

¹² Sendika özgürlüğünün çifte temel hak karakterli olduğu yabancı hukuklarda olduğu gibi, hukukumuzda da kabul edilmektedir; Alman hukuku için bkz. **Hueck**, Alfred / **Nipperdey**, Hnas, Carl : Lehrbuch des Arbeitsrechts II / 1, 7. völlig neuarbeitete Auflage, Erster Halbband, Kollektives Arbeitsrecht, Berlin / Frankfurt a. M. 1967, s.125; **Daeubler**, Wolfgang / **Hege**, Hans: Koalitionsfreiheit, Ein Kommentar, Baden / Baden 1976, s.76; İsviçre hukuku için bkz. **Rehbinder**, Manfred : Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. neubearbeitete Auflage, Bern 2002, s.230-231; Fransız hukuku için bkz. **Krieger**, Gabriel: Das französische Tarifvertragsrecht, Heidelberg 1991, s.31; Türk hukuku için bkz. **Çelik**, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 17.Bası, İstanbul 2004 s. 352 vd.; **Tuncay**, A. Can : Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999, s.22 vd.

¹³ Bkz. Alman hukuku için bkz. **MünchArbR** / Löwisch-Rieble, 245; **Gamillscheg**, Franz: Kollektives Arbeitsrecht, München 1997, s.128; **Daeubler** / **Hege**, s.76-77; **Löwisch**, Manfred : Arbeitsrecht, 5. neubearbeitete Auflage, Düsseldorf 2000, s 31; **Zöllner**, Wolfgang / **Loritz**, Karl – Georg : Arbeitsrecht, 4. Auflage, München 1992, s. 105-106. ; **Hanau**, Peter / **Adomeit**, Klaus: Arbeitsrecht, 12. neubearbeitete Auflage, Neuwied / Krefeld 2000, s. 51. İsviçre Hukuku için bkz. **Rehbinder**, 230 vd. ; Fransız hukuku için bkz. **Krieger**, s. 31 vd. ; Avusturya hukuku için bkz. **Mayer-Maly**, Theo / **Marhold**, Franz : Österreichisches Arbeitsrecht, Band II, Kollektivarbeitsrecht, Wien 1991, s. 18; Türk hukukunda **Çelik**, İş Hukuku, s. 352 vd.; **Eyrenci**, Öner : Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s. 42; **Şahlanan**, Fevzi : Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995, s. 12 vd. ; **Tuncay**, Toplu İş Hukuku, s. 22 vd. ; **Tunçomağ**, Kenan / **Centel**, Tankut : İş Hukununun Esasları, İstanbul 1999, s. 227; **Esener**, Turhan : İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s. 327-328.

¹⁴ **Daeubler** / **Hege**, s. 76; **Maunz**, Theoder / **Dürig**, Günther: Grundgesetz, Kommentar, München 1998, Art 9, Rdnr. 222; **MünchArbR** / Löwisch-Rieble 245, I, 3; BVerfG vom 30. 11. 1965, AP Nr. 77, Art. 9 GG; **Rehbinder**, s. 230-231; **Eyrenci**, Sendikalar, s. 43; **Şahlanan**, Sendikalar, s. 13; **Tuncay**, Toplu İş Hukuku, s. 23.

¹⁵ **Daeubler** / **Hege**, s. 76; **MünchArbR** / Löwisch-Rieble, 245, I, 3; **Eyrenci**, Sendikalar, s. 43.

¹⁶ **Daeubler**, Wolfgang: Gewerkschaftsrechte im Betrieb, 7., bearbeitete Auflage, Neuwied / Krefeld / Berlin 1992., Rdnr. 550; **Ekonomi**, Münir: İHU, Sen.K.m. 19 (No. 8); **Kutal**, Metin: "Sendikal İlişkiler Açısından Yargıtay'ın 1975 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Eskişehir 1976, s. 143.

¹⁷ **Eyrenci**, Sendikalar, s. 127; **Şahlanan**, Sendikalar, s. 180.

Negatif sendika özgürlüğü, bireylerin sendikaya üye olmamaları veya üye oldukları sendikadan ayrılma hakları yanında, bireylerin sendika kurmamaları, sendikal faaliyetlere katılmama hakkı ile sendikal faaliyetlerden yararlanmama hakkı ve sendikayı kapatma hakkını kapsar. Buna göre, bireyler sendika kurmama hakkına sahip oldukları gibi, sendikal faaliyetlere katılmaya ve sendikal faaliyetlerden yararlanmaya zorlanamayacakları gibi, üye oldukları bir sendikanın üyeliğinden bir baskı altında olmadan, serbestçe ayrılabilirlerdir.

3 TÜRKİYE'DE YABANCILARIN SENDİKAL HAKLARI

1. ULUSLARARASI HUKUK DAYANAKLARI

a. Uluslararası Sözleşmeler

Türkiye, sendika özgürlüğüne ilişkin bir çok uluslararası sözleşmeye katılmıştır. 1982 Anayasası m. 90/V'e göre; "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkacak uyuşmasızlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri uygulanır"¹⁸. Buna göre, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, iç mevzuatımızın bir parçası sayılacak ve uygulama önceliğine sahip olacaklardır¹⁹.

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde – BM İnsan Hakları Sözleşmesi m.23, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi m.8²⁰, BM Kişi Hakları ve Siyasi Haklar Sözleşmesi

m.22, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m.11, Avrupa Sosyal Şartı m.5²¹, Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasını İlişkin 87 Sayılı Sözleşme m.2, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 Sayılı Sözleşme m.1, Tarım İşçilerinin Dernek Kurma ve Birleşme Haklarına İlişkin 11 Sayılı Sözleşme m.1, Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşme m.2'de sendika hakkı, bir insan hakkı olarak değerlendirilerek, "herkes" e tanınmış, herkes kavramı, sözleşmelerde düzenlenen "Eşitlik İlkesi" n den hareketle "ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka herhangi bir inanç, ulusal yada toplumsal köken, servet, doğuş veya herhangi bir ayırım gözetmeksizin" yabancılar dahil herkes olarak anlaşılacaktır. Böylelikle sendika hakkı bir insan hakkı olarak kabul edilerek, yabancı – vatandaş ayırımı yapılmaksızın herkese ve her mesleğe tanınmıştır²².

b. Avrupa Birliği Mevzuatı

Avrupa Birliği mevzuatındaki sendika özgürlüğü ve sendika özgürlüğünün korunması ile ilgili hükümler, Türkiye'nin tam üyeliğe alınması durumunda Türkiye için bağlayıcı olacağından, söz konusu hükümlerin burada belirtilmesi uygun olacaktır²³.

Avrupa Ekonomik Topluluğu Anlaşmasında sendika özgürlüğünün güvencesi ile ilgili açık bir düzenleme bulunmayıp, sadece 28.02.1986 tarihli Avrupa Tek Senedi ile Topluluk Anlaşmasına eklenen eski m. 118/b yeni m. 139 ile sosyal tarafların sendika hakkı ile Avrupa düzeyinde toplu iş sözleşmesinin yapılması olanağından bahsedilmektedir²⁴. Bunun dışında sendika özgürlüğüne ilişkin önemli düzenleme, Topluluk

¹⁸ Maddenin bu son cümlesi 5170 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun ile maddeye eklenmiştir, bkz. RG. 22.5.2004, S.25469.

¹⁹ Uluslararası sözleşmelerin iç hukuktaki yeri konusunda bkz. Güzel, Ali: "ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişimine Katkısı", ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara 1997, s. 16 vd. ; Sur, Melde: Uluslararası Hukukun Esasları, İzmir 2000, s. 50 vd; Gözübüyük, A. Şeref : "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Bireysel Başvuru Hakkı", İnsan Hakları Yılı, C.9, Ankara 1987, s.6 vd.

²⁰ Ancak sözleşme geliştirmekte olan ülkelere ekonomik durumlarına göre, sendikal haklar konusunda yabancılara belli sınırlamalar getirebilme hakkını tanımaktadır (m.2 / III).

²¹ Avrupa Sosyal Şartı'nda Yabancılar sınırlı bir şekilde kapsama alınarak, ancak sözleşme taraflarının vatandaşları olmaları, geçerli ikamet iznine sahip olmaları yada şartlara uygun olarak çalışıyor olmaları durumunda Şartın kapsamındadırlar. Ayrıca sözleşme tarafı devletler, göçmen işçilerin sendikal haklardan yararlanmaları için gerekli yasal düzenlemeyi yapmayı üstlenmişlerdir (m. 19) Bu konuda ayrıntı için bkz. Demircioğlu, A. Murat: "Avrupa Sosyal Şartı Bağlamında Göçmen İşçilerin Hakları ve Türkiye", İHD, C. II, S. 2, Nisan-Haziran 1992, s. 249 vd.

²² Maunz, / Dürig, Art. 9, Rdnr. 175; Rehbindler, s. 230; Tuncay, A. Can : İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul 1975, s.63; Toplu İş Hukuku, s.19.

²³ Avrupa Topluluğu İş Hukuku hakkında bkz. Schiek, Dagmar: Europäisches Arbeitsrecht, Baden-Baden 1997; Haverkate, Görg / Weiss, Manfred / Huster, Stefan / Schmidt, Marlene: Casebook zum Arbeits- und Sozialrecht der EU, Baden-Baden 1999; Krimphove, Dieter: Europäisches Arbeitsrecht, München 1996; Blanpain, Roger / Schmidt, Marlene / Schweibert, Ulrike: Europäisches Arbeitsrecht, 2. Auflage, Baden-Baden 1996. Ayrıca Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile uyumu konusunda bkz. Ekonomi, Münir: "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku ile Uyumu", Kamu-İş, C. 1, S. 8, Nisan 1989, s.3 vd. ; Güzel, Ali: "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", Çimento İşv. D., Ocak 1992, C. 6, S. 1, s. 8 vd.

²⁴ Bkz. MünchArbR / Löwisch-Rieble, 242, Rdnr. 64.

İçerisinde İşçilerin Serbest Dolaşımı Hakkında Tüzük'ün²⁵. 8. maddesinde bulunmaktadır. Bu maddeye göre bir Avrupalı işçi, ülkesinde çalıştığı ve vatandaşlığına sahip olmadığı ülkede ülke vatandaşları gibi bir sendikaya üye olmaya ve üyelik ile ilgili haklara sahiptir. Söz konusu düzenleme ile Avrupalı işçilerin, işçiler ile ilgili bütün menfaat temsiline engellenmeksizin katılmaları ve etkide bulunmalarının sağlanması amaçlanmıştır²⁶. Böylelikle Avrupa Birliği üyesi ülkelerin vatandaşları ile bu ülkelerde çalışan yabancılar, herhangi bir ayırıma tabi olmaksızın sendikal haklardan yararlanacaklardır. Tüzük, Topluluk Anlaşmasının 249/2 maddesi gereğince devlet içi hukuk gibi, herkes için ve herkese karşı geçerli ve bağlayıcıdır²⁷.

Avrupa Topluluğu'nun temel anlaşması dışındaki düzenlemelerde de sendika özgürlüğüne ilişkin düzenlemelere diğer iki bildiri de yer verilmiştir. Bu düzenlemelerin ilki, hukuken bağlayıcı olmayan 12. 4. 1989 tarihli Avrupa Parlamentosu Temel Özgürlükler ve Temel Haklar Bildirgesi²⁸'nin m. 11/1 'e göre, herkesin serbestçe toplanma, buna bağlı olarak başkalarıyla politik partiler ve sendikalar kurmaya ve bunlara üye olmaya hakkı vardır. Bu düzenlemede de, sendika hakkı vatandaş-yabancı ayırımı olmaksızın herkese tanınmaktadır. Avrupa Parlamentosunun bu bildirgesi, yasa koyma yetkisinin eksikliği nedeniyle, hukuki bağlayıcılığı olmayıp, sadece hazırlanacak Avrupa Temel Haklar Kataloğu'na dayanak oluşturmak ve bu oluşturuluncaya kadar Topluluk Mahkemesinin içtihatlarına etki etmesi amacıyla hazırlanmıştır²⁹. Nitekim söz konusu bu haklar, hazırlanan ve üye ülkelerce 29 Ekim 2004 tarihinde Roma da imzalanan ve de üye ülkelerin onayına sunulan AB Anayasasının 2. Bölümü olarak kabul edilmiştir³⁰.

Topluluk Hukukunda, sendika özgürlüğüne ilişkin bir diğer düzenleme, Avrupa Topluluğu ülkelerinin - İngiltere hariç - devlet ve hükümet başkanlarının topluluğun sosyal haklar konusundaki

eksikliklerinin giderilmesi amacıyla kabul ettikleri "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı"nda³¹ bulunmaktadır. Sendika özgürlüğü ile ilgili düzenlemeler Şartın 11-14. maddelerinde yer almaktadır.

Şartın 11. maddesine göre; "Avrupa Topluluğu işverenleri ve işçileri ekonomik ve sosyal menfaatlerini savunmak amacıyla istedikleri mesleki veya sendikal örgütleri kurmak için serbestçe bir araya gelme hakkına sahiptirler. Her işveren ve işçinin mesleki ve kişisel zarara maruz kalmaksızın, bu örgütlere üye olma yada olmama özgürlüğüne sahiptir." Bu düzenleme ile sadece pozitif sendika özgürlüğü düzenlenmeyip, ayrıca sendikaya üye olmama; yani negatif sendika özgürlüğü de güvence altına alınmıştır. Topluluk Sosyal Şartı, kolektif sendika özgürlüğünü de kapsama alarak, toplu iş sözleşmesi yapma hakkı (m. 12) ve grev hakkı ile toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümünü (m. 13) düzenlemektedir.

2. ULUSAL HUKUK DAYANAKLARI

a. Anayasa

1982 Anayasası, temel hak ve özgürlüklerden yabancıların vatandaşlar gibi yararlanacağını kabul etmiştir. Anayasanın "Kanun önünde eşitlik" kenar başlığını taşıyan 10. maddesinin düzenlemesine göre;

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

Anayasa, söz konusu bu maddede "eşitlik ilkesi"ni³² düzenlerken ayırım yasaklarını belirtmiş ve ayırım

²⁵ Nr. 1612/68, 15. 10. 1968 T. . bkz. *Krimphove*, s. 265.

²⁶ *Krimphove*, s. 264; *Heyer, Jörg: Diskriminierungs- und Bessschraenkungsverbot im Rahmen der gemeinschaftlichen Arbeitnehmerfreizügigkeit, Köln 1996*, s. 158; *Schiek*, s. 100 vd.

²⁷ *MünchArbR / Löwisch-Rieble*, 242, Rdnr. 70; *Daeubler / Hege*, s. 41.

²⁸ Metin için bkz. *EuGRZ* 1989, s. 204 vd.

²⁹ Bkz. *Beutler, Bengt: "Die Erklärung des Europaeischen Parlaments über Grundrechte und Grundfreiheiten"*, *EuGRZ* 1989, s. 187; *De Gucht, Karel: "Bericht im Namen des Institutionellen Ausschusses über die Erklärung der Grundrechte und Grundfreiheiten"*, *EuGRZ* 1989, s. 207 vd. *MünchArbR / Löwisch-Rieble*, 242, Rdnr. 68.

³⁰ Bkz. .

³¹ Metin için bkz. *Güzel, Ali / Gökçeoğlu, Şebnem: "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı"*, *Cimento İsv. D., C. 6, S. 5, Eylül 1992*, s. 4-7; *MünchArbR / Löwisch-Rieble*, 242, Rdnr. 69.

³² Ayrıntı için bkz. *Tuncay, A. Can : İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982*, s. 5 vd.

yasakları arasında "yabancılık" açıkça sayılmamıştır. Fakat Anayasa "ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin" anlatımına yer verdiği için, ayırım yasakları sınırlı olmadığı gibi, ayrıca Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde - İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (m. 2), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (m. 14), Avrupa Sosyal Şartı (m. 5), 87 sayılı ILO Sözleşmesi (m. 2) - yabancılık mutlak ayırım yasağı olarak kabul edildiğinden, yabancılık Türk hukukunda da mutlak bir ayırım yasağı sayılır³³.

Bunun yanında, Anayasa 16. maddesinde temel hak ve özgürlükler bakımından yabancıların durumunu düzenlenerek; "temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir" hükmüne yer verilmiştir. Bu düzenlemede, yabancıların kural olarak Anayasa da düzenlenen temel hak ve özgürlüklerden yararlanabilecekleri, ancak yabancılarla ilişkin olarak vatandaştan ayırık olarak kanunla belirli sınırlamaların getirilebileceği öngörülmektedir.

1982 Anayasası, 51. maddesinde "sendika kurma hakkı" başlığı altında, sendika özgürlüğünü çalışanlar ve işverenlere tanımıştır. Benzer şekilde Anayasanın "Toplu İş Sözleşmesi Hakkı" başlığı altındaki 53. maddesi, işçilerin ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduklarını belirtmektedir (f.1). Anayasanın 54. maddesinde, işçilerin grev hakkına sahip oldukları hükme bağlanmıştır (f.1).

Buradaki madde düzenlemelerinde kullanılan çalışanlar, işçiler ve işverenler kavramlarına yabancılar da dahildir, çünkü Anayasa yalnızca vatandaşlara tanımak istediği haklarda,

"vatandaşlar", "Her Türk" gibi anlatımlara yer vermiştir. Örneğin Siyasi haklar (m.66 vd.), Dilekçe hakkı (m. 74). Bunlar dışında, yalnız vatandaşlara değil de herkese tanımak istediği haklarda ise, "herkes", "çalışanlar", "işçiler", "işverenler" gibi vatandaşlığı aşan kavramlar kullanılmaktadır³⁴.

Bu düzenlemeler çerçevesinde Türkiye'de çalışan yabancılar³⁵ Anayasal düzeyde, Almanya³⁶, İsviçre³⁷, Avusturya³⁸, Fransa³⁹, Yunanistan⁴⁰ hukuklarında olduğu gibi, sendika özgürlüğünden yararlanacaklardır. Ancak yabancılar, sendikal haklara ilişkin olarak, yasalarla uluslararası sözleşmelere uygun olarak getirilen sınırlamalara uymak zorunda kalacaklardır.

b. Yasalar

aa. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'ndaki Düzenlemeler

2821 sayılı Sendikalar Kanunu sendika özgürlüğüne ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer vermiş ve söz konusu bu düzenlemelerde, yabancılarla ilişkin olarak vatandaşlara göre ayırık hükümler bulunmaktadır. Sendikalar Kanunu'nda yabancılarla ilişkin getirilen yasaklamalar şunlardır;

Sendikalar Kanunu, sendika kuruculuğunda (m.5)⁴¹, işyeri sendika temsilcisi olacaklarda (m.34) ve sendika yönetim ile denetim organlarında görev alacaklarda (m.14) Türk vatandaşlığı şartını aramaktadır. Bu nedenle yabancılar, Türkiye'de sendika kuramayacakları gibi, sendika işyeri temsilcisi olamayacak ve de sendikaların yönetim ve denetim organlarında görev alamayacaklardır. Yabancılarla ilişkin getirilen söz konusu yasaklar, Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine Kamu Özel

**1982 Anayasası,
51. maddesinde
"sendika kurma
hakkı" başlığı
altında, sendika
özgürlüğünü
çalışanlar ve
işverenlere
tanımıştır.**

³³ Tuncay, Eşit Davranma, s. 126.

³⁴ Soysal, Mümtaz: 100 Soruda Anayasanın Anlamı, 6. Bası, İstanbul 1986, s. 206; Göger, s. 21; Çelikel, s. 125.

³⁵ Türkiye'de yabancıların çalışma hakları konusunda bkz. Okur, Zeki: "Türkiye'de Yabancıların Çalışma Hakları", Prof. Dr. Erdoğan Moroğlu'na 65. Yaş Günü Armağanı, İstanbul 1999, s. 923 vd.; Ekmeççi, Ömer: "Genel Hatlarıyla 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun", MERCEK, Y.8, S.30, Nisan 2003, s. 29 vd.

³⁶ Zöllner / Lortz, s. 106; Gamillscheg, Kollektives, s.171; Maunz / Dürig, Art.9, Rdnr.175.

³⁷ Rehbindler, s. 230.

³⁸ Mayer-Maly / Marhold, s. 15.

³⁹ Zipef, Rolf – Rüdiger: Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie im französischen Recht, Köln 1969, s. 26; Krieger, s. 31.

⁴⁰ Yunanistan da yabancıların geçerli bir çalışma izni olmaları ve bir işte çalışmaları durumunda sadece sendikaya üye olma haklarının olup, sendika kurma haklarının olmadığı hakkında bkz. Tsatos, Dimitris Th. : "Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers in Griechenland", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil I, Berli / Heidelberg / New York 1980, s. 319.

⁴¹ 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nu Değiştiren Ön Tasarıda, sendika kuruculuğunda Türk vatandaşı olma şartı kaldırılması öngörülmektedir; Ön Tasarı ve Ön Tasarının değerlendirilmesi için bkz. Uçum, Mehmet / Okcan, Necdet : "2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirilmesi, Ön Tasarının Hazırlanma Süreci", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal, C.1, S.1, İstanbul 2004, s.81 vd.

Türk soylu yabancılar, diğer yabancılardan yani Türk soylu olmayan yabancılardan farklı olarak, Türk hukukunda sendika kurucusu, sendika yöneticisi, sendika işyeri temsilcisi, Yüksek Hakem Kurulunda işçi temsilcisi olabilecek ve resmi arabulucu olarak görev yapabileceklerdir.

Kuruluş ve İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin 2527 sayılı Kanununun 7. maddesi gereğince, Türk soylu yabancılar için geçerli olmayacaktır.

Bu anlamda, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre, Türk Hukuku'nda Türk soylu yabancılar hariç, yabancılardan Türkiye'de sınırlandırılmış bir sendika özgürlüklerinin olduğu söylenebilecektir. Ancak Türkiye'nin AB'ye tam üye olması durumunda, sadece vatandaşlara ve Türk soylu yabancılara tanınmış olan belli sendikal hakların, AB üyesi ülkelerin vatandaşlarına da tanınması gerekecektir⁴².

bb. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki Düzenlemeler

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, toplu iş sözleşmesi hakkı ile grev hakkına ilişkin getirdiği düzenlemelerde, sınırlı olsa, yabancılara ilişkin olarak sınırlı ayrı hükümlere yer vermiştir. Söz konusu hükümlere örnek olarak, Yüksek Hakem Kuruluna işçiler adına katılacak üyelerde Türk vatandaşı olma şartı aranmaktadır (m.56). Bunun yanında 2822 sayılı TİSGLK m.59 ve 65'e dayanarak çıkarılan Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü⁴³, resmi arabulucularda Türk vatandaşı olma şartını aramaktadır (m.26). Söz konusu bu sınırlamalar dışında 2822 sayılı TİSGLK da, yabancılara ilişkin bir sınırlamaya rastlanmamaktadır. Bu nedenle, yabancılar Yüksek Hakem Kuruluna işçileri temsilen katılamayacakları gibi, resmi arabulucu olamayacaklardır, ancak yabancılar toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri gibi, çalıştıkları işyerinde uygulanan greve de katılabileceklerdir.

Yabancılara ilişkin getirilen söz konusu yasaklar, Türk Soylu Yabancılardan Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine Kamu Özel Kuruluş ve İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin 2527 sayılı Kanununun 7. maddesi gereğince, Türk soylu yabancılar için geçerli olmayacaktır.

Ancak Türkiye'nin AB'ye tam üye olması durumunda, sadece vatandaşlara ve Türk soylu yabancılara tanınmış olan belli sendikal hakların, AB üyesi ülkelerin vatandaşlarına da tanınması gerekecektir⁴⁴.

DEĞERLENDİRME

Türkiye de yabancılara Anayasa ve Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ile sendikal haklar tanınmış, ancak yabancılara tanınan sendikal haklara, Anayasanın 16. maddesinde " Temel hak ve özgürlüklerin yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlandırılabilir" düzenlemesi çerçevesinde yasalarla çeşitli sınırlandırmalar getirilmiştir. Buna göre yabancılar; Türkiye'de sendika kuramayacakları gibi, işyeri sendika temsilcisi ve sendika yöneticisi olamayacaklar ve de Yüksek Hakem Kuruluna işçi temsilcisi olarak katılamayacaklar ve resmi arabulucu olamayacaklardır. Ancak Türk hukukunda yabancılar bakımından Türk soylu yabancılar ve Türk soylu olmayan yabancılar arasında ayırım yapılarak, yabancılara ilişkin getirilen sınırlamalar, 2527 sayılı Türk Soylu Yabancılardan Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine Kamu Özel Kuruluş ve İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanununun 7. maddesi gereğince, Türk soylu yabancılar için geçerli olmayacaklardır. Bu nedenle Türk soylu yabancılar, diğer yabancılardan yani Türk soylu olmayan yabancılardan farklı olarak, Türk hukukunda sendika kurucusu, sendika yöneticisi, sendika işyeri temsilcisi, Yüksek Hakem Kurulunda işçi temsilcisi olabilecek ve resmi arabulucu olarak görev yapabileceklerdir.

Ancak Türk hukukunda yabancılara ilişkin getirilen söz konusu sınırlamaların, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne tam üye olması durumunda Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları için kaldırılması gerekecektir. Ancak hazırlanan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun Değiştirilmesine Dair Yasa Tasarısı Taslağın da yabancılara ilişkin olarak getirilen sınırlamalardan, sadece sendika kuruculuğunda Türk vatandaşı olma şartının kaldırılması öngörülmekte, diğer yasaklamalarla ilgili bir değişiklik öngörülmemektedir. Ancak sendikal haklara ilişkin olarak yabancılara getirilen sınırlamaların, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle yüklendiği yükümlülükler ve gelecekteki AB üyeliğinde AB mevzuatına uyum çerçevesinde, kaldırılması gerekecektir.

⁴² *Ekonomi, Uyum*, s. 3 vd; *Güzel, Değerlendirme*, s. 8 vd.

⁴³ RG. 16.6.1984, S.18433.

⁴⁴ *Ekonomi, Uyum*, s. 3 vd; *Güzel, Değerlendirme*, s. 8 vd.

KAYNAKÇA

Altuğ, Yılmaz: Devletler Hususi Hukuku Bakımından Mülteciler, İstanbul 1967.

Altuğ, Yılmaz: Yabancıların Hukuki Durumu, 4. Bası., İstanbul 1971.

Beutler, Bengt: "Die Erklarung des Europaeischen Parlaments über Grundrechte und Grundfreiheiten", EuGRZ 1989.

Blanpain, Roger/Schmidt, Marlene/Schweibert, Ulrike: Europaeisches Arbeitsrecht, 2. Auflage, Baden-Baden 1996.

Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 17. Bası, İstanbul 2004.

Çelikel, Aysel: Yabancılar Hukuku, 5. Bası., İstanbul 1990.

Daeubler, Wolfgang: Gewerkschaftsrechte im Betrieb, 7., bearbeitete Auflage, Neuwied / Kriftel / Berlin 1992

Daeubler, Wolfgang / Hege, Hans : Koalitionsfreiheit, Ein Kommentar, Baden/Baden 1976.

De Gucht, Karel: "Bericht im Namen des Institutionellen Ausschlusses über die Erklarung der Grundrechte und Grundfreiheiten", EuGRZ 1989.

Demircioğlu, A. Murat: "Avrupa Sosyal Şartı Bağlamında Göçmen İşçilerin Hakları ve Türkiye", İHD, C. II, S. 2, Nisan-Haziran 1992.

Ekmekçi, Ömer : "Genel Hatlarıyla 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun", MERCEK, Y.8, S.30, Nisan 2003.

Ekonomi, Münir: "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku İle Uyum", Kamu-İş, C. 1, S. 8, Nisan 1989.

Ekonomi, Münir: İHU, Sen.K.m. 19 (No. 8).

Esener, Turhan : İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978, s. 327-328.

Eyrenci, Öner : Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984.

Gamillscheg, Franz: Kollektives Arbeitsrecht, München 1997.

Göğer, Erdoğan: Yabancılar Hukuku, 3. Bası, Ankara 1979.

Gözbüyük, A. Şeref : "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Bireysel Başvuru Hakkı", İnsan Hakları Yıllığı, C.9, Ankara 1987.

Güzel, Ali / Gökçeoğlu, Şebnem: "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topuluk Şartı", Çimento İşv. D., C. 6, S. 5, Eylül 1992.

Güzel, Ali: "ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişimine Katkısı", ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara 1997.

Güzel, Ali: "Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", Çimento İşv. D., Ocak 1992, C. 6, S. 1.

Hanau, Peter / Adomeit, Klaus: Arbeitsrecht, 12. neubearbeitete Auflage, Neuwied / Kriftel 2000.

Haverkate, Görg / Weiss, Manfred / Huster, Stefan / Schmidt, Marlene: Casebook zum Arbeits-und Sozialrecht der EU, Baden-Baden 1999.

Heyer, Jörg: Diskriminierungs-und Besschaenkungsverbot im Rahmen der gemeinschaftlichen Arbeitnehmerfreizügigkeit, Köln 1996.

Hueck, Alfred / Nipperdey, Hnas, Carl : Lehrbuch des Arbeitsrechts II / 1, 7. völlig neuarbeitete Auflage, Erster Halbband, Kollektives Arbeitsrecht, Berlin / Frankfurt a. M. 1967.

Heidelberg 1991.

Krimphove, Dieter: Europaeisches Arbeitsrecht, München 1996.

Kutal, Metin: "Sendikal İlişkiler Açısından Yargıtay'ın 1975 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Eskişehir 1976.

Löwisch, Manfred : Arbeitsrecht, 5. neubearbeitete Auflage, Düsseldorf 2000.

Maunz, Theoder / Dürig, Günther: Grundgesetz, Kommentar, München 1998.

Mayer-Maly, Theo / Marhold, Franz : Österreichisches Arbeitsrecht, Band II, Kollektivarbeitsrecht, Wien 1991.

Nomer, Ergin : Türk Vatandaşlık Hukuku, 9. Bası, İstanbul 1993.

Okur, Zeki: "Türkiye'de Yabancıların Çalışma Hakları", Prof. Dr. Erdoğan Moroğlu'na 65. Yaş Günü Armağanı, İstanbul 1999.

Rehbinder, Manfred : Schweizerisches Arbeitsrecht, 15. neubearbeitete Auflage, Bern 2002.

Richardi, Reinhard/Wlotzke, Otfried : Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Band 3, Kollektives Arbeitsrecht, München 2000 (MünchArbR).

Schiek, Dagmar: Europaeisches Arbeitsrecht, Baden-Baden 1997.

Seviğ, Vedat Raşit : Türkiye'nin Yabancılar Hukuku, İstanbul 1981.

Soysal, Mümtaz: 100 Soruda Anayasının Anlamı, 6. Bası, İstanbul 1986.

Sur, Melda : Uluslararası Hukukun Esasları, İzmir 2000.

Şahlanan, Fevzi : Sendikalar Hukuku, İstanbul 1995.

Tekinalp, Gülören: Türk Yabancılar Hukuku, 4. Bası, İstanbul 1992.

Tsatos, Dimitris Th. : "Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers in Griechenland", Die Koalitionsfreiheit des Arbeitnehmers, Teil I, Berlin / Heidelberg / New York 1980.

Tuncay, A. Can : İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982.

Tuncay, A. Can : Toplu İş Hukuku, İstanbul 1999.

Tuncay,A.Can: İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul 1975.(Sendika Üyeliği).

Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut : İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1999. Esener, Turhan : İş Hukuku, 3. Bası, Ankara 1978.

Türk Hukuk Lügatı, Türk Hukuk Kurumu Yay., Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara 1991.

Uçum, Mehmet / Okcan, Necdet : "2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nda Değişiklik İçeren Ön Tasarının Hükümleri ve Genel Değerlendirilmesi, Ön Tasarının Hazırlanma Süreci", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal, C.1, S.1, İstanbul 2004.

www.europa.eu.int

Zirpel,Rolf – Rüdiger : Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie im französischen Recht, Köln 1969.

Zöllner, Wolfgang / Loritz, Karl – Georg : Arbeitsrecht, 4. Auflage, München 1992.

Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu

(İşçinin ölümü dolayısıyla işverenin sorumluluğu)

T.C.
YARGITAY
Hukuk Genel Kurulu

ESAS NO: 2003 / 21-673

KARAR NO: 2003 / 641

TARİH: 12.11.2003

ÖZET: Adam çalıştırmanın tazminat ile sorumlu tutulabilmesi için kendisinin kusuru şart olmadığı gibi kullandığı adamın dahi kusuru kanuni şartlardan değildir. Somut olayda, zararı doğuran olay işverenin işinin görüldüğü, işverenin emir ve talimat dahilinde hareket edildiği sırada beklenmeyen nedenler sonucu meydana geldiğinden, nedensellik bağı çerçevesinde işverenin malvarlığına risk yükleyen tehlike esasına dayanan sorumluluk hükümlerine göre davalı işverenin sorumlu tutulması gerekir.

DAVA: Taraflar arasındaki “maddi-manevi tazminat” davasından dolayı yapılan yargılama sonunda; Rize Asliye Birinci Hukuk (İş) Mahkemesi’nce davanın reddine dair verilen 19.11.2002 gün ve 2002/181 E:481, K. sayılı kararın incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin 25.02.2003 gün ve 2003/517-1301 sayılı ilamı ile; (... Dava iş kazası sonucu ölen işçinin hak

sahiplerinin maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir. Davalı işverenin kusurunun bulunmadığı gerekçesi ile dava tümten reddedilmiş ise de bu sonuç usul ve yasaya uygun bulunmamaktadır.

Olay günün davacıların murisi Orhan davalılardan Mehmet’e ait 53... 916 plaka sayılı Mercedes marka 1997 model TIR aracı ve 53 ... 917 plaka sayılı dorsenin sigortalı şoförü olarak çalışmakta iken TEM karayolu İzmit Gültepe park mevkiinde mola verdiği sırada 26.01.1999 tarihinde uyumakta olduğu sırada araçta çıkan yangın neticesi araçla birlikte yanarak vefat etmiştir.

Dava konusu olaydan ötürü dosya tümü ile uzman bilirkişilerce incelenmiş olup bilirkişiler kazanın oluşuna göre alınan 01.10.2002 tarihli kusur raporunda gerek ölen sigortalı gerek işverenin gerekse aracı imal eden firmaya atfedilecek kusurun bulunmadığı, kazanın %100 beklenmeyen nedenlerden kaynaklandığı şeklinde görüş bildirmişlerdir. Mahkemece de bu görüş benimsenerek dosya kapsamı ile olayın meydana geliş şekline göre yangının çıkış sebebi kesin olarak tespit edilememiş bulunduğu ve taraflara atfedilecek kusur bulunmadığından bahisle davanın reddine karar verilmiştir. Taraflara atfedilecek bir kusurun bulunmadığı dosya kapsamı ile anlaşılmasına ve kabul edilmesine

rağmen hiç kimseye kusur izafe edilememesi halinde dahi işçinin sosyal güvenlik hakları tümünden feda edilmemeli tehlike risk nazariyesi bu durumlarda göz önüne alınarak istihdam eden işverenlere de bir miktar sorumluluk verilmelidir. Uyuşmazlık, bu durumda davalıların istihdam eden sıfatı ile sorumlu olup olmayacakları noktasında toplanmaktadır.

Gerçekten 27.03.1957 gün, 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında da açıklandığı üzere BK.'nın 55. maddesi uyarınca istihdam edenin sorumluluğu için kendisini ve çalıştırdığı kişinin kusuru koşul değildir. Buradaki sorumluluk “özen ve gözetim ödevinin” objektif olarak yerine getirilmemesinden kaynaklanan kusura dayanmayan bir sorumluluktur. Ne var ki istihdam edenin sorumluluğu için, istihdam edenle istihdam olunan arasında çalıştırma ve bağımlılık ilişkisinin bulunması, zararın hizmetin ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşması, eylemin hukuka aykırı olması ve eylem ile zarar arasında uygun nedensellik bağının bulunması gerekir.

Somut olayda yukarıda açıklanan bu şartlar tamamı mevcuttur. Davalılardan Mehmet ile ölen sigortalı kazalı arasında işin yürütümüne ilişkin olarak hizmet akdi bulunmaktadır. Zararda hizmetin ifası sırasında meydana gelmiştir. Ancak diğer davalı olarak gösterilen ve aracı imal eden Mercedes Benz Türk A.Ş. ile ölen sigortalı ve zararlandırıcı olay hiçbir şekilde illiyet bağı tesis edilememektedir. Bu durumda mahkemenin bu davalı için verdiği ret kararı yerindedir.

Kaçınılmazlık ise hukuksal ve teknik anlamda; fennen önlenmesi mümkün bulunmayan başka bir anlatımla, işverence mevzuatın öngördüğü tüm önlemlerin alınmış olduğu koşullarda dahi önlenmesi mümkün bulunmayan durum ve sonuçları ifade eder.

Zararlandırıcı olayın tamamen kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin saptanması halinde hakim, işverenin sorumluluğunu, Borçlar Kanunu'nun 43. maddesini göz önünde tutarak hakkaniyet ölçüsünde saptamalıdır. Her iki taraf yönünden %50'şer sorumluluğun paylaşılması ilk bakışta uygun görünebilirse de, işçi-işveren arasındaki bu tür davalarda tarafların ekonomik ve sosyal durumlarının göz önünde bulundurulması halinde; işverene biraz daha fazla sorumluluk verilmesi; sosyal hukuk devleti ilkesi gereği düşünülebilir. Mahkemece bu maddi ve hukuki olgular göz



Dr. Mehmet Nusret BEDÜK

Dumlupınar Üniversitesi
Söğüt MYO. Öğretim Görevlisi

ÖZGEÇMİŞ

1968 yılında Siirt'te doğdu. İlk ve orta öğrenimini İstanbul'da tamamladı. 1986 yılında İstanbul Özel Darüüşşafaka Lisesi'ni bitirdi. Bir süre serbest çalıştıktan sonra, girdiği Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden 1993 yılında mezun oldu. Daha sonra Avukatlık stajını yaptı. 1994 yılında öğretim elemanı olarak Dumlupınar Üniversitesi'nde göreve başladı. 1997 yılında DPÜ. Sos.Bil.Enst. Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Hukuk Bilimleri Dalında Yüksek Lisansını tamamladı. 1997-1998 yıllarında, Genel Kurmay Başkanlığı'nda Kanun ve Kararnameler Proje Subay Yardımcısı olarak muvazzaf askerlik görevini ifa etti. Mart 2004 tarihinde, Selçuk Üniversitesi Sos.Bil.Enst. Özel Hukuk Anabilim Dalında “İş Hukukunda Eşit Ücret Hakkı ve Uygulaması” adlı tezi ile doktora öğrenimini tamamladı. 1994-1997 yılları arasında DPÜ Söğüt MYO. Müdür Vekilliği ve Müdür Yardımcılığı görevlerinde bulundu. Halen, DPÜ. Söğüt MYO.'nda Öğretim Görevlisi kadrosunda görev yapmaktadır.

önünde tutulmaksızın tehlike-risk nazariyesi gereğince davalı işveren Mehmet'in %50-60 oranında sorumlu tutulması gerekirken davanın tümünden reddi isabetsiz olup bozma nedenidir.

O halde, davacıların bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır ...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle, yeniden yapılan yargılama sonunda, mahkemece önceki kararda diretilmiştir.

Temyiz Eden: Davacı Vekili.

HUKUK GENEL KURULU KARARI:

Hukuk Genel Kurulunca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü:

Dava, iş kazası sonucu ölen işçinin hak sahiplerinin maddi ve manevi tazminat istemlerine ilişkindir.

Davacılar, muris Orhan'ın davalılardan Mehmet'e ait Mercedes marka 1997 model TIR aracı ve dorsenin sigortalı şoförü olarak çalışmakta iken TEM Karayolu İzmit Gültepe park mevkiinde mola verdiği sırada araçta çıkan yangın sonucu araçla birlikte yanarak vefat ettiğini, olaya araçta bulunan imalattan kaynaklanan teknik hataların yanı sıra işverenin uluslararası nakliyat yapan araçta yedek şoför bulundurmamasının da neden olabileceğini ileri sürerek aracı imal eden Mercedes Benz Türk A.Ş. ve işveren Mehmet'ten maddi ve manevi tazminat talep etmişlerdir.

Davalı Mercedes Benz Türk A.Ş. vekili, araçta imalat hatasının bulunmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur.

Davalı işveren Mehmet, işverenin alması gerekli tüm önlemleri aldığını, savcılıkta alınan raporda yangının işçinin sigara içerken uyumasından kaynaklanabileceğinin belirtildiğini, olayda işveren olarak kusuru bulunmadığını beyanla davanın reddini istemiştir.

Mahkemenin "bilirkişi raporuna göre yangının çıkış nedeninin kesin olarak tespit edilemediği, işverenin olayın meydana gelmesinde alması gerekli tedbir ve gözetim eksikliğinin bulunmadığını, ölen sürücü işçinin ve aracı imal eden şirketin de kesin olarak kusurunun saptanmadığı" gerekçesiyle davanın

reddine dair verdiği karar, yukarıda belirtilen nedenle Özel Dairece bozulmuş, mahkemece, "davacıların murisinin, ölüme sebebiyet veren olayda kusurlu veya kusursuz olduğunun kesin olarak saptanamadığı, ölen kusurlu ise kaçınılmazlıktan bahsedilemeyeceği" gerekçesiyle önceki kararda diretilmiştir.

Somut olayda, davacıların murisi Orhan, davalılardan Mehmet'e ait Mercedes marka 1997 model TIR aracı ve dorsenin sigortalı şoförü olarak çalışmakta olup, İstanbul-Tuzla gümrüğünden aldığı malları Gürcistan'a götürürken TEM Karayolu İzmit Gültepe park mevkiinde mola verdiği sırada araçta çıkan yangın sonucu araçla birlikte yanarak ölmüştür.

Uzman bilirkişi raporunda; toplanan delillerden yangının çıkış nedeninin kesin olarak saptanamadığı, mevcut bilgilere göre işverenin olayın meydana gelmesinde alması gerekli tedbir ve gözetim eksikliğine dayanan bir kusurunun bulunmadığı, ölenin de can güvenliğinin sağlanması hususunda ve kazanın meydana gelmesinde kusuru olmadığı, herhangi bir kişi veya kişilerin de kusurunun bulunmadığı kazanın %100 beklenmeyen nedenlerden meydana geldiği belirtilmiştir.

Mahkemece, ölüm olayında tarafların kusurunun bulunmadığı, kazanın %100 beklenmeyen nedenlerden meydana geldiği gerekçesiyle davalılardan aracı imalatçısı Mercedes Benz Türk A.Ş. hakkındaki davanın reddi doğru ise de, diğer davalı işveren Mehmet yönünden de davanın reddedilmiş olması isabetsizdir.

Zira, davalı Mehmet ölen işçinin işverenidir. Adam çalıştırılanla çalıştırılan işçi arasında işin yürütümü için çalıştırma ve bağımlılık ilişkisi mevcuttur. Zarar hizmetin ifası sırasında ve hizmetle ilgili olarak oluşmuş olup, hukuka aykırı eylem ile zarar arasında uygun nedensellik bağı bulunmaktadır. Bu nedenle işveren, kendisinin yada kullandığı adamın kusuru olmasa bile istihdam eden sıfatıyla tazminattan sorumludur.

1475 sayılı Kanunun 73, 4857 sayılı Kanunun 77. maddesi ve işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü hükümlerine göre iş yerinde gerekli güvenlik tedbirlerini almayan işveren, bu tedbirlere riayet etmediği oranda sorumlu olacağı gibi, diğer işçisinin kusurundan da istihdam eden sıfatıyla sorumludur.

Ancak, bu sorumluluk kuralları dışında bir de bu konuda sanayiinin gelişmesiyle toplumsal

düşünceden kaynaklanan tehlike (risk) sorumluluğu teorisine dayalı sorumluluk hali vardır. Gerek öğretide gerekse uygulamada ve özellikle İş Hukuku alanında benimsenen ve 27.03.1957 gün, 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında biçimlenen bu sorumluluğun esası; zararlandırıcı olay işyerinde işverenin yada çalıştırdığı adamın tedbir konusunda gerekli özeni göstermesine, 3. kişi ile işçinin de herhangi bir kusurlarının bulunmamasına rağmen işçi için bir zarar doğurmuşsa, bunun sonucunda halk ve nesafet kuralları içinde işçinin işinden yararlanan işverenin sorumlu tutulmasıdır.

27.03.1957 gün, 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararında da belirtildiği gibi; 19. yüzyılın başlarındaki kanun yapma hareketlerinde haksız fiilden doğan sorumluluk hükümleri zararı meydana getiren kusurlu olması esasına dayanmakta idi. Ne var ki, daha sonraları yeni keşifler ve bu arada sanayiinin ve tarımın gösterdiği olağan üstü gelişmeler ve ekonomik hayata hakim olan makineleşme hareketi insanlar arasındaki ilişkileri sıklaştırdığı gibi tehlike olasılıklarını da eskisine göre pek çok arttırdığından kusura dayanan sorumluluk sistemi ile zararların karşılanmasına birçok hallerde imkan kalmadığı görüldüğünden kanunlarla sırf zarar tehlikesinin mevcut olması esasına dayanan bir takım sorumluluk hükümler konulmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bunlara kusursuz sorumluluk hükümleri yahut tehlike (risk) esasına dayanan sorumluluk hükümleri denilmektedir. Borçlar kanununun 54.maddesinin birinci fıkrası, 56.maddesinin birinci fıkrası, 58. maddesinin birinci fıkrası hükümleriyle yürürlükten kaldırılan 743 sayılı Medeni Kanunun 320. (4721 sayılı Kanun 369.) maddesi hükmü kusursuz sorumluluk hükümlerindedir.

Görüldüğü gibi, Borçlar Kanununun 55. maddesi kusursuz sorumluluk arasına konulmuştur. Bu nedenle 55.madde hükmü kusur sebebine dayanılarak değil ve fakat sosyal tehlike dolayısıyla kabul edilmiş hükümlerden sayılmaktadır.

Borçlar Kanununun 55. madde hükmünün sosyal tehlike esasına dayandığı kabul edilince, bir kimsenin bir işini görmekle görevlendirdiği diğer kimsenin bu işi görmesi nedeniyle meydana gelen zarardan, ne kendisinin ne de iş görenin herhangi bir kusuru aranmaksızın sorumlu tutulacağı sonucuna varılır. Bu esas "nimet külfete göredir" şeklinde anlatılabilir. Bu nedenle bir kimseyi işinde kullanarak onun emeğinden faydalar sağlayan kimsenin, kullanılan adamın işini gördüğü sırada

neden olduğu zararlardan da sorumlu tutulması yani elde ettiği nimete karşılık külfete de katlanması hakkaniyete uygundur.

Öte yandan; Borçlar Kanununun 41. maddesinin birinci fıkrası hükmü ile haksız fiil sebebiyle tazminat için aranan dört şarttan zararın varlığı, zararın bir kimsenin hareketi veya ihmali sonucu meydana gelmesi, hareketin veya ihmalin kanuna aykırı olması şartları bu maddenin tatbikinde de aranmakta, sadece kusur şartı 55.madde hükümleri arasında yer almamaktadır. Bu itibarla, zararın kullanılan adamın eyleminden doğmayıp, başka bir sebepten doğmuş olması halinde tazminata yer olmadığı gibi zarara sadece adam kullananın hareketinin değil, fakat zarara uğrayanın hareketinin veya diğer bir etkenin de beraberce neden olduğu hallerde, Borçlar Kanununun 44. maddesinin ilk cümlesi hükmünün uygulanması mümkündür. Burada söz edilen sorumluluk, gerek adam kullanan gerekse kullanılan adam bakımından kusura dayalı bir sorumluluk olmadığından Borçlar Kanununun 43.maddesindeki kusurun ağırlığı ile tazminat miktarının mütenasip olacağı hükmü 55. maddeye ilişkin tazminatlarda uygulanmaz.

Adı geçen İçtihadı Birleştirme Kararından da anlaşıldığı gibi, BK.55. maddesi hükmünce adam kullananın tazminat ile sorumlu tutabilmesi için, kendisinin kusuru şart olmadığı gibi, kullandığı adamın dahi kusuru kanuni şartlardan değildir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle somut olayda, zarar doğuran olay işverenin işinin görüldüğü, işverenin emir ve talimatı dahilinde hareket edildiği sırada beklenmeyen nedenler sonucu meydana geldiğinden, nedensellik bağı çerçevesinde işverenin mal varlığına risk yükleyen tehlike (risk) esasına dayanan sorumluluk hükümlerine göre davalı işveren Mehmet'in sorumlu tutulması gerekirken, bu davalı hakkındaki davanın tümünden reddedilmiş olması usul ve yasaya aykırıdır. Direnme kararı bu nedenle bozulmalıdır.

SONUÇ: Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının yukarıda ve Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı HUMK.nun 429. maddesi gereğince **(BOZULMASINA)**, istek halinde temyiz peşin harcının geri verilmesine, 12.11.2003 tarihinde oybirliğiyle karar verildi. **(Yargıtay Kararları Dergisi, C.30, S.6, Haziran 2004, s.829 vd.'da yayınlanmıştır.)**

KARARIN İNCELENMESİ:

I. Dava konusu olayda, işverene bağlı sigortalı olarak çalışan bir TIR şoförünün bir park mevkiinde mola verdiği sırada araçta çıkan yangın sonucu araçla birlikte yanarak ölümü söz konusudur.

Ölen işçinin yakınlarının açtıkları davada mahkeme, uzman bilirkişi raporunu dikkate alarak kazanın %100 beklenmeyen nedenlerden kaynaklandığı için ne ölen sigortalıya, ne işverene ve ne de aracı imal eden firmaya atfedilecek kusurun bulunmadığından dolayı davayı reddetmiştir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi taraflara atfedilecek kusurun bulunmamasına rağmen, hiç kimseye kusur izafe edilememesi halinde dahi, işçinin sosyal güvenlik haklarının korunması gerektiği ve tehlike risk nazariyesinin bu davada dikkate alınarak istihdam eden işverene de bir sorumluluk verilmesi gerektiği görüşündedir. Bu hususta, BK.md.55 hükümlerini ve Yargıtay'ın 27.03.1957 gün ve 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararını, bozma kararına hukuki gerekçe olarak göstermektedir. Ancak, Özel Daire, zararlandırıcı olayın tamamen kaçınılmazlık sonucu meydana geldiğinin saptanması halinde, işverenin sorumluluğunun, Borçlar Kanunu'nun 43. maddesi göz önünde tutularak hakkaniyet ölçüsünde saptanması ve davada tarafların ekonomik ve sosyal durumlarının dikkate alınarak işverenin %50-60 oranında sorumlu tutulması gerekirken davanın tümünden reddini isabetsiz bulmuştur.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, 21. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu karara temelde katılmaktadır. İş kazasından dolayı işverenin sorumluluğunu; İçtihadı Birleştirme Kararında da açıklandığı üzere, BK.nun 55. maddesi uyarınca istihdam edenin sorumluluğu kapsamında değerlendirmek gerektiği görüşünü paylaşmaktadır. Hukuk Genel Kurulu kararına göre, 1475 sayılı Kanunun 73, 4857 sayılı Kanunun 77. maddesi ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümlerine göre iş yerinde gerekli güvenlik tedbirlerini almayan işveren, bu tedbirlere riayet etmediği oranda sorumlu olacağı gibi, diğer işçisinin kusurundan da istihdam eden sıfatıyla

sorumludur. Ancak, Hukuk Genel Kurulu, 21. Hukuk Dairesinin öngördüğü hakkaniyet indiriminin yerinde olmadığını, zira burada sözü edilen sorumluluğun, gerek adam kullanan, gerekse kullanılan adam bakımından kusura dayalı bir sorumluluk olmadığı, bu nedenle BK.md.43'deki kusurun ağırlığı ile tazminat miktarının mütenasip olacağı hükmünün BK.md.55'e ilişkin tazminatlarda uygulanamayacağı görüşündedir.

Karara konu olan olayda ölen şoför Orhan, Mehmet'in sigortalı işçisidir. Dava konusu olay, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesi bakımından bir iş kazasıdır. Zira, Kanuna göre, "sigortalının işyerinde bulunduğu sırada bedence veya ruhça bir arızaya uğraması iş kazası olarak nitelendirilmektedir (md.11/A, a). Ölen işçi, işverenin çalıştırdığı TIR aracının şoförüdür. Gümrükten aldığı malları yurtdışına götürürken, bir park mevkiinde mola verdiği sırada araçta çıkan yangın sonucu araçla birlikte yanarak ölmüştür. Zararlandırıcı olayın neden kaynaklandığı hususunda hiçbir delil bulunamamıştır.

Bilinen şu ki, ölüm olayı işyerinde gerçekleşmiştir. İş Kanunu uyarınca, araçlar da işyerinden sayıldığına göre (4857 s.K.md.2/II), işçinin TIR' da çıkan yangın sonucunu ölümü iş kazası olarak değerlendirilecektir¹. Sigortalı, işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu sırada kazaya uğradığı için, kaza ile çalışanın gördüğü iş arasında uygun illiyet bağı da söz konusudur. Bu bakımdan, 506 sayılı Kanunun 11/A maddesinde sayılan ve öğretide kabul edilen iş kazasına ilişkin tüm unsurlar somut olayda mevcuttur. Bu durumda ölen sigortalının yakınları (hak sahipleri), iş kazası sigortası yardımlarından yararlandırılacaktır. Ayrıca sigortalının desteğinden yoksun kalanlar, Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmayan zararların giderilmesi için işverene de başvurabileceklerdir². Ancak, belirtmek gerekir ki, bir kazanın iş kazası sayılması ile işverenin bu kazadan sorumlu tutulması farklı şeylerdir. İş kazası kabul edilen her kazada, işverenin kazaya uğrayana ya da geride kalanlarına karşı tazminat ödemekle sorumlu olacağı anlamına gelmez. İşveren şartları varsa sorumlu tutulabilir³.

¹ Öğretilere göre "iş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olaydır". Bkz., EREN Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974, s.5; GÜZEL Ali/OKUR Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, 9.B., İstanbul 2003, s.200; TUNCAY A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku, 10.B., İstanbul 2000, s.219, 222-223; ŞAKAR Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 4.B., İstanbul 2000, s.141.

² KILIÇOĞLU Mustafa, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1997, s.36; EREN, s.80; ULUSAN İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bunden Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s.143; SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Ankara 2002, s.341; MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2004, s.745; EKONOMİ Münir, İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, 3.B., İstanbul 1984, s.155; ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, 16.B., İstanbul 2003, s.150-151; TUNÇOMAĞ Kenan/ CENTEL Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003, s.130.

³ ULUSAN, s.75-76; TUNCAY, s.128-129.

Buna karşın somut olayda görüldüğü üzere, gerek Yargıtay 21. Hukuku Dairesi, gerek ise, Hukuk Genel Kurulu, çalışma ilişkisinin güçsüz tarafı olan sigortalının yakınlarına yardım olsun diye vicdani kanaatlerine uygun yasal dayanak bulmuşlardır. İşvereni bu kazadan dolayı BK.nun 55. maddesi uyarınca istihdam edenin sorumluluğu kapsamında sorumlu olması, diğer bir ifade ile dava konusu iş kazasının kusursuz sorumluluk esaslarına göre değerlendirilmesi yönünde karar vermişlerdir.

Yukarıda anılan kararın işverenin hukuki sorumluluğuna ilişkin Yargıtay'ın bugüne değin sürdürdüğü görüşünün benzer bir uygulaması niteliğinde olduğu görülmektedir⁴. Nitekim bu kararda, HGK., iş kazasından dolayı işverenin sorumluluğunu; Yargıtay'ın 27.03.1957 gün ve 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararına istinaden, BK.'nun 55. maddesi uyarınca istihdam edenin sorumluluğu kapsamında değerlendirmektedir. Halbuki, işvereni meydana gelen kazadan dolayı, adam çalıştıran sıfatıyla BK.md.55 kapsamında kusursuz sorumlu kılmak, kanaatimizce somut olay bakımından pek uygun düşmemektedir.

II. Bu incelememizde en başta dikkat çekmek istediğimiz husus, Yargıtay'ın somut olayda işverenin hukuki sorumluluğunu Borçlar Kanunu'nun 55. maddesinde yer alan adam çalıştıranın sorumluluğuna dayandırmasının hukukten mümkün olmadığıdır. Şöyle ki,

1) BK.md.55/1'e göre, "Başkalarını istihdam eden kimse, maiyetinde istihdam ettiği kimselerin ve amelesinin hizmetlerini ifa ettikleri esnada yaptıkları zarardan mesuldür". Şu halde, BK.md.55'te adam çalıştıranın, bir özel hukuk ve bağımlılık ilişkisi içerisinde çalıştırdığı yardımcı kişilerin, kendilerine bırakılan işleri gördükleri sırada hukuka aykırı bir fiille üçüncü kişilere vermiş oldukları zarardan sorumluluğu düzenlenmektedir⁵.

Her ne kadar adam çalıştıranın sorumluluğunun üçüncü kişilere verilen zararlardan dolayı doğduğu BK.'nun 55. maddesinin birinci fıkrasında açıkça

anlaşılmıyorsa da, ikinci fıkra hükmünde istihdam eden kimsenin, "zâmin olduğu şey ile zararı ika eden şahsa karşı rücu hakkı bulunduğu ifade edilmektedir. Bu fıkra hükmünden de anlaşıldığı üzere, BK.md.55 hükmü, adam çalıştıranın, yardımcı kişilerin, kendilerine bırakılan işleri gördükleri sırada hukuka aykırı bir fiille üçüncü kişilere vermiş oldukları zarardan sorumluluğuna ilişkindir.

Oysa dava konusu olayda, şoför işçinin nakliyat işini görürken hukuka aykırı bir fiille herhangi bir üçüncü kişiye zarar vermesi söz konusu değildir. İşçi mola verdiği bir sırada, sebebi bilinmeyen bir nedenle araçta çıkan bir yangın sonucu araçla birlikte yanarak ölmüştür. Zarar işçinin kendisine yöneliktir.

2) Yukarıda ifade ettiğimiz gerekçe dikkate alınmasa dahi, Yargıtay'ın olayda işverenin hukuki sorumluluğuna ilişkin görüşü yasal açıdan tartışılır niteliktedir.

İnceleme konusu kararda işverenin sorumluluğu BK.md.55'de yer alan adam çalıştıranların sorumluluğu kapsamında ele alınmıştır ki, bu sorumluluk kusura dayanmayan bir sorumluluktur. Yargıtay'ın anılan İçtihadı Birleştirme Kararında belirtildiği üzere, adam çalıştıranların sorumluluğu için kusur şartı aranmamakta, fakat sorumluluğu sosyal tehlike fikrine dayandırılmaktadır.

Öğretide ise, adam çalıştıranların sorumluluğu bir kusur sorumluluğu olmayıp, olağan sebep sorumluluğu olduğu ileri sürülmektedir⁶.

BK.md.55'de yer alan sorumluluğun kaynağı adam çalıştıranın özen yükümlülüğünü, yani yardımcı kişiler üzerindeki denetim ve gözetim ödevini ihlal etmesine dayanmaktadır⁷. "Adam çalıştıranların sorumluluğu bir tehlike sorumluluğu olmadığı gibi, bir kusur sorumluluğu da değildir. Zira adam çalıştırmak ilke olarak özel bir tehlike kaynağı değildir. Sonra tehlike sorumluluğunda sorumlu kişiye yükletilmiş bir özen ödevi de söz konusu değildir"⁸. Sorumluluğun doğması için objektif

⁴ Bkz., REİSOĞLU Kemal, *İstihdam Edenlerin Mesuliyeti*, Ankara 1958, s.145 vd.; KILIÇOĞLU, s.43-45.

⁵ REİSOĞLU, s.1, 6, 100; TANDOĞAN Halûk, *Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku*, Ankara 1981, s.53; EREN Fikret, *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, 8.B., İstanbul 2003, s.575-578.

⁶ DESCHENAUX Henri/TERCIER Pierre, *Sorumluluk Hukuku*, (Çev. Salim ÖZDEMİR), Ankara 1983, s.97; EREN, *Borçlar Hukuku*, s.575; TANDOĞAN, s.53; ayrıca bkz., REİSOĞLU, s.50-55.

⁷ TANDOĞAN, s.54; DESCHENAUX/TERCIER, s.97; OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, Turgut, *Borçlar Hukuku, Genel Hükümler*, İstanbul 1995, s.564; EREN, *Borçlar Hukuku*, s.575, 584.

⁸ EREN, *Borçlar Hukuku*, s.575; aynı görüşte, TANDOĞAN Halûk, *Türk Mes'uliyet Hukuku*, Ankara 1961, s.109; OĞUZMAN, Kemal, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu", İÜHF., C.34, S.1-4, 1969, s.339-340.

özen yükümlülüğünün ihlaliyle meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması yeterlidir⁹.

Ayrıca hatırlatmak gerekir ki, Kanun koyucu adam çalıştırana sorumluluğunu kaldıracak nitelikte bir kurtuluş kanıtı getirme imkanı tanımıştır. Söz konusu olan kurtuluş kanıtı, niteliği itibarıyla bir kusursuzluk kanıtı değil, sorumluluktan kurtulma kanıtıdır. BK.'nın 55. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesine göre, şayet adam çalıştırın böyle bir zararın meydana gelmemesi için hal ve maslahatın icap ettiği bütün dikkat ve özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumluluktan kurtulur¹⁰. Şu halde, zararın önlenmesi için adam çalıştırının yardımcı kişinin seçiminde, talimat vermede ve denetlemede gerekli dikkat ve özeni göstermiş olması gerekir¹¹. Bununla beraber, adam çalıştırın, şartların gerektirdiği dikkat ve özeni göstermiş olsa bile zararın meydana gelmesini önleyemeyeceğini ispat ederse, yine sorumluluktan kurtulur¹². Ancak, illiyet bağını kesen sebepler, yani mücbir sebep, zarar gören şahsın kusuru ile üçüncü şahsın kusuru, illiyet bağını kesecek ağırlıkta olmalıdır. Eğer böyle bir neden söz konusu olup da, illiyet bağını kesecek ağırlıkta değil ise, sadece tazminat miktarında bir indirimden söz edilebilir¹³.

Bir an için Borçlar Kanununun 55. maddesinin bu olaya uygulanması mümkün görülse bile, Yargıtay'ın somut olaydaki bazı ayrıntıları dikkate almaksızın doğrudan tehlike görüşüne dayanarak işvereni ölüm olayından dolayı kusursuz sorumlu tutması ve bu konuda kendisine kurtuluş kanıtı getirme imkanını tanımaması, yasal açıdan isabetli

değildir. Bununla birlikte, zararlandırıcı olayda, işverenin tamamen sorumsuz olduğu düşüncesinde olmadığımızı da belirtmek isteriz. Aşağıda açıklanacağı üzere, işverenin hukuki sorumluluğu ve iş kazasındaki uygun illiyet bağı konusunda farklı görüşe sahibiz.

III. İş kazası sonucu ölen işçinin yakınlarının Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmayan zararlarından dolayı işverenin hangi esasa göre sorumlu tutulacağı Türk Hukuku öğreti ve uygulamasında çok uzun zamandır tartışılan bir konudur¹⁴. Farklı gerekçelere dayanan bir kısım öğreti görüşüne göre, işverenin sorumluluğunun hukuki niteliği kusurlu sorumluluk esasına dayanmaktadır¹⁵. Ancak; yine farklı gerekçelere dayanmakla birlikte, öğretide hakim olan görüşe göre, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak nitelendirilmesi gerekir¹⁶. Yukarıda açıklandığı üzere, Yargıtay'ın da yerleşik içtihadı bu yönündedir¹⁷.

Ölen işçi yakınları açısından değerlendirildiğinde, iş kazası sonucu SSK tarafından karşılanmayan zararlardan dolayı işverenin sorumluluğunu, tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk çerçevesinde değerlendirmek, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun ekonomik ve sosyal bakımdan güçsüz olan işçiyi ve dolayısıyla ölümü halinde desteğinden yoksun kalanları koruma amacına uygun düşer. Ancak, Türk Hukukunda böyle bir nitelendirmeyi haklı kılacak yasal bir düzenleme bulunmamaktadır¹⁸. Nitekim, bu hususta 4857 sayılı İş Kanununda işverenin sorumluluğunu doğrudan düzenleyen herhangi bir hüküm bulunmamasıyla birlikte¹⁹, konuya ilişkin

⁹ TANDOĞAN, s.65; aynı yazar, *Türk Mes'uliyet Hukuku*, s.117; DESCHEAUX/TERCIER, s.101; EREN, *Borçlar Hukuku*, s.578; OĞUZMAN/ÖZ, s.568. DESCHEAUX/TERCIER, s.105; TANDOĞAN, s.66-67; OĞUZMAN/ÖZ, s.573; EREN, *Borçlar Hukuku*, s.584.

¹¹ EREN, *Borçlar Hukuku* s.585-586; OĞUZMAN/ÖZ, s.572; TANDOĞAN, s.67 vd.; aynı yazar, *Türk Mes'uliyet Hukuku*, s.118-119; DESCHEAUX/TERCIER, s.105; OĞUZMAN, "İşverenin Sorumluluğu", s.340-341; TEKİNAY, S. Sulhi/AKMAN, Sermet/BURCUOĞLU, Haluk/ALTOP, Atilla, *Borçlar Hukuku, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 7.B., İstanbul 1993, s.508-509.

¹² Ancak, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında belirtildiği üzere, adam kullanının tedbirleri almış olduğunu ispat edebilmesi kusursuzluğunu ispat edebilme imkanı tanımaz. Esasen sorumluluktan kurtulma sebeplerinin Kanuna konuluşu ile güdülen tek amaç, iş sahiplerini sorumluluktan kurtulacakları düşüncesiyle zararları önleyici tedbirlere teşvik ederek sosyal tehlikeyi azaltma düşüncesidir; yoksa metne kusur unsurunu sokma düşüncesi değildir (YIBK. 27.03.1957 gün ve E.1957/1, K.1957/3 sayılı kararı için bkz., 22.06.1957 gün ve 9640 sayılı RG.).

¹³ KAPLAN, Emine Tuncay, *İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından)*, Ankara 1992, s.92 vd.; TANDOĞAN, s.54-55; EREN, *Borçlar Hukuku*, s.578, 609-610; TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, s.510; DESCHEAUX/TERCIER, s.98.

¹⁴ Bkz., KILIÇOĞLU, s.37 ve dn.70, s.43 ve dn.95'de gösterilen kaynaklar

¹⁵ OĞUZMAN, s.337-339; TEKİNAY, S. Sulhi, "İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğunun Sınırlandırılması Meselesi", *Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi*, S.3, 1968, s.91; SÜZEK, s.344-345; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.748; OĞUZMAN/ÖZ, s.158; KAPLAN, s.78-79.

¹⁶ EREN, *İşverenin Sorumluluğu*, s.86-89, 93; aynı yazar, *Borçlar Hukuku*, s.575; ULUSAN, s.124-125; GÜRSOY, Kemal Tahir, "İşverenin Sorumluluğu", *AÜHFİM*, C.31, S.1-4, 1974, s.195-196; KILIÇOĞLU, s.52.

¹⁷ Bkz., KILIÇOĞLU, s.43-44; SÜZEK, s.343, dn.33'de gösterilen kaynaklar.

¹⁸ TEKİNAY, "İşverenin Sorumluluğu", s.91; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.748; KAPLAN, s.78; OĞUZMAN, "İşverenin Sorumluluğu", s.342; SÜZEK, s.344-345;

¹⁹ SÜZEK'e göre, İş Kanununun 73 vd. maddeleri (yeni md.77 vd.) genel koruma normları niteliğinde olup, bir sorumluluk sistemi getirmemektedir (İş Hukuku, s.344).



Borçlar Kanununun 332. maddesinde işverenin akdi sorumluluğuna yer verilmiştir. Kaldı ki, Türk Hukukunda kusur sorumluluğu kural iken, kusursuz sorumluluk istisnadır. Kusursuz sorumluluk, sadece yasal olarak öngörülen hallerde söz konusu olabilir²⁰.

Bu bakımdan, yürürlükteki mevzuat karşısında öğretinin cismani zarar hallerinde işverenin hukuki sorumluluğunu “kusura dayanan akdi sorumluluk” olarak kabul eden görüşü²¹ bizce daha isabetlidir. Zira, işverenin iş sözleşmesinden doğan borçlarından biri de işçiyi gözetme borcudur. İşçiyi gözetme borcu işverene işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma zorunluluğu yüklemektedir. İşveren, işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadır²². Nitekim, Borçlar Kanununun 332. maddesine göre, “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasında hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede çalışması dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden

tedbirleri ittihazı ... mecburdur. İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradıkları zararlara karşı isteyebilecekleri tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tâbi olur”.

Bununla beraber, iş kazası dolayısıyla ölen işçinin desteğinden yoksun kalanların zararlarını işverenden kusursuz sorumluluk esasları çerçevesinde talep edebilmeleri de mümkündür²³. Şayet iş kazası, işverenin çalıştırdığı kişinin işini gördüğü sırada ve onun fiili sonucunda meydana gelmişse, işveren, adam çalıştıran sıfatıyla BK.md.55 uyarınca kusursuz sorumluluk esaslarına göre sorumlu olur. Böyle bir durumda, yardımcı kişinin işverenin diğer bir işçisine zarar vermesi söz konusudur. Ancak, incelememizin başında belirtildiği üzere, Borçlar Kanunu'nun 55.maddesi hükümlerinin bu davada uygulanması mümkün değildir.

²⁰ TUNÇOMAĞ, Kenan, “İş kazasından Doğan Sorumluluk ve Yargıtay Kararları”, Yargıtay Dergisi Özel Sayı C.15, S.1-4, Ocak-Ekim 1989, s.577; GÜRSOY, s.195;

²¹ SÜZEK, s.344-345; KAPLAN, s.78-80; TUNÇOMAĞ, “İş kazasından Doğan Sorumluluk”, s.577; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.748.

²² KAPLAN, s.8-9, 23; ULUSAN, s.20; EREN, s.33; EKONOMİ, s.154; SÜZEK, s.327-329; ÇELİK, s.146; KILIÇOĞLU, s.53; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.415-416; ayrıca bkz., TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.125 vd.

²³ SÜZEK, s.345; KILIÇOĞLU, s.60.

IV. Yukarıda dolaylı olarak ifade edildiği üzere, işverenin kazadan dolayı hukuki sorumluluğunun diğer bir ifade ile tazmin borcu doğabilmesi için, işverenin kusurlu olarak iş güvenliği önlemlerini almadığından ölüm olayının gerçekleşmesi ve meydana gelen kaza ile yapılan iş arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir²⁴. Aksi takdirde; örneğin, kazaya uğrayan işçinin ağır kusuru, üçüncü kişinin ağır kusuru veya mücbir sebep gibi uygun illiyet bağının kesildiği hallerde, hak sahipleri işverene karşı tazminat davası açamayacaklardır²⁵. Öte yandan, işçi kusurlu ve fakat kusuru illiyet bağını kesecek yoğunlukta değilse, yani işçinin müterafik kusuru söz konusu ise, bu durum işveren tarafından ödenecek tazminattan indirim sebebi olabilir.

Uzman bilirkişi raporunda; toplanan delillerden yangının çıkış nedeni kesin olarak saptanamamıştır. Mevcut bilgilere göre işverenin olayın meydana gelmesinde alması gerekli tedbir ve gözetim eksikliğine dayanan bir kusurunun bulunmadığı, ölenin de can güvenliğinin sağlanması hususunda ve kazanın meydana gelmesinde kusuru olmadığı, herhangi bir kişi veya kişilerin de kusurunun bulunmadığı, kazanın %100 beklenmeyen nedenlerden meydana geldiği belirtilmiştir.

Kanaatimizce, somut olayda işverenin şoför seçiminde özen eksikliğinin bulunup bulunmadığı üzerinde durulması gerekirdi. Gerçekten bir insanın araçtaki teknik arıza dışında kendi iradesiyle ölümüne yol açan bir kaza içinde bulunması hayatın gerçeklerine uygun düşmez. Ya işçi hayatına kast etmiştir veyahut şuur yerinde değil iken; örneğin iddia edildiği gibi sigara içerken uyumasından dolayı, araçta yangın çıkartmış olabilir. Böyle bir durumda işçinin ağır kusurundan söz edilir. Diğer bir ihtimal de araçtaki yangın üçüncü bir kişinin kusurundan kaynaklanabilir. Örneğin; işçi araç içinde uyurken aracın başkaları tarafından kundaklanmasından dolayı da yangın çıkmış olabilir. İlliyet bağını kesebilecek bu gibi haller bir yana, davada işverenin uluslararası

nakliyat yapan aracında yasal olarak yedek şoför bulundurması zorunluluğu üzerinde durulmuş, yedek şoför bulundurulmamasının da kazaya neden olabileceği ileri sürülmüştür.

Konuya ilişkin mevzuat hükümleri incelendiğinde, davacı tarafın bu iddiasında haklılık payı bulunduğu görülmektedir. Nitekim, 4925 sayılı Karayolu Taşıma Kanununun²⁶ “Taşımacının Yükümlülüğü” başlığını taşıyan 7. maddesine göre, taşımacının ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak güzergah mesafesini dikkate alarak yeteri kadar şoför bulundurmak zorundadır. Yine Karayolları Trafik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik²⁷ uyarınca, yük taşıması yapan araç işletenleri şehirlerarası yük nakliyatı yapan araçlarda, bu Yönetmeliğin öngörmüş olduğu çalışma ve dinlenme sürelerini göz önünde bulundurmak suretiyle, şoförlerin gideceği yer ve güzergahları dikkate almaları ve buna göre uğrayacağı, il, ilçe veya durak yerlerinde yedek şoförleri hazır bulundurmaları zorunludur (madde1).

Somut olayda işverenin mevzuat hükümlerine aykırı davrandığı görülmüyor. Araçta yedek bir şoförün bulunması zararlandırıcı olayın gerçekleşmemesinde muhtemelen etkili olacaktır. İşte bu son anlatımda, işverenin işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemekle kusurlu davrandığı görüşündeyiz. İşveren bu kusuru oranında ölüm olayından sorumlu tutulması gerekirdi.

V. Sonuç olarak, Yargıtay’ın bu davada iş kazası sonucu ölen işçinin yakınlarının Sosyal Sigortalar Kurumunca karşılanmayan zararlarından dolayı işvereni BK.md.55’te yer alan adam çalıştırmanın sorumluluğu esaslarına göre sorumlu tutması, bu madde hükmünün uygulama şartları bakımından mümkün değildir. Söz konusu olayda taşıma mevzuatı hükümlerine aykırı davranan işverenin işçinin ölümünden dolayı hukuki sorumluluğunu kusura dayanan akdi bir sorumluluk olarak kabul etmek ve bu yönde hüküm tesis etmek yerinde olacağı kanaatindeyiz.

²⁴ EREN, s.11-14; SÜZEK, s.350-352; TUNCAY, s.221.

²⁵ TANDOĞAN, Türk Mes'uliyet Hukuku, s.81; EREN, s.94 vd.; KAPLAN, s.92 vd.; SÜZEK, s.353; ULUSAN, s.79.

²⁶ 19.07.2003 tarih ve 25713 sayılı RG.

²⁷ 18.7.1997 tarihli ve 23053 mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Karayolları Trafik Yönetmeliğinin 9.9.1997 tarihli ve 23105 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yönetmelikle değişik 98 inci maddesi başlığı ile birlikte değiştirilmiştir.

KAYNAKÇA

ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, 16.B, İstanbul 2003.

DESCHENAUX Henri/TERCIER Pierre, Sorumluluk Hukuku (Çev. Salim ÖZDEMİR), Ankara 1983.

EKONOMİ Münir, İş Hukuku, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, 3.B., İstanbul 1984.

EREN Fikret, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 8.B. İstanbul, 2003.

EREN Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974.

GÜRSOY, Kemal Tahir, "İşverenin Sorumluluğu", AÜHFD, C.XXXI, S.1-4, 1974.

GÜZEL Ali/OKUR Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, 9.B., İstanbul 2003.

KAPLAN, Emine Tuncay, İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından), Ankara 1992.

KILIÇOĞLU Mustafa, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Ankara 1997.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2004.

OĞUZMAN, Kemal/ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul 1995.

OĞUZMAN, Kemal, "İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu", İÜHF, C.XXXIV, S.1-4, 1969.

REİSOĞLU Kemal, İstihdam Edenlerin Mesuliyeti, Ankara 1958.

SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Ankara 2002.

ŞAKAR Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 4.B., İstanbul 2000.

TANDOĞAN Halûk, Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku, Ankara 1981.

TANDOĞAN Halûk, Türk Mes'uliyet Hukuku, Ankara 1961.

TEKİNAY, S. Sulhi/AKMAN, Sermet/BURCUOĞLU, Haluk/ALTOP, Atilla, Borçlar Hukuku, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7.B., İstanbul 1993.

TEKİNAY, S. Sulhi, "İş Kazalarından ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Sorumluluğunun Sınırlandırılması Meselesi", Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Y.2, S.3, 1968.

TUNCAY A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku, 10.B., İstanbul 2000.

TUNÇOMAĞ Kenan/CENTEL Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2003.

TUNÇOMAĞ Kenan, "İş kazasından Doğan İşveren Sorumluluğunun Özellikleri", İBD., C.61, S.4-6, 1987.

TUNÇOMAĞ Kenan, "İş kazasından Doğan Sorumluluk ve Yargıtay Kararları", Yargıtay Dergisi Özel Sayı, C.15, S.1-4, Ocak-Ekim 1989.

ULUSAN İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.

Derleyen: Av. Ertan İren

Yargıtay Kararları

T.C.
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2004/14496
KARAR NO: 2004/13993
KARAR TARİHİ: 07.06.2004

KARAR ÖZETİ: İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle iş sözleşmesinin feshi.

İşverenin 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 belirlendikten sonra karar verilmelidir.

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:

İş sözleşmesinin geçerli bir neden olmadan feshedildiğini belirten davacı, 4857 sayılı İş Kanununun 18 ve devamı maddeleri uyarınca feshin geçersizliğine işe iadesine, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre için ücret alacağına karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece savunmaya değer verilerek; “şirketin yeniden yapılandırılması, fazla personelin azaltılması işin ve işyerinin gereklerine uygun olarak emekliliği gelen işçilerin iş sözleşmelerinin feshi haklı sebebe dayanmaktadır. Emsal Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2003/18103 E. 2003/17891 K. Sayılı ilamı bu yöndedir.” gerekçesi ile istem reddedilmiştir.

Dosya içeriğine göre davalı kurumca sektörde oluşan yoğun rekabet, yönetsel ve yapısal değişiklikler, teknolojik gelişmeler ve nitelikli, ileri teknoloji kullanan personele gereksinimi gibi nedenler ileri sürülmektedir. Bu nedenler ileri sürülürken sadece komisyon kararına dayanılmaktadır. Davacının

yada emekli edilenlerin çalışmasına gereksinim duyulmadığı, çoğunluğu teknisyen olan bu kişilerin yeni teknolojiyi kullanamadıkları konusunda yeterli inceleme ve araştırma yapılmış değildir. 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 belirlendikten sonra karar verilmelidir. Yazılı şekilde eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.06.2004 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

ESAS NO:2004/30616
KARAR NO: 2005/622
KARAR TARİHİ: 13.01.2005

KARAR ÖZETİ: Geçersiz fesih nedeniyle işe iade davası açılması durumunda İş Kanununun 26. maddesindeki hak düşürücü sürenin tatbikatı.

İş sözleşmesinin 4857 sayılı Yasanın 25/III maddesi gereğince feshi hallerinde, feshin altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde sona erdirilmemesi halinde davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteme hakkı doğmakta ise de, İş Yasasının 18 ve devamı maddeleri gereğince işe iade davası açılması durumunda Yasanın 26.maddesindeki hak düşürücü sürelerin uygulama alanı bulunmamaktadır.

DAVA: Davacı feshin geçersizliği ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kabul etmiştir.

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



YARGITAY KARARI:

İş sözleşmesinin işverence feshine ilişkin yazısı ile bu yazının davacıya tebliğine ilişkin belgeye dosyada rastlanmamıştır. Bu nedenle davanın bir aylık hak düşürücü süre içinde açılıp açılmadığı denetlenememektedir.

Bilet satış görevlisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesi otobüs ve parkta kullanılan 6.800.000.000 TL.değerindeki bilet ve fişleri zimmetine geçirdiği iddiasıyla feshedildiği, bu nedenle C.Savcılığına suç duyurusunda bulunulduğu, bir süre tutuklu kaldığı ve Eskil Asliye Ceza Mahkemesinin zimmet suçundan yargılanması için Aksaray Ağır Ceza Mahkemesine görevsizlik kararı verildiği savunulmaktadır.

Mahkemece, feshin altı iş günü geçtikten ve TİS.ne göre disiplin kurulu kararı olmadan gerçekleştirilmesi nedeniyle haksız olduğu belirtilerek davacının işe iade isteği kabul edilmiştir.

Fesihle ilgili tutanak ve belgeler dosyaya celbedilmemiş, belirtilen mahkeme dosyaları da incelenmemiştir. Dava 4857 sayılı İş Yasasının 18 ve devamı maddelerine göre açılmış bir dava olup, feshin işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığı araştırılmadan eksik araştırma ve soruşturma ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Zira hizmet aktinin 4857 sayılı Yasanın 25/II maddesi gereğince feshi hallerinde, feshin altı iş günlük hak düşürücü süre içerisinde sona erdirilmemesi halinde davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteme hakkı doğmakta ise de, iş yasasının 18 ve devamı maddeleri gereğince işe iade davası açılması durumunda yasanın 26.maddesindeki hak düşürücü sürelerin uygulama alanı bulunmamaktadır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 13.01.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9.HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2004/5936
KARAR NO: 2005/453
KARAR TARİHİ: 11.01.2005

KARAR ÖZETİ: Özelleştirilme sonrasında memuriyete atanan kişinin kıdem tazminatı talebi.

Davacı işçi dava dilekçesinde, davalı kurumun özelleştirilmesi sonrasında isteği dışında memuriyete atandığını belirterek kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş, aynı dilekçede nakil işleminin, davacının 4046 sayılı Yasanın 22. maddesi uyarınca işçiye sağlanan hakkın kullanılması sonucu gerçekleştiğini açıklamıştır. Davacının kendi isteği ile memuriyete geçmesi durumunda kıdem tazminatı hakkının bulunmayacağı açıktır. Ancak işçinin talebi olmaksızın işverenin tek taraflı işlemi sonucu nakil gerçekleşmişse kıdem tazminatı isteğinin şimdiki gibi kabulüne karar verilmelidir.

DAVA: Taraflar arasındaki kıdem tazminatının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde temyizden incelenmesi davalılar avukatınca istenilmesi ve davalı İşletmesi A.Ş. Avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 11.01.2005 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

I- Mahkemece 4046 sayılı yasanın 22. maddesinden söz ederek her iki davalının da kıdem tazminatından birlikte sorumlu tutulması gerektiği yönünde karar verilmişse de, davalılardan Özelleştirme İdaresi, özelleştirme işlemlerine aracılık eden bir kurum olup işveren sıfatı bulunmamaktadır. Bu yönden adı geçen davalı yönünden davanın husumet yokluğu nedeniyle reddine karar verilmelidir.

2- Davacı işçi dava dilekçesinde davalı kurumun özelleştirilmesi sonrasında isteği dışında memuriyete atıldığını belirterek kıdem tazminatı isteğinde bulunmuş, aynı dilekçede nakil işleminin, davacının 4046 sayılı Yasanın 22. maddesi uyarınca işçiye sağlanan hakkın kullanılması sonucu gerçekleştiğini açıklamıştır. Mahkemece, davacının kendi isteği ile memuriyete geçip geçmediği araştırılmamış ve bu yöndeki nakil evrakı ve dayanağı olan belgeler getirilmemiştir. Gerçekten dava dilekçesindeki davacı beyanı çelişkili olup bu yöndeki belgelerin celbi uyumsuzluğunun çözümü bakımından gereklidir. Davacının kendi isteği ile memuriyete geçmesi durumunda kıdem tazminatı hakkının bulunmayacağı açıktır. Ancak işçinin talebi olmaksızın işverenin tek taraflı işlemi sonucu nakil gerçekleşmişse kıdem tazminatı isteğinin şimdiki gibi kabulüne karar verilmelidir. Mahkemece eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 400 YTL.duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.01.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2004/30506
KARAR NO: 2005/1232
KARAR TARİHİ: 24.01.2005

KARAR ÖZETİ: Asıl işveren-alt işveren ilişkisinde muvazaa iddiası

Somut olayda, davalı işverenin, alt işverene verilebilen temizlik, tahliye ve tahmil gibi yardımcı işleri ihaleye çıkardığı, ihaleye birden fazla firmanın katıldığı, ihale sözleşmesinin Kamu İhale Yasası'na uygun olarak yapıldığı, davalı kurumun asli görevinin dışında olan temizlik işlerinin en uygun teklif veren firmaya verildiği, yapılan ihalenin Bakanlar Kurulunca çıkarılan tip şartname hükümlerine, Sosyal Sigortalar Kurumunun tebliğlerine ve nihayet Maliye Bakanlığının bu konudaki tamimlerine uygun olarak yapıldığı, anlaşılmaktadır. Davacıyı işe alan, ücretini, sosyal

haklarını, sigorta primlerini ödeyen, çalıştıran kendi işyerinde işe giriş ve prim bildirgesi veren ihaleyi alan dava dışı alt işverendir. Dinlenen davacı tanıkları, aynı şekilde uyumsuzluğa taraf konumunda kişiler olduğundan, tanıklıklarına itibar edilememesi gerekir. Ayrıca, ihaleyi alan firmanın 500 milyon lira sermaye ile kurulmuş ve asgari giderleri ile 150 milyar zarar edeceği bir sözleşmeyi bile bile imzalamış olması muvazaa olgusu için yeterli bir neden değildir. Bu nedenle alt işverene ihale ile verilen işin ihale bedelinden hareketle muvazaa değerlendirmesi yapılması da yerinde görülmemiştir.

DAVA: Davacı, toplu iş sözleşmesinden doğan işçilik alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

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

YARGITAY KARARI:

Davacı işçi davalıya ait işyerinde onun işçisi olarak çalıştığı halde, işyerinde görülen işin bir bölümünün alt işverene verilmiş gibi muvazaalı işlem yapılarak kendisinin uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesinden yararlandırılmadığını iddia ederek toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik haklarının ödettirilmesi istemiyle iş bu davayı açmıştır.

Davalı işveren ise, davacı ile aralarında hizmet akti ilişkisi bulunmadığını, kendilerinden ihale ile iş alan taşeron firmanın işçisi olduğunu, bütün yetkilerin taşeronun ait bulunduğunu belirterek davanın reddine karar verilmesini savunmuştur. Mahkemece davacının gerçekte davalının işçisi olduğu, davalı ile dava dışı müteahhit arasındaki ihalenin muvazaaya dayandığı kabul edilerek istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur.

Bu açıklamalara göre, uyumsuzluk davalı ile dava dışı müteahhit arasında yapılan sözleşmenin muvazaaya dayanıp dayanmadığı ve bunun sonucu olarak da davalının gerçek işveren olup olmadığı konularında toplanmaktadır. Mahkemece sonuca varılırken; özellikle müteahhitler değiştiği halde, davacı ile birlikte diğer işçilerin de çalışmalarını aralıksız sürdürdükleri, işçi alma ve işten çıkarma

konularında asıl yetkinin davalıya ait. olduğu, bunların dışında kalan işlerde de davalının büyük yetkilerle donatıldığı, işçilerin, işyerlerinin denetimi ile ilgili tüm yetkilerin onda toplandığı, maaş, mesai, kıdem, ihbar gibi tazminat alacakları ile yemek ve yol giderleri ve ihaleye konu işlerin yürütülmesinde kullanılacak araç, gereç ve malzeme maliyetleri esas alındığında maaş dışındaki tüm kalemlerdeki sorumluluğun davalı....'ca karşılanacağı hususunda tarafların sözleşme dışı bir anlaşma yapması olguları üzerinde durulmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinin 6 ve 7. fıkralarında, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez;" düzenlemelerine yer verilmiştir.

Somut olayda, davalı işverenin, alt işverene verilebilen temizlik, tahliye ve tahmil gibi yardımcı

işleri ihaleye çıkardığı, ihaleye birden fazla firmanın katıldığı, ihale sözleşmesinin Kamu İhale Yasası 'na uygun olarak yapıldığı, davalı kurumun asli görevinin dışında olan temizlik işlerinin en uygun teklif veren firmaya verildiği, yapılan ihalenin Bakanlar Kurulunca çıkarılan tip şartname hükümlerine, Sosyal Sigortalar Kurumunun tebliğlerine ve nihayet Maliye Bakanlığının bu konudaki tamimlerine uygun olarak yapıldığı, anlaşılmaktadır. Davacıyı işe alan, ücretini, sosyal haklarını, sigorta primlerini ödeyen, çalıştıran kendi işyerinde işe giriş ve prim bildirgesi veren ihaleyi alan dava dışı alt işverendir. Dinlenen davacı tanıkları, aynı şekilde uyuşmazlığa taraf konumunda kişiler olduğundan, tanıklıklarına itibar edilememesi gerekir. Ayrıca, ihaleyi alan firmanın 500 milyon lira sermaye ile kurulmuş ve asgari giderleri ile 150 milyar zarar edeceği bir sözleşmeyi bile imzalamış olması muvazaa olgusu için yeterli bir neden değildir. Bu nedenle alt işverene ihale ile verilen işin ihale bedelinden hareketle muvazaa değerlendirmesi yapılması da yerinde görülmemiştir. Davalı ile ihaleyi alan dava dışı alt işveren arasında, maaş dışında diğer hakların davalıca karşılanacağı konusunda sözleşme dışı bir anlaşma yapıldığı da kanıtlanmamıştır.

Bütün bu anlatımlardan ve tüm dosya içeriğinden, davalı kurum ile alt işveren arasında bir muvazaa sözleşmesinin söz konusu olmadığı, davacı işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 2/6 maddesi kapsamında alt işverenin işçisi olduğu anlaşılma ile asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden, yararlanması olanağı bulunmamaktadır. Böyle, olunca davacının TİS hükümlerine dayalı alacak isteklerinin reddi gerekir. Mahkemece hatalı değerlendirme ile anılan isteklerin kabulü hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 24.01.2005 gününde oybirliği ile karar verildi.



**Çimento
İşveren**

Güncel



Sendikamız En Güvenli İşveren Sendikası...



Sendikamız tarafından üye kuruluşlarına yönelik olarak yürütülen ve dünya çapında en büyük ölçekli belgelendirme projesi olan OHSAS 18001 çalışmaları, ön denetim faaliyeti ile başlamış, danışmanlık, eğitim, toz - gürültü ölçümü ve belgelendirme aşamaları ile devam etmiştir. Bu aşamaların tümü ÇMİS tarafından finanse ve organize edilmiştir.

Sendikamız üyelerine yönelik yapılan çalışmaların yanında, Kasım 2004 ayı içinde Sendika Merkez Binası da Belgelendirme tetkikinden geçirilerek OHSAS 18001 Belgesini almaya hak kazanmıştır. Böylelikle Sendikamız, Dünyada ve Türkiye'de OHSAS 18001 Belgesine sahip ilk işveren sendikası olmuştur.

Sendikamıza büyük bir prestij kazandırmış olan bu belge, Türk Çimento Sanayicilerinin üretimin yanısıra sağlık ve güvenliğe verdiği önem ve hassasiyeti de gözler önüne sermektedir.



OHSAS 18001 Belgesini Almaya Hak Kazanan Üyelerimiz

Proje kapsamında üyelerimizden;

- Göлтаş Göller Bölgesi Çimento Sanayi ve Ticaret A.Ş. 13 - 14 - 15 Aralık 2004 tarihlerinde,
- Batisöke - Söke Çimento Fabrikası 20-21-22 Aralık 2004 tarihlerinde,
- Yibitaş Lafarge Nevşehir Çimento Fabrikası 24 Aralık 2004 tarihinde,
- Yibitaş Lafarge Samsun Çimento Fabrikası 27 Aralık 2004 tarihinde,
- Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikası 28 - 29 Aralık 2004 tarihlerinde,
- Batıçim - Batı Anadolu Çimento Fabrikası 11 Ocak 2005 tarihinde,
- Adana Çimento Fabrikası 24 - 25 Ocak 2005 tarihinde,

yapılan tetkikler neticesinde OHSAS 18001 Belgesini almaya hak kazanmışlardır.

Diğer taraftan,

- Denizli Çimento Sanayii T.A.Ş.'de 26 Ocak 2005 tarihinde ön tetkiki, 15 Şubat 2005 tarihinde de belgelendirme tetkiki,

tamamlanmış olup, Mart ayı sonuna kadar belgesinin gelmesi beklenmektedir.

Çimento İşveren olarak, söz konusu üyelerimizi göstermiş oldukları özverili çalışmalarından dolayı tebrik ediyor, 2005 yılı sonunda sektörümüzde OHSAS 18001 Belgesini almayan tek bir üye kuruluşumuzun kalmamasını umut ediyoruz.

İlkyardımcı Yetiştirme Eğitimlerimiz

Sendikamızın 18 Mart 2004 tarih ve 25406 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren ve İlkyardım Yönetmeliğinin bazı maddelerini değiştiren "İlkyardım Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" hükümleri gereğince, KIZILAY Genel Müdürlüğü ile müştereken "ilkyardımcı yetiştirilmesi" konusundaki üye fabrikalarımız bazında devam eden çalışmalarımız;

- Nuh Çimento Sanayii A.Ş.'de çalışanlarımızdan 50 kişi ve müteahhit elemanlarından 14 kişi Kızılay Marmara Bölge Afet Müdahale ve Lojistik Merkezi tarafından düzenlenen eğitime katılmışlardır. 07-17 Şubat 2005 tarihlerinde 2'şer günlük 4 grup olarak organize edilen eğitim başarılı bir şekilde sonuçlanmıştır.
- Yibitaş Lafarge Çorum, Sivas, Samsun, Nevşehir, Hasanoğlan Çimento Fabrikaları ile Yibitaş Yozgat İşçi Birliği İnş. Malzemeleri Tic. ve San. A.Ş.'den toplam 20 çalışanımız da Ankara Etimesgut Kızılay Tıp Merkezinden söz konusu eğitimi 29 - 30 Ocak 2005 tarihleri arasında almışlardır.



Acil Durum Eğitimlerimiz

Sendikamız ile MESS Eğitim Vakfı'nın ortaklaşa devam ettirdiği "Acil Durum Eğitimleri" üyelerimizden;

- Ünye Çimento Sanayii ve Tic. A.Ş.'de görev yapmakta olan tüm personel ile müteahhit firma elemanlarına 25 - 29 Ocak 2005 tarihleri arasında verilmiş olup, şirket merkezinde gruplar halinde teorik ve uygulamalı olarak gerçekleştirilmiştir.
- Eğitimler, Çimentoaş İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.'de 02 Şubat 2005 Salı günü itibariyle başlamıştır. Hergün bir gruba verilen eğitimlere tüm Çimentoaş ve Müteahhit çalışanları katılmış olup Şubat 2005 ayı sonunda eğitimler tamamlanmıştır.



İşgüvenliği Uzmanlığı Eğitimleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülen İş Güvenliği Uzmanı olarak görevlendirilecek mühendis veya teknik elemanların sertifika eğitim programları çerçevesinde; üyelerimizden Batıçim- Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş.'den, Bursa Çimento Fabrikası A.Ş.'den ve Mardin Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş.'den birer çalışanımız 21 Şubat 2005 tarihinde başlayan C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifika Programına katılmışlardır.

İç Tetkikçi Eğitimi

Sendikamızca, OHSAS 18001 Projesi kapsamında yürütülmekte olan “İç Tetkikçi Eğitimi”nin sonuncusu 16 -17 - 18 Şubat 2005 tarihlerinde Sendikamız Binasında düzenlenmiştir. Danışmanlık şirketimiz TEMİS yetkilisi tarafından verilen eğitime üye fabrikalarımızdan toplam 21 çalışmamız iştirak etmiştir. Eğitimin sonunda yapılan imtihanında tüm iştirakçiler başarılı olmuşlar ve sertifika almaya hak kazanmışlardır.



Bolu Çimento Genel Müdürü K. Ümit Özel ve
Döner Fırın Ünitesi Üretim Ustası Önder Akın'la

OHSAS 18001 Üzerine Bir Röportaj

2003 yılı Eylül ayından beri Sendikamızca, üyemiz 26 çimento fabrikasına yönelik olarak yürütülmekte olan OHSAS 18001 Projesi dahilinde belgeye sahip olan ilk kuruluş, 18 Ağustos 2004 tarihinde yapılan tetkik neticesinde Bolu Çimento Sanayi A.Ş. olmuştur. Çimento İşveren olarak, fabrika genel müdürü K. Ümit Özel'e ve OHSAS 18001'in asıl hedefi olan çalışanlardan döner fırın ünitesi üretim ustası Önder Akın'a, Bolu Çimento'da OHSAS 18001 ile ilgili yapılan çalışmalar ve belgelenme süreci ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı sorular sorduk...



Genel Müdür
K. Ümit Özel

OHSAS 18001 çalışmaları dahilinde fabrikanızda yapılan çalışmaları kısaca aktarabilir misiniz?

K. Ümit Özel: OHSAS 18001 çalışmalarımız iş sağlığı ve güvenliği politikamız çerçevesinde şekillendi.

Politika ile uyumlu amaç hedefler belirlendi ve bu amaç hedeflere ulaşmak için aksiyonlar planlandı.

OHSAS 18001 kapsamında yapılan çalışmalardan en önemlisi risk değerlendirmelerinin yapılmasıdır. Bu değerlendirmeler yapılırken faaliyetler, bu faaliyetlerin tehlikeleri ve oluşabilecek zararlar belirlendi. Her tehlikenin risk puanı hesaplandı ve sonuç olarak riskler gruplandırıldı. Bu gruplandırmanın faydası tehlikenin en önemlisinden başlamak üzere gerekli önlemlerin planlanmasının ve uygulanmasının sağlanmasıdır.

Yasa ve mevzuatlara uymak politikamızın önemli unsurlarından birisidir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatın gereklilikleri fabrikamızda çoğunlukla yerine getirildi, hemen yerine getirilemeyenler planlandı.

Faaliyetlerimiz esnasında iş sağlığı ve güvenliğini etkileyebilecek olanların kontrolü için bir çok işlem kontrolü talimatı hazırlandı ve çalışanlarımıza bu talimatlar hakkında eğitimler verildi. Fabrikamızda çalışma izinleri prosedürü uygulanmaktadır. Bu izinler; ateşçi izni, kapalı alana giriş izni, iskele kurma ve kullanma izni, kazı yapma iznidir.

Örneğin yangın çıkma olasılığı olan bir bölgede kaynak yapılacak ise bölüm amiri tarafından verilen ateşçi izni ile işe başlanılmaktadır. Ayrıca tehlike/ramak kala olay bildirim formları ile tüm çalışanlarımızın maruz kaldığı tehlikelerin farkında olunmakta, bu tehlikeler İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantısında görüşülerek gerekli önlemler alınmaktadır.

El kitabı, prosedürler, talimatlar ve destek dokümanlar hazırlanarak sistemin dokümantasyon yapısı oluşturuldu.

Deprem, sel, yangın gibi acil hallere hazırlıklı olma iş sağlığı ve güvenliğinde çok önemli bir konudur. Hazırladığımız Acil Haller prosedürüne uygun olarak fabrikamızda tatbikatlar yapıldı. Acil Haller ile ilgili eğitimler alındı.

Sistemin performansını izlemek amacıyla performans ölçme ve izleme parametreleri ve bu parametrelerin izlenme periyotları belirlendi. Bu parametrelerden bazıları; kulak odyogram ölçümleri, akciğer film çekimleri, solunum fonksiyon testleri, içme suyu analizleri, çalışma ortamı toz, gürültü, aydınlatma ölçümleri, yangın söndürme cihazlarının kontrolü vb.dir. izleme sonuçlarının kayıtları tutulmaktadır.

Sistemin uygulanması sırasında bazı durumlarda uygunsuzluklar yaşanabilmektedir. İş kazası meydana geldiğinde, herhangi bir tehlike bildirildiğinde, bu uygunsuzluklar için düzeltici önleyici faaliyetler yapılmaktadır.

Sistemimizin standarda uygunluğunu görmek amacıyla yılda iki kez tarafsız iç tetkikçilerimiz tarafından şirket içi tetkikler yapılmaktadır. Tetkik sonuçları, sistemle ilgili iyileştirme ihtiyaçları vb. konular ise yılda 1 kez yapılan yönetimin gözden geçirmesi toplantısı

yapılarak incelenmekte ve gerekli iyileştirme kararları alınmaktadır.

Sendikamızın organize ettiği Acil Durum Eğitimleri, İlk Yardımcı Yetiştirme Eğitimleri, OHSAS 18001 Danışmanlık ve Belgelendirme Hizmetleri hakkında neler düşünüyorsunuz?

K. Ümit Özel: Bu konuda Sendikanıza teşekkür ediyoruz. Acil durum eğitimleri ve ilk yardımcı eğitimleri çok verimli geçmiş olup çalışanlarımız için çok faydalı olmuştur. Ayrıca TEMİS Danışmanlık şirketinin değerli danışmanı Sn. Erdoğan ÖZEL'e de teşekkürlerimizi sunarız. Bu sistemin kurulmasında ve uygulanmasında kendilerinin çok büyük katkıları olmuştur.

Sendikamızın OHSAS 18001 Belgesine sahip ilk işveren sendikası olmasını nasıl karşılıyorsunuz?

K. Ümit Özel: Bu tam anlamı ile sektöre önderlik etmek ve örnek olmak demektir, önemli bir adımdır. ÇMİS'in aldığı bu belge, çimento işverenin iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemine verdiği önemin bir göstergesidir.

OHSAS 18001 Belgesi alınmasından sonra fabrikanızda neler değişti? Çalışanlarınızın sisteme bakış açıları nasıl?

K. Ümit Özel: Bu sistem sayesinde çalışanlarımızın motivasyonu arttı ve yönetimin çalışanlara değer verdiği düşüncesi yaygınlaştı.

Sizce OHSAS 18001 iş kazalarını önlemede faydalı olabilecek midir?

K. Ümit Özel: OHSAS 18001, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına sistematik bir yaklaşım getirdiği için kazaların önlenmesinde mutlaka faydalı olacaktır. Konu çalışanlara çok iyi anlatılmalıdır ki çalışanların gönül vermesi ile katılımçılık artmalı, sistem sürekli geliştirilmeli ve iyileştirilmelidir. Bu sistemin yaşatılması kurum kültürü ile ilgili olup, karşılıklı güvene dayanan bir iletişime bağlıdır.

Özellikle mavi yakalı çalışanlarınızın, iş sağlığı ve sistem kurulmasından sonra davranışlarında ve çalışma şekillerinde farklılaşma kaydedildi mi?

K. Ümit Özel: Çalışanlarımızın İSG sistemine, çalışma alanlarında gördükleri tehlikeleri, tehlike bildirim formlarına işleyerek ve ilgili yerlere ileterek katkı sağlamaları, kişisel koruyucu ekipmanlarının kullanımında titiz davranmaları davranışlarına yansıyan en önemli farklılaşmadır.

Son olarak Sendikamızın gelecekteki faaliyetleri hakkında önerileriniz nelerdir?

K. Ümit Özel: Bu konudaki önerilerimiz; iş sağlığı ve güvenliği konusunun sürekli gündemde tutulması, fabrikalar arasında iyi uygulamaların paylaşımının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki değişikliklerin sendika bünyesinde yapılacak olan toplantılar ile paylaşılmasıdır.

**Döner Fırın
Ünitesi
Üretim Ustası
Önder Akın**



Fabrikamızda yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinden memnun musunuz?

Önder Akın: Fabrikamızda yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinden oldukça memnunum. Bugüne kadar acil durumlar, ilk yardım, yaptığım işlerle ilgili riskler, tehlikeler, talimatlar ve iş sağlığı ve güvenliği kuralları hakkında eğitimler aldım. Hepsi öğrenilmesi gerekli, bizlere yararlı olacak bilgiler. Ancak unutmamak için öğrendiklerimizi hatırlamak amacıyla bu eğitimlerin yılda 1 kez tekrarlanması gerektiğini düşünüyorum.

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinde öğrendiklerinizi ailelerinizle ve sevdiklerinizle paylaşıyor musunuz?

Önder Akın: İlk yardım ile ilgili öğrendiklerimi ailemle paylaştım (Özellikle burun kanamalarında başın yukarı kaldırılmasının değil, burun kapatılarak başın öne eğilmesinin gerekli olduğunu aktardım, insanlar bunu yanlış biliyorlardı.). Ayrıca komşularım, yakın arkadaşlarım veya yeni tanıştığım insanlara da işim ile ilgili bilgiler verirken iş sağlığı ve güvenliği konularından da bahsediyorum.

Fabrikamızda İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapılan çalışmalar yeterli mi?

Önder Akın: Şu anda daha önceki yıllara göre çok büyük bir gelişme olduğu kesin. Fabrikamızda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çok fazla çalışmalar yapıldı. Bütün korkuluklar, platformlar, merdivenler gözden geçirilerek yenilendi. Kişisel koruyucu malzeme teminleri ve dağıtımlarında çok büyük iyileştirmeler yapıldı. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talimatlar yazıldı ve bize bu konuda eğitimler verildi. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iyileştirmeler fabrikamızda sürekli yapılmaktadır ve bu konuda fabrikamızın daha da iyi olacağını düşünüyorum.

Gördüğümüz iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili herhangi bir tehlikeyi çalışanlar olarak bizlere dağıtılan formlara yazarak ilgililere iletiyor, sonra bu tehlikelerin incelendikten sonra giderilmesi için çalışmalar ve iyileştirmeler yapıldığına tanık oluyoruz. Bunlar bizi memnun ediyor, uygulamalar bizlere değer verildiğini gösteriyor.





Adana Çimento'nun 50.Yıl Konseri

Adana Çimento Sanayii T.A.Ş.'nin 50. kuruluş yılı anısına Çukurova Devlet Senfoni Orkestrası tarafından klasik müzik konseri verildi.

28 Ocak 2005 Cuma günü, Adana Büyükşehir Belediyesi Konser Salonunda yapılan konsere; şef İnci Özgül, solist Emre Elivar (Piyano), program ise S. Rahmaninov Piyano Konçertosu No:3, F. Schubert Senfoni No:3 idi.

Adana İl Protokolü, Adana Çimento Genel Müdürü, Genel Müdür Yardımcıları, personel ve bayilerinin davetli olduğu konsere ilgi oldukça büyüktü.

Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı E. Oya Tokatlı, konserin ilk bölümünün ardından Solist Emre Elivar'ı, ikinci bölümünün ardından Şef İnci Özgül'ü Adana Çimento adına kutlayarak birer buket verdi.



Çimentaş Topluluğu'nda Kıdem Töreni

Çimentaş Topluluğu'nda 2004 yılı içerisinde, 10-20 ve 25 kıdem yıllarını dolduran çalışanlarımız için 16 Aralık 2004 Perşembe günü kıdem töreni yapılmıştır.

10. kıdem yılını dolduran toplam 17 çalışana plaket ve gümüş Çimentaş rozetleri, 20. kıdem yılını dolduran toplam 15 çalışana plaket ve altın Çimentaş rozetleri, 25. kıdem yılını dolduran 1 çalışana plaket ve gümüş tepsi hediyeleri Topluluk Üst Yönetimi tarafından, tüm çalışanların davet edildiği bir kokteyl ile kendilerine verilmiştir.



Çimentaş Genel Müdürü Nazmi Akduman'ın açılış konuşması ve akabinde Yönetim Kurulu Başkanı Walter Montevecchi'nin 2004 yılını değerlendiren ve tüm çalışanlara başarı, sağlık ve mutluluk dileklerini ilettiği konuşmasının ardından, törene geçilmiştir.

Kars Çimento Fabrikası'ndaki çalışanların özelleştirme öncesi kıdemleri de Çimentaş Topluluğu kıdemi sayılmış, fabrikada 2004 yılında 20. kıdem yılını dolduran 7 çalışan da kıdem törenine katılmışlardır.

Çimentaş Topluluğu'nda 2 yıldır uygulanmakta olan ve çalışanlar tarafından da memnuniyetle karşılanan; 30. kıdem yılını dolduran çalışanların eşleri ile birlikte tatile gönderilmesi kapsamında Vehbi Yaşa isimli çalışan da eşiyile birlikte Roma'da 5 gün boyunca CEMENTİR'in misafiri olacaktır.



Aşkale Çimento Zirvede

Dünya Gazetesi'nin "Sektörlerinde Yılın Başarılı Şirketleri" araştırmasında Aşkale Çimento, sektöründe yılın başarılı üç şirketinden birisi seçildi.

Dünya Gazetesi'nin geleneksel hale getirdiği "Sektörlerinde Yılın Başarılı Şirketleri" araştırması açıklandı. Dünya Gazetesi'nin Araştırma ve İstihbarat servisleriyle, sektörel dergi gruplarının; ticaret ve sanayi odaları, sektörel dernekler ve ihracatçı birlikleri nezdinde yaptığı soruşturma sonucu bu yıl 27 sektörde 81 firma, sektörlerinin başarılı şirketleri seçildi. Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. de çimento sektöründe 'Yılın En Başarılı Şirketleri' arasında yerini Adana Çimento San. T.A.Ş. ve Batıçim – Batı Anadolu Çimento San. A.Ş. Çimento ile birlikte aldı.

SEÇİMDE KRİTERLER

Başarılı şirketlerin seçiminde yatırım, üretim, satışlar, ihracat performansı, AR-GE harcamaları, yurtdışında gösterilen başarı, markalaşma trendi ve sosyal sorumluluk ölçütleri dikkate alındı. Bu yıl şirketlerin ihracatta önemli başarılarına imza attıkları görülüyor. Sektörlerin yıldızı olan şirketler bayi ve marka atağı sonucu pazar paylarını artırarak zirvede kendilerine yer buldular.

AŞKALE ÇİMENTO'NUN HAKLI GURURU

Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, 10 yılı aşan başarılı özelleştirme uygulamasının benzeri ödüllerle bir kez daha pekiştirdiğini belirterek, "Türkiye'deki onlarca çimento fabrikası ve dev şirketleri içinde Aşkale Çimento'nun önplana çıkmasının gururunu yaşıyoruz. Bu başarı elbette Aşkale Çimento'ya destek veren ve yüreklendiren insanların ortak ürünüdür. Aşkale Çimento, yılda 1.5 milyon ton çimento satışı ve binlerce insanın istihdamının hedeflemektedir. Bunları yaparken; kaliteden ve çağdaş yönetim sistemlerinden asla ödün vermiyoruz" dedi.

NEREDEN NEREYE GELDİ?

1993 yılında bölge insanının kolektif ruh bilinciyle satın alınan Aşkale Çimento; mevcut 250 bin ton çimento üretimini 650 bin tona çıkardı. Şirkette ISO 9001 Toplam Kalite Sistemini yerleştiren şirket, çalışanlarının güvenliğini ve sağlık koşullarını Avrupa standartlarına getirmek için OHSAS 18001 sistemini uygulamaya başladı. İç piyasada belirli bir trend yakalayan şirket, çimento ihracatı yapmaya başladı. Erzurum ve Ağrı'da hazır beton tesisleri açan şirket, gerek ülke ekonomisine gerekse bölge ekonomisine ciddi katkılarda bulunmaya başladı. Bu arada istihdam yaratma noktasında da kendisini sürekli geliştirdi.



ÇİMSA Çimento'ya TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Belgesi

ÇİMSA Çimento, çevre ve insan sağlığını korumak için gerekli tüm tedbirleri alarak bu konuda örnek şirket olma gayreti içindedir. 2004 yılında çalışanlarının, müşterilerinin ve tedarikçilerinin çevre koruma bilincini artırmak ve bu sorumluluğun tüm bireylerin görevleri olduğunu anlatmak üzere Çevre Eğitimleri düzenlenmiştir.

Fabrikanın üretim faaliyetlerini gerçekleştirirken çevre boyutunu düşünerek bu konuda daha sistematik yaklaşımlarda bulunmak amacıyla 2004 yılında yoğun bir şekilde TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi çalışmaları yürütülmüştür. TSE tarafından 11-12.01.2005 tarihinde TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi belgelendirme tetkiki yapılmış ve tetkik başarıyla sonuçlanmıştır. Bu sonuca göre de TS EN ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi belgesi alınmıştır.

Çevre Yönetim Sistemi Nedir ?

İşletmelerin mevcut veya potansiyel risklerinin (çevreye olan veya olabilecek zararların) daha sistematik ve daha rasyonel olarak azaltılması için geliştirilen idare tarzına Çevre Yönetim Sistemi adı verilir. Çevre Yönetim Sistemi'nin uygulanması ile çevre yönlerinin tesirlerinin azaltılması, kuruluşa hem prestij sağlar hem de çevre yönleri için yapılacak harcamaların akılcı olması ve rasyonel yönetim sayesinde maliyetlerde düşmeler olur.

Endüstriyel sistemlerde, üretimin tüm aşamalarında çevresel etkiler irdelenerek oluşan atıkların girdi olarak geri döndürülmesi veya en aza indirilmesini sağlamak, hammadde ve enerji kullanımını da minimize ederek, üretimdeki verimliliği artırmak ya da sıfır hata ile üretim yapmak, çağdaş bir "Çevre Yönetim" anlayışının hayata geçirilmesi ile mümkündür.





Oyak Çimento Grubu 2005 yılı Matematik Yarışması

OYAK Çimento Grubu, insanlarımıza matematiği benimsetmek, matematiğin vazgeçilmezliğini öne çıkarmak, çocuklarımıza ve gençlerimize matematik sevgisini ve önemini aşlamak, matematiğe ilgi duyan öğrencileri teşvik etmek, öğrenciler arası dayanışma ve okullar arası yarışma zemini oluşturmak amacıyla 2003 yılında başlatmış olduğu ve TÜBİTAK işbirliği ile sürdürdüğü Matematik Yarışmasını; 2005 yılında, kapsamını daha da genişleterek düzenlemeye devam edecektir.

Bu yıl, matematik yarışmaları OYAK Çimento Grubuna bağlı olan Adana, Bolu, Ünye (Ordu), Mardin, Elazığ ve OYSA (Niğde) Çimento fabrikalarının bulunduğu iller ile bu illere ek olarak, Kahramanmaraş, Düzce, Rize, Batman, Malatya ve Hatay olmak üzere toplam 12 ilde düzenlenecek olup; yarışma, iller bazında Mart ayı sonunda, final ise Mayıs ayında yapılacaktır.

Yarışmaya katılacak okullar 4'er kişilik öğrenci grubu ve bir ekip lideri oluşturacak, illerde Tübitak tarafından hazırlanan sorular ışığında yapılan yarışmanın sonuçları yine TÜBİTAK tarafından değerlendirilecek ve il birincileri tespit edilip; ödüllendirileceklerdir. Ayrıca 12 ilin birincileri İstanbul'da yapılacak final yarışmasında buluşacak ve yine TÜBİTAK tarafından yapılan değerlendirme sonucunda yarışma birincisi okul ve takım belli olacaktır. Etkinliklerin tümü final sınavı sonrasında düzenlenecek bir kokteyl ile kutlanacak; birinciliğe hak kazanan takım ve okulu bir kez daha ödüllendirilecektir.

Ayrıca, Einstein'ın ilk teorilerini yayınlamasının 100. yılı olan 2005 yılının "Einstein Yılı" olarak kutlanması da, bu yıl düzenlenecek Matematik Yarışmasına farklı bir anlam katmaktadır. 1905 yılında Bern'de patent dairesi memuru iken Annalen Der Physik dergisinde Einstein'ın 3 makalesi yayımlanmıştı (Brown Hareketleri, Fotoelektrik Etkisi ve Genel Rölativite Teorisi). Tüm dünyayı değiştiren bu teoriler ve bizzat Einstein'ın kendisi 3. Matematik Yarışması etkinlikleri kapsamında bir tema olarak işlenecektir.



ILO Avrupa 7. Bölge Toplantısı

Beş yılda bir düzenlenen ILO Avrupa Bölge Toplantılarının yedincisi 14-18 Şubat 2005 tarihleri arasında Macaristan'ın başkenti Budapeşte'de yapıldı.

TISK ve MESS Başkanı Tuğrul Kudatgobilik'in başkanlığını yaptığı Türk işveren delegasyonu içerisinde TISK Genel Sekreteri Bülent Pirlor, Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt, INTES Genel Sekreteri Necati Ersoy, MESS Genel Sekreter Yardımcısı Av. Ahmet Bölükbaşı ve TÜTSIS Genel Sekreter Yardımcısı Av. Türker Arslan yer almıştır.

AB Bakanlar Konseyi Başkanlığı'nı yapmakta olan Lüksemburg Başbakanı Jean-Claude Juncker tarafından AB Başkanlığı gündemine alınan toplantının oturumlarına Juncker ile birlikte, Macaristan Başbakanı Ferenc Gyurcsány, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Murat Başesgioğlu ve çok sayıda ülke bakanı da katılmıştır.

Uluslararası Çalışma Bürosu'nun toplantı öncesi hazırlanmış olduğu "Geçişlerin Yönetimi: Düzgün İş İçin Yönetişim" başlıklı raporda ele alınan;

- Küreselleşme, yönetim ve dengeli ekonomik ve sosyal gelişme,
- Yaşam boyu istihdam için gençlere odaklanma,
- Avrupa iş piyasalarında esneklik, istikrar ve güvenliğin dengelenmesi,
- Göçün yönetilebilmesi için haklara dayalı bir çerçevenin güçlendirilmesi,
- Yaşlanma, iş piyasasına katılma ve emeklilik reformu, konularında 15, 16, 17 Şubat 2005 tarihlerinde üçlü temsile dayalı paneller tertiplenmiştir.



Her grupta yapılan görüşmeler sonucu ortaya çıkan taslak metin 18 Şubat 2005 tarihinde üç kesim tarafından bir defa daha gözden geçirilerek 37 paragraflık bir sonuçlar belgesi haline getirilmiştir.

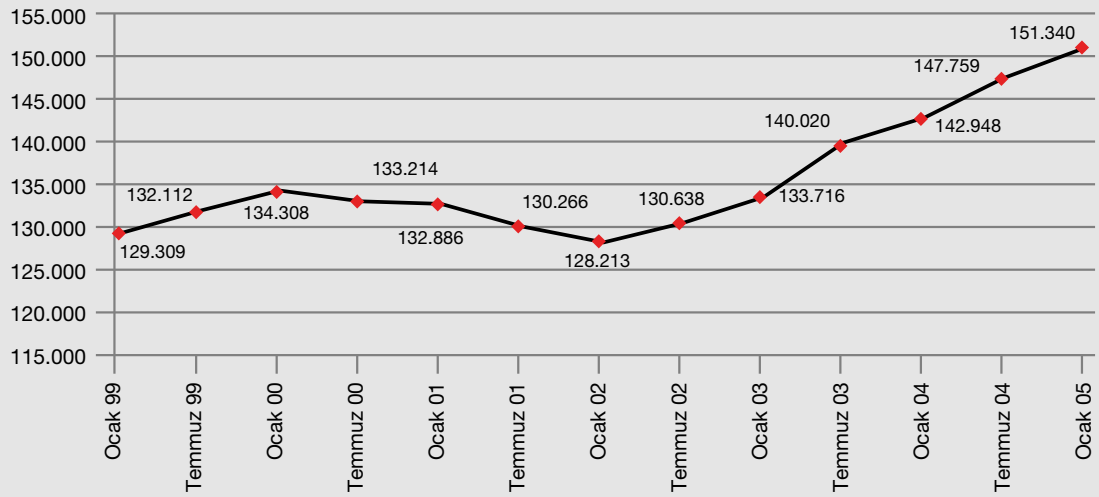
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Murat Başesgioğlu 16 Şubat 2005 tarihinde yaptığı konuşmada, ülkemizin işsizlik sorununun başlıca yapısal özelliklerine, işsizlikle mücadele ve istihdam politikasına, kayıt dışılığın önlenmesiyle ilgili Gaziantep ve Çorum'da uygulanan projelere, İş Kanunumuzda da yer alan, işletmelerin rekabet gücünü geliştirebilmek ve istihdamı artırabilmek için etkin ve verimli yöntemler olarak değerlendirilen esnek çalışma modellerine değinmiştir.

Türk işveren delegasyonu başkanı Tuğrul Kudatgobilik ise toplantıya katıldığı süre boyunca başta Lüksemburg Başbakanı Jean-Claude Juncker olmak üzere, Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE) Başkanı François Perigot, ILO yetkilileri, çeşitli işveren konfederasyonu başkanları ile ikili görüşmelerde bulunarak bazı işbirliği projelerinin hayata geçirilmesine gayret etmiştir.

Çimento, Toprak ve Cam İşkolundaki İşçi Sayılarına İlişkin Ocak Ayı İstatistikleri

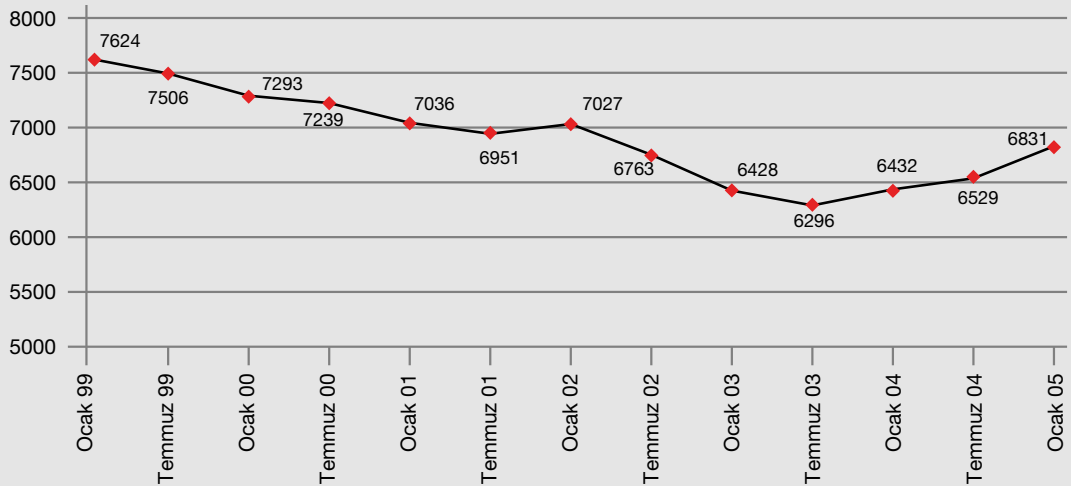
Her yıl Ocak ve Temmuz aylarında açıklanan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu gereğince, işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistiklerin 2005 Ocak ayı bölümü Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Buna göre Çimento, Toprak ve Cam İşkolundaki işçi sayısı Ocak ayı itibariyle **151.340** olurken, bu işçilerin %52,3’ünü **sendikali işçiler** oluşturmuştur. Sendikamıza üye işyerlerinde çalışan işçi sayısı 2005 Ocak ayı itibariyle **6831** olmuştur.

Tablo 1: Altı Aylık Dilimler İtibariyle Yıllara Göre Çimento, Toprak ve Cam İşkolunda Çalışan Toplam İşçi Sayısı



Kaynak: Resmi Gazete'nin her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanan sayılarında açıklanan istatistikler

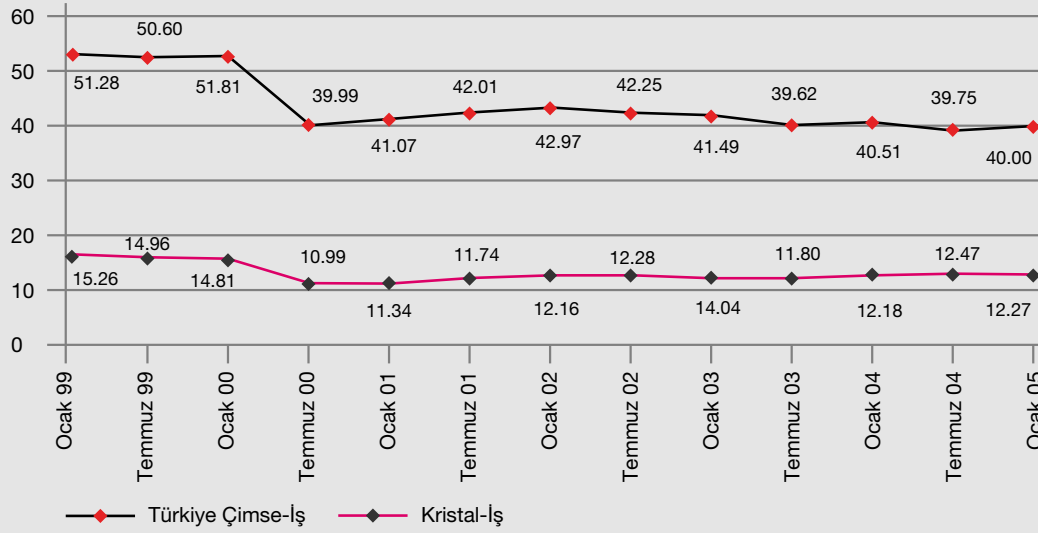
Tablo 2: Altı Aylık Dilimler İtibariyle Yıllara Göre Sendikamıza Üye İşyerlerinde Çalışan Toplam İşçi Sayısı



Kaynak: ÇMİS Araştırma Servisince hazırlanan üye fabrikalardaki aylık personel mevcudu istatistikleri

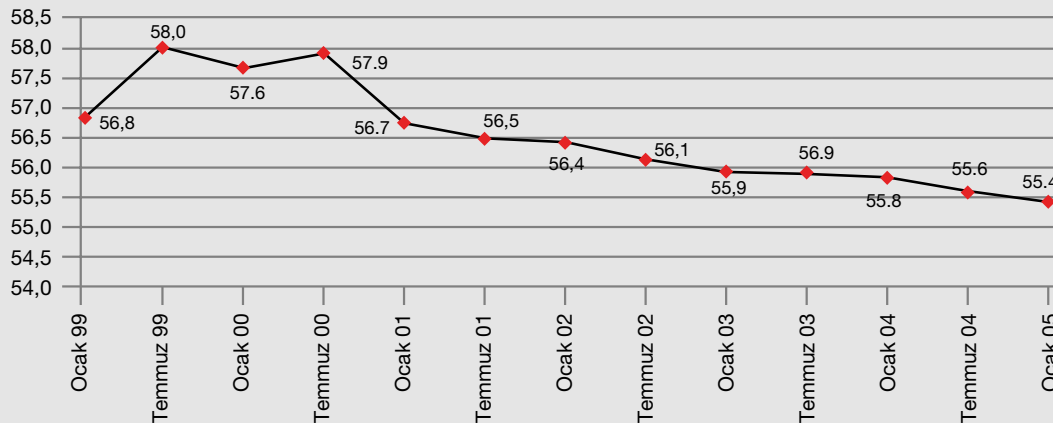
Ocak ayı itibariyle Çimento, Toprak ve Cam İşkolunda çalışıp, sendikalı olan işçilerin %76.5'i Türkiye Çimse-İş Sendikasına bağlıken; bu sendikaya üye işçilerin işkolunda çalışan tüm işçiler içindeki payı %39,9'dur. Kristal-İş Sendikasına üye işçiler Çimento, Toprak ve Cam İşkolunda çalışan sendikalı işçilerin %23,5'ini oluştururken; bu işçilerin işkolundaki tüm işçiler içerisindeki payı %12,3 olmuştur. Sendikamıza üye fabrikalarda çalışan işçilerden sendikalı olanların tamamı Türkiye Çimse-İş Sendikası'na üye olup, tüm işçiler içindeki payı %55,4'tür.

Tablo 3: Altı Aylık Dilimler İtibariyle Yıllara Göre Çimento, Toprak ve Cam Sektöründe Faaliyet Gösteren İşçi Sendikalarının Üye Sayılarındaki Değişim Oranları



Kaynak: Resmi Gazete'nin her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanan sayılarında açıklanan istatistikler

Tablo 4: Altı Aylık Dilimler İtibariyle Yıllara Göre Sendikamıza Üye İşyerlerinde Çalışan İşçilerin Sendikalaşma Oranları



Kaynak: ÇMİS Araştırma Servisince hazırlanan üye fabrikalardaki aylık personel mevcudu istatistikleri

Batisöke Çimento Fabrikası



Sayfa 7

İKTİSAT ve TİCARİET

Türk çimentosu, ihracatta dünya üçüncüsü oluyor

ANKARA, AA

TÜRKİYE Çimento Sanayii Genel Müdürü Suha Somer, bu yıl dış ülkelere yapılacak çimento ihracatından 225 milyon liralık artış sağlanacağını açıklamıştır. Çimento ihracat eden ülkeler arasında geçen yıl dördüncü olan Türkiye'nin bu yıl üçüncü sırada yer alacağını da belirtti. Genel Müdür, dış talebinin özellikle Güney, Doğu ve Orta Anadolu'da arttığını, bu bölgelerde çimento nun köylere girdiğini açıkladığı.

Suha Somer, Türkiye'nin çimento üretimi ve tüketimi ile ilgili olarak yaptığı konuşmada, ihracat komisyonunda ayrıca şu bilgiyi vermiştir:

«Çimento üretimimiz 1973 yılında 64 milyon ton ile geçen yıl 72 milyon ton olacaktır. Bu yıl 8 milyon ton çimento ihracata çıkacaktır. Bu yılın ihracatından fazla olan çimento ihraç edilmeyecektir. 1973 yılı çimento ihracatımız 111 bin ton iken, geçen yıl 1 milyon 120 bin ton çimento ihraç edilmiştir. Bu yıl ihraç edilecek 8 milyon 300 bin ton çimento karşılığında 213 milyon liralık döviz elde edilecektir. Geçen yılın çimento geliri 100 milyon liralık düzeyde olacaktır.»

«Bu piyasalarda Türk çimentosu büyük kabul görmektedir. Meksika'da, Nijerya, Zambiya, Kenya, Uganda, Kamerun, Etiyopya, İran, Kongo, Libya, Gana ve Tunus'un yanı sıra, bu yıl Batı Afrika'da da Türk çimentosu satılmaya başlanmıştır. Geçen yıl 8 dolar olan çimento fiyatları bu yıl 12 dolara kadar çıkacağından böyle bir artışla büyük kazançlarımız olacaktır. Türkiye'nin çimento ihraç ettiği 20 milyon ton satış olacaktır.»

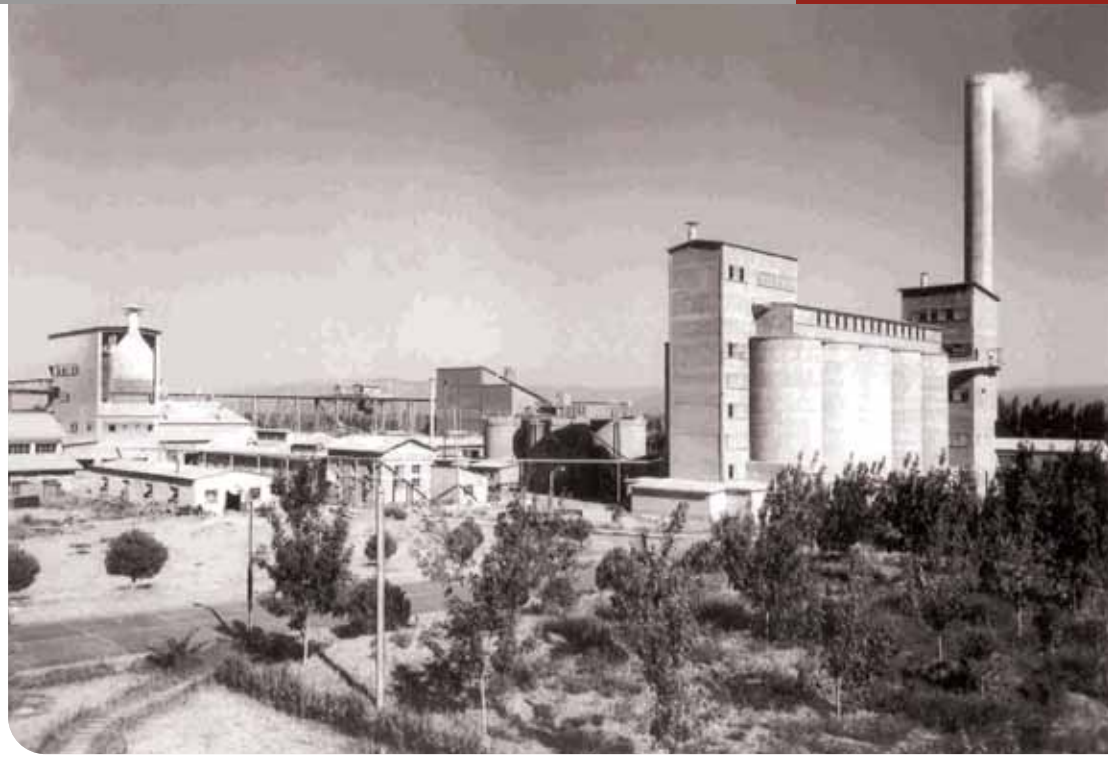
Genel Müdür, yurt içi çimento tüketimiyle ilgili olarak şu açıklamaları yaptı:

«Türkiye'de çimento talebi sürekli olarak artmaktadır. Bu artışın nedeni, özellikle inşaat sektöründe, ulaşım ve enerji alanlarında yapılan yatırımlardır. Bu artışın hızlanmasıyla birlikte, çimento talebinin de hızla artması kaçınılmazdır.»

18 Temmuz 1972
Hürriyet

GÜNÜN NOTLARI





Batiçim Çimento Fabrikası

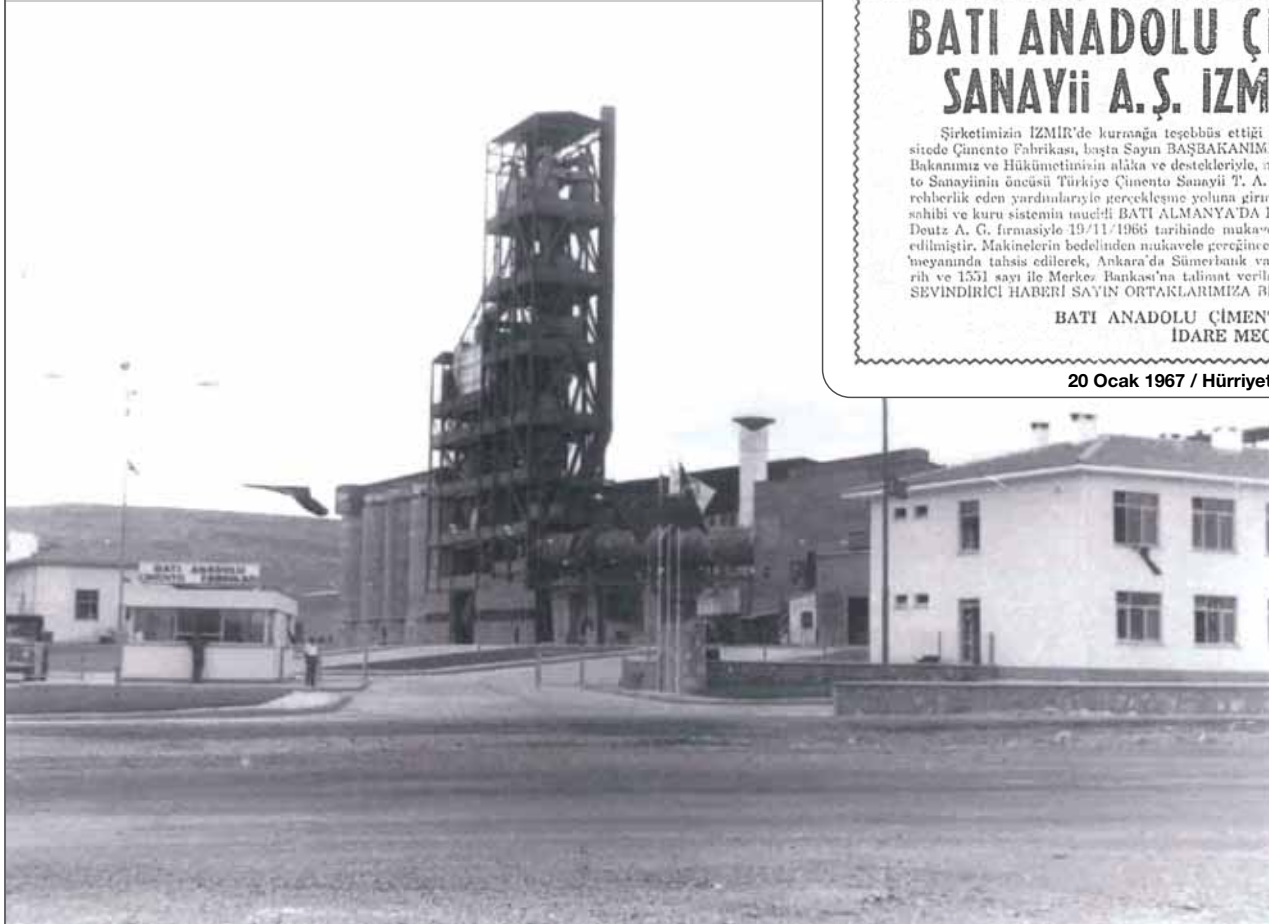
BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş. İZMİR'den

Şirketimizin İZMİR'de kurmağa teşebbüs ettiği 400.000 Ton/yıl kapasitede Çimento Fabrikası, başta Sayın BAŞBAKANIMIZ olmak üzere, Sanayi Bakanımız ve Hükümetimizin alaka ve destekleriyle, mecletimizde Çimento Sanayinin öncüsü Türkiye Çimento Sanayii T. A. Ş. nin çalışmalarımıza rehberlik eden yardımlarıyla gerçekleştirme yoluna girilip, bu sanayide ihtisas sahibi ve kuru sisteminin mucidi BATI ALMANYA'DA K'öckner-HUMBOLDT-Deutz A. G. firmasıyla 19/11/1966 tarihinde mukavelesi yapılarak sipariş edilmiştir. Makinelerin bedelinden nakavale gereğince ilk taksit \$340.598.-'meyerinde tahsis edilerek, Ankara'da Sümerbank vassatasıyla 11/1/1967 tarih ve 1551 sayılı ile Merkez Bankası'na tahminat verilmiş ve ödemiş. BU SEVİNDİRİCİ HABERİ SAYIN ORTAKLARIMIZA BİLDİRİRİZ.

BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
İDARE MECLİSİ

20 Ocak 1967 / Hürriyet

CAN BEKLİN, 19 - 2105



Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri



Onbirinci basısı, Şubat 2005'te BETA Yayıncılık ve Dağıtım A.Ş. tarafından gerçekleştirilen bu kitapta sosyal güvenlik sisteminin genel esasları ile Emekli Sandığı rejimi dışında kalan tüm sosyal güvenlik rejimleri (sosyal sigortalar, Bağ-Kur, sosyal yardım ve hizmetler) en son mevzuat değişiklikleri göz önünde tutularak incelenmiştir.

Bundan önceki basıları Prof. Dr. A. Can Tuncay tarafından yazılan kitap bu kez Doç. Dr. Ömer Ekmekçi'nin de katılımıyla ortaya çıkmıştır. Yazarlar kitabı, uzun yıllar aynı kürsüde birlikte çalıştıkları Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'in anısına ithaf etmişlerdir.

Bu basıda yazarlar, yeni mevzuat değişikliklerini yorumlamışlar, geniş ölçüde uygulama sorunlarına ve yargı kararlarına eğilmişler ve böylece kitabın hacmi bir ders kitabı olma özelliğini oldukça aşmıştır.

Öğrenciler, araştırmacılar ve uygulayıcıların sosyal güvenlik alanında yıldır başvurdukları önemli bir kaynak olan eserin onbirinci basısında da, geçmiş basılarda olduğu gibi, yabancı hukuklardaki gelişmeler takip edilmiş ve yabancı dildeki yeni yayınlar kitaba işlenmiştir. Böylece okuyucular, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunu yabancı hukuklarla mukayese edebilme imkanına sahip olmuştur.

Türk Endüstri İlişkileri Sistemi



Prof. Dr. Aysen Tokol'un "Türk Endüstri İlişkileri Sistemi" isimli kitabında; Türk endüstri ilişkileri sistemi, tarihsel bir süreç içinde sistemi etkileyen faktörler, sistemin tarafları, taraflar arasındaki ilişkiler yönünden incelenmiştir.

İlk baskısı 1997 yılında yapılan kitabın, Nobel Yayıncılık tarafından yayınlanan Şubat 2005 yeni baskısında tüm bölümler yeniden düzenlenmiş, endüstri ilişkilerini etkileyen yeni gelişmeler ışığında değişiklikler yapılmıştır.

Eserde, Türk endüstri ilişkilerinin tarihsel gelişimi, endüstri ilişkilerini etkileyen siyasi faktörler dikkate alınarak suretiyle incelenmiş olup, kitap endüstri ilişkileriyle ilgilenenlerin başvurabilecekleri bir kaynaktır.

Açıklamalı İş Kanunu



İş Müfettişi **Cumhur Sinan Özdemir** tarafından hazırlanan “Açıklamalı İş Kanunu” kitabı; 4857 sayılı İş Kanunu, Yönetmelikler, Tebliğler, Bakanlar Kurulu Kararları, Yargı Kararları ve örnek dilekçeleri, formları içermektedir. Yerel Yönetimler Eğitim Derneği'nin 7 nolu Yayını olan kitap, uygulayıcıların başvurabilecekleri bir kaynak olarak çalışma hayatımıza katkıda bulunmaktadır.

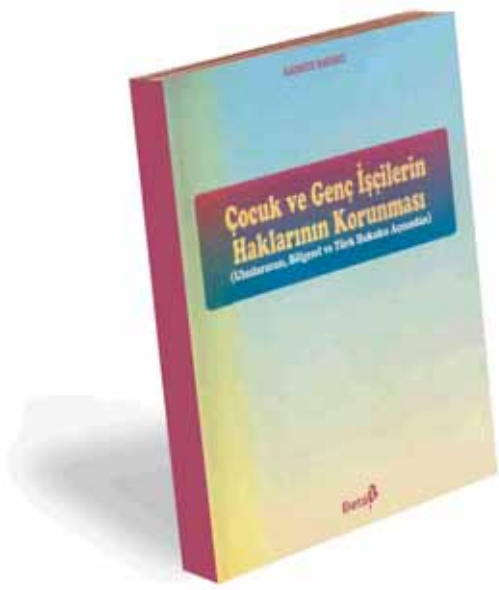
İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi



Dr. Ali Cengiz Köseoğlu tarafından yazılan “İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi” isimli çalışmada, son dönemde yaşanan ekonomik krizler nedeniyle işyerlerinin kapanması ve bu işyerlerinde çalışan işçilerin işlerini kaybetmesi konusu ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Birinci bölümde işyerinin kapanması kavramı, işyerinin kısmen kapatılması, işletmeye dahil işyerlerinden birinin veya birkaçının kapatılması, holdinge bağlı işyerlerinden bir ya da birkaçının kapatılması ve işyerinin geçici olarak kapatılması başlıkları altında incelenmiştir. İkinci bölümde işyerinin kapanması kavramının, işyerinin devri, ticaret ortaklığı sonucu işyerlerinin birleşmesi ve tür değiştirmesi, işverenin ölümü, özelleştirme ve devletleştirme gibi benzer kavramlarla ilişkisi araştırılmıştır. Üçüncü bölümde işyerinin kapatılması ve işverenin iflası üzerinde durulurken; dördüncü ve son bölümde ise işyerlerinin kapanma biçimlerinin iş sözleşmelerine etkisi konusunda ortaya çıkabilecek sorunlar hususunda, mevcut hukukumuzdaki düzenlemeler, uluslararası ve uluslararası üstü metinler, bilimsel eserler ve Yargıtay içtihatları çerçevesinde uygulanacak çözümler hakkında yazarın görüşleri yer almaktadır.

İşyerinin kapanması ekonomik, toplumsal ve hukuki açıdan önemli sonuçlar doğurmaktadır. 2004 Aralık ayında Beta yayınevi tarafından yayımlanan eser, konuyla ilgilenen araştırmacılar ve uygulayıcıların başvurabilecekleri önemli bir kaynaktır.

Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması



Yrd. Doç. Dr. Kadriye Bakırcı tarafından hazırlanan Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçileri Haklarının Korunması isimli kitap, giriş ve üç bölümden oluşmaktadır.

Giriş bölümünde konu tanıtılmakta; konunun önemi, geçmişte ve günümüzde dünyada ve Türkiye'de çocuk ve gençlerin çalışması veya çalıştırılması sorunu ve boyutları, çocuk ve gençlerin çalışmasının veya çalıştırılmasının nedenleri, çocuk ve gençlerin zararlı biçimlerde çalışması veya çalıştırılmasının çocuk ve gençler açısından, anne-baba ve devletin yükümlülükleri açısından, işverenler açısından, ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan sonuçları analiz edilerek ortaya konmaktadır. Bu analizler yapılırken kız çocuklarının özel durumu ayrıca incelenmiş ve çalışma yaşamında görünmez olan kız çocukları görünür kılınmaya çalışılmıştır.

Birinci bölümde Uluslararası (Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü), Bölgesel (Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği) ve Türk Hukuku Açısından, Çocuk, Genç ve Yetişkin Ayrımı, Çocuk ve Gençlerin Çalışması veya Çalıştırılması Sorununa İlişkin Girişimler (Hukuksal Düzenlemeler, Uygulamaya İlişkin Çalışmalar), Çocuk ve Gençlerin Haklarının, Özellikle Çalışma Hakkının, Kuramsal ve Hukuksal Çerçevesi, Çocuk ve Gençlerin Çalışma Hakkının Sınırları başlıkları altında çocukların çalışma biçimleri incelenirken, 182 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi açısından çalışma olarak nitelendirilen yasadışı faaliyet (yasadışı madde ticareti, dilencilik) ve cinsel sömürü mağduru (fuhuş, pornografi ve satış ve trafik konusu) çocuk ve gençler de ele alınmıştır.

İkinci bölümde uluslararası, bölgesel belgeler ve Türk İş Hukuku'nda çocuk ve genç işçilerin hakları (asgari çalışma yaşı bakımından korunma hakkı, kimlik hakkının korunması, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması hakkı, çocuk ve genç işçilerin çalışma süreleri bakımından korunma hakkı, çocuk ve genç işçilerin dinlenme hakkı, din ve vicdan özgürlüğü açısından korunma hakkı, işyerinde (fiziksel, duygusal ve cinsel) şiddetten korunma hakkı, çocuk ve genç işçilerin eşit işlem görme hakkı ve ayrımcılık yasağı (çocuk ve gençlerin kendi aralarında ve yetişkinlerle aralarında ayrımcılık biçimleri) konuları incelenmiştir.

Üçüncü bölümde İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması ve Bunun Dayanakları, Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarına Aykırılığın (Devlet, Anne ve Baba ve İşveren Açısından) Cezai ve Hukuksal Yaptırımları başlıklı konular ele alınmıştır.

Çimento İşveren

Mevzuat

Çimento İşveren Dergisi Mevzuat Eki /// No 33

Hazırlayan
Av. Füsun Gökçen

01 Ocak 2005 - 28 Şubat 2005 tarihleri arası
Resmi Gazete'de yayınlanmış bulunan

Endüstri İlişkileri

Konularına İlişkin Mevzuat

1	R.G. 06 Ocak 2005 - Sayı: 25692 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Elektronik İmza Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
7	R.G. 11 Ocak 2005 - Sayı: 25697 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Sigortalı ve Hak Sahibi Olan Kimselere, Bu Kanunlar Gereğince Bağlanan Gelir ve Aylıkların Ödeme Tarihlerinin Belirlenmesine İlişkin 2002/5001 Sayılı Kararıyla Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar
8	R.G. 12 Ocak 2005 - Sayı: 25698 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Bağ-Kur İsteğe Bağlı Sigortalılık Yönetmeliği
10	R.G. 12 Ocak 2005 - Sayı: 25698 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	4054 Sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 16 ve 17 nci Maddelerinde Düzenlenmiş Olan İdari Para Cezalarının 31/3/2005 Tarihine Kadar Geçerli Olmak Üzere Artırıldığı Duyurulmasına İlişkin Tebliğ
11	R.G. 15 Ocak 2005 - Sayı: 25701 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere 2005 Yılında Yapılacak İlave Tediyeğin Düzenlenmesi Hakkında Karar
11	R.G. 19 Ocak 2005 - Sayı: 25705 (1. Mükerrer) YASAMA BÖLÜMÜ	Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık Birimlerinin Sağlık Bakanlığına Devredilmesine Dair Kanun
13	R.G. 18 Ocak 2005 - Sayı: 25704 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2005 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ
14	R.G. 19 Ocak 2005 - Sayı: 2570 YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ	Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacakları Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

15

R.G. 28 Ocak 2005 - Sayı: 25710

YASAMA BÖLÜMÜ

Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünün Kaldırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

17

R.G. 02 Şubat 2005 - Sayı: 25715

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta Yoklama Memurları Yönetmeliği

20

R.G. 03 Şubat 2005 - Sayı: 25716

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliği

45

R.G. 03 Şubat 2005 - Sayı: 25716

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Maden Kanununun I (a) Grubu Madenleri ile İlgili Uygulama Yönetmeliği

52

R.G. 04 Şubat 2005 - Sayı: 25717

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

İşverenlerin Elli veya Daha Fazla İşçi Çalıştırdıkları İşyerlerinde Çalıştırmaları Gereken Özürlü, Eski Hükümlü ve 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanununun Ek 1 inci Maddesinin (B) Fıkrası Kapsamındaki Terör Mağduru Çalıştırma Oranlarının Belirlenmesine İlişkin 8/3/2004 Tarihli ve 2004/6976 Sayılı Kararnamenin Eki Karar'ın, 01/01/2005-31/12/2005 Tarihleri Arasında da Uygulanmasına Dair Karar

52

R.G. 04 Şubat 2005 - Sayı: 25717

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

52

R.G. 04 Şubat 2005 - Sayı: 25717

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Yayın Organı EkiCilt 19 /// Sayı 2 /// Mart 2005
Mevzuat Eki /// No 33
İki Ayda Bir Yayınlanır**Sahibi**Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Adına **Ahmet Eren****Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**Av. **Sancar Bayazıt****Hazırlayan**

Füsün 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

AdresKuleli 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**

01 Ocak 2005 - 28 Şubat 2005 tarihleri arası
Resmi Gazete'de yayınlanmış bulunan

Endüstri İlişkileri

Konularına İlişkin Mevzuat

R.G. 06 Ocak 2005 - Sayı: 25692

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Elektronik İmza Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

Telekomünikasyon Kurumundan:

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; elektronik imzanın hukuki ve teknik yönleri ile uygulanmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik; bildirim ve sertifikasyon süreçlerine, güvenli elektronik imza oluşturma ve doğrulama verileri ile araçlarına, elektronik sertifika hizmet sağlayıcısı, Kurum, nitelikli elektronik sertifika sahibi ve üçüncü kişilerin yükümlülüklerine, denetime, faaliyetin sona erme hallerine, zaman damgasına, yabancı elektronik sertifikalara, güvenliğe, teknik ve mali hususlara ilişkin usul ve esasları kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik 15/01/2004 tarihli ve 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Kanun: 15/01/2004 tarihli ve 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununu,

Kurul: Telekomünikasyon Kurulunu,

Kurum: Telekomünikasyon Kurumunu,

ESHS: Elektronik Sertifika Hizmet Sağlayıcısını,

Arşiv: Bu Yönetmeliğin 14 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ve ESHS'nin saklamakla yükümlü olduğu bilgi, belge ve elektronik verileri,

Bildirim Şartları: Kanunun 8 inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen şartları,

Denetim: ESHS'nin her türlü faaliyet ve işleyişinin ilgili mevzuat hükümlerine uygunluğunun incelenerek; muhtemel hata, noksanlık, usulsüzlük ve/veya suistimallerin tespit edilmesi ve ilgili mevzuatta öngörülen yaptırımların uygulanması amacıyla yapılan çalışmalar bütünü,

Dizin: Geçerli sertifikaları içinde bulunduran elektronik depoyu,

Erişim Verisi: Güvenli elektronik imza oluşturma araçlarına erişim için kullanılan parola, biyometrik değer gibi verileri,

İnceleme: Kuruma yapılan bildirim gerekliliği şartları sağlayıp sağlamadığını tespit etmek amacıyla yapılan çalışmalar bütünü,

İptal Durum Kaydı: Kullanım süresi dolmamış sertifikaların iptal bilgisinin yer aldığı, iptal zamanının tam olarak tespit edilmesine imkan veren ve üçüncü kişilerin hızlı ve güvenli bir biçimde ulaşabileceği kayıt,

Kurumsal Başvuru: Bir tüzel kişiliğin çalışanları veya müşterileri veya üyeleri veya hissedarları adına yaptığı nitelikli elektronik sertifika başvurusunu,

Nitelikli Elektronik Sertifika: Kanunun 9 uncu maddesinde sayılan nitelikleri haiz elektronik sertifikayı,

Özetleme Algoritması: İmzalanacak elektronik verilerin

sabit uzunlukta bir özetinin çıkarılmasında kullanılan algoritmayı,

Sertifika Özet Değeri: Sertifikanın, özetleme algoritması ile elde edilen çıktısını,

Sertifika İlkeleri: ESHS'nin işleyişi ile ilgili genel kuralları içeren belgeyi,

Sertifika Uygulama Esasları: Sertifika ilkelerinde yer alan hususların nasıl uygulanacağını detaylı olarak anlatan belgeyi,

Sertifika Mali Sorumluluk Sigortası: ESHS'nin, Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi sonucu doğacak zararların karşılanması amacıyla yaptırmakla yükümlü olduğu sigortayı,

Zaman Damgası İlkeleri: Zaman damgası ve hizmetleri ile ilgili genel kuralları içeren belgeyi,

Zaman Damgası Uygulama Esasları: Zaman damgası ilkelerinde yer alan hususların nasıl uygulanacağını detaylı olarak anlatan belgeyi,

ifade eder.

Bu Yönetmelikte yer almayan tanımlar için Kanunda yer alan tanımlar geçerlidir.

İlkeler

Madde 5- Bu Yönetmeliğin uygulanmasında aşağıdaki temel ilkeler göz önüne alınır;

- Objektif nedenler aksini gerektirmedikçe, niceliksel ve niteliksel devamlılık, güvenilirlik, ayrımcı olmama, düzenlilik, verimlilik, açıklık, şeffaflık ve kaynakların etkin kullanılması,
- Tüketici haklarının korunması,
- Hizmet kalitesinin sağlanması,
- Etkin ve sürdürülebilir rekabet ortamının sağlanması ve devamına yönelik uygulamaların teşvik edilmesi,
- Uluslararası standartların dikkate alınması,
- Elektronik imza kullanımının yaygınlaşması için yeni yatırımların ve uygulamaların özendirilmesi,
- Elektronik sertifika sahibinin, talep ettiği hizmet ya da ürünler dışında herhangi bir hizmeti ya da ürünü satın almak zorunda bırakılmaması,
- Bir hizmetin ya da ürünün diğer bir hizmetin ya da ürünün ücreti yoluyla desteklenmesinden veya karşılanmasından kaçınılması.

İKİNCİ BÖLÜM Bildirim Süreci

Bildirimin Yapılması

Madde 6- Kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek veya özel hukuk tüzel kişileri, ESHS olma talebini içeren dilekçeyi ve Ek-1'de yer alan bilgi ve belgeleri eksiksiz olarak Kuruma ibraz etmek suretiyle bildirimde bulunur.

ESHS yapmış olduğu bildirimde, bildirim şartlarını sağladığını ayrıntılı bir biçimde gösterir.

Bildirimin İncelenmesi ve Sonuçları

Madde 7- Kurum, yapılan bildirim derhal incelemeye alır ve incelemeyi iki (2) ay içinde sonuçlandırır. Bildirim şartlarını eksiksiz olarak yerine getiren ESHS, bildirim yaptığı tarihten iki (2) ay sonra faaliyete geçer. Kurum, inceleme sonucunda bildirim şartlarından bir veya birkaçının eksikliğini veya yerine getirilmediğini tespit ederse, bu eksikliklerin giderilmesi için ESHS'ye bir (1) ayı geçmemek üzere bir süre verir. ESHS bu sürenin sonuna kadar faaliyette bulunamaz. ESHS, Kurum tarafından verilen süre içinde bildirim şartlarındaki eksiklikleri giderdiğini ispatlayan bilgi ve belgeleri Kuruma sunar. Bu şartları sağladığı Kurum tarafından tespit edilen ESHS, bildirim yaptığı tarihten itibaren iki (2) aylık sürenin tamamlanmış olması halinde faaliyete geçer. Kurum, vermiş olduğu sürenin sonuna kadar bildirim şartlarındaki eksiklikleri gidermeyen ESHS'nin ESHS olma vasfını kaybettiğine karar verir.

Bildirimdeki Değişiklikler

Madde 8- ESHS, faaliyete geçtikten sonra, yapmış olduğu bildirimde herhangi bir değişiklik meydana gelmesi halinde, bu değişiklikleri yedi (7) gün içinde Kuruma bildirir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Sertifikasyon Süreci

Nitelikli Elektronik Sertifika Başvurusu

Madde 9- ESHS, nitelikli elektronik sertifika vereceği kişilerin kimliğini; nüfus cüzdanı, pasaport, sürücü belgesi gibi fotoğraflı ve geçerli resmi belgelere göre tespit eder. Nitelikli elektronik sertifika verilecek kişi kimlik tespiti esnasında bizzat hazır bulunur.

ESHS, nitelikli elektronik sertifika verilecek kişinin kimliğinin birinci fıkraya hükümlerine göre önceden tespit edilmiş olduğu hallerde veya kurumsal başvurularda kimlik tespiti için bizzat hazır bulunma şartını aramayabilir.

Kurumsal başvuru sahibi, adına başvuruda bulunduğu kişilerin nitelikli elektronik sertifika taleplerini yazılı olarak belgelendirir. Nitelikli elektronik sertifika başvurusu sırasında sertifika verilecek kişiye ait kimliğin doğru ve güvenilir biçimde tespit edilmesinden ESHS sorumludur.

ESHS, nitelikli elektronik sertifika sahibinin diğer bir kişi adına hareket edebilme yetkisinin, mesleki veya diğer kişisel bilgilerinin sertifikada yer alması durumunda, bu bilgileri resmi belgelere dayanarak eksiksiz, doğru ve güvenilir biçimde tespit eder; sertifika verilecek kişiden, sertifika vermek için gerekli olan bilgiler hariç bilgi talep edemez. ESHS, bu bilgileri nitelikli elektronik sertifika sahibinin onayı olmaksızın üçüncü kişilere iletemez ve başka amaçlarla kullanamaz.

Nitelikli Elektronik Sertifikanın Oluşturulması

Madde 10- ESHS, nitelikli elektronik sertifika başvurusundan sonra sertifikayı oluşturur ve sertifika sahibine teslim eder. Nitelikli elektronik sertifikanın geçerlilik süresi sözleşmeyle belirlenir.

Nitelikli Elektronik Sertifikanın Yayınlanması

Madde 11- ESHS, sertifika sahibinin onayını almak kaydıyla nitelikli elektronik sertifikayı kamuya açık bir dizinde yayımlar. ESHS, dizin hizmetinin kesintisiz olarak verilmesini sağlar.

Nitelikli Elektronik Sertifikanın Yenilenmesi

Madde 12- Nitelikli elektronik sertifika, geçerlilik süresinin sona ermesinden önce sertifika sahibinin veya sertifika sahibinin onayını almak koşuluyla kurumsal başvuru sahibinin talebi doğrultusunda ESHS tarafından yenilenebilir. ESHS nitelikli elektronik sertifikayı, sertifika sahibine ait bilgilerin geçerliliğini doğrularak yeniler.

Nitelikli Elektronik Sertifikanın İptal Edilmesi

Madde 13- Nitelikli elektronik sertifikanın iptaline ilişkin talepler; ESHS, sertifika sahibi ve sözleşme ile belirlenen kişiler tarafından yapılabilir. ESHS; bu duruma ilişkin taleplerin yapılabilmesini, asgari olarak telefonla ve kesintisiz sağlar. ESHS nitelikli elektronik sertifika sahibini söz konusu durum hakkında bilgilendirir. Kurumsal başvurularda başvuru sahibi de bilgilendirilir. İptal talebinin alınmasından sonra nitelikli elektronik sertifika derhal iptal edilir. İptal edilen nitelikli elektronik sertifika, geçerlilik süresi sonuna kadar iptal durum kayıtlarında yer alır. ESHS, nitelikli elektronik sertifikalara ilişkin iptal durum kaydını herhangi bir kimlik doğrulamasına gerek olmaksızın ücretsiz ve kesintisiz olarak kamu erişimine açık tutar. Kayıtların bir sonraki güncelleme zamanı söz konusu kayıtlarda açıkça gösterilir. ESHS, nitelikli elektronik sertifikayı geçmişe yönelik olarak iptal edemez.

ESHS'nin imza oluşturma verisinin çalınması, kaybolması, gizliliğinin veya güvenilirliğinin ortadan kalkması ya da sertifika ilkelerinin değişmesi gibi sertifika sahibinin kusurunun bulunmadığı durumların sonucunda nitelikli elektronik sertifikaların ESHS tarafından iptal edilmesi ve yenilenmesi halinde, yenileme işlemleri için hiçbir ücret talep edilemez.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Yükümlülükler

ESHS'nin Yükümlülükleri

Madde 14- ESHS; nitelikli elektronik sertifika verecek kişiyi nitelikli elektronik sertifika vermeden önce asgari olarak;

- Kanunda öngörülen sınırlamalar saklı kalmak üzere, güvenli elektronik imzanın elle atılan imza ile eşdeğer olduğuna,
- İmza oluşturma verisini ve aracını başkasına kullandırmamasına,
- Nitelikli elektronik sertifikanın kullanımı ile ilgili usul ve sınırlamaların kapsamına,
- Nitelikli elektronik sertifikanın iptal durumuna,
- Nitelikli elektronik sertifika sahibi ile arasında çıkacak uyuşmazlıklarda başvurulabilecek alternatif uyuşmazlık çözüm yollarına,

f) Sözleşmenin hüküm ve şartlarında meydana gelecek değişikliklere,

ilişkin yazılı olarak bilgilendirir.

ESHS;

- Geçerlilik süresi sona eren nitelikli elektronik sertifikaları,
- Nitelikli elektronik sertifika başvurusunda talep edilen bilgi, belge ve elektronik verileri,
- Sertifika ilkelerini ve sertifika uygulama esaslarını,
- Zaman damgası ilkelerini ve zaman damgası uygulama esaslarını,
- Geçerlilik süresinin sona ermesinden itibaren kendi sertifikasını,
- Nitelikli elektronik sertifika yönetimine ilişkin tüm işlemlere, bu işlemlerin yapıldığı zamana ve işlemleri yapan kişiye veya kişilere ait bilgileri içeren kaydı,

en az yirmi (20) yıl süreyle saklar.

ESHS;

- Sertifika uygulama esaslarının sertifika sahibini veya üçüncü kişileri ilgilendiren bölümlerini ve sertifika ilkelerini internet sayfasında yayımlamakla,
- Nitelikli elektronik sertifika, zaman damgası ve elektronik imza ile ilgili hizmetlere ait ücretleri, bunları uygulamaya koyduktan sonra en geç onbeş (15) gün içinde Kuruma bildirmekle,
- Sertifika mali sorumluluk sigortası yaptırmakla,
- Nitelikli elektronik sertifika sahibine imza oluşturma aracı vermesi durumunda, bu aracın güvenli imza oluşturma aracı olmasını sağlamakla, yükümlüdür.

Nitelikli Elektronik Sertifika Sahibinin Yükümlülükleri

Madde 15- Nitelikli elektronik sertifika sahibi;

- Nitelikli elektronik sertifika almak için gerekli tüm bilgi ve belgeleri eksiksiz ve doğru olarak sağlamakla,
- ESHS'ye vermiş olduğu bilgilerde değişiklik meydana gelmesi halinde ESHS'yi derhal bilgilendirmekle,
- İmza oluşturma verisini kendisi üretmesi durumunda Elektronik İmza ile İlgili Süreçlere ve Teknik Kriterlere İlişkin Tebliğ ile belirlenen algoritmaları ve parametreleri kullanmakla,
- İmza oluşturma ve doğrulama verilerini sadece elektronik imza oluşturma ve doğrulama amaçlı olarak ve nitelikli elektronik sertifikanın içerdiği kullanıma ve maddi kapsama ilişkin sınırlamalar dahilinde kullanmakla,
- İmza oluşturma verisini başkalarına kullandırmamakla ve bu konuda gerekli tedbirleri almakla,

f) İmza oluşturma verisinin gizliliğinden veya güvenliğinden şüphe etmesi durumunda ESHS'yi derhal bilgilendirmekle,

g) Güvenli elektronik imza oluşturma aracını kullanmakla,

h) İmza oluşturma ve doğrulama verilerinin ESHS'ye ait olmayan yerlerde ve araçlarla üretilmesi durumunda gerekli güvenliğı sağlamakla,

i) İmza oluşturma aracının veya erişim verisinin kaybolması, çalınması, güvenilirliğinden şüphe edilmesi durumunda ESHS'yi derhal bilgilendirmekle, yükümlüdür.

Üçüncü Kişilerin Yükümlülükleri

Madde 16- Üçüncü kişiler;

a) Sertifikanın "nitelikli elektronik sertifika" olup olmadığını kontrol etmekle,

b) Nitelikli elektronik sertifikanın iptal ve geçerlilik durumunu kontrol etmekle veya güvenli elektronik imza doğrulama aracı kullanmakla,

c) Nitelikli elektronik sertifikanın kullanımına yönelik herhangi bir kısıtlamanın olup olmadığını kontrol etmekle,

yükümlüdür.

Kurumun Yükümlülükleri

Madde 17- Kurum, ESHS'lerin bildirim sürecine ve faaliyet durumuna ilişkin bilgileri internet sayfasında yayımlar.

Kurum, elektronik imzaya ilişkin yaptığı çalışmalarla ve sektörün durumuyla ilgili yıllık durum raporu hazırlar ve internet sayfasında yayımlar.

BEŞİNCİ BÖLÜM Teknik Hususlar ve Güvenlik

İmza Oluşturma ve Doğrulama Verileri

Madde 18- ESHS, kendi imza oluşturma ve doğrulama verileri ile sertifikasını Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde oluşturur ve imza oluşturma verisini hiçbir şekilde bu sınırların dışına çıkaramaz.

ESHS'ye ait imza oluşturma ve doğrulama verilerinin geçerlilik süresi on (10) yılı aşamaz.

ESHS, faaliyete geçmesini müteakip yedi (7) gün içinde; sertifikasının sertifika özet değerini ve özetleme algoritmasını kendi internet sayfasında yayımlar, ulusal yayın yapan en yüksek tirajlı üç (3) gazetede ilan vermek suretiyle kamuoyuna duyurur ve gazete ilanlarının bir örneğini Kuruma iletir.

Güvenlik Kriterleri

Madde 19- ESHS özel hukuk tüzel kişisi ise, kurucu ortakları, tüzel kişiliğı temsile yetkili yöneticileri ve istihdam ettiği veya ettirdiğı personeli; gerçek kişi ise kendisi, temsile yetkili yöneticileri ve istihdam ettirdiğı personeli taksirli suçlar hariç olmak üzere, affa uğramış olsalar bile ağır hapis veya altı (6) aydan fazla hapis

yahut basit veya nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtekarlık, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vergi kaçakçılığı ya da iştirak veya bilişim alanındaki suçlar nedeniyle hüküm giymemiş olmalıdır.

ESHS; bilgi güvenliğı, elektronik imza teknolojileri ve veri tabanı yönetimi alanlarında yeteri kadar teknik personel istihdam eder veya ettirir. Teknik personel, konusunda yeterli mesleki deneyime sahip ya da ilgili alanlarda eğitim almış olmalıdır. ESHS organizasyon şemasında istihdam ettiği veya ettirdiğı tüm personelinin görev tanımını ve dağılımını belirler.

ESHS; güvenli sistem ve cihazlar kullanır, bu sistem ve cihazlar ile bunların bulunduğu bina veya alanın korunmasını sağlar.

ALTINCI BÖLÜM Mali Hususlar

Nitelikli Elektronik Sertifika, Zaman Damgası ve İlgili Hizmetlerin Ücretleri

Madde 20- Nitelikli elektronik sertifika, zaman damgası ve ilgili hizmetlere ait ESHS'lerin uymakla yükümlü olduğu ücretlerin alt ve üst sınırlarının belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Kurum tarafından tespit edilir.

İdari Ücret

Madde 21- Kurum ESHS'den bir önceki yıla ait net satışlarının binde dördü (%0,4) kadar idari ücret alır. Bu ücretin tamamı Nisan ayının son iş gününe kadar Kuruma ödenir.

YEDİNCİ BÖLÜM Denetim Usul ve Esasları Denetim

Madde 22- ESHS'nin denetimi Kurum tarafından gerek görülmesi halinde ve iki (2) yılda en az bir defa re'sen yapılır.

Denetimde Uyulacak İlkeler

Madde 23- Denetimde aşağıdaki ilkelere uyulur;

a) Denetim faaliyeti sırasında, sonuçların değerlendirilmesinde ve denetim raporunun hazırlanmasında tarafsız olmak,

b) Dürüstlüğü ve tarafsızlığı etkileyebilecek herhangi bir müdahaleye imkan vermemek,

c) Denetim faaliyetine ilişkin çalışmaların her aşamasında gerekli özeni göstermek.

Denetim Görevlilerinin Yetkileri

Madde 24- Denetim görevlileri;

a) Gerekli gördükleri her türlü defteri, belgeyi ve kayıtları istemeye, incelemeye ve bunların aslı ve/veya örneklerini almaya,

b) Yönetim yerleri, binalar ve eklentilerine girmeye ve bu yerlerde inceleme yapmaya,

c) Konu ile ilgili yazılı ve/veya sözlü bilgi istemeye ve gerekli tutanakları düzenlemeye,

d) Her türlü işlem ve hesapları denetlemeye, yetkilidir.

Denetim Görevlilerinin Yükümlülükleri

Madde 25- Denetim görevlileri;

a) Denetime başlamadan önce denetim görevlisi olduklarına dair belge ile kendilerini tanıtmakla,

b) İlgililer tarafından kendilerine tevdi edilen defter, belge ve kayıtları işin gerektirdiği süre içinde olduğu gibi muhafaza ve işin bitiminde iade etmekle,

c) Denetim faaliyeti dolayısıyla edindikleri gizlilik niteliği taşıyan bilgileri, kanunen yetkili kılınanlardan başkasına açıklamamak ve doğrudan veya dolaylı şekilde kendi yararlarına kullanmamakla,

d) Defter, belge ve kayıtlar üzerinde incelemenin gereği olan işaretler dışında; şerh, ilave veya düzeltme yapmamakla,

e) Denetim yaptıkları yerlerde yönetim ve yürütme işlerine müdahale etmemekle, yükümlüdürler.

ESHS'nin Denetime İlişkin Yükümlülükleri

Madde 26- ESHS, denetim görevlilerinin yetkileri çerçevesindeki taleplerini en kısa sürede karşılamakla ve denetim görevlilerine elverişli bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür.

ESHS, gizlilik ve sır saklama gibi gerekçeler ileri sürerek denetim yükümlülüklerinden imtina edemez.

Raporların Sunulması

Madde 27- Denetim görevlileri tarafından hazırlanan denetim raporu, denetim faaliyetinin sona ermesinden itibaren otuz (30) gün içinde Kurula sunulur.

Denetim sırasında ESHS'lerin faaliyet ve işleyişini olumsuz yönde etkileyebilecek derecede önem arz eden hususların tespit edilmesi halinde denetim görevlileri denetim faaliyetinin sonuçlanmasını beklemeksizin bu hususları içeren bir rapor hazırlayarak Kurula sunar.

Kurul Kararı

Madde 28- Denetim raporu ve 27 nci maddenin ikinci fıkrasında belirtilen rapor Kurul tarafından öncelikli olarak gündeme alınır. Kurul, raporları değerlendirerek karar verir. Raporlarda, ilgili mevzuat hükümlerine aykırılık tespit edilmiş olması ve bu tespitin Kurul tarafından da sabit görülmesi halinde, ilgili mevzuatta öngörülen yaptırım ve cezaların uygulanmasına karar verilir.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Faaliyetin Sona Ermesi

Kurum Tarafından Faaliyete Son Verilmesi

Madde 29- Kurum, yaptığı denetim sonucunda, ESHS'nin faaliyetinin devamı sırasında bildirim şartlarından birini veya birkaçını kaybettiğini tespit

etmesi halinde ESHS'ye bu eksikliğin giderilmesi için bir (1) aya kadar süre verir ve bu süre içinde ESHS'nin faaliyetini durdurur. Kurum, vermiş olduğu sürenin sonunda eksikliğin giderilmemesi veya Kanunun 18 inci maddesindeki suçların işlendiği tarihten itibaren geriye doğru üç (3) yıl içinde üçüncü kez işlenmiş olması halinde ESHS'nin faaliyetine son verir.

Birinci fıkrada geçen faaliyete son verme hallerinden birinin gerçekleşmesi ile faaliyetine son verilen ESHS, faaliyete son verme kararının tebliği tarihinden itibaren onbeş (15) gün içinde faaliyette bulunan herhangi bir ESHS ile nitelikli elektronik sertifikaların devri konusunda anlaşılabilir. Kurum, taraflar arasında anlaşma sağlanması durumunda, faaliyetine son verilen ESHS'nin oluşturduğu nitelikli elektronik sertifikaların anlaşma sağlanan ESHS'ye devredilmesine karar verir. Faaliyetine son verilen ESHS ile faaliyette bulunan herhangi bir ESHS arasında onbeş (15) gün içinde nitelikli elektronik sertifikaların devrine ilişkin anlaşma sağlanamaması durumunda Kurum, sertifikaların herhangi bir ESHS'ye devrine re'sen karar verir. Nitelikli elektronik sertifikaları devralan ESHS sertifika yenileme işlemlerini başlatır ve devir kararının tebliği tarihinden itibaren bir (1) ay içinde bu işlemleri tamamlar. Kurum, uygun görmesi halinde, bir (1) ayı geçmemek üzere ek süre verebilir.

ESHS, Kurumun faaliyete son verme kararının tebliğinden itibaren elektronik sertifika, zaman damgası ve elektronik imzalarla ilgili hizmetleri sağlayamaz. Ancak, sertifika yenileme işlemleri tamamlanıncaya kadar iptal durum kaydı hizmetini devam ettirir.

Faaliyetine son verilen ESHS nitelikli elektronik sertifikaları devralan ESHS'ye kimlik doğrulamada kullanılan belgeleri, dizini, arşivi ve sertifika yenileme işlemlerinin tamamlanmasından sonra iptal durum kaydını devreder ve kendi imza oluşturma verisi ile yedeklerini imha eder.

Kurum, nitelikli elektronik sertifikaları re'sen devredebileceği herhangi bir ESHS'nin bulunmaması durumunda, faaliyetine son verdiği ESHS'nin oluşturduğu nitelikli elektronik sertifikaların iptal edilmesine karar verir. Faaliyetine son verilen ESHS son iptal durum kaydını oluşturduktan sonra kendi imza oluşturma verisi ile yedeklerini imha eder, geçerlilik süresi en geç sona eren nitelikli elektronik sertifikanın geçerlilik süresi sonuna kadar iptal durum kaydı hizmetini devam ettirir ve arşivi en az yirmi (20) yıl süreyle saklar.

Kurum, nitelikli elektronik sertifikaların devrine ilişkin kararları internet sayfasında yayımlar. Faaliyetine son verilen ESHS devire ilişkin kararları nitelikli elektronik sertifika sahiplerine elektronik posta ile duyurur ve internet sayfasında yayımlar.

ESHS'nin Faaliyetine Son Vermesi

Madde 30- ESHS faaliyetine son vereceği tarihten en az üç (3) ay önce durumu Kuruma yazılı olarak bildirir. ESHS, faaliyetine son verme kararının Kuruma bildirilmesinden itibaren nitelikli elektronik sertifika başvurusu kabul edemez ve yeni nitelikli elektronik sertifika oluşturamaz.

ESHS faaliyetine son vereceği tarihten en az üç (3) ay önce faaliyetine son verme kararını internet sayfasında

yayımlar, sertifika sahiplerine elektronik posta ile bildirir ve ulusal yayın yapan en yüksek tirajlı üç (3) gazetede ilan vermek suretiyle kamuoyuna duyurur.

ESHS; faaliyetine son verme tarihine kadar geçerlilik süresi sona ermeyecek ve kullanımı faaliyette bulunan herhangi bir ESHS tarafından sağlanabilecek nitelikli elektronik sertifikaları, faaliyete son verme tarihinden bir (1) ay öncesine kadar faaliyette bulunan herhangi bir ESHS'ye devredebilir. Faaliyetine son veren ESHS devir hususunda sertifika sahiplerini elektronik posta ile bilgilendirir. Nitelikli elektronik sertifikaların devredilmesi halinde sertifikaları devralan ESHS sertifika yenileme işlemlerini başlatır ve bir (1) ay içinde bu işlemleri tamamlar. Kurum, uygun görmesi halinde, bir (1) ayı geçmemek üzere ek süre verebilir.

Nitelikli elektronik sertifikaları devreden ESHS sertifikaları devralan ESHS'ye kimlik doğrulamada kullanılan belgeleri, dizini, arşivi ve sertifika yenileme işlemlerinin tamamlanmasından sonra iptal durum kaydını devreder ve kendi imza oluşturma verisi ile yedeklerini imha eder.

Faaliyetine son verme tarihinden bir (1) ay öncesine kadar nitelikli elektronik sertifikaların devredilememesi veya nitelikli elektronik sertifikaların kullanımının faaliyette bulunan herhangi bir ESHS tarafından sağlanamaması durumunda, faaliyetine son vermek isteyen ESHS nitelikli elektronik sertifikaları faaliyete son verme tarihinde iptal eder. Faaliyetine son veren ESHS son iptal durum kaydını oluşturduktan sonra kendi imza oluşturma verisi ile yedeklerini imha eder, geçerlilik süresi en geç sona eren nitelikli elektronik sertifikaların geçerlilik süresi sonuna kadar iptal durum kaydı hizmetini devam ettirir ve arşivi en az yirmi (20) yıl süreyle saklar.

DOKUZUNCU BÖLÜM Diğer Hükümler

Zaman Damgası ve Hizmetleri

Madde 31- ESHS, zaman damgası ve hizmetlerini sağlamakla yükümlüdür. Nitelikli elektronik sertifika sahibi, bu hizmeti talep etmesi halinde alır.

Yabancı Elektronik Sertifikaların Kabul Edilmesi

Madde 32- Yabancı elektronik sertifikaların hukuki sonuçlarına ve kabul edilmesine ilişkin şartlar milletlerarası anlaşmalarla belirlenir.

Milletlerarası anlaşma bulunmaması halinde, yabancı bir ülkede kurulu bir ESHS tarafından verilen elektronik sertifikaların Türkiye'de kurulu bir ESHS tarafından kabul edilmesi için asgari olarak;

a) Yabancı elektronik sertifikanın, Kanunda ve bu Yönetmelikte yer alan nitelikli elektronik sertifikanın teknik şartlarını taşıması,

b) Yabancı ESHS'nin kurulu bulunduğu ülkede ESHS olarak faaliyet göstermesi,

gerekir.

Türkiye'de kurulu bir ESHS, kabul edeceği yabancı elektronik sertifika ile ilgili aşağıdaki belgeleri, sertifikaların kullanımına başlanmadan bir (1) ay önce Kuruma verir;

a) Elektronik sertifikalarını kabul edeceği yabancı ESHS'nin kendi sertifikasının örneği,

b) Yabancı ESHS'nin kurulu bulunduğu ülkede ESHS olduğuna dair yetkili merciden alınmış belge,

c) Yabancı elektronik sertifikanın, Kanun ve bu Yönetmelikte yer alan nitelikli elektronik sertifikanın teknik şartlarını taşıdığına dair bilgi ve belgeler.

Kurum, yabancı ESHS'ye ait bilgileri internet sayfasında yayımlar.

Kabul edilen yabancı elektronik sertifikaların kullanılması sonucunda doğacak her türlü zarardan sertifikaları kabul eden Türkiye'deki ESHS de sorumludur.

Faaliyet Raporu

Madde 33- ESHS, Kuruma her yıl Mart ayı sonuna kadar bir önceki yıla ilişkin rapor verir. Rapor asgari aşağıdaki unsurları içerir;

a) Oluşturulan sertifika türleri ve sayıları,

b) Her bir sertifika türüne göre iptal edilen sertifika sayısı,

c) ESHS'nin geçmiş yıla ait mali durumunu gösterir bilgi ve belgeler,

d) Varsa kendisine devredilen sertifikaların durumuna ilişkin bilgiler,

e) ESHS'nin bir sonraki yıla ait pazar öngörülleri,

f) Kurum tarafından istenecek diğer bilgi ve belgeler.

Teknik Hususlara İlişkin Tebliğ

Madde 34- Nitelikli elektronik sertifika başvurusu, sertifikanın oluşturulması, yayımlanması, yenilenmesi, iptali ve arşivleme süreçleri dahil olmak üzere ESHS'nin işleyişine, imza oluşturma ve doğrulama verilerine, sertifika ilkelerine ve sertifika uygulama esaslarına, imza oluşturma ve doğrulama araçlarına, ESHS'nin faaliyetleri için kullandığı sistem, cihaz ile fiziki güvenliğine, personeline, zaman damgasına ve hizmetlerine ilişkin uyulması gereken teknik kriterler tebliğ ile belirlenir. Kurum gerekli görülen hallerde tebliği günceller.

Hüküm Bulunmayan Haller

Madde 35- Elektronik imzayla ilgili bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan haller için Kurul Kararı ile düzenleme yapılır.

Geçici Hükümler

Geçici Madde - ESHS, Kurum tarafından nitelikli elektronik sertifika, zaman damgası ve ilgili hizmetlere ait ücretlerin alt ve üst sınırları belirleninceye kadar, 5 inci maddede yer alan genel ilkeler çerçevesinde nitelikli elektronik sertifika, zaman damgası ve ilgili hizmetlere ilişkin ücretleri belirleyebilir.

Yürürlük

Madde 36- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 37- Bu Yönetmelik hükümlerini Telekomünikasyon Kurulu Başkanı yürütür.

EK-1

Bildirimde Sunulacak Bilgi ve Belgeler

ESHS olmak isteyen kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek veya özel hukuk tüzel kişileri, yapacakları bildirimde aşağıdaki bilgi ve belgeleri Kuruma sunar:

- 1) İletişim Bilgileri: Adı/unvanı ve tüm birimlerine ait iletişim bilgileri (adres, telefon, faks, e-posta adresi, internet adresi),
- 2) Şirket ile İlgili Belgeler: Ticari şirket ise; şirketin kuruluş Ticaret Sicil Gazetesi, vergi levhası, şirketin imza sirküleri, ticaret sicil belgesi ve şirketi temsile yetkili kişi/kişilerin adli sicil kayıtları ve iletişim bilgileri,
- 3) Personel: Organizasyon şeması, istihdam ettiği kişilerin ESHS personeli olduğunu gösterir sosyal güvenlik kuruluşundan alınmış belge, istihdam ettiği ve ettirdiği tüm personelin adli sicil kayıtları ile teknik personelin özgeçmişi ve uzmanlığını ispatlayan belgeleri,
- 4) Sertifika İlkeleri ve Sertifika Uygulama Esasları,
- 5) Zaman Damgası İlkeleri ve Zaman Damgası Uygulama Esasları,
- 6) Kendi Sertifikasının Örneği,
- 7) Sertifika Mali Sorumluluk Sigortası: Sertifika mali sorumluluk sigortası için sigorta şirketi ile yaptığı sözleşmenin bir örneği,
- 8) Sözleşme Örneği: Nitelikli elektronik sertifika sahipleri ile yapacağı sözleşmenin bir örneği,
- 9) Hizmet Sözleşmesi: Hizmet alması durumunda, hizmet aldığı taraf ile imzaladığı sözleşmenin bir örneği,
- 10) Tebliğ ile İstenilen Bilgi ve Belgeler.

R.G. 11 Ocak 2005 - Sayı: 25697

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulu Kararları

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Sigortalı ve Hak Sahibi Olan Kimselere, Bu Kanunlar Gereğince Bağlanan Gelir ve Aylıkların Ödeme Tarihlerinin Belirlenmesine İlişkin 2002/5001 Sayılı Kararnamede Değişiklik Yapılmasına İlişkin Karar

Karar Sayısı: 2004/8335

Bakanlar Kurulundan:

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı ve hak sahibi olan kimselere, bu kanunlar gereğince bağlanan gelir ve aylıkların ödeme tarihlerinin belirlenmesine ilişkin 24/12/2002 tarihli ve 2002/5001 sayılı Kararnamede değişiklik yapılmasına ilişkin ekli Karar'ın yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 29/12/2004 tarihli ve 58928 sayılı yazısı üzerine, 506 sayılı Kanunun 98 inci ve 2925 sayılı Kanunun 39 uncu maddelerine göre, Bakanlar Kurulu'nca 31/12/2004 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER
CUMHURBAŞKANI

31/12/2004 Tarihli ve 2004/8335 Sayılı Kararnamenin eki KARAR

Madde 1- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı ve hak sahibi olan kimselere, bu kanunlar gereğince bağlanan gelir ve aylıkların ödeme tarihlerinin belirlenmesine ilişkin 24/12/2002 tarihli ve 2002/5001 sayılı Kararnamenin eki Karara aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

"Geçici Madde 2- 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı ve hak sahibi olan kimselere bağlanan gelir ve aylıkların ödeme tarihleri 2005 Ocak ayına münhasır olmak üzere aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir.

- a) Tahsis numarasının son rakamı 9 ve 7 olanlara 12 Ocak 2005 tarihinden,
- b) Tahsis numarasının son rakamı 5 ve 3 olanlara 13 Ocak 2005 tarihinden,
- c) Tahsis numarasının son rakamı 1 ve 8 olanlara 14 Ocak 2005 tarihinden,
- d) Tahsis numarasının son rakamı 6 ve 4 olanlara 17 Ocak 2005 tarihinden,
- e) Tahsis numarasının son rakamı 2 ve 0 olanlara 18 Ocak 2005 tarihinden,

itibaren aylıkları peşin olarak ödenir.

Ödeme tarihlerinin öne alınması nedeniyle gelir ve aylıklardan herhangi bir kesinti yapılmaz."

Madde 2- Bu Karar yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 3- Bu Kararı Bakanlar Kurulu yürütür.

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Bağ-Kur İsteğe Bağlı Sigortalılık Yönetmeliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, Bağ-Kur kapsamında isteğe bağlı sigortalılığın usul ve esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik; isteğe bağlı sigortalı olabileceklerin niteliklerini, başvurma usulünü, sigortalılığın başlangıcını ve sona ermesini, basamak seçimini ve yükseltilmesini, primlerin ödenmesini ve hizmet borçlanmasının usul ve esasları ile sağlanan sigorta yardımlarını kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik; 02/09/1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununun 79 uncu maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

- Bağ-Kur veya Kurum: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğünü veya Bağ-Kur İl Müdürlüklerini,
- 1479 sayılı Kanun: 02/09/1971 tarihli ve 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununu,
- 2926 sayılı Kanun: 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununu,
- 2829 sayılı Kanun: 24/05/1983 tarihli ve 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanunu,
- İsteğe Bağlı Sigortalılık: 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanununa göre isteğe bağlı sigortalı olanları,
- Sigortalı: Bu Yönetmeliğe göre isteğe bağlı sigortalı olanları,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İsteğe Bağlı Sigortalılığa İlişkin Hükümler

İsteğe Bağlı Sigortalılık Hakkında Yararlanacaklar

Madde 5- Kanunla veya Kanunların verdiği yetkiye

dayanılarak kurulan sosyal güvenlik kuruluşlarına prim veya kesenek ödemeyen, bu kuruluşlardan malullük ve yaşlılık aylığı ile daimi tam iş göremezlik geliri almayan ve onsekiz yaşını dolduran;

- Ev kadınları,
- Herhangi bir işte çalışmayanlar,
- Bağ-Kur'a tabi zorunlu sigortalılığı sona erenler,
- Yurt dışındaki vatandaşların yanlarında bulunan ve herhangi bir işte çalışmayan eşleri,
- Türkiye'de ikamet eden ve herhangi bir işte çalışmayan yabancı uyruklular, talep etmeleri halinde isteğe bağlı sigortalı olabilirler.

Kuruma isteğe bağlı sigortalı olarak tescili yapılan ancak daha sonra birinci fıkrada öngörülen şartları taşımadığı anlaşılanların sigortalılığı;

- Öngörülen şartları halen taşımayan iseler, tescil tarihinden itibaren,
- Öngörülen şartlara daha sonra haiz olmuş iseler, bu şartlara haiz oldukları tarihe kadar olan kısmı, iptal edilir ve ödedikleri primler talepleri halinde kendilerine iade edilir.

İsteğe Bağlı Sigortalılık Talebi

Madde 6- Bağ-Kur'a tabi zorunlu sigortalılığı sona erenlerden isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenler veya isteğe bağlı sigortalılığını sona erdirenlerden tekrar isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenler dilekçe ile, ilk kez Bağ-Kur isteğe bağlı sigortalısı olmak isteyenler ise ikametgahlarının bulunduğu köy veya mahalle muhtarları tarafından onaylanmış Bağ-Kur İsteğe Bağlı Sigortalılık Giriş Bildirgesi ile ikametgahlarının bulunduğu yerdeki İl Müdürlüğüne başvurmaları gerekmektedir.

Yurt dışından isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenler, Bağ-Kur İsteğe Bağlı Sigortalılık Giriş Bildirgelerini ikamet ettikleri ülkede bulunan konsolosluka veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müşavirliğine ya da Ataşeliğine onaylattıktan sonra doğrudan Genel Müdürlüğe göndermeleri gerekmektedir. İl Müdürlüklerine yapılan başvurular Genel Müdürlüğe gönderilir.

İsteğe bağlı sigortalılığı bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre sona erenlerin daha sonra yaptıkları prim ödemeleri de yeniden sigortalılık talebi olarak değerlendirilir.

İsteğe Bağlı Sigortalılığın Başlaması

Madde 7- İsteğe bağlı sigortalılık, talep dilekçesinin veya isteğe bağlı sigortalılık giriş bildirgesinin Kurum kayıtlarına girdiği tarihten itibaren başlar.

Ancak;

- 1479 ve 2926 sayılı Kanunlar kapsamında zorunlu sigortalılığı sona erdikten sonra isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenlerin isteğe bağlı sigortalılıkları, zorunlu sigortalılık sürelerine ait prim ve gecikme zammı borçlarını ödedikleri tarihten,

b) Diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamındaki zorunlu ve isteğe bağlı sigortalılıkları veya 1479 ve 2926 sayılı Kanunlar kapsamındaki zorunlu sigortalılıkları devam ederken isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunanların sigortalılıkları anılan Kanunlara tabi sigortalılıklarının sona erdiği tarihi takip eden günden,

itibaren başlatılır.

Bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre sigortalılığı sona erdirilenlerin, prim ödemeye başladıkları ayın başı itibarıyla sigortalılıkları yeniden başlatılır.

İsteğe Bağlı Sigortalılığın Sona Ermesi

Madde 8- İsteğe bağlı sigortalılık;

a) Sigortalının sigortalılığının sona erdirilmesine ilişkin yazılı talebinin kurum kayıtlarına girdiği tarihte,

b) 1479 sayılı Kanunun 24 üncü maddesine göre zorunlu sigortalılığın başladığı tarihte,

c) 17/07/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na tabi hizmet akdi ile çalışmaya başlayanların çalışmaya başladıkları tarihten bir gün önce,

d) T.C. Emekli Sandığına tabi olarak çalışmaya başlayanların emekli keseneklerinin kesildiği tarihten bir gün önce,

e) Yaşlılık aylığı bağlanması veya toptan ödeme yapılması için yazılı talebin Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihte,

f) Malullük aylığı bağlanması halinde, maluliyete esas rapor tarihinde,

g) Sigortalının ölümü halinde;

1) Bir süre prim ödenmişse en son primi ödenen ayın sonu itibarıyla,

2) Hak sahiplerince ödeme tarihinde, sigortalının toplam borcunun üç aylık prim ve ceza borcundan az olması halinde ölüm tarihinde,

sona erer.

Ayrıca, sigortalının toplam borcunun üç aylık prim ve ceza borcundan fazla olması halinde; sigortalının daha önce ödediği primlerin bilgisayar ortamında tespit edilen ve tam olarak karşıladığı ayın sonu itibarıyla, Kurumca sona erdirilir.

Gelir Basamaklarının Seçimi

Madde 9- İlk defa isteğe bağlı sigortalı olmak isteyenler, 1479 sayılı Kanunun 50 nci maddesinde belirlenen gelir basamaklarından ilk oniki basamaktan dilediklerini seçebilirler.

Ancak, Bağ-Kur'a tabi zorunlu sigortalı olduktan sonra ilk defa isteğe bağlı sigortalı olanların basamakları zorunlu sigortalılığın sona erdiği tarihte buldukları basamaklara, diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi sigortalı olduktan sonra ilk defa isteğe bağlı sigortalı olanların basamakları, diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında geçirilen süre dikkate alınarak, intibak ettirilmek suretiyle belirlenir.

İsteğe bağlı sigortalılığı sona erdikten sonra, diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında sigortalı olup, yeniden isteğe bağlı sigortalı olanların basamakları ise diğer sosyal güvenlik kanunları kapsamında geçirilen süre dikkate alınarak daha önce buldukları son basamak üzerine intibak ettirilmek suretiyle yeniden belirlenir.

Gelir Basamaklarının Yükseltilmesi

Madde 10- Sigortalıların seçtikleri veya intibak ettirdikleri ilk oniki basamakta bekleme süresi bir yıl, onüçüncü basamaktan itibaren her bir basamakta bekleme süresi ise iki yıldır.

İlk onbir basamakta bulunan sigortalıların basamakları; bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinin ikinci fıkrası hükmü saklı kalmak kaydı ile talep aranmaksızın, bir yıllık prim ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden ay başı itibarıyla, Kurumca bir üst basamağa yükseltilir.

Onikinci basamaktan itibaren sigortalıların basamakları; talepte bulunmaları ve talep tarihinden önceki ayın sonu itibarıyla prim ve gecikme zammı borcu bulunmaması şartıyla, talep tarihini takip eden aybaşı itibarıyla bir üst basamağa yükseltilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Primlerin Hesaplanması, Borçlanma ve Sağlanan Yardımlar

Primlerin Hesaplanması, Ödenmesi ve Tahsili Usulleri

Madde 11- İsteğe bağlı sigortalıların giriş keseneği, prim ve basamak yükseltme farklarının hesap ve tahsilinde bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinin ikinci fıkrası hükmü saklı kalmak kaydı ile 1479 sayılı Kanunun İkinci Kısmının Primler başlıklı Beşinci Bölümünde yer alan ve isteğe bağlı sigortalılıkla bağdaşan hükümler uygulanır.

1479 ve 2926 sayılı Kanunlara tabi zorunlu sigortalılığı sona erdikten sonra, isteğe bağlı sigortalılık talebinde bulunmadan yapılan ödemeler; sigortalı veya hak sahiplerinin talebi halinde, ödemenin yapıldığı aydan başlamak üzere ödemelerin primleri tam olarak karşıladığı aylar itibarıyla sigortalılık süresi olarak değerlendirilir. Ancak, bu şekilde yapılan ödemeler isteğe bağlı sigortalılığın başlangıcı olarak değerlendirilmez.

İsteğe Bağlı Sigortalıların Borçlanması

Madde 12- İlk defa isteğe bağlı sigortalı olanlardan, 04/05/1979 tarihi itibarıyla kadın iseler 40, erkek iseler 45 yaşını dolduranlar, sigortalı oldukları tarihten geriye doğru 10 yıllık sürenin tamamını, sigortalılığının başlangıç tarihinden itibaren bir yıl içinde talepte bulunmak kaydıyla borçlanabilirler. Bağ- Kur ile diğer sosyal güvenlik kanunlarına tabi sigortalılık süresi bulunanlar ise ancak on yıla tamamlayacak kadar süreyi borçlanabilirler.

Borçlanılan süre, yaşlılık aylığı bağlanmasında, borcun sona erdiği tarihten itibaren bir yıl sonra sigortalılık süresi olarak değerlendirilir.

Borçlanma primi, talep tarihinde sigortalının seçtiği veya intibak ettirdiği basamak ve prim tutarları üzerinden hesaplanır ve mümkün olduğu takdirde talep

esnasında kendisine veya bilinen son adresine tebliğ edilir. Ancak bu bildirim hiçbir zaman iki yıllık borçlanma primini ödeme süresini kesmez. Borçlanma primi sigortalılığın başlangıç tarihinden itibaren iki yıl içinde ödenir. Borçlanma primini ödemediği için sigortalıların hak sahipleri de bu süre içinde borçlanma primini ödeyebilirler. Sigortalılığın başlangıç tarihinden itibaren iki yıl içinde borçlanma primlerinin tamamen ödenmemesi halinde, borçlanma talepleri geçersiz sayılır.

Bu Yönetmeliğe göre borçlanılmış veya borçlanılacak süreler, 2829 sayılı Kanun hükümleri gereğince diğer sosyal güvenlik kanunlarına göre bağlanacak aylıklarda birleştirilecek hizmet sürelerine dahil edilmez. Bu suretle dikkate alınmayan süreler ait borçlanma primleri, talep halinde sigortaya veya mirasçılara geri verilir.

Sağlanan Sosyal Sigorta Yardımları

Madde 13- İsteğe bağlı sigortalılar ve bunların hak sahipleri 1479 sayılı Kanunun malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası haklarından zorunlu sigortalılar gibi yararlanırlar. Ancak, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu malullük ve ölüm aylığına ilişkin hükümler bu sigortalılar hakkında uygulanmaz.

04/10/2000 tarihinden sonra sigortalı olanlar sağlık sigortası yardımlarından yararlanamazlar. Ancak, bu tarihten önce sağlık sigortası yardımlarından yararlananlar ile 1479 sayılı Kanunun Geçici 23 üncü maddesine göre sağlık sigortası yardımlarından yararlanacak olanların hakları saklıdır. Bu şekilde sağlık sigortasından yararlanan sigortalılar 1479 sayılı Kanunun Ek 15 inci ve Geçici 7 nci maddesine göre sağlık sigortası primi ödemek zorundadırlar.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Çeşitli ve Son Hükümler

Tebliğatlar

Madde 14- Bu Yönetmeliğin uygulanmasında sigortaya yapılacak tebliğatlar, sigortalının Kuruma bildirdiği son adresine posta işletmesi aracılığıyla iadeli taahhütlü şekilde yapılır. Sigortalının son adresine yapılan tebliğat sigortaya yapılmış sayılır.

Yönetmelikte Hüküm Bulunmayan Haller

Madde 15- Bu Yönetmelikte yer almayan hususlarda, 1479 sayılı Kanun ile bu Kanuna dayanılarak yürürlüğe konulan Yönetmeliklerin, isteğe bağlı sigortalılıkla bağdaşan hükümleri uygulanır.

Yürürlükten Kaldırılan Mevzuat

Madde 16- 05/08/1988 tarihli ve 19890 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bağ-Kur İsteğe Bağlı Sigortalılık

Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Madde 17- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 18- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

R.G. 12 Ocak 2005 - Sayı: 25698

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

4054 Sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 16 ve 17 nci Maddelerinde Düzenlenmiş Olan İdari Para Cezalarının 31/3/2005 Tarihine Kadar Geçerli Olmak Üzere Artırıldığına Duyurulmasına İlişkin Tebliğ

(Tebliğ No: 2005/1)

Rekabet Kurumu Başkanlığından:

Madde 1- 4054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanunun 16 ve 17 nci maddelerinde düzenlenmiş olan idari para cezaları, 765 sayılı Türk Ceza Kanununun 28/07/1999 tarih ve 4421 sayılı Kanun ile değişik Ek 2 nci maddesindeki usule göre 28/11//2004 tarih ve 25654 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 342 sıra nolu Vergi Usul Kanunu Genel Tebliğinde tespit edilen 2004 yılı için yeniden değerlendirme oranı olan %11,2 (onbir virgül iki) artış esas alınarak, 01/01/2005'den 31/03/2005 tarihine kadar geçerli olmak üzere aşağıdaki şekilde yükseltilmiştir:

4054 sayılı Kanun'un 16 nci Maddesinin Birinci Fıkrasının;	01/01/2004-31/12/2004 tarihleri arasında	01/01/2005-31/03/2005 tarihleri arasında
(a) bendinde öngörülen ceza miktarı:	5,941,589,000 TL.	6.607,05 YTL.
(b) bendinde öngörülen ceza miktarı:	5,941,589,000 TL.	6.607,05 YTL.
(c) bendinde öngörülen ceza miktarı:	2,970,794,000 TL.	3.303,52 YTL.
(d) bendinde öngörülen ceza miktarı:	3,564,952,000 TL.	3.964,23 YTL.
İkinci fıkrasında öngörülen cezanın alt sınırı:	11,883,182,000 TL.	13.215,- YTL.
4054 sayılı Kanun'un 17 nci Maddesinin Birinci Fıkrasının;		
(a) bendinde öngörülen ceza miktarı:	2,970,794,000 TL.	3.303,52 YTL.
(b) bendinde öngörülen ceza miktarı:	1,485,395,000 TL.	1.651,76 YTL.
(c) bendinde öngörülen ceza miktarı:	1,485,395,000 TL.	1.651,76 YTL.
(d) bendinde öngörülen ceza miktarı:	1,188,315,000 TL.	1.321,41 YTL.

Madde 2- Bu Tebliğ hükümlerini Rekabet Kurumu Başkanı yürütür.

R.G. 15 Ocak 2005 - Sayı: 25701

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulu Kararları

6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere 2005 Yılında Yapılacak İlave Tediyelelerin Düzenlenmesi Hakkında Karar

Karar Sayısı: 2005/8376

Bakanlar Kurulundan:

04/07/1956 tarihli ve 6772 sayılı Kanun kapsamına giren kurumlarda çalışan işçilere 2005 yılında;

a) Kanunun 1 inci maddesine göre yapılacak ilave tediyelelerin birinci yarısının 17/01/2005, diğer yarısının 30/06/2005 tarihinde,

b) Kanunun 2 nci maddesine göre maden işletmelerinin münhasıran yer altı işlerinde çalışanlarına yapılacak ilave tediyelelerin tamamının 26/12/2005 tarihinde, yapılması; Maliye Bakanlığı'nın 13/01/2005 tarihli ve 773 sayılı yazısı üzerine, mezkur Kanunun 4 üncü maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 13/01/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER
CUMHURBAŞKANI

R.G. 19 Ocak 2005 - Sayı: 25705 (1. Mükerrer)

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanun

Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık Birimlerinin Sağlık Bakanlığına Devredilmesine Dair Kanun

Kanun No. 5283

Kabul Tarihi: 06.01.2005

Amaç

MADDE 1.- Bu Kanunun amacı, kamu kurum ve kuruluşlarına ait sağlık birimlerinin Sağlık Bakanlığına devredilmesiyle ilgili usul ve esasları belirlemektir.

Kapsam

MADDE 2.- Bu Kanun; Cumhurbaşkanlığı, yüksek mahkemeler, Sayıştay, Türk Silahlı Kuvvetleri, Milli İstihbarat Teşkilatı, üniversiteler, mahalli idareler ve mazbut vakıflara ait sağlık birimleri hariç olmak üzere, bakanlıkları, bakanlıkların bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşları ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarını kapsar.

Tanımlar

MADDE 3.- Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Bakanlık: Sağlık Bakanlığını,

b) Kamu kurum ve kuruluşu: Bu Kanunun kapsamına giren kurum ve kuruluşları,

c) Kurum tabiliği: Kamu kurum ve kuruluşlarında, kurum personeline yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ile birinci basamak teşhis, tedavi ve rehabilite edici sağlık hizmetlerinin verildiği, hizmet kapasitesi Bakanlıkça belirlenen birimleri,

d) Sağlık birimi: Kurum tabiilikleri hariç olmak üzere, kamu kurum ve kuruluşlarına ait hastane, dispanser, sağlık merkezi veya istasyonu ile her ne ad altında olursa olsun insan sağlığı ile ilgili hizmet sunan tüm birimleri,

İfade eder.

Sağlık birimlerinin Bakanlığa devri

MADDE 4.- Kamu kurum ve kuruluşlarına ait tüm sağlık birimleri; bunlara ilişkin her türlü görev, hak ve yükümlülükler, taşınırlar, taşınmazlar ve taşıtlarla birlikte, Sosyal Sigortalar Kurumuna ait olanlar rayiç bedeli karşılığında, diğerleri bedelsiz olarak aşağıdaki usul ve esaslar çerçevesinde Bakanlığa devredilmiştir:

a) Genel ve katma bütçeli idarelerden devredilen sağlık birimlerinde istihdam edilen personele ve buralarda kullanılan araç, gereç, malzeme, demirbaş ve taşıt alımı ile bunların bakım ve onarım giderlerine ilişkin olarak belirlenmiş bütçe ödeneklerinin devir tarihi itibarıyla kalan tutarlarını, Bakanlık bütçesinin ilgili ter-tiplerine aktarmaya Maliye Bakanı yetkilidir.

b) Bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde;

1) Devredilen sağlık birimleri için biri Bakanlık, biri Maliye Bakanlığı ve ikisi de sağlık birimi devredilen kamu kurum ve kuruluşundan olmak üzere dört kişilik komisyonlar kurulur. Komisyon başkanlığını Maliye Bakanlığı adına görevlendirilen kişi yapar ve oyların eşitliği halinde başkanın taraf olduğu görüş kararlaştırılmış sayılır. Komisyonlar tarafından sağlık birimlerinin devre konu taşınırları, taşınmazları, taşıtları ve mevcut personeli tespit edilerek tutanağa bağlanır. Komisyonların personel tespitine ilişkin tutanakları ile devredilen sağlık birimlerine ait boş kadro ve pozisyonlar Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığınca kesinleştirilir.

2) Sosyal Sigortalar Kurumuna ait sağlık birimlerinin devre konu taşınır, taşınmaz ve taşıtlarının bedeli Maliye Bakanlığı temsilcisinin koordinatörlüğünde, Bakanlık ve Sosyal Sigortalar Kurumu temsilcilerinden oluşan komisyonlar tarafından tespit edilir. Anılan bedel Hazine tarafından karşılanır. Bu bedelin, on yılı geçmemek üzere ödenme süresi ve şartları Bakanlar Kurulu tarafından belirlenir. Komisyonlar, bedel tespit ederken gerektiğinde, bedelin hesabında kullanılacak fiyatları, belediye, ticaret odası, sanayi odası, borsa gibi kuruluşlardan veya bilirkişilerden soruşturur. Taşınmazlarda bu işler için kanunların verdiği yetkiye dayanılarak ilgili dairelerce tespit edilmiş birim fiyatlar varsa, bunlar da dikkate alınır. Komisyonların teşkilî ile çalışma usul ve esasları Bakanlık ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşü alınarak Maliye Bakanlığınca belirlenir.

c) Devredilen sağlık birimleri ile ilgili olarak; bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar, Sosyal Sigortalar Kurumunun sağlık hizmeti satın almasına ilişkin sözleşmeleri hariç, kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılmış sözleşmeler, kredi anlaşmaları, yatırım projeleri ile kamu kurum ve kuruluşları leh ve aleyhine adli ve idari yargıda sağlık hizmeti sunumundan, iyileştirici tıbbi malzeme alımından dolayı ve sağlık hizmeti sunan personelle ilgili açılmış ve açılacak davalar ile icra takipleri, Bakanlık husumetiyle yürütülür, bütün hak, yetki, yükümlülük, alacak ve borçlarıyla birlikte Bakanlığa geçer.

Devredilen sağlık birimleriyle ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına; sözleşmeler, kredi anlaşmaları, yatırım projeleri ve davalar dolayısıyla bankalarca verilmiş olan teminat mektupları ile ipotek belgeleri hiçbir işleme gerek olmadan Bakanlık muhatap alınarak verilmiş sayılır.

d) Devredilen sağlık birimleri ile bunlara ait taşınır, taşınmaz ve taşıtlardan ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına şartlı olarak bağışlananların, devirden sonra da bağışlama şartlarına uygun olarak kullanılmasına devam edilir.

e) Devredilen sağlık birimlerinin, kamu kurum ve kuruluşlarına ait arazi, arsa ve binaların bir kısmında hizmet vermesi halinde, bunların komisyonlarca tespit edilecek kısımları gerektiğinde ifraz edilerek veya kat mülkiyeti ya da kat irtifakı kurularak Bakanlığa devredilir. Bu kısımların tespitinde; Sosyal Sigortalar Kurumunun ihtiyacı, hizmetin etkin ve verimli sunulması ve geleceğe yönelik kapasite ihtiyacı göz önünde bulundurulur. Binaların bir kısmında hizmet sunulan sağlık birimlerinin devrinde komisyonlarca, devrin taşınır, taşıtlar ve personel ile sınırlı tutulmasına da karar verilebilir.

f) Bu Kanunla Bakanlığa devredilen sağlık birimlerine ait taşınmazların mülkiyeti tapuda re'sen Hazine adına tescil edildikten sonra bu taşınmazlar Bakanlığa tahsis edilmiş sayılır.

Sağlık yardım sandıklarının fiilen devredilen sağlık birimleri tarafından kullanılmakta olan taşınır ve taşınmazlarının komisyonca belirlenecek bedeli, sandıkça kabul edilmesi halinde bu sandıklara ödenir.

g) Bu Kanunla kamu kurum ve kuruluşlarına ait sağlık birimlerinin Bakanlığa devredilmesi ile ilgili olarak gerekli görülen her türlü bütçe ve muhasebe işlemleri ile bu işlemlere ilişkin gerekli düzenlemeleri yapmaya, esas ve usulleri belirlemeye Maliye Bakanı yetkilidir.

Devredilen personel

MADDE 5.- Devredilen sağlık birimlerinde devir tarihinde sürekli işçi kadrolarında çalışan personel, devir tarihi itibarıyla kadroları ile birlikte Bakanlığa devredilir. Bu fıkra hükümlerine göre Bakanlığa geçmek istemeyen işçilerin kanuni hakları ödenerek Kurum ile ilişkileri kesilir.

Bakanlığa devredilen sağlık birimlerinde, devir tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi olarak çalışan memurlar devir tarihi itibarıyla kadroları ile birlikte Bakanlığa devredilir.

Devredilen memur kadroları adet, sınıf, unvan ve dereceleri itibarıyla bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde Bakanlar Kurulunca tespit edilerek Resmi Gazetede yayımlanır ve bu kadrolar aynı tarih itibarıyla 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Sağlık Bakanlığına ilişkin bölümüne eklenmiş, ilgili kurumun kadro cetvellerinden çıkarılmış sayılır. Devredilen kadro unvanlarından Bakanlıkça ihtiyaç duyulmayan kadro unvanlarında çalışan personel, durumlarına uygun diğer kadrolara atanırlar. Bu çerçevede ihtiyaç duyulan kadro değişiklikleri, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 9 uncu maddesinin son fıkrası hükmü uygulanmaksızın anılan Kanun Hükmünde Kararname hükümleri uyarınca yapılır.

Bakanlığa devredilen sağlık birimlerinde, devir tarihi itibarıyla çalışmakta olan personelden;

a) 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki (II) sayılı cetvele tabi pozisyonlarda çalışan sözleşmeli personel, mevcut pozisyon unvanları da dikkate alınarak devir tarihi itibarıyla Bakanlıkta durumlarına uygun boş kadrolara atanırlar. Söz konusu kadrolara ataması yapılan personelin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıklarında sözleşmeli statüde geçen hizmet süreleri, öğrenim durumları itibarıyla yükselebilecekleri dereceyi aşmamak koşuluyla, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun ek geçici 1, 2 ve 3 üncü maddeleri ile anılan Kanuna 458 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile eklenen ek geçici madde hükümleri dikkate alınarak kazanılmış hak aylık derece ve kademelerinin tespitinde değerlendirilir.

b) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası uyarınca çalışan sözleşmeli personel devir tarihi itibarıyla aynı statüde Bakanlığa devredilir.

c) Diğer kanun hükümlerine göre çeşitli statülerde sözleşmeli olarak çalışanlar, devir tarihi itibarıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrası hükmü uyarınca istihdam edilmek üzere Bakanlığa devredilir.

Dördüncü fıkra uyarınca devredilen personel, benzer birimde aynı unvanlı kadroda çalışan ve hizmet yılı aynı olan emsali Bakanlık personeli esas alınarak döner sermaye ek ödemesinden yararlandırılır ve bunlara yapılacak ek ödeme hiçbir şekilde emsaline yapılabilecek ek ödeme üst sınırını geçemez.

İkinci ve dördüncü fıkralar ile 6 ncı madde kapsamında Bakanlığa devredilen personelin devir tarihinde eski kadro veya pozisyonlarına bağlı olarak almakta oldukları aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, sözleşme ücreti ile diğer mali hakları (fazla çalışma ücreti ile nöbet ücreti hariç) toplam net tutarının, atandıkları yeni kadro veya pozisyonlarının aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, sözleşme ücreti ile döner sermayeden yapılacak ek ödeme dahil olmak üzere, diğer her türlü mali hakları toplam net tutarından fazla olması halinde, aradaki fark tutarı, atandıkları kadro veya pozisyonlarda kaldıkları sürece, kapanıncaya kadar herhangi bir kesintiye tabi tutulmaksızın ayrıca tazminat olarak ödenir.

Bu Kanun uyarınca devredilen sağlık birimlerinde çalışanlardan birinci, ikinci ve dördüncü fıkralarda belir-

tilenlerin dışındaki personel ile Sosyal Sigortalar Kurumunun satın alacağı sağlık hizmetlerinin provizyon, fatura kontrol ve ödeme işlerinde çalıştırılmak üzere Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının önerisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının onayı ile tespit edilen personel Bakanlığa devredilmez.

Birinci, ikinci ve dördüncü fıkralar uyarınca Bakanlığa devredilen sağlık birimlerine ait pozisyonlar, bu birimlere ait serbest memur kadroları ve sürekli işçi kadrolarından boş olanlar ile tutulan memur kadroları, devir tarihinden itibaren başkaca bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş ve ilgili kurumların kadro veya pozisyon cetvellerinden çıkarılmış sayılır.

Devredilen personele devir tarihinden sonra yapılması gereken aylık veya ücret ödemeleri Bakanlıkça yapılır ve bu ödemeler hakkında kurumlar arasında herhangi bir hesaplama yapılmaz.

PTT Sağlık Yardım Sandığı'nda 15.10.2004 tarihi itibarıyla çalışmakta olanlardan sağlık ve yardımcı sağlık hizmeti sunanlara, Bakanlıkça yapılacak sağlık hizmeti alımlarında öncelik verilir.

Kurum tabipliklerinin devri

MADDE 6.- Kamu kurum ve kuruluşları bünyesinde hizmet sunan kurum tabipliklerinin, kurum tabiplikleri için Bakanlıkça bir ay içinde belirlenecek standartları aşan taşınır, taşınmaz, taşıt ve personeli de 4 ve 5 inci maddelere göre Bakanlığa devredilir.

Vergi istisnası

MADDE 7.- Bu Kanunda öngörülen bütün geçiş, devir, temlik ve intikal işlemleri ile düzenlenecek belgeler her türlü vergi, resim, harç, ücret ve fondan müstesnadır.

Avans ödemesi

MADDE 8.- Sosyal Sigortalar Kurumundan sağlık yardımı alan ve devredilen sağlık birimlerinde muayene ve tedavisi yapılan kişiler için ödenecek hizmet bedellerinden mahsup edilmek üzere Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından bu birimlere her ay, bakılan hasta sayısı ile orantılı miktarda avans ödenir.

Atıflar ve yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 9.- Mevzuatta, bu Kanunla Bakanlığa devredilen kamu kurum ve kuruluşlarına ait sağlık birimlerine yapılan atıflar, Bakanlığa ait sağlık birimlerine ve Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından belirlenecek sağlık kurum ve kuruluşlarına yapılmış sayılır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 33 üncü maddesinin (C) bendi ile 123 üncü maddesinin ikinci fıkrası ve Sosyal Sigortalar Kurumunun sağlık hizmeti satın almasına ilişkin hükümleri hariç, bu Kanun kapsamına giren Bakanlık dışındaki kurum ve kuruluşların mevzuatında yer alan sağlık hizmeti sunumuna ilişkin hükümler yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

MADDE 10.- Bu Kanunun 4 üncü maddesinin (b) ve (g) bendi, 5 inci maddesinin üçüncü fıkrası ve 6 ncı maddesi yayımı tarihinde, diğer hükümleri yayımını takip eden günden bir ay sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 11.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 18 Ocak 2005 - Sayı: 25704

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Tebliğler

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2005 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

NO	İŞKOLU ADI	TOPLAM İŞÇİ	SENDİKANIN ADI	DSY NO	ÜYE	
					SAYISI	%
01	Tarım ve orman. Avcılık ve balık.	106.342	ORMAN İŞ	009	57580	
			TARIM İŞ	017	41136	
			Ö. TARIM İŞ	029	669	
			E. TARIM İŞ	137	3142	
			T.ORMAN İŞ	315	19391	
02	Madencilik	127.564	T. MADEN İŞ	004	50646	39,70
			G. MADEN İŞ	014	30509	23,91
			D. MADEN S.	251	1429	1,12
03	Petrol, kimya ve lastik	227.666	PETROL İŞ	040	75985	32,41
			LASTİK İŞ	043	40217	17,66
			İLKİM İŞ	094	133	0,05
			ÖZ PETROL	317	585	0,25
04	Gıda sanayi	343.206	Ö.GIDA İŞ	039	60662	17,67
			T.GIDA İŞ	097	178495	52,00
			GIDA İŞ	234	26697	7,77
			GIDA İŞ	297	154	0,04
			FINDIK İŞ	298	1243	0,36
05	Şeker	26.587	ŞEKER İŞ	001	26263	98,78
06	Dokuma	586.369	ÖZ İPLİK İŞ	010	79406	13,54
			TEKSİF	015	319168	54,43
			GİYİM İŞ	125	479	0,08
			DOKU ÖRİŞ	173	1154	0,19
			TÖBGİS	205	600	0,10
			TEKSTİL	242	72234	12,31
			BATİS	302	3277	0,55
			DOKUMA İŞ	307	573	0,09
			TEKSTİL SE.	314	98	0,01
			07	Deri	80.448	DERİ İŞ
08	Ağaç	79.101	AĞAÇ İŞ	019	12650	15,99
			Ö AĞAÇ İŞ	084	10765	13,60
			YAPSAN İŞ	127	327	0,41
			ASIS	260	463	0,58
09	Kağıt	30.420	SELÜLOZ İŞ	022	16053	52,77
			TÜMKKA İŞ	235	3299	10,84
			ÖZ KAĞIT	318	794	2,61
10	Basın ve yayın	42.859	BASIN İŞ	023	4484	10,46
			BASIN İŞ	265	3202	7,47
11	Banka ve sigorta	142.405	BASS	031	16239	11,40
			BANKSİS	035	23311	16,36
			BASİSEN	044	60365	42,38
			BANKSİSEN	095	12093	8,49
			BANKSEN	244	13961	9,80

12	Çimento, toprak ve cam	151.340	T. ÇİMSE İŞ KRİSTAL İŞ C. KERAMİK	007 076 258	60542 18569 14	40,00 12,26 0,01
13	Metal	622.531	T. METAL ÇELİK İŞ B. METAL İŞ METSAN İŞ KALIP İŞ ÇESAN T. METAL İŞ	011 038 081 087 098 124 291	267838 89280 65599 506 288 168 1333	43,02 14,34 10,53 0,08 0,04 0,02 0,21
14	Gemi	11753	DOK GEMİ İŞ LİMTER İŞ	026 259	4175 1185	35,521 10,08
15	İnşaat	714.677	YOL İŞ EVİRİM İŞ İNSAN İŞ YAPI İŞ D. YAPI İŞ	006 100 129 168 261	160711 605 21143 102 17	22,48 0,08 2,95 0,01 0,01
16	Enerji	138.791	TES İŞ Y.BES İŞ ENSAN İŞ	020 166 243	111558 3234 3673	80,37 2,33 2,64
17	Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	436.794	KOOP İŞ T. KOOP İŞ BİL İŞ SİNE SEN SOSYAL İŞ	024 036 113 236 238	46157 62377 459 31 43914	10,56 14,28 0,10 0,01 10,05
18	Kara taşımacılığı	116.503	TÜMTİS NAKLIYAT İŞ KARSAN İŞ	123 249 316	13854 15252 805	11,89 13,09 0,69
19	Demiryolu taşımacılığı	27.345	DEMİRYOL İ.	012	21453	78,45
20	Deniz taşımacılığı	42.318	T. DENİZ İŞ	052	13065	30,87
21	Hava taşımacılığı	26.661	HAVA İŞ U. EMEK İŞ ULAŞSAN İŞ	037 292 305	14004 15 155	52,52 0,05 0,58
22	Ardıye ve antrepoculuk	21.990	LİMAN İŞ DENİZ İŞ	008 058	6931 134	31,51 0,60
23	Haberleşme	52.359	T. HABER İŞ	021	52198	99,69
24	Sağlık	68.375	SAĞLIK İŞ D. SAĞLIK İŞ SIHHAT İŞ	018 240 268	13932 921 1489	20,37 1,34 2,17
25	Konaklama ve eğlence yerleri	294.113	TOLEYİS MÜZİK SEN OLEYİS TURKON İŞ	089 224 246 268	41308 1362 32138 20087	14,04 0,46 10,92 6,82
26	Milli savunma	28.036	T. HARB İŞ	013	34084	121,44
27	Gazetecilik	12.577	TGS MEDYA SEN	073 296	3772 370	29,99 2,94
28	Genel işler	411.654	BELEDİYE İŞ HİZMET İŞ GENEL İŞ KAPI SEN KONUT İŞ TEK GENEL Y. EMEK İŞ TEM İŞ S.	030 041 252 271 276 289 299 312	188656 102298 72369 79 607 749 18 25	45,82 24,85 17,58 0,01 0,14 0,18 0,01 0,01
TOPLAM İŞÇİ		4.970.784	TOPLAM SENDİKALI İŞÇİ	2.901.943	58.37	

1) Üyesi olmayan veya üye bildiriminde bulunmayan sendikalara bu istatistikte yer verilmemiştir.

2) 2822 Sayılı Kanununun 12. maddesi uyarınca 01 nolu "Tarım ve Ormanlık, Avcılık ve Balıkçılık" işkolunda baraj şartı aranmadığından bu iş kolundaki yüzdelerin ilanında hukuki bir yarar görülmemiştir.

3) Bu tebliğde yargı kararları dikkate alınmak suretiyle dönem içinde gelen bildirimler esas alınmıştır.

4) Temmuz-2003 İstatistiğine itiraz davası açan 238 No'lu SOSYAL-İŞ Sendikası ile bu işkolunda örgütlü diğer sendikaların üye sayıları ve işkolundaki işçi sayısı; T.C. Ankara 10.ncu İş Mahkemesince verilen 2003/1646 Esas sayılı İhtiyati Tedbir Kararı gereğince, Ocak 2003 İstatistiğindeki değerler yayımlanmıştır.

5) Bu İstatistik döneminde "26" Nolu Milli Savunma işkolunda; 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu'nun 24.ncü Maddesine göre "İşçi Sendikası Üyesi İşçinin geçici olarak işsiz kalması veya sendikanın faaliyet alanı içinde kalmak şartı ile başka bir işe geçmesi sendika üyeliğini etkilemez". Hükmü uyarınca işkolundaki işçi sayısı toplam işçi sayısını geçmiştir.

R.G. 19 Ocak 2005 - Sayı: 25705

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Karar Sayısı: 2004/8351

Bakanlar Kurulundan:

Ekli "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" in yürürlüğe konulması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 20/12/2004 tarihli ve 56901 sayılı yazısı üzerine, Bakanlar Kurulu'nca 30/12/2004 tarihinde kararlaştırılmıştır.

Ahmet Necdet SEZER
CUMHURBAŞKANI

Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Madde 1- 18/05/1983 tarihli ve 83/6750 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Uygulanacak Sınav Yönetmeliği'nin 11 inci maddesinin (c) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"c) Sınava girecekler için, en az ortaöğretim kurumlarından mezun olmak,"

Madde 2- Aynı Yönetmeliğin ek 3 üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Ek Madde 3- Kamu kurum ve kuruluşlarınca, bu Yönetmeliğin 11 inci maddesinin (c) bendinde belirtilen eğitim düzeyi dışındakilerden istihdam edilecek işçiler için, Kurumun gönderdiği listeler esas alınmak suretiyle talep sayısının iki katını geçmeyecek şekilde noter huzurunda kur'a çekimi yapılır. Kur'a sonrası kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılacak mülakatla ataması yapılacaklar belirlenir. Kamu kurum ve kuruluşlarının talebi halinde 11 inci maddenin (c) bendindeki eğitim düzeyine sahip olanlardan merkezi sınava giren veya girmeyenler de kur'aya tabi işgücü talebine müracaat edebilirler."

Madde 3- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Madde 4- Bu Yönetmelik hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

R.G. 28 Ocak 2005 - Sayı: 25710

YASAMA BÖLÜMÜ

Kanun

Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünün Kaldırılması ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

Kanun No. 5286
Kabul Tarihi: 13.01.2005

MADDE 1.- 09.05.1985 tarihli ve 3202 sayılı "Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun"un adı "Köye Yönelik Hizmetler Hakkında Kanun" olarak değiştirilmiştir.

MADDE 2.- 3202 sayılı Kanunun Birinci Kısım başlığı "Amaç ve Hizmetler" şeklinde ve 1 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 1.- Bu Kanunun amacı, köye ve bağlı yerleşim birimlerine yönelik hizmetleri ve bu hizmetlerin yerine getirilmesi ile ilgili esasları düzenlemektir.

MADDE 3.- 3202 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin başlığı "Hizmetler" şeklinde, maddede geçen "Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünün görevleri" ibaresi "Köye yönelik hizmetler" şeklinde değiştirilmiş; (r) bendinde geçen "ve görevleri" ibaresi ile (u) bendi madde metninden çıkarılmış; (j) bendine aşağıdaki paragraf birinci paragraf olarak eklenmiş ve maddeye aşağıdaki bentler ilave edilmiştir.

Yağışların ve sel sularının zararlarını önleyici ve depolayıcı tarım arazileri için sulama suyu ve hayvanlar için içme suyu sağlanmasına yönelik gölet ve diğer tesisleri yapmak ve yaptırmak,

ü) İçme suyu tahlilleri ile toprak ve bitüm deneylerini yapmak, yaptırmak,

v) Toprak etüdü ve her türlü toprak analizleri, sınıflandırmaları ve toprak harita raporlarını yapmak, yaptırmak,

y) Evvelce dağıtılan toprakların dağıtım tarihindeki mer'i mevzuat hükümlerine uygun olarak işletilmeyenlerinin geri alınması ile ilgili işlemleri yürütmek,

z) Yerleşme birimlerinde çevre sağlığı hizmet ve düzenlemelerini gerçekleştirmek.

MADDE 4.- 3202 sayılı Kanunun 41 inci maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. Tüzel ve gerçek kişilerle hizmet ilişkileri

Madde 1.- Bu Kanun kapsamında bulunan hizmetlere ilişkin olarak, kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerden gelecek taleplerin imkanlar ölçüsünde ve karşılığı ödenmek şartıyla yerine getirilmesine ilgili kurum veya kuruluş yetkilidir.

MADDE 5.- 3202 sayılı Kanunun 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 42, 43, 44, 45 ve 47 nci maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 6.- 3202 sayılı Kanuna aşağıdaki ek maddeler ilave edilmiştir.

EK MADDE 1.- Bu Kanunla kurulan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü kaldırılmıştır.

EK MADDE 2.- Bu Kanunda belirtilen hizmetler, İstanbul ve Kocaeli illeri dışında il özel idarelerince, İstanbul ve Kocaeli illerinde ise il sınırları dahilinde yapılmak üzere büyükşehir belediyelerince yerine getirilir.

Kaldırılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü taşra teşkilatının bölge müdürlüklerince yürütülen hizmetler, bölge müdürlüğü kapsamına giren illerin il özel idarelerince her yıl müştereken yapılacak iş programı çerçevesinde yürütülür. Bu iş programı çerçevesinde ilgili il özel idareleri gerekli araç, gereç, taşınır, personel ve diğer her türlü desteği sağlar.

Bu Kanunda yer alan iskan konularına ilişkin hizmetler, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı tarafından yürütülür. Ancak, 2510 sayılı İskan Kanununun ek 34 üncü maddesi ile 3835 sayılı Ahıska Türklerinin Türkiye'ye Kabulü ve İskanına Dair Kanunda yer alan görev ve yetkiler, ilgili kurumlar tarafından yürütülmeye devam olunur.

Mevzuatta Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğüne yapılan atıflar, devir durumuna göre Bayındırlık ve İskan Bakanlığı, il özel idaresi, İstanbul Büyükşehir Belediyesi veya İzmit Büyükşehir Belediyesine yapılmış sayılır.

MADDE 7.- 10.12.2003 tarihi ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (I) sayılı cetvelde yer alan "43- Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü" ibaresi cetvelden çıkarılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1.- Kaldırılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünün;

a) Mülkiyeti Hazineye ait olup da Maliye Bakanlığınca bu Genel Müdürlüğe tahsis edilen taşınmazlar hariç olmak üzere, taşra teşkilatının kadro ve pozisyonları, personeli, tüm varlıkları, araç, gereç ve taşınırları, tapuda bu Genel Müdürlük adına kayıtlı olan taşınmazları ve hizmet binaları; İstanbul ve Kocaeli illerinde büyükşehir belediyelerine, diğer illerde il özel idarelerine,

b) Merkez teşkilatının kadro ve pozisyonları, personeli, tüm varlıkları, araç, gereç ve taşınırları ile hizmet binaları ve diğer taşınmazları Tarım ve Köyişleri Bakanlığına,

c) 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Kanunun 25 inci maddesi uyarınca tahsis edilmiş kadrolarında görev yapan personeli, kadrolarıyla birlikte merkezde Tarım ve Köyişleri Bakanlığı merkez teşkilatına, taşrada ise Tarım ve Köyişleri Bakanlığı taşra teşkilatına,

d) Ulusal veya bölgesel düzeyde faaliyet gösteren araştırma enstitüleri, Tarımsal Hidroloji Araştırma ve Eğitim Merkezi Müdürlüğü ve bunların döner sermaye işletmeleri ile bunlara ait kadro ve pozisyonlar, personel, tüm varlıklar, araç, gereç ve taşınırları ile hizmet binaları ve diğer taşınmazlar Tarım ve Köyişleri Bakanlığına,

e) 3202 sayılı Kanunda yer alan ve Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca devredilen iskan hizmetlerinde kullanılan ve mülkiyeti bu Genel Müdürlüğe ait veya iskan amaçlı tahsis edilen taşınmazlar ile merkez teşkilatında iskan görevlerini yerine getiren personel, kadro ve pozisyonlarıyla birlikte Bayındırlık ve İskan Bakanlığına,

f) 2510 sayılı Kanunun ek 34 üncü maddesi ile 3835 sayılı Kanun uyarınca yapılan göçmen konutları ve bu amaçla ayrılan taşınmazlar Toplu Konut İdaresi Başkanlığına,

Devredilir.

Mülkiyeti Hazineye ait olup da Maliye Bakanlığınca bu Genel Müdürlüğe tahsis edilen taşınmazlar hariç olmak üzere, bölge ve proje müdürlüğü teşkilatlarına ait kadro ve pozisyonları, personeli, tüm varlıkları, araç, gereç ve taşınırları, tapuda bu Genel Müdürlük adına kayıtlı olan taşınmazları ve hizmet binalarının, mevcut bölge ve proje müdürlüklerinin hizmet götürdükleri iller arasındaki dağılımı ve bu dağılımla ilgili usul ve esasları Bakanlar Kurulunca belirlenir.

Mülkiyeti Hazineye ait olup da Maliye Bakanlığınca, kaldırılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğüne tahsis edilmiş taşınmazlar, İstanbul ve Kocaeli illerinde büyükşehir belediyelerine, diğer illerde ise il özel idarelerine, tahsis amacıyla kullanılmak üzere tahsis edilmiş sayılır.

Bu maddenin (b) ve (d) bentleri uyarınca, kaldırılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünün mülkiyetinde olup da Tarım ve Köyişleri Bakanlığı ile Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca devredilen taşınmazların mülkiyeti tapuda re'sen Hazine adına tescil edildikten sonra bu taşınmazlar anılan bakanlıklara tahsis edilmiş sayılır.

GEÇİCİ MADDE 2.- Kaldırılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünün bölge ve proje müdürlüklerine ait döner sermaye işletmeleri Maliye Bakanlığının belirleyeceği

usul ve esaslara göre tasfiye edilir. Bu işletmelerin kadro ve pozisyonları, personeli, borç ve alacakları, tüm varlıkları, araç, gereç ve taşınırları, İstanbul ve Kocaeli illerinde büyükşehir belediyelerine, diğer illerde il özel idarelerine devredilir.

Devredilen veya tasfiye edilen döner sermaye işletmelerinin, devir veya tasfiye tarihi itibarıyla tespit edilen karları, 3202 sayılı Kanunun 44 üncü maddesinin onuncu fıkrasında yer alan üst sınırın ilgili mali yıl başından tasfiye edildiği tarihe kadar geçen sürenin bir yıla orantılı olarak hesap edilecek üst sınır dahilindeki kısmı üretimi teşvik primi olarak dağıtılır.

GEÇİCİ MADDE 3.- Kaldırılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğüne ait kadrolar 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin ilgili bölümünden çıkarılmış ve söz konusu kadrolardan; Tarım ve Köyişleri Bakanlığı ile Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca devredilen personelin kadroları (I) sayılı cetvelin adı geçen bakanlıklara ilişkin bölümüne, İstanbul ve İzmit Büyükşehir belediyeleri ile il özel idarelerine devredilen personelin kadroları ilgili büyükşehir belediyesi ile il özel idaresinin kadro cetveline eklenmiş; serbest memur kadrolarından boş olanlar ile bu Kanunun geçici 4 üncü maddesinin birinci fıkrası uyarınca görevi sona erenlerden boşalan kadrolar ve sürekli işçi kadrolarından boş olanlar ile tutulan memur kadroları iptal edilmiştir.

4046 sayılı Kanunun 25 inci maddesi uyarınca Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğüne tahsis edilmiş kadrolar Tarım ve Köyişleri Bakanlığınca tahsis edilmiş sayılır.

GEÇİCİ MADDE 4.- Kaldırılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğünde; Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, 1. Hukuk Müşaviri, Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Dairesi Başkanı, anahizmet birimleri ve yardımcı birimler dahil Daire Başkanı, Bölge Müdürü, Bölge Müdür Yardımcısı, merkez ve bölge müdürlüklerinde Şube Müdürü, Proje Müdürü, tasfiye edilen döner sermaye işletmelerinde Sayman ve merkez teşkilatında Avukat unvanlı kadrolarda bulunanların görevleri, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte sona erer. Bunlar devredilen Kurumca yeni bir kadroya atanıncaya kadar eski kadrolarına ait aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları ile diğer mali haklarını (üretimi teşvik primi hariç) aynen almaya devam eder ve devredildikleri kurumda ihtiyaç duyulan işlerde görevlendirilebilir. Diğer personel devredilen kadro unvanlarıyla görevlerine devam eder.

Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, 1. Hukuk Müşaviri, Daire Başkanı ve Bölge Müdürü ünvanlı kadrolarda bulunanlar hariç olmak üzere birinci fıkraya uyarınca görevleri sona erenler ve İl Müdürü, İl Müdür Yardımcısı ve il müdürlüklerinde

Şube Müdürü ünvanlı kadrolarda bulunanlar ile devredilen diğer kadro unvanlarından ilgili kurum tarafından ihtiyaç duyulmayan kadro unvanlarında çalışan personel, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihi izleyen altı ay içinde derece ve kademelerine uygun olmak kaydıyla Kurumca ihtiyaç duyulan diğer kadrolara atanır. Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, 1. Hukuk Müşaviri, Daire Başkanı ve Bölge Müdürü ünvanlı kadrolarda bulunanlar ise ihdas edilen ekli (1) sayılı listede yer alan

Bakanlık Müşaviri kadrolarına Avukat unvanlı kadrolarda bulunanlar ise Hukuk Müşaviri kadrolarına, atanmış sayılır. Ancak, herhangi bir sebeple boşalması halinde Bakanlık Müşaviri kadroları, hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Bu çerçevede ihtiyaç duyulan kadro değişiklikleri 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 9 uncu maddesinin son fıkrası hükmü uygulanmaksızın anılan Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre yapılır.

Devredilen personelden ikinci fıkra uyarınca yeni bir kadroya atananların atandıkları kadroların aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları ile diğer mali hakları toplamının net tutarının (fazla çalışma ücreti hariç), eski kadrolarına bağlı olarak en son ayda almakta oldukları aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları ile diğer mali hakları toplamı net tutarından (üretimi teşvik primi hariç) az olması halinde aradaki fark, farklılık giderilinceye kadar atandıkları kadrolarda kaldıkları sürece herhangi bir kesintiye tabi tutulmaksızın tazminat olarak ödenir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) fıkrasına göre istihdam edilen sözleşmeli personelin pozisyonları, başka bir işleme gerek kalmaksızın devredildikleri kurum adına vize edilmiş sayılır.

Sürekli işçi kadrolarında görev yapanlar kadrolarıyla birlikte devredilir.

GEÇİCİ MADDE 5.- Kaldırılan Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yapılmış olan sözleşmelere, devir durumuna göre ilgili idare halef olur. Adı geçen Genel Müdürlüğün leh ve aleyhine açılmış davalar ve icra takiplerinde devir durumuna göre ilgili idare kendiliğinden taraf sıfatını kazanır.

Adı geçen Genel Müdürlüğün yatırım projeleri ve ödenekleri bu Kanun çerçevesinde Yüksek Planlama Kurulu kararı ile ilgili kurum ve kuruluşlara devredilir.

GEÇİCİ MADDE 6.- Bu Kanun uyarınca yapılacak devir işlemleri Kanunun yürürlük tarihinden itibaren bir yıl içinde tamamlanır. Devir işlemleri tamamlanıncaya kadar 3202 sayılı Kanunda belirtilen görevler mevcut personel eliyle yürütülmeye devam olunur.

Devir işlemlerine ilişkin usul ve esaslar Bayındırlık ve İskan, İçişleri ve Maliye bakanlıkları ile Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşleri alınarak Tarım ve Köy İşleri Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir.

GEÇİCİ MADDE 7.- Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin olarak fonksiyonel ve ekonomik sınıflandırma ayırımına bakılmaksızın gerekli görülen her türlü kurum içi ve kurumlar arası aktarmalar ile diğer bütçe ve muhasebe işlemlerini yapmaya Maliye Bakanı yetkilidir. Yukarıda bütçe işlemlerine ilişkin olarak 1050 sayılı Muhasebeci Umumiye Kanunu ve diğer kanunlardaki aktarma yasakları uygulanmaz.

İl özel idareleri ve büyükşehir belediyelerinin gelirlerine ilişkin yeni bir kanuni düzenleme yapıncaya kadar bu idarelere devredilen personelin aylık ve diğer her türlü mali ve sosyal haklarına ilişkin ödemeler Devlet bütçesinden il özel idarelerine veya büyükşehir

belediyelerine kaynak aktarmak suretiyle yapılır.

GEÇİCİ MADDE 8.- Bu Kanun uyarınca yapılacak devir işlemleri ile düzenlenecek belgeler her türlü vergi, resim, harç, ücret ve fondan müstesnadır.

MADDE 8.- Bu Kanunun geçici 6 ncı maddesinin ikinci fıkrası yayımı tarihinde, diğer hükümleri 16.3.2005 tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 9.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür. (*)

(*) 1 SAYILI LİSTE İÇİN RESMİ GAZETE'YE BAKINIZ.

R.G. 02 Şubat 2005 - Sayı: 25715

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

**Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı
Sigorta Yoklama Memurları Yönetmeliği**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı; sigorta yoklama memurlarının niteliklerini, Kurum memurları arasından seçilme ve atanmalarını, görev, yetki ve sorumluluklarını, yapacakları inceleme, araştırma, tespit, yoklama ve benzeri görevlerini düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, sigorta yoklama memurlarının nitelikleri, seçilmeleri, atanmaları, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 27/07/2003 tarihli ve 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun 18 inci maddesinin (F) fıkrası gereğince hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Kurum: Sosyal Sigortalar Kurumunu,

Başkan: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanı,

Genel Müdürlük: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğünü,

Ünite: Sosyal Sigortalar Kurumunun ilgili sigorta il/sigorta müdürlüğünü,

Ünite amiri: Sosyal Sigortalar Kurumunun ilgili sigorta il/sigorta müdürünü,

Kanun: 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununu,

Sigortalı: Bir hizmet akdine istinaden bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan kişiyi,

İşveren: Sigortalı çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi,

İşveren vekili: İşveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kişiyi,

Aracı: Bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde işverenden iş alan ve kendi adına sigortalı çalıştıran üçüncü kişiyi,

Fiili Tespit: Kanun kapsamına girecek nitelikte olduğu halde Kuruma bildirilmemiş olan işyerinin veya sigortalıların tespiti amacıyla sigorta yoklama memurunca işyerinde yapılan inceleme, araştırma, yoklama ve tespiti,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Sigorta Yoklama Memurlarının Nitelikleri, Seçilmeleri ve Atanmaları

Sigorta Yoklama Memurlarının Nitelikleri

Madde 5- Sigorta Yoklama Memuru olarak atanabilmek için;

a) Dört yıllık fakülte veya yüksekokulların hukuk, işletme, iktisat, maliye, kamu yönetimi, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, mühendislik, istatistik, ekonometri, uluslararası ilişkiler, Avrupa Birliği, muhasebe, finansman, iş ve sosyal güvenlik, yönetim ve organizasyon bölümlerinden mezun olmak, bu şartları haiz personel bulunmadığı takdirde, en az iki yıllık yüksek okul mezunu olmak,

b) Başvuru tarihinde 35 yaşını bitirmemiş olmak,

c) Başvuru tarihinde Kurumda; memur, icra memuru, dava takip memuru, bilgisayar işletmeni, veri hazırlama ve kontrol işletmeni kadrolarında çalışmış olmak kaydıyla en az üç yıl hizmeti bulunmak,

d) Son üç yıllık sicil notu ortalamasının 76 ve üzeri olması,

e) Kinama cezasından daha ağır bir disiplin cezası ile cezalandırılmamış olmak,

f) Kurumca yapılacak yazılı ve mülakat sınavında başarılı olmak

koşulları aranır.

Sigorta Yoklama Memurlarının Seçilmelerine İlişkin Esaslar

Madde 6- Sigorta yoklama memurları, bu Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen şartları taşıyanlar arasından yapılacak yazılı ve mülakat sınavları sonucuna göre seçilirler.

Sınavlar

Madde 7- Sınavlar yazılı ve mülakat olmak üzere iki aşamada yapılır.

Sınavlarla ilgili her türlü iş ve işlemler; Sigorta Primleri

Daire Başkanlığının teklifi ve Kurum Başkanının onayı ile bir başkan ve dört üyeden oluşan sınav kurulunca yürütülür.

Sınava müracaat eden adaylardan istenilen şartları taşıyanlara, yazılı tebligatla sınav yeri ve günü bildirilir. Yazılı sınavın ne şekilde yapılacağına sınav kurulu karar verir.

Yazılı sınavda 100 üzerinden en az 70 puan alan adaylar sınav kurulunca tespit edilecek yer ve zamanda mülakata çağırılır.

Mülakat sınavında adayların başarılı olması için sınav kurulu üyelerinin aday hakkında ayrı ayrı verdikleri puanların aritmetik ortalamasının 100 üzerinden en az 70 puan olması şarttır.

Başarı listesi adayların yazılı ve mülakat sınav puanlarının ortalaması alınarak düzenlenir ve adaylar başarı listesindeki sıralamaya göre atanır.

Atanma Usulleri

Madde 8- Sınavlarda başarılı olan adayların atamaları, başarı listesindeki sıralamaya göre Sigorta Primleri Daire Başkanlığının teklifi üzerine Personel ve Eğitim Daire Başkanlığınca genel hükümlere göre yapılır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Sigorta Yoklama Memurlarının Görev Yetki ve Sorumlulukları

Sigorta Yoklama Memurlarının Görevleri

Madde 9- Sigorta yoklama memurları, ünite amiri veya yardımcısı tarafından yazılı emir verilmesi üzerine:

a) Yapılacak yoklama sonucunda;

1) İşyerinin mevcut durumunun,

2) İşyerinin faal olup olmadığını,

3) İşyerlerinde yapılan işin niteliği ile değişiklik olup olmadığını,

4) İşyerinde sigortalı çalıştırılıp çalıştırılmadığının,

5) İşyerinde sigortalı çalıştırılıyorsa kimlerin hangi sürede ve ücretle çalıştırıldıklarının,

6) İşyerinde çalıştırılan sigortalıların prime esas kazanç ve prim ödeme gün sayılarıyla diğer bilgileri içeren ilgili belgelerin işyerlerinde asılı olup olmadığını

tespit edilmesi;

Bu hususlarda, ilgililerin beyanlarının alınarak, tutanağa kaydedilmesi,

b) Bilanço esasları hariç, diğer kanunlar uyarınca defter tutmak zorunda olan veya defter tutmakla yükümlü olmayan işverenlerin, araçlarının veya 10/06/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesine göre sigortalı devir alan işverenlerin, bu maddenin (a) bendindeki hususların tespiti amacıyla defter ve belgelerinin incelenmesi,

c) İşverenlerin, aracılardan, sigortalıyı devir alan işverenlerin, sigortalıların ve diğer şahıs veya kuruluşların adreslerinin ve mal varlıklarının araştırılması,

d) Sigortalılar ile Kurumdan gelir veya aylık alanların, geçindirmekle yükümlü buldukları kimselerinin olup olmadıkları ile bunların sağlık yardımlarına müstahak bulunup bulunmadıklarının araştırılması,

e) Kurumdan gelir ve aylık alanların; gelir ve aylık alma haklarının devam edip etmediğinin tespit edilmesi,

f) Ünite amirince verilecek benzeri inceleme, araştırma, tespit ve yoklama

görevlerini yürütür.

Ünitelerde, "Sigorta Yoklama Memurluğu Servisi" kurulur. İki den fazla sigorta yoklama memuru bulunan ünitelerde çalışmaların organize edilmesi ve eşgüdüm sağlanması için, sigorta yoklama memurlarından biri ünite amiri tarafından servis sorumlusu olarak görevlendirilir.

Sigorta Yoklama Memurlarının Yetkileri

Madde 10- Sigorta yoklama memurları, görevlerini yaptıkları sırada, kimlik belgelerini göstermek suretiyle;

a) Çalışma düzenini aksatmayacak şekilde işyerine serbestçe girmek,

b) İşveren, sigortalı ve konu ile ilgili bulunan kimseleri işyerinde ya da işyeri dışında dinlemek, sorular sormak, bunlardan gerekli bilgileri istemek, toplamak ve imzalı ifadelerini almak,

c) Gerektiğinde güvenlik kuvvetlerinden yardım istemek,

d) Bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (a) bendinde belirtilen tespitleri yapmak üzere, bilanço esaslı hariç, diğer kanunlar uyarınca defter tutmak zorunda olan veya defter tutmakla yükümlü olmayan işverenlerin, aracılardan ya da sigortalıyı devir alan işverenlerin işyeri kayıtlarını incelemek yetkisine sahiptirler.

Sigorta Yoklama Memurlarının Sorumlulukları

Madde 11- Sigorta yoklama memurları;

a) Resmi ve özel ilişkilerinde; işveren, sigortalı ve üçüncü şahıslara karşı nezaket kurallarına uygun olarak davranmak, giyim-kuşam ve hareketlerinde güven ve saygı uyandırmak zorundadırlar.

b) Verilen görevleri, zorunlu hallerde izin almadıkça veya yazılı emir verilmedikçe bırakamaz, başka bir sigorta yoklama memuruna devredemezler.

c) İşyerinde yaptıkları inceleme, araştırma, yoklama ve tespit sırasında, işin normal gidişini ve işleyişini aksatmazlar. Ancak, bu görevlerinin ifası için gerekli ortamın sağlanmasını talep ederler.

d) İşverenin ve işyerinin meslek sırları, çalışma şartları, ekonomik ve ticari durumları hakkında, inceleme, araştırma, yoklama ve tespitleri sırasında gördükleri ve öğrendikleri hususları gizli tutarlar, bilgi aldıkları, ihbar veya şikayette bulunan kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamazlar.

e) Kendileri ile çıkar birliği bulunanlar ile üçüncü derece dahil hisım olanlar yahut tarafsızlığı hakkında kuşku uyandıracak şekilde uyumsuzluk, husumet gibi halleri olan işveren, sigortalı veya hak sahipleri ile ilgili işlere bakamazlar. Bu kişilerle ilgili işlerin verilmesi halinde durumu yazılı olarak ünite amirine bildirirler.

f) İnceleme, araştırma, yoklama ve tespit yaptıkları işyerinde, özel hizmet veya alışılmış olmayan ikramları kabul edemezler. Görevleri ile ilgili şahıslarla iş ilişkisi dışında bir ilişki kuramaz, çıkar birliği sağlayamaz, borç alıp veremezler.

g) Yoklamaya gidecekleri yerleri açıklayamaz, yaptıkları inceleme araştırma, yoklama ve tespit işlemleri hakkında yetkili makamlardan başkasına bilgi veremezler.

h) Tutanaklara, "Sigorta Yoklama Memuru Kimlik Belgesi gösterilmiştir" ibaresini yazmak ve düzenleyecekleri tutanakların bir örneğini imza karşılığında işveren veya vekiline, aracıya ya da sigortalıyı devir alana vermek zorundadırlar.

Rapor ve Tutanakların Düzenlenme Usul ve Şekli

Madde 12- Sigorta yoklama memurları, örneği Ek: 1 de bulunan durum tespit tutanaklarını kendi el yazıları ile okunaklı olarak, örneği Ek: 2 de bulunan işyeri kayıtlarının incelenmesine ilişkin tutanakları ise zorunlu olmadıkça daktilo veya bilgisayar ile düzenleyerek, örneği Ek: 3 de bulunan şekle uygun olacak şekilde tanzim edecekleri rapor ekinde ünite amiri veya yardımcısına verir.

Rapor ve tutanaklar üçer nüsha düzenlenir. Raporlara ve durum tespit tutanaklarına, her yıl birden başlamak ve sıra takip etmek üzere ayrı ayrı numara verilir.

Tutanakların ilk nüshası rapor ekinde ilgili servise, ikinci nüshası rapor ile birlikte dosyalamak üzere sigorta yoklama memurluğu servisine gönderilir. Üçüncü nüshası ise, işverene veya vekiline, aracılara ya da sigortalıyı devir alana verilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Sigorta Yoklama Memurlarına Verilecek Kimlik Belgesi, Kaşe ile Düzenlenecek Aylık Çalışma Cetveli

Kimlik Belgesi

Madde 13- Sigorta yoklama memuruna görevlerini belirten ve işyerlerinde inceleme, araştırma, yoklama ve tespit yapma yetkisi verildiğini gösteren Genel Müdürlükçe onaylı ve fotoğraflı bir kimlik belgesi verilir.

Kaşe

Madde 14- Sigorta yoklama memuruna düzenlediği tutanaklar ve raporlarda kullanılmak üzere, Genel Müdürlükçe yaptırılan bir kaşe verilir. Kaşe, ünitece sigorta yoklama memuruna zimmetle teslim edilir. Sigorta yoklama memuruna verilen kaşenin kaybedilmesi halinde, durum bir tutanakla tespit edildikten sonra yenisi verilir.

Sigorta yoklama memuru, görevinden ayrıldığı veya görev süresi sona erdiği takdirde, kimlik belgesini ve kaşesini ünite amirine iade etmek zorundadır.

Aylık Çalışma Cetveli

Madde 15- Sigorta yoklama memuru; ay içinde, verilen ve yaptığı işleri göstermek üzere daktilo veya bilgisayarla yazacağı ve örneği Ek: 4 de bulunan aylık çalışma cetveli düzenler. Bu cetvel, ünite amirince onaylandıktan sonra üniteye saklanır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

Geçici Madde 1- 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten önce Kurum Yönetim Kurulu kararı ile yoklama memuru olarak görevlendirilenler, sigorta yoklama memuru kadrosuna atanmak için, bu Yönetmelikte aranılan diğer şartlara bakılmaksızın, Kurumca yapılacak ilk sınava girmeye hak kazanmış sayılırlar.

Yürürlükten Kaldırılan Hükümler

Madde 16- 21/01/2000 tarihli ve 23940 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Sosyal Sigortalar Kurumu Yönetim Kurulunca Yoklama Memuru Görevlendirilmesi, Yoklama Memurlarının Görev ve Yetkileri ile Bunların Yapacakları Tespitler Hakkında Yönetmelik" yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 17- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 18- Bu Yönetmelik hükümlerini Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanı yürütür. (*)

(*) EK 1, EK 2, EK 3 VE EK 4 İÇİN RESMÎ GAZETE'YE BAKINIZ.

R.G. 03 Şubat 2005 - Sayı: 25716

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliği

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığından:

BİRİNCİ KISIM

Genel Hükümler

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, 04/06/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanununun uygulanması ile ilgili usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik;

Ruhsat ve sertifika verme, maden arama, işletme dönemleri işlemlerine, ruhsat alanlarının değiştirilmesine,

faaliyetlerin denetim ve kontrolüne, buluculuk hakkına, terk, devir ve intikal işlerine, arama ve işletmede cevher üretim esaslarına, ruhsat sahipleri tarafından düzenlenecek belgelere, ödenecek bedellere, faaliyette bulunmak için alınacak izinlere, maden sicili, kamulaştırma işlemlerine,

Maden işletme faaliyeti ile Devlet ve il yolları, havaalanı, liman, baraj, petrol ve doğal gaz boru hattı gibi benzeri kamu yatırımlarının birbirlerini engellemesi, kamu kurum ve kuruluşlarının uygulamalarından dolayı maden işletme faaliyetinin yapılamaz hale gelmesi, kamu ve özel yatırım için başka alternatif alanların bulunmaması durumunda yapılacak işlemlere,

Kamu kurum ve kuruluşlarınca yol, köprü, baraj, gölet, liman gibi projelerde kullanılacak yapı ve inşaat hammaddelerinin üretimi için izin verilmesine,

Kanun hükümlerine göre herhangi bir sebeple hükümden düşmüş, terk edilmiş ruhsatlı sahalar ile bu sahalardan taksir edilmiş alanların, Kanunun ilgili maddeleri gereğince ihale edilmesine,

ilişkin usul ve esasları kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 04/06/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanununun 26/05/2004 tarihli ve 5177 sayılı Kanunla değişik Geçici 8 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

Kanun: 04/06/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanununu,

Bakanlık: Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığını,

Banka: Bakanlıkça belirlenen bankayı,

Genel Müdürlük: Maden İşleri Genel Müdürlüğünü,

Ariyet Malzemesi: Dolgu malzemesi olarak kullanılan çakıl, kum, silt ve mil içeren malzemeyi,

Devlet Hakkı: Maden istihracı ile sağlanacak gelirden Devlet payına düşen kısmı,

Arama Ruhsatı: Belirli bir alanda maden arama faaliyetlerinde bulunulabilmesi için verilen yetki belgesini,

İşletme Ruhsatı: İşletme faaliyetlerinin yürütülebilmesi için verilen yetki belgesini,

İşletme İzni: Bir madenin işletmeye alınabilmesi için gerekli olan izni,

Sertifika: V: Grup madenlerin aranması ve işletilmesi için bu Yönetmelikte belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde Bakanlıkça verilen belgeyi,

Satış Bilgi Formu: Yıllık üretim miktarı, satış tutarı, toplam gelir ve tahakkuk eden Devlet hakkı gibi mali durumu gösteren belgeyi,

Faaliyet Bilgi Formu: Yıllık işletme faaliyetine ilişkin üretim, satış, stok ve bunun gibi bilgileri içeren belgeyi,

Teknik Belge: Maden arama ve işletme faaliyetleri ile Kanunda belirtilen diğer işler için ilgili mühendis ve diğer teknik elemanlar tarafından hazırlanan imalat haritası, jeolojik, jeofizik, hidrojeolojik etüt, harita, kesitler, raporlar ve bunun gibi teknik içerikli belgeyi,

Arama Faaliyet Raporu: Ruhsat sahalarında yürütülen arama faaliyetleri ile ilgili Genel Müdürlüğe verilmesi gereken belgeyi,

İşletme: Madencilik faaliyetlerinin yapıldığı işyerini,

Maden İşletme Faaliyetleri: Üretime yönelik hazırlık çalışmaları ve üretim yapılması için gerekli faaliyetleri,

İmalat Haritası: İşletmelerde üretim yapılan yerleri, miktarları ve yapılaşma şeklini gösterir ölçekli beyan niteliğinde haritayı,

Beyan: İlgililerin resmi kuruluşlara herhangi bir durumu belirlemek veya açıklamak maksadı ile vermiş oldukları yazılı belgeyi,

Maden Sicili: Tüm madencilik faaliyetleri ile ilgili bilgilerin kaydedildiği yeri,

Pasa: Mevcut ekonomik ve teknik şartlara göre işletilmesi mümkün olmayan, ancak işletme gereği istihsal edilen cevheri,

Prospeksiyon: Madencilik arama faaliyetlerine mesnet teşkil edecek ön bilgilerin toplanması işini,

Görünür Rezerv: Boyutları, tenörü belirlenmiş üretilebilir kesin cevher miktarını,

Ekonomik Cevher: Günün teknik ve ekonomik şartlarında karlı olarak değerlendirilebilecek cevheri,

Kritik Cevher Stokları: Ekonominin buhranlı dönemleri geçiştirebilmesi için gerekli ekonomik büyüklükteki cevher stoklarını,

Mücbir Sebep: Sel, yangın, deprem, grizu patlaması, çökme, heyelan ve benzeri halleri,

Proje: Yeraltı kaynaklarının değerlendirilmesi amacıyla dönük belirli girdileri seçilmiş bir teknoloji kullanarak mevcut ve potansiyel talebi karşılamak üzere mal ve cevher üretmek için çalışmaları düzenleyen beyan niteliğinde raporu,

Kantar Fişi: Cevher nakillerinde cevherin ağırlığını gösterir tartı makbuzunu,

Sevk Fişi: 04/01/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun 30/12/1980 tarihli ve 2365 sayılı Kanunla değişik 240 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinde yer alan taşıma irsaliyelerindeki bilgileri ihtiva eden beyan niteliğindeki belgeyi,

Kamulaştırma: İşletme ruhsat süresi boyunca ruhsat alanında kalan özel mülkiyet arazilerine madencilik faaliyeti için alınan kamulaştırma kararını,

Kamu Yatırımı: Devlet ve il yolları, havaalanı, liman, baraj, petrol ve doğal gaz boru hattı gibi kamu yararı için kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılan işleri,

Kurul: Maden işletme faaliyetleri ile yatırımın kamu açısından önemini tespit ederek karar verecek kurulu,

Kurul Başkanı: Başbakanlık Müsteşarını,

Ruhsat Hukuku: Ruhsat sahiplerinin ruhsattan doğan hak ve yükümlülüklerini,

Maden Hakları: Madenlerin aranması, bulunması ve işletilebilmesi için verilen izinler ve maden yataklarının bulunmasına yardımcı olanlara tanınan maddi imkanları,

Takaddüm Hakkı: Maden hakkı için ilk müracaat edene tanınan önceliği,

Taksir: Ruhsat alanlarının Kanun gereğince küçültülmesini,

Teminat: Madencilik faaliyetlerinde Kanun hükümlerine ve tekniğe uygun çalışmayı temin amacı ile alınan nakit para, süre yönünden sınırsız banka ve özel finans kurumu teminat mektubu, Devlet bono ve tahvili olarak alınan geçici ödemeyi,

Teknik Nezaretçi: İşletmelerdeki faaliyetlerin teknik ve emniyet yönünden nezaretini yapan, Kanununun 29 uncu maddesi gereği faaliyet bilgi formunun hazırlanmasından sorumlu ve yetkili maden mühendisini,

Teknik Nezaretçi Defteri: Muhafazasının sorumluluğu ruhsat sahibine ait olan, noter tarafından onaylanmış, teknik nezaretçinin raporunu yazdığı defterini,

Daimi Nezaretçi: İşletmede daimi istihdam edilen maden mühendisini,

İş Güvenliği Uzmanı: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sertifikalandırılmış iş güvenliği ile görevli maden mühendisini,

Uzman Kuruluşlar: Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu, Maden Teknik ve Arama Genel Müdürlüğü, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü, Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü, Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Elektrik İşleri Etüt İdaresi Genel Müdürlüğü, Karayolları Genel Müdürlüğü, Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü, Üniversiteler, Sanayi ve Ticaret, Tarım ve Köyişleri, Çevre ve Orman, Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlıklarına bağlı kuruluşlar gibi konularında ihtisas sahibi Devlet kuruluşlarını,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM Maden Ruhsatlarının Gruplandırılması

Maden ruhsatlarının gruplandırılması

Madde 5- Madenler aşağıda sıralanan gruplara göre ruhsatlandırılır:

I. Grup madenler

a) İnşaat ile yol yapımında kullanılan ve tabiatta doğal olarak bulunan kum ve çakıl, %80'nin altında SiO₂ içeren kum, ariyet malzemesi ve SiO₂ oranına bakılmaksızın denizlerdeki kum ve çakıllar I (a) Grubu madenlerdir.

b) Tuğla-kiremit kili, Çimento kili, Marn, Puzolanik kayaç (Tras) ile çimento ve seramik sanayilerinde kullanılan ve diğer gruplarda yer almayan kayaçlar ile;

- 1) %25'den az Al₂O₃ içeren killer,
- 2) %50'den az montmorillonit minerali içeren kayaçlar,
- 3) %50'den az illit minerali içeren kayaçlar,
- 4) %50'den az zeolit minerali içeren kayaçlar,
- 5) Na₂O ve K₂O toplamı %5'den az olan kayaçlar,

I (b) Grubu madenlerdir.

II. Grup madenler

Mermer, Dekoratif taşlar, Traverten, Kalker, Dolomit, Kalsit, Granit, Siyenit, Andezit, Bazalt ve benzeri taşlardır.

III. Grup madenler

Deniz, göl, kaynak suyundan elde edilen eriyik halde bulunan tuzlar, jeotermal kaynaklar, doğal gaz ve petrolü alanların dışında bulunan karbondioksit (CO₂) gazı ile IV. Grup madenleri içeren ve bu madenlerin elde edilmesinde kullanılan gaz ve sularıdır.

IV. Grup madenler

Kanunda isim olarak sayılmış;

a) Endüstriyel hammaddeler,

Kaolen, Dikit, Nakrit, Halloisit, Endellit, Anaksit, Bentonit, Montmorillonit, Baydilit, Nontronit, Saponit, Hektorit, Illit, Vermikülit, Allofan, İmalogit, Klorit, Sepiyolit, Paligorskit (Atapuljit), Loglinit ve bunların karşımı killer, Refrakter killer, Jips, Anhidrit, Alünit (Şap), Halit, Sodyum, Potasyum, Lityum, Kalsiyum, Magnezyum, Klor, Nitrat, İyot, Flor, Brom ve diğer tuzlar, Bor tuzları (Kolemanit, Uleksit, Borasit, Tinkal, Pandemit veya bünyesinde en az %10 B₂O₃ içeren diğer Bor mineralleri), Stronsiyum tuzları (Selestin, Stronsiyanit), Barit, Vollastonit, Talk, Steattit, Pirofillit, Diatomit, Olivin, Dunit, Sillimanit, Andaluzit, Dumortiorit, Disten (Kyanit), Fosfat, Apatit, Asbest (Amyant), Manyezit, Huntit, Tabii Soda mineralleri (Trona, Nakolit, Davsonit), Zeolit, Pomza, Pekştayn, Perlit, Obsidyen, Grafit, Kükürt, Flüorit, Kriyolit, Zımpara Taşı, Korundum, Diyasporit, Kuvars, Kuvarsit ve bileşiminde en az %80 SiO₂ ihtiva eden Kuvars kumu, Feldispat (Feldispat ve Feldispatoid grubu mineraller), Mika (Biyotit, Muskovit, Serisit, Lepidolit, Flogopit), Nefelinli Siyenit, Kalsedon (Sileks, Çört), Harzburgit.

b) Enerji hammaddeleri,

Turba, Linyit, Taşkömürü, Antrasit, Asfaltit, Bitümlü Şist, Bitümlü Şeyl, Radyoaktif Mineraller (Uranyum, Toryum, Radyum),

c) Metalik madenler

Altın, Gümüş, Platin, Bakır, Kurşun, Çinko, Demir, Pirit, Manganez, Krom, Civa, Antimuan, Kalay, Vanadyum, Arsenik, Molibden, Tungsten (Volframit, Şelit), Kobalt, Nikel, Kadmiyum, Bizmut, Titan (Ilmenit, Rutil), Alüminyum (Boksit, Gipsit, Böhmüt), Nadir toprak elementleri (Seryum Grubu, Yitriyum Grubu) ve Nadir toprak mineralleri (Bastnazit, Monazit, Ksenotim, Serit, Oyksehit, Samarskit, Fergusonit), Sezyum, Rubidyum, Berilyum, İndiyum, Galyum, Talyum, Zirkonyum, Hafniyum, Germanyum, Niobyum, Tantalyum, Selenyum, Telluryum, Renyum.

V. Grup madenler

Kanunda bu Grup altında sayılan kıymetli ve yarı kıymetli minerallerdir.

Elmas, Safir, Yakut, Beril, Zümrüt, Morganit, Akuvamarin, Heliodor, Aleksandirit, Agat, Oniks, Sardoniks, Jasp, Karnolin, Heliotrop, Kantaşı, Krizopras, Opal (Irize Opal, Kırmızı Opal, Siyah Opal, Ağaç Opal), Kuvars kristalleri (Ametist, Sitrin, Neceftaşı (Dağ kristali), Dumanlı Kuvars, Kedigözü, Avanturin, Venüstaşı, Gül Kuvars), Turmalin (Rubellit, Vardelit, İndigolit), Topaz, Aytaşı, Turkuaz (Firuze), Spodümen, Kehribar, Lazurit (Lapislazuli), Oltutaşı, Diopsit, Amozonit, Lületaşı, Labrodorit, Epidot (Zeosit, Tanzonit), Spinel, Jadeit, Yeşim veya Jad, Rodonit, Rodokrozit, Granat Minarelleri (Spesartin, Grosüller Hessanit, Dermontoit, Uvarovit, Piro, Almandin), Diaspor Kristalleri, Kemerehit, Krizoberil, Fenakit, Taaffeit, Oyklas, Krizolit, Zebercet, Uvit, Siberit, Akroit, Safirin, Prazilolit, Sarder, Karneol, Jaspis, Moldavit, Enstatit, Aktinolit, Ateş Opal, Brazilianit, Vezüvyan (İdokras), Kordiyerit, Sfen Kristalleri. Dioplas, Apofillit, Prehnit, Petalit, Fibrolit, Benitoid, Sanidin, Bitovnit, Andezin, Adularya, Skapolit, Natrolit, Hayün, Pektolit, Polusit (Polluks), Datolit, Kornerupin, Danburit, Sinhalit, Kurnokovit, Lazulit, Ambligonit, Sodalit, Krizokol, Vardit, Nefrit, Sedef, Operkül.

Madenlerin grubunun tespiti

Madde 6- Kanunda sayılan ve bu Yönetmelikte belirtilen madenler dışında yeni bir madenin tespit edilmesi durumunda bu madenin grubu; mineralojik, fiziksel ve kimyasal özellikleri, kullanım alanları göz önünde bulundurularak Genel Müdürlük tarafından belirlenerek ilan edilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Maden Hakkı, Ruhsat Müracaatları

Maden hakkı

Madde 7- Maden hakları, medeni hakları kullanmaya ehil T.C. vatandaşlarına, madencilik yapabileceği statüsünde yazılı Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişiliği haiz şirketlere, kamu iktisadi teşebbüsleri ile müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri ile diğer kamu kurum, kuruluş ve idarelerine gerçek veya tüzel tek kişi adına verilir.

Genel müracaat

Madde 8- I (a) Grubu madenler için il özel idarelerine, diğer grup madenler için Genel Müdürlüğe, Kanunun 6 ncı maddesinde belirtilen nitelikleri taşıyan gerçek ya da tüzel kişiler maden hakkı için müracaat edebilir.

I (a) Grubu madenlere, Genel Müdürlüğün uygun görüşü alınarak, il özel idaresince ihale yolu ile işletme ruhsatı verilir.

I (b) Grubu madenlere işletme ruhsatı, II. Grup, III. Grup ve IV. Grup madenlere arama ruhsatı, V. Grup madenlere arama sertifikası için Genel Müdürlüğe müracaat yapılır.

Genel Müdürlüğe yapılan müracaatlarda öncelik hakkı esastır. Yapılan müracaatlar, müracaat numarası, gün, saat ve dakika esas alınarak değerlendirilir. Müracaata esas olan bilgileri içeren belge müracaat sahibine verilir.

Arama ruhsatı/sertifikası müracaatı ve değerlendirilmesi

Madde 9- Ruhsat/sertifika müracaatı, ilk müracaat harcı yatırılarak Ek Form-1'de örneği verilmiş dilekçe ile üç nüsha halinde veya Genel Müdürlük web sayfasında yayımlanan müracaat formu ile internet ortamında yapılır.

Müracaat edilen alan, altındaki mevcut haklar dikkate alınarak değerlendirilir. Sonuçlar, müracaatı takip eden günden başlayarak on beş gün süre ile Genel Müdürlükte ilan edilir. Sonuç ile ilgili olarak müracaat sahibine ayrıca yazılı bir tebligat yapılmaz.

Ruhsat/sertifika müracaat esasları

Madde 10- Müracaatlar aşağıdaki esaslar doğrultusunda yapılır.

a) Müracaatlar, I (b) Grubu madenlerde 50 hektarı, II. Grup madenlerde 100 hektarı, III. Grup madenlerde 500 hektarı, IV. Grup madenlerde 2000 hektarı ve V. Grup madenlerde ise 1000 hektarı geçmeyecek şekilde yapılır.

b) Müracaatlar; 6 derecelik dilim esas alınarak, yirmi noktayı geçmeyecek şekilde, yedi basamaklı koordinatlar ile 1/25000 ölçekli pafta adı yazılarak yapılır. Pafta sayısı dördü geçemez. Talep edilen alanla ilgili en az bir pafta adının belirtilmesi zorunludur.

c) Müracaat edilen alanın koordinatları, saat ibresi dönüş yönünde sağa (y), yukarı (x) olarak verilir. Müracaatlar tek poligon olarak yapılır.

Bu maddedeki esaslara aykırı müracaatlar geçersiz sayılır. Müracaat harcı iade edilmez.

Müracaatların ruhsatlandırılması için gerekli belgeler

Madde 11- Hak sağlayan müracaatların ruhsatlandırılması için ilan tarihinden itibaren on beş gün içinde talep sahibinin aşağıdaki belgeleri Genel Müdürlüğe vermesi zorunludur.

Gerçek kişiler:

a) Vatandaşlık numarasını içeren onaylı nüfus cüzdanı örneği,

b) Bağlı olduğu vergi dairesi, ili ve vergi numarasını gösterir belge,

c) Onaylı imza sirküleri,

d) Ruhsat harcının yatırıldığına dair belge,

e) Ruhsat teminatının yatırıldığına dair belge,

f) Taahhütname (Ek Form-2).

Tüzel kişiler:

a) Şirketin kuruluş statüsünü ve son yönetimini gösterir Ticaret Sicil Gazetesi,

b) Şirketin bağlı olduğu vergi dairesi, ili ve vergi numarasını gösterir belge,

c) Yönetimin onaylı imza sirküleri,

d) Ruhsat harcının yatırıldığına dair belge,

e) Ruhsat teminatının yatırıldığına dair belge,

f) Taahhütname (Ek Form-2).

Arama ruhsatı veya sertifikası verilmesi

Madde 12- Müracaat sahibi; ruhsat teminatı ve Ek Form-2'deki diğer belgeleri eksiksiz olarak müracaatı takip eden günden başlayarak on beş gün içinde Genel Müdürlüğe vermek zorundadır. Belgelerin tamamlanmasını takip eden ilk iş günü arama ruhsatı (Ek Form-3) veya arama sertifikası (Ek Form-4) düzenlenip sicile işlenerek yürürlüğe girer.

Yapılan müracaatın birden fazla alana hak sağlaması durumunda, müracaat sahibinin talebi üzerine her alan için on beş günlük süre içinde ayrı ayrı harç ve teminatın yatırılması durumunda ayrı olarak ruhsatlandırılır. Müracaat sahibinin ruhsatını almak istemediği alanlar başka bir işleme gerek kalmaksızın on beş günlük süre sonunda yeni müracaatlara açık hale gelir.

Müracaat sahibinin Genel Müdürlükte başka bir işlem için onaylı belgelerinin bulunması, müracaat sahibinin bu hususu dilekçesinde beyan etmesi ve yapılan kontrolde teyit edilmesi durumunda bu belgelerin örneklerinin verilmesi yeterlidir.

Harç ve teminatın tam olarak yatırılmaması veya yatırılmasına karşın bu belgelerin Genel Müdürlüğe süresi içinde verilmemesi durumunda, bu alanlar ilan tarihinden itibaren on beşinci günü takip eden ilk iş günü herhangi bir işlem yapılmadan yeni müracaatlara açık hale gelir. Bu müracaatlar için teminat ve ruhsat harcı yatırılmış ise iade edilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Arama Faaliyetleri

Arama faaliyetleri

Madde 13- II. Grup, III. Grup, IV. Grup madenler için arama ruhsatı ve V. Grup madenler için arama sertifikası alınmadan arama faaliyetlerinde bulunulamaz.

Arama faaliyet döneminde ruhsat alanlarında;

- a) Jeolojik prospeksiyon,
- b) Topografik ve jeoloji haritaları ile kesit çalışmaları,
- c) Numune alımı,
- d) Jeofizik araştırmalar,
- e) Sondaj, yarma, galeri ve kuyu açma,
- f) Uzaktan algılama, uydu fotoğrafları ile değişik yöntem ve teknolojiler kullanılarak aramaya yönelik diğer faaliyetler de yapılabilir.

Arama ruhsat süresi sonunda işletme ruhsatı talep edilebilmesi için arama faaliyetlerinde bulunulması zorunludur.

Arama faaliyet raporları

Madde 14- Arama ruhsatı/sertifikası sahipleri, ikinci yılın sonuna kadar en az bir adet Ek Form-5'e uygun olarak hazırlanmış arama faaliyet raporu vermek zorundadır.

Arama faaliyet raporları, yapılan arama faaliyetinin niteliğine göre jeoloji mühendisi, maden mühendisi, jeofizik mühendisi veya mühendislerce hazırlanır.

Faaliyet raporları, hazırlayan mühendis veya mühendisler ile ruhsat sahibi veya kanuni vekilince imzalanır.

Arama faaliyet raporunda; yapılmış arama çalışmaları, bu çalışmalardan elde edilen bulgular ve bunların sonuçları yer alır.

Arama faaliyet raporlarının süresinde verilmemesi halinde teminat irat kaydedilir. İrada neden olan arama faaliyet raporu istenmez. Ruhsat sahibinin arama ruhsat süresini uzatma talebinde bulunması veya sevk fişi talep etmesi durumunda, arama faaliyet raporu vermesi, işletme ruhsatı talep etmesi durumunda ise madenin rezerv bilgilerini de içeren arama faaliyet raporunu vermesi zorunludur.

IV. Grup madenlerde arama ruhsat süre uzatımı

Madde 15- IV. Grup ruhsatlar için en geç üçüncü yılın sonuna kadar, süre uzatımı talebi ile birlikte arama faaliyet raporu verilmesi gereklidir.

IV. Grup madenler için arama ruhsat süresi; yapılan arama çalışmalarının işletme talebi için görünür rezerv ortaya çıkarılması için yeterli olmaması, rezerv tespitine yönelik detay çalışmalarının devam ettiğinin ve yapılacak yatırımın özelliğine göre; rezerv artırılması, teknolojik testlerin yapılması, üretilecek madenin pazar araştırması için belli bir süreye daha ihtiyaç duyulmasının faaliyet raporları ile belgelenmesi halinde iki yıl uzatılabilir.

Üç yıllık süresi içinde yeterli arama faaliyetlerinde bulunulmayan ruhsatlar iptal edilir.

Arama ruhsatı döneminde üretim

Madde 16- Arama ruhsatı döneminde teknolojik araştırma, geliştirme, pilot çalışmalar ve pazar

araştırmaları yapmak üzere arama faaliyet raporu ile birlikte müracaat eden ruhsat sahibine, Genel Müdürlükçe görünür rezervin %10'una kadar maden üretim ve satış izni verilebilir. Bu fıkraya aykırı üretim ve satış yapan ruhsatlara, Kanununun 10 uncu maddesi gereğince gerçek dışı ve yanıltıcı beyan olarak işlem yapılır.

Arama ruhsatı döneminde üretimin Genel Müdürlükçe uygun bulunan koordinatlar içinde yapılması zorunludur. Aksi taktirde ruhsat sahibi uyarılarak belirlenen koordinatlar dışındaki üretim faaliyetleri gerekli izin alınıncaya kadar durdurulur.

Bu şekilde yapılan üretimlerle ilgili, Ek Form-11'de verilen işletme faaliyet bilgi formunun, Ek Form-16'da yer alan satış bilgi formunun ve imalat haritasının, Kanununun 29 uncu maddesi gereği Nisan ayı sonuna kadar verilmesi zorunludur. Yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde teminat irat kaydedilir. Yükümlülük yerine getirilinceye kadar üretim faaliyeti durdurulur.

BEŞİNCİ BÖLÜM İşletme Faaliyetleri ve İşletme İzinleri

I (b) Grup madenlerin işletme ruhsatı müracaatı

Madde 17- I (b) Grubu madenlere ilk müracaat harcı yatırılıp Ek Form-1'de örneği verilen dilekçe ile maden ismi belirtilerek işletme ruhsatı talep edilir. Uygun olan alanlar on beş gün süre ile rezerve edilir. Bu sürede müracaat sahibi, işletme ruhsatı talep harcını ve diğer gerekli belgelerini, bir ay içinde de Ek Form-6'ya uygun olarak hazırladığı işletme projesini Genel Müdürlüğe vermek zorundadır. Aksi taktirde bu alanlar, bu süreleri takip eden ilk iş günü herhangi bir işlem yapılmadan yeni müracaatlara açık hale gelir.

Projenin, yerinde incelenmesi sonucunda uygun bulunan alana, projenin mali ve teknik eksikliklerinin tamamlanmasını takiben işletme ruhsatı ve Kanununun 7 nci maddesi gereği izinlerin alınmasından sonra işletme izni verilir.

II. Grup, III. Grup ve IV. Grup işletme ruhsatı için müracaat

Madde 18- Arama ruhsat süresi sonuna kadar, tespit edilen madenin rezerv bilgilerini de içeren arama faaliyet raporu, faaliyet sonrası işletme alanının çevre ile uyumlu hale getirilmesini de içeren en az bir maden mühendisi tarafından imzalanan Ek Form-6'ya uygun olarak hazırlanmış işletme projesi ve talep harcının eksiksiz ödendiğine dair belge ile müracaatta bulunulması halinde işletme ruhsatı hakkı doğar. İşletme projesinin, ruhsat sahibi veya kanuni vekilince de imzalanması zorunludur.

Arama faaliyeti sonrası görünür, muhtemel ve mümkün rezerv sınırlarının ve büyüklüğünün tespit edilebilmesi için cevherin ortalama tenörü, kalitesi veya madenin cinsine göre cevher damar kalınlıkları, kömür için kalori değeri, mermer için üretim kapasitesi, su ve gazların konsantrasyonu, debisi, kapasitesi belirlenir. İşletme projesinin hazırlanmasında kullanılacak verilerin belirlenebilmesi için gerekli aramaların yapılmış olması ve bu faaliyetlerin rezerv bilgilerini içeren arama faaliyet raporu ile belgelenmesi zorunludur.

Yukarıdaki kriterler göz önünde bulundurularak yapılan incelemeler ve değerlendirmeler sonucunda uygun bulunan projeler için işletme ruhsatı verilir.

III. Grup madenlerde, Ek Form-6'ya uygun hazırlanmış projede, üretilmesi öngörülen madenler için debi, kapasite ve konsantrasyon esas alınır. Bu Grup madenler; havzanın, gölün veya kaynağın rezervuarının, beslenme alanının tabii dengesini bozmayacak şekilde ruhsatlandırılır.

Arama süresince belirlenen görünür, muhtemel ve mümkün rezerv alanı ile ruhsat alanı içinde bu madenin işletilmesi için gerekli tesislerin bulunduğu alana Ek Form-8'deki işletme ruhsatı, görünür rezerv alanına da Kanunun 7 nci maddesi gereği izinlerin alınmasını takiben Ek Form-11'deki işletme izni verilir. Arama ruhsatının diğer kısımları taksir edilerek ihale edilir.

İşletme projesi eki olarak verilecek harita ve çizimler

Madde 19- İşletme projesinin ekinde aşağıdaki haritalar ve çizimler verilir:

- Ruhsat alanının ve varsa ocak yerinin yer bulduru haritası,
- Ruhsat alanının uygun ölçekli jeolojik haritası,
- Uygun ölçekle çizilmiş ruhsat sınırı, talep edilen işletme izin sınırları ile sahada açılmış ocak, galeri, yarma, sondaj, kuyu gibi arama faaliyetlerinin yerini gösterir imalat haritası,
- Sahada belirlenmiş görünür rezerve ve ruhsat süresine bağlı olarak planlanan üretim programlarını gösterir harita,
- Yer altı işletmelerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili alınacak önlemler, havalandırma, su tahliyesi, nakliye vs. gibi hususları içeren uygun ölçekli çizimler,
- Mevcut ve yapılması planlanan bina, tesis, kantar, silo, trafo, yol, ve benzeri yapıları gösteren vaziyet planı,

Gazlar ile göl, deniz ve kaynak sularına ait işletmeler için; költürme, buharlaştırma, ayırma, arıtma, üretim havuzları, bina vs. gibi yer üstü veya var ise yer altı tesislerini gösterir uygun ölçekli haritalar ile üretim termin planı verilir.

Proje eksikliklerinin tamamlanması

Madde 20- İşletme ruhsatı talebinin ruhsat sahibi veya kanuni vekili tarafından yapılması zorunludur. Posta ile yapılan işletme ruhsatı talebi ile ilgili müracaatlar kabul edilmez.

Projelerdeki eksiklikler, müracaat esnasında talep sahibine yazılı olarak Ek Form-7'de verilen taahhütname ile bildirilir. Eksikliklerin yapılan bu bildirimden itibaren üç ay içinde tamamlanmaması halinde ruhsatın teminatı, ruhsat sahibine ikinci bir bildirim yapılmadan iki katına çıkarılır ve süre üç ay daha uzatılır. Bu üç aylık süre sonunda eksikliklerini ve teminatlarını tamamlamayanların talepleri kabul edilmez ve mevcut teminatı irat kaydedilerek ruhsat iptal edilir. Eksik yatırılan teminatlar yatırılmamış kabul edilir.

İşletme ruhsat alanında yeni işletme izin talepleri, talep harcı yatırılarak yapılır.

Bu madde ile ilgili tüm uyarı ve bildirimler, ruhsat sahibine veya kanuni vekiline bir defada bildirilir.

İzinler

Madde 21- Kanunun 7 nci maddesine göre alınması gerekli izinler için ruhsat yürürlük tarihinden itibaren üç ay içinde ilgili kurumlara veya Genel Müdürlüğe müracaat edilmesi zorunludur. Gerekli izinlerin alınmasını müteakip işletme izni verilir.

İşletme izninin verildiği tarihten sonra bir yıl içinde ruhsat sahibi madeni işletmeye almak zorundadır. Ek işletme projesi ile prosesi değişik olan yeni maden veya madenler için işletme izni talep edilir. Bu taleplerde aynı işlemler yapılarak yeni madenler için işletme izni verilir.

Kamu hizmeti veya umumun yararına ayrılmış ibadethane, okul, hastane, kütüphane, karayolu, demiryolu gibi yer ve tesislere 60 metre mesafe dahilinde madencilik faaliyetleri için Genel Müdürlükten izin alınması zorunludur. Özel mülkiyete konu taşınmazlara 20 metre mesafe dahilinde faaliyette bulunmak için mülk sahibinden yazılı izin alınması zorunludur. Yatay olarak alınan bu mesafeler gerek duyulması halinde Genel Müdürlük tarafından madencilik faaliyetlerinin boyutu, emniyet tedbirleri ve arazinin yapısı dikkate alınarak her faaliyet için ayrı olarak da belirlenir. Madencilik faaliyetleri yürütülen alanlarda alınmış izinler, mülkiyetin değişmesi halinde de müktesep hak kabul edilir.

Ereğli Kömür Havzasındaki Taşkömürü ve 10/06/1983 tarihli ve 2840 sayılı Bor Tuzları, Trona ve Asfaltit Madenleri ile Nükleer Enerji Hammaddelerinin İşletilmesini, Linyit ve Demir Sahalarının Bazılarının İadesini Düzenleyen Kanunda sayılan bor tuzu, toryum ve uranyum madenleri için bu maddede yer alan izin alınması ve faaliyete başlanması ile ilgili süreler uygulanmaz ve faaliyette bulunulmayan süreler için fazladan Devlet hakkı alınmaz.

Madenin işletmeye alınması

Madde 22- Kanunun 7 nci maddesi gereği izinlerin alınmasını takiben işletme izni verilir. Bu iznin verildiği tarihten itibaren bir yıllık süre içinde ruhsat sahibi madeni işletmeye almak zorundadır.

İşletme projesinde beyan edildiği şekilde üretim yapılması veya üretime yönelik tesis yapılması, madenin işletmeye alınması sayılır.

Beklenmeyen haller ve mücbir sebepler dışında süresi içinde işletmeye alınmayan veya projesinde belirtilen yıllık üretim miktarının %10'unun altında üretim yapılan ruhsat sahalarından, çalışılmayan her yıl için, projede belirtilen üretim miktarının %10'u üzerinden Devlet hakkı alınır. Ancak kamu kurumlarınınca işletilen bor tuzu ve Ereğli Kömür Havzasındaki taşkömürü ruhsatları için bu hüküm uygulanmaz.

İşletme ruhsatı döneminde arama faaliyetleri

Madde 23- İşletme ruhsatı alanı içinde aramalara devam edilir. İşletme ruhsatının verildiği tarihten itibaren mümkün rezerv alanlarının IV. Grup ruhsat sahalarında beş yıl, diğer grup ruhsat sahalarında üç

yıl içinde görünür ve muhtemel rezerv haline getirilmesi zorunludur Görünür ve muhtemel rezerv haline getirilmeyen alanlar taksir edilir.

V. Grup madenler için verilen işletme sertifika alanlarında bu madde hükümleri uygulanmaz.

İşletme sertifikası

Madde 24- V. Grup madenlerin üretimi işletme sertifikası ile yapılır. Arama sertifikası süresi sonuna kadar yapılan çalışmaları içeren Ek Form-5'deki arama faaliyet raporu ve talep harcının ödendiğine dair belge ile müracaatta bulunulması halinde Ek Form-10'daki işletme sertifikası hakkı doğar. Uygun olan müracaatlara işletme sertifikası verilir. İşletme sertifikası süresi beş yıldır. Bu grup madenlerin üretimi arazi yüzeyinden toplanarak yapılır. Bu madenlerin işletilmesi için yarma, galeri, ocak açmak gibi faaliyette bulunulmasının gerekmesi durumunda, en az bir maden mühendisi tarafından Ek Form-6'ya uygun olarak işletme projesi hazırlanarak Genel Müdürlükten işletme izni alınması zorunludur.

İşletme projeleri gerekirse yerinde de incelenerek sahaya işletme sertifikası verilip verilmeyeceğine karar verilir.

Ruhsatların üst üste verilmesi

Madde 25- Aynı grup ruhsatlar birbiri üzerine verilemez. Aynı grup ruhsatlar ise üst üste verilebilir. Aynı veya aynı grup maden ruhsatlarının işletme izin alanlarının üst üste talep edilmesi durumunda, Genel Müdürlükçe projeler üzerinde ve/veya yerinde inceleme yapılır. Sahada yapılan detay arama faaliyetleri, jeolojik yapı, cevherleşmenin özellikleri, maden rezervleri, yatırım ve tesisler göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılır. Kazanılmış haklar korunmak kaydı ile kaynak kaybına neden olmayacak, maden işletmeciliğini ve işletme güvenliğini tehlikeye düşürmeyecek şekilde, ayrı ayrı çalışma imkanı bulunmasının tespiti halinde ayrı gruplarda işletme izinleri verilebilir. Bu mümkün değilse öncelik hakkı esas alınarak faaliyete izin verilir.

Ancak, 2000 hektardan daha az olan maden ruhsatı işletme izin alanları ile 100 hektardan daha az olan mermer ruhsatı işletme izin alanları üzerine I (b) Grubu işletme izni verilmeyeceği gibi I (b) Grubu maden işletme izni üzerine de IV. Grup veya II. Grup işletme izni verilmez. Bununla birlikte, farklı gruptaki işletme ruhsatlarının aynı kişiye ait olması veya talep sahiplerinin aralarında mutabakat sağladıklarını belgelemeleri halinde üst üste işletme izni verilir.

ALTINCI BÖLÜM

İşletme Dönemi İşlemleri

Projeye uygun faaliyette bulunulması

Madde 26- İşletme izinlerinin alınmasını takiben üretim faaliyetleri, projesine uygun olarak yürütülür. Birlikte işletilmesi zorunlu olan madenler bir proje kapsamında işletilir.

Açık işletme ya da yeraltı işletmesine geçişler ile üretim yöntemi ile ilgili değişikliklerin, uygulanmadan önce Genel Müdürlüğe bildirilmesi zorunludur. Aksi takdirde, sahadaki işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalar

dışındaki hazırlık, üretim ve üretilmiş malın sevkiyatı ile ilgili faaliyetler, değişikliklere ilişkin verilmesi gereken revize projenin onaylanmasına kadar durdurulur.

III. Grup madenlerin üretilmesinde Genel Müdürlükten izin alınmadan göl ve denizin doğal yüzeyini değiştirecek şekilde havuz, kanal ve sondaj yapılamaz. İzin alınmadan bu faaliyetlerde bulunulduğunun tespiti halinde izinsiz yapılan işlemlerin eski haline getirilmesine kadar faaliyetler durdurulur, teminat irat kaydedilir.

Üretim veya hazırlık çalışmaları sürdürülürken şev açısı, basamak yüksekliği, basamak genişliği, heyelan, göçük, yetersiz havalandırma, alt yapı ve benzeri nedenlerle işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tehlikeye düştüğünün tespiti halinde, gerekli önlemlerin alınması ve çalışmaların yapılabilmesi için ruhsat sahibine altı aya kadar süre verilir. Mücbir sebepler dışında bu süre uzatılmaz. Bu süre sonunda projeye uygun faaliyette bulunulmaması veya tehlikeli durumun ortadan kaldırılmaması halinde teminat irat kaydedilerek işletme faaliyeti durdurulur.

İşletme faaliyeti belgeleri

Madde 27- Her yıl Nisan ayı sonuna kadar Ek Form-11'de belirtilen işletme faaliyet bilgi formu, Ek Form-6'da belirtilen satış bilgi formu ile birlikte aşağıdaki belgeler verilir:

a) Geçmiş yıllara ait üretim, bir önceki yıl içinde yapılan üretim ile bir sonraki yıl planlanan üretimleri gösteren imalat haritası ve uygun ölçekli kesitler,

b) İşletme sahasında arama yapılmış ise arama faaliyet raporu,

Projede değişiklik varsa;

a) İşletme ruhsatı ve işletme iznindeki koordinatlarına göre uygun ölçekle çizilmiş ocak, yarma, kuyu ve galeri gibi faaliyetlerin son durumunu gösterir çizim,

b) Kapalı ocaklarda iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili havalandırma, su tahliyesi, nakliye vs. gibi hususların en son durumunu gösterir uygun ölçekli çizim,

c) Yerüstü bina, tesis, kantar, silo, trafo, yol, vs. gibi son durumu gösterir vaziyet planı,

d) Gazlar ile göl, deniz ve kaynak sularına ait işletmeler için her yıl çöktürme, arıtma, üretim havuzları, bina, rezervuar besleme alanı ve havzanın tabii dengesini bozmayacak, kapasitesini aşmayacak işleme tesisleri gibi yerüstü veya var ise yeraltı tesislerinin en son durumunu gösterir uygun ölçekli haritalar.

Bu madde ile ilgili yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde teminat irat kaydedilir. Yükümlülük yerine getirilinceye kadar faaliyet durdurulur.

İşletme ruhsatı süresi ve uzatılması

Madde 28- I (a) ve V. Grup madenlerin işletme ruhsat süresi en az beş yıldır. Diğer grup madenlerin işletme ruhsat süresi görünür ve muhtemel hale getirilmiş rezerv ve hazırlanmış projesine göre belirlenir. Bu süre 10 yıldan az olamaz.

İşletme ruhsat süresinin bitiminden önce talep harcı ile beraber Ek Form-6'ya uygun yeni bir projeyle uzatma talebinde bulunulması, sahada projesine uygun faaliyette bulunmuş, maden rezervinin yeterli ve rasyonel bir şekilde işletilmesi için gerekli yatırımların yapılmış ve tesislerin inşa edilmiş olması, projenin uygun bulunması durumunda ruhsat süresi uzatılabilir. Toplam işletme ruhsat süresi altmış yılı geçemez. Altmış yıldan sonraki sürenin uzatılmasına Bakanlar Kurulu yetkilidir.

İşletme sertifikası süresinin uzatılması

Madde 29- İşletme sertifikası süresinin bitiminden önce talep harcı ve işletme projesi ile süre uzatımı talebinde bulunulabilir. Yeterli rezervin olması, projenin uygun bulunması ve işletme sertifikası süresince üretim faaliyetinde bulunulmuş olması durumunda sertifika süresi uzatılabilir.

İşletme ruhsat döneminde üretimin arazi yüzeyinden toplanarak yapılması halinde süre uzatımı için işletme projesi yerine arama faaliyet raporu verilmesi yeterlidir.

Mücbir sebeplerle geçici tatil

Madde 30- Sel baskını, yangın, deprem, grizu patlaması, çökme, heyelan gibi geçerli sebeplerle veya tenörde, jeolojik şartlarda, ülke ve dünya pazarlarındaki gelişme ve değişimler, ulaşım, ulaştırma altyapı durumlarında beklenmeyen değişiklikler olması halinde işletme ruhsat sahalarında faaliyetin geçici tatili için ruhsat sahibince gerekli belgelerle Genel Müdürlüğe müracaat edilir. Yapılan inceleme sonrası talebin uygun bulunması durumunda müracaat tarihi, geçici tatilin başlama tarihi olarak kabul edilerek bir yıla kadar geçici tatil verilebilir.

Geçici tatilin gerekçelerinin devam etmesi durumunda ruhsat sahibinin talebi ile geçici tatil talebi yeniden değerlendirilir.

Geçici tatilin gerekçesinin ortadan kalkmasından itibaren üç ay içinde faaliyete geçilmemesi durumunda ruhsat teminatı irat kaydedilir. Takip eden altı ay içinde de faaliyete geçilmemesi halinde işletme projesinde beyan edilen üretim miktarının %10'u üzerinden Devlet hakkı alınır.

Geçici tatil süresi içinde Kanununun 29 uncu maddesindeki belgelerin verilmesi zorunlu değildir.

Ruhsat alanlarında değişiklikler

Madde 31- Talep harcı ile müracaatta bulunulması halinde aynı kenarda en az iki noktası ortak, aynı grup ve safhadaki ruhsatlar birleştirilebilir. Birleştirme sonucunda ortaya çıkan alan, Kanunda belirtilen alan sınırlamasını geçemez.

Ancak, aynı kişiye ait mücbir işletme ruhsat alanlarında görünür maden rezervinin bir bütünlük teşkil etmesi halinde yeni bir işletme projesi verilerek birleştirme talebinde bulunulabilir. Uygun bulunan taleplerde alan kısıtlaması aranmaz.

Birleştirme sonunda yeni ruhsatın süresi, birleştirilenler arasındaki süresi en az kalan ruhsat süresi kadardır.

Ruhsat alanlarının talebe bağlı olarak değiştirilmesi halinde, ruhsatlardan biri üzerindeki haciz, ipotek,

rehin, ihtiyati tedbir gibi hukuki kısıtlamalar ve maddi yükümlülükler ile Kanun hükümlerine göre uygulanmış cezalar, düzenlenen yeni ruhsat üzerinde devam eder.

Birleştirilmiş yeni ruhsatın teminatı güncel teminat üzerinden alınır. Birleştirilen ruhsatlardan herhangi birinde ceza nedeniyle teminat artışının olması halinde, bu artış miktarı esas alınarak teminat belirlenir.

Birleştirme sonucunda sahanın teknik nezaretçilerinin sorumlu olacakları faaliyet alanları yeniden belirlenir. Ruhsat küçültme işlemlerinde harç ve teminat alınmaz.

YEDİNCİ BÖLÜM

Harita ve Çizimler

Röper noktaları

Madde 32- Ruhsat sahibi, faaliyet alanını görecektir şekilde Genel Müdürlüğün yapacağı denetimlerde kullanılmak üzere 6 derecelik dilime esas en az iki adet beton sütun ya da benzeri röper noktası belirler. Bu noktaların kot ve koordinatları gerçek değerler kullanılarak harita tekniğine uygun hassaslıkta uygun bir ölçüm aleti ile belirlenerek arazide muhafaza edilir.

İmalat haritaları

Madde 33- İmalat haritaları; yapılan çalışma alanına göre 1/500 veya uygun ölçekte yapılır. Yer altı faaliyetleri ile ilgili olarak açılan kuyu, galeri, başyukarı, fere, ayak gibi çalışma alanları harita üzerinde ölçekli olarak uygun bir çizimle belirlenir. Faaliyetlerin yer üstü ve yer altı olarak yapılması durumunda her iki faaliyet kot ve koordinat değerleri ile birbirine bağlanır.

İmalat haritası; ölçümü yapan teknik eleman, sahadan sorumlu teknik nezaretçi ve ruhsat sahibince imzalanır. Ölçümün yapıldığı tarih üretim haritası üzerine veri olarak yazılır.

Kesitler

Madde 34- İmalat haritalarında, madenin üretim yerinden en az iki adet kesit alınır. Üretim yapılmayan yıllar için çizim ve harita verilmez.

Sertifika ile yapılan üretim

Madde 35- İşletme projesi vererek üretim yapan sertifikalı sahipleri, imalat haritası vermek zorundadır. Ancak toplama ile yapılan üretimlerde harita istenmez.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Maden Sevkıyatı

Maden sevkıyatı

Madde 36- Madenlerin, Genel Müdürlükten alınan sevk fişi ile sevk edilmesi zorunludur.

Sevk fişi Genel Müdürlük tarafından bastırılır. Genel Müdürlüğün her yıl belirlediği bedel karşılığında zimmetli olarak ruhsat sahibine verilir. Sevk fişi koçanlarının numarası, özel bir deftere kayıt edilerek takip edilir.

Sevk fişleri 213 sayılı Vergi Usul Kanununun 240 ıncı maddesinde yer alan taşıma irsaliyesi niteliğindedir. Genel Müdürlük ve mahalli mülki amirin görev verdiği yetkili kişiler kendi il sınırları içerisinde maden sevkıyatının sevk fişi ile yapılıp yapılmadığını takip ve

denetleyerek Kanunun ilgili hükümlerine göre işlem yapar.

Arama döneminde sevk fişi talebi

Madde 37- Ruhsat sahibi, arama ruhsatı süresi içinde teknolojik araştırma, geliştirme, pilot çalışmalar ve pazar araştırmaları yapmak üzere görünür hale getirdiği rezervin %10'una kadar yapabileceği üretim için sevk fişi talebinde bulunabilir.

Ruhsat sahibinin sevk fişi talebinin karşılanabilmesi için öncelikle, yıllık ruhsat harçlarını tam olarak yatırmış, sahasında gerekli aramaları yapmış olması, bu aramalar sonucu hazırlanmış olduğu arama faaliyet raporunda rezervini görünür hale getirdiğine dayanak teşkil eden bilgi ve belgelerle, çalışma alan koordinatlarını, üretim yöntemini, planladığı patlatma tekniğini, çalışacağı alanın vasfını bildirerek müracaat etmesi şarttır.

Arama ruhsatı döneminde sevk fişi talebinin değerlendirilmesi

Madde 38- Ruhsat sahibinin verdiği bilgi ve belgeler Genel Müdürlük tarafından incelenir. Sevk fişi için verilmiş belgelerin incelenmesi sonucunda, yapılmış arama çalışmalarının rezervi görünür hale getirmek için yeterli olmadığı belirlenen taleplere sevk fişi verilmez.

Uygun bulunan taleplerde üretilen madeni sevk etmek için bir cilt sevk fişi verilerek saha tetkik programına alınır.

Kalsit için sevk fişi taleplerinde öncelikle bu ruhsatların mücavirinde, yapılacak üretim faaliyetlerinden olumsuz yönde etkilenebilecek blok mermer üretimi olup olmadığı incelenir. Mücavirinde blok mermer üretimi yapılmayan ruhsatlar için mahallinde tetkik yapılmadan bir cilt sevk fişi verilir.

Mahallinde tetkik sonrası ruhsat sahibine Genel Müdürlükçe uygun görülen miktarda sevk fişi verilir. Uygun bulunmayan talepler için sevk fişi verilmez. Sevk fişi verilmiş ise sevk fişlerinin kullanılmayan kısımları geri alınarak ruhsat alanındaki üretim faaliyetleri durdurulur.

Cevher sevkıyatı

Madde 39- Ruhsat sahasından üretilen tüvenan cevherin, ocak-tesis mesafesi, nakil güzergahının durumu dikkate alınarak ruhsat sahası içinde ya da mücavirindeki bir alan üzerine kurulmuş bir tesiste kullanılması durumunda;

a) Sevkıyatın, ocaktan taşıma araçları ve takiben konveyör ile yapılması halinde, her vardiya sonunda, otomatik kantar/ölçme sistemi ile ölçülen cevher miktarı için bir adet sevk fişi kesilmesi yeterlidir.

b) Sevkıyatın, ocaktan doğrudan konveyör sistemi ile yapılması halinde, her vardiya sonunda otomatik kantar sistemi ile ölçülen cevher miktarı için bir adet sevk fişi kesilmesi yeterlidir.

c) Sevkıyatın, ocaktan taşıma araçları ile yapılması durumunda, yirmi dört saat zarfında kantardan geçirilerek ölçülen cevher miktarı için bir adet sevk fişi kesilmesi yeterlidir.

Otomatik kantar sistemlerinin kullanıldığı işletmelerde, Genel Müdürlük tarafından talep edildiğinde, ölçüm kontrol belgesinin ibraz edilmesi zorunludur.

Boru hattı ile sevk edilen madenlerin, yirmi dört saat zarfında, boru hattında bulunan ölçüm cihazında ölçülen miktarı için bir adet sevk fişi kesilmesi yeterlidir.

Altın, gümüş, platin gibi kıymetli metallerin elde edilmesi için zenginleştirilecek tüvenan cevherlerin, entegre ve zenginleştirme tesislerine sevkıyatında yukarıdaki esaslar uygulanır. Bu tesislerden elde edilen ürünlerin sevkıyatında da Genel Müdürlükten alınan sevk fişi kullanılır.

Farklı taşıma durumlarında sevk fişlerinin kullanılması ile ilgili usul ve esaslar Genel Müdürlükçe belirlenir.

Sevk fişi olmadan sevkıyat

Madde 40- Ruhsatlı veya izinli bir alandan ruhsat sahibince üretilmiş bir madenin sevk edilmesi esnasında, mülki amirlerin yetkilendirdiği kişiler tarafından sevk fişi olmaksızın maden sevk edildiğinin tespit edilmesi halinde, durum bir tutanak ile tespit edilir. Bu tutanakta üretimin yapıldığı yer, ruhsat sahibi, ruhsat numarası, taşımada kullanılan araç plakası, aracı kullanan kişi, tartılması mümkün ise sevk edilen maden cinsi ve miktarı ya da yaklaşık miktarı tespit edilir. Söz konusu madeni üreten ruhsat sahibine ocak başı satış bedelinin üç katı tutarında idari para cezası verilir. Bu madenlere el konulmaz, ruhsat sahibine verilir.

İdari para cezaları, 21/07/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil edilmek üzere ilgili Defterdarlığa bildirilir.

Üretim ve sevkıyatın bildirilmemesi

Madde 41- Denetim, inceleme ve ölçümler sonucunda, yaptığı üretim ve sevkıyatı bildirmedeği veya eksik bildirdiği tespit edilen ruhsat sahiplerine, ödenmesi gereken Devlet hakkına ilaveten bildirilmeyen miktar için hesaplanacak Devlet hakkının on katı tutarında idari para cezası verilir.

Ruhsat veya işletme izni olmadan üretim

Madde 42- Ruhsat veya işletme izni olmadan üretilmiş bir madenin, mülki amirlerin yetkilendirdiği kişiler tarafından sevk edildiğinin tespit edilmesi halinde, durum bir tutanak ile tespit edilir. Bu tutanakta üretim yapıldığı yer, üretimi yapan kişi, taşıyan aracın plakası, aracı kullanan kişi, tartılması mümkün ise sevk edilen maden cinsi ve miktarı ya da yaklaşık miktarı tespit edilir. Üretilen madene mülki idare amirliğince el konulur. Bu kişilere, bu fıkra kapsamında üretilmiş olup el konulan ve el konulma imkanı ortadan kalkmış olan tüm madenin, ocak başı satış bedelinin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır. Bu şekilde maden çıkartılması ve/veya sevk edilmesi Devlet malına karşı işlenmiş fiil sayılır. Bu fiili işleyenler, adli takibat yapılmak üzere ilgili makamlara bildirilir. El konulan madenler, mülki idare amirliğince satılarak bedeli özel idaresine aktarılır.

Ruhsatlı alan içinde, ancak işletme izin alanları dışında üretim faaliyetinde bulunulması durumunda ruhsat sahibi uyarılarak işletme izni alanı dışındaki faaliyeti durdurulur. Bu fiilin tekrarı halinde işletme izni alanı dışındaki faaliyet durdurularak teminat irat kaydedilir.

Ruhsat sınırında yapılan üretim

Madde 43- Ruhsat alanının sınırında yapılan üretimin saha sınırı dışına taşdığıının tespiti halinde, ruhsat alanı dışında üretilen madene mülki idare amirliğince el konulur. Bu kişilere, bu fıkra kapsamında üretilmiş olup el konulan ve el konulma imkanı ortadan kalkmış olan tüm madenin, ocak başı satış bedelinin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır. El konulan madenler, mülki idare amirliklerince satılarak bedeli özel idaresine aktarılır.

Bu fiilin başka birine ait ruhsatlı alan içinde işlenmesi durumunda, sahasında üretim yapılan ruhsat sahibi fiili işleyen ruhsat sahibinden kar kaybı talebinde bulunabilir.

Ticari amaç taşımayan üretim

Madde 44- Belediye sınırları dışındaki köylerde yaşayan köylüler, kendi köy sınırları içinde ev, avlu, tarla sınırları, yol ve köyün ortak olarak kullandığı ibadethane, yol, okul, mezarlık, çeşme, köy odası yapılması gibi ticari amaç taşımayan işlerde kullanılmak üzere gerekli yapı hammaddesini temin etmek için muhtarlardan izin alabilirler. İzin verilecek alanların bu köy sınırları dahilinde olması zorunludur. Özel mülkiyete tabi alanlarda mülk sahibinin izni olmadan bu üretim yapılamaz.

Talep sahipleri taleplerini köy muhtarlığına bir dilekçe ile iletir. İhtiyar heyetinin yazılı teklifi, köy muhtarının onayı ile izin verilir. Köy muhtarı, verilen izni on beş gün içinde Genel Müdürlüğe bildirmek zorundadır. Bu şekilde verilen izinle üretilerek sevk edilen yapı hammaddeleri için harç ve Devlet hakkı alınmaz. İzne tabi alanlarda gerekli izinler alındıktan sonra üretim yapılır. Üretilmesine izin verilen yapı hammaddeleri, üreten ve izin alan kişinin dışında bir başkası tarafından kullanılamaz ya da bir menfaat karşılığı takas edilemez, ticari amaç ile satılamaz. Aksi takdirde üretilen madene mülki idare amirliklerince el konulur. Bu kişilere, bu fıkra kapsamında üretilmiş olup el konulan ve el konulma imkanı ortadan kalkmış olan tüm madenin, ocak başı satış bedelinin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır. Bu şekilde maden çıkartılması ve/veya sevk edilmesi Devlet malına karşı işlenmiş fiil sayılır. Bu fiili işleyenler adli takibat yapılmak üzere ilgili makamlara bildirilir. El konulan madenler, mülki idare amirliklerince satılarak bedeli özel idareye aktarılır.

Bu amaçla yapılacak üretimin ruhsatlı alanlarda, maden işletmeciliğine engel olmayacak, çevre ve insan sağlığına zarar vermeyecek şekilde faaliyet alanının dışında yapılması zorunludur.

Usulsüz sevkıyat

Madde 45- Madenlerin, Genel Müdürlükten alınacak sevk fişi ile sevk edilmesi zorunludur. Ancak, yapılan sevkıyatın Maliye Bakanlığında alınmış sevk irsaliyesi ile yapılmış ve Devlet hakkının ödenmiş olması durumunda, ruhsat sahibi yazılı olarak uyarılır. Aynı işlemin tekrarında teminat irat kaydedilir.

Sevkıyatın, Maliye Bakanlığında alınmış sevk irsaliyesi ile yapılması ve Devlet hakkının ödenmemiş olması durumunda Devlet hakkı gecikme cezası ile birlikte tahsil edilerek Genel Müdürlükten alınan sevk fişlerinin kullanılması yönünde ruhsat sahibi yazılı olarak uyarılır. Aynı işlemin tekrarında teminat irat kaydedilir.

Genel Müdürlükten alınmış sevk fişinin, üretim hakkı olan aynı ruhsat sahibine ait başka bir ruhsat sahasında kullanılması ve yapılmış sevkıyatın karşılığı Devlet hakkı ödenmiş olması durumunda, ruhsat sahibi yazılı olarak uyarılır. Aynı işlemin tekrarında teminat irat kaydedilir.

Genel Müdürlükten alınmış sevk fişinin, kendisine ait olup üretim hakkı olmayan bir ruhsat sahasında kullanılmasının tespiti halinde üretilen madene mülki idare amirliklerince el konulur. Bu kişilere bu fıkra kapsamında üretilmiş olup el konulan veya el konulma imkanı ortadan kalkmış olan madenin, ocak başı satış bedelinin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır. Bu şekilde maden çıkartılması ve/veya sevk edilmesi Devlet malına karşı işlenmiş fiil sayılır. Bu fiili işleyenler adli takibat yapılmak üzere ilgili makamlara bildirilir. El konulan madenler, mülki idare amirliklerince satılarak bedeli özel idareye aktarılır.

Genel Müdürlükten alınmış sevk fişinin, ait olduğu ruhsat dışında başka kişiye ait bir ruhsat alanında kullanılması durumunda, sevk fişini kullanan ve kullandıran ruhsat sahipleri uyarılır. Aynı işlemin tekrarında teminatları irat kaydedilir.

Sevk fişlerinin iade edilmesi

Madde 46- Ruhsatın iptali, terk edilmesi veya sevk fişlerinin amacına uygun kullanılmaması durumunda sevk fişleri Genel Müdürlüğe iade edilir. Sevk fişleri, tebligat tarihinden itibaren iki ay içinde iade edilmediği takdirde mevcut teminat irat kaydedilir.

Sevk fişlerinin saklanması

Madde 47- Kullanılmış sevk fişlerinin kullanılan tarihten itibaren beş yıl süre ile saklanması gereklidir. Sevk fişlerinin herhangi bir nedenle kaybedilmesi halinde, ruhsat sahibinin bu durumu en geç bir ay içinde ilanla ve resmi makamlardan alınmış bir yazı ile belgelemesi ve Genel Müdürlüğe bildirmesi zorunludur. Aksi takdirde bu durum beyanlardaki hata ve noksanlık olarak kabul edilerek işlem yapılır.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Hammadde İhtiyaçlarının Karşlanması

Bakanlığa müracaat edilmesi

Madde 48- Yol, köprü, baraj, gölet, liman gibi projelerin inşasında kullanılacak yapı ve inşaat hammaddelerinin üretimi için izin almak üzere kamu kurum ve kuruluşlarınca Ek Form- 12'de örneği verilen formata uygun olarak yapı hammadde talep formu hazırlanır. Bir talep yazısına eklenen bu form örneği ile Genel Müdürlüğe müracaat edilir.

Yapılacak bu müracaatlarda harç alınmaz.

Talebin değerlendirilmesi

Madde 49- Müracaat edilen alanda 3213 sayılı Maden Kanunu kapsamında verilmiş ruhsat hakları incelenir. Hammadde üretim izni talep edilen alanda, ruhsatlı alanlar var ise yapılacak hammadde üretiminin madencilik faaliyetlerine engel olup olmayacağı ve kaynak kaybına yol açıp açmayacağı göz önünde bulundurulacak mahallinde tetkik yapılır. Heyetin saha mahallinde yapacağı tetkik tarihi, talep sahibi kamu kurum ve

kuruluşuna ve talep alanında ruhsat var ise ruhsat sahibine bildirilerek tetkik tarihinde saha mahallinde bulunulması istenir. İlgililerin, heyetin mahallinde yapacağı tetkike katılmamaları durumunda tetkik re'sen yapılabilir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının altı aydan az süreli veya toplam beş yüz tondan az olan miktarlardaki hammadde talepleri, talep edilen alanda yürüyen ruhsat hakları yok ise mahallinde tetkik yapılmadan da karşılanabilir.

Bu kapsam dahilinde yürütülen faaliyetler için teknik nezaretçi atanması zorunluluğu yoktur. 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin yerine getirilmesinden izin sahibi kamu kurum ve kuruluşu sorumludur.

Hammadde üretimi için talep edilen alanın tetkiki

Madde 50- Hammadde üretim izni talep edilen ruhsatlı alanlarda inceleme yapılır. Bu incelemede, madencilik faaliyetlerine engel olup olmayacağı ve verilen işletme projesinin uygun olup olmadığı değerlendirilir.

Ruhsatsız alanlarda gerek görülmesi halinde mahallinde inceleme yapılır.

Heyet gerek gördüğü taktirde saha mahallinden analiz yaptırılmak üzere numune alabilir. Alınan numunelerin analiz bedelleri, projeyi veren kamu kurum veya kuruluşunca karşılanır.

Hammadde üretim izin belgesinin verilmesi ve uzatılması

Madde 51- Genel Müdürlükte yapılan değerlendirmeler sonucunda, hammadde üretimi için en fazla proje süresi sonuna kadar Ek Form-13'deki hammadde üretim izin belgesi talep eden kamu kurum ve kuruluşuna verilir.

Hammadde üretim izni verilen alanın seçilmesi, küçültülmesi, büyütülmesi, yerinin değiştirilmesi, üretim faaliyetinin durdurulması, üretim izninin uzatılmasına Bakanlık yetkilidir. 3213 sayılı Maden Kanununa göre verilmiş ruhsat alanlarında kaynak kaybına yol açacak ve işletme faaliyetlerine engel olacak şekilde kamu kurum ve kuruluşuna hammadde üretim izni verilmez.

Hammadde üretim izin belgesinin uzatılması zorunluluğunun doğması halinde Ek Form-12'de yer alan formata uygun olan yapı hammaddesi talep formu ile üretim izin belgesi süresi bitmeden önce Genel Müdürlüğe müracaat edilmesi zorunludur.

Üretim izni verilen alandan başka bir kamu kurum ve kuruluşunun üretim yapması

Madde 52- Hammadde üretim izni verilen alanda başka bir kamu kurum ve kuruluşunun üretim yapmak istemesi durumunda, Ek Form-12'de yer alan formata uygun yapı hammaddesi talep formu ile Genel Müdürlüğe müracaat eder. Bu projenin uygun bulunması ve üretim izni verilmiş kamu kurum ve kuruluşunun muvafakatının alınması kaydıyla bu alandan üretim yapılabilir.

İzinler

Madde 53- Hammadde üretim izni verilen alana ilişkin olarak Kanunun 7 nci maddesi gereğince alınması gerekli izinler, kamu kurum ve kuruluşunca ilgili kanun hükümlerine göre yetkili mercilere müracaat edilerek alınır.

Sevk fişi kullanılması

Madde 54- Yürütülen proje için üretilen hammaddenin, Genel Müdürlükten bedeli karşılığında alınan sevk fişleri ile sevk edilmesi zorunludur.

Ocak-kullanım yeri mesafesi, nakil güzergahının durumu dikkate alınarak hammadde üretim izni verilen alandan üretilen yapı ve inşaat hammaddesi için yirmi dört saatte, vardiya durumuna göre her vardiya sonunda bir adet sevk fişi kesilmesi yeterlidir.

Mahallinde tetkik heyetleri tetkik esnasında sevk fişi koçanlarını inceler ve sonucunu hazırlayacakları rapora yansıtır.

Kamu kuruluşunun vereceği belgeler

Madde 55- Kamu kurum ve kuruluşları bir yıldan fazla süreli projeler için verilen hammadde üretim izin belgesine dayanılarak üretim faaliyetlerinde bulunulan her yıl için bir sonraki yılın Nisan ayı sonuna kadar yapılan faaliyet ve üretim miktarını bir rapor halinde Genel Müdürlüğe bildirilir.

Bir yıldan az süreli projelerde üretilen hammadde miktarı faaliyet bitiminde Genel Müdürlüğe bildirilir.

Hammadde üretim izin belgesi verilen alanların denetlenmesi

Madde 56- Hammadde üretim izin belgesi verilen alanlarda yürütülen faaliyetler; herhangi bir şikayet, talep veya Genel Müdürlüğün uygun gördüğü hallerde mahallinde denetlenebilir. Kanun ve bu Yönetmeliğe uygun yürütülmeyen veya çevre ve insan sağlığına zarar veren faaliyetler gerekli önlemler alınıncaya kadar durdurulur.

Faaliyetlerle ilgili hak ve sorumluluklar

Madde 57- Üretim izin belgesi verilen alanda ruhsat olması durumunda ruhsat sahibi, ruhsat sahası içinde kamu kurum ve kuruluşundan, hammadde üretim izin belgesi verilen alanla ilgili olarak herhangi bir hak talep edemez. Hammadde üretim izin belgesi verilen alanda yapılan üretim faaliyeti ruhsat sahibi tarafından engellenemez ve faaliyete müdahale edilemez. Üretim izni verilen kamu kurum ve kuruluşu, ruhsat sahibinin faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyecek, kaynak kaybına neden olabilecek faaliyetlerde bulunamaz.

Hammadde üretiminin amaç dışı kullanılması

Madde 58- Hammadde üretim izni verilen kamu kurum ve kuruluşu izin verilen alanla ilgili her türlü faaliyetine ilişkin olarak Kanun hükümleri kapsamında Bakanlığa karşı sorumludur.

Verilen izin çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşunca üretilen hammadde, proje amacı dışında kullanılamaz, satılamaz, ticarete konu edilemez. İlgili kamu kurum ve kuruluşunun üçüncü kişiler ile yapacağı sözleşmelerde ve proje maliyetlerinde bu hususların göz önüne alınması zorunludur.

Üretim yapılan alandaki hammaddenin projede belirtilen amaç dışında kullanıldığının tespit edilmesi halinde, kamu kurum ve kuruluşuna amaç dışı kullanılan hammaddenin Devlet hakkına esas teşkil edecek ocak başı satış bedelinin beş katı tutarında idari para cezası verilir. Yapılan üretimin projede belirtilen amaç dışında kullanımının ikinci kez tespiti halinde izin iptal edilir.

Hammadde üretimi sırasında zaruri olarak üretilen madenler

Madde 59- Kamu kurum ve kuruluşuna hammadde üretim izni verilen alanda, izin verilen yapı ve inşaat hammaddesi dışında başka maden üretilemez ve başka madenlere yönelik hak talebinde bulunulamaz. Ancak, verilen hammadde iznine dayalı olarak gerçekleştirilen üretim faaliyetinin zaruri neticesinde maden üretilmesi söz konusu olduğu takdirde durum Genel Müdürlüğe bildirilir. İzin verilen alandaki hammadde üretimi esnasında zaruri olarak başka maden üretildiği takdirde bu alanda ruhsat yoksa yapılmış üretim valilik tarafından ihale edilerek satılır. Satıştan sağlanan gelir özel idareye aktarılır. Ruhsat var ise üretilen maden bir tutanakla bedelsiz olarak ruhsat sahibine verilir.

Üretim izin süresinin sona ermesi

Madde 60- Yapı ve inşaat hammadde üretim izni verilen kamu kurum ve kuruluşu, faaliyetin sona ermesi veya iznin iptal edilmesi halinde üretim yapılan alanı, emniyet tedbirlerini alarak, diğer mevzuat gereği alınan izinler ve verilen taahhütler çerçevesinde terk etmek zorundadır. Bu hususlar yerine getirilinceye kadar ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına karşı cezai ve hukuki sorumlulukları devam eder.

ONUNCU BÖLÜM

İrtifak, İntifa Hakkı ve Kamulaştırma

İrtifak, intifa hakkı

Madde 61- Maden arama ve işletme dönemleri içerisinde faaliyet sahası özel mülkiyete konu gayrimenkul üzerinde kullanma amacına münhasır olmak üzere belli süreler için maden ruhsat sahibi, Bakanlığa müracaat ile irtifak ve/veya intifa hakkı tesisi isteyebilir.

İrtifak ve/veya intifa hakkının bedeli, 04/11/1983 tarihli ve 2942 sayılı Kamulaştırma Kanununa uygun olarak seçilecek bilirkişiler tarafından tespit edilir.

Ruhsat sahibi irtifak ve/veya intifa hakkını kullandığı alanı amacı dışında kullanamaz. Bu alanı süresi sonunda çevre ile uyumlu olacak şekilde terk etmek zorundadır. Aksi takdirde ruhsat sahibi irtifak ve/veya intifa hakkı kapsamında sahadaki zararları tazmin etmekle yükümlüdür.

Kamulaştırma talebinde istenilen belgeler

Madde 62- İşletme ruhsatı safhasında işletme faaliyetleri için gerekli olan özel mülkiyete konu taşınmaz, taraflarca anlaşma sağlanamaması ve işletme ruhsatı sahibinin talebi üzerine Bakanlıkça kamu yararı bulunduğu karar verilmesi halinde kamulaştırılır.

Kamulaştırma talebi, ruhsat sahibince aşağıdaki belgelerle Genel Müdürlüğe yapılır:

- Kamulaştırma talebi ile ilgili dilekçe,
- Tüzel kişilerde kamulaştırma ile ilgili karar,
- Kamulaştırılması düşünülen alanın imar ve kullanım durumu, süresi, rezerv durumu, kamulaştırma sonrası ruhsat alanındaki faaliyetlerin ekonomiye katkısı ile ilgili karşılaştırmalı bilgileri içeren proje,
- Kamulaştırılması talep edilen alan ve bu alan

üzerindeki taşınmazların miktar ve nitelikleri, bu alanın 6 derecelik dilime esas koordinatları, sahiplerinin isim ve adresleri, arazilerin tapu ve çap suretlerini gösterir tapu sicilinden onaylı listesi,

e) Taşınmaz üzerinde kamulaştırma sonrası yapılması düşünülen üretim tesisleri ve işletmenin durumunu ve benzeri faaliyetleri gösterir vaziyet planı,

f) Üretimden sonra arazinin restorasyonu hakkındaki bilgileri ve haritası,

g) Ruhsat sahibince kamulaştırılması istenilen arazi sahiplerine anlaşmak üzere noter aracılığı ile yapılmış 11/02/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre gönderilen ihbarname,

h) Kamulaştırılması talep edilen arazinin çevresindeki yerleşim alanları ve arazi konumları.

Kamulaştırma taleplerinin arazi tetkiki

Madde 63- Kamulaştırılması talep edilen alan, Genel Müdürlükçe oluşturulacak heyet tarafından tetkik edilir. Kamulaştırma işlemleri 2942 sayılı Kamulaştırma Kanunu hükümlerine göre yapılır. Bu husustaki masraflar ve kamulaştırma bedeli işletme ruhsatı sahibi tarafından ödenir.

Kamulaştırmaya, kamulaştırılması istenilen alandaki madenin işletme projesi ve rezerv durumu, bu alandaki madenin üretilip üretilmemesi durumunda bölgeye ve ülke ekonomisine fayda ve zararları, kamulaştırılması talep edilen alan dışında ruhsat sahası içinde başka alanlardaki rezerv durumuna göre üretim olanakları, bölgedeki alternatif üretim alanları, mülk sahibinin kayıpları, mülk sahibinin kamulaştırma sonrası sürdüreceği ekonomik faaliyet ve kamulaştırmadan nasıl etkileneceği ile ilgili hususlar, kamulaştırılması talep edilen alanın çevre ile ilişkileri gibi teknik ve sosyal içerikli tüm etkenler değerlendirilerek karar verilir.

Kamulaştırılan taşınmaz, tapuya Hazine adına tescil edilip ruhsat hukuku devam ettiği süre madencilik faaliyetlerinde kullanılmak üzere ruhsat sahibi adına tahsis edilir.

Kamulaştırılan alanın kamulaştırma amacı dışında kullanıldığının tespit edilmesi haksız surette hak iktisabı sayılır. Bu alanda kamulaştırma amacı dışındaki faaliyet durdurulur.

Kamulaştırma bedelinin kesinleşmesi tarihinden itibaren beş yıl içinde ruhsat sahibince, kamulaştırılan alanın kamulaştırma amacına uygun olarak hiçbir faaliyet veya tesisat yapılmayarak taşınmaz mal olduğu gibi bırakılırsa, mal sahibi veya mirasçıları kamulaştırma bedelini aldıkları günden itibaren işleyecek kanuni faiziyle birlikte iade ederek, taşınmaz malını geri alabilir.

Taşınmazın, kamulaştırma amacı ile ilgili kullanımına lüzum kalmadığının Bakanlıkça tespiti veya ruhsat sahibinin beyanı halinde, 2942 sayılı Kamulaştırma Kanununda öngörülen usul ve esaslara göre belirlenecek rayiç bedeli hazineye ödenmek kaydıyla kamulaştırılan yerin eski sahibine iade edileceği hususu, ruhsat sahibi ve taşınmazın eski sahibine tebliğ edilir. Eski sahibinin taşınmazı altı ay içerisinde almak istememesi durumunda taşınmaz Hazineye kalır.

I.Grup madenler ve mıcır ile kaba inşaat, baraj, gölet, liman, yol gibi yapılarda kullanılan her türlü yapı ham-maddesi için kamulaştırma hükümleri uygulanmaz.

ONBİRİNCİ BÖLÜM Faaliyetlerin İncelenmesi ve Denetlenmesi

İnceleme ve denetim

Madde 64- Maden Kanunu gereği ruhsat veya sertifika sahibince düzenlenmiş mali ve teknik belgelerin, ruhsat veya sertifika alanındaki madencilik faaliyetlerinin, ihbar ve şikayetlerin inceleme ve denetimi Genel Müdürlük tarafından görevlendirilen elemanlarca yerinde yapılır.

Genel Müdürlük, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile üniversitelerden inceleme ve denetimin gerektirdiği mesleki tecrübeye sahip olan elemanları da görevlendirir.

Yapılacak inceleme ve denetimlerde oluşturulacak heyet; maden mühendisi, jeoloji mühendisi ile yapılacak inceleme ve denetimlerin özelliğine göre jeofizik mühendisi, haritacı, mali uzman, hukukçu veya diğer meslek mensuplarından en az üç kişiden oluşur.

İnceleme ve denetimlerde, sahanın teknik nezaretçisi ve/veya ruhsat sahibinin kendisi ya da vekalet ile görevlendirdiği bir kişinin hazır bulundurulması zorunludur.

İnceleme ve denetimlerde ruhsat sahibi Genel Müdürlüğe verdiği teknik ve mali belgelerin hazırlanmasına esas olan bütün belgelerin asıllarını, yapmış hesapları talep halinde heyet üyelerine göstermek zorundadır.

Madencilik faaliyetleri ile ilgili olarak yapılan ihbar ve şikayetlerin değerlendirilebilmesi için, dilekçe ekinde şikayetçinin nüfus cüzdanı suretinin konulması gereklidir.

İnceleme ve denetimin yapılması

Madde 65- İnceleme ve denetim sırasında teknik ve mali belgeler ile bu belgelerin hazırlanmasına esas teşkil eden işletme projesinin uygulanması ile ilgili hususlar, üretim yöntemi, üretim miktarı, üretilen cevherin kullanım alanı, sevk fişleri, faturalar, satış belgeleri ve benzeri ile Kanun ve mevzuat gereği diğer belgeler incelenir.

İnceleme ve denetim sonunda düzenlenen ve mevcut durumu belirten tutanak iki nüsha hazırlanarak heyet üyeleri, ruhsat sahibi veya vekili veya sahanın teknik nezaretçisi tarafından imzalanır. Ruhsat sahibi, vekili veya teknik nezaretçi, tutanakta katılmadığı hususlara şerh düşebilir. Ancak imzadan imtina edilmesi halinde bu durum tutanakta belirtilir. Tutanağın bir nüshası ilgiliye verilir. Bu tutanakta belirtilen hususlar ruhsat sahibine tebliğ edilmiş sayılır.

Ruhsat sahasında yapılan tetkiklere ait detay bilgileri içeren rapor hazırlanır. Ruhsat sahibinin talep etmesi durumunda bir örneği verilir.

Yapılan inceleme ve denetim sonucunda, ruhsat sahibinin Devlet hakkını eksik ödediği tespit edilirse, öden-

mesi gereken Devlet hakkına ilave olarak bildirilmeyen miktar için hesaplanan Devlet hakkının on katı tutarında idari para cezası verilir.

Zenginleştirilen tüvenan cevherin denetimi

Madde 66- Altın, gümüş, platin gibi kıymetli metal içeren tüvenan cevherlerin, entegre ve zenginleştirme tesislerine giren miktarı ile tesisten çıkan konsantr miktarının, projesine veya teknolojik olarak kabul edilen sınırlar içinde olması zorunludur.

Yapılan inceleme ve denetim sonucunda, ruhsat sahibinin Devlet hakkını eksik ödediği tespit edilirse, ödenmesi gereken Devlet hakkına ilave olarak bildirilmeyen miktar için hesaplanan Devlet hakkının on katı tutarında idari para cezası verilir.

Görevlendirme giderlerinin karşılanması

Madde 67- Madencilik ile ilgili her türlü görevlendirme-lerde, görevlendirme giderleri Kanunun 35 inci maddesi hükümleri çerçevesinde Bakanlık bütçesinden ödenir.

Sevk fişi, patlayıcı madde izni, irtifak ve intifa hakkı, kamulaştırma, mera tahsis değişikliği, ikinci maden, buluculuk hakkı, işletme izin sınırlarında yapılacak değişiklik, birleştirme gibi taleplerle ilgili tetkik giderleri ruhsat sahibince karşılanır.

ONİKİNCİ BÖLÜM Buluculuk Hakkı

Buluculuk hakkı

Madde 68- Ruhsat sahibi, arama veya işletme ruhsatı süresince hazırlanan koordinatları içeren teknik raporlar ile birlikte görünür rezerv olarak bildirdiği ve Genel Müdürlük tarafından yapılan tetkiklerde varlığı tespit edilen madenlerin bulucusu sayılır. Bu hakkın talep edilmesi durumunda ruhsat sahibine Ek Form-14'deki buluculuk belgesi verilir.

Ruhsatın devir edilmesi durumunda buluculuk hakkı sahibi bu hakkını ruhsat ile birlikte devir edebilir. Bildirilen görünür rezervin bitmesi halinde buluculuk hakkı sona erer.

Buluculuk hakkının hesabı

Madde 69- Buluculuk hakkı, ocak başı satış tutarının %1'idir.

Buluculuğa konu madenin bulucusu dışında bir başkası tarafından işletilmesi halinde, bu alandan bir yılda üretilen maden için tahakkuk eden buluculuk hakkı her yıl Haziran ayı sonuna kadar bu alanda üretim yapan kişiler tarafından hak sahibinin hesabına yatırılır.

Ruhsatın iptal edilmesi durumunda, ihaleden ruhsat alan kişinin üretim yaptığı madenin buluculuk hakkını süresi içinde buluculuk belgesi sahibine ödemesi zorunludur.

ONÜÇÜNCÜ BÖLÜM Devir, İntikal ve Terk İşleri

Devir

Madde 70- Maden ruhsatları ve sertifikaları talep halinde, hukuki bir sakınca bulunmadığı takdirde,

Kanunun 6 ncı maddesindeki maden haklarını kullanma ile ilgili şartları taşıyan gerçek veya tüzel kişilere Genel Müdürlükçe devir edilebilir. Buluculuk hakkı sahibi, bu hakkını ruhsat ile birlikte devir edebilir.

Devir işlemleri yapılacak ruhsatların yıllık harçları ile Devlet hakkının eksiksiz ödenmiş olması ve devredildiği tarihe kadar geçen süre için satış bilgi formu ile işletme faaliyeti bilgi formunun verilmesi zorunludur.

Ruhsatı veya sertifikayı devir alacak kişinin; devir alacağı ruhsata ait Kanundan doğan bütün hak ve vecibelerini, ruhsata uygulanmış yaptırımlar ile yükümlülükleri kabul ettiğini; ruhsat sahibinin de ruhsatını bütün hak ve vecibeleri ile devir etmek isteğini belirten Ek Form-15'deki örnek dilekçe ile Genel Müdürlüğe müracaat etmeleri gerekir.

Devir alan kişinin, ruhsat ile ilgili uygulanmış teminat iratları esas alınarak hesaplanacak güncel teminat üzerinden ruhsat teminatını ve ruhsatın yıllık harcı kadar devir harcını yatırması zorunludur. Devir sonrası devredenin teminatı iade edilir.

İntikal

Madde 71- Maden ruhsat ve sertifikaları, buluculuk hakkı ve bunlarla ilgili hak ve yükümlülükler, miras yolu ile bir bütün olarak intikal eder. Bu haklar mirasçıların rızası olsa da bölünemez.

Mirasçıların altı ay içinde, intikal eden haklarını bir bütün olarak kullanması ve bu hakkı aralarından maden hakkı alabilecek birine ya da maden hakkı alabilecek özel ya da tüzel kişiye devir etmek üzere Genel Müdürlüğe müracaat etmeleri zorunludur. Aksi takdirde ruhsat iptal edilir.

Mirasçıların anlaşamamaları halinde içlerinden birinin mahkemeye müracaat etmesi ve ruhsat ile ilgili konunun yargıya intikal ettiğini gösterir bir belge ve veraset ilamı ile birlikte Genel Müdürlüğe müracaat etmesi durumunda mahkeme sonucu beklenir.

Dava sonuçlanıncaya kadar, mahkeme, Kanuna göre durumu uygun olan birini mümessil olarak tayin eder. Ruhsatlarla ilgili hukuki sorumluluklar mirasçılara; cezai sorumluluklar mahkeme tarafından tayin edilen mümessile aittir. Mirasçıların mümessile, vekil tayin edilmiş ise vekile rücu hakları saklıdır.

Davanın verilen altı aylık yasal süreden sonra kesineleşmesi halinde, mahkemenin ruhsat hakkını verdiği kişinin mahkeme kararı ile birlikte iki ay içinde intikal için gerekli belgelerle Genel Müdürlüğe müracaat etmesi zorunludur. Aksi halde ruhsat iptal edilerek mirasçının Kanun ile ilgili hakları sona erer.

Ölüm tarihinden itibaren altı ay içerisinde Genel Müdürlüğe intikal işlemleri için müracaat edilmediği takdirde, ruhsat iptal edilir. İntikal talebinin ruhsat süresi içinde yapılması zorunludur. Ancak ölüm tarihinin ruhsat süresinin son iki ayı içinde olması durumunda, Kanun ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi için ruhsat süresi sonundan itibaren iki ay ek süre verilir.

Ruhsat sahibinin vefatı ile intikal işlemi tamamlanıncaya kadar geçen sürede ruhsat hukukundan mirasçılar sorumludur.

Devir ve intikal belgeleri ile gerekli harç ve teminat makbuzlarının Genel Müdürlüğe verilmesini takiben intikal işlemleri yürütülür.

İcra yoluyla devir

Madde 72- Devir, icra ile satış veya mahkeme kararına dayalı yapılıyor ise, ruhsatı devir alması gereken kişi veya şirket, devri gerektiren belgelerin aslı veya noter onaylı örneği, harç ve teminatların yatırıldığını gösteren belgeler ile Genel Müdürlüğe müracaat eder.

Bu durumda da ruhsatı devir alacak kişinin Kanunun 6 ncı maddesindeki maden haklarını kullanabilecek şartları taşıması gerekir.

Ruhsatın hükümden düşmesi ve alınacak tedbirler

Madde 73- Arama ruhsat süresi içinde sahanın terk edilmesi halinde, sahada faaliyette bulunulmamış ise ruhsat sahibi sahada alınacak bir önlem olmadığını Genel Müdürlüğe bildirmek zorundadır. Genel Müdürlük bu dilekçeye dayalı olarak terk talebini değerlendirir.

Üretime yönelik faaliyette bulunulmuş arama ruhsatı veya işletme ruhsatı sahibi;

a) Sahanın teknik nezaretçisi veya maden mühendisi tarafından hazırlanmış, işletme projesi ile verilen çevre ile uyum projesinin uygulanıp uygulanmadığını ve ruhsat alanında can ve mal güvenliği ile ilgili alınan önlemleri, çalışılan her bölge için alınan emniyet tedbirlerini içeren rapor,

b) Sahanın son durumunu gösterir imalat haritası ve jeoloji mühendisi tarafından hazırlanmış maden jeoloji haritası, ile Genel Müdürlüğe terk talebinde bulunabilir. Genel Müdürlük bu rapora dayalı olarak terk talebini değerlendirir.

Genel Müdürlükçe terk talebi ile ilgili işlemler yapılmadan, saha yerinde de tetkik edilebilir.

Yapılacak tetkikte, can ve mal güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınmadığının tespit edilmesi halinde; ruhsat sahibine, alınması gerekli önlemler bildirilerek altı aylık bir süre verilir.

Mücbir sebepler dışında bu süre içerisinde yukarıdaki önlemleri almayan ruhsat sahibine üç aylık ek bir süre verilir. Bu süre sonunda da ruhsat sahibinin gerekli önlemleri alıp almadığı gerektiğinde yerinde tekrar tetkik edilebilir. Gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda ruhsatın bulunduğu ilin valiliğine bilgi verilir. Gerekli tedbirler valilik tarafından yerine getirilir. Masraflar ruhsat teminatından karşılanır. Yapılan masrafların ruhsat sahibince ödenmemesi durumunda 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre işlem yapılır. Tahsil edilen bedel il özel idaresinin hesabına yatırılır.

Herhangi bir nedenle hükümden düşmüş ruhsatın sahibi de, gerekli emniyet tedbirlerini almak zorundadır. Gerekli emniyet tedbirlerinin alınmaması durumunda, can ve mal emniyeti ile ilgili kazalardan dolayı ruhsat sahibinin sorumluluğu devam eder.

Terk işlemleri ile ilgili olarak ruhsat sahibinin yasal sorumluluğunu yerine getirmemesi, ruhsatın iptali veya ihale edilmesi ile ilgili işlemleri geciktirmez.

Devlete intikal

Madde 74- Arama ve işletme ruhsatlarının iptal edilmesi veya terk edilmesi hallerinde ruhsat sahibine hiç bir ödeme yapılmaksızın kuyular, galeriler ve bunların korunması için yapılmış olan tesisler Devlete intikal eder.

ONDÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Satış Bilgi Formu ve Devlet Hakkı Ödemeleri

Satış bilgi formunun verilmesi

Madde 75- Ruhsat sahibi, her yıl Nisan ayı sonuna kadar bir önceki yıl gerçekleştirdiği, işletme faaliyetleri ile ilgili olarak her işletme izni için ayrı ayrı Ek Form-16'daki örnek satış bilgi formunu doldurarak Genel Müdürlüğe vermek zorundadır.

Satış bilgi formunun zamanında verilmemesi durumunda Kanununun 29 uncu maddesi hükümleri uygulanır.

Devlet hakkı

Madde 76- Devlet hakkı ocak başı satış tutarı üzerinden alınır. Ocak başı satış tutarı ocaktan üretilen tüvenan cevherin bedelidir.

Üretilen madenlerden alınacak Devlet hakkı, I. Grup ve V. Grup madenler ile mıcır, kaba inşaat, baraj, gölet, liman, yol gibi yapılarda kullanılan her türlü yapı hammaddelerinde ocak başı satış tutarının %4'ü, III. ve IV. Grup madenlerle diğer grup madenlerde %2'sidir.

Devlet hakkına esas olan ocak başı satış tutarı;

- Ocak başından satılan cevherin tutarı,
- Üretilen cevherin ruhsat sahibinin kendi tesisinde kullanılması durumunda, benzer işletmelerdeki ocak başı satış tutarı,
- Tüvenan cevherin ocak dışında satılması durumunda, yol masrafları çıkarılarak tespit edilecek ocak başı satış tutarı,
- Üretilen cevherin ruhsat sahibinin kendi tesisinde kullanılması durumunda, benzer işletmelerdeki ocak başı satış tutarının tespit edilememesi halinde, ocak başı üretim maliyetinin %30 fazlası,

göz önüne alınarak belirlenir.

Ruhsat sahibi tarafından beyan edilen ocak başı satış tutarının emsallerinden az olması durumunda belirlenen fark yasal faizi ile birlikte alınır.

Ereğli Kömür Havzasındaki kömürlerin Türkiye Taşkömürü Kurumunca üretilmesi sonucu özel idare payı dışında Devlet hakkı ödenmez. Ancak, Türkiye Taşkömürü Kurumu ile yapılan anlaşma sonucu üçüncü kişilerce üretilen kömür madeninden Devlet hakkı alınır.

Hazine, devlet ve orman alanlarındaki faaliyetlerde ödenecek devlet hakkı

Madde 77- Hazinesinin özel mülkiyetinde veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan yerlerde yapılan madencilik faaliyetlerinden Devlet hakkı %30 fazlasıyla alınır.

Bu yerlerin Devlet ormanlarına rastlaması ve Çevre ve Orman Bakanlığınca verilen iznin beş hektarı geçmemesi halinde, bu alana ait fazla alınan Devlet hakkı ile ağaçlandırma bedeli, Orman Genel Müdürlüğü'nün ilgili hesabına yatırılır. Bir ruhsat sahasında defaten verilen iznin beş hektarı geçmesi halinde, beş hektarı aşan kısımdan fon bedelleri hariç orman mevzuatı hükümlerine göre diğer bedeller alınır. Beş hektarı aşan kısımdan %30 fazla Devlet hakkı alınmaz.

Üretilen hammaddenin kendi tesisinde kullanılması

Madde 78- Ürettiği tüvenan madeni yarı mamul veya mamul hale getirmek üzere işlemek amacı ile yurt içinde kendine ait tesisinde işleyip ek katma değer sağlayan ruhsat sahiplerinden, bu tesislerde üretimde değerlendirilen maden miktarı için Devlet hakkının %50'si alınmaz.

I. Grup madenler ve mıcır ile kaba inşaat, baraj, gölet, liman, yol gibi yapılarda kullanılan her türlü yapı hammaddesi yukarıda belirtilen teşvikten yararlandırılmaz.

Devlet hakkının dağıtılması

Madde 79- Ruhsat sahibi Devlet hakkını;

a) %50'sini özel idare payı olarak ruhsatın bulunduğu ilin özel idaresinin banka hesabına,

b) %50'sini Hazine hesabına aktarılmak üzere ruhsat sahibinin bağlı olduğu vergi dairesine,

yatırır ve yatırdığına dair makbuz suretlerini Genel Müdürlüğe verir.

Süresinde ödenmeyen Devlet hakkına, tahsil edilmesi gereken ayın son gününden tahsil edildiği tarihe kadar geçen süre için 6183 sayılı Kanununun 51 inci maddesine göre gecikme zammı oranında faiz uygulanır.

Buluculuk hakkı ödenmesi

Madde 80- Buluculuk hakkı olan ruhsatlarda yıllık ocak başı satış tutarının %1'i buluculuk hakkı olarak ruhsat sahibi tarafından Haziran ayı sonuna kadar ilgili kişi hesabına yatırılır.

Buluculuk hakkı, ilgili kişi, kurum ve kuruluşlarca takip edilir.

Belediye payı ödenmesi

Madde 81- Maden işletmelerinin belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde olması durumunda, üretilen madenin ocak başı satış tutarının %0,2'si belediye payı olarak ruhsat sahibi tarafından Haziran ayı sonuna kadar ilgili belediyeye ödenir.

Belediye payı, ilgili belediye tarafından takip edilir.

ONBEŞİNCİ BÖLÜM

Beyan, Teminat İratları ve Harçlar

Beyan usulü

Madde 82- Ruhsat sahibi veya vekilinin Kanun hükümlerine göre verdiği belgeler ve yazılı beyanları aksi tespit edilmediği sürece doğru kabul edilir. Genel Müdürlük gerektiğinde verilen belgeleri veya beyanları yerinde tetkik ve kontrol edebilir.

Belge ve beyanlardaki hata ve noksanlıklar, Genel Müdürlük tarafından yapılacak tebligat tarihinden itibaren ruhsat sahibince iki ay içerisinde düzeltilir. Bu sürede gerekli düzeltmenin yapılmaması halinde teminat irat kaydedilir.

Sahada faaliyetlerin projesine uygun sürdürülmemesi, faaliyetlerin verilen faaliyet raporları ile uyum içinde olmaması, imalat haritalarının gerçeği yansıtmaması, denetimlere teknik nezaretçi ya da ruhsat sahibi veya vekilinin iştirak etmemesi, denetime mesnet teşkil eden belgelerin verilmemesi, istenilen analiz ücretinin ödenmemesi, hata ve noksanlık olarak kabul edilir.

Bu hata ve noksanlıkların, Genel Müdürlük tarafından ruhsat sahibine bildirilerek iki ay içerisinde düzeltilmesi istenir. Bu sürede gerekli düzeltmenin yapılmaması halinde teminat irat kaydedilir.

Kanuna göre,

- a) Ruhsatın ait olduğu grup dışında, üretim hakkı olmayan diğer grup madenin üretilip sevk edilmesi,
- b) Arama ruhsatı döneminde Genel Müdürlük tarafından verilen izinden fazla üretim ve satış yapılması,
- c) Ruhsat sahibinin kamulaştırılan alanı kamulaştırma amacı dışında kullanması,
- d) Ruhsat sahasında yapılan üretim faaliyetlerinin beyan edilmemesi, "haksız yere hak iktisabı" sayılır. Haksız yere hak iktisabına imkan veren bu hususlarla ilgili yapılmış beyanlar da gerçek dışı ve yanıltıcı beyanlardır.

Gerçek dışı veya yanıltıcı beyanda bulunan teknik elemanlar önce uyarılır. İkinci kez aynı ruhsat ve/veya başka ruhsat ile ilgili gerçek dışı veya yanıltıcı beyanda bulunan teknik elemanın Kanun gereğince yapacağı beyanlar bir yıl süreyle geçersiz sayılır. Fiilin her tekrarda bir yıl süreli hak mahrumiyeti uygulamasına devam edilir. Uygulanan uyarı ve hak mahrumiyeti, teknik elemanın bağlı bulunduğu meslek teşekkülüne bildirilir.

Ruhsat sahiplerinin gerçek dışı veya yanıltıcı beyanda bulunulan ruhsatlarının teminatları irat kaydedilerek iki katına çıkarılır. Bu alandaki faaliyetler durdurulur. Bu fiilin ikinci kez ihlali halinde bir önceki ceza katlanarak uygulanır. Beş yıl içinde bu ihlalin üç kez yapılması durumunda teminat irat kaydedilerek ruhsat iptal edilir. Gerçek dışı ve yanıltıcı beyanlarla iktisap edilen haklar geri alınır.

Arama dönemi teminat iradı

Madde 83- Arama döneminde teknolojik araştırma, geliştirme, pilot çalışmalar ve pazar araştırmaları yapmak üzere arama faaliyet raporu ile birlikte müracaat eden ruhsat sahibine, Genel Müdürlükçe görünür rezervin %10'una kadar maden üretim ve satış izni verilebilir. Bu fıkraya aykırı üretim ve satış yapan ruhsat sahiplerinin teminatları irat kaydedilerek iki katına çıkarılır.

Arama ruhsat döneminde Ek Form-5'e uygun faaliyet raporu verilmemesi halinde teminat irat kaydedilir.

Proje eksiklikleri teminat iradı

Madde 84- Projelerdeki eksiklikler, yapılan bildirimden itibaren ruhsat sahibince üç ay içinde tamamlanır. Eksikliklerin verilen sürede tamamlanmaması halinde teminatların üç ay içinde iki kat olarak yatırılması gerekir.

Bu süre sonunda teminatını iki kat olarak yatırmayan ve eksikliklerini tamamlamayanların işletme ruhsat talepleri reddedilerek ruhsat teminatı irat kaydedilir.

Faaliyet izinlerinde teminat iradı

Madde 85- Kanunun 7 nci maddesine göre alınması gerekli izinler için işletme ruhsat tarihinden itibaren üç ay içinde müracaat edilmesi zorunludur. Aksi takdirde teminat irat kaydedilir.

İrat kaydedilen teminatın üç ay içinde yatırılması ve izin için müracaat edilmesi zorunludur.

Verilen ikinci üç ay içinde teminat yatırılarak izin için gerekli müracaat yapılmaz ise ruhsat iptal edilir.

Kanunun 7 nci maddesi hükümlerine aykırı faaliyette bulunulduğunun tespiti halinde teminat irat kaydedilerek bu alandaki faaliyetler durdurulur. Beş yıl içinde üç kez bu maddenin ihlali halinde teminatın tamamı irat kaydedilerek ruhsat iptal edilir.

İşletme faaliyeti teminat iradı

Madde 86- İşletme açısından tehlikeli durumların tespiti halinde, bu halleri gidermek için ruhsat sahibine altı aya kadar süre verilir, mücbir sebepler dışında bu süre uzatılmaz. Bu süre sonunda projeye uygun faaliyette bulunulmaması veya tehlikeli durumun ortadan kaldırılmaması halinde teminat irat kaydedilerek işletme faaliyeti durdurulur.

Ruhsat sahibi, her yıl Nisan ayı sonuna kadar bir önceki yıl içinde gerçekleştirdiği işletme faaliyeti ile ilgili imalat haritası ve kesitleri, satış bilgi formunu, faaliyet bilgi formunu ve işletme sahasında arama yapmış ise arama ile ilgili bilgileri Genel Müdürlüğe vermekle yükümlüdür. Yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde teminat irat kaydedilir. Yükümlülük yerine getirilinceye kadar faaliyet durdurulur.

Beş yıllık sürede mücbir sebepler ve beklenmeyen haller dışında üç yıldan fazla üretim yapılmayan ruhsatlar, teminatları irat kaydedilerek iptal edilir.

Teknik nezaretçi olmadan yapılan üretim

Madde 87- Maden mühendisi istihdamı veya nezareti gerçekleştirilmeden üretim yapılması halinde ruhsat teminatı irat kaydedilerek faaliyet durdurulur. Maden mühendisi istihdamı/nezareti sağlanması ile faaliyete izin verilir. Ancak, bu Yönetmeliğin 44 ve 49 uncu maddelerinde yer alan hükümlere göre yapı ve inşaat hammaddeleri üretimi için izin alan kamu kurum ve kuruluşlarına bu hüküm uygulanmaz.

Pasa, bakiye yığını ve cürufurların muhafazası

Madde 88- Madencilik ve müteakip safhalarındaki faaliyetler sırasında; cevher, metal veya ekonomik değer ihtiva eden, günün şartlarında teknik veya ekonomik değerlendirmesi mümkün olmayan pas, zenginleştirme bakiye yığını ve cürufurlar, çevre kirliliği açısından mahzur teşkil etmiyorsa geçirildikleri son

işlemden çıktıkları şekliyle ayrı ayrı muhafaza edilir. Bu hususa aykırı hareket edenlerin teminatları irat kaydedilir.

Geçici tatil ile ilgili teminat iradı

Madde 89- Geçici tatil gerektiren durumun ortadan kalkmasından itibaren üç ay içinde ruhsat sahibi faaliyete geçmek zorundadır. Aykırı hareket edenlerin teminatı irat kaydedilerek en geç altı ay içinde faaliyete geçmesi tebliğ edilir. Verilen bu süre içerisinde faaliyete geçilmemesi halinde işletme projesinde beyan edilen üretim miktarının %10'u üzerinden Devlet hakkı alınır.

Teminat iratları ile ilgili genel hükümler

Madde 90- Teminatlarla ilgili genel hükümler şunlardır:

- İrat kaydedilen teminatların her defasında güncel değerler üzerinden yatırılması zorunludur.
- Süresi içinde yatırılmayan teminatlar her defasında ikiye katlanır.
- Belge eksiklikleri nedeni ile teminatın irat kaydedilmesi durumunda; verilen süreler içinde teminat ve belgelerin tamamlanması zorunludur. Birinin verilmesi ile eksiklikler tamamlanmış sayılmaz. Bunun için ayrı bir tebliğat yapılmaz.
- Kanunun uygulanması ile ilgili ruhsat sahibinin adresine tek tebliğat yapılır ve işlemlerin tamamlanması ile ilgili bütün süreler ile yapılacak işlemler, Kanun gereği yasal süresi içinde, teminat ve diğer yasal yükümlülüklerin eksiksiz olarak yerine getirilmesinin zorunlu olduğu bildirilir.
- Son beş yıl içinde teminat iradını gerektiren bir fiilin işlenmemiş olması halinde, teminatın iradını gerektiren bir durumda, teminat güncel teminat üzerinden tek kat olarak tamamlattırılır.
- Ruhsat sahibinin, Kanunun teminat iradı gerektiren hükümlerinden birden fazlasını aynı anda ihlal ettiğinin tespit edilmesi durumunda uygulanacak teminat cezalarının en fazla olanı uygulanır.
- İrat kaydedilen teminatın üç ay içinde yatırılması gerekir.

Verilen üç ay içinde teminat yatırılmaz ise yatırılması gereken teminat iki katına çıkarılarak üç aylık ikinci bir ek süre verilir.

Verilen bu süre içinde de teminat yatırılmaz ise faaliyet durdurulur. Takip eden altı ay içinde teminat dört kat olarak tamamlanmaz ise ruhsat iptal edilir.

Küçültme ve ruhsat süresinin sonunda kalan teminat ruhsat sahibine iade edilir.

Harç ve teminat miktarları

Madde 91- Teminat miktarları, her yıl harç bedellerinin açıklanmasını takiben Genel Müdürlük tarafından ilan edilir. Ruhsat teminatı, ruhsat aşamasına ve süresine bağlı olarak hektar başına yıllık ruhsat harcının %0,3'üdür. Toplam teminat miktarı yıllık harçtan az olamaz.

Ruhsat teminatları, saymanlık emanet hesabına aktarılmak üzere Bakanlığın belirlediği bankada

açılacak teminat hesabına yatırılır. Kanuna göre irat kaydedilen teminatlar genel bütçeye özel gelir ve Bakanlık bütçesine özel ödenek kaydedilir.

I (a) Grubu madenlerin teminatları ile bu gruba ait irat kaydedilen teminatlar, il özel idaresi hesabına yatırılır.

Bakanlıkça verilen idari para cezaları ve tahakkuk eden Devlet hakları ile ruhsat harçları 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil edilmek üzere ilgili Defterdarlığa bildirilir.

ONALTINCI BÖLÜM Sicil Kayıtları

Arama sicil kayıtları

Madde 92- Arama ruhsatları ve sertifikaları numaraları ile sicile işlenir.

Bu sicil kayıtlarına:

- Erişim numarası,
- Ruhsat numarası,
- Ruhsat sahibinin adı, soyadı ve T.C. kimlik numarası,
- Tüzel kişiler için vergi numarası,
- Ruhsatın grubu,
- Ruhsatın yürürlük tarihi,
- Buluculuk hakları,
- Devir ve intikal bilgileri,
- Haciz, rehin, ihtiyati tedbir ve ipotek bilgileri,
- Ruhsatla ilgili uygulanmış hak düşürücü madde cezaları,
- Ruhsatın kanunen sona erme durumları ve sebepleri,

işlenir.

Ruhsatın aslı sicilde saklanır.

İşletme sicil kayıtları

Madde 93- İşletme ruhsatları ile sertifikaları ve izinleri, işletme siciline işlenir.

İşletme ruhsatları sicil kayıtlarına:

- Erişim numarası,
- Ruhsat numarası,
- Ruhsat sahibinin adı, soyadı ve T.C. kimlik numarası,
- Tüzel kişiler için vergi numarası,
- Ruhsatın grubu ve işletme izni,
- Ruhsatın yürürlük tarihi,
- Buluculuk hakları,
- Ruhsatın sınır noktalarının koordinat değerleri,
- Devir ve intikal bilgileri,
- Haciz, rehin, ihtiyati tedbir ve ipotek bilgileri,
- Ruhsatla ilgili uygulanmış hak düşürücü madde cezaları,
- Ruhsat birleştirme veya sınır değiştirme işlemleri,
- Ruhsatın kanunen sona ermesi durumları ve sebepleri,

işlenir.

Ruhsatın aslı sicilde saklanır.

Ruhsatların sicil kayıtları teknik alt yapının hazırlanmasından sonra elektronik ortamda tutulur.

Sicilin incelenmesi

Madde 94- Maden sicilini; ruhsat sahibi, ruhsat sahibinin vekili ve devir talebi söz konusu olduğunda devir alacak kişi ilgili memurun nezaretinde görebilir.

Rehin ile ilgili sicil kaydı

Madde 95- Üretilerek stoklanmış cevherler, Kanunun 39 uncu maddesindeki şartlara uygun olarak rehin edilmeleri halinde rehin tarihi, süresi ve durumu maden siciline kaydedilir. Bu cevherler rehin süresi içerisinde rehin alan şahısların yazılı müracaatı olmadıkça satılamaz. Genel Müdürlük rehin işlemlerini ilgili vilayetlere bildirerek takibini ister.

Sicil kayıtlarının yazılmasında hata yapılması

Madde 96- Sicil kayıtlarında silinti, kazıntı, çizinti yapılmaz. Ancak sicil kaydında bir yanlışlık yapıldığı takdirde sicil sorumlusu, Genel Müdürün ya da görevlendirdiği yetkili ile birlikte yapılan yanlışlığı üzeri okunabilecek şekilde çizerek, gerekli düzeltmeleri yapar. Yapılan düzeltme değişiklik defteri adı altında bir deftere tarih ve sıra numarasına göre işlenir. Bu kayıt sicil sorumlusu ve Genel Müdür ya da yetkilendirdiği eleman tarafından imzalanır.

Buluculuk hakkının kayıtlarının tutulması

Madde 97- Buluculuk hakları ile ilgili kayıtlarda, buluculuk hakkına sahip gerçek veya tüzel kişi adı, pafta ve koordinatları, buluculuk tarihi, bulucusu olunan maden, görünür rezervi, buluculuk talep edildiği andaki erişim ve ruhsat numarası yer alır. Buluculuk hakkı bilgileri bilgisayar kayıtlarına işlenir.

Ruhsat devirlerinde, devir edilen alanda buluculuk hakkı olup olmadığı devir alan kişiye bildirilir. Arama ruhsatları verilirken, sahalar üzerinde buluculuk hakkı olması durumunda bu durum ruhsatlara işlenir.

ONYEDİNCİ BÖLÜM

Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğünün Arama Faaliyetleri

Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğünün arama faaliyetleri

Madde 98- Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü yürüttüğü projeye bağlı olarak arama yapacağı alanlardaki ruhsat bilgilerini Genel Müdürlükten talep edebilir. Genel Müdürlük bu alanlardaki ruhsat bilgilerini Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğüne iletir.

Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü arama yapacağı alan içinde boş olan bölgelerin ruhsatını almak için bu Yönetmelikte belirtildiği şekilde arama ruhsatı müracaatında bulunur. Bu Kanun hükümlerine göre arama ruhsatı alarak bulunduğu madenler için buluculuk hakkı talep edebilir.

Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü arama yapacağı alanlarda faaliyette bulunan ruhsat sahiplerine yapacağı çalışmanın genel bilgilerini verir. İşletme izin sınırları dışındaki ruhsat alanlarında arama faaliyetlerinde bulunmak için ruhsat sahibinin izni gerekmez.

İşletme izin sınırları içerisindeki arama faaliyetleri ruhsat sahibinden izin alınarak yapılır.

Yazılı olarak alınan bu iznin bir kopyası da Genel Müdürlüğe verilir.

Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü arama ruhsatı aldığı sahalarda bulunduğu madenler için buluculuk belgesi alır. Arama ruhsatı süresi sonunda Genel Müdürlüğe iade edilen bu ruhsatlar Kanunun 30 uncu maddesi hükümlerine göre ihale edilir.

Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü, ruhsatlı alanlarda yaptığı çalışmalar sonucu elde ettiği bilgi ve belgeleri, bir rapor halinde Genel Müdürlüğe ve talebi halinde ruhsat sahibine verebilir.

Ruhsat sahibinin davalara katılımı

Madde 99- Bakanlık tarafından verilmiş ruhsatların iptali, ruhsat alanı içindeki madencilikle ilgili faaliyetlerin durdurulması ya da kısıtlanması, ruhsat alanının küçültülmesi gibi ruhsat alanındaki madencilik faaliyetlerini olumsuz yönde etkileyecek üçüncü kişilerce Bakanlığa karşı açılan davaları, Genel Müdürlük ilgili ruhsat sahiplerine bildirir. Ruhsat sahipleri Bakanlık yanında davaya katılabilir. Bu durum davanın açıldığı mahkemeye yazılı olarak bildirilir.

İKİNCİ KISIM

Kamu Yatırımları ile İlgili Kurul Oluşturulması

BİRİNCİ BÖLÜM

Kurulun Oluşturulması ve Çalışma Esasları

Kurulun oluşturulması

Madde 100- Maden işletme faaliyetleri ile Devlet ve il yolları, havaalanı, liman, baraj, petrol ve doğal gaz boru hattı gibi kamu yatırımlarının birbirlerini engellemesi, kamu kurum ve kuruluşlarının uygulamalarından dolayı maden işletme faaliyetlerinin yapılamaz hale gelmesi, kamu ve özel yatırım için başka alternatif alanların bulunamaması durumunda, madencilik faaliyeti ve yatırımla ilgili kararın verilmesi amacıyla Başbakanlık Müsteşarının başkanlığında bir kurul oluşturulur.

Bu kurul:

- Başbakanlık Müsteşarı,
- Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Müsteşarı,
- Yatırım ile ilgili bakanlık müsteşarı,
- Maden İşleri Genel Müdürü,
- TÜBİTAK'tan konu ile ilgili bir uzman,
- Konu ile ilgili kuruluşlardan bir uzman,
- Sivil toplum kuruluşlarından bir kişi,

olmak üzere toplam yedi kişiden oluşur.

Kurulun sekreteryası, Genel Müdürlük tarafından yürütülür. Yatırımın konusuna göre Kurul üyesi olarak davet edilecek (e), (f) ve (g) bentlerindeki üyeler Sekreteryanın teklifi ve Kurul Başkanının onayı ile belirlenir.

Konu ile ilgili diğer sivil toplum örgütü temsilcileri, kamu veya özel yatırımcı temsilcisi ve ruhsat sahibi, Sekreteryadan izin almak kaydıyla gözlemci olarak Kurul toplantısına katılabilir.

Kurul Başkanının talimatı ile Sekreteryaya tarafından ilgili Kurum/Kuruluşlardan Kurula katılacak kişilerin isimlerinin en geç 10 gün içinde bildirilmesi istenir.

Kurulun toplanması ve karar alması

Madde 101- Kurul tarafından yapılacak toplantının tarihi, saati ve yapılacağı yer Kurul Başkanı tarafından belirlenir. Konu ile ilgili dosya, toplantının yeri, tarihi ve saati Kurul üyelerine Sekreteryaya tarafından yazılı olarak bildirilir.

Üyelerinden birinin mazereti nedeni ile Kurula katılmaması durumunda, ilgili kurum ve kuruluş tarafından yerine yardımcısı görevlendirilir. Kurulun çalışma yapabilmesi için Kurul Başkanı ile en az dört temsilci yeterlidir.

Kararlar, toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Muhafif olan kurul üyeleri gerekçelerini karar tutanağına yazdırmakla yükümlüdür.

Kurul tarafından yapılan çalışmalar sonucunda; maden işletme faaliyetinin bulunduğu alana yatırım yapılması için yatırımcı lehine karar verilmesi halinde, söz konusu alana yapılan yeraltı ve yerüstü sanayi ve sosyal tesisler, araç ve gereçler, teçhizat, malzeme, çıkarılmış cevher stokları, her türlü taşınır ve taşınmaz malların değer tespiti yapılır.

Müracaat ve değerlendirme

Madde 102- Maden işletme faaliyetleri ile Devlet ve il yolları, havaalanı, liman, baraj, petrol ve doğal gaz boru hattı gibi kamu kurum ve kuruluşlarının uygulamalarından dolayı maden işletme faaliyetlerinin yapılamaz hale gelmesi, kamu ve özel yatırım için başka alternatif alanların bulunamaması durumlarında, yatırımcı yapacağı yatırım ile ilgili olarak projeyi de içeren bir dosya hazırlayarak Bakanlığa müracaat eder. Bakanlık dosyayı inceleyerek yatırımdan etkilenecek ruhsatları belirler ve bu ruhsatların bilgi özeti çıkarır.

Karar vermede değerlendirilecek doküman, proje, bilgi ve belgeler on nüsha olarak hazırlanır. Bu dosyalar Bakanlık tarafından kamu yararı doğrultusunda yapılacak yatırım veya madencilik faaliyetinin devamına karar vermek üzere Kurula sunulur. Kurul; faaliyetlerin kamu yararı üstünlüğü, sağlanacak istihdam, madencilik ve yatırımın ekonomiye olacak katkısı, zorunluluğu, yer seçme şansı ve benzeri kriterleri değerlendirerek karar verir.

Kurul kararı

Madde 103- Kurul Sekreteryası, Kurul kararının birer örneğini ruhsat sahibine ve yatırımcıya tebliğ eder.

Kurul kararının yatırımcıya tebliğ edilmesini müteakip bir ay içinde mücbir sebepler dışında yatırımcının yatırımdan vazgeçtiğini bildirmesi halinde, bu durum ruhsat sahiplerine bildirilir.

İKİNCİ BÖLÜM Ruhsat Teminatı, Ödemeler ve Kamu Yararı

Ruhsat teminatları

Madde 104- Ruhsatın taksir edilmesi durumunda taksir edilen alana karşılık gelen teminat iade edilir. Ruhsat sahasından yatırım için taksir edilen alan ihale edilmemek üzere Bakanlık kayıtlarına işlenir.

Ödemeler

Madde 105- Kurulun bilgisine başvurduğu bilirkişi ücretleri, ulaşım, harcırah, konaklama, yemek ve benzeri tüm harcamalar yatırımcı tarafından karşılanır.

Kamu yararı

Madde 106- Kurul tarafından alınan karar, kamu yararı kararı sayılır, ayrıca kamu yararı kararı alınması ve onaylanması gerekmez.

ÜÇÜNCÜ KISIM Teknik Nezaretçilik

BİRİNCİ BÖLÜM Teknik Nezaretçinin Görevi ve Atanması

Görev

Madde 107- Teknik nezaretçi, 3213 sayılı Maden Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanununun ilgili maddelerinde ve yönetmeliklerinde yer alan görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.

Atanma

Madde 108- Teknik nezaretçi atanması için ruhsat sahibince;

- Bu Yönetmelik ekinde verilmiş teknik nezaretçi atama belgesi (Ek Form-17),
- Ruhsat sahibinin 492 sayılı Harçlar Kanunu gereği yatırdığı teknik nezaretçi tayin harcı makbuzu ile Genel Müdürlüğe müracaat edilir. Teknik nezaretçi atama belgesinin Genel Müdürlüğe onaylanması ile atama gerçekleşmiş olur.

Teknik nezaretçi, ruhsat sahasının tamamına atanabileceği gibi ruhsat sahasındaki işletmenin bir bölümüne de atanabilir.

İKİNCİ BÖLÜM Teknik ve Daimi Nezaret İçin Ruhsat Sayıları, Yetki ve Sorumluluklar

Teknik nezaret görevi alınabilecek ruhsat sayısı

Madde 109- Bir maden mühendisi, I (a) Grubundan beş, diğer gruplardan da beş olmak üzere en fazla on ruhsat sahasında teknik nezaret görevi alabilir. I (a) Grubunda nezaret görevi olmasa bile, I (b), II., III., IV. ve V. Gruplar için en fazla beş nezaretçilik görevi yapılabilir. Diğer gruplarda teknik nezaret görevi olmadığı durumlarda I (a) Grubu için bu sayı en fazla on olabilir. İstifa eden veya azledilen nezaretçiler, yukarıda belirtilen sınırlar dahilinde aynı yıl içinde en fazla üç yeni nezaretçilik görevi alabilir.

Bir maden mühendisinin alabileceği teknik nezaretçilik yukarıda belirtilen sayıyı aşamaz. Bu sayıyı aştığının tespit edilmesi durumunda on beş gün içinde nezaretçilik sayısını yukarıda belirtilen sınırlara indirmek zorundadır. Bu fiili işleyenler üç yıl süre ile yeni bir nezaretçilik görevine atanamazlar.

Zorunlu olarak daimi nezaretçinin çalıştırılacağı ruhsat sahaları

Madde 110- Maden mühendisinin daimi nezaretçi olarak istihdam edileceği durumlar şunlardır:

- En az otuz işçi çalıştıran işletmeler,
- En az on beş işçi çalıştıran yeraltı üretim yöntemiyle çalışan işletmeler.

Maden mühendisinin daimi istihdam şartının oluştuğu durumlarda daimi nezaretçi istihdam edilmeden sahada üretim yapılamaz. Daimi nezaretçi istihdam edilmeden üretim yapılmasının belirlenmesi halinde teminat irat kaydedilir ve daimi nezaretçi istihdam edilinceye kadar faaliyet durdurulur.

İşletmede daimi istihdam edilen maden mühendisi, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen iş güvenliği uzmanı olabilme şartlarını sağlaması halinde aynı zamanda iş güvenliği uzmanı olarak da görev yapabilir. Ancak, 300'den fazla işçi çalıştıran sahalarda ayrıca bir iş güvenliği uzmanı maden mühendisi görevlendirilir.

Ruhsat sahibi, daimi nezaretçinin işe başlama ve işten ayrılma tarihlerini Genel Müdürlüğe bildirir.

Daimi nezaret görevi üstlenmiş olan mühendisler, gerekli şartları sağladıkları takdirde aynı zamanda o işletme için teknik nezaret görevi de yapabilirler. Ancak, bu durumda başka sahalarda teknik veya daimi nezaret görevi üstlenemezler.

Yetki ve sorumluluk

Madde 111- Teknik nezaretçisi olmayan ruhsat sahalarında üretim yapılamaz.

Teknik nezaretçinin görev, yetki ve sorumlulukları şunlardır:

- Teknik nezaretçi, işyerinin her yerinde görevi ile ilgili inceleme yapmak ve gerekli her türlü bilgiyi almaya yetkisine sahiptir. Bu yetkinin kullanılmamasından ruhsat sahibi sorumludur.
- Teknik nezaretçi, nezaret görevini 3213 sayılı Maden Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri kapsamında yürütür. Teknik nezaretçi, ruhsat sahasındaki faaliyet ve üretimleri on beş günde en az bir defa denetlemek, tespitlerini ve önerilerini teknik nezaretçi defterine not etmek zorundadır. İşyerinde yaptığı inceleme ve gözlemlerde iş sağlığı ve güvenliği yönünden tehlikeli bir durumun varlığını tespit etmesi ve hemen tedbir alınmasının mümkün olmadığını belirlemesi durumunda, işletme faaliyetini tedbir alınmaya kadar durdurma yetkisini kullanarak ilgili kuruluşlara bildirir.
- Teknik nezaretçi, atanmış olduğu işyerindeki faaliyetler ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, öneri ve önlemleri belirler. Bunları işyerinde çalışanların göre-

bileceği şekilde ilan eder ya da panoya asar. Aynı zamanda noter onaylı "Teknik Nezaretçi Defteri" ne rapor ederek ruhsat sahibine bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların, öneri ve önlemlerin rapor edilmemesinden teknik nezaretçi, bunların yerine getirilmemesinden ruhsat sahibi sorumludur.

d) Teknik nezaretçi, 4857 sayılı İş Kanununda belirtilen iş güvenliği uzmanı olabilme şartlarını sağlaması halinde aynı zamanda iş güvenliği uzmanı olarak da görev yapabilir. Ancak, 300'den fazla işçi çalıştıran sahalarda ayrıca bir iş güvenliği uzmanı maden mühendisi görevlendirilir.

Teknik nezaretçinin nitelikleri

Madde 112- Teknik nezaret görevini üstlenebilmek için aşağıdaki şartlar aranır:

- T.C. vatandaşı olmak,
- Maden mühendisi olmak,
- Yeraltı işletme faaliyetlerine nezaret edecek olanlarda yeraltı maden işletmelerinde en az iki yıl deneyimli olmak ve bu deneyimini belgelemek.

Teknik nezaretçi olarak ilk defa atanacakların Maden Mühendisleri Odası tarafından yapılacak eğitim semineri sonucunda verilen teknik nezaretçi sertifikasına sahip olmaları gerekir.

Maden işletmelerinde veya madencilikle ilgili kamu kurum ve kuruluşlarında denetim veya işletme faaliyetlerinde fiili olarak en az beş yıl çalışan maden mühendisleri için sertifika şartı aranmaz.

Teknik nezaretçi eğitim programı, Bakanlık ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşleri alınarak Maden Mühendisleri Odası tarafından hazırlanır.

Görevin sona ermesi

Madde 113- Teknik nezaret görevi; işveren ile yapılan sözleşmenin feshedilmesi, ruhsatların devri, teknik nezaretçinin istifası veya ölümü halinde sona erer. Bu gibi durumlarda ruhsat sahibi tarafından en geç on beş gün içerisinde yeni bir teknik nezaretçi atanmak zorundadır. Yeni teknik nezaretçi atanıncaya kadar teknik ve emniyet yönünden meydana gelecek tüm olaylarda sorumluluk ruhsat sahibine aittir.

İstifa ve azillerin Genel Müdürlüğe on beş gün içinde bildirilmesi zorunludur. Aksi halde tarafların sorumluluğu devam eder. Bu süreden sonra üretim faaliyetlerine devam edilmesi halinde teminat irat kaydedilir.

Ruhsat ile ilgili olarak;

- Teknik nezaretçilik yapan mühendisin istifası halinde, teknik nezaretçi, görev yaptığı döneme ait faaliyet bilgi formunu iki nüsha düzenleyip, bir kopyasını ruhsat sahibine diğer kopyasını ve sahanın son durumuna ilişkin öneri ve önlemlerini içeren raporu ve işletme faaliyet bilgi formunu Genel Müdürlüğe verir. Aksi halde teknik nezaretçi olarak yeni bir göreve bir yıl süresince atanamaz.
- Ruhsat sahibinin teknik nezaretçiyi azletmesi ya da ruhsatın devri, iptali ve terk edilmesi hallerinde, teknik

nezaretçi görev yaptığı döneme ait işletme faaliyet bilgi formunu, sahanın son durumuna ilişkin öneri ve önlemleri içeren raporu Genel Müdürlüğe verir. Aksi halde azledilen teknik nezaretçi yeni bir göreve bir yıl süresince atanamaz.

Teknik nezaretçi ataması gerçekleşmeden üretim yapılması halinde ruhsat teminatı irat kaydedilerek faaliyet durdurulur. Teknik nezaretçi atanmasının sağlanması ve teminatın yenilenmesi ile faaliyete izin verilir.

DÖRDÜNCÜ KISIM Maden İhale İşlemleri

BİRİNCİ BÖLÜM Genel Hükümler

Usul

Madde 114- 3213 sayılı Maden Kanununa göre yapılan ihaleler, açık ihale usulü ile yapılır. Teklifler kapalı alınır.

İhaleye müracaat

Madde 115- 3213 sayılı Maden Kanunu gereğince ihaleye açılan sahalarda ihalelerine katılmak için Kanunun 6 ncı maddesinde belirtilen şartları taşıyan gerçek ve tüzel kişilerin ihalenin yapılacağı gün ve saatte usulüne uygun başvuruda bulunmaları zorunludur.

İhaleye aşağıdaki belgelerle birlikte müracaat edilir:

- a) Gerçek kişiler için:
 - 1) Genel Müdürlükçe hazırlanan ihale müracaat formu (Ek Form-18),
 - 2) Vatandaşlık numarası ile birlikte onaylı nüfus cüzdanı örneği,
 - 3) Onaylı imza sirküleri,
 - 4) Bağlı olduğu Vergi Dairesi, ili ve numarasını gösterir belge,
 - 5) Vekil olarak katılacakların noter tasdikli vekaletnameleri,
 - 6) İlk müracaat harç makbuzu,
 - 7) Teklif mektubu,
 - 8) İhale teminatı,
 - 9) İmzalanmış şartname.
- b) Tüzel kişiler için:
 - 1) Genel Müdürlükçe hazırlanan ihale müracaat formu (Ek Form-18),
 - 2) Şirketin kuruluş statüsünü ve son yönetimini gösteren ticaret sicil gazetesi,
 - 3) Yönetimin onaylı imza sirküleri,
 - 4) Bağlı olduğu Vergi Dairesi, ili ve numarasını gösterir belge,

5) Vekil olarak katılacakların noter tasdikli vekaletnameleri, yetkili olarak ihaleye katılacakların yetki belgeleri,

6) İlk müracaat harç makbuzu,

7) Teklif mektubu,

8) İhale teminatı,

9) İmzalanmış şartname.

İhale şartnamesi

Madde 116- İhale şartnameleri, ihale konusu işlerin özelliğini belirtecek şekilde Genel Müdürlükçe hazırlanır.

Müracaatçılar Genel Müdürlüğün belirlediği bedel karşılığında şartnameyi ihale tarihine kadar alırlar.

Bu şartname, yapılacak ihaleye göre aşağıdaki hususları içerir:

- a) İhale edilecek sahanın ili, ilçesi, erişim numarası, grubu, alanı,
- b) İhale edilecek sahanın taban ihale bedeli ve teminatı,
- c) İhalenin yapılacağı yer, gün ve saati,
- d) Müracaatçılarda aranılan şartlar ve istenen belgeleri,
- e) Genel Müdürlüğün ihaleyi ertelemekte, uygun bedeli tespitte veya gerekçe göstererek iptal etmekte serbest olduğunu,
- f) Teminatlar, ihale bedeli, ruhsat harcı ve teminatların ödeme yerleri ve bu ödemelerin sürelerini,
- g) Kapalı teklifin uygulama şeklini,
- h) İhtilafların çözüm şekli ve yerini.

İKİNCİ BÖLÜM İhale ve İlan İşlemleri

İhale komisyonu ve karar alınması

Madde 117- İhale komisyonu, Genel Müdürün başkanlığında, Genel Müdür Yardımcıları veya Daire Başkanları, Şube Müdürleri ve konusunda uzman personelden olmak üzere beş asil ve beş yedek üyeden oluşur.

Genel Müdür, ihalelerin yoğunluğu nedeniyle ikinci bir ihale komisyonu teşkil edebilir.

Genel Müdür, komisyon başkanlığı yetkisini gerekli gördüğü hallerde Genel Müdür Yardımcısı, Daire Başkanı veya Şube Müdürlerinden birine devredebilir.

İhale komisyonu eksiksiz toplanır ve kararlar çoğunlukla alınır. Mazereti nedeni ile ihalelere katılmayan asil üye yerine yedek üye katılır. Kararlarda çekimser alınmaz. Muhalif kalan üye karşı oy gerekçesini karar altına yazarak imzalar.

İlan

Madde 118- Kanunun 30 uncu maddesi kapsamında ihaleye açılan sahalarda ihaleleri Genel Müdürlükte en az iki ay süre ile ilan edilir. İhalelere ait bilgiler en az bir ay süreyle ilan edilmek üzere ilgili valiliklere gönderilir. Ayrıca ihaleye açılan sahalarla ilgili açıklayıcı bilgileri içeren bir ilan da Resmi Gazete'de yapılır.

İlanda yer alacak hususlar

Madde 119- İhale edilmek üzere ilana çıkarılan sahalarn ilanlarında aşağıdaki hususlar yer alır:

- a) Resmi Gazete ilanı:
 - 1) İhaleye açılan sahalarn Genel Müdürlükte ilan edileceğı tarih, ihale şekli ve ihale bilgileri,
 - 2) İlan edilen sahalarn ihalesine katılmak için başvuru şekli,
 - 3) Başvuru yapılmayan sahalarn aramalara açılma tarihi,
 - 4) İhale Şartnamesinin Genel Müdürlükten ücret karşılığında alınabileceğı bilgileri.
- b) Genel Müdürlükte ve valilikte yapılacak ilan:
 - 1) İlan edilecek sahalarn ihalesine katılmak için başvurulacak yer ve başvuru şekli,
 - 2) İhale edilecek sahalarn, ihale tarihi, ili, ilçesi, erişim numarası, ruhsat grubu, alanı, pafta ve koordinatları,
 - 3) Resmi Gazete ilan bilgileri.

İhale işlem dosyasında bulunması gereken belgeler

Madde 120- İhaleye çıkarılan sahalarla ilgili her ihale için Genel Müdürlükçe bir dosya hazırlanır. Hazırlanacak bu dosya içerisinde aşağıdaki belgeler bulunur:

- a) İhalenin yapılmasına ilişkin Genel Müdürlük Oluru,
- b) İhale şartnamesi,
- c) İhalesi yapılacak sahaya ait diğerk bilgiler.

Taban ihale bedelinin tespiti

Madde 121- Taban ihale bedeli, yıllık arama ruhsat harcı kadardır.

İhale teminatı

Madde 122- İhale teminatı, kapalı olarak teklif edilen ihale bedelinin %10'undan ve işletme ruhsatı talep harcından az olamaz. Aksi halde teklif geçersiz sayılır.

İhale teminatı olarak; nakit para, devlet bono ve tahvilii yatırdığına dair makbuz veya banka, özel finans kurumlarından alınacak süre yönünden sınırsız teminat mektubu kabul edilir.

İhale için müracaat yapılmayan sahalalar

Madde 123- Kanunun 30 uncu maddesi kapsamında ihaleye açılan ve ihale için başvuru yapılmayan sahalalar ihale gününü takip eden ilk iş gününde aramalara açık hale getirilir. Bu sahalalar Genel Müdürlükte ilan edilir.

İhaleye tek kişinin katılımı

Madde 124- İlane çıkarılan sahanın ihalesine tek kişinin katılımı halinde kapalı teklife göre ihale işlemi tamamlanır. İlgiliye, ihale bedelini, ruhsat harç ve teminatını yatırması için on iş günü süre verilir. İhale Komisyonunun teklif edilen ihale bedelini uygun görmemesi veya teklif sahibinin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde bu sahalalar yeniden ihale edilir.

İhalelerde kapalı tekliflerin değerlendirilmesi

Madde 125- İhalelerde kapalı teklif uygulanması aşağıdaki şekilde yapılır:

- a) İhale komisyonu, ihale saatinde ihalelere başlamadan önce o günkü tüm ihalelere ait ihale teminatı, teklif mektubu ve müracaat evraklarını kapalı bir zarf içinde müracaatçıya sıra numarası vererek kabul eder.
 - b) İhale komisyonu, ihale salonunda ihalesi yapılacak sahaya ait müracaat sahiplerinin belgelerini inceler. Evrakları eksik olanların teklifleri geçersiz sayılır.
- Aynı erişim numaralı sahaya aynı kişi veya şirket tarafından birden fazla müracaatta bulunulamaz. Aksine hareket edenlerin tüm teklifleri geçersiz sayılır.
- c) İhaleye katılacaklar, teklif mektubu ve ihale teminatını, ayrı ayrı kapalı zarflar içinde, zarfın üzerine içeriğinin ne olduğunu yazarak müracaat evraklarının olduğu bir büyük zarfa koymak sureti ile ihale komisyonuna verirler. Tüm zarfların üzerine sahanın ili, erişim numarası ve teklif sahibinin ismi yazılır. İhale teminatı, kapalı olarak verilecek teklifin %10'undan ve işletme ruhsatı talep harcından az olamaz.

- d) Kapalı teklifler ve ihale teminatları müracaatçılar önünde açılır ve okunur. Kapalı teklife göre teminat miktarları yeterli olmayanların teklifleri geçersiz sayılır. Teklifleri uygun olmayan müracaatçılar bir tutanakla tespit edilir. İhaleye katılmak için müracaatta bulunmasına rağmen tekliflerin açılması esnasında salonda bulunmayan teklif sahiplerinin teklifleri geçerli sayılır. Kapalı teklifler arasında en yüksek teklif veren ihalede ilk sırada yer alır. Kapalı tekliflerin eşit olması halinde kura çekme suretiyle ihaleyi kazananların sıralaması belirlenir ve ihale karara bağlanır.

- e) Şartname, değerlendirme formu ve tutanak ihaleye katılanlara imzalatılır.

Tekliflerin değerlendirilmesi

Madde 126- İhalede verilen teklifler ihale komisyonunca değerlendirilerek en yüksek teklifi verenden başlamak suretiyle sıralamaya girenlerden birinciye ihale bedelini, ruhsat harç ve teminatını yatırması için on iş günü, sıralamada birinciden sonrakilere beşer iş günü süre verilir. Sıralamada kendisinden önceki taleplinin yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda, ihale bedelini yatırma sırası kendisine gelen katılımcı, teklif ettiği ihale bedelini, ruhsat harç ve teminatını ilgili yerlere yatırarak, makbuzlarını bu süre içinde Genel Müdürlüğe vermek zorundadır. I (b) Grubu sahalarn ihalesini kazananlara işletme projesini vermesi için bir ay süre verilir. Bu yükümlülükler tam olarak süresi içinde yerine getirilmediği takdirde ruhsat hakkını kaybeder ve ihale teminatı irat kaydedilir.

İhaleyi kazananlar yükümlüklerini yerine getirinceye kadar sıralamadaki diğerk taleplerinin ihale teminatları iade edilmeyerek bekletilir. Bu bedellerin yatırılmasından sonra, diğerk taleplerinin ihale teminatları iade edilir. Kapalı teklifte verilen en yüksek ihale bedelinin, Genel Müdürlükçe belirlenecek oranın altında kalan teklifler değerlendirmeye alınmaz. Bu teklif sahiplerinin ihale teminatları Genel Müdürlükçe verilen talimat üzerine banka şubesinde ihaleden sonra

iade edilir. Aynı durumdaki teminat mektupları imza karşılığı ilgiliye iade edilir.

İhale sonuçlandıktan sonra ihale bedelinin yatırılması halinde söz konusu sahalardan yeniden ihale programına alınır.

İhale işleminin sonuçlanması

Madde 127- İhale komisyonunca yapılan ihale, Genel Müdürlük Makamı onayı ile kesinleşir.

Küçük alanların ihalesi

Madde 128- Yürürlükteki ruhsat sahaları arasında bulunan ve birbirine yakın iki kenarı arasındaki mesafenin elli metreden az olması veya madencilik yapılamayacak kadar küçük alanlar olması durumunda bu ruhsatların ihalesi, bu alanlara en az iki ortak noktası bulunan ruhsat sahipleri arasında yapılır. Bu ihale için ilgili ruhsat sahiplerine tebligat gönderilir. Ayrıca Resmi Gazete'de ve Genel Müdürlükte ilan edilir. Söz konusu alanın, bu Yönetmelik hükümlerine göre ihalesi yapılır. Bu alan, ihale bedeli ve ruhsat teminatı yatırıldıktan sonra ruhsat safhasına bakılmaksızın ihaleyi kazananın ruhsatına ilave edilir.

Söz konusu küçük alan etrafındaki ruhsatların sahibi aynı ise, bu alan ihale yapılmaksızın müracaat ile aynı kişiye verilir.

İhale sonuçlandıktan sonra ihale bedelinin yatırılması halinde Genel Müdürlükçe gerek görülen söz konusu sahalardan yeniden ihale programına alınır.

Çakışan işletme ruhsatları

Madde 129- Kanunun 30 uncu maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen alanlardaki maden haklarının ihalesi için ruhsat sahiplerine tebligat yapılır. Ayrıca bu durum Genel Müdürlükte ve Resmi Gazete'de ilan edilir.

Maden hakkı, bu Yönetmelik hükümlerine göre ihale edilir. İhaleyi kazananın ihale bedelini yatırması halinde söz konusu maden hakkı ruhsatına dahil edilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

İhalenin ertelenmesi ve iptali

Madde 130- Genel Müdürlük gerekli gördüğü hallerde ihaleyi erteleyebilir. Bu durumda ertelenen ihaleye daha önce başvuruda bulunanlar katılır.

Genel Müdürlük gerekli gördüğü hallerde gerekçe göstererek ihaleyi iptal edebilir. İhalenin iptal edilmesi durumunda müracaat sahipleri bir hak talep edemez. Ancak teminatlar iade edilir.

Ceza ve sorumluluklar

Madde 131- Bu Yönetmelik kapsamında yapılan ihalelerde;

a) İhale neticesinde ruhsat alma hakkını kazandığı halde yükümlülüklerini yerine getirmeyen gerçek ve tüzel kişiler bir yıl süre ile kendi adına veya vekaleten Genel Müdürlükte bu Yönetmelik hükümlerine göre yapılan ihalelere katılamazlar.

b) İhalesi yapılan sahaya teklif verip de yatırmayanlar, sahanın ihale sonrası ruhsata bağlanması durumunda, bu ruhsatı on yıl süre ile devir alamazlar.

Aşağıdaki fiilleri işleyenler hakkında adli ve cezai takibat yapılır:

a) 3213 sayılı Maden Kanunu ve bu Yönetmeliğe aykırı davranan ve buna teşebbüs edenler.

b) Hile, tehdit, nüfuz kullanma ve çıkar sağlama suretiyle ya da başka yollarla ihaleye fesat karıştıran veya buna teşebbüs edenler.

c) İşlemlerde sahte belge veren veya kullanmaya teşebbüs edenler.

Bu fiilleri işleyen kişiler bir yıl süre ile kendi adına veya vekaleten Genel Müdürlükte bu Yönetmelik hükümlerine göre yapılan ihalelere katılamazlar. Bu Yönetmelik hükümlerine göre cezalı duruma düşenler Genel Müdürlükte ilan edilir.

İlan ve Tebligat

Madde 132- İhale komisyonu tarafından hazırlanarak, ihaleye katılan müracaatçılara imzalatılan tutanak tebligat yerine geçer. İhale sonuçları Genel Müdürlükte ilan edilir. Bu Yönetmelik kapsamındaki ihale sonuçları ile ilgili ayrıca bir tebligat yapılmaz.

Yürürlükten kaldırılan hükümler

Madde 133- 22/08/1985 tarihli ve 18850 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Maden Kanununun Uygulanmasına Dair Yönetmelik, 12/02/1986 tarihli ve 19017 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Cevher İstihracı Yapan Maden Sahaları İçin İmalat Haritası Yönetmeliği ve 02/10/1996 tarihli ve 22775 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Maden İhale Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1- Bu Yönetmeliğin yürürlük tarihinden itibaren altı ay içinde 3213 sayılı Maden Kanununa göre verilmiş işletme ruhsatları, ruhsat sahibinin talebi halinde, bir defaya mahsus olmak üzere, rezerv kayına neden olmayacak şekilde, ekonomik olarak ayrı işletilmesinin imkan dahilinde olması ve Genel Müdürlük tarafından da uygun bulunması halinde, en fazla dört ayrı alana bölünerek ruhsatlandırılabilir.

Müracaatlar tek talep harcı ile yapılır. Her alan için ayrı olarak ruhsat harcı ve güncel teminat yatırılması, bölünen her alan için hazırlanacak işletme projesi ile sahanın en son durumunu gösterir imalat haritasının verilmesi zorunludur.

Bölünme sonrası verilen ruhsatların yürürlük tarihi, bölünen ruhsatın yürürlük tarihidir.

Bu şekilde bölünen ruhsat alanlarının her birine, ruhsat bölünmeden önce uygulanmış yaptırımlar işlenir.

Geçici Madde 2- Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden sonra, ruhsat sahiplerinin Kanun kapsamındaki faaliyetleri ile ilişkili olarak üçüncü kişi ya da kuruluşlarla yaptığı sözleşmelerin Genel Müdürlüğe bildirilmesine ve görüş alınmasına gerek yoktur. Ancak ruhsat sahasındaki tüm faaliyetlerden Genel Müdürlüğe karşı ruhsat sahibi sorumludur.

Bu Yönetmeliğin yürürlük tarihine kadar yapılmış ve Genel Müdürlükçe uygun görülmüş sözleşmelerin uygulanmasında 3213 sayılı Maden Kanunu ve bu

Yönetmelik hükümleri çerçevesinde çıkabilecek anlaşmazlıklarda, ruhsat sahasındaki faaliyetlerin aksamaması ve maden rezervinin en verimli biçimde işletilmesi ilkeleri gözetilerek Genel Müdürlüğün yapacağı incelemelere göre vereceği karar geçerlidir. 3213 sayılı Maden Kanunu yükümlülüklerinin yerine getirilmesinden ruhsat sahibi sorumludur. Bu sözleşmelerin yenilenmesi, sürelerinin uzatılması, hükümlerinin değiştirilmesi taleplerinde Genel Müdürlükten görüş alınmasına gerek yoktur.

Geçici Madde 3- 26/05/2004 tarihli ve 5177 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 05/06/2004 tarihinden önce verilmiş işletme ruhsatları, bu Kanunla kapsama alınan madenler için hak sağlamaz.

5177 sayılı Kanunla kapsama alınan madenler için 05/06/2004 tarihinden önce yürürlükte bulunan arama ve ön işletme ruhsatları aşağıdaki şekilde hak sağlar:

a) 05/06/2004 tarihinden önce 3213 sayılı Maden Kanunu hükümlerine göre verilmiş maden arama ve ön işletme ruhsatları, ruhsat süreleri içinde 5177 sayılı Kanunla kapsama alınan I (a), I (b), III., IV. ve V. Grup madenlerden yalnızca bir grup için hak sağlar.

b) 05/06/2004 tarihinden önce 3213 sayılı Maden Kanunu hükümlerine göre verilmiş mermer arama ve ön işletme ruhsatları 5177 sayılı Kanunla kapsama alınan II. Grup madenler için hak sağlar.

c) 05/06/2004 tarihinden önce 3213 sayılı Maden Kanunu hükümlerine göre verilmiş arama ve ön işletme ruhsatlarının 5177 sayılı Kanunla kapsama alınan madenlerle ilgili hak sağlayabilmesi için ruhsat alanını talep ettiği grup madenin ruhsat alanına taksir edilmesi zorunludur.

d) 05/06/2004 tarihinden önce 3213 sayılı Maden Kanunu hükümlerine göre verilmiş arama ve ön işletme ruhsat sahipleri, yalnızca bir poligon için müracaat yapabilir.

e) Ruhsat alanının talep edilen ruhsat grubu alanına eşit ya da küçük olması durumunda bu hak ruhsat alanının tamamına verilir.

f) 05/06/2004 tarihinden önce 3213 sayılı Maden Kanunu hükümlerine göre verilmiş arama ve ön işletme ruhsatları 5177 sayılı Kanunla kapsama alınan madenlere, müracaat edilen alanın altında Maden Kanunundan ve Taşocakları Nizamnamesinden gelen müktesep haklar korunarak hak sağlayabilir.

g) 05/06/2004 tarihinden önce 3213 sayılı Maden Kanunu hükümlerine göre verilmiş arama ve ön işletme ruhsat sahipleri, 5177 sayılı Kanunla kapsama alınan madenlerle ilgili olarak talep ettiği alanın koordinatlarını içeren dilekçe ile Genel Müdürlüğe müracaat eder. Yapılan bu müracaat gerektiğinde mahallinde de tetkik edilerek Genel Müdürlük tarafından incelenerek değerlendirilir. Uygun bulunan alan için işletme ruhsatı vermek üzere işlemler başlatılır. Ruhsatın geri kalan kısmı ihale edilmek üzere taksir edilir.

h) 05/06/2004 tarihinden önce Arama ve ön işletme ruhsat sahipleri 5177 sayılı Kanun ile kapsama alınan madenlerle ilgili hak sağlamak üzere yaptıkları müracaatlarda, ruhsat alanları içinde taşocağı ruhsatı olması durumunda bu ruhsat alanı etrafında, madencilik faaliyetinde bulunulabilecek bir alan bırakılır. Bu alanlar mücavirindeki ruhsat sahipleri arasında ihale edilir. Ancak, taşocağı ruhsat sahibi ile Maden Kanununa göre alınmış ruhsat sahibi aynı ise bu alan bırakılmaz.

i) 05/06/2004 tarihinden önce 3213 sayılı Maden Kanunu hükümlerine göre verilmiş arama ve ön işletme ruhsatları, işletme ruhsatı almadan 5177 sayılı Kanun ile kapsama alınan madenleri üretemez.

j) 05/06/2004 tarihinden önce 3213 sayılı Maden Kanunu hükümlerine göre verilmiş ve yürürlükte olan maden ruhsat alanlarına III., IV., V. Grup maden, mermer ruhsat alanlarına ise II. Grup maden ruhsatı verilmez. Ancak taşocağı ruhsatından gelen müktesep hakların intibakı yapılır.

k) 05/06/2004 tarihinden önce Deniz ve göllerde 3213 sayılı Maden Kanununa göre verilmiş maden arama ve ön işletme ruhsatına dayalı olarak I (a) Grubu maden ruhsatları, 3213 sayılı Maden Kanununun 7 nci maddesine göre yayımlanacak yönetmeliğe uygun olarak verilir.

l) 05/06/2004 tarihinden önce 3213 sayılı Maden Kanununa göre verilmiş maden arama ve ön işletme ruhsat sahibi ruhsat sahası içinde, 5177 sayılı Kanunla kapsama alınan II. Grup madenlerden sadece dolomit madeni için hak sağlar. Bu ruhsatlara bağlı olarak dolomit işletmek istemesi durumunda, ruhsat alanının 100 hektara taksir edilmesi zorunludur. Yapılan inceleme sonrası uygun bulunan müracaat için dolomit işletme projesi verilir. Bu işletme ruhsat alanı içinde mermer ruhsatı olmaması durumunda II. Grup diğer madenler için de hak sağlar. Ruhsattan geri kalan alan ihale edilmek üzere taksir edilir.

m) 05/06/2004 tarihinden önce 3213 sayılı Maden Kanununa göre verilmiş mermer arama ve ön işletme ruhsat sahibi ruhsat sahası içinde, 5177 sayılı Kanunla kapsama alınan II. Grup madenlerin üretilmesi ile ilgili haklardan yararlanır. Ancak bu haklardan yararlanmak için ruhsat alanını 100 hektara taksir etmek zorundadır. II. Grupta yer alan dolomit madeni ile ilgili haklardan yararlanabilmesi için aynı alan içinde başka bir dolomit hakkı olmaması zorunludur.

Geçici Madde 4- Bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce en az otuz işçi çalıştıran işletmelerle, en az on beş işçi çalıştıran yeraltı üretim yöntemiyle çalışan işletmeler, altı ay içinde bu Yönetmelik hükümlerine göre daimi nezaretçi atamak zorundadır.

Geçici Madde 5- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte görev aldıkları ruhsat sayısı beşten daha fazla olan teknik nezaretçiler bu görevlerini sürdürürler. Ancak, görev aldıkları ruhsat sayısı I (a) Grubu dışındaki gruplarda beş'in altına düşüncüye kadar yeni bir ruhsat sahasına atamaları yapılmaz.

Geçici Madde 6- Bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarih itibarı ile fenni nezaretçi olarak görev yapan maden mühendisleri teknik nezaretçi olarak kabul edilir.

Geçici Madde 7- 3213 sayılı Maden Kanununun Geçici 1 inci maddesine göre, değişik koordinatlarla yapılmış

olan müracaatların buldukları 1/25.000 ölçekli paftalar üzerinde belirlenen çakışmalı alanların ihalelerine, müracaatı olana tekabül eden tüm müracaat sahipleri katılır.

Geçici Madde 8- 5177 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce ihalelik durumda olan ve daha sonra ihalelik olacak sahaların ihaleleri;

a) Mermer ruhsatları en fazla 100 hektarlık alanlar halinde II. Grup maden,

b) Maden ruhsatları en fazla 2000 hektarlık alanlar halinde IV. Grup maden,

1) Arama ve ön işletme ruhsatlarından iptal veya terk edilen ruhsatlar en fazla 2000 hektarlık alanlar halinde IV. Grup maden,

2) Maden arama, ön işletme veya işletme ruhsatlarından herhangi birisinde 5177 sayılı Kanunun I (b) Grubunda bulunmuş bir maden varsa bu ruhsat alanları en fazla 2000 hektar olarak IV. Grup ve en fazla 50 hektarlık alanlar halinde I (b) Grubu maden,

3) Maden işletme ruhsatlarından 5177 sayılı Kanunda III. Grupta yer alan madenlerden herhangi birisi için işletme izni almış ruhsatlar en fazla 2000 hektar olarak IV. Grup ve en fazla 500 hektarlık alanlar halinde III. Grup maden,

4) Maden işletme ruhsatlarından dolomit işletme izni almış sahalar en fazla 2000 hektar olarak IV. Grup ve en fazla 100 hektarlık alanlar halinde II. Grup maden,

5) Maden işletme ruhsatlarından 5177 sayılı Kanunda V. Grupta yer alan madenlerden herhangi birisi için işletme izni almış ruhsatlar en fazla 2000 hektar olarak IV. Grup ve en fazla 1000 hektarlık alanlar halinde V. Grup maden, olarak yapılır.

Geçici Madde 9- Kanunun 6 ncı maddesindeki hükümleri taşımayan taşocağı ruhsat sahipleri bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı aylık süre içinde durumlarını Kanunun 6 ncı maddesine uygun hale getirmek zorundadırlar. Aksi halde bu ruhsatlar süreleri sonunda iptal edilir.

Geçici Madde 10- Çimento, kireç fabrikası veya asfalt üretim tesisinden herhangi birine sahip olan taşocağı ruhsat sahipleri, Maden Kanununa intibaklarında mevcut taşocağı intibak alanlarını bir defaya mahsus olmak üzere azami 50 hektarı geçmeyecek şekilde genişletme talebinde bulunabilir.

Genişletme talebinde bulunulan alanda yürürlükteki maden ve mermer ruhsatları incelenir.

Aynı alanda talep sahibine ait bir ruhsatın bulunması veya yürürlükte olan bir ruhsatın bulunmaması durumlarında genişletme talebi değerlendirilir ve tesisin kapasitesine ve proje ömrüne göre Genel Müdürlükçe uygun görülecek alan kadar genişletme yapılır. Genişletme talebinde bulunulan alanda, yürürlükte olan bir ruhsatın bulunması halinde talep reddedilir.

Geçici Madde 11- 5177 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce verilmiş işletme ruhsat sahalarında, bu

Kanunun yürürlük tarihinden itibaren, mermer ruhsat sahalarında üç yıl, maden ruhsat sahalarında ise beş yıl içerisinde ruhsat sahipleri sahalarındaki görünür ve muhtemel rezerv alanlarını belirleyerek Genel Müdürlüğe bildirmek zorundadır. Bu süreler sonunda görünür ve muhtemel rezerv alanı olarak belirlenmeyen alanlar taksir edilir.

Geçici Madde 12- 5177 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihe kadar yapılmış işletme ruhsat talepli sahaların işlemleri talep tarihindeki kanun ve yönetmelik hükümlerine göre yürütülür.

Geçici Madde 13- 5177 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarih itibarı ile Taşocakları Nizamnamesine göre ruhsat almak üzere yapılan yeni müracaatlar, il özel idarelerince müracaat tarihinde yürürlükte olan 06/06/1901 tarihli Taşocakları Nizamnamesine göre sonuçlandırılarak uygun görülenler ruhsatlandırılır.

Ruhsat sahipleri, 5177 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren altı ay içinde harç ve teminatını yatırarak; I (a) Grubu madenler için faaliyet alanının koordinatları ile il özel idarelerine, diğer grup madenler için işletme projesi ile Maden İşleri Genel Müdürlüğüne müracaat ederek Maden Kanununa intibak yaptırmak zorundadır.

5177 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce Taşocakları Nizamnamesine göre yapılan müracaatların ruhsata bağlandığı tarihten itibaren, ruhsat sahipleri altı ay içinde intibak yaptırmak üzere I (a) Grubu madenler için özel idare müdürlüklerine, diğer gruplar için Genel Müdürlüğe gerekli belgeler ile başvurmak zorundadır. İntibakı yaptırılmayan ruhsatlar, suresi sonunda iptal edilir.

Geçici Madde 14- Jeotermal kaynaklar ve mineralli sularla ilgili yeni bir yasal düzenleme yapıncaya kadar içmece, maden suları, ılıca ve kaplıcalardan;

a) İçme kuru gişe hasılatının yıllık cirosunun %1'i,

b) Dolum tesisi çıkış fiyatından şişe, kapak, etiket bedeli düşüldükten sonra oluşacak cironun %1'i,

c) Yiyecek, içecek giderleri düşülmek suretiyle oluşan ciro üzerinden %1'i, Devlet hakkı olarak alınır.

Ayrıca geçmiş yıllara ait temettü hissesine mahsup edilmek üzere yukarıda açıklanan esaslar dahilinde 2004 yılına ait cironun %10'u da Devlet hakkı olarak alınır.

Geçici Madde 15- Bilgisayar kayıtlarından bazı hakların süresi dışında silinmesinden kaynaklanan ve müracaatların geriye yönelik değerlendirilmesi sonucunda 26/12/1985-05/06/2004 tarihleri arasında yapılan arama ruhsatı müracaatlardan ilave hak kazanan müracaat sahipleri Resmi Gazete'de ilan edilir. Yayım tarihinden itibaren 15 gün içinde müracaatçıların hak kazandıkları alan için harç ve teminatlarını yatırmaları halinde ruhsat düzenlenir. Aksi takdirde bu alanlar verilen süre sonunda müracaatlara açık hale getirilir.

Geçici Madde 16- 1987 yılından 05/06/2004 tarihine kadar ihale edilmiş ve ihalede talep olmaması nedeniyle bilgisayar kayıtlarından silinmesi gerektiği

halde silinmeyen sahalara Resmi Gazetede ilan edilerek yeniden ihale programına alınır.

Geçici Madde 17- Proje tetkik (PRT), Genel maden dosyası (GMD), İlk tetkik (İT), İşletme imtiyazı (İİ) aşamasındaki ruhsatlardan 3213 sayılı Kanunda belirtilen süreler dahilinde harç ve teminatını yatırmış olanların, bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren üç ay içerisinde eksikliklerini gidermeleri zorunludur. Bu süre içinde eksiklikleri tamamlanmayan haklar iptal edilerek ihale programına alınır.

Geçici Madde 18- Tuz Gölünde verilecek ruhsatların alanları, Genel Müdürlükçe 31/12/2010 tarihine kadar yapılacak bilimsel ve teknik çalışmalar neticesinde tespit edilir. Bu çalışma sonucunda tuz üretimine uygun alanlar belirlenerek ihale edilir. Ruhsat vermeye uygun tuz üretim alanları belirlenene kadar intibaklar dışında Tuz Gölü'nde ruhsat verilmez.

Tuz Gölünde verilecek işletme ruhsatlarının projedeki tuz üretim kapasitesi 200.000 ton/yıl tuzdan az veya 800.000 ton/yıl tuzlu su miktarından aşağı olamaz.

Ruhsat verilme işlemlerinde ve tuz üretim faaliyetlerinde, Özel Çevre Koruma Kurumu Başkanlığı tarafından öngörülen çevresel tedbir ve kriterler dikkate alınır.

Tuz Gölünün tabii dengesinin, kapasitesinin belirlenmesi ve tuz üretiminin çevre ve kaynak koruma ilkeleri çerçevesinde sürdürülebilmesini sağlamak amacıyla yapılacak jeolojik, hidrojeolojik, kimyasal ve benzeri etüt çalışmalarının masrafları, bu gölde verilen işletme ruhsat sahiplerinden satılan tuzun %1'i oranında katılım payı alınmak suretiyle karşılanır.

Katılım payı aylık satış hasılatının %1'i, her ay hesaplanarak üç ayda bir Genel Müdürlükçe açılan hesaba yatırılır.

Tuz Gölü Havzası içinde kalan tuz domu ve yataklarına kaya tuzu ruhsatı verilmez.

Geçici Madde 19- 11/12/1936 tarihli ve 3078 sayılı Tuz Kanunu gereğince tuz işletme izni verilen ve bu Kanuna göre intibakı yapılan tuzluların ruhsat sahiplerinin Tütün, Tütün Mamulleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri Genel Müdürlüğü ile yaptıkları sözleşmeler aşağıda belirtildiği şekilde devam eder.

Kira bedelinin ödenmesi, sözleşme sonuna kadar sözleşmede belirtilen hükümlere göre devam eder. Ruhsatın uzatılması ile Tütün, Tütün Mamulleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri Genel Müdürlüğüne ait bina, tesis ve diğer sabit varlıkların kullanılması durumunda, kira bedellerinin bu Kuruluşa, bu Kuruluşun özelleştirilmesi halinde ise Hazine'ye ödenmeye devam edilir.

Yürürlük

Madde 134- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 135- Bu Yönetmelik hükümlerini Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı yürütür. (*)

(*) EKLER İÇİN RESMİ GAZETE'YE BAKINIZ.

R.G. 03 Şubat 2005 - Sayı: 25716

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

Maden Kanununun I (a) Grubu Madenleri ile İlgili Uygulama Yönetmeliği

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığından:

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, 3213 sayılı Maden Kanununun I (a) Grubu madenleri ile ilgili yapılacak işlemlere ait usul ve esasları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik; 04/06/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanunu hükümlerine göre I (a) Grubu kapsamındaki inşaat ile yol yapımında kullanılan ve tabiiatta doğal olarak bulunan kum ve çakıl, %80'nin altında SiO₂ içeren kum, SiO₂ oranına bakılmaksızın denizlerdeki kum, çakıl ve ariyet malzemesi alanlarının ihale edilmesini, faaliyete başlamak için alınacak izinleri, bu madenlerin işletilmesini, üretim esaslarını, işletme dönemleri işlemlerini, faaliyetlerin denetim ve kontrolünü, terk, devir ve intikal işlerini, ruhsat sahipleri tarafından düzenlenecek belgeleri, ödenecek bedelleri, maden sicili ile ilgili yapılacak usul ve esasları kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik, 04/06/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanununda değişiklik yapan 26/05/2004 tarihli ve 5177 sayılı Maden Kanununda ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanunun Geçici 8 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen;

- Kanun: 04/06/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanununu,
- Bakanlı: Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığını,
- Genel Müdürlük : Maden İşleri Genel Müdürlüğünü,
- İlgili Valilik: Ruhsatın verildiği ve ruhsat alanının bulunduğu ilin valiliğini,
- İlgili Daire: İl özel idaresini,
- Banka: İl özel idaresince belirlenecek banka şubelerini,
- Satış Bilgi Formu: Yıllık üretim miktarı, satış tutarı, toplam gelir ve tahakkuk eden Devlet hakkı gibi mali durumu gösteren belgeyi,
- Faaliyet Bilgi Formu: Yıllık işletme faaliyetine ilişkin üretim, satış, stok ve bunun gibi bilgileri içeren belgeyi,
- Ariyet Malzemesi: Dolgu malzemesi olarak kullanılan çakıl, kum, silt ve mil içeren malzemeyi,

i) Teknik Nezaretçi: İşletmelerdeki faaliyetlerin teknik ve emniyet yönünden nezaretini yapan, Kanunun 29 uncu maddesi gereği faaliyet bilgi formunun nazırlanmasından sorumlu ve yetkili maden mühendisini,

j) İşletme: Madencilik faaliyetlerinin yapıldığı işyerini,

k) Teknik Nezaretçi Defteri: Muhafazasının sorumluluğu ruhsat sahibine ait olan, noter tarafından onaylanmış, teknik nezaretçinin raporunu yazdığı defterini,

l) Taksir: Ruhsat alanlarının Kanun gereğince küçültülmesini,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM Temel Esaslar

Maden hakkı

Madde 5- I (a) Grubu maden hakları, medeni hakları kullanmaya ehil T.C. vatandaşlarına, madencilik yapabileceği statüsünde yazılı Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişiliği haiz şirketlere, bu hususta yetkisi bulunan kamu iktisadi teşebbüsleri ile müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri ile diğer kamu kurum, kuruluş ve idarelerine gerçek veya tüzel tek kişi adına verilir.

İl ve ilçe özel idarelerinde çalışan yevmiyeli ve sözleşmeli personel, çalıştığı il sınırları dahilinde I (a) Grubu ruhsat alamaz.

Ruhsatlandırma

Madde 6- I (a) Grubu madenler, il özel idaresince ihale yolu ile ruhsatlandırılır. İhaleler il özel idaresinin tabi olduğu mevzuata göre yapılır.

Özel mülkiyet içerisinde bulunan I (a) Grubu maden sahaları ihale edilemez.

İhale edilecek alanların belirlenmesi

Madde 7- İhale edilerek ruhsatlandırılacak I (a) Grubu maden alanları, il özel idaresince Genel Müdürlüğün uygun görüşü alınarak belirlenir. Genel Müdürlüğün uygun gördüğü alanların yerinde tetkiki için il özel idaresince ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yetkililerinden oluşan bir heyet oluşturulur. İlgili kurum ve kuruluşlar tetkik sonucu yazılı görüşlerini otuz gün içinde il özel idaresine bildirir. Bu süre içinde görüş bildirilmemesi olumlu görüş olarak değerlendirilir.

Yapılan incelemelerde ruhsat verilmesi uygun görülen alanlar belirlenerek ihale edilir. Bu alanların her birinin büyüklüğü 10 hektarı geçemez. İhale edilecek alanlar 1/25000 ölçekli dört paftayı ve köşe noktalarının sayısı otuz geçemez. Denizlerde kum üretimi için ruhsat verilecek alanlar belirlenirken bu alanların etrafında 100 metre genişliğinde bir kuşak bırakılır.

Özel mülkiyete tabi alanlara ruhsat verilmesi

Madde 8- Kendi mülkü içinde I (a) Grubu maden ruhsatı almak isteyen gerçek veya tüzel kişiler, il özel idaresine ilk müracaat harcı ile müracaat ederek ruhsat talebinde bulunur. İl özel idaresince Genel Müdürlüğün uygun görüşü alınarak bu alanların yerinde tetkiki için ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yetkililerinden

oluşan bir heyet oluşturulur. Bu heyet tetkik sonucu yazılı görüşlerini otuz gün içinde il özel idaresine bildirir. Bu süre içinde görüş bildirilmemesi olumlu görüş olarak değerlendirilir.

Yapılan incelemelerde uygun görülen alanlara ihale edilmeden ruhsat verilir. Özel mülkiyet içerisindeki alana, mülk sahibinin izni olsa dahi üçüncü kişilere ruhsat verilmez.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM İzinler ve İşletme Dönemi İşlemleri

Ruhsat verilmesi ve gerekli izinlerin alınması

Madde 9- I (a) Grubu maden ruhsatı almak için, ihale sonrası gerekli bedellerin yatırılmasını veya özel mülkiyetindeki alan içinde de talebin uygun bulunmasını takiben en geç on beş gün içerisinde işletme ruhsatı talep harcı, yıllık işletme ruhsat harcı ile teminatı yatırılarak, Ek Form-1'e uygun hazırlanmış taahhütnameyi, bir ay içerisinde de Ek Form- 2'ye uygun olarak hazırlanmış işletme projesini valiliğe vermek zorunludur.

Gerekli izinlerin alınmasını takiben Ek Form-3'deki işletme ruhsatı verilir. Alınmış izinler ruhsata işlenir. Gerekli izinlerin alınmasını takiben en geç bir yıl içinde işletme faaliyetine başlanması zorunludur. Süresi içinde işletmeye alınmayan veya üretim yapmayan ruhsat sahiplerinden projede belirtilen üretim miktarının %10'u üzerinden Devlet hakkı alınır.

Beş yıllık sürede mücbir sebepler ve beklenmeyen haller dışında üç yıldan fazla projesine uygun olarak üretim yapılmayan ruhsatlar, teminatları irat kaydedilerek iptal edilir.

İşletme ruhsat süresi ve sürenin uzatılması

Madde 10- I (a) Grubu madenlerin işletme ruhsat süresi beş yıldan az olmamak üzere rezerve göre belirlenir. Ruhsat süresinin bitiminden önce talep harcı ve yeni bir projeye uzatma talebinde bulunulması, sahada projesine uygun üretim yapılmış, maden rezervinin yeterli ve verimli bir şekilde işletilmesi için gerekli yatırımların ve tesislerin inşa edilmiş olması ve temdit projesinin uygun bulunması durumunda ruhsat süresi uzatılabilir. Toplam ruhsat süresi altmış yılı geçemez. Altmış yıldan sonraki sürenin uzatılmasına Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Teknik nezaret

Madde 11- I (a) Grubu maden üretimi, Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliğine uygun olarak atanmış maden mühendisinin nezaretinde yapılır.

İşletme faaliyet belgelerinin hazırlanması

Madde 12- Ruhsat sahibi her yıl Nisan ayı sonuna kadar; Kanunun 29 uncu maddesi gereğince Ek Form-4'deki işletme faaliyet bilgi formu ile Ek Form-5'e uygun olarak hazırladığı satış bilgi formunu il özel idaresine verir.

Ruhsat sahibinin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde ruhsat eminatı il özel idaresi adına irat kaydedilir ve yükümlülük yerine getirilinceye kadar ruhsat alanındaki faaliyet durdurulur.

Geçici tatil

Madde 13- I (a) Grubu madenler için sel, taşkın, çökme, heyelan, ulaştırma veya altyapı durumları ve benzeri beklenmeyen değişiklikler olması halinde işletme ruhsat sahalalarında bir yıla kadar faaliyetin geçici tatiline il özel daresince karar verilebilir.

Röper noktaları

Madde 14- I (a) Grubu maden ruhsat sahibi faaliyette bulunduğu alanın yakınında faaliyet alanını görecektir şekilde yaptığı haritalarda ve yapılacak denetimlerde kullanılmak üzere 6 derecelik dilime esas en az iki adet beton sütun ya da benzeri röper noktası belirlir. Bu noktaların kot ve koordinatları gerçek değerler kullanılarak harita tekniğine uygun hassaslıkta uygun bir ölçüm aleti ile belirlenerek arazide muhafaza edilir. Denizlerdeki bu grup madenler bu hükmün dışındadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Maden Sevkiyatı

Maden sevkiyatı

Madde 15- Üretilen madenin, Genel Müdürlüğün belirlediği formatta, il özel idaresince bastırılarak verilecek sevk fişi ile sevk edilmesi zorunludur. Sevk fişlerinin birim satış fiyatı her yıl Genel Müdürlükçe belirlenir ve bu bedel üzerinden ruhsat sahiplerine verilir.

Sevk fişleri, 04/01/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun 240 ıncı maddesinde yer alan taşıma irsaliyesi niteliğindedir. Ayrıca Maliye Bakanlığının sevk irsaliyeleri kullanılmaz. Mahalli mülki amirin görev verdiği yetkili kişiler, kendi il sınırları içerisinde maden sevkiyatının sevk fişi ile yapılmadığını takip ve denetleyerek Kanunun ilgili hükümlerine göre işlem yapar.

İl özel idaresince, zimmet karşılığında ruhsat sahibine verilen sevk fişi koçanlarının numarası, özel bir deftere kayıt edilerek düzenli şekilde takip edilir.

Sevk fişi, verilen ruhsat dışında başka bir ruhsat alanı içindeki madenin sevkiyatı için kullanılamaz.

Sevk fişi olmadan sevkiyat

Madde 16- Ruhsatlı bir alandan üretilmiş bir madenin sevk edilmesi esnasında, mülki amirin yetkilendirdiği kişiler tarafından sevk fişi olmaksızın maden sevk edildiğinin tespit edilmesi durumunda, durum bir tutanak ile tespit edilir. Bu tutanakta üretimin yapıldığı yer, ruhsat sahibi, ruhsat numarası, taşıyan aracın plakası, aracı kullanan kişi, tartılması mümkün ise sevk edilen maden cinsi ve miktarı ya da yaklaşık miktarı belirtilir. Söz konusu madeni üreten ruhsat sahibine ocak başı satış bedelinin üç katı tutarında idari para cezası uygulanır. Bu madenlere el konulmaz, ruhsat sahibine verilir. İdari para cezaları, 21/07/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil edilmek üzere ilgili Defterdarlığa bildirilir.

Üretim ve sevkiyatın bildirilmemesi

Madde 17- Denetim, inceleme ve ölçümler sonucunda, yaptığı üretim ve sevkiyatı bildirmeyen tespit edilen ruhsat sahiplerine, ödenmesi gereken Devlet hakkına ilaveten bildirilmeyen miktar için hesaplanacak Devlet hakkının on katı tutarında idari para cezası verilir.

Ruhsat ve izin olmadan üretim

Madde 18- Ruhsat olmadan I (a) Grubu bir madenin üretilip sevk edilmesinin, Genel Müdürlüğün veya mülki amirin yetkilendirdiği kişiler tarafından tespit edilmesi halinde, durum bir tutanak ile tespit edilir. Bu tutanakta üretimin yapıldığı yer, üretimi yapan kişi, taşıyan aracın plakası, aracı kullanan kişi, tartılması mümkün ise sevk edilen maden cinsi ve miktarı ya da yaklaşık miktarı tespit edilir. Üretilen madene mülki idare amirliğince el konulur. Bu kişilere, bu fıkra kapsamında üretilmiş olup el konulan ve el konulma imkanı ortadan kalkmış olan tüm madenin, ocak başı satış tutarının beş katı miktarında idari para cezası uygulanır. Bu şekilde maden çıkartılması ve/veya sevk edilmesi Devlet malına karşı işlenmiş fiil sayılır. Bu fiili işleyenler adli takibat yapılmak üzere ilgili makamlara bildirilir. El konulan madenler, mülki idare amirliğince satılarak bedeli il özel idaresine aktarılır.

Ruhsat sınırında yapılan üretim

Madde 19- I (a) Grubu ruhsat alanının sınırında yapılan üretimin saha sınırı dışına taşdığıının tespiti halinde, ruhsat alanı dışında üretilen madene mülki idare amirliğince el konulur. Bu kişilere, bu fıkra kapsamında üretilmiş olup el konulan ve el konulma imkanı ortadan kalkmış olan tüm madenin, ocak başı satış bedelinin beş katı tutarında idari para cezası uygulanır. El konulan madenler, mülki idare amirliğince satılarak bedeli il özel idaresine aktarılır.

Bu fiilin başka birine ait ruhsatlı alan içinde işlenmesi durumunda sahasında üretim yapılan ruhsat sahibi fiili işleyen ruhsat sahibinden kar kaybı talebinde bulunabilir.

Usulsüz sevkiyat

Madde 20- Yapılan tetkiklerde üretim izni olan ancak Maliye Bakanlığından alınmış sevk irsaliyesi ile yapılmış sevkiyatın karşılığı Devlet hakkının ödenmiş olması durumunda, ruhsat sahibi yazılı olarak uyarılır. Aynı işlemin tekrarında teminat irat kaydedilir.

Maliye Bakanlığından alınmış sevk irsaliyesi ile yapılmış sevkiyatın karşılığında Devlet hakkının ödenmemiş olması durumunda, Devlet hakkı gecikme cezası ile birlikte tahsil edilerek il özel idaresinden alınan sevk fişlerinin kullanılması yönünde ruhsat sahibi yazılı olarak uyarılarak teminat irat kaydedilir.

İl özel idaresinden alınmış sevk fişinin, üretim hakkı olan aynı ruhsat sahibine ait başka bir ruhsat sahasında kullanılması ve yapılmış sevkiyatın karşılığı Devlet hakkının ödenmiş olması durumunda, ruhsat sahibi yazılı olarak uyarılır. Aynı işlemin tekrarında teminat irat kaydedilir.

Süresinde tahakkuk ettirilmeyen miktar için Devlet hakkına, tahakkuk ettirilmesi gereken ayın son gününden tahakkuk ettirildiği tarihe kadar geçen süre için 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 51 inci maddesine göre hesaplanacak gecikme zammı oranında faiz uygulanır.

İl özel idaresinden alınmış sevk fişinin, üretim hakkı olmayan başka bir ruhsat sahasında kullanılmasının tespiti halinde üretilen madene mülki idare amirliğince el konulur. Bu kişilere bu fıkra kapsamında üretilmiş olup el konulan ve el konulma imkanı ortadan kalkmış olan tüm madenin, ocak başı satış bedelinin beş katı

tutarında idari para cezası uygulanır. Bu şekilde maden çıkartılması ve/veya sevk edilmesi Devlet malına karşı işlenmiş fiil sayılır. Bu fiili işleyenler adli takibat yapılmak üzere ilgili makamlara bildirilir. El konulan madenler, mülki idare amirliğince satılarak bedeli il özel idaresine aktarılır.

Sevk işlerinin iade edilmesi

Madde 21- Ruhsatın iptali, terk edilmesi veya sevk işlerinin amacına uygun kullanılmaması durumunda sevk işleri il özel idaresine iade edilir. Sevk işleri, tebligat tarihinden itibaren iki ay içinde iade edilmediği takdirde mevcut teminat irat kaydedilir.

Sevk işlerinin saklanması

Madde 22- Kullanılmış sevk işlerinin kullanılan tarihten itibaren beş yıl süre ile saklanması gereklidir. Sevk işlerinin herhangi bir nedenle kaybedilmesi halinde, ruhsat sahibinin bu durumu en geç bir ay içinde ilanla ve resmi makamlardan alınmış bir yazı ile belgelemesi ve il özel idaresine bildirmesi zorunludur. Aksi takdirde bu durum beyanlardaki hata ve noksanlık olarak kabul edilerek işlem yapılır.

BEŞİNCİ BÖLÜM **Faaliyetlerin İncelenmesi ve Denetlenmesi**

İnceleme ve denetim

Madde 23- I (a) Grubu maden ruhsatlı alanlarda inceleme ve denetim, Genel Müdürlüğün veya il özel idaresinin gerek duyduğu zamanlarda yapılır.

İnceleme ve denetimler Genel Müdürlük tarafından ve il özel idaresince, Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü başta olmak üzere ildeki ihtisaslaşmış, diğer kamu kuruluşlarının inceleme ve denetimin gerektirdiği mesleki tecrübeye sahip teknik ve mali elemanlarından yararlanılarak yapılır. Denetimleri yapacak heyet en az üç kişiden oluşur.

İnceleme ve denetimlerde sahanın teknik nezaretçisi ve/veya ruhsat sahibinin kendisi ya da vekalet ile görevlendirdiği bir kişi denetimlerde hazır bulunmak zorundadır.

İnceleme ve denetimlerde ruhsat sahibi, teknik ve mali belgelerin hazırlanmasına esas olacak bütün belgelerin asıllarını, yapılmış hesapları talep halinde heyet üyelerine göstermek zorundadır.

Denetim raporlarının hazırlanması

Madde 24- İnceleme ve denetimlerde faaliyet bilgi formu, projeler, sevk işleri, satış bilgi formları ve bunlara ait kanuni defterler, makbuzlar, diğer belgeler incelenir. Mevzuat gereği her türlü inceleme ve tespit yapılır.

İnceleme ve denetim sonunda düzenlenen tutanak maden ruhsat sahibi veya vekili tarafından imzalanır. İmzadan imtina edilmesi ya da ruhsat ile ilgili yetkili birinin tetkik esnasında bulunmaması halinde durum tutanakla tespit edilir.

Yapılan inceleme sonuçları, gerekçeleri ve belgeleri ile birlikte bir tutanak halinde iki kopya olacak şekilde tanzim edilir. Tutanağın aslı dosyasında saklanır, ikincisi ruhsat sahibine verilir. Bu tutanakta belirtilen hususlar ruhsat sahibine tebliğ edilmiş sayılır.

İnceleme ve denetimler sonucu rapor kapsamında ruhsat sahibinin yükümlülükleri ve uygulanan yaptırımlar yapılacak tek tebligatla bildirilir. Bu tebligat, maden ruhsat sahibinin dosyasındaki taahhütnamesine dayalı olarak ruhsat sahibince verilmiş adrese yapılır.

Ruhsat sahasında yapılan tetkiklere ait detay bilgileri içeren rapor hazırlanır. Ruhsat sahibinin talep etmesi durumunda bir örneği verilir.

İnceleme ve denetim giderleri

Madde 25- I (a) Grubu maden ruhsat alanlarında il özel idaresince madencilik faaliyetlerinin incelenmesi ve denetimi ile ilgili olarak yapılacak görevlendirmelerde görev yollukları, Kanunun 35 inci maddesi hükümleri çerçevesinde il özel idaresince ödenir.

Ruhsat sahibinin talebi veya şikayeti ile görevlendirilen heyete ruhsat sahibinin katılmaması sonucu tetkikin yapılamaması durumunda, aynı konuda tekrar heyet görevlendirmelerinde tetkik giderleri ruhsat sahibince karşılanır.

ALTINCI BÖLÜM **Devir, İntikal ve Terk İşleri**

Devir

Madde 26- I (a) Grubu maden ruhsatları talep halinde, hukuki bir sakınca bulunmadığı takdirde, Kanunun 6 ncı maddesindeki maden haklarını kullanma ile ilgili şartları taşıyan gerçek veya tüzel kişilere il özel idaresi tarafından devir edilebilir. Ancak, özel mülkiyete konu taşınmaz üzerine verilmiş ruhsat, bu alanın satılması durumunda satın alan kişiye devir edilebilir.

Devir işlemleri yapılacak ruhsatların yıllık harçları ile Devlet hakkının eksiksiz ödenmiş olması ve devredildiği tarihe kadar geçen süre için satış bilgi formu ile işletme faaliyeti bilgi formunun verilmesi zorunludur.

Ruhsatı devir alacak kişinin; devir alacağı ruhsata ait Kanundan doğan bütün hakları ve ruhsata uygulanmış yaptırımlar ile yükümlülükleri aynen kabul ettiğini; ruhsat sahibinin de ruhsatını bütün hak ve yükümlülükleri ile devir etmek isteğini Ek Form-6'daki ruhsat devri dilekçesi ile il özel idaresine müracaat etmeleri gerekir.

Devir alan kişinin ruhsat teminatını, ruhsat ile ilgili uygulanmış teminat iratları esas alınarak hesaplanacak güncel teminat üzerinden yeniden yatırması, ruhsatın yıllık harcı kadar devir harcı yatırması zorunludur. Devir sonrası devreden teminatı iade edilir.

İntikal

Madde 27- I (a) Grubu maden ruhsatları ile ilgili hak ve yükümlülükler, miras yolu ile bir bütün olarak intikal eder. Bu haklar mirasçılardan rızası olsa da bölünemez.

Mirasçıların altı ay içinde, intikal eden haklarını bir bütün olarak kullanması ve bu hakkı aralarından maden hakkı alabilecek birine ya da maden hakkı alabilecek özel ya da tüzel kişiye devir etmek üzere il özel idaresine müracaat etmeleri zorunludur. Aksi takdirde ruhsat iptal edilir.

Mirasçıların anlaşamamaları halinde içlerinden birinin mahkemeye müracaat etmesi ve ruhsat ile ilgili

konunun yargıya intikal ettiğini gösterir bir belge ve veraset ilamı ile birlikte il özel idaresine müracaat etmesi durumunda mahkeme sonucu beklenir.

Dava sonuçlanıncaya kadar, mahkeme, Kanuna göre durumu uygun olan birini mümessil olarak tayin eder. Ruhsatlarla ilgili hukuki sorumluluklar mirasçılara; cezai sorumluluklar mahkeme tarafından tayin edilen mümessile aittir. Mirasçıların mümessile, vekil tayin edilmiş ise vekile rücu hakları saklıdır.

Davanın verilen altı aylık yasal süreden sonra kesinleşmesi halinde, mahkemenin ruhsat hakkını verdiği kişinin mahkeme kararı ile birlikte iki ay içinde intikal için gerekli belgelerle il özel idaresine müracaat etmesi zorunludur. Aksi halde ruhsat iptal edilerek mirasçıların Kanun ile ilgili hakları sona erer.

Ölüm tarihinden itibaren altı ay içerisinde il özel idaresine intikal işlemleri için müracaat edilmediği takdirde, ruhsat iptal edilir. İntikal talebinin ruhsat süresi içinde yapılması zorunludur. Ancak ölüm tarihinin ruhsat süresinin son iki ayı içinde olması durumunda, Kanun ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi için ruhsat süresi sonundan itibaren iki ay ek süre verilir.

Ruhsat sahibinin vefatı ile intikal işlemi tamamlanıncaya kadar geçen sürede ruhsat hukukundan mirasçılar sorumludur.

Devir ve intikal belgeleri ile gerekli harç ve teminat makbuzalarının il özel idaresine verilmesini takiben intikal işlemleri yürütülür.

İcra yoluyla devir

Madde 28- Devir, icra ile satış veya mahkeme kararına dayalı yapılıyor ise, ruhsatı devir alması gereken kişi veya şirket, devri gerektiren belgelerin aslı veya noter onaylı kopyası, harç ve teminatların yatırıldığını gösteren belgeler ile il özel idaresine müracaat eder.

Bu durumda da ruhsatı devir alacak kişinin Kanunun 6 ncı maddesindeki maden haklarını kullanabilecek özellikleri taşıması gerekir.

Ruhsatın hükümden düşmesi ve alınacak tedbirler

Madde 29- Ruhsat sahibince; ruhsat sahası içinde faaliyette bulunulmuş olması durumunda, sahada can ve mal güvenliği ile ilgili önlemlerin alınması zorunludur. Ruhsat sahibi; sahanın teknik nezaretçisinin hazırladığı can ve mal güvenliği ile ilgili olarak ruhsat alanında alınan önlemleri, çalışılan her bölge için alınan emniyet tedbirlerini ve çevre ile uyum projesini içeren rapor ile terk talebinde bulunabilir. İl özel idaresi, bu rapora dayalı olarak terk talebini değerlendirir. İl özel idaresince terk talebi ile ilgili işlemler yapılmadan, saha yerinde de tetkik edilebilir.

Yapılacak tetkikte çevre ile uyum projesinin uygulanması, alınan can ve mal güvenliği ile ilgili önlemlerin yeterli ve uygun bulunmadığı takdirde; ruhsat sahibine, alınması gerekli önlemler bildirilerek altı aylık bir süre verilir. Mücbir sebepler dışında bu süre içerisinde yukarıdaki önlemleri almayan ruhsat sahibine üç aylık ek bir süre verilir. Bu süre sonunda da ruhsat sahibinin gerekli önlemleri alıp almadığı gerektiğinde yerinde tekrar tetkik edilebilir. Gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda bu önlemler, ruhsat sahibinin teminatı kullanılarak valiliklerce

yerine getirilir. Teminatın yeterli olmaması durumunda harcamalar ruhsat sahibinden tahsil edilmek üzere il özel idaresinin gelirlerinden karşılanır. Ödenmeyen harcamaların tahsil edilememesi halinde 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre işlem yapılır. Tahsil edilen bedel, il özel idaresinin hesabına yatırılır.

Sahada can ve mal güvenliği için gerekli önlemlerin alınmaması nedeni ile meydana gelecek kazalardan ruhsat sahibinin cezai ve hukuki sorumluluğu devam eder.

Herhangi bir nedenle hükümden düşmüş ruhsatın sahibi de, gerekli emniyet tedbirlerini almak zorundadır. Gerekli emniyet önlemlerinin alınmaması durumunda, can ve mal emniyeti ile ilgili kazalardan, ruhsat sahibinin yasal sorumluluğu devam eder.

Terk işlemleri ile ilgili olarak ruhsat sahibinin yasal sorumluluklarını yerine getirmemesi, ruhsatın iptali veya ihale edilmesi ile ilgili işlemleri geciktirmez.

YEDİNCİ BÖLÜM Satış Bilgi Formu ve Devlet Hakkı Ödemeleri

Satış bilgi formunun verilmesi

Madde 30- Ruhsat sahibi her yıl Nisan ayı sonuna kadar bir önceki yıl gerçekleştirdiği işletme faaliyetleri ile ilgili satış bilgi formu verir. Ek Form-5'deki satış bilgi formunun Kanununun 14 üncü maddesine göre ödemesi gereken Devlet hakkı ve diğer bedellerin hesaplanmasına esas teşkil edecek şekilde doldurularak il özel idaresine verilmesi zorunludur.

Satış bilgi formunun zamanında verilmemesi durumunda Kanununun 29 uncu maddesi hükümleri uygulanır.

Devlet hakkının belirlenmesi

Madde 31- Devlet hakkı ocak başı satış tutarı üzerinden alınır. Ocak başı satış tutarı ocaktan üretilen tüvenan cevherin bedelidir.

Üretilen madenlerden alınacak Devlet hakkı, I (a) Grubu madenlerde ocak başı satış tutarının %4'üdür.

Devlet hakkına esas olan ocak başı satış tutarı;

- Ocak başından satılan cevherin tutarı,
- Üretilen cevherin ruhsat sahibinin kendi tesisinde kullanılması durumunda, benzer işletmelerdeki ocak başı satış tutarı,
- Tüvenan cevherin ocak dışında satılması durumunda, yol masrafları çıkarılarak tespit edilecek ocak başı satış tutarı,
- Üretilen cevherin ruhsat sahibinin kendi tesisinde kullanılması durumunda, benzer işletmelerdeki ocak başı satış tutarının tespit edilememesi halinde, ocak başı üretim maliyetinin %30 fazlası, göz önüne alınarak belirlenir.

Ruhsat sahibi tarafından beyan edilen ocak başı satış tutarının emsallerinden az olması durumunda belirlenen fark yasal faizi ile birlikte alınır.

Hazine, devlet ve orman alanlarındaki faaliyetlerde ödenecek devlet hakkı

Madde 32- Hazinesinin özel mülkiyetinde veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan yerlerde yapılacak madencilik faaliyetlerinden Devlet hakkı %30 fazlasıyla alınır.

Bu yerlerin Devlet ormanlarına rastlaması ve Çevre ve Orman Bakanlığınca verilen iznin beş hektarı geçmemesi halinde, bu alana ait fazla alınan Devlet hakkı ile ağaçlandırma bedeli, Orman Genel Müdürlüğü'nün ilgili hesabına yatırılır. Bir ruhsat sahasında toplam olarak verilen iznin beş hektarı geçmesi halinde, beş hektarı aşan kısımdan fon bedelleri hariç orman mevzuatı hükümlerine göre diğer bedeller alınır. Beş hektarı aşan kısımdan %30 fazla Devlet hakkı alınmaz.

Devlet hakkının dağıtılması

Madde 33- Ruhsat sahibi Devlet hakkının;

a) %50'si özel idare payı olarak ruhsatın bulunduğu ilin özel idaresinin banka hesabına,

b) %50'sini Hazine hesabına aktarılmak üzere ruhsat sahibinin bağlı olduğu vergi dairesine,

yatırır.

Belediye payı

Madde 34- Maden işletmelerinin belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde olması durumunda, üretilen madenin ocak başı satış tutarının %0,2'si belediye payı olarak ruhsat sahibi tarafından Haziran ayı sonuna kadar ilgili belediyeye ödenir.

Belediye payı, ilgili belediye tarafından takip edilir.

Devlet hakkının ödenmesi

Madde 35- Devlet hakkı her yıl Haziran ayının son günü mesai bitimine kadar ruhsat sahibi tarafından ilgili yerlere yatırılır. Yatırıldığına dair makbuzları il özel idaresine verir. Süresinde tahakkuk ettirilmeyen Devlet hakkına, tahsil edilmesi gereken ayın son gününden tahsil edildiği tarihe kadar geçen süre için 6183 sayılı Kanunun 51 inci maddesine göre gecikme zammı oranında faiz uygulanır.

SEKİZİNCİ BÖLÜM

Beyan, Teminat İratları ve Harçlar

Beyan usulü

Madde 36- Ruhsat sahibi veya yetki verdiği kişinin Kanun hükümlerine göre verdiği belgeler ve yazılı beyanları aksi tespit edilmediği sürece doğru kabul edilir. Genel Müdürlük veya il özel idaresi gerektiğinde verilen belgeleri veya beyanları yerinde tetkik ve kontrol edebilir.

Belgelerdeki hata ve noksanlıklar, ruhsat sahibine il özel idaresi tarafından yapılacak tebligat tarihinden itibaren iki ay içerisinde düzeltilir. Bu sürede gerekli düzeltmenin yapılmaması halinde teminat irat kaydedilir.

Sahada faaliyetlerin projesine uygun sürdürülmemesi, faaliyetlerin her yıl verilen satış bilgi formu ile uyum

inde olmaması, denetimlere teknik nezaretçi ya da ruhsat sahibi veya vekilinin iştirak etmemesi, denetime mesnet teşkil eden belgelerin verilmemesi, istenilen analiz ücretinin ödenmemesi, Kanunun uygulanmasını engelleyecek nitelikte hata ve noksanlık olarak kabul edilir. Bu hata ve noksanlıkların, il özel idaresi tarafından ruhsat sahibine bildirilerek iki ay içerisinde yerine getirilmesi istenir. Bu sürede gerekli düzeltmenin yapılmaması halinde teminat irat kaydedilir.

Ruhsatın ait olduğu grup dışında, üretim hakkı olmayan diğer grup madenin üretilip sevk edilmesi, "haksız yere hak iktisabı" sayılır. Haksız yere hak iktisabına imkan veren bu hususla ilgili yapılmış beyanlar da gerçek dışı ve yanıltıcı beyanlardır.

Gerçek dışı veya yanıltıcı beyanda bulunan teknik elemanlar önce uyarılır. İkinci kez aynı ruhsat ve/veya başka ruhsat ile ilgili gerçek dışı veya yanıltıcı beyanda bulunan teknik elemanın Kanun gereğince yapacağı beyanlar bir yıl süreyle geçersiz sayılır. Fiilin her tekrarında bir yıl süreli hak mahrumiyeti uygulamasına devam edilir. Uygulanan uyarı ve hak mahrumiyeti, teknik elemanın bağlı bulunduğu meslek teşekkülüne bildirilir.

Ruhsat sahiplerinin gerçek dışı veya yanıltıcı beyanda bulunan ruhsatlarının teminatları irat kaydedilerek iki katına çıkarılır. Bu alandaki faaliyetler durdurulur. Bu fiilin ikinci kez ihlali halinde bir önceki ceza katlanarak uygulanır. Beş yıl içinde madde hükümlerinin üç kez ihlal edilmesi halinde teminat irat kaydedilerek ruhsat iptal edilir.

Gerçek dışı ve yanıltıcı beyanlarla iktisap edilen haklar geri alınır.

Madencilik faaliyetinde izinler

Madde 37- Kamu kurum ve kuruluşlarından alınan izin şartlarına aykırı faaliyette bulunulduğunun tespiti halinde teminat irat kaydedilerek bu alandaki faaliyetler durdurulur. Beş yıl içinde üç kez bu maddenin ihlali halinde teminatın tamamı irat kaydedilerek ruhsat iptal edilir.

Proje eksiklikleri teminat iradı

Madde 38- Projelerdeki eksiklikler, yapılan bildirimden itibaren ruhsat sahibince üç ay içinde tamamlanır. Eksikliklerini verilen sürede tamamlamayanların teminatlarının üç ay içinde iki kat olarak yatırılması gerekir. Bu süre sonunda teminatını iki kat olarak yatırmayan ve eksikliklerini tamamlamayanların talepleri kabul edilmez ve ruhsat teminatı irat kaydedilir.

İşletme faaliyeti teminat iradı

Madde 39- İşletme açısından tehlikeli durumların tespiti halinde, bu halleri gidermek için ruhsat sahibine altı aya kadar süre verilir, mücbir sebepler dışında bu süre uzatılmaz. Bu süre sonunda projeye uygun faaliyette bulunulmaması veya tehlikeli durumun ortadan kaldırılmaması halinde teminat irat kaydedilerek işletme faaliyeti durdurulur.

Ruhsat sahibi, her yıl Nisan ayı sonuna kadar bir önceki yıl içinde gerçekleştirdiği işletme faaliyetleri ile ilgili satış bilgi formunu il özel idaresine vermekle yükümlüdür. Yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde teminat irat kaydedilir. Yükümlülük yerine getirilmeyece kadar faaliyet durdurulur.

Beş yıllık sürede mücbir sebepler ve beklenmeyen haller dışında üç yıldan fazla üretim yapılmayan ruhsatlar, teminatları irat kaydedilerek iptal edilir.

Teknik nezaretçi olmadan yapılan üretim

Madde 40- Maden mühendisi istihdamı veya nezareti gerçekleştirilmeden üretim yapılması halinde ruhsat teminatı irat kaydedilerek faaliyet durdurulur. Maden mühendisi istihdamı/nezareti sağlanması ile faaliyete izin verilir.

Geçici tatillerde teminat iradı

Madde 41- Geçici tatil gerektiren durumun ortadan kalkmasından itibaren üç ay içinde ruhsat sahibi faaliyete geçmek zorundadır. Aykırı hareket edenlerin teminatı irat kaydedilerek en geç altı ay içinde faaliyete geçmesi tebliğ edilir. Verilen bu süre içerisinde faaliyete geçilmemesi halinde işletme projesinde beyan edilen üretim miktarının %10'u üzerinden Devlet hakkı alınır.

Teminat iratları ile ilgili genel hükümler

Madde 42- Teminatlarla ilgili genel hükümler şunlardır:

- İrat kaydedilen teminatların her defasında güncel değerler üzerinden yatırılması zorunludur.
- Süresi içinde yatırılmayan teminatlar her defasında ikiye katlanır.
- Belge eksiklikleri nedeni ile teminatın irat kaydedilmesi durumunda; verilen süreler içinde eksik belgelerin ve teminatın tamamlanması zorunludur. Birinin verilmesi ile eksiklikler tamamlanmış sayılmaz. Bunun için ayrı bir tebliğat yapılmaz.
- Kanunun uygulanması ile ilgili ruhsat sahibinin adresine tek tebliğat yapılır ve işlemlerin tamamlanması ile ilgili bütün süreler ile yapılacak işlemler, Kanun gereği yasal süresi içinde, teminat ve diğer yasal yükümlülüklerin eksiksiz olarak yerine getirilmesinin zorunlu olduğu bildirilir.
- Son beş yıl içinde teminat iradını gerektiren bir fiilin işlenmemiş olması halinde, teminatın iradını gerektiren bir durumda, teminat güncel teminat üzerinden tek kat olarak tamamlattırılır.
- Ruhsat sahibinin, Kanunun teminat iradı gerektiren hükümlerinden birden fazlasını aynı anda ihlal ettiğinin tespit edilmesi durumunda uygulanacak teminat cezalarının en fazla olanı uygulanır.
- İrat kaydedilen teminatın üç ay içinde yatırılması gerekir.

Verilen üç ay içinde teminat yatırılmaz ise yatırılması gereken teminat iki katına çıkarılarak üç aylık ikinci bir ek süre verilir.

Verilen bu süre içinde de teminat yatırılmaz ise faaliyet durdurulur. Takip eden altı ay içinde teminat dört kat olarak tamamlanmaz ise ruhsat iptal edilir.

Küçültme ve ruhsat süresinin sonunda kalan teminat ruhsat sahibine iade edilir.

Harç ve teminat miktarları

Madde 43- Teminat miktarı, her yıl harç bedellerinin açıklanmasını takiben Genel Müdürlük ve il özel idaresi tarafından ilan edilir. Ruhsat teminatı, ruhsat süresine bağlı olarak hektar başına yıllık ruhsat harcının %0,3'üdür. Toplam teminat miktarı yıllık harçtan az olmaz.

I (a) Grubu madenlerin teminatları ile irat kaydedilen teminatları il özel idaresi hesabına yatırılır.

Bakanlık veya il özel idaresi tarafından verilen idari para cezaları ve tahakkuk eden Devlet hakları ile ruhsat harçları 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre takip ve tahsil edilmek üzere ilgili Defterdarlığa bildirilir.

DOKUZUNCU BÖLÜM

Sicil Kayıtları

Sicil Kayıtları

Madde 44- I (a) Grubu ruhsatlarına ait aşağıdaki bilgiler, il özel idaresince maden siciline işlenir:

- Ruhsat numarası,
- Ruhsat sahibinin adı ve soyadı,
- T.C. Kimlik No,
- Vergi numarası,
- Ruhsatın yürürlük tarihi,
- Ruhsatın sınır noktalarının koordinat değerleri,
- Devir ve intikal bilgileri,
- Haciz, rehin, ihtiyati tedbir ve ipotek bilgileri,
- Ruhsatla ilgili uygulanmış hak düşürücü cezalar,
- Saha ile ilgili, Kanun gereği yapılmış sınır değiştirme işlemleri,
- Ruhsatın kanunen sona ermesi durumları ve sebepleri. Ruhsatın aslı sicil dosyasında saklanır.

Sicilin incelenmesi

Madde 45- Maden sicilini, ruhsat sahibi, ruhsat sahibinin vekili, devir talebi söz konusu olduğunda devir alacak kişi ilgili memurun nezaretinde görebilir.

Sicil kayıtlarının yazılmasında hata yapılması

Madde 46- Sicil kayıtlarında silinti, kazıntı, çizinti yapılmaz. Sicilkaydında bir yanlışlık yapıldığı takdirde sicil sorumlusu, il özel idare müdürünün ya da görevlendirdiği yetkili ile birlikte yapılan yanlışlığı üzeri okunabilecek şekilde çizerek, gerekli düzeltmeleri yapar. Yapılan düzeltme değişiklik defteri adı altında bir

deftere tarih ve sıra numarasına göre işlenir. Bu kayıt, sicil sorumlusu ve il özel idare müdür ya da yetkilendirildiği eleman tarafından imzalanır.

Yönetmelikte hüküm bulunmayan haller

Madde 47- Bu Yönetmelikte yer almayan hususlar, Maden Kanunu Uygulama Yönetmeliği hükümlerine göre yürütülür.

Geçici Madde 1- 3213 sayılı Maden Kanununun 6 ncı maddesindeki hükümleri taşımayan taşocağı ruhsat sahipleri, bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı aylık süre içinde durumlarını Kanunun 6 ncı maddesine uygun hale getirmek zorundadırlar. Aksi halde ruhsat, süresi sonunda iptal edilir.

Yürürlük

Madde 48- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 49- Bu Yönetmelik hükümlerini Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı yürütür. (*)

(*) EKLER İÇİN RESMİ GAZETE'YE BAKINIZ.

R.G. 04 Şubat 2005 - Sayı: 25717

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Bakanlar Kurulu Kararı

İşverenlerin Elli veya Daha Fazla İşçi Çalıştırdıkları İşyerlerinde Çalıştırmaları Gereken Özür, Eski Hükümlü ve 3713 Sayılı Terörle Mücadele Kanununun Ek 1 inci Maddesinin (B) Fıkrası Kapsamındaki Terör Mağduru Çalıştırma Oranlarının Belirlenmesine İlişkin 8/3/2004 Tarihli ve 2004/6976 Sayılı Kararnamenin Eki Karar'ın, 01/01/2005-31/12/2005 Tarihleri Arasında da Uygulanmasına Dair Karar

Karar Sayısı: 2005/8413

Bakanlar Kurulundan:

İşverenlerin elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde çalıştırmaları gereken özür, eski hükümlü ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1 inci maddesinin (B) fıkrası kapsamındaki terör mağduru çalıştırma oranlarının belirlenmesine ilişkin 08/03/2004 tarihli ve 2004/6976 sayılı Kararnamenin eki Karar'ın, 01/01/2005 - 31/12/2005 tarihleri arasında da uygulanması; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 14/01/2005 tarihli ve 02311 sayılı yazısı üzerine, 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı Kanunun 30 uncu maddesine göre, Bakanlar Kurulu'nca 24/01/2005 tarihinde kararlaştırılmıştır.

**Ahmet Necdet SEZER
CUMHURBAŞKANI**

R.G. 04 Şubat 2005 - Sayı: 25717

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1- 16/12/2003 tarihli ve 25318 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 28 inci maddesinin (b) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"b) Bakanlıkça düzenlenen işyeri hemşiresi veya sağlık memuru sertifika eğitim programlarına katılan ve eğitim sonunda düzenlenecek sınavı başaran hemşire veya sağlık memurlarına,"

Yürürlük

MADDE 2- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

R.G. 04 Şubat 2005 - Sayı: 25717

YÜRÜTME VE İDARE BÖLÜMÜ

Yönetmelikler

İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından:

MADDE 1- 20/01/2004 tarihli ve 25352 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Geçici 1 inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"**Geçici Madde 1-** Bu Yönetmelik kapsamındaki işyerlerinden 20/01/2006 tarihine kadar iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar için iş güvenliği uzmanlığı sertifikası şartı aranmaz."

Yürürlük

MADDE 2- Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 3- Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.