

Çimento İşveren

Cilt 21 // Sayı 3 // Mayıs 2007

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayın Organı

// dergi.ceis.org.tr

Hakimiyetine doğrudan doğruya sahip olmanın kıymetini pek iyi anlayan ve pek iyi bilen millet, bu mukaddes hakimiyetine karşı baş gösterecek her tehlikeyi kahredecektir.

(Konya esnaf ve tüccarlarıyla konuşmasından, 20 Mart 1923)

K. Atatürk

"Atatürk'ü ölmek hiç erdemdir. Onu her emir tasavvuf "

ISSN 1300-8528



9 771300 352007



Değerli Okuyucularımız,

Dergimizin bu sayısında, “Kurumsal Sosyal Sorumluluk” başlığı altında herhangi bir organizasyonun hem iç, hem de dış çevresine karşı “etik” ve “sorumlu” davranması ve bu yöndeki girişimler hakkında bilgilerin verildiği; “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli” başlığı altında çeşitli nedenlerle işgücü piyasalarının ve istihdamın esnekleşmesi ve buna bağlı olarak çalışanların iş güvencesi konularının ele alındığı; son olarak da “Devletin Ekonomiyeye Müdahalesinin Kurumsal Maliyeti” başlığı altında devletin ekonomiye müdahalesi, bunun politik ve iktisadi sonuçları ile gerekli olup olmadığının tartışıldığı üç makaleye yer verilmiştir.

Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) kavramı dünyada gün geçtikçe yaygınlaşmaktadır. Türkiye’de de bu kavram doğrultusunda güzel örnekler olmasına rağmen, bu konunun sistematik olarak ele alınmadığı gözlenmektedir. Ülkemizde birçok işletme KSS kavramını bilmesede veya bu konuda yaptıklarını duyurmasada KSS faaliyetlerinde bulunmaktadır. KSS kısaca şirketlerin daha iyi bir toplulu ve daha iyi bir çevre için gönüllü olarak katkıda bulunmaları olarak tanımlanabilir. Avrupa Birliği Komisyonu’nda KSS için kullanılan tanım şudur: “Şirketlerin gönüllü olarak, toplumsal ve çevresel konuları operasyonlarına ve paydaşlarıyla olan etkileşimlerine entegre ettiği kavram”. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Can Aktan ve Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. İstiklal Y. Vural çalışmalarında, konunun özellikle şirket sosyal sorumlulukları boyutunu incelemiş ve bu konudaki önemli girişimleri irdelemeyi amaçlamışlardır.

Küreselleşme, teknolojideki gelişim, işgücü hareketliliği ve artan işsizlik gibi bazı nedenler sonucunda gerek uluslararası gerekse de ulusal işgücü piyasalarının ve istihdamın esnekleşmesi sonucunda, çalışanların iş güvencesi ve sosyal güvenliğinin önemli ölçüde azalması; işgücü piyasası ve refah devleti arasındaki karşılıklı etkileşimin yeniden tartışılmasına neden olmuştur. İstihdam politikası AB içerisinde de rekabet gücünün artırılmasının hedeflenmesi dolayısıyla önemli bir yer teşkil etmektedir. Lizbon Gündemi’nde de belirtildiği üzere yeterli önlemlerin alınmaması halinde mevcut refah devleti düzeyini korumanın imkansız hale geleceğinden korkulmaktadır. Esneklik ve sosyal güvenlik, birbirinin alternatifi değil; aynı madalyonun karşılıklı olarak birbirini güçlendirecek tarafları olarak görülebilir. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Naci Gündoğan tarafından hazırlanan makalede öncelikle esneklik ve sosyal güvenlik dengesi kavramı açıklanmış, ardından AB’nin konuya yaklaşımı incelenmiş ve başarılı bir uygulama olarak Danimarka Modeli tanıtılmıştır.

Bilindiği gibi 20. yüzyılın ilk yarısında genelde iktisatçıların temel görüşleri, devletin ekonomik hayattan tamamen çekilmesi ve piyasanın işlemesine hiçbir şekilde müdahale etmemesi gerektiği noktasındaydı. Ancak, 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra, özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde devletin ekonomik faaliyetleri ve özel sektör için düzenleyici rolünün giderek artmaya başladığı görülmüştür. Genel olarak bütün dünyada farklı nedenlerle devletin ekonomik hayata müdahalesi ve ekonomik girişimlerde bulunması gereği doğmuştur. Ülkelerin sistemlerine, gelişmişlik düzeylerine ve varmak istedikleri hedef ve amaçlara göre devletin ekonomik hayata müdahalesinin boyutu farklılıklar göstermiştir. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Araştırma Görevlisi Tamer Çetin makalesinde, devletin ekonomiye müdahalesinin başarısız olmasının nedenlerini açıklamaya çalışmış ve bu başarısızlığın kurumsal maliyetini gösteren bilgilere yer vermiştir.

Dergimizin bu sayısından itibaren, Sendikamıza yeni üye olan işyerlerinin tanıtımının yapılacağı “Yeni Üyelerimiz” bölümüne yer verilecektir. Ayrıca her sayımızda olduğu gibi bu sayımızda da haberlerimizin yanında Yargıtay Kararları, İstatistik ve Kitap Tanıtımı bölümlerine yer verilerek okuyucularımızın bilgi sahibi olmaları amaçlanmıştır.

Sevgi ve saygılarımla...

Özgür Acar
ozguracar@ceis.org.tr



Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayın Organı

Cilt 21 /// Sayı 3 /// Mayıs 2007
ISSN 1300-3526
İki ayda bir yayınlanır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Adına
Ahmet Eren

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Av. Sancar Bayazıt

Editör

Özgür Acar

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 Endüstrisi İşverenleri Sendikası’nı bağlamaz.

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasada dahi iade edilemez.

Tasarım

Orfe Reklam ve Kalite Danışmanlığı
www.orfereklam.com.tr
İlkadım Sok. No:21/9 G.O.P ANKARA
Tel +90 (312) 448 1737 • Faks +90 (312) 448 1739

Basım Yeri

Dumat Ofset Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
Gersan Sanayi Sitesi 654. Sokak No:54
Ergazi Mahallesi Yenimahalle ANKARA
Tel +90 (312) 257 1180 • Faks +90 (312) 257 1179
www.dumat.com.tr

Basım Tarihi

4 Mayıs 2007

Yönetim Yeri

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
Kuleli Sokak No:14
06700 Gaziosmanpaşa / Ankara
Tel +90 (312) 447 2025
Gsm +90 (532) 318 1122
Faks +90 (312) 447 8517
http://dergi.ceis.org.tr

ÜCRETSİZDİR



Bolu Çimento Yetenek Havuzu Programı	76
Bursa Çimento'dan "Öneri Sistemi" Uygulaması	77
Çimsa'dan 50.000 Ağaç	78
Çimsa'nın Artık Bir İnovasyon Karakteri İNO Var!!!	79
Denizli Çimento'da Ağaç Dikme Seferberliği	80
Türk Çimento Sektöründe Bir İlk...	81
"Biz Bu Renği Çok Seviyoruz..."	82
Nuh Çimento'da Olağan Genel Kurul Yapıldı	84
CİMPOR Yibitaş Sivas Çimento'dan Eğitime Destek, 3. Bilgisayar Dersliği...	85
Ünye Çimento'nun 38.Olağan Genel Kurulu Yapıldı	86
Ünye Çimento Çalışanlarına Kalite Yönetim Sistemi Temel Eğitimi ve Kalite Yönetim Sistemi İç Tetkikçi Eğitimleri Uygulandı	87
OYAK Çimento Grubu Liselerarası Matematik Yarışması Ordu ve Rize İl Birinciliği Ödül Törenleri Gerçekleştirildi	87
OYAK Çimento Grubu Matematik Şampiyonu "Batman Fen Lisesi"	88
Diğer Haberler	
Tekstil İşverenlerinde Görev Değişiklikleri...	90
İstatistik	
TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2006 Yılı Sonuçları	92
Sendikamız Web Sitesini Ziyaret Edenlere Sosyal Güvenlik Reformu Hakkındaki Görüşlerini Sorduk	95
Hazırlayan: Özgür ACAR	
Kitap	
İş Hukuku	96
Sosyal Güvenlik Kılavuzu	
Yargıtay Karar ve Uygulamalarıyla Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu	97
Yeni Üyelerimiz	
Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş. Trakya Şubesi	98
Aşkale Çimento San. T.A.Ş. Trabzon Şubesi	99

Kurumsal Sosyal Sorumluluk

(Uluslararası Kuruluşlar ve Hükümet-Dışı Organizasyonlar Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler)

I. Giriş

Kurumsal sosyal sorumluluk (organizational social responsibility), herhangi bir organizasyonun-kar amacına yönelik olarak oluşturulmuş bir şirket, kamu kuruluşları ya da hükümet dışı organizasyonlar-hem iç, hem de dış çevresindeki tüm paydaşlara karşı “etik” ve “sorumlu” davranmasını, bu yönde kararlar alması ve uygulamasını ifade eden bir kavramdır. Kurumsal sosyal sorumluluk yaygın olarak özel organizasyonlar için kullanılan bir kavramdır ve literatürde yaygın olarak “*şirket sosyal sorumluluğu*” (*corporate social responsibility*) kavramı ile ifade edilmektedir. Şirket sosyal sorumluluğu, şirketlerin işletme faaliyetlerinde sadece kendi özel çıkarlarını (karlarını) maksimize etmenin ötesinde işletme faaliyetlerinden doğrudan ve/veya dolaylı olarak etkilenen tüm menfaat sahiplerinin (stakeholders) çıkarlarının da dikkate alınması ve korunması anlamına gelir. (Aktan ve Börü, 2006; Aktan,2007).

Bu çalışmada dünyada başlıca uluslararası organizasyonlar ve hükümet dışı organizasyonlar tarafından sosyal sorumluluk yönünde başlatılan ve sürdürülen girişimler incelenmektedir.

II. Kurumsal Sosyal Sorumlulukla İlgili Başlıca Girişimler

Kurumsal sosyal sorumlulukla ilgili olarak günümüze hükümetlerin, bir kısım uluslararası organizasyonların, özel sektör kuruluşlarının ve hükümet dışı organizasyonların başlattığı pek çok girişim bulunmaktadır. Aşağıda bu girişimlerin en önemlileri incelenmektedir.¹

1. Uluslararası Organizasyonlar Tarafından Başlatılan Ve Sürdürülen Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimleri

Uluslararası organizasyonlar tarafından başlatılan başlıca önemli kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri şunlardır (Tablo-1):

- Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler

¹ Hükümetler, uluslararası organizasyonlar, özel sektör ve hükümet-dışı organizasyonlar tarafından başlatılan ve sürdürülen pek çok girişim bulunmaktadır. Biz bu çalışmamızda sadece şirket sosyal sorumlulukları konusundaki en önemli girişimleri incelemeyi amaçlıyoruz. Bu çalışmada yer almayan diğer bazı girişimler için bkz: Hopkins, 2004; OECD, 2001a; OECD, 2001b; OECD, 2001c; Gordon, 2001; United States Council for International Business,2000; Business for Social Responsibility,2000.

Özgeçmiş



Prof. Dr. Coşkun Can AKTAN

Dokuz Eylül Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

1963 yılında doğan Aktan, lisans ve lisans-üstü eğitimini Dokuz Eylül Üniversitesi'nde tamamladı. Yükseköğretim Kurulu eğitim bursu ile doktora tez çalışmalarını 1987-1989 yılları arasında Kamu Tercih Araştırma Merkezi'nde (Center for Study of Public Choice, George Mason University) sürdürdü. Earhart Vakfı'ndan sağladığı araştırma bursu ile aynı araştırma merkezinde 1994-1995 akademik yılında misafir araştırmacı olarak bulundu. Halen Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapmaktadır.



Doç. Dr. İstiklal Y. VURAL

Dumlupınar Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

1967 yılında doğan Vural, lisans öğrenimini Ortadoğu Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde (1992), yüksek lisans öğrenimini ise Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde (1996) tamamladı. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde doktora derecesini aldı (1999). Bilimsel araştırmalarıyla çeşitli kitaplara ve dergilere katkılarda bulundu. Halen Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğretim üyeliği görevini sürdürmektedir.

Üçlü Bildirgesi (Tripartite Declaration: Multinational Enterprises and Social Policy Declaration),

• OECD tarafından yayınlanan OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi (OECD Guidelines for Multinational Enterprises),

• Birleşmiş Milletler tarafından başlatılan Küresel Sözleşme (Global Compact) girişimi,

• Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Finans Girişimi tarafından başlatılan kurumsal sosyal sorumluluk girişimi ve imzalanan Mali Kurumlarda Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınmaya İlişkin UNEP Deklarasyonu (UNEP Finance Initiative, Sustainability Management and Reporting, Benefits of Financial Institutions in Developing and Emerging Economies)

Aşağıda bu girişimler hakkında özet bilgiler sunulmaktadır.

Tablo-1: Uluslararası Organizasyonlar Tarafından Başlatılan ve Sürdürülen Başlıca Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimleri ve Yayınlanan Bildirgeler

Girişimin Adı	Tarih	Girişimin Amacı ve Kapsamı
ILO Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi	Cenevre, 1977; Mart 2000 revize	Bu uluslararası belgede yer alan ilkeler çokuluslu şirketlere, hükümetlere, işçi ve işveren kuruluşlarına; istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve işçi-işveren ilişkileri gibi alanlarda yol gösterici tavsiyeler içermektedir.
OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi	Paris, Haziran 2000	Bu uluslararası belgede çokuluslu şirketlerin yatırım yaptıkları ülkeye ve o ülkede yaşayan topluma karşı sorumlulukları ortaya konulmuştur.
Birleşmiş Milletler, Küresel Sözleşme (Global Compact)	New York, Temmuz 2000	Bu sözleşme, şirketlerden etki alanları kapsamında insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında bir dizi esas değeri kabul etmeleri, desteklemeleri ve uygulamaya koymalarına ilişkin ilkeler içermektedir.
Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Finans Girişimi (Mali Kurumlarda Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınmaya İlişkin UNEP Deklarasyonu)	Paris, 1992, Mayıs 1997 revize	Bu bildiri dünyada finans hizmetleri sektörünün önde gelen kuruluşları tarafından imzalanmıştır ve çevrenin korunması yönünde sorumluluk ve işbirliği önermektedir.
Avrupa Birliği: Avrupa Toplulukları Komisyonu, "Green Paper" (Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İlgili Bir Avrupa Çerçevesinin Geliştirilmesi)	Temmuz, 2001	Avrupa Toplulukları Komisyonu tarafından yayınlanan dökümanlarda kurumsal sosyal sorumluluğun önemi belirtilmiş ve işletmelerde gönüllü olarak sürdürülecek girişimlerin desteklenmesi talep edilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO): Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization) (ILO) tarafından bugüne değin yayınlanan bir çok bildiri doğrudan ve/veya dolaylı olarak kurumsal sosyal sorumluluk ile ilgilidir. ILO, çalışma koşulları ve endüstriyel ilişkiler alanlarında normlar geliştirmiştir. Bu standartlardan en önemlileri çalışma standartlarını (iş yerindeki temel insan hakları) kapsamaktadır. Bunlar; sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması (87), teşkilatlanma ve kolektif müzakere hakkı (98), eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği (100), cebri çalış-

tırmanın kaldırılması (105), istihdama kabulde asgari çalışma yaşı (138) vs. bildirgelerden oluşmaktadır.² Şüphesiz, ILO tarafından yayınlanan bu bildirgeler geniş anlamda kurumsal sosyal sorumluluk alanında atılan adımlar olarak kabul edilebilir.³

Bizim burada inceleyeceğimiz Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1977 yılında kabul edilen "Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi (Tripartite Declaration: Multinational Enterprises and Social Policy Declaration)"dir.⁴ Bu uluslararası belgede yer alan ilkeler çokuluslu şir-

² Bu bildirgeler hakkında bkz. Aktan, 2003.

³ ILO tarafından yukarıda belirtilen belgelerin tamamı "sözleşme" hükmündedir.

⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz: Aktan & Vural, 2006:107 vd.

ketlere, hükümetlere, işçi ve işveren kuruluşlarına; istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve işçi- işveren ilişkileri gibi alanlarda yol gösterici tavsiyeler içermektedir.

Bildirgede yer alan hükümler, sosyal tarafların dikate alıp mümkün olduğu ölçüde yaşama geçirmeye davet edildikleri çalışma yaşamına ilişkin çeşitli sözleşmeler ve tavsiye kararları ile pekiştirilmiştir.

ILO tarafından deklare edilen bildirgenin hemen başında vurgulandığı üzere bugün çokuluslu şirketlerin sosyal ve ekonomik küreselleşme sürecinde oynadıkları önemli rol, Çokuluslu Şirketler Bildirgesi'nde yer alan ilkelerin yaşama geçirilmesini daha da gerekli kılmaktadır. Doğrudan yabancı yatırımları çekme ve özendirme çabaları dünyanın her yanında yoğunlaşırken taraflar da Bildirgede yer alan ilkeleri çokuluslu şirketlerin çalışma yaşamı ve sosyal alanda olumlu rol oynamalarını sağlamak üzere kullanmak için yeni bir fırsata sahip olmaktadır.

Söz konusu bildirgenin amacı *Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi* başlığını taşıyan metin içerisinde şu şekilde belirtilmiştir:⁵

“Çokuluslu şirketler, birçok ülkenin ekonomisinde ve uluslararası ekonomik ilişkilerde önemli bir rol oynamaktadır. Bu konu, gerek hükümetlerin, gerekse işçi ve işveren kuruluşlarının giderek daha çok ilgisini çekmektedir. Bu tür girişimler doğrudan uluslararası yatırımlar ve diğer yollardan, sermayenin, teknolojinin ve emeğin daha etkin kullanımına katkıda bulunarak gerek geldikleri gerekse gittikleri ülkelere önemli yararlar sağlayabilirler. Hükümetlerin izledikleri kalkınma politikaları açısından bakıldığında bu şirketler ayrıca ekonomik ve sosyal refaha, yaşam standartlarının yükseltilmesine, temel gereksinimlerin karşılanmasına, doğrudan ya da dolaylı biçimde istihdam olanakları yaratılmasına, sendikalaşma özgürlüğü dahil üzere temel insan haklarının gerçekleşmesine tüm dünyada katkıda bulunabilirler. Buna karşılık, çokuluslu şirketlerin etkinliklerini kendi ulusal çerçevelerinin ötesinde örgütleyebilme alanında sağladıkları ilerleme, tek elde biriken ekonomik gücün istismar edilmesine, ilgili ülkelerdeki ulusal politikalarla ters düşülmesine de yol açabilir

ve bu şirketlerin karmaşık yapılanmalarını, işlemlerini ve politikalarını anlamadaki güçlük zaman zaman ana ülkede, gidilen ülkede ya da her ikisinde birden sorunlara yol açabilir...Bu Bildirgenin amacı, Birleşmiş Milletler'in yeni bir Uluslararası Ekonomik Düzen kurulmasını öngören kararları ışığında çokuluslu şirketlerin ekonomik ve sosyal gelişmeye olumlu katkılar yapmalarını özendirmek, çeşitli etkinliklerinin yol açabileceği güçlükleri asgariye indirmek ya da gidermektir.”

Hükümetlerin, işçi ve işveren kuruluşlarının bildirge hükümlerini ne ölçüde yaşama geçirdiklerini izlemek üzere ILO tarafından düzenli aralıklarla izleme yapılmaktadır. Taraflardan bu konuda alınan yanıtlar çözümlenip özetlenerek tartışılmak üzere ILO Yönetim Kurulu'na sunulmaktadır.

Bildirgenin uygulanmasına ilişkin herhangi bir anlaşmazlık ortaya çıktığında taraflar 1981 yılında benimsenen bir usul uyarınca ilgili hükümlerin yorumu konusunda ILO'ya başvuruda bulunabilmektedirler. Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi çerçevesinde anlaşmazlıkların çözülmesi hususunda şu hükümler geçerlidir. (Aktan ve Vural, 2006:133.)

“Bireysel olarak ya da başka işçilerle birlikte herhangi bir konuda ihtilafı olan kişi, sonuçta herhangi bir ön yargıya ve mağduriyete maruz kalmadan bu konuyu dile getirme ve ilgili usuller çerçevesinde inceletirme hakkına sahiptir⁶. Bu husus, sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı konularıyla zorla çalıştırmaya ilişkin ILO Sözleşmelerine uymayan ülkelerdeki çokuluslu şirket faaliyetleri söz konusu olduğunda daha da önem kazanmaktadır⁷. Çokuluslu şirketler ve ulusal şirketler, çalıştırdıkları işçilerin temsilcileri ve kuruluşlarıyla birlikte gönüllülük temelinde ve ulusal koşullara uygun bir uzlaşma mekanizması oluşturmalıdırlar. Bu mekanizma, gönüllü hakemliğe yer vererek işçi ve işveren kesimi arasındaki uyuşmazlıkları önleyip çözüme bağlayabilir. Bu tür gönüllü mekanizmalarda işçi ve işveren kesimi eşit katılımı yer almalıdır”⁸.

5 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi, <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/turkish.pdf>

6 İşletme içindeki Anlaşmazlıkların Uyuşma Yoluyla Çözülmesine Yönelik İncelemelerle İlgili 130 sayılı Tavsiye Kararı

7 Zorla Çalıştırmaya İlişkin 29 sayılı Sözleşme; Zorla Çalışmanın Yasaklanmasına İlişkin 105 sayılı Sözleşme; Dolaylı Yollardan Zorla Çalıştırmaya İlişkin 35 sayılı Tavsiye Kararı

8 Gönüllülük Temelinde Uzlaşma ve Hakemlikle İlgili 92 sayılı Tavsiye Kararı

OECD: Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi

Çokuluslu şirketlerde sosyal sorumluluk konusunu ele alan ikinci önemli sosyal sorumluluk girişimi OECD tarafından başlatılmıştır. OECD Konseyi, 27 Haziran 2000 tarihinde *Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri (OECD Guidelines For Multinational Enterprises)* başlığını taşıyan tavsiye niteliğinde bir karar almıştır. Söz konusu karar ekinde bir de *Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi* yayınlanmıştır.⁹

OECD Çokuluslu İşletmeler Genel İlkeleri, devletler tarafından çokuluslu işletmelere yapılan tavsiyelerdir. Bunlar, ilgili yasalara uygun ve sorumlu bir ticari faaliyette bulunulması doğrultusunda, gönüllülük temeline dayalı ilkeler ve standartlar getirmektedir. *Genel İlkeler*, bu işletmelerin faaliyetlerinin devlet politikalarıyla uyumlu olmasını sağlamayı, işletmeler ile faaliyette buldukları toplumlar arasındaki karşılıklı güvenin temellerini güçlendirmeyi, yabancı yatırımlar için daha iyi bir iklim oluşturulmasına yardımcı olmayı ve sürdürülebilir bir kalkınmaya çokuluslu işletmelerin katkısını arttırmayı amaçlamaktadır. *Genel İlkeler*, ulusal uygulama, işletmelere birbiriyle çelişen koşulların konması ve uluslararası yatırımlara konan teşvikler ve engeller ile ilgili diğer unsurları da kapsayan *OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi*'nin bir parçasını oluşturmaktadır.

Söz konusu bildirmede çokuluslu şirketlerin az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ekonomik kalkınması açısından sağladığı veya sağlayacağı yararlar sağladığı şu şekilde ifade edilmiştir:

“Çokuluslu işletmelerin faaliyetleri, uluslararası ticaret ve yatırımlar aracılığıyla, OECD ekonomilerini birbirine ve dünyanın öbür kısmına bağlayan bağları güçlendirip derinleştirdi. Bu faaliyetler, gerek ana ülkelere, gerekse ev sahibi ülkelere önemli yararlar sağlıyor. Çokuluslu işletmeler, tüketicilere almak istedikleri ürün ve hizmetleri rekabetçi fiyatlarla sunup yatırımcılara adil getiriler sağladığında, bu yararlar daha da artıyor. Bunların ticaret ve yatırım faaliyetleri, sermaye, teknoloji, insan kaynakları ve doğal kaynakların verimli bir şekilde kullanılmasına katkıda bulunuyor. Dünyanın farklı bölgeleri arasın-

da teknoloji transferini ve yerel koşulları yansıtan teknolojilerin geliştirilmesini kolaylaştırıyorlar. Gerek formel, gerekse iş üzerinde eğitim aracılığıyla, bu işletmeler, ev sahibi ülkelerdeki insan sermayesinin gelişmesine de yardımcı oluyorlar.”

OECD tarafından yayınlanan Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nde çokuluslu şirketlerin yatırım yaptıkları ülkeye ve o ülkede yaşayan topluma karşı sorumlulukları da ortaya konulmuştur. Söz konusu bildirmeye göre çokuluslu işletmeler:

1. Sürdürülebilir bir kalkınma sağlanması amacıyla ekonomik, toplumsal ve çevresel ilerlemeye katkıda bulunmalıdır.
2. Ev sahibi devletin uluslararası yükümlülük ve taahhütleriyle uyumlu olarak, faaliyetlerinden etkilenenlerin insan haklarına saygı göstermelidir.
3. Sağlıklı bir ticari uygulama gereğiyle uyumlu olarak, işletmenin iç ve dış pazarlardaki faaliyetlerinin geliştirilmesinin yanı sıra, yerel toplumla yakın işbirliği yoluyla, ticari çıkarlar dahil, yerel kapasite gelişimini teşvik etmelidir.
4. Özellikle iş olanakları yaratarak ve çalışanlar için eğitim olanaklarına yardımcı olarak insan sermayesi oluşumunu teşvik etmelidir.
5. Çevre, sağlık, güvenlik, iş, vergi, mali teşvikler ve diğer konularla ilgili yasa ya da düzenlemeler çerçevesinde öngörülme istisnalar sağlamaktan ya da kabul etmekten kaçınılmalıdır.
6. İyi kurumsal yönetim (good governance) ilkelerini destekleyip savunmalı, ve iyi kurumsal yönetim uygulamaları geliştirip uygulamalıdır.
7. İşletmeler ile bunların faaliyette buldukları toplumlar arasında karşılıklı güven ilişkisi geliştiren etkin öz-düzenleme uygulamaları ve yönetim sistemleri geliştirip uygulamalıdır.
8. Şirket politikalarının, eğitim programları dahil, çeşitli yollarla yaygınlaştırılarak çalışanlarca bilinmesini ve bunlara uyulmasını teşvik etmelidir.

OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nde çokuluslu şirketlerin başlıca sorumlulukları bir kaç ana başlık altında daha detaylı olarak sunulmuştur. Bunları da kısaca özetlemekte yarar bulunmaktadır.¹⁰

¹⁰ Aktan & Vural, 2006.

⁹ Söz konusu karar ve bildirme için bkz: Bkz: http://www.oecd.org/document/28/0,2340,en_2649_34889_2397532_1_1_1_1_00.html; Türkçe çevirisi için bkz: <http://www1.oecd.org/publications/e-book/200201VE5.PDF>

Saydamlık: İşletmeler, faaliyetleri, yapısı, mali durumu ve performansı hakkında, zamanında, düzenli, güvenilir ve konu ile ilgili bilgilerin açıklanmasını sağlamalıdır. Bu bilgiler, bir bütün olarak işletme hakkında ve, duruma göre, ayrıca faaliyet alanlarına ya da coğrafi bölgelere göre açıklanmalıdır. İşletmelerin açıklık politikaları, işletmenin niteliğine, boyutuna ve bulunduğu yere göre şekillendirilip maliyet, ticari sır ve diğer rekabet konuları dikkate alınmalıdır.

İstihdam ve İşçi-İşveren İlişkileri: Yürürlükteki yasa, yönetmelik ve cari işçi-işveren ilişkileri ve istihdam politikaları çerçevesinde, işletmeler, çalışanlarının sendikalar ve diğer gerçek işçi temsilcileri tarafından temsil edilme hakkına saygı göstermeli ve çalışma koşulları üzerinde anlaşmaya varılması amacıyla bu temsilcilerle bireysel olarak ya da işveren sendikaları aracılığıyla yapıcı görüşmeler gerçekleştirmelidir. Söz konusu bildirme içerisinde çokuluslu şirketlerin çalışma yaşamına ilişkin sorumlulukları çok daha geniş biçimde ifade edilmiştir.

Çevre: İşletmeler, faaliyette buldukları ülkelerdeki yasa, yönetmelik ve idari uygulamalar çerçevesinde, ve ilgili uluslararası anlaşma, ilke, amaç ve standartları dikkate alarak, çevreyi, kamu sağlığı ve güvenliğini koruma ve genel olarak faaliyetlerini daha genel sürdürülebilir kalkınma amacına katkıda bulunacak şekilde gerçekleştirme gereğini hesaba katmalıdır.

Rüşvetle Mücadele: İşletmeler, iş ya da başka bir usulsüz avantaj elde etmek ya da devam ettirmek amacıyla, doğrudan ya da dolaylı olarak, rüşvet ya da başka bir haksız avantaj teklif, vaat ya da talep etmemelidir.

Tüketici Çıkarları: İşletmeler, tüketicilerle ilişkilerinde adil ticaret, pazarlama ve reklam uygulamalarına uygun hareket etmeli ve sundukları mal ya da hizmetlerin güvenli ve kaliteli olmasını sağlamak için makul bütün önlemleri almalıdır.

Bilim ve Teknoloji: İşletmeler, faaliyetlerinin faaliyette buldukları ülkelerin bilim ve teknoloji politikalarına ve planlarına uygun olmasını ve duruma göre yerli ve ulusal yaratıcılık kapasitesinin gelişmesine katkıda bulunmasını sağlamalıdır.

Rekabet: İşletmeler, yürürlükteki yasa ve yönetmelikler çerçevesinde, faaliyetlerini rekabetçi bir tarzda yürütmelidir.

Vergilendirme: İşletmelerin vergi yükümlülüklerini zamanında ödeyerek ev sahibi ülkelerin kamu maliyesine katkıda bulunması önemlidir. Özel olarak, işletmeler, faaliyette buldukları bütün ülkelerdeki vergi yasa ve yönetmeliklerine uymalı ve bu yasa ve yönetmeliklerin özüne ve sözüne uygun hareket etmek için her türlü çabayı göstermelidir. Faaliyetler ile ilgili olarak tahakkuk eden vergilerin doğru olarak tespit edilmesi için gerekli bilgilerin ilgili makamlara verilmesi ve transfer fiyatlandırma uygulamalarında dirsek mesafesi ilkesine uyulması, buna dahil edilebilir.

OECD tarafından yayınlanan karar ve bildirmede devletlerin de çokuluslu şirketlere karşı ayrımcılık uygulamaları ve faaliyetlerini engelleyici kararları yürürlüğe koymamaları tavsiyelerinde bulunmaktadır. Karar içerisinde devletlerin, kamu düzenini koruma, zorunlu güvenlik çıkarlarını savunma ve uluslararası barış ve güvenlikle ilgili taahhütlerini yerine getirme gereklerine uygun olarak, topraklarında faaliyet gösteren ve başka bir devletin yurttaşları tarafından dolaylı ya da dolaysız olarak sahip olunan ya da kontrol edilen işletmeleri yasa, yönetmelik ve idari uygulamaları altında uluslararası hukuka uygun ve benzer durumlarda yerli işletmelere uygulanandan daha az elverişli olmayan bir uygulamaya tabi tutmaları gerektiği ifade edilmektedir.

Birleşmiş Milletler: Küresel Sözleşme

Küresel Sözleşme (Global Compact), bütün dünyadan çok-paydaşlı katılımcıların (multi-stakeholders) oluşturduğu bir kurumsal sosyal sorumluluk girişimidir. Küresel Sözleşme, 80'den fazla ülkeden, 2000'den fazla şirket ve diğer sosyal aktörler ile dünyanın en geniş kolektif vatandaşlık girişimidir.¹¹ 40'tan fazla ülkede kurulmuş yerel ağlar, Küresel Sözleşme'nin yerel düzeyde ileri taşınmasına yardımcı olmaktadır. Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği, Küresel Sözleşme'yi ilk olarak 31 Ocak 1999 tarihinde Dünya Ekonomik Forumu toplantısında sunmuştur. Daha sonra 26 Temmuz 2000'de Birleşmiş Milletler Genel Merkezi'nde bu amaçla bir birim oluşturulmuştur.

11 Detaylı bilgi için bkz: <http://www.unglobalcompact.org/>; UNDP, Implementing UN Global Compact, A Booklet for Inspiration, June 2005. UNDP Nordic Office, Copenhagen.; Kell, 2005.

Küresel Sözleşme'nin insan hakları, çalışma, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarındaki on ilkesi, başlıca bu bildirgelerden türetilmiştir:¹²

- Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesi,
- Uluslararası Çalışma Organizasyonu'nun Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Beyannamesi,
- Rio Çevre ve Kalkınma Deklarasyonu,
- Birleşmiş Milletler Yolsuzlukla Mücadele Grubu çalışmalarını ve yayınlanan belge ve bildirgeler,

Küresel sözleşme, şirketlerden etki alanları kapsamında insan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında bir ilkeleri kabul etmeleri, desteklemeleri ve uygulamaya koymalarını talep etmektedir. Küresel sözleşme başlıca 10 ilke-den oluşmaktadır:

İnsan hakları

İlke 1: İşletmeler evrensel düzeyde insan haklarının korunmasını desteklemeli ve saygı göstermelidirler,
İlke 2: İşletmeler insan hakları suistimallerine iştirak etmediklerinden emin olmalıdırlar,

İşgücü

İlke 3: İşletmeler, serbest sendikalaşma ve toplu iş sözleşme hakkının etkin bir biçimde tanınmasını sağlamalıdırlar,
İlke 4: İşletmeler, her türlü zorla çalıştırma ve mecburi çalışmanın durdurulmasını sağlamalıdırlar,
İlke 5: İşletmeler, çocuk işçi çalıştırmaya son vermelidirler,
İlke 6: İşletmeler, çalışma yaşamında ayrımcılığın kaldırılmasını desteklemelidirler,

Çevre

İlke 7: İşletmeler, çevresel zorluklara karşı tedbir olarak başlatılan yaklaşımları desteklemelidirler,
İlke 8: İşletmeler, daha fazla çevre sorumluluğunu desteklemek için inisiyatifler üstlenmelidirler,
İlke 9: İşletmeler, çevre dostu teknolojilerin gelişmesini ve yayılmasını teşvik etmelidirler,

Yolsuzlukla mücadele

İlke 10: İşletmeler, fahiş fiyatlandırma ve rüşvet de dahil olmak üzere her türlü yolsuzluğa karşı mücadele etmelidirler.

¹² Bu bildirgeler ve belgeler için bkz: Aktan, 2003; Aktan, 2002.

Birleşmiş Milletler eski Genel Sekreteri Kofi Annan'ın öncülüğünde başlatılan bu girişim halen devam etmektedir.

Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) Finans Girişimi: Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınmaya İlişkin UNEP Deklarasyonu

Birleşmiş Milletler Çevre Programı, Finans Girişimi (The United Nations Environment Programme Finance Initiative, UNEP FI), UNEP ile özel finans sektörü işbirliği ile başlatılan bir girişimdir. UNEP'in öncülüğünde başlatılan girişime 160'ın üzerinde finans kurumu katılmıştır.

Çevre ve Sürdürülebilir Kalkınmaya İlişkin UNEP Deklarasyonu (UNEP Statement by Financial Institutions on the Environment & Sustainable Development) Mayıs 1997 tarihinde imzalanmıştır. Söz konusu deklarasyonda vizyon, misyon ve kararlılık şu sözlerle ifade edilmiştir:

"Mali hizmetler endüstrisinin üyeleri olan bizler, sürdürülebilir kalkınma ile ekonomik ve sosyal kalkınma arasında bir pozitif etkileşimin olduğuna ve gelecek nesiller arasında denge kurmak için, çevrenin korunmasının önemini kabul etmekteyiz. Ayrıca, sürdürülebilir kalkınmayı devlet, iş çevresi ve kişilerin müşterek bir sorumluluğu olarak görmekteyiz. Piyasa mekanizmaları çerçevesinde, ortak çevre hedefleri için, bu sektörlerle işbirliği içinde çalışmaya söz verdik."

Söz konusu deklarasyonda yer alan önemli maddeleri aktarmakta yarar görüyoruz.¹³

1. Sürdürülebilir Kalkınmaya Bağlılık

-Sürdürülebilir kalkınmayı, sağlam bir iş idaresi için esas unsur olarak kabul etmekteyiz.

-Bütün hükümetler, uzun dönemli ortak çevre öncelikleri ve değerlerini tespit etmek ve uygulamak için liderlik rolüne katkıda bulunmalıdırlar.

-Mali hizmetler sektörünün, diğer ekonomik sektörlerle birlikte, sürdürülebilir kalkınmaya önemli ölçüde katkıda bulunduğunu kabul etmekteyiz.

¹³ Detaylı bilgi için bkz: UNEP Finance Initiative, <http://www.unepfi.org/>; UNEP Finance Initiative, Sustainability Management and Reporting, Benefits of Financial Institutions in Developing and Emerging Economies, December-2006. UNEP Mali Kurumlar Bildirisi için bkz: UNEP Statement by Financial Institutions on the Environment & Sustainable Development <http://www.unepfi.org/signatories/statements/fi>

-Sürdürülebilir kalkınmayı iyi bir kurumsal yurttaşlık arayışımızın bir parçası olarak kabul etmekteyiz.

2. Çevre Yönetimi ve Mali Kurumlar

-Çevre yönetiminde, potansiyel çevre tahribatlarına karşı önceden hazırlıklı olmak ve bunları önlemek için çaba gösteren ihtiyati yaklaşımı desteklemekteyiz.

-Kendi işlerimize ve hizmetlerimize uygulanabilir olan yerel, ulusal ve uluslararası çevre düzenlemele-
rine uymaya söz veriyoruz. Çevreyle ilgili hususları, bütün piyasalarda yaptığımız işlere ve diğer kararla-
ra entegre etmek için çalışacağız.

-Çevresel risklerin tanımlanması ve ölçülmesinin risk tahlili ve yönetimi sürecinin hem iç hem de ulusla-
rarası işlerde, bir parçası olması gerektiğini kabul etmekteyiz.

-Enerjide verimlilik, atıkların yeniden işlenmesi ve atıkların azaltılması da dahil olmak üzere, çevre yö-
netiminde en iyi uygulamaları sürdürmek için gayret göstereceğiz. Benzer çevre standartlarını uygulayan ortaklar, hizmet veya mal sağlayıcılar ve tasheronlarla iş ilişkileri oluşturmaya çalışacağız.

-Çevre yönetiminde uygulamalarımızı periyodik ola-
rak güncelleştirmeyi ve endüstriyi bu ve bunlarla ilgili alanlarda araştırmalar yürütmek üzere teşvik etmeyi düşünmekteyiz.

-Çevreyle ilgili iç eleştirileri periyodik tabanda yü-
rütme ve çevre hedeflerimiz konusundaki faaliyetle-
rimizi ölçme konularındaki ihtiyacı fark etmekteyiz.

-Mali hizmetler sektörünü çevre korumasına yardımcı olacak ürünler ve hizmetler geliştirmesi konusunda teşvik etmekteyiz.

3. Kamusal Farkındalık ve İletişim

-Mali kurumların çevre politikalarına ilişkin aldığı mesafeleri periyodik olarak kamuoyu ile paylaşmalarını tavsiye etmekteyiz.

-Çevresel riskleri kendi kapasitelerinde azaltmaları ve sürdürülebilir kalkınmayı desteklemeleri için müş-
terilerimizle uygun şekilde bilgi paylaşımında bulu-
nacağız.

-Çalışanlar, müşteriler, hükümetler ve toplum da da-
hil olmak üzere ilgili paydaşlar ile çevre sorunlarına ilişkin açıklık ve diyalogu büyüteceğiz.

-Birleşmiş Milletler Çevre Programı'ndan kendi kapa-
sitesi dahilinde sürdürülebilir kalkınmaya ilişkin ilgili

bilgileri sağlayarak yardımcı olmasını talep etmek-
teyiz.

-Diğer mali kurumları bu demeci desteklemeleri için teşvik edeceğiz. En iyi uygulamaları yaymak için on-
larla deneyimlerimizi paylaşacağız.

-UNEP ile bu deklarasyonun uygulanmasını gözden geçirmek için periyodik olarak çalışacağız ve uygun biçimde revize edeceğiz.

Avrupa Birliği'nde Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimi

Avrupa Birliği'nde kurumsal sosyal sorumluluk yönün-
de ilk girişim Avrupa Toplulukları Komisyonu (Com-
mission of The European Communities) tarafından Temmuz 2001 tarihinde atılmıştır. Komisyon kısaca "Green Paper" olarak bilinen bir döküman (*Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*) hazırlamıştır. Söz konusu döküman içerisinde kurumsal sosyal sorumluluk, işletmelerin gönüllülük esasına dayalı olarak sosyal ve çevresel meselelerini, örgütsel faaliyetleriyle ve sosyal pay-
daşlarıyla olan etkileşimleriyle bütünleştirebildiği bir kavram olarak tanımlanmıştır.¹⁴

Avrupa Toplulukları Komisyonu tarafından kurumsal sosyal sorumluluk konusunda belirlenmiş olan ilkeler şunlardır:¹⁵

Kurumsal sosyal sorumluluk gönüllü bir girişimdir,

• Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının şeffaf olarak yürütülmesi gereği vardır,

• Kurumsal sosyal sorumluluk konusunda ekonomik, sosyal, çevresel ve tüketici çıkarlarının korunmasına yönelik bütünsel bir perspektif benimsenmelidir,

• Kurumsal sosyal sorumluluk konusunda KOBİ'lerin özellikleri ve ihtiyaçları gözardı edilmemelidir,

• Kurumsal sosyal sorumluluk konusunda uluslararası belgeler ve deklarasyonlar (ILO işgücü standartları, OECD'nin çok uluslu şirketler ile ilgili rehber ilkeleri vs.) dikkate alınmalı ve bu belge ve deklarasyonlar-
dan yararlanılmalıdır,

¹⁴ Commission of the European Communities, (2001) Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, Brussels COM(2001)366 http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm; Commission of the European Communities (2002) Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development 347 final.

¹⁵ Commission of the European Communities (2002) Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development 347 final.

Avrupa Toplulukları Komisyonu tarafından kurumsal sosyal sorumluluk konusunda hazırlanan rapor içerisinde aşağıda belirtilen strateji üzerinde de durulmuştur:¹⁶

- Kurumsal sosyal sorumluluğun özellikle gelişmekte olan ülkelerde iş dünyası ve tüm toplum üzerindeki pozitif etkileri dikkate alınarak kamuoyunun bilgilendirilmesi önem taşımaktadır,
- Kurumsal sosyal sorumluluk konusunda en iyi uygulamalardan yararlanılmalıdır,
- Kurumsal sosyal sorumluluk konusundaki girişimlerin başarısı için yönetim bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine çalışılmalıdır,
- Kurumsal sosyal sorumluluk çabalarının KOBİ'lerde yaygınlaştırılmasına destek olunmalıdır,
- Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ve sonuçlarının şeffaflık içerisinde yürütülmesi gerekir,
- AB düzeyinde kurumsal sosyal sorumluluk alanın-

16 Commission of the European Communities (2002) Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development 347 final.

da bir Paydaşlar Forumu (Multi-Stakeholder Forum) oluşturulmalıdır,

- Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları Avrupa Birliği politikalarına entegre edilmelidir.

2. Sivil Toplum Kuruluşları / Hükümet Dışı Organizasyonlar Tarafından Başlatılan Ve Sürdürülen Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimleri

Ceres ilkeleri, Caux ilkeleri, Küresel Sullivan İlkeleri, Küresel Raporlama Girişimi, SA8000 ve AccountAbility1000, Dünya Ekonomik Forumu: Küresel Kurumsal Vatandaşlık Deklarasyonu, FTSE4Good İndeksi sivil toplum kuruluşları ve hükümet dışı organizasyonlar tarafından başlatılan ve sürdürülen başlıca kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerine en iyi örnekler oluşturmaktadır (Tablo-2). Aşağıda söz konusu girişimler hakkında özet bilgiler sunulmaktadır.

Tablo-2 Sivil Toplum Kuruluşları / Hükümet Dışı Organizasyonlar Tarafından Başlatılan ve Sürdürülen Başlıca Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimleri

Girişimin Adı	Tarih	Girişimin Amacı ve Kapsamı
CERES İlkeleri	ABD, 1989	CERES ilkeleri çevrenin korunması ve kirliliğin azaltılmasına ilişkin etik ilkeler içermektedir.
Caux İlkeleri	Minnesota, 1994	Caux ilkeleri, tüm paydaşların (stakeholders) toplumsal sorumluluğa katkıda bulunmasını öneren bir genel kurumsal sosyal sorumluluk girişimidir.
Küresel Sullivan İlkeleri	ABD, Kasım-1999	Küresel Sullivan İlkeleri; insan haklarının korunması ve gözetilmesi, çocuk işçi çalıştırılmasının ortadan kaldırılması, ayrımcılığa son verilmesi ve sosyal adaletin sağlanmasına yönelik ilkeleri içermektedir.
Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative) (GRI)	Boston, 1997; 2002 revize	İşletmelerin çalışma koşullarının, ürün ve hizmetlerinin ekonomik, çevresel ve sosyal standartlara uygun olduğunu beyan etmelerine imkan sağlayan bir raporlama girişimidir.
SA8000	Londra, 1998 (2002 revize)	SA8000, çocuk işçiliği, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi çalışma yaşamına yönelik konuları denetlemeyi amaçlayan bir kurumsal sosyal sorumluluk girişimidir.
AccountAbility1000	Londra, 1999 (2002 revize)	Bu standart işletmelerde meslek ahlakının ölçülmesi ve raporlanması için geliştirilmiştir.
Dünya Ekonomik Forumu: Küresel Kurumsal Vatandaşlık Deklarasyonu	Davos, 2001	Bu deklarasyonda, iş dünyasının çevre, ahlak, emek ve insan hakları gibi konularda uluslararası standart ve değerlere saygı göstermesi ve bu konularda adımlar atılması talep edilmektedir.
FTSE4Good İndeksi	Londra, 1995	İşletmelerde sürdürülebilir çevresel konulara yönelik çalışmalar gerçekleştirmek, paydaşlar ile olumlu ilişkiler geliştirmek, evrensel insan haklarını desteklemek vs. konularını içeren bir sosyal sorumluluk yatırım endeksidir.

Ceres İlkeleri

Bilindiği üzere 24 Mart 1989 tarihinde Alaska kıyılarında petrol yüklü Exxon Valdez tankerinin karaya oturması sonucu, taşıdığı 38.000 ton ham petrol yaklaşık 1.700 km boyunca sahile yayılmış ve çok büyük boyutlarda çevre kirliliğine neden olmuştur. Bu olay, sosyal sorumluluğa sahip yatırım firmalarıyla kamu emeklilik fonunca oluşturulmuş bir koalisyon ve Ceres adındaki çevrecilerin katılımlarıyla "Valdez İlkeleri"nin geliştirilmesine yol açmıştır. Bu ilkeler daha sonra tekrar gözden geçirilmiş ve "Ceres ilkeleri" olarak yeniden adlandırılmıştır.

Ceres, çevre organizasyonlarının, işçi sendikalarının, yatırım fonlarının, ve çevreye duyarlı diğer kar amacı gütmeyen muhtelif organizasyonların bir araya gelerek oluşturdukları bir girişimdir. Ceres, yeryüzünün biyolojik sisteminin ve kaynaklarının korunmasını amaçlayan, global iklim değişiklikleri gibi sürdürülebilir kalkınma açısından önem taşıyan konularda çalışmalar yapan bir sivil toplum hareketidir.

Ceres ilkeleri çevrenin korunmasına yönelik başlıca 10 ilkedен oluşmaktadır.¹⁷

1. *Biyosferin korunması.* Su, hava veya toprağa ya da üzerlerinde yaşayan canlılara zarar verebilecek herhangi bir maddenin salınmasını azaltacak girişimlerde bulunulacaktır. Çalışmalar nedeniyle etkilenen bütün habitatlar, açık alanlar, vahşi yaşam ve biyolojik çeşitlilik korunacaktır.

2. *Doğal kaynakların sürdürülebilir kullanımı.* Su, toprak ve ormanlar gibi yenilenebilir doğal kaynaklar sürdürülebilir biçimde kullanılacaktır. Yenilenemeyen doğal kaynaklar verimli kullanım ve dikkatli planlama yoluyla korunacaktır.

3. *Atıkların azaltılması ve imha edilmesi.* Yeniden işleme (recycling) yöntemiyle atıklar azaltılacaktır. Bütün atıklar güvenilir yöntemlerle imha edilecektir.

4. *Enerjinin korunması.* Çevre açısından güvenli ve sürdürülebilir enerji kaynaklarını kullanmak için her türlü çaba gösterilecektir.

5. *Riskin azaltılması.* Güvenli teknolojiler, tesisler ve çalışma prosedürleriyle, acil durumlar için hazırlıklı olarak, çalışanlar ve işletmeler sağlık ve çevre riskle-

rini minimize etmek için çabalayacaktır.

6. *Güvenli ürünler ve hizmetler.* Çevreye zarar verebilecek ya da sağlık veya güvenlik tehlikeleri ortaya çıkarabilecek ürünlerin ya da hizmetlerin kullanımı, üretimi veya satışı azaltılacak ve mümkün olan yerlerde son verilecektir. Müşteriler ürünlerin ya da hizmetlerin çevreye olan etkilerinden haberdar edilecek ve güvenli olmayan kullanımlar düzeltilmeye çalışılacaktır.

7. *Çevresel onarım.* Kişilere ya da çevreye verilen zararlar imkanlar çerçevesinde telafi edilecek, çevre onarılacaktır.

8. *Kamuyu bilgilendirme.* Sağlığı, güvenliği ya da çevreyi tehlikeye sokabilecek durumlardan etkilenme ihtimali olan herkes vaktinde haberdar edilecektir.

9. *İdare sorumluluğu.* Çevrenin korunması yönetimin sorumluluğundadır. Yönetim Kurulu'nun ve şirket genel müdürlerinin çevre politikasından tam anlamıyla sorumlu olmalarını sağlayan bir süreç işletilecektir. Yönetim Kurulu seçilirken, çevre konularına bağlılıkla ilgili faktörler göz önünde bulundurulacaktır.

10. *Denetlemeler ve raporlar.* Bu prensiplerin uygulanmasındaki gelişmeye dair yıllık bir öz-değerlendirme yapılacaktır. Genel olarak kabul edilmiş çevre denetimi prosedürlerinin zamanında oluşturulması desteklenecektir. Ceres raporu, kamunun ulaşımına olanak tanıyacak şekilde yayınlanacaktır.

Caux İlkeleri

Caux ilkeleri, Caux Yuvarlak Masa (The Caux Round Table) adı verilen bir girişim tarafından geliştirilmiştir. Yuvarlak Masa, 1986 yılında, Philips Elektronik eski başkanı Frederic Philips ve INSEAD eski yönetim kurulu başkan yardımcısı Olivier Giscard d'Estaing tarafından oluşturulmuştur.¹⁸ Canon'un yönetim kurulu başkanı Ryuzaburo Kaku'nun teşvikiyle Yuvarlak Masa, dikkatini dünya barışı ve istikrarına karşı artan sosyal ve ekonomik tehditleri azaltma üzerinde yoğunlaştırmıştır. Yuvarlak Masa, dünya barışı, sosyal istikrar, dayanışma, adalet gibi toplumsal amaçlar konusunda uluslararası işbirliğinin önemini vurgulayan bir sosyal sorumluluk girişimidir.

Caux Yuvarlak Masası, Avrupa, Japon ve Kuzey Amerikan iş hayatının önde gelen liderleri tarafından oluş-

¹⁷ Ceres girişimi konusunda detaylı bilgilere ilgili web sayfasında ulaşılabilir: <http://www.ceres.org/>; Ceres Principles, <http://www.ceres.org/coalitionandcompanies/principles.php>

¹⁸ Caux Yuvarlak Masa (Caux Roundtable) girişimi konusunda detaylı bilgilere ilgili web sayfasında ulaşılabilir: <http://www.cauxroundtable.org/>

turulmuş ve 1994 yılında ilan edilmiştir. Caux ilkeleri, ticari faaliyetlerde, ahlaki ilkelerin önemini vurgulamaktadır. Bu kurallar olmadan, istikrarlı iş ilişkilerinin ve sürdürülebilir kalkınmanın varlığının imkansız olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu ilkeler “genel ilkeler” ve “paydaşların ilkeleri” olmak üzere 2 başlıktan müteşekkildir.¹⁹

Genel İlkeler

1. Ticaretin sorumlulukları: Hissedarlığın ötesinde paydaşlığa doğru.

Bir ticari faaliyetin toplum için değeri, oluşturduğu zenginlik ve istihdam ve müşterilere makul bir ücret karşılığı sağladığı pazarlanabilir ürün ve hizmetlerdir. Ticari faaliyetler, yarattıkları zenginlikleri bütün müşterileri, çalışanları ve paydaşlarla (stakeholders) paylaşarak, onların yaşamlarını geliştirmede rol sahibidir. Mal ve hizmet sağlayıcıları (tedarikçiler) ile rakipler de ticari faaliyetlerin, dürüstlük içinde yürütülmesinden sorumludurlar.

2. Ticaretin ekonomik ve sosyal etkisi.

İşletmeler, iş yaptıkları ülkelerde insan haklarına, eğitime, ülkenin refahı ve canlanmasına katkıda bulunmalıdır. Ticari faaliyetler yalnızca iş yaptıkları ülkelerin değil, geniş anlamda dünya topluluğunun da ekonomik ve sosyal gelişimine katkıda bulunmalıdır.

3. İş ahlakı: kanuni zorunluluğun ötesinde, güven anlayışına doğru.

Ticari işletmeler, ticari sırların yasallığını kabul ederken; dürüstlük, doğruluk, sözünü tutma ve şeffaflığın yalnızca kendi güvenilirliklerine ve itibarlarına değil, özellikle uluslararası düzeyde sorunsuz ve verimli yürümesine katkıda bulunacağına farkında olmalıdırlar.

4. Kurallara saygı.

Anlaşmazlıkları önlemek ve rekabet için daha özgür ticaret koşullarını ve bütün katılımcılar için adil uygulamayı teşvik etmek için, işletmeler uluslararası ve yerel kurallara saygı göstermelidirler.

5. Çok taraflı ticarete destek.

İşletmeler, GATT/Dünya Ticaret Örgütü'nün ve benzer uluslararası anlaşmaların çok taraflı ticaret sistemlerini desteklemelidirler.

6. Çevreye saygı.

İşletmeler, çevreyi korumalı ve uygun olduğu yerlerde geliştirmeli, sürdürülebilir kalkınmayı desteklemeli ve doğal kaynakların ziyan edilmesini engellemelidir.

7. Kanuna aykırı işlerden kaçınmak.

İşletmeler; rüşvet, para aklama veya diğer yolsuzluk faaliyetlerine iştirak etmemeli ya da göz yummalıdır. İşletmeler, terörist faaliyetlerde kullanılan silahların ya da diğer maddelerin ticaretini yapmamalı, uyuşturucu madde ticareti veya diğer organize suçlarla bağlantılı faaliyetlerde bulunmamalıdır.

Paydaşların İlkeleri

Müşterilere karşı

Ürünleri ya da hizmetleri doğrudan firmadan ya da piyasan satın almalarına bakmaksızın tüm müşterilere aşağıda belirtilen çerçevede değer verilmeli ve saygı gösterilmelidir:

- Müşterilerin talepleriyle tutarlı olarak, en yüksek kalitede ürün ve hizmet sağlamak,
- Müşterilere tüm ticari faaliyetlerde her açıdan adil davranmak,
- Müşterilerin hem sunulan ürün ve hizmetlerle, çevre kalitelerini hem de güvenliklerini sağlayacak çabayı göstermek,
- Sunulan, pazarlanan ve reklamı yapılan ürünlerde insan itibarına saygı gösterilmesini sağlamak;

Çalışanlara karşı

Her çalışanın itibarına ve çalışanların çıkarlarını ciddiye almanın gerektiğine inançla aşağıda sayılan ilkelere bağlı kalınmalıdır:

- Çalışanların yaşam şartlarını iyileştirecek ücretler sağlamak,
- Her çalışanın sağlık ve itibarına saygılı çalışma şartları sunmak,
- Çalışanlarla ilişkilerde dürüst olmak,
- Çalışanların önerileri, fikirleri, talep ve şikayetlerini dinlemek ve uygun olduğu hallerde bu doğrultuda hareket etmek,
- Çatışma halinde iyi niyete dayalı görüşmelerde bulunmak,
- Ayrımcı uygulamalardan kaçınmak ve cinsiyet, yaş, ırk ve din gibi alanlarda eşit davranışı ve fırsatı garanti etmek,
- Çalışanları işyerindeki olası yaralanma ve hastalıklardan korumak,

¹⁹ Caux Roundtable, Principles for Business, <http://astro.temple.edu/~dialogue/Codes/caux.htm>

- Bilgi ve beceri konularında çalışanları teşvik etmek ve onlara yardımcı olmak,

Hissedarlara / yatırımcılara karşı

Hissedarlar ve yatırımcılara karşı başlıca şu sorumluluklar önem taşımaktadır:

- Hissedarların çıkarlarını korumak ve gözetmek,
- Hissedarlar/yatırımcılarla ilgili bilgilerden yalnızca yasal hükümler ve rekabete dayalı zorunluluklara konu olanları ifşa etmek,
- Hissedarların yatırımcıların taleplerine, önerilerine, şikayet ve resmi tekliflerine uymak,

Mal veya hizmet sağlayıcılarına (tedarikçilere) karşı

Mal veya hizmet sağlayıcılar ve tasheronlarla olan ilişkilerin karşılıklı saygı üzerine kurulmasına olan inanca aşağıda sayılan ilkeler konusunda sorumluluk önem taşımaktadır:

- Fiyatlandırma, ruhsatlandırma ve satış hakları da dahil olmak üzere bütün faaliyetlerimizde adalet ve dürüstlük sağlamak;
- Tedarikçilerle olan ilişkilerde uzun süreli istikrarı tesis etmek,
- Mal veya hizmet sağlayıcılarla bilgi paylaşımında bulunmak ve onları planlama süreçlerimize entegre etmek,
- Mal veya hizmet sağlayıcılarına zamanında ve ticaretin üzerinde anlaşılmalı olan koşulları çerçevesinde ödeme yapmak,

Rakiplere karşı

Adil ekonomik rekabetin ülkelerin refahını artırmak ve eninde sonunda mal ve hizmetlerin adil dağılımı için esas şartlardan biri olduğuna dair inanca aşağıda sayılan ilkeler konusunda sorumluluk önem taşımaktadır:

- Haksız ve yıkıcı rekabetten uzak durmak,
- Fikri ve sınai haklara saygı duymak ve korumak,
- Endüstri casusluğu gibi dürüst ya da etik olmayan yollardan ticari bilgi almayı reddetmek.

Anlaşıldığı üzere, Caux ilkeleri, tüm paydaşların (stakeholders) toplumsal sorumluluğa katkıda bulunmasını öneren bir genel kurumsal sosyal sorumluluk girişimidir.

Küresel Sullivan İlkeleri

Küresel Sullivan İlkeleri, Güney Afrika'da iş yapan şirketlere sosyal sorumluluk yönünde yol gösterici olması açısından 1999 yılında Din Adamı Leon Sulli-

van tarafından geliştirilmiştir. Sullivan'ın sosyal sorumluluk ilkelerinin amacı, şirketlerin insan hakları ve sosyal adalet ile ilgili ortak amaçlar çerçevesinde çalışmalarını sağlamaktır. Bu ilkeler iş gücü, iş ahlakı ve çevresel uygulamalar konularında sekiz ilkedenden oluşmaktadır: ²⁰

1. İşletmeler, evrensel insan haklarına saygı göstermeli ve özellikle çalışanların haklarının korunmasına özen göstermelidirler.
2. İşletmeler, her seviyedeki çalışanların renk, ırk, cinsiyet, yaş, etnik ya da dini inanç bakımından ayrımcılığa maruz kalmamasını temin etmeli ve fırsat eşitliğini teşvik etmelidir. İşletmeler, çocuk istismarı, fiziksel cezalandırma, kadın istismarı, istek dışında çalıştırma gibi kabul edilemez davranış ve eylemlere izin vermemelidirler.
3. İşletmeler, çalışanların isteğe bağlı örgütlenme hakkına saygı duymalıdır.
4. İşletmeler, çalışanlara en az temel ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde ödeme yapmalı ve sosyal ve ekonomik fırsatlarını arttırmaları için beceri ve yeteneklerini geliştirmelerine imkan sağlamalıdır.
5. İşletmeler, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı yaratmalı, insan sağlığını ve çevreyi koruyacak önlemler almalı ve sürdürülebilir kalkınmayı desteklemelidirler.
6. İşletmeler, adil rekabeti desteklemeli, fikri ve sınai haklara saygı göstermelidirler.
7. İşletmeler, hükümetlerle ve iş yaptıkları yerlerdeki topluluklarla yaşam kalitesini -eğitim, sağlık vs- iyileştirme yönünde işbirliği içerisinde olmalıdırlar.
8. İşletmeler, iş yaptıkları kişi, grup ve kurumlar yoluyla, bu ilkelerin uygulanmasını teşvik etmelidirler.

Küresel Raporlama Girişimi

1999 yılında yayınlanan Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative:GRI) şirketlerin sundukları mal ve hizmetlerin ve çalışma koşullarının ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlarda rapor edilmesine imkan sağlayan bir gönüllü kurumsal sosyal sorumluluk girişimidir.²¹ Bu rapor aracılığıyla bir tarafta yatırımcılara ekonomik performansla ilişkin bilgi verilirken, diğer tarafta ekolojik çevrenin korunmasına yönelik faaliyetler işletmeler tarafından paydaşlarına iletilmektedir.

²⁰ Küresel Sullivan girişimi konusunda detaylı bilgi için bkz: <http://www.cauxroundtable.org/>; Sullivan ilkeleri için bkz: <http://www.thesullivanfoundation.org/gsp/principles/gsp/default.asp>

²¹ Global Reporting Initiative konusunda detaylı bilgilere girişim ana web sayfasından erişilebilir. Bkz: <http://www.globalreporting.org/>

Küresel Raporlama Rehberi çok sayıda paydaşın yer aldığı, uzun vadeli ve uluslararası bir süreçtir. Misyonu, küresel olarak uygulama alanına sahip “Sürdürülebilir Raporlama Rehberi”ni geliştirip yaygınlaştırmaktır. Bu “rehber” kuruluşların kendi etkinliklerinin, ürünlerinin ve hizmetlerinin, ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlarını rapor haline getirebilmeleri içindir. Bu kuruluşlar, resmi veya resmi olmayan kurumlar olabilir. “Rehber”in amacı, raporlamayı yapan kurumlara ve onların paydaşlarına raporlama yolu ile sürdürülebilir gelişimi sağlamak konusunda yaptıkları katkıyı anlamalarına ve ifade etmelerine yardımcı olmaktır. GRI süreci kapsamlılık, şeffaflık, doğruluk ve sürekli gelişimi temel almaktadır. Böylece GRI “sorumluluk” kavramını somut olarak ortaya koyabilmektedir (Argüden, 2002):

SA8000 Sosyal Sorumluluk Standardı

SA8000, 1997 yılında oluşturulan *Social Accountability International (SAI)* adlı organizasyon tarafından geliştirilmiş bir sosyal sorumluluk standardıdır. Amacı, işletmelerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve belirlenen asgari standartlara uygunluğunun akredite edilmesidir. SAI, 1997 yılında yayınladığı Sosyal Sorumluluk 8000 (SA8000) Standardını 2001 yılında revize etmiş ve yeniden yayınlamıştır.²²

İşletmelerin müşterilerine daha kaliteli ve güvenilir ürünler sunma sorumluluğunu vurgulayan ISO 9000 ve doğal çevreye karşı olan sorumluluklarını düzenleyen ISO 14000 serileri gibi standartlarını örnek alan SA 8000, performans koşulları kadar prosedür ve sistem koşullarını da önemseyen, yönetim sistemi ile davranış kodunun bileşimi bir standarttır. Mantığı ISO yönetim sistemine dayanan SA8000, yönetim sistemlerinin kurumsal performans anlamında sürekli gelişimini sağlamaktadır. SA8000, çocuk işçiliği, çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi bilinen sosyal parametreleri denetlemektedir. SA8000 aşağıdaki temel standartlardan oluşmaktadır: (Aydemir, 2007.)

- **Çocuk işgören.** 15 yaşın altında çocuk işgören çalıştırılmaz. Bu yaşın üzerindeki çocuk işgören eğer okula da devam ediyorsa, iş için harcayacağı toplam zaman, günde (iş+okul+ulaşım dahil) 10 saati geçmez.
- **Zorla çalıştırılan işgören.** İşletme zorla işgören ça-

alıştıramaz veya işgörenlerin, kimliklerini ya da belli bir “deposit”i işletmeye bırakmalarını isteyemez.

- **Sendika kurma ve toplu pazarlık hakkı.** İşgörenler sendika kurma, sendikaya katılma ve toplu pazarlık hakkına sahiptirler.
- **Çalışma saatleri.** İşgörenler haftalık 48 saatten fazla çalıştırılmaz ve (kısa dönemli olağan üstü iş koşulları hariç) fazla mesailer, haftalık 12 saati geçemez.
- **Maaş ve ücretler.** Ücretler en azından ülkenin “asgari ücret” seviyesinde ve personelin temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek kadar olmak zorundadır.
- **Sağlık ve güvenlik.** İşletme, sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak, kaza ve yaralanmaları önleyici tedbirleri almak, sağlık ve güvenlik eğitimi vermek, temiz sağlık tesisleri ve içilebilir su sağlamak zorundadır.
- **Ayrımcılık ve disiplin uygulamaları.** İşgörenler cinsiyet, etnik köken vb. nedenlerden dolayı farklı muameleye tabi tutulamaz ve işgörelere dayak, küfür vb. fiziksel ve psikolojik baskı uygulanamaz.

Social Accountability International (SAI), işletmelerde mevcut çalışma saatleri, ücretler, hastalık ve kaza ödenekleri, sağlık ve güvenlik koşulları, disiplin uygulamaları, zorla işgören çalıştırıp çalıştırılmadığı ve benzeri çalışma koşullarını incelemekte ve daha sonra SA belgesini vermektedir. Bir işletmenin SA 8000 Standardı’na uygun faaliyet gösterip göstermediği, Uluslararası Belgelendirme Hizmetleri (SGS International Certification Services) tarafından kontrol edilmekte ve gerekli koşulları sağladığına karar verilen işletmelere belge verilmektedir. SAI tarafından sosyal-denetim mesleğinin yeterliliklerine sahip kuruluşlar arasından seçilen denetçi kuruluşlar, belge almak isteyen işletmeleri ziyaret ederek standardın içeriğiyle ilgili konulardaki uygulamalarını değerlendirmektedirler. Denetçi kuruluşların değerlendirmeleri ayrıca SAI tarafından düzenli aralıklarla kontrol edilerek, standardın güvenilirliği sağlanmaya çalışılmaktadır. Denetçiler, gerektiğinde denetimin ve belgelendirmenin etkinliğini arttırabilmek amacıyla bölgesel insan hakları gruplarıyla bilgi alışverişinde bulunabilmektedirler (Aydemir, 2007).

Kısa açıklamalarımızdan anlaşıldığı üzere SA8000 standardı, esasen çalışma ilişkileri alanında geliştirilmiş bir sosyal sorumluluk standardıdır. Söz konusu standartların pek çoğu, ILO tarafından yayınlanan

²² SA8000 girişimi konusunda detaylı bilgilere girişim ana web sayfasından erişilebilir. <http://www.sa-intl.org/>; Ayrıca bkz: Punter & Gangneux, 1998; Fabian,2005. Sturm et.al. 2000.

muhtelif belge ve bildirgeler içerisinde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Hesap Verilebilirlik 1000 (AA1000)

Hesapverilebilirlik 1000 (AccountAbility1000: AA1000), 1999 yılında İngiltere’de kurulmuş olan “Sosyal ve Etik Hesap Verilebilirlik Enstitüsü” (ISEA- Institute for Social and Ethical Accountability) isimli bir kurumun gütmeyen organizasyon tarafından geliştirilmiş bir sosyal sorumluluk standardıdır. Bu standart işletmelerde etik davranışın ölçülmesi ve raporlanmasına ilişkindir.²³ Süreç standartları; planlama, hesap verme, denetleme ve raporlama, yerleştirme ve paydaşları konuya dahil etme safhalarını kapsamaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu: Küresel Kurumsal Vatandaşlık Girişimi

Kurumsal sosyal sorumluluk konusunda hükümet dışı organizasyonlar tarafından başlatılan girişimlerden birisi de “Küresel Kurumsal Vatandaşlık Girişimi (Global Corporate Citizenship Initiative)”dir. Bu girişim Dünya Ekonomik Forumu öncülüğünde sürdürülmektedir.

Küresel Kurumsal Vatandaşlık Deklarasyonu, 2001 yılında İsviçre’nin Davos kasabasında bir araya gelen dünyanın önde gelen yaklaşık 40 şirket üst yönetiminin katılımı ile ilan edilmiştir. Söz konusu metinde yer alan şu önemli ifadeleri burada aktarmakta yarar görüyoruz (Argüden, 2002)²⁴.

1- *Her şeyden önce, herkes kendi iş alanında, küresel kurumsal vatandaşlığa bağlı kalmalı.* Gelişim için yapılabilecek en önemli katkı, işimizi yaparken yasalara uygun davranmak, güvenli üretim yapmak, maliyet-verimlilik ölçüsünü tutturmak, yeni iş ve kazanç alanları yaratmak, eğitim ve teknoloji alanlarında destek sağlamak, çevre, ahlak, emek ve insan hakları gibi konularda uluslararası standart ve değerleri yansıtmaktır. Yatırım yaptığımız ve işlettiğimiz her yerde etkinliklerimizin olumlu katkılarını güçlendirmenin yanı sıra, insan ve çevre üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirmeliyiz. Bunu yapabilmenin anahtarı ise; sorumlu bir iş yaşamı için uygulayacağımız ana çerçevenin insan sevgisine dayandırılması ve temel

iş stratejimizin ve uygulamalarımızın temelini bu ilkenin yerleştirilmesidir.

2- *Paydaşlarımızla olan ilişkilerimiz, şirket içi ve şirket dışı başarımızın temelini oluşturur.* Küresel kurumsal vatandaş olmak, ana etki alanımızdaki paydaşlarımızı belirlememizi ve onlarla birlikte çalışmamızı gerektirir. Örneğin iş yerimizde, pazarlama alanımızda, tedarik zinciri sürecinde, toplumsal alanda ve genel siyasal yapıda bu tespitleri ve işbirliğini gerçekleştirmemiz gerekir. Kilit paydaşlarımız, bizim özel koşullarımıza bağlı olarak değişebilirler. Çoğu şirket için çalışanları, müşterileri, hissedarları, hükümet ve çok sayıdaki değişik sivil toplum kuruluşları temel bir öneme sahiptir.

3- *Kurumsal vatandaşlığın asıl liderleri, Yönetim Kurulu Başkanı ve üyeleri ile üst yönetimdir.* Her ne kadar günlük çalışma ortamında yöneticilere sorumluluklar, kaynaklar ve liderlik rolleri delege ediliyorsa da asıl sorumluluk üst yönetimindedir. Hangi sektörde çalışıldığına, işletmenin konumuna, şirketin tipine ve büyüklüğüne bağlı olarak özel tanımlamalar, farklı yaklaşım ve temalar söz konusu olsa bile, “Hareket Planı” bütün sektörlerde ve her ülkede geçerli olan temel bir “liderlik” kavramını net olarak tanımlamamıza olanak verir. Bazılarımız kurumsal vatandaşlık deyimini kullanırken, diğer bazılarımız kurumsal sosyal sorumluluk, etik veya sürdürülebilir gelişim deyimlerini kullanıyoruz. Ama hepsinde ana ilkeler ve hareketler aynıdır. İlk olarak liderliği sağla, ikinci olarak liderliğin kendi şirketin için ne anlama geldiğini tanımla, üçüncüsü bunu gerçekleştir, dördüncüsü bu konuda şeffaf ol.

FTSE4 Good İndeksi

FTSE, Financial Times Gazetesi ve Londra Borsası işbirliği ile 1995 yılında kurulmuş bir organizasyondur. FTSE4Good indeksi de dünyanın önde gelen endeks sağlayıcılarından, FTSE tarafından tasarlanmış bir sosyal sorumluluk yatırım endeksidir. FTSE4Good, sosyal sorumluluk sahibi şirketlerde yatırımları kolaylaştıracak bir takım kıyaslamalar ve ticari endeksler içermektedir. Endeks serilerinin amacı, sosyal sorumluluk sahibi şirketlerde performansı ölçmek ve yatırımları kolaylaştırmaktır. Endeksin geliştirilmesi sırasında, çeşitli fonlar ve OTC türev ürünler gibi finansal araç ile ilişkilendirilmiştir. Herhangi bir özel fonu veya yatırım ürününü desteklemek için üretil-

²³ AccountAbility 1000 (AA1000) girişimi konusunda detaylı bilgilere girişim ana web sayfasından erişilebilir: <http://www.accountability21.net/default.asp>

²⁴ Bu konuda bkz: <http://www.weforum.org/en/initiatives/corporatecitizenship/index.htm>

memiştir. Endeksler uluslararası kabul görmüş yönetim kurallarına ve FTSE'nin şeffaf ve kabul görmüş endeks hesaplama metodolojisine dayandırılmıştır. FTSE4Good seçim kriterleri şu alanları kapsamaktadır (Argüden, 2002).

- Sürdürülebilir çevresel konulara yönelik çalışmalar gerçekleştirmek,
- Paydaşlar ile olumlu ilişkiler geliştirmek,
- Evrensel insan haklarını desteklemek.

FTSE4 Good, sosyal sorumluluk sahibi şirketlerin performanslarının ölçümü için şeffaf ölçütler koyarken, yatırımcılara bu politikaların sonuçlarını değerlendirmek ve kurumsal sosyal sorumluluk konusunda şirketleri sorgulama ortamı sağlamaktadır.²⁵

3. Özel Sektörde Kurumsal Yönetim (Corporate Governance) Çerçevesinde Başlatılan Ve Sürdürülen Kurumsal Sosyal Sorumluluk Girişimleri

OECD öncülüğünde geliştirilmiş olan kurumsal yönetim ilkeleri, dolaylı olarak şirketlerin sosyal sorumluluklarının önemine vurgu yapan bir girişimdir.²⁶ Bu bakımdan OECD tarafından başlatılan bu girişimi de kısaca açıklamakta yarar görüyoruz.

OECD: Kurumsal Yönetim İlkeleri

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), kurumsal yönetimi şu şekilde tanımlamaktadır:

“Kurumsal yönetim, bir şirketin yönetimi, yönetim kurulu, hissedarları ve diğer menfaat sahipleri arasındaki bir dizi ilişkiyi kapsar... Kurumsal yönetim, makro ekonomik politikalardan, ürün ve faktör piyasalarındaki rekabet düzeyine kadar firmaların faaliyetlerini biçimlendiren bir dizi unsurdan oluşan daha geniş bir ekonomik çerçevenin içinde yer almaktadır. Kurumsal yönetimin çerçevesi, aynı zamanda yasal, düzenleyici ve kurumsal faktörlere dayanır.” (OECD, 2004.)

Kurumsal yönetimin genel olarak dört temel ilkesinden sözedilebilir. Bunlar; sorumluluk, şeffaflık, he-

sap verme yükümlülüğü ve adalet/eşitlik. Bu temel ilkeleri kısaca açıklamaya çalışalım (Aktan, 2006:12 vd.).

Sorumluluk: Şirketin tüzel kişiliğinin, şirket yönetim kurulunun ve yöneticilerinin karar ve eylemlerinin ilgili mevzuata, toplumsal ve etik değerlere uygunluğunun sağlanması anlamına gelmektedir. Şirket faaliyetlerinden, karar ve tercihlerinden birinci derecede yönetim kurulu sorumludur. Bu bakımdan, iyi bir şirket yönetimi için yönetim kurulunun sorumluluklarının doğru şekilde belirlenmesi önem taşımaktadır.

Kamuoyunu Aydınlatma ve Şeffaflık: Kurumsal yönetimin temel ilkelerinden bir diğeri kamuoyunu aydınlatma (disclosure) ve şeffaflık (transparency) dir. Kurumsal yönetim felsefesi; mali durum, performans, mülkiyet ve şirketin yönetimi dahil, şirketle ilgili bütün maddi konularda doğru ve zamanında açıklama yapılmasının gereği ve önemi üzerinde durmaktadır.

Hesap Verme Yükümlülüğü: Kurumsal yönetim ilkelerinden bir diğeri “hesap verme sorumluluğu” ya da “hesap verme yükümlülüğü” olarak bilinmektedir. İyi bir şirket yönetimde şirket yönetiminin şirket hissedarları ve tüm paydaşlara karşı hesap verme sorumlulukları bulunmaktadır. En başta şirket mülkiyetine ortak olan hissedarların şirkete yatırdıkları fonların ne şekilde kullanıldığını izleme ve denetleme hakkı bulunmaktadır. Tek tek hissedarların kendi haklarını korumaları yerine şirket yönetim kurullarının hesap verme sorumluluğunu ve yükümlülüğünü belirli bazı kurullar bağlamak daha rasyoneldir.

Adalet ve Eşitlik: Kurumsal yönetim ilkelerinden “adalet” ve eşitlik” ilkesine göre şirkette azınlık ve yabancı hissedarlar da dahil olmak üzere tüm ortaklara eşit muamele yapılmalıdır. Bu çerçevede; aynı tipten hissedarlara eşit muamele yapılmalı, her tipte, bütün hissedarlar aynı oy hakkına sahip olmalıdırlar. Oy hakkındaki her türlü değişiklik hissedarın oylamasına sunulmalıdır. Ayrıca genel hissedarlar toplantısının işlem ve usulleri, bütün hissedarların adil muamele görmelerini sağlamalıdır. İçeriden bilgi ticareti ve benzeri manipülatif işlemler yapmak (insider trading) yasaklanmalıdır. Öte yandan, Yönetim Kurulu üyeleri ve yöneticiler, maddi bir menfaat doğurucu veya şirketi etkileyen işlemlerini kamuya açıklamalıdırlar.

²⁵ FTSE4 Good İndeksi hakkında geniş bilgi için bkz: FTSE4Good Index Series http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/index.jsp

²⁶ Kurumsal yönetim ve kurumsal sosyal sorumluluk arasındaki ilişki için bkz: Branson, 2001.

Önemle belirtelim ki, kurumsal yönetim ilkeleri oluşturulmasının asıl amacı iyi şirket yönetimi için kurallar ve kurumların oluşturulmasıdır. Söz konusu ilkeler, dolaylı olarak kurumsal sosyal sorumluluk yönünde de ilkeler içermektedir.

III. Sonuç

Piyasa ekonomisinde kar amacı doğrultusunda faaliyet gösteren özel şirketlerin faaliyetlerinde paydaşların (stakeholders) çıkarlarını gözetmeleri veya en azından paydaşlara zarar vermeyecek şekilde faaliyetler göstermeleri gerekir. Geçtiğimiz son yirmi yıl içerisinde bu konu giderek önem kazanmakta ve tüm dünyada pek çok girişim ile desteklenmektedir. Bu çalışma içerisinde literatürde kurumsal sosyal sorumluluk (organizational social responsibility), şirket sosyal sorumluluğu (corporate social responsibility), kurumsal sosyal duyarlılık (social responsiveness), şirketlerin hesap verme sorumluluğu (corporate accountability), sosyal denetim (social auditing), sosyal raporlama (social reporting), çevresel etki değerlendirmesi (environmental impact assessment), ekodenetim (eco audit), etik denetim (ethical auditing), kurumsal vatandaşlık (corporate citizenship) ve benzeri kavramlarla ifadesini bulan sosyal sorumluluk girişimleri incelenmiştir.

Bu çalışma içerisinde uluslararası organizasyonlar tarafından başlatılan başlıca önemli kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri olarak şunlar ele alınmış ve temel esasları özetlenmiştir:

- Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yayınlanan Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İle İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi,
- OECD tarafından yayınlanan OECD Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi,
- Birleşmiş Milletler tarafından başlatılan Küresel Sözleşme girişimi,
- Birleşmiş Milletler Çevre Programı Finans Girişimi tarafından başlatılan kurumsal sosyal sorumluluk girişimi,
- Avrupa Birliği, Avrupa Toplulukları Komisyonu tarafından başlatılan Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İlgili Bir Avrupa Çerçevesinin Geliştirilmesi girişimi.

Ayrıca sivil toplum kuruluşları ve hükümet dışı organizasyonlar tarafından başlatılan ve sürdürülen başlıca

kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri olarak Ceres İlkeleri, Caux İlkeleri, Küresel Sullivan İlkeleri, Küresel Raporlama Girişimi, SA8000, AccountAbility1000, Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Kurumsal Vatandaşlık Deklarasyonu ve son olarak FTSE4Good İndeksi açıklanmıştır.

Şirketlerin ve dahası tüm organizasyonların doğayı ve çevreyi koruyacak önlemler almaları, çalışanları insani şartlarda ve temel sosyal haklar çerçevesinde istihdam etmeleri, piyasada rekabeti ortadan kaldıracak eylemlerden uzak durmaları, tüketici haklarına saygı göstermeleri, istihdam yönünden ayrımcılık yapmamaları vs. sosyal sorumluluğun gereğidir. Bu konularda kamusal otorite tarafından cebri ve/veya sivil organizasyonlar tarafından gönüllü önlemler alınması kaçınılmazdır. Sosyal duyarlılık, sosyal hesap verme yükümlülüğü, sosyal raporlama ve sosyal denetim kurumsal vatandaşlığın gereğidir.



Kaynaklar

Aktan, C. C. (2003). (Editör), Haklar ve Özgürlükler Antolojisi, Ankara: Hak-İş Yayını, Mina Ajans Matbacılık, 2003.

Aktan, C. C. (2002). (Editör), Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri, Ankara: Hak-İş Yayını, Matsa Basımevi, 2002.

Aktan, C. C. (2007). (Editör), Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İstanbul: İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Yayını.

Aktan, C. C. (2006). “Kurumsal Şirket Yönetimi”, içinde: C.C.Aktan (editör), Kurumsal Şirket Yönetimi, Ankara: SPK Yayını, 2006.

Aktan, C. C. & İ. Y. Vural, (2006). Çokuluslu Şirketler, Konya: Çizgi Kitabevi, Mayıs.

Aktan, C. C. & D. Börü (2006). “Kurumsal Sosyal Sorumluluk”, içinde: C.C.Aktan (Editör), Kurumsal Kültür, Ankara: SPK Yayını, 2006.

Aydemir, M. (2007). “İşletmelerin İşgörenlere Karşı Sosyal Sorumlulukları ve SA 8000 Standardı”, içinde: Aktan, C. C. (Editör), Kurumsal Sosyal Sorumluluk, İstanbul: İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Yayını. 2007.

Argüden, Y. (2002). Kurumsal Sosyal Sorumluluk, 1. Basım, İstanbul: Rota Yayın Yapım.

Branson, D. M. (2001), “Corporate Governance ‘Reform’ and the New Corporate Social Responsibility”, The University of Pittsburgh Law Review, vol 62.

Business for Social Responsibility. (2000). Comparison of Selected Corporate Social Responsibility-Related Standards. San Francisco. November.

Commission of The European Communities, Communication From The Commission, “Corporate Social Responsibility: A Business Contribution to Sustainable Development”, 2002.

Commission of The European Communities, Green Paper, Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, 2001.

Fabian, T. (2005). “Social Accountability 8000

(SA8000) - The First Auditable Global Standard for Ethical Sourcing Driven by CEPAA-” (PDF)

Gordon, K. (2001). OECD Guidelines and Other Corporate Responsibility Instruments : A Comparison”, Working Paper on International Investment, February.

Hemphill, T. A. (2005). The United Nations Global Compact: The Business Implementation and Accountability Challenge, International Journal of Business Governance and Ethics, Vol. 1. No. 3.

Hopkins, M. (2004). “Corporate Social Responsibility: An Issues Paper” , Policy Integration Department World Commission on the Social Dimension of Globalization, International Labour Office Geneva Working Paper No. 27.

Kell, G. (2005). “The Global Compact: Selected Experiences and Reflections”, Journal of Business Ethics, Vol. 59, No. 1-2 (June 2005)

Kohona, P. (2004). “Implementing Global Standards : The Emerging Role Of The Non-State Sector”, Environmental Policy and Law, vol. 34, no. 6, November.

Marne, A. (2005). “Transnational Corporate Responsibility: A Tri-Dimensional Approach to International CSR Research”, Business Ethics Quarterly, Vol. 15, No. 1, January.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (1998). Corporate Governance Principles, 1998.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2004). Corporate Governance Principles, 2004.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2001a). “Codes of Conduct: Exploring their Economic Significance”, TD/TC/WP(2001)10.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2001b). Corporate Responsibility: Private Initiatives and Public Goals. Paris.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2001c) Private Initiatives for Corporate

Responsibility: An Analysis, Working Paper on International Investment, February.

Punter, L. & D. Gangneux (1998). "Social Accountability: The Most Recent Element To Ensure Total Quality Management", Total Quality Management, Vol. 9, Issue 4/5, July.

Sturm A. at all (2000). "SA8000 Corporate Social Accountability Management", (PDF).

Tapiola, K. (2001). "The UN Global Compact and other ILO Instruments", OECD, Annual Report series: OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2001. Paris and Washington, D.C.

Teresa F. (1998). "Social Accountability 8000 (SA(8000) The First Auditable Global Standard for Ethical Sourcing driven by CEPAA", 1998. (http://www.woek.de/pdf/glob_coc_social_accountability_8000.pdf)

United States Council for International Business. (2000). "Corporate Codes of Conduct: Overview and Summary of Initiatives", unpublished mimeo, September.

UNEP Finance Initiative, (2006). Sustainability Management and Reporting, Benefits of Financial Institutions in Developing and Emerging Economies, December-2006. <http://www.unepfi.org/>

World Economic Forum, "Partnering for Success: Business Perspectives on Multistakeholder Partnerships", January-2005. (PDF), <http://www.weforum.org/en/initiatives/corporatecitizenship/index.htm>

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Alanında Önemli İnternet Arşivleri

Ceres Principles,

<http://www.ceres.org/coalitionandcompanies/principles.php>

The Caux Roundtable: Principles For Business,

<http://astro.temple.edu/~dialogue/Codes/caux.htm>

Global Sullivan Principles,

<http://www.thesullivanfoundation.org/gsp/principles/gsp/default.asp>

ILO database on Business and Social Initiatives,

World Economic Forum, Global Corporate Citizenship Initiative

<http://www.weforum.org/en/initiatives/corporate-citizenship/index.htm>

<http://oracle02.ilo.org:6060/vpi/vpisearch.first>):

United Nations research programme on CSR,

<http://www.unrisd.org/engindex/research/busrep.htm>):

Secretariat General's webpage on Sustainable Development

(<http://www.europa.int/comm/environment/eusd/index.htm>)

DG Environment webpage containing the 6th Environmental Action Programme of the Community 2001-2010 "Our Future, Our Choice"

(<http://europa.eu.int/comm.environnement/newprogr/index.htm>)

DG Environment website containing details on the Integrated Product Policy (IPP) (<http://europa.eu.int/comm/environment/ipp/home.htm>)

DG Employment and social Affairs webpage on CSR

(http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_index.htm)

DG Trade webpage on CSR and OECD Guidelines for multinational enterprises

(<http://www.europa.eu.int/comm/trade/miti/invest/oecd.htm>)

FTSE4Good Index Series

http://www.ftse.com/Indices/FTSE4Good_Index_Series/index.jsp

İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli

Giriş

Küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, uluslararası işgücü hareketliliği ve uzun süreli işsizliğin artması gibi bazı nedenlerin sonucunda işgücü piyasalarının ve istihdamın esnekleşmesi, çalışanların iş güvencesi ve sosyal güvenliğin önemli ölçüde azalması; işgücü piyasası ve refah devleti arasındaki karşılıklı etkileşimin yeniden tartışılmasına neden olmuştur. Buna bağlı olarak da son zamanlarda, “esneklik-güvence dengesi” kavramı bu tartışmaların merkezine taşınmış ve özellikle Avrupa’da gündemin üst sıralarında yer alan bir konu haline gelmiştir.

Yakın bir geçmişte gazetelere, “Danimarka Avrupa’da işçi arıyor” başlığı ile yansıyan bir haberde şu ifadeler yer alıyordu: “Ekonomisi büyüyen ve düşük işsizlik oranına sahip olan Danimarka, artan işgücü açığı için Avrupa’dan kalifiye eleman çekmek için harekete geçti. İstihdam Bakanı Carl Hjort Frederiksen, geçen

hafta İsveç, Almanya, Polonya ve Baltık ülkelerinden kalifiye işgücünü çekmek için 13 teşvik açıkladı. Frederiksen, ilk hedeflerinin ülkedeki işsizleri piyasaya çekmek olduğunu belirterek, işsizlerin boş işleri dolduramaması durumunda işgücü ithal etmek zorunda kalacaklarını söyledi. Ülkede son yapılan araştırmalara göre, Danimarkalı şirketlerin yüzde 35.5’i eleman eksikliği nedeniyle geçen altı ayda siparişleri geri çevirmek zorunda kaldı”¹.

Esneklik-Güvence dengesi arayışlarının hız kazandığı bir dönemde, Danimarka’nın istihdam alanındaki bu etkileyici performansı, AB ülkeleri başta olmak üzere, tüm dünyanın ilgisini çekmektedir. Danimarka’nın istihdam alanındaki bu başarısının sırrı nedir? “Danimarka Esneklik-Güvence Dengesi Modeli”, “Danimarka İşgücü Piyasası Modeli” ya da “Danimarka Mucize-

¹ Hürriyet Gazetesi, “Danimarka Avrupa’da İşçi Arıyor”, 02/10/2006.

Özgeçmiş



Doç. Dr. **Naci GÜNDOĞAN**

Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

1968 yılında Eskişehir’de doğan Gündoğan, ilk ve orta öğrenimini Eskişehir’de tamamladı. 1990 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nden mezun oldu. Aynı yıl, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı’na araştırma görevlisi olarak atandı. 1992’de yüksek lisans, 1996’da doktora çalışmalarını tamamladı. “Sendikaların Toplu Pazarlıktaki Gücü”, “Genç İşsizliği” ve Yrd. Doç. Dr. M. Kemal Biçerli

ile ortak olarak yazılmış olan “Çalışma Ekonomisi” kitaplarının yanında, işgücü piyasalarıyla ilgili çeşitli dergilerde yayınlanmış olan makaleleri bulunmaktadır. 2003 yılında doçentlik unvanını alan Naci Gündoğan, evli ve iki çocuk babasıdır.

si” olarak adlandırılan bu modelin özü nedir ve başka ülkelerde de uygulama olanağı var mıdır? Danimarka Modelinden alınacak dersler nelerdir? Bu çalışmada genel olarak esneklik-güvence dengesi anlatıldıktan sonra bu soruların yanıtları aranmaya çalışılacaktır.

“Esneklik-Güvence Dengesi” (Flexicurity) Kavramı²

“Esneklik” (flexibility) ve “Güvence” (security) kelimelerinin kısaltılarak birleştirilmesinden oluşan “esneklik-güvence dengesi” (flexicurity) kavramı, ilk kez Hollanda’daki 1999 İş Kanunu Reformu (Flexibility and Security Act) sonrasında kullanılmıştır. Bugün literatürde üzerinde tartışmaların sürdüğü bu kavramın tanımı konusunda sosyal taraflar arasında henüz bir fikir birliği oluşmamıştır. Genellikle sendikalar, güvenceyi esneklik için bir ön koşul olarak ileri sürüp, sürekli istihdamda fonksiyonel esnekliğe

vurgu yaparlarken; işverenler istihdam güvencesinin sağlanmasında esnekliğin önemi ve istihdamı koruyucu katı düzenlemelerin olumsuz etkileri üzerinde durmaktadırlar. Yine, sendikalar esneklik-güvence dengesini küreselleşen ekonomide çalışanların korunması olarak algılamak; işverenler bu dengeyi yeni ekonomik koşullara uyum sağlanması olarak görmektedirler³. Dolayısıyla esneklik-güvence ilişkisine iki farklı perspektiften bakılabilir. Birincisine göre bu ilişki, taraflar arasında optimize edilen bir ‘değiş-tokuş’ ilişkisidir. İkincisine göre ise, esneklik-güvence ilişkisi esnek istihdam edilenler için bir tür sigortadır. Güncel tartışmalarda ise ilk perspektifin baskın olduğu söylenebilir⁴.

Esneklik-güvence dengesi kavramı konusunda ilk tanımlamalardan birisi Hollandalı akademisyen Ton Wilthagen’e aittir. Wilthagen’e göre esneklik-güvence dengesi, “Eş zamanlı olarak ve belirli bir koordinasyon içinde, bir taraftan işgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekli-

² Flexicurity kavramının Türkçe karşılığı olarak bazen esnek güvence, bazen de güvenceli esneklik gibi ifadelerin kullanıldığı görülmektedir. İlk bakışta aynı gibi görünseler de, birinde güvencenin esneklik, diğerinde de esnekliğin güvence üzerinden açıklandığına dönük bir ifade sezilmektedir. Oysa, orijinal ifadeyle flexicurity kavramının temel mesajı, esnekliğin güvence terimleri üzerinden açıklanırken, aynı zamanda güvencenin de esneklik terimleri üzerinden açıklanmasıdır. Bu nedenle biz çalışmamızda flexicurity kavramını “esneklik-güvence dengesi” olarak ifade edeceğiz.

³ Andranik S. Tangian, “Monitoring Flexicurity Policies in the EU with Dedicated Composite Indicators”, WSI in der Hans Böckler Stiftung, Dusseldorf, 2005. s. 14.

⁴ Janine Leschke, Günther Schmid, Dorit Griga, “On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany”, Social Science Research Center Discussion Paper, Berlin, April 2006, s.8.

ği güçlendirmek, diğer taraftan da, özellikle işgücü piyasası dışında kalmış zayıf grupların güvenliğini -istihdam ve sosyal güvenlik- artırmaya yönelik bir politik stratejidir”⁵.

Bu tanımlamaya göre, esneklik-güvence dengesinin üç temel unsuru bulunmaktadır. Bunlar:

“Eş zamanlılık” (synchronisation), “iyi düşünülp tasarlama”(deliberate way) “zayıf gruplar”(weaker groups). Bir kere bu denge, öncelikle tesadüfen kurulmuş bir denge olmamalıdır. Üzerinde düşünülmüş, sosyal taraflarca müzakere edilmiş, planlanmış ve eş zamanlı çabaların bir ürünü olarak ortaya çıkmış olmalıdır. Yine aynı zamanda, işgücü piyasasında bulunsun ya da bulunmasın bütün dezavantajlı grupları kapsmalı ve özellikle işgücü piyasası içindekiler odaklanmamalıdır⁶. Burada esneklik-güvence dengesi sayısal olarak ifade edilmesi güç olan bir *strateji* olarak tanımlanmıştır⁷.

Esneklik-güvence dengesinin yalnızca işgücü piyasası politikalarının/stratejilerinin belirli bir türü olarak görülmemesi, aynı zamanda işgücü piyasalarında belirli bir “durum” olarak da kabul edilmesi gerektiği de ileri sürülmektedir. Bu düşünceden hareketle, bu tanıma alternatif olabilecek daha kapsamlı bir diğer tanım ise, daha ileriki yıllarda Wilthagen ve Tros tarafından yapılmıştır. Buna göre: “Esneklik-güvence dengesi, çalışanların işgücüne katılımlarını ve onların kariyerlerini geliştirerek sosyal dışlanmayı önleyecek olan iş, istihdam, gelir ve ‘kombinasyon’ güvencesini sağlarken, aynı zamanda firmaların değişen koşullara uyum sağlama, verimlilik ve rekabet edebilme yeteneklerini güçlendiren sayısal, fonksiyonel ve ücret esnekliğine sahip olma dereceleri anlamına gelir”⁸.

İkinci tanımlamada esneklik-güvence dengesi işgücü piyasasının belirli bir durumu olarak kabul edilmekte ve ulusal işgücü piyasası sistemlerini karşılaştırmanın analitik bir aracı olarak görülmektedir. Bu yaklaşım esneklik ve güvence arasındaki dengiyi geliştirmeyi amaçlayan Avrupa Birliği politikasına da uygundur.

5 Ton Wilthagen, Frank Tros, “The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets”, Transfer – European Review of Labour and Research, 10(2), 2004, s.3.

6 Søren Kaj Andersen, Mikkel Mailand, “The Danish Flexicurity Model”, FAOS, University of Copenhagen, September 2005, s. 9.

7 Andranik S. Tangian, “Defining the Flexicurity Index in Application to European Countries”, WSI in der Hans Böckler Stiftung, Discussion Paper No. 122, April 2004, s. 12.

8 Wilthagen, Tros, s. 3.

AB’nin esneklik-güvence dengesine ilişkin tavsiyelerinin temel doğrultusu, iş güvencesinden istihdam güvencesine doğru bir değişimin teşvik edilmesidir⁹.

Esnekliğin ve güvencenin 4 farklı boyutta ele alındığı bu ikinci tanımlama bir matriste ifadesini bulmaktadır. Wilthagen Matrisi olarak bilinen bu matris, esneklik ve güvencenin 16 farklı kombinasyonundan oluşmaktadır. Matriste ifade edilen esneklik ve güvencenin boyutları ise şunlardır:

Esneklik Boyutları:

Dışsal sayısal esneklik: İşe alma ve işten çıkarılmaların kolaylaştırılması.

İçsel sayısal esneklik: İş sürelerinin kolaylıkla değiştirilebilmesi (yarı-zamanlı ya da fazla çalışmanın kullanılabilmesi).

Fonksiyonel esneklik: Çalışanların iş organizasyonu içersindeki görevlerinin değiştirilebilmesi ve birden çok işte görevlendirilebilme (Job rotation, multi-tasking).

Ücret esnekliği: Ücretlerin ekonomik koşullara ya da bireysel performansa göre belirlenebilmesi.

Güvence Boyutları:

İş güvencesi: Aynı işte kalabilme güvencesi.

İstihdam güvencesi: İstihdam edilebilme güvencesi (aynı işverenle olması gerekmez).

Gelir güvencesi: İşsizlik, hastalık, kaza vb. durumlarda gelirin korunması.

Kombinasyon güvencesi: Çalışanın özel ve sosyal aktiviteleriyle işin bütünleştirilmesi.

Ayrıca, esneklik-güvence dengesini sağlamaya yönelik stratejiler de en az üç farklı boyutta ele alınabilir. Bunlar:

- Esneklik-güvence stratejilerinin düzeyi (ulusal, bölgesel, yerel, endüstri ya da işletme düzeyinde),

- Esneklik-güvence stratejilerinin aktörleri (ulusal, bölgesel ve yerel hükümet temsilcileri, sosyal taraflar, işletme, çalışan),

- Esneklik-güvence stratejilerinin kodlanması (kannun, toplu iş sözleşmesi, sosyal anlaşma, sosyal plan, bireysel sözleşme, insan kaynakları yönetimi politikaları)¹⁰.

9 EC, Employment in Europe 2006, Belgium, 2006, s. 78.

10 Andranik S. Tangian, “Defining the Flexicurity Index in Application to European Countries”, WSI in der Hans Böckler Stiftung, Discussion Paper No. 122, April 2004, s. 12.

Tablo 1- Wilthagen Matrisi - Esneklik-güvence dengesi politikaları için bazı örnekler

Güvence Esneklik	İş güvencesi	İstihdam güvencesi	Gelir güvencesi	Kombinasyon güvencesi
Dışsal sayısal esneklik	-İstihdam sözleşmesi türleri -İstihdamı koruyucu yasal düzenlemeler -Erken emeklilik	-İstihdam hizmetleri / ALMP -Eğitim/yaşamboyu öğrenme	-İşsizlik ödemeleri -Diğer sosyal yardımlar -Asgari ücretler	-İşten çıkarmalara karşı koruma
İçsel sayısal esneklik	-Kısaltılmış iş haftası/yarı-zamanlı iş düzenlemeleri	-İstihdamı koruyucu yasal düzenlemeler -Eğitim/yaşamboyu öğrenme	-Yarı-zamanlı ek ödemeler -Hastalık ödemeleri	-Farklı işten ayrılma türleri -Yarı-zamanlı emeklilik
Fonksiyonel esneklik	-İş zenginleştirme -Eğitim -İşgücü kiralama -Taşeronlaştırma	-Eğitim/yaşamboyu öğrenme -İş rotasyonu -Takım çalışması -Çok niteliklilik	-Performansa dayalı ücret sistemleri	-Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri
İşgücü maliyetleri / Ücret esnekliği	-İşgücü maliyetlerde yerel ayarlamalar -Sosyal Güvence ödemelerinin azaltılması	-Sosyal güvenlik ödemelerinde değişiklikler -İstihdam sübvansiyonları -Çalışanlara yönelik yan ödemeler	-Kolektif ücret sözleşmeleri -Kısaltılmış çalışma haftasına göre ayarlanmış ödemeler	-Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri

Kaynak: EC, "Flexicurity", s. 5.

Ülkeler, Wilthagen Matrisi'nde ifade edilen esneklik ve güvencenin 16 farklı kombinasyonu içersinden kendi refah sistemlerine uygun olanı seçeceklerdir. Diğer bir ifadeyle, ülkelerin sahip oldukları refah rejimi, optimal esneklik-güvence dengesinin belirlenmesinde belirleyici olacaktır. Bilindiği üzere, birçok ekonomist tarafından yapılan refah sistemleri sınıflandırmaları içersinde en eski ve itibar gören çalışma Esping-Andersen tarafından yapılan refah devleti sınıflandırmasıdır. Esping-Andersen refah devleti rejimlerini 3 grupta toplamaktadır. Bunlardan ilki, ihtiyaç tespitine dayalı (means tested), mütevazı sosyal yardım ve sosyal güvenlik ödemelerinin hakim olduğu "liberal" refah rejimleridir. Yardımların ağırlıklı olarak düşük gelirlilere ve genellikle de çalışanlara yönelik olduğu bu modelin tipik örnekleri, ABD, Avustralya ve Kanada'dır. İkinci tip refah rejimi Avusturya, Fransa, Almanya ve İtalya gibi ülkelerde ortaya çıkan "korporatist" modeldir. Bu muhafazakar ve korporatist refah modelinde sosyal hakların ve ayrıcalıkların sınıf ve statü bazında farklılıklar gösterdiği, refah hizmetlerinde piyasanın marjinal rolünün bulunduğu ve devletin bu hizmetlerde ön planda olduğu görül-

mektedir¹¹. Bu modeli benimseyen ülkeler çalışma hakkı, yani istihdamı yüksek tutma hedefi yerine, sosyal güvenlik hakkını yani sosyal sorunları sosyal güvenlik yoluyla giderme yöntemini benimsemişlerdir. Ancak, sosyal güvenlik hakkı da yine çalışma ve gelir düzeyi ile ilgilidir. Devlet çeşitli nedenlerle gelir kaybına uğrayan bireylere, çözüm olarak yeni istihdam olanakları sunma yerine çözümü tazmin ve telif edici politikalarda aramaktadır. Dolayısıyla devlet, bireyleri iş piyasasına giriş ve orada kalmaya teşvik edecekken, iş piyasasından çıkmaya hatta piyasaya girmemeye teşvik etmektedir¹². Üçüncü tip refah rejimi ise "sosyal demokrat" modeldir. Norveç, İsveç, Danimarka, Finlandiya gibi ülkelerde uygulama alanı bulan bu model, sosyal hakların kurumsallaştığı ve bu hakların sağlanmasında devletin büyük rol oynadığı bir toplum modelini temsil etmektedir. Bu modelde, Kıta Avrupası refah modelinden farklı olarak, haklar korporatif olmaktan ziyade evrenseldir ve statü farklılığına dayanmaz. Gelirin yeniden dağıtımı ve herkeşe gelir güvencesi sağlama üzerinde yoğunlaşılır. Bu ülkelerde toplam istihdam düzeyi yüksektir. Devletin

11 Gosta Esping-Andersen, The Three Worlds of Welfare Capitalism, Polity Pres, 1990, s. 26-27.

12 Süleyman Özdemir, Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti, İTO Yayın No: 2004-69, İstanbul, 2004, s. 109'dan Tülay Arın, "Refah Devlet: Bir Analiz Çerçevesi", Türkiye'de Bütçe Harcamaları, IX. Türkiye Maliye Sempozyumu, İstanbul, 1996, s. 63.

öncelikli sosyal politikalarının başında tam istihdam politikaları gelmektedir. Bu modelde refah devleti uygulamalarının odağı iş piyasalarıdır. İstihdam içinde kamu istihdamı, OECD ülkeleri ortalamasının iki katıdır. Kadınların işgücüne katılma oranları yüksektir. Bu nedenlerden ötürü, “istihdam genişletici refah devleti modeli” ya da “tam istihdam sağlayıcı refah devleti modeli” olarak da adlandırılmaktadır¹³.

Avrupa Birliği ülkeleri, “K-Ortalamalar Yöntemi” kullanılarak yapılan bir sınıflandırmada, Esping-Andersen’in sınıflandırmasına benzer biçimde, beş tür esneklik-güvence/işgücü piyasası sistemi altında toplanmaktadır. Bunlar:

- *Anglo-Sakson Sistem*: Yüksek esneklik, görece düşük güvence ve düşük vergilendirme,
- *Kıta Avrupası Sistemi*: Orta ve düşük düzeyde esneklik, orta ve yüksek düzeyde güvence ve vergilendirme,
- *Akdeniz Sistemi*: Düşük esneklik, görece düşük güvence, belirgin bir vergilendirme kalıbı bulunmamaktadır,
- *Doğu Avrupa (İtalya dahil) Sistemi*: Güvencesizlik, orta ve yüksek düzeyde esneklik ve vergilendirme.
- *İskandinav Sistemi*: Yüksek güvence, orta ve yüksek düzeyde esneklik ve vergilendirme¹⁴.

Tablo 2- K-Ortalamalar Yöntemi kullanılarak yapılan gruplandırmanın sonuçları

Kıta Avrupası	Doğu Avrupa	İskandinav	Akdeniz	Anglo-Sakson
Avusturya	Çek Cumh.	Danimarka	İspanya	İrlanda
Belçika	Macaristan	Finlandiya	Portekiz	İngiltere
Fransa	İtalya	Hollanda	Yunanistan	
Almanya	Polonya	İsveç		
	Slovakya			

Kaynak: EC, *Employment in Europe 2006*, s. 107.

Literatürde esneklik-güvence dengesinin bir ‘değiş-tokuş’ olarak tanımlandığı Wilthagen Matrisi’ne yönelik bazı eleştiriler de vardır. Leschke, Schmid, ve Griga esneklik ve güvence arasındaki ilişkinin sanıldı-

ğından daha karmaşık olduğunu ileri sürmektedirler. Onlara göre, “esneklik ve güvence arasında yalnızca bir değiş-tokuş yoktur. Yani, işverenlerin esneklikten elde ettikleri kazanımların çalışanların güvence kayıpları anlamına gelmesi gerekmez. Benzer şekilde, çalışanların güvence konusundaki kazanımlarının da işverenlerin esneklik kayıpları anlamına gelmeyebilir. Esneklik-güvence ilişkisinin sonucu, bir evlilikte olduğu gibi, tarafların hareketlerine bağlıdır. Değiş-tokuş dışında, bu ilişki bütünleştirici ve destekleyici olabilir. Örneğin, iş güvencesinin artması çalışanların işletmeye olan bağlılıklarını artırabilir. Diğer taraftan bu ilişki bazı olumsuz sonuçlar da doğurabilir. Örneğin, işe alma ve işten çıkarma politikaları genel bir güvensizliğe ve verimliliğin düşmesine yol açabilir. Esneklik-güvence ilişkisinin bir değiş-tokuş mu, tamamlayıcı mı, yoksa olumsuz bir ilişki mi olduğu özellikle kişilerin durumuna ve aynı zamanda bu ilişkiyi şekillendiren işgücü piyasası politikalarına bağlıdır”¹⁵.

Tablo 3- Esneklik-Güvence İlişkisi

Esneklik	Güvence			
	İş güvencesi	İstihdam güvencesi	Gelir güvencesi	Tercih güvencesi
Dışsal sayısal	t	t/c/v	t/c/v	t
İçsel sayısal	c	c	(t)/c	t/c
İçsel fonksiyonel	c	c	t/c	(t)/c
Dışsal fonksiyonel	c	t/c/v	t/c	t/c

Kaynak: Leschke ve diğerleri, s. 4.

Değiş-tokuş (t), (c)tamamlayıcı, (v) olumsuz ilişki

Tangian, esneklik-güvence dengesini, “sürekli ve tam zamanlı çalışanlardan ziyade atipik istihdam edenlerin istihdam ve sosyal güvenliği” olarak kabul etmenin daha işlevsel ve ölçülebilir olduğunu ileri sürmektedir. Bu tanıma göre, güvencenin düzeyi; sürekli yarı zamanlı, belirli süreli tam zamanlı ve kendi hesabına çalışan gibi her bir homojen istihdam kategorisi için hesaplanabilir. Daha sonra bunların ağırlıklı ortalamaları alınarak esneklik-güvence indeksine ulaşılabilir¹⁶. Aşağıdaki tabloda basit bir esneklik-güvence indeksi örneği görülmektedir.

¹³ Özdemir, s. 112’den John D. Stephens, “The Scandinavian Welfare States: Achievements, Crises and Prospects”, *Welfare State in Transition: National Adaptations in Global Economies*, London, 1996, s. 34.

¹⁴ EC, *Employment in Europe 2006*, s. 103.

¹⁵ EC, *Employment in Europe 2006*, s. 103.

¹⁶ Tangian, s. 12.

	İstihdam türü		
	Sürekli Tam zamanlı	Sürekli Yarı zamanlı	Belirli süreli Tam zamanlı
Toplam istihdam içinde grubun büyüklüğü (%)	50	30	20
İstihdam ve sosyal güvence düzeyi, puan (%)			
İstihdam güvencesi	95	90	30
Sosyal güvence (yan ödemeler)	85	70	70
Toplam güvence	90	80	50

Normal istihdam (N)
Atipik (esnek) istihdam (F)
Bütün istihdam edilenler (A)

N= %90

F= 30.80+20.50 / 30+20 = %68

A= 50.90+30.80+20.50 /

50+30+20= %79

Kaynak: Tangian, s. 13.

Esneklik-Güvence İndeksi Örneği

Toplam istihdamın üç kategoriye ayrıldığını farzedelim. Bunlardan birisi 'normal' istihdam edilen, diğer ikisi de atipik istihdam edilenler olsun. Bunların istihdam güvencesi ve sosyal güvence düzeyleri yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi farklılaşsın.

Avrupa Birliği'nin Esneklik-Güvence Dengesi Konusundaki Yaklaşımları

90'lı yılların başı istihdam konusunda AB düzeyinde harekete geçilmesi ihtiyacının fark edildiği bir dönem olmuştur. Bu dönemde Avrupa'nın bütünleşmesi yönündeki çabalar bir çok alanda hız kazanırken, Birlik ne makro ekonomik krizlerle mücadele stratejileri ne de emek piyasalarındaki yapısal sorunlar ve uzun dönemli işsizliğin beslediği müzminleşmiş işsizlikle mücadelede yeterli araçlara sahip bulunmama-taydı. Emek piyasasındaki yapısal sorunlar yalnızca teknolojik gelişmelerin ve küreselleşmenin yarattığı olumsuzluklar, yeni işlerin yaratılamaması ve üçüncü dünyanın rekabeti değildi. Bütün bunların yanında, yerel politika hataları da bunda önemli rol oynamaktaydı. Bütün bu sorunlar AB düzeyinde işbirliği politikalarının geliştirilmesi ve ortak çözümler bulunması gereğini ortaya çıkarmıştır. Bu, makroekonomik alanda Maastricht Antlaşması ile gerçekleştirilmiş ancak, Maastricht Antlaşması sonrası Avrupa çözümleri üzerine ortaya çıkan yeni tartışma, ekonomik ve parasal birliğin tamamlayıcısı olan yapısal politikalara yönelmiştir. Bu tartışmanın kilit unsurunu da istihdam oluşturmuş ve istihdam konusu AB'nin karşı karşıya olduğu genişleme, finansal yapının yenilenmesi, AB fonları ve kurumsal reform sorunlarının da önüne geçmiştir¹⁷.

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve demografik değişiminin yarattığı sorunlarla boğuşan Avrupa ekonomileri, bir taraftan rekabet güçlerini arttırmaya çalışırken diğer taraftan da "Avrupa Sosyal Modeli"nin nasıl geliştirilebileceğini düşünmektedirler. Son yıllarda Avrupa gündeminin üst sıralarında yer alan "esneklik-güvence dengesi" böyle bir ortamın ürünüdür.

Avrupa İstihdam Çalışma Grubu'nun 2003 yılı raporlarında da belirtildiği üzere esnekliğe destek sağlanabilmesi için işçilerin güvenceye gereksinimleri bulunmaktadır. Çalışma grubunun bakış açısına göre, güvence insanların işgücü piyasalarında kalma ve yukarı doğru hareket edebilme becerisini sağlama ve koruma ile ilgilidir. Bu yüzden iş güvencesiyle kısıtlı değildir. Güvence; aynı zamanda insana yakışır ücret, yaşamboyu öğrenmeye erişim, çalışma koşulları, adil olmayan işten çıkarmalara ve ayrımcılığa karşı korunma, işinden olma halinde destek ve iş değiştirirken kazanılmış sosyal hakların aktarılması ile ilgilidir¹⁸.

"Esneklik" ve "güvence" arasında yeni bir denge arayışı Avrupa İstihdam Stratejisi'nde açıkça ortaya konmuştur. 2001 Avrupa İstihdam Kılavuzu 13, uyum sağlayabilirlik ayağı kapsamında, açıkça, hem esnekleşme hem de güvence hedeflerini belirterek sosyal tarafları; "İşletmeleri verimli ve rekabetçi hale getirip, esneklik ve güvence arasında gerekli dengeyi kurmak ve işlerin niteliğini arttırmak amacıyla esnek iş düzenlemeleri dahil, çalışma yaşamının örgütlenmesini modernleştirmek üzere tüm düzeylerde müzakere etmeye ve bunları uygulamaya" çağırılmaktadır¹⁹.

17 Juhani Lönnroth, "The European Employment Strategy as Part of The European Social Model", Seminar on EU's Employment Policy, Reykjavik, 30 May 2001, s. 10.

18 Martijn van Velzen, Wilthagen Ton, "Bir Denge Arayışı: İş Güvencesi Mevzuatında, Geçici İş ve Kısmi Süreli İşte Esneklik ve Güvence Stratejileri", Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi içinde (Editörler: Franz Penning, Nürhan Süral), 2006, s. 123-124.

19 Wilthagen, "Balancing Flexibility...", s. 2.

İstihdam Kılavuzunun gözden geçirilmesiyle ilgili Konsey Kararı'nda da: "Esneklik ve güvence arasındaki doğru dengenin kurulması, firmaların rekabet edebilirliğini destekleyecek, işgücünün niteliğini ve verimliliğini arttırarak, firmaların ve çalışanların ekonomik değişime uyum sağlamalarını kolaylaştıracaktır"²⁰ denilmektedir.

Avrupa Birliği tarafından her yıl yayınlanan Ortak İstihdam Raporu'nda, esneklik ve güvence arasında iyi bir dengenin kurulmasında şu dört unsurun bulunması gerektiği ileri sürülmektedir. Bunlar²¹:

- Hem çalışanlara hem de işverenlere, ihtiyaçlara göre gerekli esnekliği sağlayan *düzenlemeler (contractual arrangements)*,
- İşsizlikten bir işe geçişte olduğu gibi, işler arasındaki geçişleri de etkin bir biçimde destekleyen *aktif işgücü piyasası politikaları*,
- Kişilerin kariyerleri boyunca istihdamda kalmalarını sağlayacak olan *yaşamboyu öğrenme sistemleri*,
- Çalışanların işgücü piyasasından uzak kalmaları durumunda onlara yeterli desteği sağlayan ve işgücü piyasasında hareketliliği ve geçişi artıran bir *sosyal güvenlik sistemi*.

2005-2008 dönemini kapsayan Bütünleştirilmiş Büyüme ve İstihdam Kılavuzları'ndan 21 nolu kılavuzda: "İstihdam güvencesi ile esnekliğin bütünleştirilmesi ve sosyal tarafların da rolünü dikkate alarak işgücü piyasasındaki bölünmelerin azaltılmasının teşvik edilmesi" vurgulanmaktadır. Bunu gerçekleştirebilmek için de şunlar önerilmektedir²²:

- Farklı sözleşme ve iş süresi türleri dikkate alınarak iş yasalarının uyumlaştırılması,
- Kayıtdışı istihdam konusunun ele alınması,
- Sosyal maliyetleri minimize etmek ve adaptasyonu sağlamak için değişimi önceden tahmin etme ve olumlu yönetme,
- Nitelik, verimlilik, sağlık ve güvenceyi geliştiren yenilikçi ve uyum sağlayabilen iş örgütlenmelerinin yaygınlaştırılması ve özendirilmesi,

20 Konsey Kararı (22 Haziran 2003) (2003/578/EC).

21 EC, Joint Employment Report 2005/2006, s. 13.

22 EC, Integrated Guidelines for Growth and Jobs, Luxembourg, 2005, s. 32.

- Eğitim, kendi hesabına çalışma, iş yaratma ve coğrafi hareketliliği de kapsayan mesleki statüler arasındaki geçişin desteklenmesi.

Avrupa Konseyi'nin 2006 yılında Brüksel'de gerçekleştirilen bahar zirvesinde, esneklik-güvence dengesi konusunda Avrupa Birliği düzeyinde uygulanabilecek "ortak ilkelerin geliştirilmesi" kararı alınmıştır. Zirvenin sonuç bildirgesinde şu ifadeler yer almaktadır: "...Avrupa Konseyi, üye devletlerden esneklik-güvence dengesi konusuna özel bir önem vermelerini istemektedir. Avrupa; rekabet, istihdam ve sosyal güvenlik arasındaki olumlu bağımlılıkları kullanmak zorundadır. Üye devletler işgücü piyasalarında ve sosyal politikalarında bütünleştirilmiş bir esneklik-güvence dengesi yaklaşımı çerçevesinde reformlar yapmaya çağılmaktadırlar. Bu kapsamda, Komisyon, üye devletler ve sosyal taraflarla birlikte esneklik-güvence dengesinin *ortak ilkelerini* geliştirecektir. Bu ilkeler daha açık ve uyumlu işgücü piyasalarıyla daha verimli işletmelerin geliştirilmesinde yararlı bir referans olabilir"²³.

Bu alandaki bir diğer önemli adım da 22 Kasım 2006 tarihli Yeşil Kağıt'tır. "21. yüzyılın sorunlarıyla mücadelede iş hukukunun yenilenmesi" başlıklı Yeşil Kağıt; iş hukukunun, esneklik-güvence dengesinin sağlanmasında, daha adil, ihtiyaçlara yanıt verebilen ve kapsayıcı bir işgücü piyasasının desteklenmesinde ve Avrupa'yı daha rekabetçi bir konuma getirmedeki rolüne vurgu yapmaktadır. Ayrıca, bu Yeşil Kağıt'a dört aylık bir süreçte kamuoyunun katkı yapması beklenmektedir. Kamuoyuna açık olan bu danışma sürecini takiben, üye devletler, sosyal taraflar ve diğer paydaşların katkılarıyla oluşan temel politika konuları ve seçenekleri, 2007 yılında Komisyon tarafından hazırlanacak olan esneklik-güvence dengesi belgesine yansıtılacak ve bu belge 2007 yılı Haziran'ında sunulacaktır. Bunun yanında, üye devletlerin bu alandaki reform çalışmalarına yardımcı olmak amacıyla, 2007 yılı sonuna kadar ortak ilkelere ilişkin bir taslak hazırlanması planlanmaktadır²⁴.

23 EC, Presidency Conclusions, Brussels, 23/24 March 2006, s. 13.

24 EC, "Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century" Green Paper, Brussels, 22.11.2006.

Tablo 4- Danimarka ve AB'nin çeşitli göstergeler bakımından karşılaştırılması

	Danimarka						Avrupa Birliği-25					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Kişi başına gelir	126.8	126.9	125.4	121.1	120.9	121.7	100	100	100	100	100	100
İşgücü verimliliği	104.1	105.6	105.1	102.1	103.3	104.3	100	100	100	100	100	100
İstihdam oranı	76.0	76.3	76.2	75.9	79.1	79.7	61.9	62.4	62.8	62.8	62.9	63.3
Yaşlı işçilerin istihdam oranı	54.5	55.7	58.0	57.9	60.2	60.3	36.2	36.6	37.5	38.7	40.2	41.0
Sosyal transferler sonrası yoksulluk riski oranı	10	-	10	-	12	11	-	16	15	15	15	16
Uzun dönem işsizlik oranı	1.0	1.0	0.9	0.9	1.1	1.2	4.1	3.9	3.8	3.9	4.0	4.1

Kaynak: EC, Denmark Annual Report, 2006, s. 6.

Danimarka Esneklik-Güvence Dengesi Modeli

Esneklik-güvence dengesi literatüründe sıkça referans gösterilen Danimarka istihdam sistemi, son yıllarda “Danimarka Mucizesi”, “Danimarka İşgücü Piyasası Modeli” ve “Danimarka Esneklik-Güvence Dengesi Modeli” gibi ifadelerle nitelendirilmektedir. Bugün başta Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği ve OECD gibi birçok uluslararası kuruluş tarafından Danimarka, bu alanda “iyi bir örnek” olarak gösterilmektedir. Gerek Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde ve gerekse Almanya ve Fransa gibi ülkeler açısından Danimarka, dinamik bir ekonomi, yüksek istihdam ve sosyal güvenceyi bütünlendirebilen örnek bir ülke olarak görülmektedir. Gerçekten de bir yandan dünyanın en rekabetçi ülkeleri arasında yer alırken diğer taraftan da %5’in altında bir işsizlik oranına sahip olan Danimarka işgücü piyasası, başta Avrupa Birliği ülkeleri olmak üzere bir çok ülke açısından örnek alınacak özelliklere sahiptir.

Danimarka, 5,4 milyonluk nüfusu, yaklaşık 3 milyon kişilik işgücü ve 32,2 bin dolarlık kişi başına düşen geliriyle sadece Avrupa’nın değil, dünyanın da en varlıklı ülkelerinden birisidir. Bu ülkenin zenginliği doğal kaynaklarından değil, sahip olduğu yüksek istihdam

düzeyi ve verimliliğinden kaynaklanmaktadır. Danimarka, ekonomik gücünün yanında, işsizlik oranının görece düşük olduğu, kadınların da erkekler gibi yüksek istihdam düzeyine sahip oldukları, gelirin adil dağıldığı ve sosyal diyalogun güçlü olduğu bir ülkedir. Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan 2005-2006 Küresel Rekabet Raporu’nda 117 ekonomi içersinde 4. sırada yer alan Danimarka, küresel rekabette bu büyük başarıyı elde ederken, yüksek düzeyde çalışma ve sosyal koruma standartlarına da sahip bulunmaktadır²⁵.

Danimarka hızlı büyüyen, düşük işsizlik ve yüksek istihdam oranına ve hem kamu finansmanı hem de ödemeler dengesi açısından fazla veren güçlü bir ekonomik yapıya sahip olan bir ülkedir. 2004-2007 dönemindeki büyüme oranının ortalama %2.5 olduğu Danimarka’da işsizlik oranı ise %5 civarındadır (2007 yılındaki işsizlik oranının ise %4.1 olarak gerçekleşmesi beklenmektedir). İşsizlik oranının düşmesiyle birlikte bazı sektörlerde işgücü açığı ortaya çıkmış ve bu da işgücü piyasası üzerindeki baskıyı artırmıştır. Özellikle inşaat sektöründe ücret artışları gözlenmektedir²⁶.

25 ILO, The ILO Decent Work Pilot Programme 2000-2005 Country Briefs, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/download/home/countrybriefs06.pdf> (04/09/2006).

26 EC, Denmark’s National Reform Programme 2006, 2006, s. 1-2.

Danimarka işgücü piyasasının bir diğer dikkat çekici özelliği ise, %80'e varan çok yüksek bir istihdam oranına sahip olmasıdır. AB ortalamasından yaklaşık %20 daha yüksek olan istihdam oranı sayesinde Danimarka, vergi tabanını genişletirken, işsizlik ve emeklilik ödemelerindeki düşüşle de refah sistemini mali bайдan daha güçlü bir hale getirmiştir.

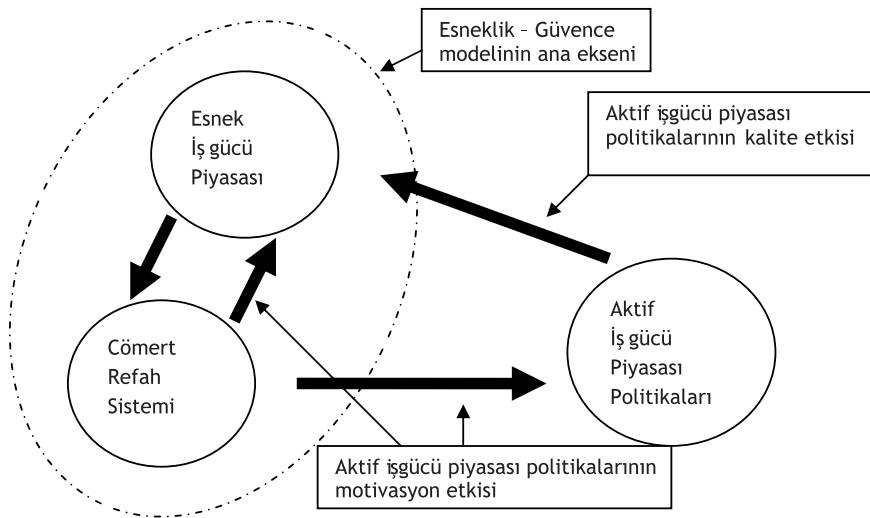
Wilthagen sınıflandırması kullanıldığında (bkz. Tablo 1) Danimarka Modeli'nin, yüksek dışsal sayısal esneklik, yüksek gelir güvencesi ve yüksek istihdam güvencesini birleştirdiği söylenebilir²⁷. Bu yönüyle Danimarka işgücü piyasası farklı modellerin bileşiminden oluşan melez (hybrid) bir yapıya sahiptir. Bir tarafta yüksek düzeydeki sosyal güvenlik sistemiyle diğer İskandinav ülkelere benzerken diğer taraftan da yüksek esneklik düzeyi ile Anglo Sakson modellere benzemektedir²⁸. Bu durumu, coğrafi olarak İngiltere ve İsveç arasında bulunan Danimarka'nın, aynı zamanda İngiltere ve İsveç'teki sistemlerin bir karışımına sahip olduğunun vurgulandığı bir BBC haberinde, Danimarka İstihdam Bakanlığı üst düzey bürokratı Sand Kirk, "Biz aynı anda hem İsveç'in sosyal güvenliğine ve hem de İngilizlerin esnekliğine sahibiz" sözleriyle ifade etmiştir²⁹.

Danimarka Başbakanı Rasmussen 2004 yılında yapılan Liberal Parti Kongresi'nde yapmış olduğu konuşmada: "Eskiden işgücü piyasasında güvence dendiğinde; iyi, devamlı bir iş ve işten çıkarmalarda uzun bildirim süreleri akla gelirdi. Ancak geleceğin işgücü piyasasında güvence, yeni koşullara uyum sağlayabilme anlamına gelecektir" sözleriyle Danimarka modelinin doğrultusunu ifade etmektedir.

Sosyal sorunlarla mücadelede uzun bir tarihsel tecrübeye sahip bulunan Danimarka sosyal politikasının en önemli özelliği, işgücü piyasası politikası ile çok yakın bir ilişki içerisinde bulunmasıdır. Örneğin, aktif işgücü piyasası programlarına katılım, sosyal yardım ve işsizlik ödeneğinden yararlanmanın bir ön koşulu olarak belirlenmiştir. Danimarka'da sosyo-ekonomik sistemin ve refah devletinin önemli bir parçası olarak kabul edilen işgücü piyasası, şu 3 unsuru ihtiva eden bir "altın üçgen" olarak tanımlanmaktadır:

- Esnek bir işgücü piyasası,
- İşsizlik durumunda cömert bir işsizlik sigortası,
- İşsizlerin mümkün olduğunca erken çalışma hayatına dönüşlerini sağlayacak olan ve kapsamlı eğitim programlarını içeren bir aktif işgücü piyasası politikası³⁰.

Şekil 1- Danimarka Esneklik-Güvence Dengesi Modeli



Kaynak: Thomas Bredgaard, Flemming Larsen, Per Kongshøj Madsen, "The Flexible Danish Labour Market - A Review", CARMA, Aalborg University, April 2005.

27 EC, Employment in Europe 2006, Belgium, 2006, s. 79.

28 Hans Jensen, Jorn Neergaard Larsen, "The Nordic Labour Markets and The Concept of Flexicurity", European Policy Centre Working Paper No. 20, September, 2005, s. 58.

29 BBC, "Danish Labour Model May Help EU", (<http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/4849694.stm>), (26/03/2006).

30 Per Kongshøj Madsen, "How Can It Possibly Fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State", National Identity and a Variety of Capitalism: The Case of Denmark, Edited by John L. Campbell, John A. Hall and Ove K. Pedersen. Montreal: McGill University Press 2006 içinde, s. 11.

Bu kombinasyon görel olarak firmaların işçi çıkarmalarını ve işçilerin işten ayrılmalarını kolaylaştırırken, çalışanların uğradıkları gelir kayıpları karşısında iyi şekilde korunmalarını ve yeniden istihdam edilmelelerini sağlamaktadır.

Bu yönüyle Danimarka, düzgün iş (decent work) ile ekonomik performansın ve esnekliğin aynı anda gerçekleştirilebileceğini gösteren bir başarı hikayesi olarak görülmektedir. Bu hem ekonomik hem de sosyal etkinliğin aynı anda nasıl başarılabilirdiğinin iyi bir örneğidir. Esneklik, eşitlik, güvence ve geniş bir sosyal katılım, bu programın temel hedeflerini oluşturmuştur. Bunların kombinasyonu, küresel ekonomideki hızlı değişime ve dışsal ekonomik şokların olumsuz etkilerine karşı ulusal ekonominin direncini artırmıştır. Danimarka deneyimi, yine göstermiştir ki asla uyuşmayacak gibi görülen konular bile uygun politika bileşimleriyle yönetilebilir. Örneğin, büyük orandaki gelir transferleri ve yüksek orandaki işsizlik ödeneği, kapsamlı bir işgücü piyasası politikasıyla uyumlaştırıldığında, istihdama geçişte engelleyici bir rol oynamayabilir. Sonuçta, Danimarka kontrollü ve iyi planlanmış makro ekonomik politikayla, esneklik ve istihdam edilebilirliği sağlayan işgücü politikaları arasında olumlu bir etkileşim sağlamıştır³¹.

“Altın Üçgen” olarak adlandırılan Danimarka sisteminin yukarıda da ifade edilen 3 temel ayağı bulunmaktadır: Bunlardan ilki; sosyal taraflar arasındaki anlaşmalara dayanan esnek düzenlemelerdir. Dünya Bankası tarafından geliştirilen, yeni bir işçi istihdam etmenin güçlüğü, çalışma sürelerinin katılığı ve işten çıkarma maliyetlerini ölçen bir indekse göre Danimarka'nın skoru 100 üzerinden 20'dir. Aynı indekste Almanya'nın skoru 55 iken Fransa'nınki ise 66'dır. Yine çoğu Avrupa ülkesinin aksine, Danimarka çok az iş hukuku düzenlemesine sahip bir ülkedir. Ücretler, asgari ücret dahil, çalışma süreleri, izinler ve diğer çalışma koşulları işletme düzeyinde yapılan toplu pazarlıklarla belirlenir. Bu merkezileşmiş toplu pazarlık yapısı ve esneklik, işletmelerin değişen piyasa koşullarına uyum sağlamalarını kolaylaştırmaktadır³².

Dinamik bir işgücü piyasasına sahip olan Danimarka'da her yıl işgücünün yaklaşık %30'u, ki bu 700.000 kişiyi ifade etmektedir, iş değiştirmektedir. Bununla birlik-

te iş değiştiren çalışanlar, ücretli izin, emeklilik vb. haklarından hiçbir şey kaybetmezlerken; işletmeler de işçi alma ve çıkarma konusunda önemli ölçüde serbestiye sahiptirler. Bunun sonucunda Danimarka, ortalama kıdem en düşük olduğu OECD ülkelerinden birisidir. Ancak, bu yüksek mobiliteye rağmen işsizlik oranı son derece düşüktür. Danimarkalıların çoğu ömürleri boyunca bir işsizlik dönemi yaşamaktadırlar. Ancak, bu işsizlik uzun süreli değildir. Nitekim, Danimarka OECD ülkeleri içerisinde uzun süreli işsizliğin ve genç işsizliğin en düşük olduğu ülkelerden birisidir³³. Gallup tarafından 2005 yılında yapılan araştırma, Danimarkalıların %59'unun işlerini kaybetmeleri durumunda yeni bir işi “kolay” ya da “çok kolay” bulabileceklerine inandıklarını ortaya koymaktadır. Yeni işe girmelerinin “zor” ya da “çok zor” olacağına inananların oranı ise sadece %25'tir³⁴.

Sistemin ikinci temel ayağı, işsizlik durumunda cömert destekler sunan sosyal güvenlik sistemidir. Bu sistemde işsizler cömert bir işsizlik ödeneği ve uzun süreli işsizlik yardımı (süre sınırı bulunmamaktadır) almaktadırlar. Bir yıl boyunca işsiz kalan bir ücretli, tam zamanlı bir işte çalışırken elde edeceği gelirin %60'ını elde eder³⁵. İşsizlik ödeneğinin miktarı maksimum aylık 2 bin dolar civarında olup bu ödenekten yararlanma süresinin üst sınırı 4 yıldır³⁶.

Sistemin üçüncü ayağı ise işsiz kalanlara eğitim sağlayarak onların yeni nitelikler kazanmalarına yardımcı olacak aktif işgücü piyasası politikalarıdır. Özellikle 1990'lardaki işgücü piyasası reformuyla birlikte, daha aktif politikalara doğru bir değişimin başladığı Danimarka'da, işsizlere bir taraftan işsizlik ödeneği verilirken, diğer taraftan da onların yeni işlere girmelerini kolaylaştıracak beceri düzeyine ulaşmalarını sağlayacak nitelikler kazandırılmaktadır. 2003 yılında yayınlanan bir rapor, Danimarka'da çalışanların yarıdan fazlasının bir önceki yıl içerisinde eğitim ve beceri geliştirme programlarına katıldıklarını ortaya koymaktadır. Yine aynı rapora göre, Danimarka gayri safi milli hasılasının her yıl %4.4'ünü işsizlerin yeniden eğitimine harcamaktadır. Aynı oran Almanya için %3.4, Fransa için %2.8 ve ABD içinse sadece %0.5'tir³⁷.

33 Jensen, Larsen, s. 57-58.

34 Jensen, Larsen, s. 64

35 Jean-Claude Barbier, "Learning From Denmark? Reflection on the "Danish Miracle" From a French Angle", European Policy Centre Working Paper, September, 2005, s. 95.

36 Stokes, s. 3.

37 Stokes, s. 3.

31 Azita Berar Awad, "Decent Work As a National Goal", II. South-East Asia and Pacific Subregional Tripartite Forum on Decent Work, Melbourne, 5-8 April 2005, s. 10.

32 Bruce Stokes, "Jobless, The Danish Way", National Journal, Vol. 38, Issue 9, 2006, s. 2.

Tablo 5- Danimarka'nın esneklik-güvence ilişkisi sistemi

	Danimarka sisteminin temel özellikleri	1990'lardaki spesifik gelişmeler
Politik çevre	- Güçlü korporatist yapı - Güvence ve esneklik arasındaki dengeyi içeren zımnî sosyal anlaşma	- İşgücü piyasası reformuna yönelik geniş politik destek - Ücret sınırlamalarının gerekliliği konusunda sosyal tarafların mutabakatı
Makroekonomik çevre	- Değişen uluslararası ekonomik koşullar - Aktif mali politika	- Güçlü iç talep - Olumlu dış denge - Düşük uluslararası enflasyon düzeyi
İstihdam durumu	- Yüksek istihdam oranı (%75 civarında) - Değişen düzeylerde açık işsizlik - Transfer geliri elde edenlerin sayısındaki artış	- İşsizlik oranındaki dikkate değer düşüş - Yapısal işsizlikteki azalma
İşgücü mobilitesi (dışsal sayısal esneklik)	- Uluslararası standartların üzerinde	- Uluslararası standartların üzerinde
İstihdamı koruma	- Zayıf	-Zayıf
İşsizlik ödenekleri	- 1960'ların sonundaki reformla birlikte gelen önemli artışlar	- Ödeneklerdeki küçük bir düşüşe rağmen hala uluslararası standartların üzerinde bir ödeme - Özellikle pasif yardımların süresinde bir azalma
Aktif işgücü piyasası politikası	- Yüksek harcamalar	- Ademi merkezileşmiş - Bireyselleşmiş - Erken aktivasyon hakkı ve görevi

Kaynak: Madsen, s. 30

Danimarka Modelinin Başarısının Altında Yatan Başlıca Nedenler

Danimarka'nın başarısının altında yatan nedenlerin başında her şeyden önce, sosyal taraflar arasındaki uzun bir tarihsel sürece dayanan sosyal diyalogun önemli bir payının bulunduğunu söylemek gerekir. Ülkenin ana işveren örgütü Dansk Arbejdsgiverforening (DA) ile en büyük işçi örgütü olan Landsorganisationen Danmark (LO) arasındaki yakın işbirliği Danimarka sisteminin başarısının önde gelen nedenleri arasında gösterilmektedir. 1899 yılındaki "Eylül Uzlaşması" bu diyalogun başlangıç olarak kabul edilir. 1907'de ilk İşsizlik Sigortası Fonu Yasası kabul edilmiş, 1913'te de Kamu İstihdam Servisi kurulmuş ve 1942 yılında da Çalışma Bakanlığı ayrı bir bakanlığa dönüştürülmüştür. Dolayısıyla Danimarka'da işgücü piyasasındaki kurumsallaşma ve işgücü piyasası politikaları uzun bir tarihsel geçmişe dayanmaktadır. 1990'lardaki işgücü piyasası reformları da sosyal taraflar ve devlet arasındaki, tarihsel kökleri bulunan bu uzlaşmanın bir sonucudur³⁸.

Danimarka işgücü piyasası dünyanın en iyi örgütlenmiş piyasalarından birisidir. Örgütlü bir toplum olan Danimarka'da, sendikalaşma oranı %80 civarındadır. Özel sektör çalışanlarının yaklaşık %55'i işveren örgütlerine üye işverenlerce istihdam edilmektedir. Toplu pazarlık sisteminin 100 yılı aşan bir geleneğe sahip olduğu ülkede, ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler toplu sözleşmeler aracılığıyla yapılır. Özel sektör çalışanlarının yaklaşık %80'i toplu iş sözleşmesi kapsamında iken, bu oran kamu sektöründe %100'e ulaşmaktadır. Ayrıca, gerek işçi ve gerekse de işveren sendikaları arasında oldukça sınırlı bir rekabet vardır³⁹.

Danimarka'nın başarılı olmasının nedenlerinden birisinin de küçük ve orta boy işletmelerin yaygın olması ve toplu pazarlığın adem-i merkezietçi yapısı olduğu ileri sürülmektedir. Bu durum, işletmelerin değişen koşullara uyumlarını kolaylaştırmaktadır. DA/LO kapsamındaki çalışanların %85'inin toplu pazarlığı işletme düzeyinde gerçekleştirilirken sadece %15'lik bir grup merkezi toplu pazarlık içindedir. Çalışanların %65'i içinse asgari ücret merkezi düzeyde müzakere

38 Madsen, "How Can...", s. 27.

39 Andersen, Mailand, s. 8.

edilir. Son yirmi yılda sosyal taraflar esnekliği arttırmak amacıyla, özellikle ücretlerin ve çalışma sürelerinin belirlenmesinde toplu pazarlık sürecini adem-i merkezileştirmişlerdir (bu durum merkezileşmiş adem-i merkezileşme olarak ifade edilmektedir-centralised decentralisation-). Adem-i merkezileşme süreci sosyal taraflar arasında geçmiş elli yıl eskiye uzanan “İşbirliği Anlaşması”na (Cooperation Agreement) dayanır. Taraflar arasındaki ilişkilerin karşılıklı güven ve saygı esasına dayandığını ifade eden bu anlaşma, işyerindeki çalışma koşullarıyla ilgili bütün konuları yönetim ve işçilerin müzakerelerine bırakır. Aynı zamanda sosyal taraflara, uyuşmazlığa dönüşmeden sorunlara yapıcı çözüm bulma sorumluluğu yükler⁴⁰.

Dünyanın en pahalı işgücü piyasası politikasına sahip olan Danimarka sisteminin finansmanı vergilerle sağlanmaktadır. Danimarka’daki vergi oranlarının yüksek olması ve vergilere karşı Danimarka halkının göstermiş olduğu toleransın da önemli bir başarı nedeni olduğu söylenebilir.

Danimarka’nın başarısında izlenen makro politikaların rolü de yadsınmaz. Bu ülkenin gücü, daha önce de ifade edildiği üzere, sahip olduğu yüksek istihdam düzeyi ve verimliliğinden kaynaklanmaktadır. Küresel rekabet sıralamasında 117 ekonomi içerisinde 4. sırada yer alan Danimarka, %80’e varan çok yüksek bir istihdam oranıyla da AB ortalamasının yaklaşık %20 üzerinde yer almaktadır. Bu yüksek istihdam oranı sayesinde de, vergi tabanı genişlerken, işsizlik ve emeklilik ödemelerindeki düşüş de refah sistemini mali bakımdan daha güçlü bir hale getirmektedir.

Bütün bunların yanında, Danimarka modelinin başarısının altında yatan belki de en önemli neden, Danimarkalıların topluma ve kurumlarına karşı duydukları güvendir. Sadece Danimarkalılar değil, genelde İskandinavlar birbirlerine ve kurumlarına; Fransızlara, Almanlara ve Amerikalılara göre daha fazla güvenirlere. Michigan Üniversitesi tarafından hazırlanan Dünya Değerler Anketi’ne göre, Danimarkalıların yaklaşık %80’i yasadışı bir biçimde devlet yardımı almayı suç sayıp kınarken aynı oran Fransızlar arasında %40’ın altındadır⁴¹.

Danimarka Esneklik-Güvence Dengesi Stratejisi

Başarılı bir dengenin en önemli göstergeleri

- Çok düşük düzeydeki genç işsizliği
- Düşük düzeydeki uzun dönemli işsizlik
- Düşük düzeydeki yapısal ve genel işsizlik

Esneklik sisteminin göstergeleri

- İşten çıkarılma ve işe alma oranlarını yansıtan işgücü devri çok yüksektir.
- Her yıl çalışanların üçte biri işini değiştirir.
- Kişilerin bir işte kalış süresi görece olarak kısadır ve çok iş değiştirilir.
- Çalışanlar ücret basamaklarında oldukça hızlı yükselirler.

Oldukça yüksek bir devir oranına ve düşük düzeyde bir istihdam güvencesine rağmen çalışanlar kendilerini güvende hissediyorlar. Çünkü:

- İş devir hızı yüksek, işsizlik oranı düşük olduğu için yeni bir iş bulmak kolaydır.

- Her yıl mevcut işlerin %10’u ortadan kalkarken bundan daha fazlası yaratılmaktadır.
- Görece olarak uzun süreli ve cömert bir işsizlik ödeneği vardır.
- İyi işleyen aktif işgücü piyasası politikaları vardır.

Danimarka modelinin sağladığı gelişmeye örnek - çalışmanın teşvik edilmesi:

1995 yılındaki başlangıç durumu/sorun:

- Genç işsizliği yüksek - birçok niteliksiz genç işçi bulunuyor
- İşsizlik ödeneği kamu fonundan ödenen eğitim yardımıyla daha yüksek
- Eğitime geçiş konusundaki teşvikler yetersiz

Gelişme: 25 yaşın altındaki tüm niteliksiz genç işçilere ödenen işsizlik ödeneği %50’ye kadar azalmış ve eğitime geçiş yardımı sağlanmıştır.

Sonuç: İşsizlikte düşüş, istihdam ve eğitimde artış sağlanmıştır.

Kaynak: EC, Flexicurity, EMCO Working Group on Flexicurity, Brussels, 19 May 2006, s. 14.

40 Jensen, Larsen, s. 59

41 Stokes, s. 28.

Danimarka Modeli'nin Karşı Karşıya Olduğu Başlıca Sorunlar

Danimarka Modeli her ne kadar başarılı ve örnek gösterilen bir uygulama olsa da günümüzde bu modelin birçok sorunla karşı karşıya bulunduğu ve gelecekte bu sorunların artarak süreceğini gösteren işaretlerin varlığı da söz konusudur.

Danimarka Modelini sembolize eden "Altın Üçgen" in bir ayağını temsil eden esnek işgücü piyasalarının karşı karşıya olduğu en önemli sorun, küreselleşmenin ortaya çıkardığı yeni koşullardır. Küreselleşme sonucunda daha ucuz ülkelere kayan yatırımlar, gelecekte yeni işlerin yaratılmasının önündeki en önemli engel olarak görülmektedir. Bugün sadece düşük vasıflı geleneksel sektördeki işlerde değil, hizmet sektöründeki yüksek vasıf gerektiren işlerin de düşük maliyetle üretim yapan, özellikle Doğu Avrupa ve Güney Doğu Asya'daki ülkelere kayma endişesi, Danimarka'da son yılların önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir⁴². Ancak şunu da söylemek gerekir ki, Danimarka şimdiye kadar küreselleşmenin yarattığı olumsuzluklarla mücadelede önemli başarılar kazanmıştır. Bunun en önemli örneği, tekstil sektöründeki taşeronlaşmadır. 1975-2000 döneminde bu sektördeki istihdam %80 oranında düşmüş, yaklaşık 50 bin iş azalmıştır. Bununla birlikte, işsiz kalanların üçte ikisi bir yıl içerisinde yeni bir iş bulmayı başarmıştır. Araştırmalar göstermektedir ki, Danimarka'da taşeronlaşma kısa vadede iş kayıplarına neden olurken, uzun vadede yeni işler yaratmış ve ekonomik büyümeyi hızlandırmıştır⁴³.

Bu sistemin işletmelerin çalışanları eğitmesi konusundaki motivasyonlarını azalttığı söylenebilir. Çalışanlar arasında mobilitenin bu denli yüksek olduğu bir ortamda nitelik düzeyi yüksek olan çalışanlar, kendilerine cazip bir iş teklif edildiğinde işlerinden kolaylıkla ayrılacaklardır. Dolayısıyla yüksek sayısal esneklik, aynı zamanda işletme için çalışanlarını kaybetme riskinin de artması anlamına gelecektir. Doğal olarak bu risk, işletmelerin eğitim yatırımı yapmaları konusunda isteksiz davranmalarına yol açmakta ve sonuçta işgücü mobilitesinin yüksek olması işgücünün eğitim düzeyi üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır⁴⁴.

Yaşlanan nüfus, tüm Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Danimarka'da da işgücü piyasası ve refah devletinin finansmanı üzerinde önemli bir baskı yapmaktadır. Her geçen gün işgücü piyasasında yer alan daha az sayıda insan, işgücü piyasası dışındaki daha çok sayıda insanı finanse etmek durumunda kalmaktadır. 15-65 yaş grubundaki 900 binin üzerindeki kişi, diğer bir ifadeyle toplam nüfusun %25'i, kamudan çeşitli biçimlerde yardım almaktadır. Bu kişilerin çoğu da sağlık sorunları gibi nedenlerle tam zamanlı bir işte çalışmaya elverişli değildir. Danimarka'da istihdam oranı uluslararası standartların oldukça üzerinde olmasına rağmen göçmenlerin istihdam oranı %50 civarındadır. Bu oran özellikle göçmen kadınlar arasında %25'lere kadar düşmektedir⁴⁵. Bunun yanında düşük gelir grupları için %90'a varan işsizlik ödenekleri, özellikle bu grupların çalışma hayatından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla, bütün bunların sosyal güvenlik sistemi üzerinde yaratmış olduğu finansal baskılar, esneklik-güvence dengesinin sosyal güvenlik ayağında önemli sorunların bulunduğu ve bu sorunların gelecekte de süreceği konusunda işaretler vermektedir.

Danimarka Modeli'nin aktif işgücü piyasası politikaları ayağında da bir takım sorunların varlığından söz edilebilir. 1990'lardaki reformla birlikte "aktivasyon" kavramı ön plana çıkmış, işsizlere sağlanan cömert işsizlik ödeneği yanında, yeni bir işe girebilmelerini kolaylaştırmak için kendilerine aktif bir destek de verilmeye başlanmıştır. İşsizlerin "aktivasyonu", cömert sosyal güvenlik sistemi karşısında denkleştirici (counterbalance) bir rol oynamaktadır⁴⁶. Bununla birlikte, işsizlikten istihdama geçiş her zaman ve herkes için garanti değildir. 2004 yılında Avrupa İstihdam Stratejisi'nde yer alan temel göstergelere dayalı olarak yapılan hesaplama göre "aktivasyon oranı" %25'in altındadır. Bunun anlamı, sigorta ödemelerinden yararlanan işsizlerin büyük bir kısmı aktif çalışma yaşamına girememektedir. Buna rağmen cömert ve uzun süreli işsizlik ödeneğinin "eğreti istihdam"ın (precarious employment) önlenmesinde çok önemli bir rol oynadığı söylenebilir⁴⁷.

Danimarka'yı gelecekte bekleyen en önemli sorunlardan birisi de, eğitime büyük kaynakların ayrılmasına

42 Bredgaard ve diğerleri, s. 31.

43 Jensen, Larsen, s. 63.

44 Andersen, Mailand, s. 25.

45 Jensen, Larsen, s. 64-65; Andersen, Mailand, s. 25.

46 Jensen, Larsen, s. 62.

47 Barbier, s. 95-96.

rağmen, bununla orantılı bir başarının elde edilememiş olmasıdır. İlk ve orta öğrenimdeki öğrencilerin okuma ve doğa bilimleri alanındaki beceri düzeyleri birçok OECD ülkesinin gerisindedir. Aynı şekilde, 30-65 yaş grubundakilerin %30'u hiçbir niteliğe sahip değildir. Danimarka 2002 yılı itibarıyla, yüksek öğrenim görmüş işgücünün oranı bakımından dünyada 11. sırada yer alırken, eğer yüksek öğrenimdeki gençlerin sayısında bir artış sağlanamazsa, 2020'de bu sıralamada 14. sıraya gerileyecektir⁴⁸.

İskandinav Ülkeleri Bakanlar Konseyi'ne sunulan bir raporda, Danimarka Modeli'nin gelecek yıllarda karşılaşacağı temel sorunlar özetle şu şekilde sıralanmıştır⁴⁹:

- *Demografik değişim*: Gelecek yıllarda yaşanacak olan demografik değişim yaşlı işçi sayısını ve bununla birlikte de marjinalleşme riskini yükseltecektir.
- *Göçmen sayısındaki artış*: Bugün için %4 civarında olan Avrupa dışından gelen göçmen oranının 2020 yılında %20'ye yükselmesi beklenmektedir.
- *Ücret rekabetinin artması*: Doğu Avrupa ülkelerinden Avrupa Birliği üyeliğine geçişlerin artmasıyla birlikte düşük ücretli ülkelere gelen işçilerin yarattığı ücret rekabeti artacaktır.

SONUÇ

Son yıllarda esneklik ve güvence arasında denge arayışlarının gündemin üst sıralarında yer aldığı Avrupa Birliği'nde, bu alanda ortak ilkelerin nasıl belirleneceği konusunda yapılan tartışmalarda Danimarka'da uygulanan sistemin öne çıktığı görülmektedir. Nitekim, Avrupa Birliği'nde, 2007 yılı içerisinde bu konuda bir zirve yapılması da planlanmaktadır.

Danimarka'nın başarıyla uygulamakta olduğu esneklik-güvence dengesi modeli başka ülkelerde de uygulanabilir mi? Her şeyden önce şunu ifade etmek gerekir ki, Danimarka Modeli olarak bilinen sistem, makalenin başından beri ifade ettiğimiz gibi, özellikle dizayn edilmiş belirli bir stratejinin ürünü olmayıp, uzun bir tarihsel ve kurumsal gelişimin, sosyal taraf-



lar ve devlet arasında, farklı birçok politika alanında sağlanan konsensüsün sonucunda ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu modelin başka ülkeler tarafından aynen uygulanması oldukça zordur⁵⁰. Bunu söyleyenler tarafından başlıca şu argümanlar ileri sürülmektedir. Danimarka, yalnızca 5.4 milyon insanın yaşadığı küçük, homojen ve yüzyıldan fazla sosyal tarafların bir konsensüs içinde yaşadıkları bir İskandinav ülkesidir. Sistemin sosyal güvenlik ve aktif işgücü piyasası politikaları ayakları çok maliyetlidir. Dolayısıyla sistemin finansmanı, bu modeli uygulayacak ülkeler için çok önemli bir sorundur. Şöyle ki, bu ülke gayri safi milli hasılasının her yıl %4.4'ünü yalnızca işsizlerin yeniden eğitimini sağlamak için harcamaktadır. Dünyanın en pahalı işgücü piyasası politikasına sahip olduğu söylenen Danimarka'da sistemin finansmanı büyük ölçüde toplanan vergilerle karşılanmaktadır. Dolayısıyla vergi oranlarının düşük ve vergiye karşı toleransın az olduğu ülkelerde (özellikle Anglo-Sakson geleneğinden gelen ülkelerde) bu sistemin uygulanması güçtür.

O halde üzerinde durulması gereken konu, Danimarka sisteminin diğer ülkelerde de uygulanacak bir model olup olmadığından ziyade, küresel rekabetin yarattığı sosyal ve ekonomik sorunlarla mü-

48 Jensen, Larsen, s. 64.

49 Nordic Council of Ministers, Labour Market Committee, Supply of Labour in the Nordic Countries- Experience, Developments and Political Deliberations, A Report by a Committee of Nordic Civil Servants, Nord 2000.

50 Bredgaard, s. 29.

cadelede Danimarka'daki uygulamalardan alınacak derslerin olup olmadığıdır. Sadece Avrupa'nın değil, dünyanın da en varlıklı ülkelerinden birisi olan Danimarka'nın zenginliği, daha önce de ifade edildiği üzere, doğal kaynaklarından değil, sahip olduğu istihdam düzeyi ve verimliliğinden kaynaklanmaktadır. Küresel rekabet sıralamasında üst sıralarda yer alan Danimarka'nın verimliliği ve kadınların da erkekler gibi yüksek bir istihdam düzeyine sahip olmaları, bu ülkeden alınacak önemli derslerden birisidir. Görece adil bir gelir dağılımına sahip olması, sosyal taraflar arasında güçlü bir diyalogun bulunması, örgütlü bir toplum olması, topluma ve kurumlara karşı duyulan güven gibi başarının altında yatan birçok unsur örnek alınabilecek değerdedir.

Sonuç olarak, Danimarka deneyiminden alınacak çok önemli dersler olmakla beraber, esneklik-güvence arasındaki optimal dengenin her ülke için farklı olmasını, ülkelerin işgücü piyasalarının tarihsel gelişimi ve kurumsal yapılarındaki farklılıklar nedeniyle doğal karşılamak gerekir. Bu nedenle her ülke, esneklik-güvence dengesi konusunda kendi şartlarına uygun olan doğru kombinasyonu seçmelidir.

Kaynakça

Andersen Søren Kaj, Mikkel Mailand, "The Danish Flexicurity Model", FAOS, University of Copenhagen, September 2005.

Awad Azita Berar, "Decent Work As a National Goal", II. South-East Asia and Pacific Subregional Tripartite Forum on Decent Work, Melbourne, 5-8 April 2005.

Barbier Jean-Claude, "Learning From Denmark? Reflection on the "Danish Miracle" From a French Angle", European Policy Centre Working Paper, September, 2005.

BBC, "Danish Labour Model May Help EU", (<http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/4849694.stm>), (26/03/2006).

Bredgaard Thomas, Flemming Larsen, Per Kongshøj Madsen, "The Flexible Danish Labour Market - A Review", CARMA, Aalborg University, April 2005.

EC, Flexicurity, EMCO Working Group on Flexicurity, Brussels, 19 May 2006.

EC, Integrated Guidelines for Growth and Jobs, Luxembourg, 2005.

EC, Joint Employment Report 2005/2006.

EC, 2006 Annual Report, Denmark

EC, Employment in Europe 2006, Belgium, 2006.

EC, Presidency Conclusions, Brussels, 23/24 March 2006.

EC, "Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21st Century" Green Paper, Brussels, 22.11.2006.

Esping-Andersen Gosta, The Three Worlds of Welfare Capitalism, Polity Pres, 1990

Hürriyet Gazetesi, "Danimarka Avrupa'da İşçi Arıyor", 02/10/2006.

ILO, The ILO Decent Work Pilot Programme 2000-2005 Country Briefs, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/download/home/countrybriefs06.pdf> (04/09/2006).

Jensen Hans, Jorn Neergaard Larsen, "The Nordic Labour Markets and The Concept of Flexicurity", European Policy Centre Working Paper No. 20, September, 2005.

Leschke Janine, Günther Schmid, Dorit Griga, "On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany", Social Science Research Center Discussion Paper, Berlin, April 2006.

Lönnroth Juhani, "The European Employment Strategy As Part of The European Social Model", Seminar on EU's Employment Policy, Reykjavik, 30 May 2001.

Madsen Per Kongshøj, "Flexicurity, A New Perspective on Labour Markets and Welfare States

in Europe”, *Conference on Innovating Labour Market Policies*, Amsterdam, Nov. 30-Dec.1, 2006.

Madsen Per Kongshøj, “How Can It Possibly Fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State”, *National Identity and a Variety of Capitalism: The Case of Denmark*, edited by John L. Campbell, John A. Hall and Ove K. Pedersen. Montreal: McGill University Press, 2006.

Nordic Council of Ministers, Labour Market Committee, *Supply of Labour in the Nordic Countries-Experience, Developments and Political Deliberations*, A Report by a Committee of Nordic Civil Servants, Nord 2000.

Özdemir Süleyman, *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İTO Yayın No: 2004-69, İstanbul, 2004.

Stokes Bruce, “Jobless, The Danish Way”, *National Journal*, Vol. 38, Issue 9, 2006.

Tangian Andranik S., “Defining the Flexicurity Index in Application to European Countries”, *WSI in der Hans Böckler Stiftung, Discussion Paper No. 122*, April 2004.

Tangian Andranik S., “Monitoring Flexicurity Policies in the EU with Dedicated Composite Indicators”, *WSI in der Hans Böckler Stiftung*, Dusseldorf, 2005.

<http://invicta.socsci.aau.dk/~leo/iera/papers/Workshopno6/AndranikTangianno6.pdf> .

Velzen Martijn van, Wilthagen Ton, “Bir Denge Arayışı: İş Güvencesi Mevzuatında, Geçici İş ve Kısmi Süreli İşte Esneklik ve Güvence Stratejileri”, *Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi* içinde (Editörler: Franz Penning, Nürhan Süral), 2006.

Wilthagen Ton, Frank Tros, “The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets”, *Transfer - European Review of Labour and Research*, 10(2), 2004.

Wilthagen Ton, “Balancing Flexibility and Security in European Labour Markets”, *Conference on Recent Developments in European Industrial Relations*, The Hague, 7-8 October 2004.



Devletin Ekonomiye Müdahalesinin Kurumsal Maliyeti

Abstract

Because of a great deal reason, state intervention to economic activity gives rise to inefficiency. State intervention is generally rational in the sense of political, but irrational economically. Reason of this is that the political agenda of policy makers largely consist of pragmatist policies pursuit to short-run interests. In some circumstances, “politics without policy” for politicians is able to be meaningful. One of reasons of state failure is conflict between legislation, administration, and judgment in the model of regulatory state. In the underdeveloped countries, which start to delegate the discretion to such institutions, this matter is especially deeper. In this context, an analysis of new institutionalism from the perspective of transaction costs is particularly pioneer to scrutinize the conflict among the institutions.

Özet

Devletin ekonomiye müdahalesi, pek çok nedenden dolayı etkinsizlik üretmektedir. Pek çok durumda devlet müdahalesi, politik anlamda rasyonel, ama iktisadi anlamda irrasyonel bağlamda gerçekleşmektedir. Bunun nedeni, politika belirleyicilerin politik gündemlerini, ağırlıklı olarak, kısa vadeli çıkarları temsil eden pragmatist politikaların oluşturmasıdır. Bazı durumlarda politikacılar için “politikasız siyaset”, daha anlamlı olabilmektedir. Devletin ekonomiye müdahalesinde başarısız olmasının en temel nedenlerinden birisi, güçlerin ayrılığı ilkesi paralelinde gelişen düzenleyici devlet modelindeki yasama, yürütme ve yargı gibi kurumların düzenleyici süreçteki uyum sorunlarıdır. Özellikle bu tür kurumlara önemli yetkiler delege etmeye başlamış az gelişmiş ülkelerde bu sorun daha derindir. Bu bağlamda, işlem maliyetleri perspektifinden yeni kurumsalcı iktisat analizi, düzenleyici devlet modelinde kurumlar arası çatışmaların irdelenmesinde özellikle yol göstericidir.

Özgeçmiş



Tamer ÇETİN

Uludağ Üniversitesi
İktisat Bölümü

1975 yılında İstanbul'da doğan Çetin, ilk ve orta öğrenimini Çanakkale-Çan'da tamamladı. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İİBF İktisat Bölümünden lisans ve SBE İktisat Ana Bilim dalından yüksek lisansını aldı. Uludağ Üniversitesi SBE İktisat Ana Bilim dalında doktora programına devam etmekte ve aynı bölümde Araştırma Görevlisi olarak görev yapmaktadır. Evli ve 2 çocuk babasıdır.

Giriş

Devletin ekonomiye müdahalesinde niçin etkinsiz olduğuna dair pek çok neden bulunmaktadır. Asimetrik bilgi sonucu devlet kurumları içinde ortaya çıkan ahlaki çöküntü ve ters seçim sorunları, siyasi süreçte rant arama faaliyetleri, kaynak tahsisinde etkinsizlik, kamu hizmetlerinin fiyatlandırılmasında çapraz sübvansiyon, bu etkinsizlik kaynaklarından bazılarında işaret etmektedir. Bu nedenlerden dolayı devlet, iktisadi faaliyeti doğrudan üstlenip yürüttüğü veya regülasyonlar yoluyla dolaylı olarak etkilediği durumlarda genellikle iktisadi açıdan etkinsizliklere neden olmaktadır. Özellikle KİT'lerin varlığı ve ücret-fiyat regülasyonları, bu tür etkinsizliklerin en belirgin örnekleridir. Ancak devletin ekonomiye müdahalesinde Neo-klasik iktisat teorisinden farklı olarak, çok önemli bir maliyet unsuru bulunmaktadır. Bu unsur, devletin, piyasa faaliyetlerini doğrudan ya da dolaylı, ama bir şekilde mutlaka etkilediği düzenleyici kurumsal yapı içindeki uyumsuzluktan kaynaklanan maliyetlere işaret etmektedir.

Bu makale, devletin iktisadi faaliyete müdahale tarzının değiştiği post-modern dünyada karşı karşıya kaldığı en önemli sorunlardan biri olan kurumlar arası uyumsuzluk sorununa dikkat çekmektedir. İktisadi faaliyetin doğrudan devlet -ki bu yapıda tek yetkili otorite siyasi iktidardır- tarafından yönlendirildiği planlı-müdahaleci (dirigiste) devlet modelinin, yerini, düzenleyici devlet modeline bırakmasıyla, devlet piyasa ilişkileri, farklı bir içerik arz etmeye başlamıştır. Bu yeni yapı altında iktisadi faaliyet, devlet mülkiyetine değil, devletin farklı kurumlardan oluşan kurumsal yapısı tarafından düzenlenerek piyasa sürecine bırakılmaktadır.

Düzenleyici devlet modelinde devletten kasıt, tek başına siyasi otorite olmaktan çok, yasama, yürütme ve yargı erklerinin toplamını ifade etmektedir. Yasama, makro anlamda düzenleyici politikaların belirlenmesi ya da karara bağlanmasından sorumlu kurumsal yapıdır. Bu bağlamda siyasi iktidarlar, parti programlarında, regülasyon, özelleştirme ve deregülasyon gibi politikalara verdikleri ağırlığa göre iktisadi faaliyetin yönünü tayin etmede birinci derecede belirleyici role sahip bulunmaktadırlar. Ancak siyasi iktidarın elinde bulunan bu politika belirleme yetkisi, planlı devlet modelinde olduğu gibi mutlak değildir. Yasama, bu yetkisini

doğrudan ve dolaylı olarak, yürütme ve yargıya devretmektedir. Ancak yine de düzenleyici sürecin genel anlamda rekabetçi mi yoksa müdahaleci mi olacağı, siyasi iktidarın politik görüşlerine bağlı olarak, yasa- ma tarafından tayin edilmektedir.

İktisadi faaliyeti düzenleyici politikaların özellikle yürütülmesi aşamasında etkin rol alan yürütme ya da bürokrasi, bu sürece iki şekilde müdahil olmaktadır. İlk olarak, doğrudan düzenleyici sürecin yürütülmesi aşamasında yetki ve sorumluluk almaktadır. Ancak bu yetki ve sorumluluk da, özellikle bağımsız düzenleyici kurumların (BDK'lar) tesis edilmesiyle birlikte, kendi içinde önemli bir değişim geçirmiştir. Devletin kırtasiye işlerini yerine getiren geleneksel devlet bürokrasisinden, finansal ve siyasal olarak özerk bir yapıya evrilen bu yeni kurumsal yapı, sadece yürütme işlevini değil, aynı zamanda düzenleyici politika belirleme yetkisini de bünyesinde barındırır hale gelmiştir. Bu nedenle yeni düzenleyici devlet modelinde yürütmenin ikinci işlevi, düzenleyici politika belirleme yetkisidir. Günümüzde BDK'lar, düzenleme açısından sorumlu oldukları piyasalara ilişkin düzenleyici politikalarda, özellikle ikincil mevzuatın belirlenmesinde doğrudan ve yasal olarak yetkili konuma gelmişlerdir. Buna göre yasama, ilgili piyasanın rekabete açılmasını politik olarak karara bağlamakta, yürütme ise, lisans vermek, firmaların piyasaya giriş ve çıkışını düzenlemek, fiyatların nasıl oluşacağını formüle etmek gibi işlemlerle, bu sürecin nasıl yürütüleceğine karar vermektedir.

Düzenleyici devlet modelinde üçüncü etkin kurum, yargıdır. Yargı, özellikle Danıştay ve Anayasa Mahkemesi gibi yüksek yargı organlarının düzenleyici sorunlara ilişkin uyuşmazlıklara getirdikleri anayasal yorumlarla düzenleyici sürece müdahil olmaktadır¹. Böylece yargı, hukuki inceleme ve yorumlama ile düzenleyici kararları değiştirebilmekte ve düzenleyici sürecin yönünü tekrar tayin edebilmektedir. Bu konuda Türkiye açısından en can alıcı örnek, siyasi iktidarların, kamu hizmetleri ve özelleştirme politikalarına ilişkin, yüksek yargı tarafından verilmiş kararlardır. Böylece yargı, anayasal bir yorumlamayla, özelleştirmeyi, rekabete geçişi ve deregülasyonu engellebilir ya da uygulanabilir hale getirir.

¹ Daha düşük düzeydeki mahkemelerin de iktisadi faaliyeti yönlendirmede önemli bir rol oynadığı görülmekle birlikte, bu mahkemelerde alınan kararların nihai olarak tahkim için daha yüksek mahkemelere gitmesi ve özelleştirme gibi kararların Anayasaya uygunluğunun değerlendirilmesinde yetkili olması nedeniyle, Anayasa Mahkemesi ve Danıştay, düzenleyici sürecin belirlenmesinde, daha önemli olmaktadır.

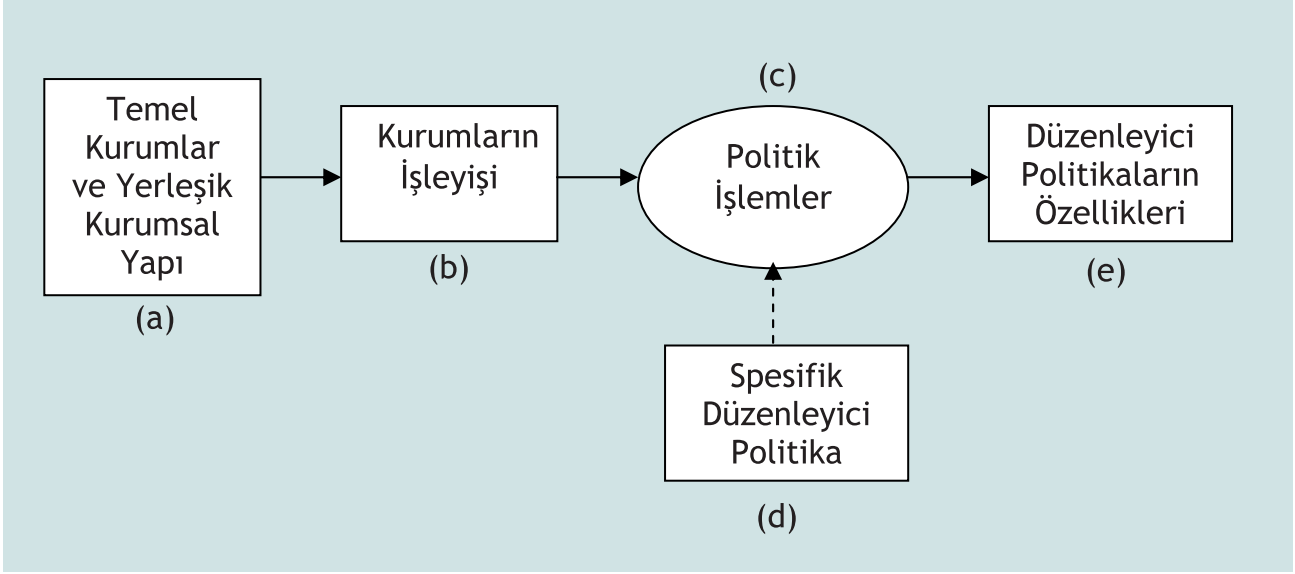
Yasama, yürütme ve yargı birlikte, bir ülkenin düzenleyici kurumsal yapısını oluşturmaktadır. Bu kurumlar içindeki ve arasındaki etkileşim, ülkeye yapılacak yerli ve yabancı sermaye yatırımları açısından güvenilirliği ve taahhüdü belirlemektedir. Düzenleyici sürece ilişkin kurumlar arasındaki uzlaşma, sürecin işlem maliyetlerini azaltıp, yatırımcılar açısından yüksek güvenilirlik ve taahhüde neden olurken; kurumlar içindeki ve arasındaki çatışma da, işlem maliyetlerini yükseltmekte ve yatırımcı açısından güvensizliğe ve sermaye malları üzerinde bir getiri elde etme taahhütsüzlüğüne neden olmaktadır. Bu nedenle çalışma, yeni kurumsalcı iktisat ve işlem maliyetleri iktisadi perspektifinden düzenleyici kurumsal yapıyı inceleyerek, düzenleyici devlet modelinde, devletin iktisadi faaliyete müdahalesinin en önemli maliyet unsurlarından biri olan kurumsal maliyeti ele almaktadır.

1. Düzenleyici Süreç, Kurumların Rolü ve Düzenleyici Taahhüt Sorunu

Günümüz dünyasında devletin iktisadi faaliyet üzerindeki etkisi, regülasyon iktisadi bağlamında ele alınmaktadır. Düzenleyici sürece atfen kullanılan regülasyon kavramı, dar ve geniş anlamıyla tanımlanabilir². Dar anlamda regülasyon, devletin, ekonomiyi düzenleyici faaliyetleridir. Geniş anlamda regülasyon, regülasyon otoritelerinin, ilgili piyasaları düzenleme, denetleme, gerektiğinde yaptırım uygulama ve rekabete açmak için gerekli şartları belirleme gibi uygulamaları olarak tanımlanabilir. Genellikle dar anlamda regülasyon, düzenleyici sürecin analizinde konunun kapsamını düzenleme kavramı ile sınırlandırmaktadır (Çetin, 2005). Dolayısıyla regülasyon, sadece düzenleme demek değildir. Özellikle bu çalışmanın kapsamı açısından regülasyon, farklı disiplinler için farklı anlamlar içerecek şekilde geniş anlamıyla alınmaktadır. Zira regülasyon, bazen politik bir faaliyet (Braeutigam, 1989: 1299), bazen endüstriyel organizasyonun kamu ekonomisi yüzü (Laffont, 1994: 507), bazen yasal araçlar kullanarak sosyo-ekonomik politika amaçlarını gerçekleştirme (Hertog, 2000: 223) olarak ele alınmaktadır. Diğer yandan bir sosyal bilimci açısından regülasyon, bir toplum tarafından değer atfedilen faaliyetlerin (bu faaliyetler genellikle kamu hizmetleri olarak düşünülür), ilgili düzenleyici faaliyetten sorumlu bir kamu kurumu tarafından,

² Regülasyonun, ayrıntılı kavramsal ve teorik bir tartışması için, Çetin (2005)'e bakılabilir.

Şekil 1. Düzenleyici Politika İçin Bir Taslak



dışarıdan ve sürekli olarak kontrol edilmesidir (Ogus, 1994: 1). Buna göre regülasyon, dinamik bir süreçtir. Bu nedenle çalışmada, devletin iktisadi faaliyete müdahalesine atfen, regülasyon ve düzenleyici süreç kavramları kullanılmaktadır.

Kamu mülkiyetindeki KİT'lerin özelleştirilmesi, özel tekellerin regülasyonu, bir toplumun bütün bireylerini bir şekilde etkileyen çevre, sağlık ve güvenlikle ilgili sosyal düzenlemeler gibi düzenleyici politikaların gerçekleştirilmesi ve başarısı, öncelikle o ülkenin, siyasi, bürokratik ve hukuki kurumsal yapısına bağlıdır. Doğrudan iktisadi performansı etkileyen düzenleyici güvenilirlik ve taahhüt, regülasyon oyununun arz kısmında belirlenmektedir. Bu açıdan baktığımızda düzenleyici sürecin ya da regülasyonun etkinliği, ülkenin düzenleyici kurumsal yapısına bağlıdır. Düzenleyici politikaların özellikleri, bu politikaları belirleyen, uygulayan ve denetleyen kurumsal çevreyle ilişkilidir. Bu düzenleyici kurumsal çevre, her bir politik işlem için bir yönetim yapısı belirlemektedir. Bu politik işlemler de nihai olarak, düzenleyici politikaların özelliklerini oluşturmaktadır.

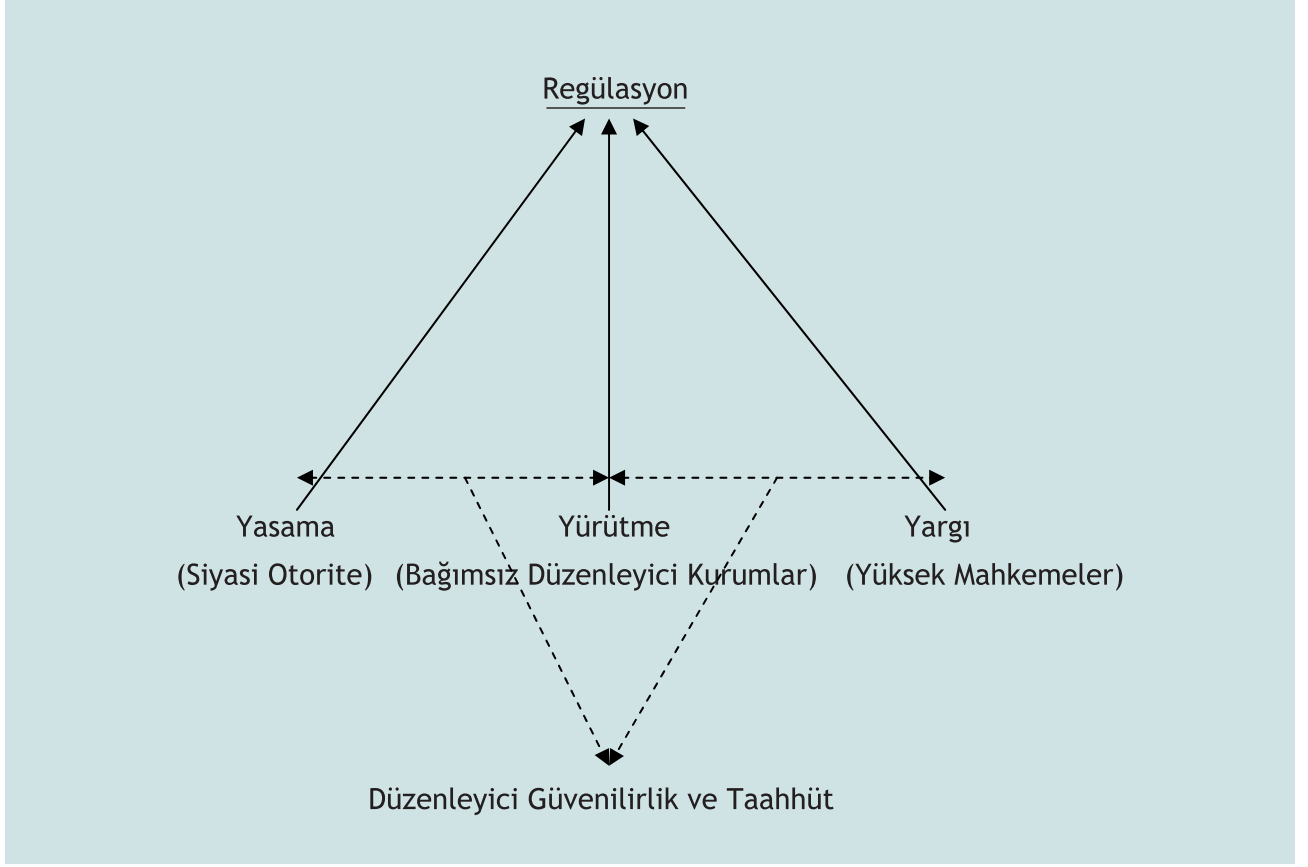
Şekil 1'de gösterildiği gibi bir düzenleyici politika-nın oluşumunda belirleyici kaynak, ülkenin Anayasası, demokratik yapısı ve seçim sistemi gibi temel ve yerleşik kurumsal yapısıdır. Bu yerleşik kurumsal yapı, düzenleyici süreçte aktif olarak rol alan yasama, yürütme ve yargı gibi politik kurumların işleyişini ya da düzenleyici politika oyununun kurallarını belirlemektedir. Açıkça siyasi otorite, bürokrasi ve

mahkemelerin düzenleyici süreçte alacağı roller, o ülkenin anayasal arka planına, demokrasi geleneğine ve seçim sistemine bağlıdır. Bu roller ve kurallar bağlamında düzenleyici süreçte rol oynayan kurumların kendi içindeki işleyişi, aralarındaki etkileşimi ve düzenleyici sürece neden olan spesifik durum sonucu düzenleyici sürecin politik işlemleri ortaya çıkmaktadır. Bu noktada düzenleyici politik işlemler üzerindeki bir diğer faktör, doğrudan cari dönem regülasyon uygulamasıyla ilgili spesifik düzenleyici politika-nın özellikleridir. Nihai olarak düzenleyici politika, düzenleyici sürece dahil olan politik kurumların etkileşimleriyle gerçekleşen işlemlerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Spiller ve Tommasi, 2003).

Bu genel düzenleyici kurumsal yapı bağlamında daha spesifik olarak, Şekil 2'de gösterildiği gibi yasama (siyasi otorite), yürütme (bürokrasi ya BDK'lar) ve yargı (bağımsız veya yüksek yargı) birlikte düzenleyici kuralları değiştirmekte ya da düzenlemektedir³ (Williamson, 2002; Buchanan, 1975). Bu düzenleyici kurumsal yapı içinde regülasyon, siyasi otorite ve düzenleyici kurumlar arasındaki etkileşim sonucu oluşmakta ve hukuki kurumsal yapı tarafından, yasal denetim ya da incelemeye tabi tutulmaktadır. Dolayısıyla regülasyonun belirlenmesinde temel olarak karar alıcılar, siyasetçi ve bürokratlardır. Yasa koyucular, genellikle, genel ve kapsayıcı olan kanunları

³ Şüphesiz bu sürece özel çıkar grupları, medya ve diğer pek çok farklı alandaki organizasyonu dolaylı da olsa dahil etmek mümkündür. Zira bu politik süreç, düzenleyici olarak siyasileri, kamuoyunda hakim olan görüşe hassas hale getirmektedir (Joskow vd., 1993: 2). Ancak temel olarak regülasyonun arzı, yukarıda ifade edilen bu üç ana kurumsal yapı arasındaki etkileşimin sonucu gerçekleşmektedir.

Şekil 2: Regülasyonun Arzı ve Düzenleyici Taahhüt Sorunu



çıkartır ve örneğin ikincil mevzuat gibi detayların tamamlanmasını, düzenleyici kurumlara bırakır. Bu süreçte hukuka düşen görev, genellikle denetleme ve sürece ilişkin uyumsuzluklara hakemlik etmektir. Sonuçta regülasyon, iş dünyası tarafından talep edilen ve devletin düzenleyici kurumsal yapısı tarafından arz edilen, ama nihai olarak bu kurumlar arasındaki etkileşimin sonucu, siyaset piyasasında ortaya çıkan bir mal olarak değerlendirilebilir.

Bu kurumlar arasındaki etkileşim, düzenleyici sürecin güvenilirliğini ve iktisadi performansı önemli ölçüde etkilemektedir. Kısa dönemde belki baskıcı rejimlerde iktisadi büyüme ya da kalkınma yaşanabilir olmasına karşın, uzun dönemde büyüme ancak hukuk kurallarının gelişimi, sivil hakların korunması ve politik özgürlükler ile sağlanabilir (North, 1995: 25). Bir ülkede iktisadi büyüme ya da kalkınmanın yaşanması için devletin, iktisadi aktörler için sadece bir takım haklar tesis etmesi yeterli değildir. Aynı zamanda bu haklar üzerinde, güvenilir bir taahhüt sağlaması da gerekir (North ve Weingast, 1989).

Düzenleyici sürecin güvenilirliği ve etkinliği, iktisadi hayat içinde yatırımların teşviki, mal ya da hizmetlerin üretimi ve kullanımında iktisadi etkinliğin seviyesi, iktisadi büyüme, farklı düzenleyici kurum geleneğine sahip ülkelere göre farklılaşmaktadır (Levy ve Spiller, 1994). Anayasal geleneğe sahip olan (ABD), sözleşme hukukunu güvenilir bir şekilde uygulayan (İngiltere) ve regülasyonu spesifik olarak yasalarla belirleyen (Şili) düzenleyici uygulamalar mevcuttur (Spiller, 1995). Bu ülkeler nispi olarak düzenleyici süreçte önemli taahhütler sağlamaktadır. Diğer yandan sıklıkla koalisyon hükümetlerinin iktidar olduğu ve iktidarların kısa zaman aralıklarında sürekli olarak değiştiği ülkelerde de güvenilir olmayan bir düzenleyici yapı mevcuttur. Bu iki sistem arasındaki farklılıklar, düzenleyici sürecin işlem maliyetleri ve güvenilirliği üzerinde önemli etkilere sahiptir.

İktisadi faaliyetin regülasyonunda güvenilir taahhüt sorunu, kurumlar ve kuralların barındırdığı yetkilerin keyfi olarak kullanılabilmesiyle ilgilidir. Bazen düzenleyici yasalar, regülatörlere, firmaların ya da iktisadi faaliyetlerin regülasyonunda suiistimale açık keyfi

yetkiler vermektedir (Chen, 2004: 1628). Bu durumda, regülatörlerin elindeki aşırı keyfi yetki, yolsuzluğun en temel kaynağı haline gelir (OECD, 2002: 28) ve iktisadi büyüme ya da kalkınma büyük ölçüde engellenir (Laffont, 2005). Gerçekten bir vekil olarak regülatöre, politika yapma yetkisi ve kaynaklarını, mevcut politikaları, temsil edilen çıkarlar doğrultusunda değiştirme gücü verilirse, regülasyon, muhtemelen çoğulcu olmaktan ziyade, çıkar grupları lehine üretilen bir politika olacaktır (Noll, 1983: 403). Regülasyonun, vekile önemli yetkiler tanıdığı durumlarda regüle edilen (firma ya da endüstri) ile regülatör arasındaki ilişki, hassas bir politik sistem içinde farklı gruplarının çıkarlarına gerçekleşebilmektedir (Stigler, 1971; Peltzman, 1976; Joskow vd., 1993). Bu gibi durumlarda düzenleyici sürecin etkin olabilmesi için doğrudan birbiriyle ilgili üç tür mekanizmanın tesis edilmesi gerekir. Bunlar; düzenleyicilerin sahip olduğu keyfi yetkiler üzerindeki önemli kısıtlar, düzenleyici sistemin gereksiz değişimini engelleyen kısıtlar ve bu kısıtları bizzat uygulayacak olan kurumlardır (Levy ve Spiller, 1996). Bu tür bir kurumsal yapının sonucu olarak, güvenilirlik, bu süreçte karar alma yetkisine sahip gücün, bu yetkiyi keyfi olarak kullanamamasıyla sağlanır (Williamson, 1993: 477).

2. Asıl-Vekil Sorunu, Düzenleyici Kurumsal Yapı ve İşlem Maliyetleri

Düzenleyici sürecin doğasındaki önemli bir özellik, regülasyonun, tam bir asıl-vekil ilişkisi içermesidir. Bu oyunda denge, asıl-vekil arasındaki sözleşmeye göre şekillenir ve asimetrik bilgi, kaytarma, fırsatçılık, ters seçim ve ahlaki çöküntü gibi asıl vekil ilişkilerindeki sorunların pek çoğunu içerir. Bu sözleşmede asıl durumundaki tüketiciler için düzenleyici yasalar, vatandaş için devlet, siyasi otorite için bürokrasi ve yatırımcı için firma yöneticisi vekil durumundadır (Willman vd., 2003). O halde regülasyonu, bir sözleşme olarak ele aldığımızda, düzenleyici sözleşme, bir takım sözleşme maliyetleri içerecektir (Chen, 2004: 1628). Bu maliyetleri yaygın bir şekilde düzenleyici sürecin işlem maliyetleri olarak tanımlayabiliriz. Düzenleyici süreçte taraflar arasındaki görüşmeler veya uzlaşma çabaları kesinlikle maliyetlidir ve tarafların tüm olasılıkları öngörememesi⁴, sözleşmelerin ka-

çınılması olarak eksik olacağını ifade eder (Hart ve Moore, 1988: 755). O halde düzenleyici sürece taraf olanların kendi içlerinde ve birbirileri ile aralarındaki ilişkileri, düzenleyici sürecin güvenilirliğini ve esnekliğini tayin edecektir. Düzenleyici sürece taraf olanların çıkarlarının farklılaşmasından kaynaklanan işlem maliyetlerinin düşük olduğu düzenleyici süreçler, işlem maliyetlerinin yüksek olduğu düzenleyici süreçlere göre daha güvenilirdir.

Yeni kurumsalcı yaklaşıma göre iktisadi büyümenin en önemli belirleyicisi, işlem maliyetleri ve işlem maliyetlerinin belirleyicisi de (düzenleyici) kurumsal yapıdır. Bu durumda iktisadi büyümeye yön veren düzenleyici sürecin anlaşılmasında ve analizinde en önemli araçlardan birisi, işlem maliyetleridir. İşlem maliyetleri iktisadi, iktisadi organizasyon ya da kurumlar arasındaki işlemleri, analizin merkezine alarak iktisadi faaliyet içindeki organizasyonu anlamaya çalışmaktadır (Williamson, 1985). Bu görüşe göre Neo-klasik iktisat teorisinin aksine, iktisadi ya da politik taraflar arasındaki etkileşimde uyum, uzlaşma ya da sözleşme sorunları her zaman muhtemeldir. İktisadi aktörler arasındaki bu tür davranış değişikliklerine genel olarak fırsatçılık denmektedir. Düzenleyici süreç içinde ortaya çıkan bu tür sorunlar, sürece taraf olanların tavırlarını değiştirmeleri için önemli ölçüde güçlü bir güdü oluşturacaktır. Sürecin yönünü ve regülasyonun beklenen etkilerini önemli ölçüde değiştirecek olan bu tür davranış değişikliklerini ya da fırsatçılığı engellemek için bir uzlaştırıcı mekanizmaya ihtiyaç bulunmaktadır. Zira bu süreçte tarafların, fırsatçı davranışlar sergilemekten ziyade, rasyonel davranarak, güvenilir taahhüt veren ve sağlayan bir arabulucuya güvenmeleri, sürecin işlem maliyetlerini azaltabilir. Bu bağlamda (düzenleyici) kurumlar, rekabetçi bir çevrede organizasyon sorunlarına etkin çözümler olarak görülmektedir (North, 1995). Kurumlar sayesinde dönem başında hedeflenen organizasyon ya da düzenleyici süreç, güvenilir bir şekilde tekrar tesis edildiğinde, taraflar, dönem başı belirlenen davranış ve işlemleri tekrar edeceklerdir (Williamson, 1985: 48-49). Böylece düzenleyici süreçte olası sapmalar ve yüksek işlem maliyetleri, etkin bir düzenleyici kurumsal yapı ile engellenebilir.

Her hangi bir düzenleyici süreçte ortaya çıkması muhtemel işlem maliyetlerini Tablo 1'deki gibi sıralayabilir ve açıklayabiliriz. İlk önemli işlem maliyetleri nedeni, tarafların, işbirliğine ilişkin tutumlarıdır.

4 Tarafların, geleceğe ilişkin tüm olasılıkları öngörememeleri, Neo-klasik iktisat teorisinin kabul ettiği bireylerin tam rasyonel davranarak kar ve çıkarlarını maksimize ettiği varsayımının, geçerliliği olmadığını ve gerçek hayattaki sınırlı rasyonalite durumundan dolayı, sözleşmelerin maliyetsiz olamayacağını ya da mutlaka bir miktar işlem maliyetleri ile gerçekleşeceğini ifade eder (Jolls vd., 1998). Buna göre siyasiler, bürokratlar (Jolls vd., 1998) ve mahkemeler (Spiller ve Bergh, 2003) sınırlı rasyoneldir ve aralarında, sıfır işlem maliyetli tam bir uzlaşma söz konusu değildir.

Tablo 1: İşlem Maliyetlerini Etkileyen Faktörler

Düşük İşlem Maliyetleri	Yüksek İşlem Maliyetleri
Uzlaşmacı (Dostane) Taraflar	Çatışmacı Taraflar
Az Sayıda Taraf	Çok Sayıda Taraf
Düşük Uygulama ve Denetleme Maliyetleri	Yüksek Uygulama ve Denetleme Maliyetleri
Değişime Anında Uyum	Değişime Geciken Uyum
Süreç Hakkında Bilgili Taraflar	Süreç Hakkında Bilgisiz Taraflar

Kaynak: Cooter ve Ulen, 2004: 94.

Tarafların uzlaşmacı olduğu durumlar, işlem maliyetlerini azaltırken, çatışmacı taraflar, sürecin işlem maliyetini artıracaktır. İkinci olarak, sürece çok sayıda tarafın dahil olması, işlem maliyetlerini, az sayıda tarafın dahil olmasına göre artıracaktır. Zira çok sayıda taraf, uzlaşmayı da önemli ölçüde zorlaştırmaktadır. Diğer yandan düzenleyici politikaları uygulama ve denetlemenin zorlaştığı durumlarda işlem maliyetleri yükselecektir.

Düzenleyici süreçte işlem maliyetlerini etkileyen bir diğer faktör, sürecin, değişen iktisadi, siyasi ve teknolojik koşullara uyum zamanıdır. Bu tür değişimlere uyum kısa zamanda sağlanırsa, sürecin işlem maliyetleri düşük, geç olduğu durumlarda yüksek olacaktır. Son olarak sürece ilişkin gerekli bilginin, taraflar arasında tam ve eşit şekilde paylaşılması, işlem maliyetleri açısından oldukça önemlidir. Özellikle asıl-vekil ilişkisi içeren durumlarda bilgi asimetrisi, sürecin işlem maliyetlerini önemli oranda artırır.

Görüldüğü gibi işlem maliyetleri iktisadi, her bir organizasyon altında gerçekleşen faaliyetler arasında seçim yapabilmeye ve alternatif organizasyonel yapılar arasından en etkin olanı belirlemeye imkan sağlar (Masten vd., 1991). Böylece düzenleyici süreçte rol alan aktörlerin regülasyonla hedeflenen amaçlara uygun hareket edip etmediklerinin karşılaştırmalı bir analizini yaparak, düzenleyici politikaların oluşumunda önemli bir rol oynar.

İşlem maliyetlerinin çok yüksek olduğu durumlarda devletin ya da düzenleyici kurumsal yapının, düzenleyici süreçteki amacı, düzenleyici politikaların oluşumu için araç ya da araçlar sağlamak değil, politika oluşturmanın ya da değiştirmenin işlem mali-

yetlerini azaltmaktır (Milgrom vd., 1990: 21). Bunu sağlayabilmenin en temel yollarından biri, kurumsal taahhüt kapsamında düzenleyici sözleşmeler gerçekleştirmektir. Bu tür sözleşmeler özellikle devletin düzenleyici sürece yönelik fırsatçı davranışlarından kaynaklanan işlem maliyetlerinin önlenmesi açısından faydalıdır. Devletin iktisadi faaliyetlerdeki özel aktörler açısından en önemli özelliği, güçlü bir yaptırım gücüne sahip olmasıdır. Özellikle kamu hizmetlerine ilişkin yatırımlarda devletin, yatırım varlıklarına ya da özel sektör mülkiyetine el koyması, oldukça muhtemel görünmektedir (Levy ve Spiller, 1996). Zira bir toplumda mülkiyet haklarını uygulayacak ve sözleşmeleri gerçekleştirecek kadar güçlü bir iktidar, vatandaşlarının refahına el koyacak kadar da güçlüdür (Weingast, 1995: 1). Bu şartlar altında sürece taraf olanlar, devletin neden olacağı politik kontrol istismarını engellemek için (düzenleyici kurumsal taahhüt altında) sözleşmeler yapmayı tercih ederler (North ve Weingast, 1989: 806). O halde düzenleyici sürecin etkin olup olmadığını anlamak açısından öncelikle kurumların işleyişi (kurumsal yapı) ve ardından ortaya çıkan politik işlemler (işlem maliyetleri) oldukça önemlidir. Etkinlik için düzenleyici kurumsal yapı, çok iyi tesis edilmeli ve mutlaka düzenleyici fırsatçılık eğilimleri gibi sürecin işlem maliyetlerini arttıran etkinsizlikler azaltılmalıdır (Wilkie, 1996).

Sonuç olarak düzenleyici süreçte işlem maliyetleri perspektifinden, kurumlardan beklenen en temel etki, taraflar ve kurumlar arasındaki işbirliği ya da uzlaşmayı tesis etmesidir. Düzenleyici kurumsal yapının, iktisadi aktörlere, mutlaka düzenleyici taahhüt ve güvenilirlik temin etmesi gerekir. Kurumsal çevre, taraflar ve kurumlar arasındaki politik işbirliğini kolaylaştırıyorsa, nispeten etkin ve maliyetsiz politi-

kalar gerçekleştirmek mümkündür. Aksine kurumsal çevre işbirliğini zorlaştırıyorsa, bu durumda düzenleyici sürecin taahhüt sağlaması olanaksız hale gelir ve güvenilir bir düzenleyici politika için ilave müdahaleci ve katı kurallar uygulamak gerekir. Bu durum da şüphesiz sürecin işlem maliyetlerini daha fazla arttırır. Uyum sorunları ve sürecin işlem maliyetleri, düzenleyici kurumsal yapının, muhtemel sorunları giderecek oranda dikkatli bir şekilde tesis edilmesiyle azaltılabilir ya da tamamen kaldırılabilir.

3. Yasama

Yasama, düzenleyici sürecin en temel belirleyicisi ve en önemli aktörüdür. Herhangi bir iktisadi ya da sosyal düzenleyici politikanın birincil kaynağı siyasi otoritedir. Siyasi otorite, düzenleyici süreci temel olarak iki şekilde etkiler. Birincisi, ülkedeki düzenleyici sürecin yönünü tayin edecek olan yasaları belirler ve çıkarır. İkinci olarak da, bu düzenleyici politikaların uygulayıcısı olan yürütmeyi (Moe, 2006) doğrudan ve denetleyicisi olan yargıyı (Figueiredo ve Tiller, 1996) da dolaylı olarak kontrol ederek, düzenleyici süreç üzerinde önemli bir etki sahibi olur.

Düzenleyici süreçte politika belirleme yetkisine sahip yasamanın, sürecin güvenilirliği ve etkinliği üzerinde doğrudan etkili olan pek çok unsuru bulunmaktadır. Öncelikle siyasi iktidar, kendisine yasama yetkisi delege eden seçmen ile bir asıl-vekil ilişkisi içindedir. Seçmen, asıl ve siyasi iktidar, vekildir. Seçmenlerin oylarından çoğunluğu elde ederek oluşan yasamanın en temel sorunu burada ortaya çıkmaktadır. Zira demokrasinin bir sonucu olarak yasamanın belirlediği düzenleyici politikaların, seçmen tercihleriyle uyumlu olması gerekirken, pek çok durumda regülasyonlar, daha küçük çıkar grupları lehine belirlenmektedir. Diğer yandan yasama, modern toplumlarda regülasyonu belirleme yetkisini, yürütme ve yargı ile paylaşmaktadır. Bu durumda ortaya çıkan yetki karmaşası, düzenleyici süreçteki sorunların, sorumluluğunun kimin üzerinde olacağını belirlemeyi de zorlaştırmaktadır.

3.1. Siyasi Yapı ve Demokrasi İkilemi

Açıkça siyaset, belirsizlikler dünyasıdır. Bir kurumdaki sorumlular (regülatörler), diğer kurumlardaki sorumluların bütün düzenleyici meselelerdeki ter-

cihlerini tam olarak bilmezler. Bir kurum, diğer bir kurumun yakın bir gelecekte nasıl değişeceğini asla önceden tam olarak bilemez. Politik çevredeki değişimler, politik aktörlerin farklı düzenleyici meselelere uyumunda değişikliğe neden olur. Siyasiler tarafından gerçekleştirilen düzenleyici kural değişiklikleri, belirli politika belirleme türlerini daha fazla ya da daha az maliyetli yapabilir. Bu değişiklik yapıldıktan sonra tarafların, değişimi tam olarak anlayabilmesi için uzun bir zaman geçmesi gerekebilir (Schwartz vd., 1994). Bu gibi nedenlerle siyaset ya da yasama, düzenleyici sürecin belirsizliğine artıracak şekilde doğrudan yönlendirebilen önemli bir kurumdur.

Yasamanın düzenleyici karar alma süreçlerinde demokrasinin işleyişi, ikileme neden olmaktadır. Demokrasi gereği, başarısız olan siyasiler politik arenadan dışlanırken, yine demokratik katılım neticesinde düzenleyici kararlar, baskın çıkar grupları tarafından manipüle edilebilmekte ve toplumun tüm kesimlerini kapsamaktan mahrum kalmaktadır.

Siyasi partiler, seçim sistemleri ve düzenleyici kurumlar gibi kurumlar, demokrasinin gelişmesiyle birlikte çoğalmasına ve gelişmesine rağmen, bu durum, demokrasinin, karar alma sürecinde mutlaka etkin bir çözüm ürettiği anlamına gelmez. 20. yüzyılda, demokratik süreçler politik karar alma süreçlerinde hızla kullanılmasına rağmen, demokratik ülkelerdeki siyasi skandallar da bu sürecin ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Demokrasinin, politika yapma sürecinde otoritenin suiistimalini, devlet gücünün özel çıkarlar tarafından istismar edilmesini, iktisadi faaliyetlere gereksiz müdahaleleri ve diğer yanlış yönetim şekillerini kesinlikle piyasadan dışlamak için tek başına yeterli olmadığı anlaşılmıştır. Şüphesiz, yolsuzluklar ve siyasi skandalların varlığı, kamuoyunda politikacılara ve politik kurumlara olan güveni sarsmaktadır (Tarschys, 2001: 35).

Genellikle yasama, tek partiden oluşsa bile belirlenen düzenleyici politikalar, toplumun sadece belli kesimleri için kabul edilebilir nitelikte olur. Bu durum genel olarak demokrasinin sorunu olarak da değerlendirilebilir. Zira toplumdaki tüm grupların düzenleyici süreçte yeteri kadar temsil edilmesi, doğrudan ya da temsili demokrasilerde tamamen mümkün değildir. Süreç, çeşitli nedenlerle mutlaka bir grubu politik

arenadan dışlamakta ve siyasi otorite, bu dışlanan grup için istenmeyen politika belirleme durumuyla karşı karşıya kalabilmektedir. Ayrıca politika yapma sürecinde pek çok farklı durum belirleyici olabilmektedir. Örneğin özel çıkarları temsil eden gruplar, politik kurumlardaki temsil kabiliyetlerinden dolayı⁵ yasama sürecinden kazanç sağlayabildikleri için düzenleyici süreci manipüle edebilirler. İdeal olmayan demokrasi ironisi olarak adlandırılan bu tür demokratik süreçler, yasamanın, firmalar ve çıkar grupları tarafından etkilenen regülasyonları, sadece bu doğrultuda çıkarıcı bir kurum olmasına neden olur (Radin, 2004: 153). Bu tür manipülasyon durumlarında düzenleyici kararlar, sadece seçim sistemi nedeniyle politik arenadan dışlananları değil, mecliste temsil edilen seçmenleri de karar alma sürecinin dışında bırakmaktadır.

Yasamaya ilişkin bir diğer sorun, siyasi iktidar mensuplarının, kendi çıkarları peşinde koşma olasılığıdır. Çünkü bir toplumda vatandaşlar ve çıkar grupları, siyasi kazançlar elde etmeyi, siyasiler, tekrar seçilmeyi ve bürokratlar da daha fazla bütçe ve nüfuz gibi kazanımlar elde etmeyi isterler (Weingast, 1984: 158). Politikacılar da sadece rekabet eden özel çıkar gruplarının talepleri doğrultusunda geliri yeniden dağıtan aktörler değil, aynı zamanda, kendi taleplerini elde etmeye çalışan bağımsız aktörlerdir (McChesney, 1987: 102). Bir politikacının amacı, tekrar seçilmek ve hem cari dönem, hem de gelecek dönem rantlarını maksimize etmek olabilir (Alt ve Lassen, 2003: 347). Bu bağlamda düzenleyici politikalar üzerinden özel amaçları olan politikacılar, bu hedeflerine ulaşmak için düzenleyici süreçte kendi politik görüşlerinin hâkim olmasını isterler ve süreci bu ideoloji doğrultusunda yönlendirirler⁶. Vatandaşların refahını geliştirmek istediklerinde bile toplumun istediğinden farklı politikalar tercih edebilirler. Dolayısıyla düzenleyici süreci tayin etme yetkisinin verildiği siyasi iktidarların elinde bulunan bu tür yetki devri, politik yolsuzluk ve etkisizliklere yol açabilir (Adsera vd., 2003).

5 Literatürde, çıkar gruplarının yasama ve yürütme üzerindeki lobi faaliyetleri hakkında iki yaygın görüş sunmaktadır. Birincisi, bu gruplar regülatörlere kaynak transferi yoluyla düzenleyici politika üzerinde etkili olurlar. İkinci olarak, çıkar grupları politika yapıcılara bilgi sağlayarak süreci etkileyebilir. Bu bilgi bağlamında hareket eden politika yapıcılar da, tercih ettikleri regülasyonların, çıkar gruplarının tercihleri doğrultusunda oluşmasına neden olurlar (Figueiredo ve Figueiredo, 2002; 161-162).

6 Figueiredo ve Bergh (2004), Amerika'da, düzenleyici süreç üzerinde çok önemli ve belirleyici etkisi olan bir yasal düzenlemenin (Administrative Procedure Acts), Cumhuriyetçi ve Demokrat görüşe sahip politikacılar tarafından, kendi görüşleri doğrultusunda çıkması için çalıştıklarını analiz etmiştir.

Bunun yanında siyasi iktidar, tamamen siyasi pragmatizm içinde, tekrar seçilme kaygısıyla kısa vadede etkin, ama uzun vadede etkin olmayan düzenleyici politikaları tercih edebilir. Bu bağlamda, iktisadi rasyonelite açısından kabul edilebilir bir tarafı olmayan, özellikle yüksek oy potansiyeline sahip tüketici gruplarına ya da bölgelere yapılan çapraz sübvansiyonlar, düzenleyici sürecin önemli bir parçası haline gelebilir. Bu tür politikalar kısa vadede siyasi iktidar açısından etkin görünse de, uzun vadede iktisadi anlamda her hangi bir kazanım sağlamayacaktır.

3.2. Seçim Sistemi

Düzenleyici sürecin, henüz yasama aşamasında etkisizleşmesine neden olan bir diğer faktör, ülkenin seçim sistemidir. Devletin düzenleyici kararları, seçim sisteminden dolayı bazen etkin sonuçlar üretmeyebilir. Örneğin bir azınlık hükümeti, toplumun bütünü açısından oy birliğinin sağlanamadığı politikaları uygulayabilir. Oybirligi kuralının uygulanmadığı ama demokratik bir eylem olan bu devlet faaliyeti, kaynakların ve kârların, kararların oluşumunda söz sahibi olamayan gruplardan, kararlarda, oyuyla söz sahibi olan gruplara israf edilerek aktarılmasına neden olacaktır (Buchanan ve Tullock, 1962). Bu demokratik uygulamadan kaynaklanan sorun, seçim sisteminin durumuna göre azaltılabilir, fakat yine de tamamen kaldırılamaz. Bunun için seçim barajını çok düşük düzeylere çekmek, meclise daha fazla seçmen tercihinin girmesine ve sorunun azalmasına neden olabilir. Ancak mutlaka bir baraj olması gerektiği için demokratik ikilem asla tamamen sonlandırılmaz.

Seçim sistemi ve siyasi iktidarların düzenleyici süreç üzerindeki önemli bir etkisi, regüle edilen firmaların, değişen iktidar yapısına göre düzenleyici politikalara uyum maliyetleridir⁷ (Olson, 1999). Bu tür bir etki iki şekilde ortaya çıkabilir. İlk olarak seçim sisteminin dolaylı koalisyon hükümetlerinin uzun yıllar iktidar olduğu ülkeler, genellikle tek başına bir partinin siyasi iktidar olduğu ülkelere göre daha az etkinlik sağlamaktadır. Koalisyon partileri arasında ortak bir düzenleyici politika belirleme olasılığı oldukça düşüktür. Özellikle koalisyon hükümetlerinin, genellikle muhafazakar ve liberal politikaları benimseyen par-

7 Siyasi iktidarın özellikle belirli bir endüstri üzerine yönelen beyanları, düzenleyici politikaların bu endüstri üzerinde yoğunlaşacağı hakkında önemli bir sinyal anlamına gelmektedir. Bu durumda düzenleyici baskının artacağını bekleyen firmalar, regülatörlerin, endüstrideki ihlalleri tespit edebilme olasılığını azaltmak ve düzenleyici kurumun denetimlerine hedef olmaktan kaçınmak için düzenleyici sürece uyum yatırımlarını arttırmayı tercih edebilirler (Olson, 1999: 575-576).

tilerden oluştuğu düşünülürse, yaygın olarak koalisyon hükümetlerine sahip ülkelerde düzenleyici sürecin işlem maliyetlerinin önemli ölçüde artabileceğini söyleyebiliriz.

İkinci olarak koalisyon ya da tek başına iktidar olup olmadığına bakmaksızın iktidara gelen farklı siyasi yönetim türleri, regüle edilen firmalara, düzenleyici sürece ilişkin politik tercihlerin değişeceği yönünde sinyaller verebilmektedir. Siyasi yönetim yapısı değiştiğinde firmalar, siyasi otoritenin düzenleyici politikaları değiştireceğini beklerler ve düzenleyici sürece uyum için kullandıkları kaynakları değiştirirler. Bu durumda siyasi iktidarın sık sık değiştiği ve katı bir düzenleyici rejim tercih edeceğini açıklayan iktidarlara sahip ülkelerde, düzenleyici sürecin maliyetleri artarken, erken seçimlerin çok sık tekrarlanmadığı ve özellikle iktisadi regülasyonları kaldıran liberal partilerin iktidar olduğu ülkelerde düzenleyici sürecin uyum ve işlem maliyetleri önemli ölçüde azalmaktadır. Örneğin Amerika'da Reagan hükümetinin, düzenleyici süreçte federal hükümetin kapsamını daraltacağı ve düzenleyici kurumların yetkilerinde azaltmaya gideceği yönünde beyanlarda bulunması, regüle edilen firmaların, düzenleyici sürece uyum için yaptıkları yatırımları azaltmasına neden olmuştur (Olson, 1999).

Değişen siyasi yapının düzenleyici süreç üzerinde neden olduğu değişimler, regüle edilen firmaların düzenleyici politikalara uyumunu ve düzenleyici sürecin caydırıcılığını etkilemektedir. Siyasi otoritenin düzenleyici sürece ilişkin politikaları, mevcut hükümetin politikalarındaki bir değişme sonucu olabileceği gibi seçimler sonucu iktidar olan siyasi partinin değişmesiyle de olabilir. İlk durum, genellikle siyasi partilerin, parti programlarına sadık kalmamalarından dolayı nadiren oluşabilir bir durumdur. Örneğin piyasalar üzerinde devlet müdahalesini asgariye indirmeyi politik olarak tercih eden siyasi partilerin, çok belirgin yolsuzlukların olmadığı durumlarda, piyasalar üzerindeki düzenleyici baskıyı arttırması beklenmez. Bu durumda sıkça değişen siyasi iktidarlar ve koalisyon hükümetleri, düzenleyici sürecin etkinliği üzerinde güçlü ve daha önemli bir etkiye sahip olmaktadır.

Görüldüğü gibi temsili demokrasinin temel sorunu, politik kararların, vatandaşların çıkarlarını ya da tercihlerini nasıl yansıtacağı ile ilgilidir (McCubins vd.,

1987: 243). Düzenleyici politikalar, özellikle demokratik toplumlarda nadiren politikacıların bizzat kendileri tarafından gerçekleştirilir. Bunun yerine siyasi otoriteler, genellikle düzenleyici politikaların yürütülmesinde, yürütme ve yargıya yetki delege ederler (Spiller, 1990: 65). Yasamadan, başka kurumlara yetki devretmenin en temel amacı, düzenleyici sürecin sahip olduğu karmaşık yapı (McCubins ve Page, 1987: 409) ve bu karmaşıklıktan kaynaklanan politik işlem maliyetlerini azaltmaktır (Majone, 2001: 58). Çünkü bir kamu politikası, nihai olarak vatandaşların tercihlerini ya da çıkarlarını yansıtmak zorundadır ve bu politikayı, kendisine yetki devredilen siyasi otorite belirlemektedir. Ancak demokratik bir katılım ve şeffaf bir politika belirleme süreci için siyasi iktidarlar bu kararları, alanında uzman ve teknik bilgi donanımına sahip bürokratik kurumlar ile birlikte yaparlarsa, süreç, demokratik olarak daha etkin olacak ve politik işlem maliyetleri önemli ölçüde azalacaktır. Zira özellikle BDK'ların, düzenleyici sorunlarla ilgili gerekli bilgiyi elde etmeleri, yasama ve yargı mensuplarına göre daha düşük maliyetlidir (Stephenson, 2005: 127). Siyasiler, BDK'lara yetki devretmekle iş yüklerini yönetilebilir hale getirmekte ve uzman bilgisine sahip bu kurumlardan fayda sağlamaktadırlar (Epstein ve O'Halloran, 1999: 39).

4. Yürütme

Düzenleyici süreçte yasamayla birbirini tamamlayan ve sürecin işleyişi için yasama kadar gerekli olan diğer kurumsal yapı yürütmedir. Yasama, pek çok düzenleyici karar ve politikayı kendisi belirleyebilir ya da bu konularda bürokrasiye karar alma yetkisi verebilir, fakat bu politikaların icrası için mutlaka yürütmeye ihtiyaç duyar. Yürütme, genel anlamda öncelikleri siyasi otorite tarafından belirlenmiş olan kamu politikalarının, alanlarında uzman kişilerce uygulamaya koşulduğu alandır. Bu uygulama faaliyeti, fiilen devlet bürokrasisi tarafından yerine getirilmektedir. Pek çok kamu politikasının uygulanmasında, asker ve sivil bürokrasi yürütme görevini icra eder. Düzenleyici süreç içinde bürokrasinin fonksiyonu, yasaların tarafsızca yönetimidir. Geleneksel görüşe göre yasama, politikaları belirler ve bürokrasi de bu politikaları tarafsız bir biçimde uygular (Gerston ve Sharpe, 1997: 55).

4.1. Bağımsız Düzenleyici Kurumlar

Günümüzde düzenleyici süreçte yürütme, ağırlıklı olarak geleneksel bürokrasi yerine, BDK'lar tarafından temsil edilmektedir. Bir regülasyon çalışmasında düzenleyici kurumlar tam anlamıyla merkezde bulunmasının çok önemli gerekçeleri bulunmaktadır. Öncelikle dünyada ve Türkiye'de pek çok endüstriye ilişkin devlet müdahalesi artık düzenleyici kurumlar yoluyla gerçekleşmektedir. Diğer yandan düzenleyici kurumların regüle ettiği endüstrilerin -en azından bazı kısımlarında- doğal tekel yapıları hala daha devam etmektedir. Bu nedenle BDK'ların regülasyon sürecindeki görevi artarak devam etmektedir (Priest, 1993: 295-296).

Bu unsurlardan dolayı BDK'lar, planlamacı devlet yerine, düzenleyici devlet görüşünün ağırlıklı olarak kabul gördüğü (Eskridge ve Ferejhon, 1992) günümüz düzenleyici sistemlerinde 3. güç olarak doğrudan yürütmenin karşılığı anlamına gelebilmektedir. Zira modern dünyada pek çok GÜ ve GOÜ'de düzenleyici politikaların oluşumu, yönetimi ve icrasında, geleneksel devlet bürokrasisinden farklı olarak, BDK'ları kullanmaya başlamıştır (Gilardi, 2005).

BDK'lara yetki devri noktasında genel bir kabul olmakla birlikte, yoğun bir tartışma da bulunmaktadır. BDK'lar, düzenleyici süreçte gerçekten etkin olarak işleyebilmekte midir? Bu kurumlara yetki devri, düzenleyici süreçteki düzenleyici taahhüt ve işlem maliyetleri gibi sorunları ortadan kaldırmakta mıdır?

4.2. Kurumsal Yapı İçinde Yetki Devrinin Analizi: Kamu Tercihini Perspektifi

BDK'lar ile ilgili önemli bir tartışma, kurumların hem bağımsız olması, hem de bazı kontrol yöntemleri ile siyasete bağımlı olması gerekliliğidir. Bu tartışma bir paradokstur ve düzenleyici süreç için pozitif işlem maliyetlerinin varlığına işaret eder. Güvenilir bir düzenleyici taahhüt için kurumların bağımsız olması gerektiği kabul edilmekle birlikte (Majone, 2001: 58; Williamson, 1993: 477; Calvert vd., 1989: 588), siyasi otoriteye yeteri kadar bağımlı olmadıkları ve bu nedenle, ne kamu yararına ne de genel düzenleyici politikalarla uyumlu faaliyet göstermedikleri de ifade

edilmektedir⁸ (Sigman, 2001; Figueiredo vd., 1999: 285). Bu nedenle kurumların bağımsızlığı gerekli olduğu gibi kontrol edilmeleri de gerekmektedir. Ancak her iki durumda da birinci en iyi yönteme ulaşmayı engelleyen bazı sorunlar bulunmaktadır.

Öncelikle, BDK'lara yetki delegasyonu, şayet kurumlar siyasetten, özel sektör temsilcilerinden ve finansal açıdan bağımsız ise etkinlik olacaktır. Bu bağlamda BDK'lar mutlaka bağımsız olmalıdır. Bu kabule göre teorik olarak, herhangi bir düzenleyici karar, kararın gerekleri, vekil tarafından yerine getirilecekse bir alt kuruma ya da vekile yetki delege edilir (Sliwka, 2001). Ancak genellikle uygulamada bunun tersi durumlarla karşılaşıldığı gözlenmekte ve bu noktada, düzenleyici sürece ilişkin önemli bir ikilem ortaya çıkmaktadır. Yetki devredilmesi gereken bu tür kurumlar ya da vekiller için de, asıl durumundaki siyasi otorite için geçerli olan bir takım sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bürokratik vekiller, parasal ve parasal olmayan çok farklı nedenlerle yeteri kadar etkin çalışmayabilir ya da belirlenen düzenleyici hedeflerin aksi yönde faaliyet gösterebilir. Örneğin bürokratlar, kamu yararından ziyade bürokrasinin maksimize etmeye çalışabilirler (Niskanen, 1975: 618). Diğer yandan regülatörler ya da bürokratlar, kendi çıkarları peşinden koşmak ve piyasanın gereklerini yerine getirmek yerine, sadece siyasilerin çıkarları doğrultusunda da hareket edebilirler (Calvert vd., 1989; Fiorina, 1982 ve 1986). Her iki durumda da düzenleyici süreç, piyasa gereklerine uygun olarak değil, manipülasyona açık olarak işleyebilecektir. Bu durumda daha önce açıklandığı gibi bu tür sorunların mümkün olduğu kadar düzenleyici süreçten dışlanabilmesi için, yetki delege edilen kurumların kontrol edilmesi amacıyla, bir takım politikalar ya da araçlar bulunmakta ve siyasi iktidarlar bu araçları kontrol amacıyla kullanabilmektedir.

Siyasi otorite tarafından, idari kurumlardan kaynaklanabilecek olumsuzlukları engellemek amacıyla kurumlar üzerinde Meclis Egemenliği (Congressional Dominance) oluşur. Yasama; mevzuat değiştirme, atama, önerilen projeleri reddetme, cezalar, bütçe ve bürokratların kariyerlerini tehdit ve usandırma

8 Sigman (2001), Amerika'da çevresel düzenlemelerden sorumlu bürokratik kurum olan Çevresel Koruma Kurumu'nun (Environmental Protection Agency), politikalarında, önemli ölçüde özel çıkar grupları ve politikacıların tesirinde kaldığını, kendi kaynaklarını ve önceliklerini çevresel hassasiyetler için kullanmak yerine, politik ve özel çıkar grupları için kullandığını, ampirik olarak göstermiştir.

aracı olarak kullanarak yürütmeyi doğrudan kontrol edebilir (Epstein ve O'Halloram, 1995; Moe, 1987; Weingast, 1984). Sorun şu ki Meclis, bu araçlarla bürokrasiyi tam olarak kontrol ettiği, istediği bürokrasi türünü yürürlüğe koyarak, kasıtlı bir politik tercih olarak bürokrasinin, Meclisten gelebilecek herhangi bir müdahaleye hassas hale gelmesini sağlar (Moe, 1987: 478). Böylece bağımsız olması gereken vekiller, tam anlamıyla siyasete bağımlı hale gelir.

Kontrol mekanizmaları, regülatörleri, siyasilere bağımlı hale getirdiği durumlarda bürokratik regülatörlerin, meclis tarafından kontrol edilmesi, özellikle siyasilerin, çıkar grupları tarafından manipüle edilmesi halinde, daha ciddi sorunlar ortaya çıkacaktır (Spiller, 1990). Zira ampirik çalışmalara ve yaygın olarak BDK'ların kabul edilir hale gelmesine rağmen, düzenleyici kurumların, kendi politikalarından ziyade siyasi otoritelerin görüşlerini temsil ettiğini gösteren pek çok çalışma bulunmaktadır (Fiorina 1982 ve 1986; Spiller, 1990). Bu gibi durumlarda düzenleyici kurumlar, Kamu Tercih Teorisi perspektifinden, siyasilerin politikalarını uygulayan değil, savunan taraflar haline gelmekte ve bağımsızlıkları önemli ölçüde zedelenmektedir. Diğer yandan siyasiler, hangi çıkarlarının baskısı altındaysa, bürokrasi de, Meclis'in kontrolüne girdiğinde, vatandaşların çıkarlarına değil, doğrudan bu çıkarlar lehine hizmet eder hale gelmektedir. Dolayısıyla bu kontrol mekanizmaları sorunun sadece bir miktar daha iyi hale gelmesine neden olabilir, fakat tam olarak çözüm sağlamaz (Epstein ve O'Halloran, 1995: 229).

Yasamanın, bürokratik kontrolü doğrudan ve etkin şekilde sağlayabilmesi için en temel çözüm, yasal güvence altında belirlenmiş bir kurallar seti ile kontroldür. Bu yasal kurallar ya da hukuk, diğer koşullar sabitken bürokratların, karar alma sürecinde uyması gereken prosedür ve kriterleri açıkça tanımlamalı, bürokratların nasıl değerlendirileceği, ödüllendirileceği ve cezalandırılacağını şekillendirmeli, kurum içindeki faaliyetlerine ilişkin raporlarda doğru ve kesin bilgi vermeye zorlamalı ve onların hangi faaliyetlerinin denetlenebileceğini düzenlemelidir (Moe, 1989: 271-272). Böylece ilk olarak politikacıların, kurullarla ilişkilerinde karşılaştıkları bilgi asimetrisi sorunları nispeten hafifletilebilir. İkinci olarak, kontrolde etkinlik sağlanması durumunda, temsili demokrasinin önemli bir sorunu olan önemli seçmen kitlelerinin,

karar alma sürecinde temsil edilmesi sorunu, bu kitlelerin tercihleri, kurulların karar alma süreçlerinde de işletilebilir (McCubins vd., 1987: 244).

5. Yargı

Regülasyonun arz kısmında belirleyici olan üçüncü kurum, yargıdır. Düzenleyici süreçte asıl karar alıcının politikacı ya da BDK'lar olup olmadığına bakmaksızın, etkin yasal bir süreç, kararların, düzenleyici taahhütle uyumlu bir şekilde alınabilmesi için gereklidir. Güvenilir taahhüt için bir kurumun, asıl karar alıcılar, siyasi otoriteler ve regüle edilen firmalardan bağımsız olarak düzenleyici süreci denetlemesi gerekir. Bu kurumsal yapı, yasama ve yürütmenin anayasal kontrolünü ve düzenleyici sözleşmelerin düşük işlem maliyetleriyle uygulanabilirliğini ifade etmektedir.

Düzenleyici süreçte özellikle GOÜ'leri, GÜ'lerden ayıran en önemli özellik, hukuki kurumsal yapılar arasındaki farklılıktır. GOÜ'in, GÜ'den veri olarak aldığı düzenleyici kurumsal yapı, özellikle yargının etkinliği bağlamında farklılaşmakta ve düzenleyici süreci etkisizleştirebilmektedir⁹. GOÜ'deki bu sorun, düzenleyici süreci, çıkar gruplarından daha fazla etkilenir hale getirmekte ve regülasyonun geleceğine ilişkin belirsizliği artırarak, uzun dönem politikalarda düzenleyici taahhüdün güvenilir olmasını engellemektedir (Laffont, 2005: 3). Bu nedenle özellikle Türkiye gibi GOÜ için düzenleyici sürecin belki de en can alıcı kısmını, yargının düzenleyici süreçteki rolü oluşturmaktadır.

Pek çok ülkede düzenleyici sorunlara ilişkin temyiz ve tahkimler, mahkemelere, özellikle yüksek yargıya gitmektedir. Eğer bir ülkede yargı, itibar edilen bir kurum ise, düzenleyici taahhüdün güvenilirliği konusunda çok önemli bir güvence sağlanabilir. Fakat yargının bağımsızlığı konusunda şüpheler varsa, yarıdan gelen iptaller ya da ertelemeler şeklindeki müdahaleler etkin değilse ya da mahkemeler iktisadi sorunları karara bağlamada, süreci daha da karmaşık hale getiriyorsa, klasik yargı sisteminden başka bir alternatif bulmak daha uygun olabilir¹⁰.

9 GOÜ ve GÜ arasındaki düzenleyici kurumsal yapı farklılıklarına ve daha özde GOÜ'deki düzenleyici kurumsal yapı sorunlarına ilişkin ayrıntılı bir tartışma için Laffont (2005)'e bakınız. Laffont, bu çalışmada, bu kurumsal farklılıkların; liberalleşme, özelleştirme ve deregülasyon sürecinde GOÜ açısından önemli sorunlara neden olduğunu ve bu sorunların, ilgili ülkelerin iktisadi kalkınmalarında önemli bir engel olduğunu tespit ederek, teorik olarak uygun düzenleyici politikalar önermektedir.

10 Örneğin İngiltere'deki Tekeller ve Birleşmeler Kurumu (Monopolies and Mergers Commission) gibi lisans değişiklikleriyle ilgili meselelerde uzmanlaşmış özellikli bir temyiz kurumu ya da temyiz mahkemeleri tesis edilebilir.

5.1. Yasal Kurallar, Mahkemelerin ve Yargıçların Rolü

Yasal sürecin belki en önemli özelliği, bir yasa maddesi kapsamındaki bu kuralların, nihai olarak bir mahkemede yargıç ya da yargıçlar tarafından karara bağlanmasıdır. Mahkemelerin düzenleyici süreçteki temel görevinin denetleme olduğu kabul edilse de (Stephenson, 2003), bağımsız kurullarda olduğu gibi burada da bir düzenleyici yetki devrinin söz konusu olduğu ve mahkemelerin de, düzenleyici süreçte karar alıcı olarak rol aldığı kabul görmektedir (Spiller, 1990).

Bu bağlamda mahkemeler;

1. Taraflar arasında sözleşme terimlerinin yerine getirilmesini sağlayarak,
2. Sözleşmede yer alan hukuk terimlerini, taraflar açısından açıklığa kavuşturarak,
3. Sözleşmeyle gerçekleştirilen anlaşmaları yorumlayarak,
4. Sözleşmeye dayalı kuralların, taraflar için adil, bilgi sağlayıcı ve sorun çözücü nitelikte olmasını sağlayarak,
5. Sözleşme sürecini düzenleyerek, düzenleyici süreçte önemli bir rol üstlenir.

Mahkemelerde bu tür kararları alacak olan, şüphesiz yargıçlardır. Bu durumda düzenleyici süreçte, hukuki kurumsal yapıdan kaynaklanabilecek sorunlar, öncelikle yargıçların karar süreçlerinin özelliğinden kaynaklanmaktadır. Herhangi bir vaka ile karşılaştığında bir yargıç, şu üç şeyden birini yapabilir. İlk olarak, karşılaştığı hukuki vakanın, yasal düzenlemelerden hangisiyle ilişkili olduğuna karar verebilir ve doğrudan ilgili yasayı, bu vakaya uygulayabilir. İkinci olarak, vakayla ilgili bir ya da daha fazla yasanın, yetersiz kaldığını düşünerek, ilgili yasa maddelerinin mutlaka değiştirilmesini karara bağlayabilir. Ancak bu yasaların değiştirilmesinde son söz yasamanındır. Bu anlamda yargıcın, yasaların, yetersiz kaldığına ilişkin görüşü, yasama için öneri niteliğindedir. Son olarak, vakayla ilgili hiçbir yasal düzenleme bulamaz ve bu durumda eğer gerekli görürse, bazı başka cari dönem yasal düzenlemelerin kapsamını genişletir. Bu durumda yargıcın yorumu ve teamüller önem kazanmaktadır. Ayrıca son iki durumda yargıcın kararı, teamüllerin değiştiği anlamına gelmektedir. Dolayısıyla yasal süreç açık bir biçimde dinamiktir, yargının

önemli bir özelliği olarak teamüller ve yorumlar sürekli değişmektedir. O halde yeteri kadar uzun bir zaman diliminde sosyal, iktisadi ve teknolojik koşullardaki değişimle birlikte, belli yasal düzenlemelerde de kabul edilebilir değişikliklere gitmek gerekir. Yasal kurallar, zaman içinde düzenleyici sürecin gelişen koşullara uyumunu sağlayacak şekilde evirilmelidir.

Yasaların, yargıç yorumlarına ve teamüllere göre şekillenmesinin bir diğer sonucu, düzenleyici sürecin bu kısmında belirsizliğe neden olmasıdır. Zira bir vakanın karara bağlanmasında, ilgili yasalar, bu vakaya taraf olanlar tarafından açıkça biliniyor olsa bile, davanın sonucu, mahkemenin, bu vakayı nasıl değerlendireceği konusundaki belirsizlikten dolayı muğlaktır. Dolayısıyla düzenleyici uyumsuzlukların karara bağlanmasında ya da yasal düzenlemelerin uygulanmasında yargının takdir yetkisi, yasal süreçte önemli bir belirsizlik kaynağı olabilmektedir (Blume ve Rubinfeld, 1982).

Yargıçların tutumlarındaki belirsizlik yanında yasal süreçte geleceğe ilişkin bir diğer belirsizlik kaynağı da yasalardaki hızlı ve sürekli değişimdir. Yasaların iktisadi ve teknolojik değişimlere uyumu, yasal düzenlemelerin fayda ve maliyetleri açısından çok önemli bir belirleyicidir. Yasal düzenlemelerin uygulamada en önemli maliyet unsurlarından biri, yasaları, iktisadi ve teknolojik değişimlerle aynı hızla değiştirebilme maliyetidir (Ehrlich ve Posner, 1974: 277). Yasal düzenlemeler, bir yandan gelişen ve değişen koşullarla uyumlu olarak değişmek zorunda, diğer yandan bu değişim, gerekli olandan daha aşırıya giderek, sürecin maliyetlerini artırmamak durumundadır. Özellikle ağ endüstrilerine büyük batık ve sabit maliyetlerle yatırım yapan yatırımcılar açısından, o ülkedeki ilgili yasal düzenlemelerin, değişen siyasi iktidarlara birlikte ve özellikle ideolojik bağlamda değişmesi, düzenleyici taahhüdün güvenilirliğini kesinlikle zedeleyecektir (Spiller, 1995).

Yargıçların yasalar hakkındaki yorumları da, sürecin belirsizliği ve güvenilirliği açısından önemli bir belirleyicidir. Pek çok durumda bir düzenleyici sürecin yönünü tayin eden bir kanun metni, iktisadi faaliyet üzerinde, siyasilerin bu kanunla amaçladıkları şekliyle değil, sadece mahkemelerin bu kanun metnini nasıl yorumladığına bağlı olarak etki göstermektedir.

Böylece belirli bir düzenleyici politikada, iş dünyasının yasama ve yürütme üzerindeki lobi başarısı ya da başarısızlığı, tam anlamıyla mahkemeler tarafından değerlendirilebilir. Mahkemeler bu tür faaliyetleri, anayasaya aykırı bulduklarında yasal olarak geçersiz ve etkinsiz hale getirebilir ve bu tür bir davranışın gelecekte ortaya çıkmasını da engelleyebilirler. Düzenleyici yasaların anayasallığına ilişkin küçük bir kararla bile mahkemeler, yasama ve yürütmenin faaliyet alanını belirlemede büyük bir role sahiptirler.

Sonuç olarak bir yargıç, bir yasa maddesini, bu yasanın ağırlığını ve önemini daraltacak şekilde çok dar kapsamlı olarak yorumlayabilir ya da yasanın, yasa koyucuların amaçladığı hedeflerin ötesinde bir anlam ifade etmesine neden olacak şekilde geniş kapsamlı olmasını sağlayabilir. Yargıçlar, yasama görevini yerine getiren Meclis'in, yasama diliyle tamamlamadığı ya da çözemediği düzenleyici sorunları çözecek, bir yasa maddesinin açıklarını doldururlar. Buna göre bir yasanın geçmişi kapsayıp kapsamayacağını, sonuçlarının ne kadar kapsamlı olacağını asıl olarak yargıçlar belirler. Ayrıca yasal bir düzenleme, ortak bir yasal sorumluluk oluşturmada ya da oluşturmada da kullanılabilir. Yargıçların ya da mahkemelerin yasa ve regülasyonları uygulama tarzı, onların uygulamada ne kadar tesirli olacağını belirleyen çok önemli bir unsurdur (Cross, 2003: 3). Sonuçta yargı, bu tür özelliklerinden dolayı düzenleyici süreç içinde, yasamanın çıkarmış olduğu düzenleyici kuralların, değiştirilmesi zor ve maliyetli hale getirilmesinde ya da güvenilirliğin sağlanmasında çok önemli bir role sahiptir (Landes ve Posner, 1975).

5.2. Yargı Bağımsızlığı

Herhangi bir kamu politikasının belirlenmesi ve uygulanmasında yargı bağımsızlığı genellikle herkes tarafından kabul edilen bir koşul olmakla birlikte, her zaman güvenilirliğe hizmet etmemektedir. Dolayısıyla yargı bağımsızlığı ile ilgili, birbirleriyle zıt ve yaygın iki görüş bulunmaktadır. İlk görüşe göre bağımsız yargı, toplumu, anayasal olmayan (yetkilerin keyfi kullanımı) yasama ve yürütme faaliyetlerinden korumaktadır. Bu nedenle yargı mensupları, genellikle anayasal bağlamda kamu yararına göre motive olmakta ve düzenleyici sürecin meşruluktan sapmasını engellemektedir. Yargı bağımsızlığı, düzenleyici sürece katılan tüm oyuncular tarafından muteber ka-

bul edildiğinde, güvenilir bir taahhüt için gerekli ve yeterli bir ön koşul sağlamaktadır. Ancak diğer görüşe göre bazen bağımsız yargı, kamu yararı değil, politik arenada başka türlü temsil edilmeyen çıkarlar doğrultusunda da işleyebilmektedir (Anderson vd., 1989; 215-216). Bu gibi durumlarda yargı, itibarını kaybetmekte ve yargı bağımsızlığı, düzenleyici etkinsizliğe neden olabilmektedir.

Burada her iki görüşün de düzenleyici süreçte aldığı rol ve etkileri ele alınmaktadır. Öncelikle düzenleyici süreci, yasama ve yürütmenin, anayasal olmayan davranışlarından koruyan bağımsız bir yargı, düzenleyici süreçte, yatırımlar ve sözleşmeler üzerinde, işlem maliyetlerini düşürmekte ve güvenilir bir taahhüt sağlamaktadır (Levy ve Spiller, 1994; Figueiredo ve Tiller, 1996). Bu görüşe göre yüksek yargının sahip olduğu bağımsızlık ve özerklik, BDK'ların sahip olduğu bağımsızlık ve özerkliğe göre daha geniştir ve bu nedenle bağımsız mahkemeler, düzenleyici kurumlara göre politik baskıdan daha uzaktır. Tarafsızlık noktasında herkes tarafından itibara sahip bağımsız bir yargı, düzenleyici süreçte güvenilir bir taahhüt sağlamak için gerekli ön koşuldur (Levy ve Spiller, 1994: 209).

Bununla birlikte siyasi otoriteler, düzenleyici süreçten kaynaklanan maliyetleri, yargı üzerinde bazı güçlerini kullanarak da yargıya yükleyebilirler. Örneğin siyasi kararlarla uyumlu olmayan yargıçların kompozisyonu, yeni bir yargıçlık sistemi tesis edilerek tamamen değiştirilebilir (Landes ve Posner, 1975: 885). Ayrıca siyasi iktidar, yargı mensupları maaşlarını artırarak ya da ücretlere ilişkin motivasyonlarla da, onların siyasi kararlarla uyumlu hareket etmelerini sağlayabilir. Anderson vd., (1989), diğer insanlar gibi kendi çıkarı peşinde koşma postülasıyla hareket eden yargı mensuplarının da, bu refah transferine kayıtsız kalamayacağını ve siyasi kararlara bağımlı olabileceğini ampirik olarak göstermiştir.

Hukuki kurumsal yapıdan düzenleyici süreç için oluşabilecek bir diğer tehdit unsuru, anayasayı yorumlayarak regülasyonlara yön veren yargıçların görüşlerinin özelliğidir. Yargısal süreç, bazen Anayasa'ya uyumlu olmak dışında, yargıçların kişisel görüşleri ve ideolojileri doğrultusunda yönlendirilebilir. Böylece yargısal denetim, statükodan sapmaları kısıtlayabilir.

Türkiye’de özellikle özelleştirmeye ilişkin düzenleyici politikalarda olduğu gibi Amerika’da da Reagen hükümeti döneminde yargısal denetim, hükümetin deregülasyon politikalarını engellemiştir (Gely ve Spiller, 1990). Ancak yargısal süreç, her zaman statüko lehinde kararlar da almaz. Düzenleyici politikadaki değişimler, hem BDK’ları hem de mahkemeleri daha iyi hale getirdiğinde, mahkemeler, bu düzenleyici politikaları anayasaya uygun olarak yorumlamaktadırlar. Bununla birlikte bağımsız kurumların ya da siyasi otoritenin politik çıkarları, mahkemenin tercihlerinden saptığında mahkemeler, statükonun devamı yönünde karar verebilirler¹¹ (Spiller, 1992: 199). Bu durum, yargısal denetim sürecinin, yargıçların dünya görüşleri ya da ideolojilerinden etkilenme özelliğinin bir sonucudur. Zira yargıçlar da diğer bireyler gibi rasyonel davranmakta ve tercihlerini bu bağlamda yaparak (Spiller, 1992: 187), fırsatçı davranabilmektedirler (Vafai, 2004: 499).

Spiller ve Spitzer (1992), mahkemelerin, düzenleyici süreçte teorik olarak tarafsız oldukları veya stratejik birer oyuncu olmadıkları varsayımının, uygulamada geçerli olmadığını göstermiştir. Bu durumda teorik olarak, mahkemeler ya da yargı mensupları, yasaların yorumlanmasında yasamanın niyet ettiği kapsam dâhilinde hareket eden “sadık vekiller” olarak kabul edilirse, mahkemelerin düzenleyici süreçteki merkezi rolü gözden kaçırılmış olur. Sonuç olarak mahkemelerin kararları, yargıçların ideolojik görüşlerinden büyük oranda etkilenmektedir (Cross, 2003: 4). Bu nedenle yargının bağımsızlığı ve yargı denetimi de yüksek işlem maliyetlerine neden olabilir. Ancak düzenleyici süreçte yargının bağımsızlığı, değişen iktisat teorik koşullara ve gelişen teknolojiye uyumlu bir anayasa bağlamında, düzenleyici taahhüdün sağlanması için gerekli ve yeterli koşullardan birini oluşturabilir.

Sonuç

Bir ülkenin düzenleyici sürecine yön veren kurumsal donanımı, aynı zamanda o ülkenin iktisadi büyümesini ya da gelişimini de şekillendirmektedir. Bu nedenle kurumsal donanımın etkileşimi, düzenleyici sürecin

¹¹ Özellikle Anayasa bağlamında kamu yararını gözetmek zorunda yargıçlar, kamu yararının, değişen ve gelişen iktisadi ve teknolojik koşullara göre yeniden tanımlanmadığı ve kamu yararının muğlak kaldığı durumlarda, tam anlamıyla statüko savunucuları haline gelirler. Zira yargı üyeleri, muğlak kamu yararı kavramının tek savunucuları olabilmektedir (Landes ve Posner, 1975; Buchanan, 1975).

işlem maliyetlerini ve başarısını tayin etmektedir. Kurumlar arasında işbirliğinin varlığı, sürecin işlem maliyetlerini azaltıp, yatırımcılar açısından güvenilir bir düzenleyici taahhüt sağlarken, çatışmaların varlığı da yüksek işlem maliyetlerine ve güvenilir olmayan bir düzenleyici sürece neden olmaktadır.

Türkiye gibi GOÜ’lerde özellikle rekabetçi piyasaya yapılarına geçişte tesis edilen BDK’lar, pek çok durumda siyasi otorite ile çatışmakta ve aynı şekilde yargı süreci de, siyasi otorite ile uyumlu olmayan önemli kararlara imza atabilmektedir. Bu tür çatışmaların varlığı, yukarıda etraflıca tartışıldığı gibi pek çok nedenden dolayı, her zaman mümkündür. Bu gibi durumlarda devletin, iktisadi faaliyetlere yön veren düzenleyici kurumsal yapısı, genellikle yüksek işlem maliyetlerine ve etkin olmayan bir düzenleyici sürece neden olmaktadır.

Bu etkin olmayan yapı, piyasa başarısızlığı argümanından hareketle, piyasalara yön veren devletin, önemli bir maliyet unsuru haline gelmektedir. Piyasayı düzenleyici faaliyetlerin arz kısmında meydana gelen bu başarısızlık, nihai olarak, devlet başarısızlığına kapı aralamaktadır. Devletin kurumları arasındaki uyumsuzluklar, o ülkeye yapılacak olan yatırımları ve nihayet iktisadi büyümeyi önemli oranda etkilemektedir. Güçlü bir kalkınma ve sürdürülebilir bir büyüme için, yasama, yürütme ve yargı arasında sağlam bir işbirliğinin tesisi, devletin piyasaya müdahalesinde etkinliğin sağlanması açısından çok önemli bir unsur haline gelmektedir.

Kaynakça

- Adsera, Alicia, Charles Boix ve Mark Payne (2003); “Are You Being Served? Political Accountability and Quality of Government”, *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol.19, No.2, ss.445-490.
- Alt, James ve David. T. Lassen (2003); “The Political Economy of Institutions and Corruption in American States”, *Journal of Theoretical Politics*, Vol.15, No.1, ss.341-365.
- Anderson, G., Shughart, W. ve R. Tollison (1989);

- “On the Incentives of Judges to Enforce Legislative Wealth Transfers”, *Journal of Law and Economics*, Vol. 32, ss. 215-228.
- Blume, Lawrence ve Daniel Rubinfeld (1982); “The Dynamics of the Legal Process”, *Journal of Legal Studies*, Vol.11, No.2, ss. 405-419.
- Braeutigam, Ronald R. (1989); “Optimal Policies for Natural Monopolies”, içinde R. Schmalensee ve R. D. Willig, *Handbook of Industrial Organization*, Vol. II, Ch.23, Elsevier Science Publishers, 1989, Amsterdam.
- Buchanan, James (1975); “The Independent Judiciary in an Interest Group-Perspective: Comment”, *The Journal of Law and Economics*, Vol.18, No.3, ss.903-905.
- Buchanan, James M. ve Gordon Tullock, (1962); *The Calculus of Consent: Logical Foundations of Constitutional Democracy*, Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Calvert, R. M. McCubins ve B. Weingast (1989); “A Theory of Political Control and Agency Discretion”, *American Journal of Political Science*, Vol.33, No.3, ss.588-611.
- Çetin, Tamer (2005); “Regülasyon İktisadi Üzerine Farklı Yaklaşımlar” *Telekomunikasyon ve Regülasyon Dergisi*, Yıl 1, Sayı 2, ss.106-123.
- Chen, Jim (2004); “The Nature of the Public Utility: Infrastructure, the Market, and the Law”, *Northwestern University Law Review*, Vol. 98, No. 4, ss. 1617-1708.
- Cooter, Robert ve Thomas Ulen (2004); *Law and Economics*, Pearson Addison Wesley, Boston.
- Cross, F. (2003); “Business and Judicial Politics”, *Business and Politics*, Vol. 5, No. 1, ss.3-5.
- Ehrlich, Isaac ve Richard Posner (1974); “An Economic Analysis of Legal Rulemaking”, *Journal of Legal Studies*, Vol.3, No.1, ss.257-286.
- Epstein, D. ve S. O’Halloran (1995); “A Theory of Strategic Oversight: Congress, Lobbyists, and the Bureaucracy”, *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol.11, No.2, ss.227-255.
- Epstein, D. ve S. O’Halloran (1999); “Asymmetric Information, Delegation, and the Structure of Policy-Making”, *Journal of Theoretical Politics*, Vol.11, No.1, ss.37-56.
- Esckridge, William ve John Ferejohn (1992); “Making the Deal Stick: Enforcing the Original Constitutional Structure of Lawmaking in the Modern Regulatory State”, *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol.8, No.1, ss.165-189.
- Figueiredo R. De ve Richard V. Bergh (2004); “The Political Economy of State-Level Administrative Procedure Acts”, *Journal of Law and Economics*, Vol. 47, ss.569-588.
- Figueiredo, John M. De ve Emerson H. Tiller (1996); “Congressional Control of the Courts: A Theoretical and Empirical Analysis of Expansion of the Federal Judiciary”, *Journal of Law and Economics*, Vol. 39, No. 2, ss. 435-462.
- Figueiredo, John M. de ve Rui J. P. de Figueiredo Jr (2002); “The Allocation of Resources by Interest Groups: Lobbying, Litigation and Administrative Regulation”, *Business and Politics*, Vol.4, No.2, ss.161-181.
- Figueiredo, Rui, P. T. Spiller ve S. Urbiztondo (1999); “An Informational Perspective on Administrative Procedures”, *Journal of Law, Economic and Organization*, Vol. 15, No.1, ss. 283-305.
- Fiorina, Morris (1982); “Legislative Choice of Regulatory Forms: Legal Process or Administrative” *Public Choice*, Vol. 39, No. 1, ss. 33-66.
- Fiorina, Morris (1986); “Legislator Uncertainty, Legislative Control, and the Delegation of Legislative Power”, *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol.2, No.1, ss.33-51.
- Gely, R. ve P.T. Spiller (1990); “A Rational Choice Theory of Supreme Court Statutory Decisions, with Applications to the State Farm and Grove City Cases”, *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol.6, No.2, ss.263-301.
- Gerston, L. N. ve M. E. Sharpe (1997); *Public Policy Making: Process and Principles*, New York London, England.
- Gilardi, F. (2005); “Regulatory Capitalism: The Diffusion of Independent Regulatory Agencies in Western Europe”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 598, ss.84-101
- Hart, Oliver ve John Moore (1988); “Incomplete Contracts and Renegotiation”, *Econometrica*, Vol.56, No.4, ss.755-785.

- Hertog, Johan Den (2000); "General Theories of Regulation", *Encyclopedia of Law and Economics*, Volume III, The Regulation of Contracts, Edward Elgar, Cheltenham, 2000, ss. 223-270.
- Jolls, C., C. Sunstein ve R. Thaler (1998); "A Behavioral Approach to Law and Economics", *Stanford Law Review*, Vol.50, ss.1471-1550.
- Joskow, P., N. Rose, A. Shepard, J. Meyer ve S. Peltzman (1993); "Regulatory Constraints on CEO Compensation", *Brookings Papers on Economic Activity. Microeconomics*, Vol.93, No.1, 1993, ss.1-72.
- Laffont, Jean-Jacques (1994); "The New Economics of Regulation Ten Years After", *Econometrica*, Vol.62, No.3, ss.507-537.
- Laffont, Jean-Jacques (2005); *Regulation and Development*, Cambridge University Press, 2005.
- Landes, William M. ve Posner, Richard A. (1975); "The Independent Judiciary in an Interest-Group Perspective" *Journal of Law and Economics*, Vol. 18, No.3, ss.875-901.
- Levy, B ve P. Spiller (1996); *Regulations, Institutions, and Commitment: Comparative Studies of telecommunications*, Cambridge University Press, USA.
- Levy, B. ve P. T. Spiller (1994); "The Institutional Foundations of Regulatory Commitment: A Comparative Analysis of Telecommunications Regulation", *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol.10, No.2, ss.201-246.
- Majone, G. (2001), "Two Logics of Delegation: Agency and Fiduciary Relations in EU Governance", *European Union Politics*, Vol.2, No.1, ss.103-122.
- Masten, Scott, J. Meehan ve E. Synder (1991); "The Costs of Organization", *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol.7, No.1, ss.1-25.
- McChesney, Fred (1987); "Rent Extraction and Rent Creation in the Economic Theory of Regulation", *Journal of Law and Economics*, Vol.16, No.1, ss.101-118.
- McCubbins, Mathew, Roger Noll ve Barry Weingast (1987); "Administrative Procedures as Instruments of Political Control", *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol.3, No.2, ss.243-277.
- McCubbins, Mathew ve Tablot Page (1987); "A Theory of Congressional Delegation", içinde Mathew McCubbins ve Terry Sullivan (Der.), *Congress: Structure and Policy*, Cambridge University Press, 1987, ss.409-425.
- Milgrom, P., D. North ve B. Weingast (1990); "The Role of Institutions in the Revival of Trade: The Law Merchant, Private Judges, and the Champagne Fairs", *Economics and Politics*, Vol.2, No.1, ss.1-23.
- Moe, Terry (1987); "An Assessment of the Positive Theory of Congressional Dominance", *Legislative Studies Quarterly*, Vol.12, No.4, November 1987, ss.475-520.
- Moe, Terry (1989); "The Politics of Bureaucratic Structure", içinde John E. Chubb ve Paul E. Peterson (Der.); *Can The Government Govern?*, Washington, D. C., Brookings Institution, 1989, ss.267-329.
- Moe, Terry (2006); "Political Control and the Power of the Agent", *Journal of Law, Economics, and Organization*, Vol. 22, No. 1, ss.1-29
- Niskanen, W. (1975); "Bureaucrats and Politicians", *Journal of Law and Economics*, Vol.18, No.3, ss.617-643.
- Noll, Roger G. (1983); 'The Political Foundations of Regulatory Policy', *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol.139, No.3, October 1983, ss.377-404.
- North, Douglass (1995); "The New Institutional Economics and Third World Development", içinde (Der.) J. Harris, J. Hunter ve C. Lewis, *The New Institutional Economics and Third World Development*, London: Routledge, ss.17-27.
- North, Douglass ve Barry Weingast (1989); "Constitutions and Commitment: The Evolution of Institutional Governing Public Choice in Seventeenth-Century England", *Journal of Economic History*, Vol.49, No.4, ss.803-832.
- OECD (2002); *Regulatory Policies in OECD Countries: from Interventionism to Regulatory Governance*, OECD Reviews of Regulatory Reform, OECD, Paris-France, 2002.
- Ogus, Anthony I. (1994); *Regulation: Legal Form and Economic Theory*, Oxford University Press, Oxford/New York, 1994.
- Olson, Mary K. (1999); "Agency Rulemaking, Political Influences, Regulation, and Industry Compliance", *Journal of Law, Economics and Organization*, 1999, Vol.15, No.3, pp.573-601.
- Peltzman, Sam (1976); "Toward a More General The-

- ory of Regulation”, *Journal of Law and Economics*, Vol.19, No.2, ss. 234-266.
- Priest, G. (1993); “The Origins of Utility Regulation and the “Theories of Regulation” Debate”, *Journal of Law and Economics*, Vol.36, No.1, ss.289-323.
- Radin, M. J. (2004); “Regulation by Contract, Regulation by Machine”, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol.160, No.1, ss.142-156.
- Schwartz, E., P. Spiller ve S. Urbiztondo (1994); “A Positive Theory of Legislative Intent”, *Law and Contemporary Problems*, Vol.57, No.1, ss.51-74.
- Sigman, Hilary (2001); “The Pace of Progress at Superfund Sites: Policy Goals and Interest Group Influence”, *Journal of Law and Economics*, Vol. XLIV, April 2001, ss.315-344.
- Sliwka, Dirk (2001); “On the Costs and Benefits of Delegation in Organizations”, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol.157, No. 4, ss.568-590.
- Spiller, P. T. (1990); “Politicians, Interest Groups and Regulators a Multiple-Principals Agency Theory of Regulation, or “Let Them Be Bribed”, *Journal of Law and Economics*, Vol.33, No.1, ss.65-101.
- Spiller, P.T. (1992); “Agency Discretion under Judicial Review”, *Mathematical and Computer Modelling*, Vol.16, No.8/9, ss.185-200.
- Spiller, Pablo (1995); “Regulatory Commitment and Utilities’ Privatization: Implications for Future Comparative Research”, içinde Jeffrey Banks ve Eric Hanusheck (eds.), *Modern Political Economy, Old Topics, New Directions*. New York: Cambridge University Press, 1995.
- Spiller, P. ve M. Spitzer (1992); “Judicial Choice of Legal Doctrines”, *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol.8, No.1, ss.8-46.
- Spiller, Pablo T. ve Mariano Tommasi (2003); “The Institutional Foundations of Public Policy: A Transactions Approach with Application to Argentina”, *Journal of Law Economics Organization*, Vol.19, No.2, ss.281-306.
- Spiller, Pablo T. ve Richard G. Vanden Bergh (2003); “Toward A Positive Theory of State Supreme Court Decision Making”, *Business and Politics*, Vol. 5, No. 1, ss.7-43.
- Stephenson, M. (2005); “Public Regulation of Private Enforcement: The Case for Expanding the Role of Administrative Agencies”, *Virginia Law Review*, Vol.91, No.1, ss.93-173.
- Stephenson, M. C. (2003); ““When the Devil Turns”: The Political Foundations of Independent Judicial Review”, *Journal of Legal Studies*, Vol.32, ss. 59-89.
- Stigler, George (1971); “Theory of Economic Regulation”, *Bell Journal of Economics and Management Sciences*, Vol. 2, No. 1, ss.1-21.
- Tarschys, Daniel (2001); “Wealth, Values, Institutions: Trends in Government and Governance”, içinde OECD, *Governance in the 21. Century*, 2. Bölüm, Paris-France, 2001, ss.27-44.
- Vafai, Kouroche (2004); “Delegation and Opportunism”, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol.160, No.3, ss.498-521.
- Weingast, Barry (1995); “The Economic Role of Political Institutions: Market-Preserving Federalism and Economic Development”, *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol.11, No.1, ss.1-31.
- Weingast, Barry R., (1984); “The Congressional-Bureaucratic System: A Principal Agent Perspective (With Applications to the SEC) *Public Choice*, Vol.44, No.1, ss.147-191.
- Wilkie, Simon (1996); “Comment on Spiller’s A Positive Political Theory of Regulatory Instruments: Contracts, Administrative Law or Regulatory Specificity?” *The Southern California Law Review*, 1996, Vol. 69, ss. 517-519.
- Williamson, Oliver (1985); *Economic Institutions of Capitalism*, New York, 1985.
- Williamson, Oliver (1993); “Calculativeness, Trust, and Economic Organization”, *Journal of Law and Economics*, Vol.36, No.1, ss.453-486.
- Williamson, Oliver (2002); “Contract and Economic Organization”, içinde Der. E. Brousseau ve J. M. Glachant *The Economics of Contracts: Theories and Applications*, Cambridge University Press, 2002, ss.45-49.
- Willman, P., D. Coen, D. Currie ve M. Siner (2004); “The Evolution of Regulatory Relationship; Regulatory Institutions and Firm Behavior in Privatized Industries”, *Industrial and Corporate Change*, Vol.12, No.1, ss.69-89.



T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2006/13878

KARAR NO: 2006/15652

KARAR TARİHİ: 29.05.2006

**KARAR ÖZETİ: YETKİLİ MAHKEMENİN
TESPİTİ**

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesinde, işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesi de davanın açılabilceği yer olarak öngörülmüş olup, davacının işçi ya da işveren olması ayrımı yapılmamıştır. Davacı işveren, bu kurala dayanarak işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu İstanbul İş Mahkemesinde bu davayı açmayı tercih etmiştir. Bu nedenle mahkemece işin esasının incelenmesine geçilmesi gerekirken, yazılı şekilde yetkisizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

DAVA

Davacı işveren, davalı işçinin sebep olduğu zararın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davanın yetki yönünden reddine karar vermiştir.

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

YARGITAY KARARI

Davacı işveren; davalı işçinin sebebiyet verdiği zararın ödetilmesine karar verilmesi istemi ile işyerinin bulunduğu İstanbul iş mahkemesinde dava açmıştır.

Mahkeme davayı yetki yönünden ret etmiştir.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre "İş Mahkemelerinde açılacak her dava açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir..." Anılan yasa maddesinde HUMK.'da düzenlenen genel yetki kuralından farklı olarak özel bir düzenleme ile işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu yer mahkemesi de davanın açılabilceği yer olarak öngörülmüştür. Bu özel yetki düzenlemesi yapılar iken davacının işçi ya da işveren olması ayrımı yapılmamış "iş mahkemelerinde açılacak her dava" ifadesi kullanılmıştır. Davacı işveren, bu kurala dayanarak işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu İstanbul İş Mahkemesinde bu davayı açmayı tercih etmiştir.

Açıklanan nedenlerle işin esasının incelenmesine geçilmesi gerekirken yazılı, şekilde yetkisizlik kararı verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.05.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2007/1415

KARAR NO: 2007/5105

KARAR TARİHİ: 26.02.2007

**KARAR ÖZETİ: İŞVERENİN İŞ
KANUNU'NUN 25/II. MADDESİ
UYARINCA HAKLI NEDENLE
FESİH HAKKI - İŞ GÜVENCESİ**

İşverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshettiği durumlarda, işçinin savunmasının alınması zorunlu değildir.

DAVA

Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece, davanın kabulüne karar verilmiştir.

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

YARGITAY KARARI

İş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan ve sendikal nedenle feshedildiğini belirten davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının üyesi olduğu sendikanın şube başkanı ve sendika temsilcilerinin 09.05.2006 günü makineleri ve üretimi tamamen durdurma ve işçileri kanunsuz direnişe tahrik ve teşvik ettiklerini, bu konuda tutanakların tutulduğunu, ilgili kurumlara yazı yazıldığını, davacının da 15.05.2006 günü vardiya başlangıcında, çalışma kartını makine-

den geçirdikten sonra işbaşı yapmadığını, makineleri ve üretimi durdurarak, kanunsuz direnişe katıldığını, uyarılara rağmen işe başlamadığını, iş sözleşmesinin 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 45 ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II.h.1 maddeleri uyarınca feshedildiğini, feshin haklı nedene dayandığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, toplanan tüm delillere göre, davalı işverenin 09.05.2006 tarihli olaylar nedeni ile sendika temsilcilerinin de aralarında olduğu 28 işçinin iş sözleşmelerini üretimi kanunsuz durdurmak sureti ile kanunsuz direniş yapmak, yapmaya tahrik ve teşvik etmek nedenleri ile feshettiği ve fesih bildirimini 15.05.2006 günü sabah vardiyasından başlayarak tebliğ ettiği, sendika şube başkanı ve temsilciler ile çıkarılan işçilerin işyeri önünde toplandıkları, sendika şube başkanının konuşma yaptığı, vardiyasına gelen işe giriş kartını okutup giren işçinin bir süre sendika başkanı ve temsilcisinin konuşmasını dinlediği, davacının konuşmayı dinleme dışında işverene karşı cebir ve şiddet kullanmadığı, makine ve üretimi durdurmadığı, çalışmak istediği, ancak işverenin çalışmasını engellediği, kalabalık ortamla karşılaşmaları ve şube başkanının konuşması nedeni ile dinlemede bulunmalarının haklı fesih nedeni olamayacağı, geçerli neden sayılabileceği, ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesi uyarınca işverenin işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle fesih işlemi işçinin savunmasını alması gerektiği, davalı işverenin davacı işçinin savunmasını almadığı ayrıca fesih yazısında ve yargılamada, hangi işçinin somut olarak cebir ve şiddet uyguladığının, çalışmak isteyen işçileri ne şekilde engellediğinin kanıtlanamadığı, aksine çalışmak isteyen davacının işe alınmadığının sözkonusu olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı işverenin uzun süredir bir kısım işçilerin ücretlerini zamanında ödemediği, bu nedenle işveren hakkında icra takipleri yapıldığı, işverenin işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalayan sendika ile uyuşmazlıklara girdiği ve davacı işçinin iş sözleşmesinin feshinden önce işlerinde genelde sendika yetkililerinin olduğu işçilerin iş sözleşmelerinin feshedildiği, vardiyasına gelen davacının işe giriş kartını okuttuğu halde, iş başı yapmayarak geri dönüp, iş sözleşmeleri feshedilen ve içeri alınmayan 28 işçi ile ilgili sendika yetkilisinin işyeri sendika temsilciliği odası önünde yaptığı konuşmayı dinlediği anlaşılmaktadır. Davacı kısa süren bu konuşmadan sonra, iş görme edimini yerine getirmek için işinin başına gitmek istediğinde, davalı işveren tarafından işyerine alınmamış ve iş sözleşmesi, davalı işveren tarafından fesih yazısında belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesi uyarınca feshedilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19/2 maddesi uyarınca, işçinin davranışlarından kaynaklanan nedenle fesihte savunma alınma zorunluluğu, işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesi uyarınca haklı nedenlerle iş sözleşmesini feshettiği hallerde aranmaz. Keza aynı Yasanın 25/son maddesinde de paralel düzenleme ile haklı fesih hallerinde, işçinin bu sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21. maddeler çerçevesinde yargı yoluna başvurabileceği düzenlenmiştir. Açıklandığı gibi, işverenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi uyarınca haklı nedenlerle feshettiği durumlarda, işçinin savunmasının alınması zorunluluğu yoktur. İşverenin haklı neden olarak belirttiği davranışın, yapılan yargılama ile geçerli neden kabul edilebileceği sonucuna varılması, savunma alınması koşulu bulunmadığı gerekçesi ile iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğini gerektirmez. Davalı işveren haklı nedenle feshettiğini savunduğuna göre, geçerli neden için öngörülen savunma koşulu aranmamalıdır. Sonuçta feshin haklı nedene değil, geçerli nedene dayandığının kabulü, bu olguyu değiştirmez.

Aksi yöndeki mahkeme gerekçesi yerinde bulunmamıştır.

Somut uyuşmazlıkta, davacının vardiya başlangıcında, işe giriş kartını okutmasına rağmen ve bunun sonucu olarak çalışmak için görev mahalline gitme yerine, işyeri önünde bir süre sendika yetkilisinin konuşmasını dinlemiştir. Bu dinlemeden sonra da davalı işveren tarafından işe alınmamıştır. Davacı, bu eylemi, diğer bir kısım işçilerle yapmış ve bir süre iş görme edimini yerine getirmemiştir. Davacının konuşmayı dinleme dışında işverene karşı cebir ve şiddet kullanmadığı, makine ve üretimi durdurmadığı, çalışmak istediği, ancak işverenin çalışmasını engellediği, kalabalık ortamla karşılaşmaları ve şube başkanının konuşması nedeni ile dinlemede bulunmalarının haklı fesih nedeni olamayacağı yönündeki değerlendirme dosya içeriğine uygundur. Ancak, davacı kısa bir süre işbaşı yapmayarak, işvereni iş görme ediminden mahrum bırakmıştır. Açıklanan bu davranışı işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Aslında bu husus mahkemenin de kabulündedir. İş sözleşmesinin feshi geçerli nedene dayandığından davanın reddi gerekir. Yazılı şekilde kabulü hatalıdır. 4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

SONUÇ

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,
2. Davanın REDDİNE,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,

4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
 5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak 26.02.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2006/15549

KARAR NO: 2006/19346

KARAR TARİHİ: 03.07.2006

**KARAR ÖZETİ: MEVSİMLİK İŞLERDE
ASKIYA ALMA İŞLEMİ FESİH NİTELİĞİNDE
DEĞİLDİR.**

Uygulama ve sözleşme konusu edilen mevsimlik çalışma ve askıya alma nedeni ile, 22.12.2004 tarihinde askıya alma işlemi için feshin geçersizliğinin istenmesi olanağı yoktur. Zira bu tarihte bir fesih işlemi söz edilemez. Mevsimlik işte askıya alma işlemi fesih niteliğinde değildir. Bu tür çalışmada, mevsimlik işin başladığı dönemde işçinin işe çağrılmaması halinde iş sözleşmesinin feshi gerçekleşir. Dava tarihinde böyle bir işlem yoktur.

DAVA

Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine 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 iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Davalı işveren vekili, davacının mevsimlik işçi olduğunu, iş sözleşmesinin askıya alındığını belirterek davanın reddini savunmuştur. Mahkemece, davacının sürekli işte çalıştığı, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale geldiği, askıya alındığı belirtilmesine rağmen ve askıda olan işçiler her yıl Mayıs ayında işe çağırılırken, davacının işe çağırılmadığı, zımnen iş sözleşmesinin feshedildiği, davacının görev yerinin

değiştirilerek, bu fesih işleminin gerçekleştirildiği gerekçesi ile istemin kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre davacının davalı işyerinde Yangın Hareket Merkezi Bölümünde Telsiz Operatörü olarak çalıştığı ve davacının her yıl Yangın sezonlarında çalıştırıldığı, yıllık en çok çalışmasının 230 gün olduğu, her yıl iş sözleşmesinin belirli dönem askıya alındığı, davacının üyesi olduğu sendika ile davalı işveren arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesinde mevsimlik çalışma kabul edildiği ve bu konuda düzenlemeler yapıldığı, davalı işveren tarafından da davacının iş sözleşmesinin en son 22.12.2004 tarihinde askıya alındığı anlaşılmaktadır. Uygulama ve sözleşme konusu edilen mevsimlik çalışma ve askıya alma nedeni ile, 22.12.2004 tarihinde askıya alma işlemi için feshin geçersizliğinin istenmesi olanağı yoktur. Zira bu tarihte bir fesih işleminden söz edilemez. Mevsimlik işte askıya alma işlemi fesih niteliğinde değildir. Bu tür çalışmada, mevsimlik işin başladığı dönemde işçinin işe çağrılmaması halinde iş sözleşmesinin feshi gerçekleşir. Dava tarihinde böyle bir işlem yoktur.

Diğer taraftan davacının bir an için mevsimlik çalışmadığı kabul edildiği takdirde, iş sözleşmesinin askıya alındığı 22.12.2004 tarihine ve davanın 24.01.2005 tarihinde açılmış olmasına göre, davanın bir aylık hak düşürücü içerisinde de açıldığından söz edilemez.

Mahkemece davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

4857 sayılı İş Yasasının 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM

Yukarda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA**,
2. Davanın **REDDİNE**,
3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı ... YTL. yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre ... YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 03.07.2006 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İSG

İş Sağlığı ve Güvenliği



Trabzon Çimento Fabrikası OHSAS 18001 Belgesi Aldı

Üyemiz Aşkale Çimento San. T.A.Ş. Trabzon Şubesi 15-16 Mayıs 2007 tarihlerinde yapılan tetkikler neticesinde OHSAS 18001 Belgesini almaya hak kazanmıştır.

Üyemizi gösterdikleri özverili çalışmalarından dolayı Çimento İşveren olarak tebrik ederiz.



“Çimento Fabrikalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Projesi Raporu” Değerlendirme Toplantısı Gerçekleştirildi

2006 yılında ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen denetim projesi kapsamında hazırlanan “Çimento Fabrikalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Projesi Raporu”nun değerlendirme toplantısı 06 Mayıs 2007 tarihinde Sendikamız Merkez Binasında yapılmıştır.

Açılış konuşmalarını Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt ve ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı Zafer Yavuzarslan'ın gerçekleştirdiği toplantıda, Sektörümüzü denetleyen müfettişlerce genel bir değerlendirme yapılmış ve katılımcıların yönelttiği sorular cevaplanmıştır.



Patlamadan Korunma Dokümanı Çalışma Grubu Toplantıları

2006 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nca gerçekleştirilen "Çimento Fabrikalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Projesi" kapsamında sektörün genelinde tespit edilen "Patlamadan Korunma Dokümanı" eksikliğini giderilmesi amacıyla ÇEİS İSG Kurulu tarafından bir Çalışma Grubu oluşturulmuştur.

Çalışma Grubu ilk toplantısını 02 Mayıs 2007 tarihinde Üyemiz Lafarge Aslan Çimento Fabrikası'nın, ikinci toplantısını 02 Nisan 2007 tarihinde Üyemiz Nuh Çimento Fabrikası'nın evsahipliğinde gerçekleştirmiştir.

Çalışma Grubunda Set Grup'tan Uğur Sur, Nuh Çimento Fabrikası'ndan Günseli Kaya, Batisöke Çimento Fabrikası'ndan Mustafa Arıcıoğlu, CIMPOR Yibitaş Hasanoğlu Çimento Öğütme Tesisi'nden Hakan Tatlısu, ÇEİS'ten Füsün Gökçen ve Serdar Şardan yer almaktadır.



Risk Değerlendirmesi Pilot Uygulaması Gerçekleştirildi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı; Hollanda Hükümeti'nin AB'ye aday ülkelere teknik destek programı MATRA çerçevesinde, uyumlaştırılan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının işyerlerinde uygulanması ve denetim sisteminin yeni mevzuat doğrultusunda geliştirilmesine yönelik, Hollanda İş Teftiş Kurulu ile birlikte yürüttükleri Projede; yeni yaklaşımın temelini teşkil eden "risk değerlendirmesi" konusunda bir pilot uygulama yapılmasına karar vermişler ve İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'ndan "pilot uygulamanın, yeni yaklaşımı kolayca benimseyecek bilgi ve kaynağa sahip olması sebebiyle çimento sektöründe yapılmasının uygun görüldüğü" belirtilmiştir.

Pilot uygulama kapsamında Hollanda İş Teftiş Kurulu'ndan gelen müfettişlerce 26-30 Mayıs 2007 tarihleri arasında, Baştaş Çimento Fabrikası, Set Ankara Çimento Fabrikası, Bolu Çimento Fabrikası, Çimsa Mersin ve Kayseri Çimento Fabrikaları, Çorum Çimento Fabrikası, Yozgat Çimento Fabrikası, Konya Çimento Fabrikası, Göltaş Çimento Fabrikası, Set Afyon Çimento Fabrikası, Adana Çimento Fabrikası,



Oysa Niğde Çimento Fabrikası, Nuh Çimento Fabrikası, Lafarge Aslan Çimento Fabrikası ve Bursa Çimento Fabrikası'nda incelemelerde bulunulmuştur.



ÇEİS İSG Kurulu 8. Toplantısı Gerçekleştirildi

ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, Kurul Başkanı Yusuf Ziya BEKİROĞLU'nun çağrısıyla sekizinci toplantısını 23 Şubat 2007 tarihinde Sendika Merkez Binasında gerçekleştirmiştir.

Kadri YENİCE ve Yücel ÖZTÜRK'ün mazeretleri nedeniyle iştirak edemediği toplantıya kurul üyelerinden;

- Yusuf Ziya BEKİROĞLU
- İsmail GÜMÜŞDERE
- Ömür ŞENSÖZ

- Özer ERMAN
- Süleyman ENGİZ
- Uğur SUR
- Nurdan ÖNEY
- Günseli KAYA
- Suat TOKAT'ın

katılımları ile kurul çalışmasına başlamış ve 2007 yılında Sendikamızca üyelerimize yönelik olarak yapılması planlanan faaliyetlerle ilgili değerlendirmeler yapılmıştır.



Para Dergisi'nin Lafarge Çimento Türkiye Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Adnan Nuri Özkaya ile Yaptığı Söyleşi:

İş Sağlığı ve Güvenliği birincil önceliğimiz...

İş sağlığı ve güvenliği, Lafarge'da istihdam için bir önkoşul ve kariyer gelişiminde de temel performans ölçütlerinden biri. Kuruluşu 200 yıl öncesine uzanan ve bugün 76 ülkede 80.000'i aşkın çalışanıyla dünyanın en büyük çimento üreticisi olan Lafarge Grubu, İş Sağlığı ve Güvenliği'ne Grup çapında özel bir önem atfediyor.

Lafarge Çimento Türkiye Başkanı A. Nuri ÖZKAYA Lafarge'ın İş Sağlığı ve Güvenliği'ne bakışı ve bu alandaki çalışmalarını hakkında bilgi verdi:

.... Çimento endüstrisinde iş sağlığı ve güvenliği denince ne anlaşılıyor?

N. Özkaya : Aslında iş sağlığı ve güvenliğini sektörler özelinde değerlendirmeden, yaşamımızın ayrılmaz bir parçası olarak ele almak ve bir bütün olarak görmek gerekiyor. Çünkü, önlemini almazsanız her an her yerde bir kazayla karşılaşabilirsiniz. Kaza istatistiklerine baktığınızda ilk sıralarda trafik kazaları ile evlerde meydana gelen kazaların yer aldığı görülür. Dolayısıyla, gerekli önlemleri almıyor, kendinizi iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitmiyorsanız, bulunduğunuz sektör ya da çalıştığınız yer neresi olursa olsun, kazalara maruz kalabilirsiniz.

Çimento fabrikalarında da yüksekte çalışma, hareketli ekipmanlar, yüksek ısı/voltaj vb pek çok sanayi kolunda görülen ve belirli riskler içeren çalışma ortamları bulunmakla birlikte, yaptığınız işin gerektirdiği kişisel koruyucu donanımlarınız üzerinizdeyse, iş sağlığı ve güvenliği kural ve standartlarına harfiyen uyuyorsanız, yani yeterli önlemi alıyorsanız herhangi bir zarar görmezsiniz. **İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin, her sektörde ve tesiste olduğu gibi, çimento fabrikalarında da temel öncelik ve önemi haktır.** Fabrikalarımızdaki her çalışanın, iş sağlığı ve güvenliği açısından risk görülen her durumda yapılan işi durdurma yetkisi ve sorumluluğu vardır. Bizim için bir işin sağlıklı ve güvenli bir şekilde yapılması, o işten daha önce gelir.

PARA

08.04.2007 tarihli Para Dergisi İş Güvenliği ve Sağlığı Eki, sf. 10-11



.... Dünyada ve Türkiye'de çimento endüstrisinde iş sağlığı ve güvenliği alanında yürütülen çalışmalarını karşılaştırınca nasıl bir manzarayla karşılaşıyoruz?

N. ÖZKAYA : Çimento endüstrisi, dünyadaki tarihi 200 yıla, ülkemizdeki tarihi ise 100 yıla yaklaşan, dünyada olduğu gibi Türkiye'de de iş sağlığı ve güvenliği alanında son derece duyarlı olan ve etkin çalışmaların yürütüldüğü bir endüstridir. ÇEİS, yani Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, Türkiye çapında çimento sektöründeki iş sağlığı ve güvenliği sertifikasyon çalışmalarını koordine ederek, şirketler ve fabrikalar arasında bu alandaki işbirliğini yönlendiren sekrörümüzün önemli bir kuruluşudur. Ayrıca,

bu yıl kuruluşunun 50. yılını kutlamakta olan Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) de bu alandaki çalışmalara destek olan bir diğer sektör kuruluşudur.

Karşılaştırma yapıldığında, Türkiye'deki çimento fabrikalarının teknik kapasite ve personel yetkinliği açısından Avrupa ve dünyadaki benzerlerinden çok farklı olmadığını, hatta bazı noktalarda daha da ileride olduğumuzu görürsünüz. Ancak, konu iş sağlığı ve güvenliği olunca sadece mesleki-teknik yeterlilik değil, toplumsal, kültürel alışkanlıklar, yani insanların davranış biçimleri de işin içersine giriyor. Bizim insanımızdaki "yıllardır bu işi yapıyorum, bana bir şey olmaz" anlayışını kırmak, bazen çok güç olabiliyor maalesef. Yani insan davranışı çok önemli. İstatistikler gösteriyor ki, dünyadaki iş kazalarının % 94'ü insan hatalarından kaynaklanan ve aslında önlenebilecek olan kazalar.

Bununla birlikte yıllar içerisinde iş sağlığı ve güvenliği anlamında çok önemli mesafeler katettiğimiz de bir gerçek. Özellikle çimento endüstrisinin özelleşmeye ve büyük kurumsal şirketlerin yatırımlara başladığı 80li yılların ikinci yarısından sonra bu gelişme hızlandı.

... Lafarge Çimento iş sağlığı ve güvenliği alanında neler yapıyor; nasıl bir yaklaşımınız var?

N. Özkaya : Türkiye'nin ilk çimento fabrikası olarak 1911 yılında Darıca'da (Kocaeli) kurulan Aslan Çimento'nun 1989 yılında Lafarge Grubu'na katılmasıyla temelleri atılan Lafarge Çimento Türkiye, halen sektöre Lafarge Aslan Çimento ve Lafarge Ereğli Çimento ile hizmet veriyor.

Lafarge'da, Grup ve ülkeler bazında iş sağlığı ve güvenliği tüm

öncelikler arasında birinci sırada yer alır ve yıllık performans hedeflerinin en başında her zaman iş sağlığı ve güvenliği gelir. Grubun belirlediği zorunlu standartların uygulama düzeyinin yanısıra, her bir çalışma biriminin kısa ve orta vadeli hedefleriyle eylem planları düzenli olarak gözden geçirilir. Lafarge Grubu'nun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki tek hedefi, her zaman "0" kaza, vizyonu ise dünya genelinde en iyi iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına sahip olmaktır. Dolayısıyla, tüm yöneticiler ve çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğinden birinci derecede sorumludur. İş sağlığı ve güvenliği, Lafarge'da istihdam için bir önkoşul ve kariyer gelişiminde de temel performans ölçütlerinden biridir.



Size ihtiyacı olanlar var!

Ailenizin, dostlarınızın ve bizim size ihtiyacımız var. Lütfen hem kendiniz hem de tüm sevenleriniz için,
KORUYUCU MALZEMELERİNİZİ KULLANIN!..

LAFARGE



Lafarge Çimento Türkiye’de ise İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kültürü adını verdiğimiz ve 3 sacayağı bulunan bütünsel bir yaklaşımımız mevcuttur. Bu 3 ana unsur, Liderlik, Organizasyon ve Operasyon’dur. Liderlik ana başlığı altında Vizyon, Hedefler, İlkeler ve Liderlik Profili bulunur. Organizasyon başlığı altında Saha İSG Yönetim Yapısı, Destek Fonksiyonlar, İSG Temsilcisi, Motivasyon ve Disiplin alt başlıkları vardır. Operasyon başlığı altında ise İletişim, Eğitim, Kaza İncelemesi, Denetim ve Çalışma yerleri.

Özetle, Lafarge Çimento İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü, davranış odaklı denetim, düzenli izleme, eğitim, etkin iletişim ve her bir üniteyi kapsayan, sahaya yayılmış bir organizasyon anlayışına dayanmaktadır. Sahadaki her bir birimin kendi iş sağlığı ve güvenliği komitesi vardır ve bu komite, denetim sonuçlarının değerlendirilmesi, ihtiyaç tesbiti, eylem planlaması ve kaynak talebi çalışmalarında bulunur. Temel hareket noktamız, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün öncelikle sahada çalışan ve riske maruz kalan kişiler tarafından benimsenip, uygulanmasıdır; tepeden inme düzenlemelerin başarı şansı yoktur.

Eğitim, Bilgi Paylaşımı ve Etkin İletişim, Lafarge Çimento İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü’nde çok önemli bir yere sahiptir. Grup kaynaklarından da yararlanarak geliştirilen tam 23 adet İSG eğitim modülümüz bulunmaktadır. Başlıca kaza kaynaklarından olan trafik kazalarının azaltılmasına yönelik olarak da güvenli sürüş ve antiskid eğitimleri vermekteyiz. Bu eğitimleri yalnızca çalışanlarımız için değil, hizmet aldığımız taşeron firma çalışanları için de zorunlu tutmaktayız.

Lafarge Çimento, hizmet aldığı tüm müteahhit ve taşeron firma elemanlarını da iş sağlığı ve güvenliği açısından kendi çalışanlarından farklı görmez ve aynı eğitim ve bilinç düzeyini onlardan da talep eder ve bunun için gerekli desteği sağlar.

Kazalara ilişkin raporlama ve inceleme, organizasyon içi şeffaflık ve eksikliklerimizin zamanında tesbit edilip, giderilebilmesi için açısından çok önemli bir nokta. Sadece kazalar değil, ‘‘ramak kala’’ adını verdiğimiz kazaya meydan vermesi an meselesi olan durumları da rapor ediyoruz. Büyük küçük her türlü riskli durumu, kazaya ramak kala ve kaza durumlarını anında rapor etmek, çalışanlarımızın başlıca sorumluluğudur.

Grup tarafından derlenip, ülkelerin kullanımına sunulan En İyi Uygulamalar Veri Tabanı’nı en sık kullanan ve en çok iyi uygulamayı adapte eden ülkelerin başında Türkiye gelmektedir. Bununla da kalmayıp, bölgemizdeki ülkelere iş sağlığı ve güvenliği konusunda danışmanlık ve eğitim desteği de vermekteyiz.

Kazasız gün sayısında da Türkiye’deki fabrikalarımızın iyi performansları var. Kısa bir süre öncesine kadar grubumuz bünyesinde yer alan Çorum fabrikasının önceki yıl 1775 günle dünya ikincisi olması buna örnektir. Ayrıca 2006 yılında da yine kısa bir süre öncesine kadar bünyemizde olan Nevşehir ve Hasanoğlan Öğütme Tesisleri iş sağlığı ve güvenliğinde en iyi performans gelişimi göstermede dünya üçüncüsü oldular.

.....Bütün bu çalışmalarınızın somut sonuçlarını alabiliyor musunuz, yani özellikle sahada çalışanların davranışlarında bir değişiklik gözlemliyor musunuz?



Size ihtiyacı olanlar var!

Ailenizin, dostlarınızın ve bizim size ihtiyacımız var. Lütfen hem kendiniz hem de tüm sevenleriniz için,
KORUYUCU MALZEMELERİNİZİ KULLANIN!..




BİZİM DE SİZE İHTİYACIMIZ VAR...

Çalışanlarımızın iş sağlığı ve güvenliği Lafarge için herşeyden önde gelir. Onlardan iş sağlığı ve güvenliği kurallarına her zaman uymalarını, kişisel koruyucu malzemelerini kullanmayı asla ihmal etmemelerini isterken, "Size ihtiyacı olanlar var" diyoruz.

Onları siz de uyarın ve "Size ihtiyacımız var" deyin."

Desteğiniz için teşekkür ederiz.



N. ÖZKAYA : İş sağlığı ve güvenliği "yaptık, tamam" diyebileceğiniz bir görev değil; yaşamın ayrılmaz bir parçası ve hiç bitmeyecek, ihmale hiç gelmeyecek bir konu. Başlangıçta baret, eldiven, koruyucu gözlük gibi temel kişisel koruyucu donanımı kullanma alışkanlığını dahi edinmekte güçlük çeken çalışanlarımız artık çok daha ileri bir noktada. Artık yalnız kendilerinin değil, çalışma arkadaşlarının da iş sağlığı ve güvenliğine dikkat eder hale geldiler.

Bu noktada, çalışanlarımızın aileleri de bizim için çok önemli. Çalışanlarımıza "Unutmayın, sizi bekleyen sevdikleriniz var" derken, ailelere de sesleniyor ve "onları siz de uyarın" diyoruz. Bu amaçla, her yıl Mayıs ayında İş Sağlığı ve Güvenliği Haftasında çalış-

şanlarımızın aileleleriyle, çocuklarıyla biraraya geliyor, çeşitli etkinlikler düzenliyoruz.

Tabii katedilen bunca mesafeye, gösterilen onca çabaya karşın küçük ya da büyük beklenmedik ani kazalarla karşılaşabiliyor yine de. Ancak, şunu memnuniyetle ifade etmek isterim ki, iş sağlığı ve güvenliği alanında çok ciddi bir gelişme gösterdik ve bunun artarak devam edeceğine olan inancımız tam.

Lafarge Grubu'nun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki vizyonu "bulunduğu endüstride iş sağlığı ve güvenliği açısından dünyanın en üst düzeydeki grubu olmak"tır ve aynı vizyon Türkiye için de geçerlidir.

İş Kazaları ve Olayların İncelenmesi Eğitimi Gerçekleştirildi

İş Kazalarının önlenmesi için önemli bir husus olan “İş Kazalarının İncelenmesi” konusunda 19-20 Nisan 2007 tarihlerinde Sendikamız Merkez Binası’nda bir eğitim gerçekleştirilmiştir.

Yoğun bir katılım ile gerçekleştirilen eğitim Üyemiz Set Grup Holding İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürü Uğur Sur tarafından verilmiştir.

Eğitimde; öncelikle sektörümüzde ve ülkemizde gerçekleşen kazalar ve olaylar genel olarak incelenmiş, kazaların Analiz Yaklaşımı konusu üzerinde durulmuş ve analiz hakkında katılımcılarla birlikte grup çalışması şeklinde uygulamalar yapılmıştır.



Güncel



ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu İkinci Toplantısını Yaptı

Sendikamız Yönetim Kurulu Kararı gereğince oluşturulan “ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurul”u (ÇAİK), ikinci toplantısını 17 Nisan 2007 tarihinde Ankara’da Sendikamız Merkezinde gerçekleştirmiştir.

Toplantıda, üye kuruluşlardan Sendikamıza bildirilen eğitim konuları ve içerikleri değerlendirilerek, Kurulun eğitim faaliyetleri çerçevesinde tertip edeceği toplantılar tespit edilmiştir.



“Yargıtay Kararları Işığında Asıl İşveren-Alt İşveren Uygulamaları” Konulu Toplantı Tertip Edildi

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren geçen süreçte tatbikata yön veren Yargıtay kararları çerçevesinde asıl işveren - alt işveren uygulamaları hakkında üye kuruluş temsilcilerinin bilgilendirilmesi amacıyla 18 Nisan 2007 Çarşamba günü Ankara'da Sendikamız Merkezinde bir toplantı tertip edilmiştir.

Toplantının sabah bölümündeki birinci oturumunda Prof. Dr. Fevzi Şahlanan, “4857 Sayılı İş Kanunu'nda Alt İşveren Kavramı ve İşin Alt İşverene Devrinin Ko-

şulları” konularında bilgi vermiştir. İkinci oturumda ise Prof. Dr. Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu'nda Hukuka Uygun Olan ve Olmayan Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sonuçları” hakkında açıklamalarda bulunmuştur.

Toplantının öğleden sonraki oturumunda, konuşmacılar üye kuruluşlarımızın temsilcilerinin sorularını cevaplayarak, çalışma hayatındaki uygulamalara ilişkin değerlendirmelerini aktarmışlardır.





Adana Çimento'dan BPÇ Bayi Toplantısı

Adana Çimento 2006 yılında aldığı yatırım kararı ile, mevcut 100.000 ton beyaz portland çimento üretim kapasitesini 2008 yılından itibaren 325.000 tona çıkaracaktır.

Bu üretim artışının pazarlanması ile ilgili görüşmelerde bulunmak amacıyla Adana Çimento'nun Beyaz Çimento Bayileri ile bir toplantı gerçekleştirilmiştir.

05 Nisan 2007 günü Oyak Adana Çimento Genel Müdürü İsmail Erkovan'ın bayilere hitaben yaptığı konuşma ile başlayan toplantıya, aralarında Antalya, Gaziantep, Kahramanmaraş, Ankara, Diyarbakır bayilerinin de bulunduğu çeşitli illerdeki bayilerin yanı sıra Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı E. Oya Tokatlı, Teknik Genel Müdür Yardımcısı Ünal Öner, Kalite Kontrol ve Yönetimi Müdürü İ. Halil Durmuş ile Satış Müdürü Ceyhan Alkan katılmıştır.

Toplantıda bayilere önce, Adana Çimento Tanıtım Filmi gösterilmiş, sonrasında Kalite Kontrol ve Yönetimi Müdürü İ. Halil Durmuş beyaz portland çimentonun



kimyasal ve fiziksel özellikleri, kullanım alanları; Satış Müdürü Ceyhan Alkan ise dünyada ve Türkiye'de beyaz çimentonun kullanımı ile ilgili rakamları içeren istatistik bilgileri vermişlerdir.

Toplantının son bölümünde ise karşılıklı fikir alışverişinde bulunan bayiler, beyaz portland çimento ile yapılan ürünleri de inceledikten sonra Şirket Lokalinde verilen öğle yemeğine katılmışlardır.

Adana Çimento'dan Ödül

Adana Çimento'da yaptığı öneri ile 4. döner fırın Asoğutma çekiçlerinin ömürlerinin uzamasını, dolayısıyla yılda 95.240 YTL tasarruf sağlanmasını sağlayan Makine Bakım Ustabaşısı Mustafa Tümer, Genel Müdür İsmail Erkovan tarafından Teşekkür Belgesi ve kol saati ile ödüllendirilmiştir. Yapılan törene, Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı E. Oya Tokatlı, Teknik Genel Müdür Yardımcısı Ünal Öner, Lojistik Hizmetler Müdürü Nilgün Gökşen ile Mustafa Tümer'in amirleri Teknik Hizmet Müdürü (Mekanik) Tayfun Daryol, Mekanik Bakım Şefi İnan Ekici ve Mekanik Bakım Mühendisi Ozan Keskin de katılarak Mustafa Tümer'i kutlayıp, sevincine ortak olmuşlardır.



Aşkale Çimento'dan yatırım atağı

1. ve 2. kapasite artırımını yatırımlarının bitmesinin hemen ardından 2. döner fırın hattının yapımına start veren Aşkale Çimento, günlük klinker üretim kapasitesini 5 bin tona çıkaracak yatırımda sona doğru ilerlemektedir. Bu arada Aşkale Çimento'da Hammadde Kırıcı, Kapalı Stokhol ve Klinker Silosu, Klinker Nakil Sistemi ve Çimento Değirmeni Projeleri de Mart ayı içerisinde start almıştır.

Yatırımda Hız Kesmeyeceğiz

Aşkale Çimento Sanayii T.A.Ş Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, 1993 yılından bu yana yapılan yatırımların meyvelerini vermeye başladığını belirterek, "26,5 milyon euro değerindeki 2. döner fırın hattının Aşkale Çimento'ya ciddi ivmeler kazandırmasını bekliyoruz. Bu arada Hammadde Kırıcı, Kapalı Stokhol ve Klinker Silosu, Klinker Nakil Sistemi ve Çimento Değirmeni'nin de eş zamanda bitirilmesini hedefliyoruz. Trabzon Çimento ile birlikte güçlenen şirketimizin hedefinde ihracatı artırmak var. Söz konusu kapasite artırımını ihracata yönelmemizde güçlü bir dayanak olacak. Aynı zamanda daha fazla üretim, daha fazla istihdam ve daha fazla katma değer imkanı bulacağız. Aşkale Çimento'nun misyonunda ve vizyonunda da bu ve benzeri değerler vardır" şeklinde konuşmuştur.

Başarının Sırrı Özveride

Yücelik, Aşkale Çimento'nun geldiği yeri anlatırken "Bizim başarımızın sırrı tamamen özveri. Bunun asıl sırrı ibadet aşkı ile çalışmak. Bizde kural, şirketin menfaati ne ise odur. Kişileri değil, işi kayırma vardır. İşini en iyi kim yaparsa başımızın tacı odur. Arkadaşlarımız da hep bir ibadet aşkı ile çalışıyor. Başarı fedakarlık ve ekip çalışmasıyla geldi. Aşkale Çimento, yatırımlardaki hızını asla kesmeyecektir. Vakti geldiğinde planlanan projeler tek tek uygulamaya geçecektir" demiştir.

Bölgede Sıkıntı Kalmayacak

Aşkale Çimento Genel Müdürü Nihat Kılıç, güçlü ve istikrarlı bir grafik çizen şirketin yeni yatırımlarla daha da kuvvetlendiğini belirterek, "Mart 2006'nın ilk haftalarında başlayan 2. döner fırın hattı projesinin 2007 Temmuz ayında bitmesini hedefliyoruz. Kapasite artırımını sonucunda hem bölgemizde çimento sıkıntısı yaşanmayacak hem de ihracat yapma noktasında sıkıntı yaşamayacağız. Geçtiğimiz ay inşaatı başlayan Hammadde Kırıcı, Kapalı Stokhol ve Klinker Silosu, Klinker Nakil Sistemi ve Çimento Değirmeni Projelerinin de yıllardan beridir devam eden yatırımlarımıza ciddi katkısı olacağı inancındayız" şeklinde konuşmuştur.



2007 Liselerarası Matematik Yarışması Bolu ve Adapazarı İl Birinciliği Sınav Sonuçları Açıklandı

23 Mayıs 2007 Cuma günü, saat 18:00'de Bolu Termal Otel'de yapılan İl Birinciliği Ödül Töreni ile Bolu ili, 27 Mayıs 2007 Salı günü saat 18:00'de ise Tunatan Tesisleri'nde yapılan İl Birinciliği Ödül Töreni ile Adapazarı il birinciliği sınav sonuçları açıklanmıştır.

Oyak Bolu Çimento Genel Müdürü K. Ümit Özel törenlerde yaptığı konuşmalarda, bu yarışmaları düzenlerken amaçlarının ülkenin geleceği olan gençlerin matematiğe olan ilgisini teşvik etmek, analitik düşünebilme yeteneklerinin gelişmesine katkıda bulunabilmek, soyut düşüncenin kapılarını gençlere açmak, matematiğin önemini ve hayatımızdaki yerini vurgulamak olduğunu belirtmiştir.

Ödül Törenlerinde yarışmaya katılan bütün okullara 1.500 YTL değerinde katkı çeki hediye edilmiştir.

Bolu İl Birinciliği Töreninde Ankara Devlet Opera ve Balesi sanatçılarının yapmış olduğu klasik bale düeti büyük beğeni toplamıştır.

Adapazarı İl Birinciliği Töreninde ise, Ankara Devlet Opera ve Balesi sanatçılarının yapmış olduğu "Bir Solukta Anadolu" isimli modern folklorik gösteri büyük beğeni toplamıştır. Ayrıca, Ankara Devlet Opera ve Balesi Yetkilisi Murat Şikel, Genel Müdür K.Ümit Özel'e, sanata ve sanataya vermiş olduğu destek için "Teşekkür Plaketi" vermiştir.

Bolu ve Adapazarı'nda dereceye giren öğrencilere, rehber öğretmenlere ve okul müdürlerine birer plaket verilmiş; birinci gelen okulların öğrencilerine, rehber öğretmenlerine ve okul müdürlerine ayrıca birer adet cumhuriyet altını hediye edilmiştir.

Adapazarı'nda sınava giren okulların yöneticileri; Bolu Çimento'nun eğitime vermiş olduğu destek sebebiyle Genel Müdür K. Ümit Özel'e, Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı Memiş Vanlı'ya ve Lojistik Hizmetler Müdürü H. Ali Ulutaş'a çiçek vermiştir.

Bolu'dan yarışmaya katılan tüm lise öğrencilerinin yerel bir gazeteye tam sayfa olarak vermiş olduğu teşekkür ilanı Bolu Çimento için mutluluk ve gurur kaynağı olmuştur.

Bolu ilinde dereceye giren okullar;

1. 32,64 puanla Bolu Fen Lisesi
2. 22,71 puanla İzzet Baysal Anadolu Lisesi
3. 21,74 puanla Anadolu Öğretmen Lisesi
3. 21,74 puanla Atatürk Lisesi

Adapazarı ilinde dereceye giren okullar;

1. 25,91 puanla Akyazı Anadolu Lisesi
2. 24,63 puanla Sakarya Fen Lisesi
3. 22,71 puanla Hendek Atike Hanım Anadolu Lisesi



Bolu Çimento Personel Moral Gecesi Yapıldı

Oyak Bolu Çimento, 25 Mart 2007 Pazar günü saat 19:00'da Bolu Termal Otel'de kapsam içi/kapsam dışı personel, eşleri ve çocuklarının katılımıyla **Bolu Çimento Personel Moral Gecesi** düzenlemiştir. Genel Müdür K. Ümit Özel gecede yapmış olduğu konuşmada; Şirketin 2006 yılını başarılı bir şekilde kapattığı ve 2007 yılında da çimento sektöründeki olumlu gelişmelerin devam edeceği müjdesini vermiştir. Ayrıca 2006 yılında, Bolu Çimento tarihinde ilk kez 1.420.000 ton klinker üretimi gerçekleştirildiğini ve ilk kez 1.824.000 ton çimento satışı yapıldığını belirtmiştir. Özel, bunun yanı sıra 2006 yılında Şirketin 88.940.000 YTL dönem karı elde ettiğini ve bu başarıların, personelin özverili çalışmaları ile karşılıklı birlik ve dayanışmanın eseri olduğunu vurgulamıştır.

Ayrıca; Genel Müdür K. Ümit Özel tarafından “Şirkete vermiş oldukları hizmetlerin anısına” hizmet süreleri 15 yılı aşan 33 personele gümüş plaket ve 20 yılı aşan 7 personele ise altın plaket hediye edilmiştir.



Yalın Altı Sigma Yaygınlaştırma Programı

Bolu Çimento'da gerçekleştirilecek projelerde tasarruf veya kar etmek amaçlanarak S.P.A.C. Altı Sigma Danışmanlık Firması ile anlaşılması olup; Şirkette 2007 yılında Yalın Altı Sigma Yaygınlaştırma Programı'nın uygulamaya alınmasına karar verilmiştir.

Bu program çerçevesinde; 02.03.2007 Cuma günü 09:00-17:00 saatleri arasında, şirket İdari Bina Eğitim Salonu'nda S.P.A.C. Altı Sigma Danışmanlık firması tarafından “Yalın Altı Sigma Yönetici Bilinçlendirme Eğitimi” konulu eğitim düzenlenmiştir.

“Yönetici Bilinçlendirme Eğitimi” kapsamında katılımcılara;

- Yalın Altı Sigma TÖAİK Problem Çözme Sistematiği
 - Yalın Altı Sigma Proje Roller ve Sorumluluklar
 - Proje Seçim Kriterleri
 - Proje Liderleri ve Şampiyonlardan beklenenler
 - Proje İzleme Sistematiğinin Tanımlanması
 - Yalın Altı Sigma Yaygınlaştırma Planı
- konularında eğitim verilmiştir.

Ayrıca yapılan eğitim sonrasında şirkette Yalın Altı Sigma uygulanacak 2 adet proje tespit edilmiştir. Bu projelerden “ Döner Fırında Spesifik Kalori Tüketiminin Azaltılması” projesinin lideri olarak Klinker Üretim Şefi Murat Özer, “III. Çimento Değirmeninde Verimlilik ve Performans Arttırma” projesinin lideri olarak Çimento Üretim Şefi Recep Karaköse seçilmiş olup; 19 - 23 Mart 2007 tarihleri arasında Ankara'da S.P.A.C. Altı Sigma Danışmanlık firması tarafından Yalın Altı Sigma Karakuşak Eğitimine katılmışlardır.



Bolu Çimento Yetenek Havuzu Programı

Bolu Çimento’da yönetici pozisyonuna gelebilecek beyaz yakalı personel için; katılımcıların hem özel hem de çalışma hayatında daha verimli, mutlu, üretken olabilmesi amacıyla mesleki bilgi becerilerinin yanında sahip olmaları gereken iletişim kurabilme, başkalarına liderlik edebilme, harekete geçirebilme, hırslandırma, güçlendirme, ilham verme vb. yetkinlikleri geliştirme/kazandırmayı amaçlayarak, Bolu Çimento Yetenek Havuzu Programı uygulanmaya başlanmıştır. Bu program çerçevesinde katılımcıların toplam 5 adet eğitim alması planlanmıştır.



Bolu Çimento Yetenek Havuzu ve Geri Bildirim, Takip Programı çerçevesinde 09.03.2007 tarihinde İdari Bina Eğitim Salonunda Stratejika Eğitim Danışmanlık Firması Genel Müdürü İlhan Özdiller tarafından 2. eğitim olarak belirlenen “Sunum Teknikleri” konulu eğitim verilmiştir.

Bu kapsamda düzenlenen “Sunum Teknikleri” eğitiminde;

- İletişim
- İletişim Yöntemleri (Sözlü İletişim, Güzel ve Etkin Konuşma, Etkin Dinleme, Beden Dili, Kişiler Arası Mesafe, Kişiler Arası İletişimi Etkileyen Unsurlar)
- Plan (Amaç, İzleyiciler)
- Hazırlık (Pozitif Düşünce, Etkileyici Açılış, Örnek Grafikler, Anahtar Noktalar, Unutulmaz Kapanış) konularında katılımcılara ayrıntılı bilgiler verilmiştir.



EĞİTİMİN ADI	EĞİTİMİN SÜRESİ
Etkili İletişim Becerileri	1 Gün
Sunum Teknikleri	1 Gün
Temel Yönetim Becerileri	2 Gün
Takım Çalışması & İnsanları Tanıma	1 Gün
Kavramsal Düşünme & Problem Çözme Teknikleri	1 Gün



Bursa Çimento'dan "Öneri Sistemi" Uygulaması

Bursa Çimento Fabrikası, 1995 yılından itibaren TS EN ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi'ni, 2005 yılından itibaren OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'ni ve TS EN 14001 Çevre Yönetim Sistemi'ni başarıyla uygulamaktadır. Geline bu aşamada; gerek idari ve gerekse işletme bölümlerinde oluşan değişik boyuttaki sorunların giderilmesi için; iyileştirmeye ve verimliliği arttırmaya yönelik, katılımcı bir yaklaşımla işlerin yürütümü için 2006 yılı Temmuz ayında "Öneri Sistemi" uygulaması başlatılmıştır. Çalışanlardan gelen önerilerin uygulamaya konulması, onların kuruluşlarını sahiplenmelerini ve

ait olma duygusunu olumlu yönde arttırmakta, tüm çalışanlar için örnek ve özendirici olmaktadır.

Bu sistem sayesinde çalışanlar iyileştirme ve geliştirmeye yönelik önerilerini sunma imkanına sahip olmaktadır. Bu amaçla önerileri incelemek üzere "Değerlendirme Kurulu" oluşturulmuştur. Katılımcılardan gelen tüm öneriler bu kurul tarafından incelemeye ve değerlendirmeye tabi tutularak uygulanabilir öneriler yürürlüğe konmaktadır. 16 Şubat 2007 tarihinde Ödül Töreni düzenlenmiş, 131 adet öneriden, dereceye giren ilk üç öneri ödüllendirilirken, tüm öneri sahiplerine de hediyeler verilmiştir.



Ekonomik ömrünü tamamlayan maden ocağı alanı, yeniden doğaya kazandırılacak

Çimsa'dan 50.000 Ağaç

Çimsa Çimento ekonomik ömrünü tamamlayan Tekkeköy Maden Ocağı alanının yeniden doğaya kazandırılması için başlattığı rehabilitasyon ve çevre düzenlemeleri çalışmalarını takiben; yaklaşık 239 bin m²'lik alanı Mersin Orman İşletmeleri işbirliğinde 50 bin adet ağaç fidesi ile ağaçlandırıyor. Hedef, alanın yeniden ekosisteme kazandırılması.

Çimsa'nın sosyal sorumluluk ve çevre bilinci doğrultusunda gerçekleştirilen proje kapsamında, 21 Mart 2007, Çarşamba günü Mersin Valisi Hüseyin Aksoy ve Tarsus Kaymakamı Abdülhamit Erguvan'ın katılımlarıyla düzenlenen törenle Mersin Tekkeköy'de bulunan maden ocağında ağaç dikimlerine başlanmıştır. Törende konuşan Çimsa Genel Müdürü Mehmet Hacıkamiloğlu: "Sanayi kuruluşları, çevre konusunda bilinçli davranmalı ve doğadan aldıklarını doğaya geri

vermeyi bilmelidir. Ekonomik ömrünü tamamlayan maden ocağımızı, gerekli rehabilitasyon ve çevre düzenlemelerini yapıp, 50.000 fide ile ağaçlandırarak yeniden ekosisteme kazandırmakla, biz de bunu yapıyoruz. Bu projenin diğer kurum ve kuruluşlara bir örnek teşkil etmesi açısından zamanlamamızı, doğanın uyanışını, ilkbahar'ın başlangıcını simgeleyen Orman Haftasına denk getirdik" demiştir.





Çimsa'nın Artık Bir İnovasyon Karakteri İNO Var!!!

Bundan böyle Çimsa Çimento ile ilgili her türlü inovasyon çalışmasında karşımıza çıkacak bir karakteri var....

Çimsa'da, ticari başarıya dönüştürülebilecek yeni ve yaratıcı fikirlerin hayata geçirilmesi amacıyla gerçekleştirilen sistemli inovasyon çalışmaları Ekim 2006 tarihinde iki inovasyon ekibi oluşturulması ile başlamıştır. Bu ekipler özellikle süreç ve ürün inovasyonu üzerinde çalışmaktadır. Bu ekiplerde tüm çalışanların fikrini rahatlıkla ifade edebildiği ortamlar yaratılmış, inovasyon kültürünün yoğunlaşması için farklı bölümlerden farklı rollerden oluşturulan kültür grubu; inovasyon politikasını belirlemiş, politikaların farklı araçlar ile duyurulması ve bu kültürün öğelerinin Çimsa içinde yaygınlaştırılması ile ilgili çalışmalara başlanmıştır.



Denizli Çimento'da Ağaç Dikme Seferberliği

Özellikle küresel ısınmadan dolayı ortaya çıkan iklim değişikliklerinin daha çok kendisini fark ettirdiği ve bu konudaki önlemlerin hızla alınmasının gerektiği bu günlerde, Denizli Çimento çalı-

şanları, İnsan Kaynakları Müdürlüğü öncülüğünde 12 Şubat 2007 tarihinde 30.000 m²'lik alana 4000 adet ağaç dikerek çevreye karşı olan duyarlılıklarını bir kez daha tescillemiştir.



Türk Çimento Sektöründe Bir İlk...

Konya Çimento'da, tozsuzlaştırma projesi kapsamında döner fırın elektro filtre sistemi torbalı filtre sistemine dönüştürülmüş ve yeni filtreler Mart ayı sonu itibarıyla devreye alınmıştır. Toplam yatırım maliyeti yaklaşık 4 milyon euro olan proje kapsamında gezervinç-klinker stokhol sahası tamamen kapatılmış, toz emiş filtresi büyütülerek tozsuzlaştırma adına önemli bir adım daha atılmıştır. 14 Şubat-29 Mart tarihleri arasında gerçekleştirilen revizyon döneminde ayrıca bozuk beton zeminler yenilenmiş, binaların boyanması ve bordürlerin değiştirilmesi gibi bir dizi çevre düzenlemesi yapılmıştır.

Hemen her yıl kapasite ve verimlilik artışına yönelik gerçekleştirilen yatırımlardan sonuncusu 2007 yılı Haziran ayı sonunda devreye alınacak olan 1.000.000 ton/yıl kapasiteli yeni çimento değirmenidir. Yeni değirmenin devreye girmesiyle birlikte inşaat sezonunun yoğun olduğu dönemlerde günlük olarak yaklaşık 11.000 ton çimento piyasaya düzenli olarak verilebilecektir. Söz konusu yatırımla birlikte 2007 yılında Konya Çimento tarafından yapılacak toplam yatırım harcamaları tutarı yaklaşık 25 milyon euro olacaktır.



“Biz Bu Rengi Çok Seviyoruz...”

Konya Çimento, çevre düzenlemesi ve ağaçlandırma çalışmalarının sosyal sorumluluk olduğunun bilinciyle, fabrika sahası içerisinde bulunan kalker ve kil ocaklarından kullanım sonrası kalan ve bunların bir tanesinin içinde muhtelif cinslerde balığın da yaşadığı doğal bir göl mevcut olan alanlara rehabilitasyon çalışması yaparak, bölgenin bir koruluk haline getirilmesini; uygun fidanları dikerek uzun dönemde Konya'nın çehresini değiştirmeyi ve çocuklara büyük ve en güzel mirası bırakmayı amaçlamıştır. Ağaçlandırmanın küresel ısınma ile mücadele için uygulanabilecek en kolay ve başarılı yöntem olduğunun bilinci ile yaşanabilir bir dünya ve yemyeşil bir Konya için binlerce fidanın toprakla buluşturulması hedeflenmiştir. Bu kapsamda Takkeli Dağ Ağaçlandırma Projesi kapsamında bu bölgeye 3.200 adet fidan dikilmiştir. Sille Bölgesi Ağaçlandırma Projesi kapsamında 2007 yılının ilk 3 ayında 1.200 fidan toprakla buluşturulmuş olup, yıl sonuna kadar bu rakamın 3.000 adete ulaşması

hedeflenmiştir. Bu bölgedeki tüm fidanlar damlama sulama tekniği ile yetiştirilmektedir.

Konya Çimento'nun kuruluş yılı olan 1954 yılından beri süre gelen çalışmalara ilaveten özellikle 1995 yılından sonra yoğunlaşan ağaçlandırma faaliyetleri sonucunda toplam 90.400 adet fidan dikilmiştir. Ağaçlandırma sahası kalker ve kil ocakları bölgesinde olduğundan toprak taşıma, arazide tesviye ve teraslama yapılmıştır. Mevcut olan doğal su kaynağından sulama yapılabilmesi için yaklaşık olarak 13.750 metre damlama sulama sistemi kurulmuştur. Yüksek rakımlı bölgeler için 4 adet toplam 50 ton kapasiteli su tankı yerleştirilmiş ve 2 adet 300 saat/m³ kapasiteli dizel motorla takviye edilmiştir. Ayrıca dikim çalışmalarında ve sonrası bakım işlerinde kullanılmak üzere 1 traktör ve römorku, 1 çukur açma makinesi, 1 pulluk, ot biçme ile çapa makineleri satın alınmıştır. Ayrıca bu çalışmalar için 12 ay kesintisiz çalışan 18 adet personel istihdam edilmiştir.





Nuh Çimento'da Olağan Genel Kurul Yapıldı

Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Olağan Genel Kurul Toplantısı 28 Mart 2007 Çarşamba günü Nuh Çimento Sosyal Tesislerinde yapılmıştır.

Saygı duruşuyla başlayan olağan genel kurulun ilk konuşmasını Nuh Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Atalay Şahinoğlu yapmıştır. Şahinoğlu konuşmasında, ortaklara 2006 yılının bilançosu ile tamamlanmış ve sürmekte olan yatırımlar hakkında bilgi vermiştir.

Tek liste ile gerçekleşen seçimlerde Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Yönetim Kuruluna, Atalay Şahinoğlu, Özer Yurtbilir, Nurullah Eskiyanan, Nuh Eskiyanan, Fikret Eskiyanan, Levent Yurtbilir, Yaşar Küçükçalık, Ekrem Özkan ve Burhan Gökberk Hisarcıklıoğlu, denetçi olarak ise Mahmut Kutlucan ve M.S. Ülkü Dalver seçilmişlerdir. Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Yönetim Kurulu, yaptığı ilk toplantıda başkanlığa oybirliğiyle Atalay Şahinoğlu'nu yeniden seçmiştir.



CIMPOR Yibitaş Sivas Çimento'dan Eğitime Destek, 3. Bilgisayar Dersliği...

CIMPOR Yibitaş Sivas Çimento, Sivas'a ve eğitime hizmetlerini sosyal sorumluluk bilinci ile sürdürmektedir. Esenyurt ve Kılıçarslan İlköğretim Okullarında yaptırılan bilgisayar dersliklerinden sonra, bu yıl da Halil Rıfat Paşa Lisesi'nde yaptırılmıştır. Fabrika Genel Müdürü M. Ferman Ulaş konu ile ilgili olarak, "Sivas Valisi Veysel Dalmaz'ın önderliğinde İl

Milli Eğitim Müdürü Ahmet Yolcu ve Halil Rıfat Paşa Lisesi Müdürü Sabahattin Karataş ile birlikte anlamlı bir sosyal sorumluluk projesini gerçekleştirmenin kıvancını yaşadık" şeklinde konuşmuştur. Bilgisayar dersliği, 21 adet bilgisayar ve 1 adet ana bilgisayardan oluşmaktadır. Ayrıca bilgisayar dersliğinin fiziki ortam iyileştirmesi ve düzenlenmesi yapılmıştır.



Ünye Çimento'nun 38.Olağan Genel Kurulu Yapıldı

Ünye Çimento, 38.Olağan Genel Kurulu'nu 15.03.2007 tarihinde gerçekleştirmiş olup, Genel Kurul'da kar dağıtım kararı alınmıştır.

Yapılan Genel Kurul Toplantısı sonucunda;

A) Yönetim Kurulu Üyeliklerine ;

- 1- Celalettin ÇAĞLAR (Yönetim Kurulu Başkanı)
- 2- Umur Ömer ESENTÜRK (Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı)
- 3- Kerim ŞAHİN (Yönetim Kurulu Üyesi)

- 4- Emin ÜNAL (Yönetim Kurulu Üyesi)
- 5- Fadıl BAYSAN (Yönetim Kurulu Üyesi)
- 6- Doğa SOYSAL (Yönetim Kurulu Üyesi)
- 7- Güney ARIK (Yönetim Kurulu Üyesi)

B) Denetleme Kurulu Üyeliklerine;

- 1- Orhan YOKUŞOĞLU
 - 2- Nejdet KARAKÖSE
 - 3- Mehmet CERİT
- seçilmişlerdir.



Ünye Çimento Çalışanlarına Kalite Yönetim Sistemi Temel Eğitimi ve Kalite Yönetim Sistemi İç Tetkikçi Eğitimleri Uygulandı

Ünye Çimento çalışanlarına şirket merkezinde Türk Standardları Enstitüsü (TSE) Eğitim Uzmanı Yaşar Efendioğlu tarafından “Kalite Yönetim Sistemi Temel Eğitimi” ve “Kalite Yönetim Sistemi İç Tetkikçi Eğitimi” verilmiştir. Eğitimler sırasıyla 19-21 Mart 2007 tarihleri arasında ve 22-23 Mart 2007 tarihlerinde verilmiş olup, söz konusu eğitimler son derece faydalı olmuştur.



OYAK Çimento Grubu Liselerarası Matematik Yarışması Ordu ve Rize İl Birinciliği Ödül Törenleri Gerçekleştirildi

OYAK Çimento Grubu, Ünye(Ordu), Adana, Bolu, Mardin ile şirketin bağlı tesisi bulunan Rize, diğer fabrikaların bulunduğu illere komşu olan Kahramanmaraş, Adapazarı ve Batman illerinde, ayrıca bu yarışmaya bu yıl yeni katılan OYAK Kuruluşlarından OYAK Beton Düzce’de, OYKA Kağıt ise Zonguldak’ta olmak üzere toplam 10 il ve ilçede bu yıl 24 Şubat 2007 tarihinde eş zamanlı olarak Liselerarası Matematik Yarışmaları düzenlemiştir. Yapılan bu yarışmalar sonucun-

da Ordu ilinde Fatsa Anadolu Lisesi 1. olurken, Ünye Anadolu Lisesi 2., Ordu Fen Lisesi de 3. olmuştur. Rize ilinde ise Rize Fen Lisesi 1., Rize Anadolu Öğretmen Lisesi 2. ve Rize Anadolu Lisesi de 3. olmuştur. Bu yıl 5.’si düzenlenen 2007 Yılı Liselerarası Matematik Yarışmalarının Ordu İl Birinciliği Ödül Töreni 27 Mart 2007 Salı günü Fatsa Yalçın Otel’de, Rize İl Birinciliği Ödül Töreni de 29 Mart 2007 Perşembe günü Rize Dedeman Otel’de gerçekleştirilmiştir.



OYAK Çimento Grubu Matematik Şampiyonu “Batman Fen Lisesi”

Tam 5 Yıldır düzenlenen; 1044 Okul ve 4200 öğrencinin katıldığı Yarışmanın 5.inci yılında Batman Fen Lisesi öğrencileri Şampiyon oldu.

OYAK Çimento Grubu'nun bu yıl beşincisini gerçekleştirdiği yarışmanın birinci etabı 24 Şubat 2007, Cumartesi günü Adana, Bolu, Ordu, Mardin, Zonguldak, Düzce, K.Maraş, Sakarya, Rize ve Batman illerinde 229 okuldan 916 öğrencinin katılımıyla eş zamanlı gerçekleştirilmiştir.

İllerde düzenlenen coşkulu törenlerle açıklanan il birincileri heyecanla İstanbul finaline hazırlanmışlar ve 15 Nisan 2007 Pazar günü TÜBİTAK tarafından hazırlanan sorular ile İTÜ Gümüşsuyu Kampüsünde 10 il birincisi kendi aralarında şampiyon okulu belirlemek için yarışmıştır. OYAK Çimento Grubu Liselerarası Matematik Yarışmasının 5.inci yılında Şampiyonluk 29,5 puanla **Batman Fen Lisesi** öğrencilerinin olmuştur. 28.7 puanla ikinci olan Rize Fen Lise'sini 27.0 puanla üçüncü olan Zonguldak Fen Lisesi takip etmiştir.





13 - 17 Nisan tarihlerinde il birincisi okulların öğrencileri, ekip lideri matematik öğretmenleri ve okul müdürleri aileleri ile birlikte İstanbul'da OYAK Çimento Grubu'nun misafiri olarak ağırlanmışlardır. 3 günlük program boyunca İstanbul'un tarihi ve kültürel yerlerini gezen öğrenciler, Boğaziçi Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi kampüslerini de ziyaret etmişlerdir.

16 Nisan gecesi Swiss Otel Balo Salonu'nda yapılan görkemli ödül töreninde şampiyon okula; 15.000YTL değerinde karma laboratuvar (fizik, kimya, biyoloji, matematik); öğrenci, öğretmen ve okul müdürüne 1000 YTL değerinde 1'er kese altın ve başarılı öğrencilerin ailelerine de 1000'er YTL değerinde hediye çeki verilmiştir.



Tekstil İşverenlerinde Görev Değişiklikleri...

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası'nın (TTSİS) Genel Sekreterlik görevine 14.02.2007 tarihi itibarıyla Av. Başar Ay getirilmiştir. Sendikanın Genel Sekreter Yardımcısı olan Av. Başar Ay, son 7 aydır Genel Sekreter Vekili olarak görevini sürdürüyordu.

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası'nda (TÜTSİS) gelenek bir kez daha bozulmamış ve sendikanın bünyesinde yetişen, endüstri ilişkileri ve iş hukuku alanlarında uzmanlaşan Av. Başar Ay, Genel Sekreterlik görevine atanmıştır.

7 aydır Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Genel Sekreter Yardımcısı olarak Genel Sekreterliğe vekalet etmekte olan Av. Başar Ay, 1992 yılında sendikada Hukuk Müşaviri olarak işe başlamıştır. Uzun süre bu görevi ifa eden Ay, geçtiğimiz yıl içerisinde Genel Sekreter Yardımcılığı görevine atanmıştır.

1965 yılında doğan ve Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mezunu olan Ay, evli ve bir çocuk babasıdır.

Genel Sekreter Yardımcılığı Görevlerine Fügen Çamlıdere ve Samim Ergeneli Getirildi

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası'nda Fügen Çamlıdere ve Samim Ergeneli Genel Sekreter Yardımcılığı görevlerine Mart 2007 tarihi itibarıyla atanmışlardır.

İstanbul Ticaret Odası'nda uzun yıllar çalışan Fügen Çamlıdere, 2000 yılından itibaren bu kurumda da Genel Sekreter Yardımcısı olarak görev yapmıştır. 1958 yılında İstanbul'da doğan Fügen Çamlıdere, Saint-Benoit Lisesi'nden mezun olduktan sonra, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'ni bitirmiş, aynı okulda işletme alanında lisansüstü eğitimini de tamamlamıştır. Çamlıdere, İngilizce lisan eğitimini Atlanta/Georgia'da (ABD) aldıktan sonra, iş hayatına atılmıştır. İstanbul Ticaret Odası'nda (İTO)1983 yılında Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya başlayan Fügen Çamlıdere, 24 yıl görev yaptığı kurumda Ge-



Av. Başar Ay



Samim Ergeneli



Fügen Çamlıdere

nel Sekreter Yardımcılığı görevine kadar yükselmiştir. İTO'da 1988 yılında Dış Münasebetler Şubesi Şefi, 1992 yılında Dış İlişkiler ve Fuarlar Şubesi Müdürü, 2000 yılında Genel Sekreter Yardımcısı olarak görev yapmıştır. 2007 yılında emekliye ayrılan Çamlıdere, Mart ayında Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası'ndaki yeni görevine başlamıştır. Genel ilgi ve görev alanları dış ilişkiler, uluslararası kuruluşlarla ilişkiler, fuarlar, tanıtım ve basın yayın olan Fügen Çamlıdere, işi nedeniyle farklı görevlerde de bulunmuştur. AB projelerinde, çok sayıda ülkede düzenlenen fuar ve sergi faaliyetlerinin organizasyonunda görev alan Çamlıdere, Akdeniz Ticaret Odaları Birliği Genel Sekreter Yardımcılığı, İTO Vizyon Dergisi'nin

Sorumlu Yazı İşleri Müdürlüğü, heyet koordinatörlüğü, Türkiye'deki diplomatik misyonlarla ilişkiler gibi pek çok farklı aktif görevde de yer almıştır. Fügen Çamlıdere, evli ve bir kız çocuğu sahibidir.

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Hukuk Müşaviri olan Avukat Samim Ergeneli, Mart 2007'de Genel Sekreter Yardımcılığı (vekaleten) görevine atanmıştır. 1966 yılında Ankara'da dünyaya gelen Samim Ergeneli, 1986 yılında Saint Benoit Lisesi'ni bitirmiştir. 1991 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olan Ergeneli, Fransızca bilmektedir. 1993 yılında Gönenli Hukuk Bürosu'nda iş hayatına başlayan Ergeneli, 1996 yılında Akın Tekstil'de çalışmaya başlamıştır. Ergeneli, Akın

Tekstil'de sırasıyla İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürü ve Hukuk Müşaviri olarak görev yapmış, aynı iş yerinde 2003 yılından itibaren Kalite Güvence Yönetim Temsilcisi olarak da görev yapmıştır. Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası'nda 2005 yılında Hukuk Müşaviri olarak çalışmaya başlayan Samim Ergeneli, Mart 2007'de Genel Sekreter Yardımcılığı görevine atanmıştır. Sendikada endüstri ilişkileri, işçi-işveren itilaf konularıyla birlikte, yerli ve yabancı çalışma örgütleriyle ilişkiler konusunda çalışmalarda bulunan Ergeneli, evli ve bir erkek çocuk babasıdır.

Çimento İşveren olarak Başar Ay, Fügen Çamlıdere ve Samim Ergeneli'ye yeni görevlerinde başarılar diliyoruz.

Sendikamız Üyesi
Batıçim Batı Anadolu Çimento San. A.Ş.'nin

Personel ve İdari İşler Müdürü **Rıfat Bayraktaroğlu**'nun
sevgili babası

Haşim Bayraktaroğlu

09.03.2007 Cuma günü vefat etmiştir.
Merhumun cenazesi 10.03.2007 Cumartesi günü
İzmir Alsancak Hocasade Camii'nde kılınan öğle namazına müteakip
toprağa verilmiştir.

Merhuma Tanrı'dan rahmet,
kederli ailesine ve sevenlerine başsağlığı dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 2006 Yılı Sonuçları

TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, 2006 yılında kurumsal olmayan sivil nüfus 72 milyon 606 bin kişi olmuştur. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 51 milyon 668 bin kişi olup, toplam nüfusun %71'ini oluşturmuştur. Toplam istihdam 2005 yılına göre 284 bin kişi artarak 22 milyon 330

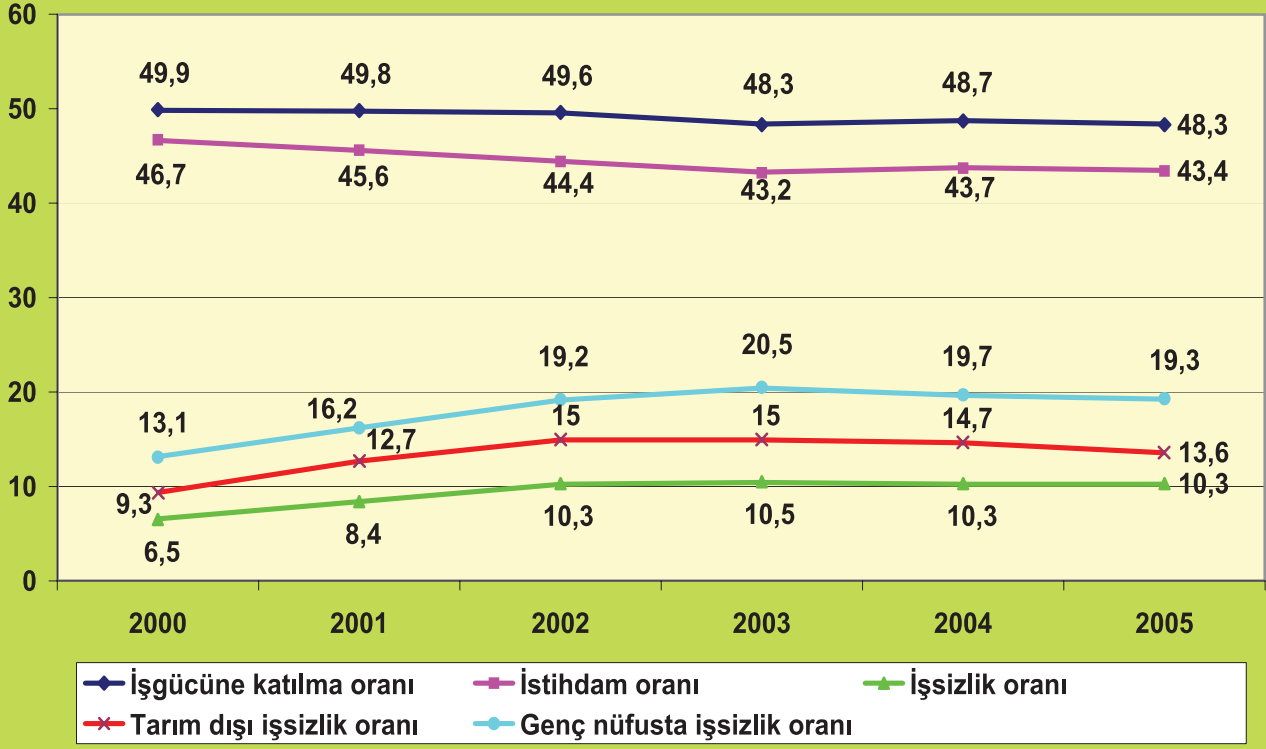
bin olarak gerçekleşmiş; buna karşılık olarak işsiz sayısı da 74 bin kişi azalarak 2 milyon 546 bine düşmüştür. Buna göre toplam istihdam oranı %43,4'ten %43,2'ye, işsizlik oranı %10,3'ten %9,9'a, tarım dışı işsizlik oranı %13,6'dan %12,6'ya, genç nüfusta işsizlik oranı ise %19,3'ten %18,7'ye gerilemiştir.

tablo 1. İşgücü durumu

	2005	2006
Kurumsal olmayan sivil nüfus (bin kişi)	71 611	72 606
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (bin kişi)	50 826	51 668
İşgücü (bin kişi)	24 565	24 776
İstihdam (bin kişi)	22 046	22 330
İşsiz (bin kişi)	2 520	2 446
İşgücüne katılma oranı(%)	48,3	48,0
İstihdam oranı (%)	43,4	43,2
İşsizlik oranı (%)	10,3	9,9
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	13,6	12,6
Genç nüfusta işsizlik oranı (*) (%)	19,3	18,7
Eksik istihdam oranı (%)	3,3	3,6
Genç nüfusta eksik istihdam oranı (*) (%)	4,3	4,0
İşgücüne dahil olmayanlar (bin kişi)	26 260	26 892

(*) 15-24 yaş grubundaki nüfus

YILLARA GÖRE İŞGÜCÜ, İSTİHDAM ve İŞSİZLİK ORANLARI



2006 Aralık ayı verilerine göre en fazla istihdam hizmet sektöründe yapılmış olup, bir önceki yılın aynı dönemine göre %3,36'lık artışla 10 milyon 680 bin kişi olmuştur. Bir önceki yılın aynı dönemine göre istihdam oranındaki en fazla artış ise inşaat sektöründe yaşanmıştır (%10,25). Sanayide istihdam bir önceki yılın aynı dönemine göre %1,38'lik artışla 4 mil-

yon 486 bin kişi olurken, tarım sektöründe istihdam %5,13'lük artışla 5 milyon 775 bin kişiye çıkmıştır. 2006 yılı Aralık ayında, bir önceki yılın aynı dönemine göre ücretli, yevmiyeli ve ücretsiz aile işçisi sayılarında artış gözlenirken, kendi hesabına çalışanlar ve işveren sayılarında düşüş gözlenmiştir.

tablo 2. İşteki durum ve ekonomik faaliyete göre istihdam edilenler

	2005 Aralık		2006 Aralık	
	Sayı	%	Sayı	%
İşteki durum	21.332	100	22.135	100
Ücretli	10.761	50,4	11.236	50,8
Yevmiyeli	1.405	6,6	1.474	6,7
İşveren	1.152	5,4	1.148	5,2
Kendi hesabına	5.252	24,6	5.238	23,7
Ücretsiz aile işçisi	2.761	12,9	3.039	13,7
Ekonomik faaliyetler	21.332	100	22.135	100
Tarım	5.493	25,8	5.775	26,1
Sanayi	4.425	20,7	4.486	20,3
İnşaat	1.083	5,1	1.194	5,4
Hizmetler	10.333	48,4	10.680	48,2

2006 yılı Aralık ayında, 2005 yılı Aralık ayına göre kayıtdışılık oranı %48'den %47,1'e inmiştir. Kayıtdışılık oranları istihdam edilenlere göre incelendiğinde, işverenlerde ve ücretsiz aile işçiliğinde kayıtdışılık artış gözlenirken; ücretli, yevmiyeli ve kendi hesa-

bına çalışanlarda kayıtdışılık oranlarında azalış gözlenmiştir. En fazla kayıtdışılık %95,8 ile ücretsiz aile işçiliğinde gözlenirken, en az kayıtdışılık oranı %22 ile ücretli kesiminde gözlenmiştir.

tablo 3. İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu

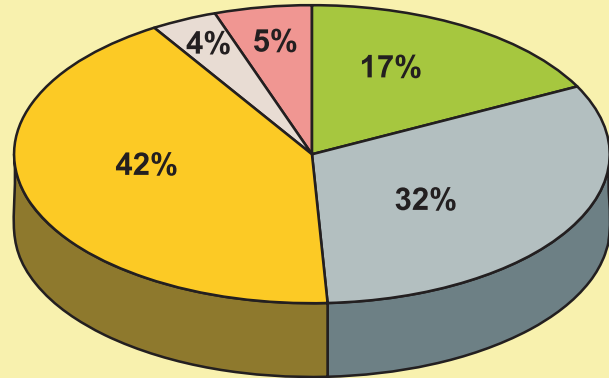
	2005 Aralık		2006 Aralık	
	Toplam istihdam	Kayıtdışı (%)	Toplam istihdam	Kayıtdışı (%)
Toplam	21.332	48,0	22.135	47,1
Ücretli	10.761	23,7	11.236	22,0
Yevmiyeli	1.405	91,5	1.474	90,4
İşveren	1.152	25,7	1.148	26,9
Kendi hesabına	5.252	66,4	5.238	64,9
Ücretsiz aile işçisi	2.761	95,4	3.039	95,8

Sendikamız Web Sitesini Ziyaret Edenlere Sosyal Güvenlik Reformu Hakkındaki Görüşlerini Sorduk

Sendikamız web sitesinde, sitemizi ziyaret edenlerin Sosyal Güvenlik Reformu hakkındaki görüşlerini soran mini bir anket çalışması yapılmıştır. Anket www.ceis.org.tr web sitesinde 3 ay boyunca yer almış, bu süre zarfında siteyi ziyaret edenlerden anketi cevaplandırmaları istenmiştir. Anket sonuçlarına göre, anketi cevaplayan 167 ziyaretçinin % 42'lik bö-

lümü Sosyal Güvenlik Reformunun yetersiz bir uygulama olduğunu düşünürken; % 32'i reformun eksikleri bulunduğunu, ancak faydalı olduğuna inanmaktadır. %17'lik bir kısım söz konusu reformun yerinde bir düzenleme olduğu fikrini savunurken, %5'i eski sistemin yeterli olduğunu inanmaktadır. Kalan %4'lük kısmın reform hakkında herhangi bir fikri yoktur.

Sosyal Güvenlik Reformu Hakkında Ne Düşünüyorsunuz?



- yerinde bir düzenlemedir
- yetersiz olduğunu düşünüyorum
- fikrim yok
- eksikleri var, ancak olumludur
- eski sistem yeterliydi

İş Hukuku

Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ercan Akyığıt tarafından hazırlanan ve Seçkin Yayınevi tarafından 6. baskısı yayınlanan İş Hukuku kitabında özellikle öğrencilerin ders notu gereksinimlerini karşılama eğilimi ağır basmıştır. Bu sebeple, konular dipnot ayrıntısına dek sunulmak yerine, genel hatlarıyla ama özlu biçimde incelenmiş, daha fazla bilgi için başvurulacak kaynaklar dipnotlarda belirtilmiş, böylece açıklamaların soyut düzeyden somuta indirgenmesi ve iş hukukunun uygulamada nasıl algılandığı sergilenmek istenmiştir.

Kitapta iş hukuku ile ilgili temel kavramlar, bireysel iş hukuku, Sendikalar Kanunu, toplu sözleşme hukuku ve iş mücadelesi hukuku ana bölümlerinin altında genel olarak Türk İş Hukukunu bireysel/toplu iş hukuku, iş mücadelesi hukuku gibi ayrımlar içinde bütünsel olarak açıklanmış, hem öğreti hem de lüzumu ölçü-



sünde yargı kararlarını içeren bilgilere yer verilmiş ve olabildiğince en son tarihli veriler sunulmuştur. İncelemede en son Anayasa ve 4857 sy. İŞK. ile diğer yasa değişikliklerini de içeren açıklamalara yer verilmiştir. Bu arada yer yer Alman ve İsviçre Hukuku ile bağlantılar kurulup anılan ülkelerin iş hukuku hakkında bilgiler de sunulmuştur.

Sosyal Güvenlik Kılavuzu

Sosyal Güvenlik Kurumu Sigorta Müfettişi Özkan Bilgili tarafından hazırlanan çalışmada sosyal güvenlik reformunun kurumsal yapılanmasına yer verilirken; 2006 yılı içerisinde yasalaşan ve sosyal güvenliğin kurumsal yapısını belirleyen 5502 sayılı Kanun ile, çalışanların statüsüne göre farklılık arzetmeyen tek bir uygulama olarak çıkarılan 5510 sayılı Kanun ışığında ağırlıklı olarak bundan sonraki sosyal sigorta uygulamaları açıklanmıştır.

19 bölümden oluşan kitapta kurumsal yapının tanıtılmasından başka, sigortalı ile işyeri tanım ve tescilleri, kısa ve uzun vadeli sigorta uygulaması ile genel sağlık sigortası uygulaması, sigorta primlerinin hesabı ile prim belgelerinin düzenlenmesi, para cezaları ve itiraz yolları ile diğer ilgili hususlara, önceki dönem uygulamaları ile de karşılaştırmak suretiyle, yer verilmiştir.



İzmir Serbest Muhasebesi Mali Müşavirler Odası tarafından yayınlanan kitabın, meslek mensuplarına, her kademede işyeri yöneticisi ve uygulayıcılarına, avukatlara, denetim elemanlarına, akademisyen ve öğrenciler ile diğer ilgililere faydalı olacağı düşünülmektedir.

Yargıtay Karar ve Uygulamalarıyla Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı uzunca bir süreden beri çalışma hayatına gerçekten önemli katkılarda bulunan projelere imza atmaktadır. Örneğin, çalışanların sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesi için programlar dahilinde sürdürülen denetimler ve bu denetimlere ilişkin yayımlanan “Proje Denetim Raporları” yurdu-muzdaki önemli bir eksikliği gidermiştir.

Bu gibi çalışmaların yanında, uygulamacı ve araştırmacılara yönelik eserlerin yayınlanması konusunda da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı önemli bir rol oynamaktadır.

Baş İş Müfettişi Dr. Necati Kayhan tarafından özenli ve sabırlı bir çalışma sonucunda ortaya çıkartılmış olan “Yargıtay Karar ve Uygulamalarıyla Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu” isimli eserin 2. baskısı Ocak 2007’de yapılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu sözleşme biçimleri, çalışma şekilleri, eşitlik, esneklik, denkleştirme, iş güven-cesi, iş riski gibi bir çok konuda yeni kavramlar ve düzenlemeler getirmiştir. Yeni yasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte gündeme gelen uygulama so-



runlarının, çözümüne dair iş mevzuatının yorumlan-masına ışık tutabilecek yargı kararlarının kolay erişilebilir bir biçimde olması çok faydalıdır. Bu eserin bu konudaki ihtiyacı karşılayacağı ortadadır.

Uygulamacıların ve araştırmacıların gerçekten fayda-lanabilecekleri eser, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ba-kanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı’na yayınlanmıştır.



Çimentaş İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş. Trakya Şubesi



TARİHÇE



Marmara bölgesi ve özellikle Trakya bölgesinin çimento ihtiyacının karşılanması amacıyla kurulması planlanan Edirne Lalapaşa Çimento Fabrikasının projesi 1976 yılının Haziran ayında yatırım programına alınmıştır. Aynı yıl inşaatına başlanmış olmasına rağmen 1978 yılında ödenek sıkıntısından dolayı proje durdurulmuştur. Yedi yıllık bir aradan sonra 1985 yılında inşaat ve montaj aşamasına tekrar başlanılmış ve 1991 yılında Bulgaristan'dan klinker ithal ederek ilk çimento üretilmiştir. 1992 yılı sonuna doğru fabrika tüm üniteleriyle devreye alınarak faaliyetine başlamıştır.

Fabrika Lalapaşa ilçesine 6 km., Edirne şehir merkezine ise 20 km. uzaklıktadır. 581.342 m² alana sahip olan fabrikanın kapalı alanı ise 39.868 m²'dir.

Bir iktisadi kamu kuruluşu olan Edirne Lalapaşa Çimento Fabrikası 14.06.1996 tarihinde T.C. Başbakanlık Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nca Rumeli Çimento Tic.A.Ş.'ye satılmış, daha sonra bir kez daha el değiştirilerek, 28.12.2005 tarihinde Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu tarafından Çimentaş Grubu'na devredilmiştir.

Fabrika 577.500 ton/yıl klinker üretim kapasitesine sahip olup, ayrıca 1.200.000 ton/yıl da klinker öğütme kapasitesine sahiptir.

ANA ÜNİTELER

KONKASÖR ÜNİTESİ: 1992 yapımı BUHLER MIAG Gmbh marka, diskli çift rotorlu 350 ton/saat kapasitelidir.

KAPALI STOKHOL ÜNİTESİ ve KRATZER 1992 yılı yapımı BUHLER MIAG Gmbh marka, 2 adet hammadde ve yarı mamul besleme kratzeri ray sistemli (200 ton/saat) olup toplam 8.613 m² kapalı alandan oluşmaktadır.

FARİN DEĞİRMENİ: 1992 yapımı KHD-Humboldt marka, çift tahrik motorlu, açık sirkülasyonlu 13,5 metre uzunluğunda 4.40 m çapında 2 kamaralı bilyalı 145 ton/saat kapasiteli, PLC Otomasyon sistemi ile kumanda edilmektedir.

FARİN SİLOLARI: İki adet 1992 yılı yapımı, KHD-Humboldt marka, 11 metre çapında 44,5 m yüksekliğinde ve 2x2500 ton kapasiteye sahiptir.

DÖNER FIRIN: 1992 yapımı kuru sistemde çalışan KHD-Humboldt marka 4,6 m çapında 64 m uzunluğunda 1.750 ton/gün kapasiteli. PLC Otomasyon sistemi ile kumanda edilmektedir.

SOĞUTMA ÜNİTESİ: 1992 yapımı CLAUDIUS PETERS marka çift kamara çift tahrik 21 m uzunluğunda 5,5 m genişliğinde .

KÖMÜR DEĞİRMENİ: 1993 yapımı LOESCHE marka, 2 valsli hava süpürmeli, 20 ton/saat kapasiteli.

ÇİMENTO DEĞİRMENLERİ: 1992 ve 1993 yılı yapımı 2 adet FLS marka 11,5 m uzunluğunda 4 m çapında 2 kamaralı, bilyalı ve kapalı sistemli olup 2x80 ton/saat kapasitelidir.

ÇİMENTO SİLOLARI: 1992 yılı yapımı KHD-Humboldt marka 11 m çapında 28 m yüksekliğinde olup, toplam 12.000 ton kapasiteli 4 adet silodan oluşmaktadır.

PAKETLEME ÜNİTESİ: 1992 yılı yapımı olup, HAWER BOECKER firması tarafından 2x100 ton kapasiteli olarak kurulmuş olup bu kantarlardan bir tanesi 31.05.1997 tarihinde revize edilerek 180 ton/saat kapasitesine çıkarılmıştır. Ayrıca 23.07.1998 tarihinde ise yeni bir 16 memeli 180 ton/saat kapasiteli Döner Kantar daha yapılmıştır. Mevcut torbalı çimento yükleme kapasitesi 360 ton/saat çimentodur.

KALİTE GÜVENÇE:

Ürün Tipleri :

CEM I A 42,5 R,

CEM II / A-M (P-L) 42,5 R

CEM II / A-M (P-L) 32,5 R ,

CEM II / B-M (P-L) 32,5 R,

Fabrika 2005 yılı Mayıs ayında CE Uygunluk Belgesini almış olup, 2007-2008 yılı sonuna kadar tamamlanması planlanan ISO 9001:2000, OHSAS 18001 ve ISO 14001 kalite yönetim sistemlerinin kurulması ile ilgili olarak faaliyetlerine devam etmektedir.

YAPILMAKTA OLAN YATIRIMLAR

Fabrikanın kapasite artırımı çalışmalarına ait yatırımlar 2007 yılında başlamıştır. 2008 yılı ilk yarısında tamamlanacak olan yatırım sonrası klinker üretim kapasitesi 1.750 ton/günden 3.000 ton/güne ve yıllık klinker kapasitesi ise 1.000.000 ton/yıla, yıllık çimento öğütme kapasitesi ise 3. çimento değirmeni yatırımı sonrasında 1.200.000 ton/yıldan 2.000.000 ton/yıl'a çıkacaktır.

HAMMADE VE KATKI MALZEMELER

Kalker Ocağı: Ocağının fabrikaya mesafesi 1 km. dir.

Kil Ocağı: Fabrika sahası içinde bulunan kil ocaklarından kil ihtiyacı karşılanmaktadır.

Demir Cevheri ise 430 km. uzaklıkta bulunan Balıkesir Havan bölgesinden temin edilmektedir. Katkı malzemelerinden alçı taşı, fabrikaya 730 km. uzaklıkta olan Ankara ili Polatlı ilçesinden, Tras taşı, fabrikaya 150 km uzaklıkta olan Keşan İlçesi Mercan mevkiinden karşılanmaktadır.

Aşkale Çimento San. T.A.Ş. Trabzon Şubesi

TARİHÇE



Trabzon Çimento fabrikasının projesi 25.05.1964 tarihinde onaylanarak fabrikanın yapımına 23.04.1965 tarihinde başlanılmıştır. Fabrikanın makine

ve teçhizatı Batı Almanya'da Humboldt firmasından temin edilmiş ve çelik konstrüksiyonunun tamamı ve makine aksamının bir kısmı Türkiye'de yapılmıştır.

Fabrika 2 yıllık montaj ve inşaat süresini takiben 15.04.1967 tarihinde döner fırın ateşlenerek devreye girmiştir.

Fabrika konum olarak Trabzon'un doğusunda, Trabzon-Rize devlet karayolunun Değirmendere mevki-

inde, sahil kısmında bulunmaktadır. İlk tesis edildiğinde 77.861 m²'lik bir alana yerleştirilmiştir. Mobil şirketinden alınan arazilerle toplam fabrika arazisi 93.587 m²'ye çıkarılmıştır.

Fabrika 31.07.1991 tarihine kadar Türkiye Çimento ve Toprak Sanayii TAŞ (ÇİTOSAN) Genel Müdürlüğü'ne bağlı 'Bağlı Ortaklık' statüsünde iken, özelleştirilmek üzere Yüksek Planlama Kurulu'nun 31.07.1991 tarih ve 91/34 sayılı kararı ile ÇİTOSAN'a ait 12796 hisse Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanlığı'na (KOİ) devredilmiş, Rumeli Holding A.Ş.'ye 03.12.1992 tarihinde satılarak özelleştirilmiştir. 2005 yılında TMSF tarafından satışa çıkarılan Trabzon Çimento Fabrikası 29.12.2005 tarihinde Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. tarafından satın alınmıştır.

2006 YILINDA YAPILAN İŞLER

Fabrikanın çevresel sorunları, kısa ve uzun vadede neler yapılacağı değerlendirilmiş, kısa vadede mevcut izin belgelerinin derhal değişimi yapılmış, uzun vadede GSM ruhsat çalışmalarına hız verilmiştir. Mevcut kıyı kenar çizgisinin iptali ve yeniden çizilmesi için dava açılmış, yürütmeyi durdurma kararı çıkan davanın takibine karar verilmiştir. Alternatif kıyı kenar çizgisi çalışması yapılmıştır. Fabrika alanındaki parsellerin birleştirilmesi için imar tadilatı çalışmalarına başlanmıştır. Belediye ile Bayındırlık ve İmar İskan Bakanı'nın talebi doğrultusunda şehir yönetimi ile uzlaşarak, fabrikanın doğu cephesinde yol açımı için 1588,21 m²'lik alandan geçiş müsaadesi verilmiş, buna karşılık Belediye ve Karayolları'nın olumlu görüşleri ile 2962,24 m²'lik alan arka sahaların kullanımı için Hazine'den kiralanmıştır. 12-24 Şubat 2007 tarihleri arasında fabrika revizyonu gerçekleştirilmiştir.

GERÇEKLEŞTİRİLEN VE PLANLANAN YATIRIMLAR

- İdari Binanın hızlı bir şekilde bakım onarımı

- Çimento silolarının izolasyon ve boyanması
- Klinker stokhol saclarının değiştirilmesi
- Tüm fabrika için çevre düzenlemesinin yapılması
- Kömür değirmeni dış cephesinin kaplanması
- Döner fırın ve farin değirmeninin ana bacalarına torbalı filtre yapılması

PERSONEL DURUMU

31.12.2006 tarihi itibarıyla fabrikanın kadrolu toplam 193 personeli bulunmaktadır.

ÜRETİMLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER

KAPASİTE: 325.000 ton/yıl klinker, 450.000 ton/yıl çimento

ÜRÜN TÜRÜ: CEM II /A-M (P-L) 42.5N Portland Kompoze ve CEM IV A-P 32,5R PUZOLANİK Çimento.

Trabzon Çimento Sanayi T.A.Ş 2004 yılında TS EN ISO 9001:2000 Belgesi almıştır. Belge 2007 Nisanında BSI'ya geçirilmiş, 12-15 Mart 2007 tarihleri arasında da fabrika tekrar denetimden geçilmiştir.



Yükseklerde hayat zordur



Lütfen Emniyet Kemerinizi Takınız!



Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası olarak amacımız;

“.... üyelerimizin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal haklarını korumak, karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak ve çalışma barışını devam ettirmektir.”

