

Çimento İşveren

Cilt 21 // Sayı 1 // Ocak 2007

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı

// dergi.cmis.org.tr

Efendiler, heyeti içtimaiyede (toplumda) en yüksek hürriyetin, en ali müsavat (yüce eşitlik) ve adaletin temin-i istikrarı ve mahfuziyeti (yerleştirilmesi ve korunması) ancak ve ancak tam ve kati manasiyle hakimiyet-i milliyenin müesses bulunmasıyla (ulusal egemenliğin kurulmuş olmasıyla) daimdir.

(TBMM'nin Dördüncü Toplantı Yılına açarken, 01.03.1923)

K. Atatürk

"Atatürkçü olmak bir erdemdir. Onu her omuz taşıyamaz."
S.B.



Editörden



5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun getirdiği sosyal güvenlik reformunun gündemde olduğu şu günlerde Dergimizin bu sayısında da, sosyal güvenlik sistemini inceleyen makalelere yer verilmiştir.

Sosyal güvenlik, bireyleri hayatın getirdiği çeşitli sosyal risklere karşı koruyan sistemler bütünü olarak hayatımızda önemli bir yer teşkil etmektedir. Sosyal güvenlik sistemi içerisinde ihtiyat fonları ise; özel sigortalara yakın, çalışanlara kısmi sosyal güvenlik sağlayan bir model olarak tanımlanabilir. Pamukkale Üniversitesi öğretim üyelerinden Yrd. Doç. Dr. Oğuz Karadeniz, dergimizin bu sayısında yer alan makalesinde söz konusu ihtiyat fonlarını incelemektedir. Karadeniz, makalesini üç ana bölüm altında şekillendirmiş; birinci bölümde ihtiyat fonlarının doğuşu ve temel özellikleri hakkında bilgiler verirken, ikinci bölümde Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İhtiyat Sandığı'nı örnek olarak incelemiş, son bölümde ise ihtiyat fonları ile sosyal sigorta fonlarının bir karşılaştırmasını yapmıştır.

Sosyal güvenlik sistemi, Avrupa Birliği (AB) mevzuat ve uygulamalarında da önemli bir yer teşkil etmektedir. Bir yandan, AB'ye tam üyelik için hazırlanan, diğer yandan sosyal güvenlik alanında mevcut olan uyumsuzluklar ve çelişkiler nedeniyle esasen ciddi önlemler alınması gereken Türkiye'nin, yeni bir sosyal politika anlayışı içinde ulusal ve uluslararası planda kabul edilebilir bir sosyal güvenlik düzeni getirmesi büyük bir önem taşımaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Sigorta Müfettişi Celal Polat'ın AB'nin 1408/71 sayılı Sosyal Güvenlik Tüzüğü'nü inceleyen yazısı Dergimizin ikinci makalesini oluşturmaktadır. Polat, makalesinde öncelikle AB'nin yapısı ve Topluluk hukuku hakkında açıklayıcı bilgiler sunmaktadır. AB'de sosyal güvenlik sistemi, sosyal güvenlikte işbirliğinin önemi ve bu bağlamda sosyal güvenlik çerçevesinde Türkiye-AB ilişkilerinin incelendiği yazı, Ülkemizin AB'ye entegrasyonunun sosyal güvenlik boyutunda ne düzeyde olduğu ve neler yapılması gerektiği hususunda önemli bilgiler içermektedir.

Bu sayımızın Köşe Yazısı bölümünde Şişecam önceki Genel Sekreteri Rüştü Bozkurt, Hürriyet Gazetesi yazarlarından Prof. Dr. Şükrü Kızılot ve Referans Gazetesi yazarlarından Ali Tezel'in yazılarına yer verilmiştir. Rüştü Bozkurt, Şişecam Topluluğu Dergisi'ndeki veda yazısı niteliğindeki editör yazısında yaklaşık çeyrek asır hizmet verdiği Şişecam'da edindiği tecrübelerini okuyucularla paylaşmıştır. Prof. Dr. Şükrü Kızılot Hürriyet Gazetesi'nde yayınlanan yazısında, kayıtdışılığın en önemli nedenlerinden biri olan istihdam üzerindeki yüklerin ve bu yüklerden kurtulmak için başvurulacak kayıtdışılıktan doğan prim ve vergi kaybının boyutları hakkında dikkat çekici saptamalarda bulunmuştur.

Dergimizin 2007 yılında çıkan bu ilk sayısı, yenilenen çehresiyle okuyucularımızın ilgisinin ve beğenisinin artarak devam etmesini amaçlamaktadır.

Yeni yılın sağlık, mutluluk ve başarılarla dolu geçmesi dileğiyle, Sevgi ve saygılarımla...

Özgür Acar
ozguracar@cmis.org.tr



Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayın Organı

Cilt 21 /// Sayı 1 /// Ocak 2007
ISSN 1300-3526
İki ayda bir yayınlanır.



Sahibi

Çimento Müstahsilleri 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 Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi iade edilemez.

Tasarım

Orfe Reklam ve Kalite Danışmanlığı
www.orfer reklam.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

08 Ocak 2007

Yönetim Yeri

Çimento Müstahsilleri 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.cmis.org.tr

ÜCRETSİZDİR

MAKALE-1

Dünya'da ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde
İhtiyat Fonu Uygulamaları

Yrd. Doç. Dr. Oğuz KARADENİZ

04**MAKALE-2**

AB Tüzüklerinin Düzenlenme Alanlarına Bir Örnek:
1408/71 Sayılı Sosyal Güvenlik Tüzüğü

Celal POLAT

18**KÖŞE YAZISI**

Güzel Bitirişe Ulaşmanın Sevinci

Rüştü BOZKURT

26**KÖŞE YAZISI**

İstihdam Yükünde Şampiyonluğumuz Devam Ediyor

Prof. Dr. Şükrü KIZILOĞLU

27**YARGITAY KARARLARI**

Derleyen: Av. Ertan İREN

28**İSG İş Sağlığı ve Güvenliği****31**

**"Akciğer Fonksiyon Çalışması Projesi"
Eğitimi Gerçekleştirildi**

32

Yeni Üyelerimizde Akut Eğitimleri Başladı

34

Yeni Üyelerimizde OHSAS 18001 Çalışmaları Sürüyor

35

Yeni Üyelerimizde Toz ve Gürültü Ölçümleri

35

**Kas-İskelet Hastalıkları Sempozyumu
Atölye Çalışmasına İştirak Edildi**

35

**Konya Çimento'da İşe Yeni Başlayan Personel
İçin 2 Gün Süreli Oryantasyon ve İSG Eğitimi**

36

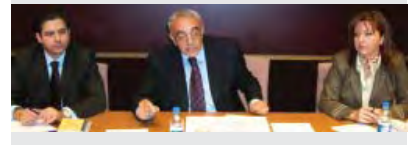
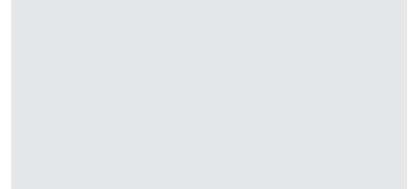
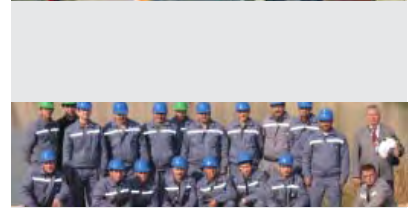
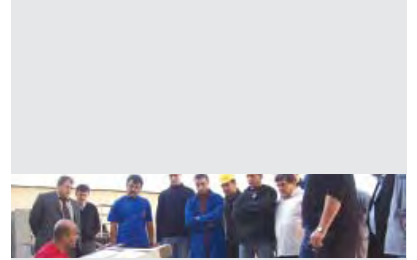
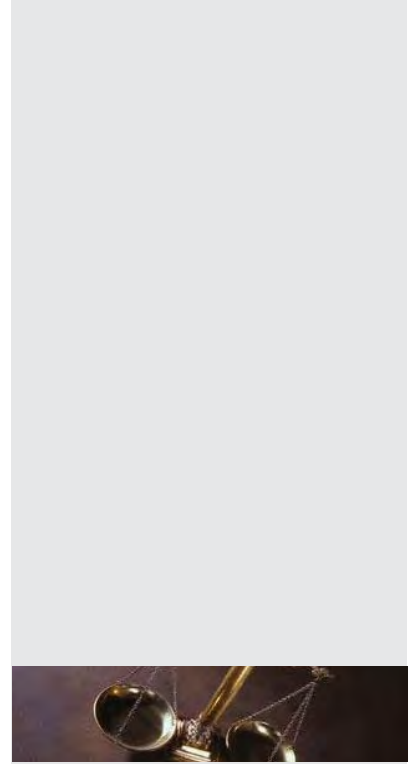
**Konya Çimento'da İş Makineleri
Operatörlüğü Eğitimi**

36**Güncel****37****ÇMİS Haberleri**

**Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi
Uygulaması Toplantısı Yapıldı**

38

CEMİNET Projesi Açılış Toplantısı Gerçekleştirildi

39



Fabrika Haberleri

Nuh Çimento Çalışanlarından Ersun Işık ve Haludun Niksarlıoğlu
Yılın Verimli İşçi ve İşvereni Ödülünü Aldılar

40



OYAK Otomotiv ve Çimento Şirketlerinde
Satranç Turnuvası Heyecanı

42



“Adana Çimento 5. Açık Kapı Şenliği”

44



Adana Çimento'nun Yeni Yatırımları

45



IV. Dönem Performans Ekipleri Sunumu Yapıldı

46



Bolu Çimento “Kan Bağışı Kampanyası”na Katıldı

47

Diğer Haberler

Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Başkanlığı'na
Kazım Ergün Yeniden Seçildi

48

Uraz Tantuğ, Türkiye İş Kurumu (İş-Kur)
Yönetim Kurulu Üyeliğine Seçildi

48

İstatistik

Hanehalkı İşgücü Araştırması
2006 Ağustos Dönemi Sonuçları Açıklandı

50

Hazırlayan: Özgür ACAR

Kitap

Soru ve Cevaplarla
İş Kanunu Uygulama Rehberi
Çalışma Mevzuatı Külliyyatı

52

Nostalji Haberleri

Nevşehir Öğütme Tesisi
Samsun Öğütme Tesisi



Dünya’da ve Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde İhtiyat Fonu Uygulamaları

Giriş

Sosyal güvenlik bireyleri hayatın getirdiği çeşitli sosyal risklere karşı koruyan sistemler bütünüdür. Modern anlamda sosyal güvenlik sistemi sanayi devriminin olumsuz koşullarını düzeltme amacıyla Almanya’da doğmuş, önce Avrupa’ya daha sonra ise kademeli olarak tüm dünya ülkelerine yayılmıştır.¹ Sosyal güvenlik sistemleri ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Günümüzde dünya’da uygulanan sosyal güvenlik sistemleri işçi sigortası modeli², halk sigortası modeli³, işçi ve halk sigortası modelinin bir arada uygulandığı karma model, devletçe bakılma

yöntemi, ihtiyat fonu ve özel sigorta modeli olarak sıralanabilir.⁴ Bunlardan işçi sigortaları halk sigortası, ihtiyat fonu ve özel sigorta sistemi katılımcılar ile bazı durumlarda devletin, bağımlı çalışanlarda ise ayrıca, işverenlerin ödedikleri primler ile finanse edilmektedir.⁵ Devletçe bakım sistemi ise tüm sosyal risklerin sigorta sistemi dışında devletçe karşılandığı, vergilerle finanse edilen bir sosyal güvenlik sistemidir.⁶ Karma model ise işçi sigortaları, halk sigortası modelinin karışımı olarak ortaya çıkmaktadır.⁷ Özel sigorta modeli ise ağırlıklı olarak, başta Şili olmak üzere Latin Amerika ülkelerinde uygulanmaktadır. Özellikle malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kolları çalışanların ve işverenlerinin özel sigorta şirketlerine ödedikleri, ve sözü edilen şirketler tarafından fonlandırılan primlerle finanse edilmektedir.⁸

1 Modern anlamda sosyal güvenliğin doğuşu konusunda bkz. Sait DİLİK, Sosyal Güvenlik, Ankara, 1992 s.46 vd. Gürhan FİŞEK, Şerife TÜRCAN ÖZSUCA, Mehmet Ali ŞUĞLE, Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi, 1946-1996, Sosyal Sigortalar Kurumu Yayın No: 598, Ankara, 1998, s. 2 vd., Ali Nazım SÖZER, Sosyal Devlet Uygulamaları, Türkiye İşçi Emeklileri Yayını, İzmir, 1997, s.3 vd., Aynı yazar, "Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Şili Modeli", Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Yıl:4 Sayı:10 Yusuf ALPER, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK), Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını No:15, Bursa, 1997, Ali GÜZEL Ali Rıza OKUR, Sosyal Güvenlik Hukuku Yenilenmiş 10. Bası Beta Yayınları İstanbul Ekim 2004, s. 14 vd. Müjdat ŞAKAR, Sosyal Sigortalar Uygulaması Der Yayınları, İstanbul 2004 s. 18 vd. Can TUNCAY, Ömer EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 11. Bası Şubat 2005 s.19 vd., Meryem KORAY, Sosyal Politika, İmge Yayınevi, Kasım,2005 İkinci Baskı, s. 298 vd.

2 İşçi sigortaları modeli ilk olarak Almanya’da 1881 yılında uygulanmaya başlamış olup, öncelikle işçileri korumayı amaçlayan ve işçi ve işveren tarafından ödenen primlerle finanse edilen sosyal güvenlik sistemidir. Dönemin Alman Başbakanı Bismarck tarafından hazırlanmış için Bismarck Modeli olarak anılmaktadır. SÖZER, a.g.m., s. 2

3 Halk sigortası İngiltere’de uygulanmaktadır. Beveridge tarafından geliştirildi. Bu sistemde sadece çalışanlar değil, ülkede ikamet eden herkes kapsam altına alınmaktadır ve sosyal riskler için prim ödemektedir. Sağlık hizmetleri dışındaki diğer riskler için sigorta sistemi uygulanır. Sağlık ise devletçe bedelsiz sunulur. Bkz. SÖZER, a.g.m., s. 2

4 SÖZER, a.g.m.,s. 1 -4 arası , Suat UĞUR, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Yayın No:244, Haziran 2004, s. 69 vd

5 SÖZER, a.g.m., s. 1-4

6 Sitem Danimarka, Yeni Zelanda gibi ülkelerde uygulanmaktadır. SÖZER, a.g.m., s. 3

7 Hollanda sosyal güvenlikte karma modeli uygulamaktadır. Bkz. SÖZER, a.g.m, s.3

8 SÖZER, a.g.m., s.4 vd.

Özgeçmiş



Yrd. Doç. Dr. **Oğuz KARADENİZ**

Pamukkale Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Oğuz Karadeniz 1971 yılında Aydın'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Aydın'da tamamladı. Gazi Üniversitesi İİBF Maliye bölümünden mezun oldu. Yüksek Lisansını Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Mali Hukuk ana bilim dalında, doktorasını ise aynı enstitünün Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde tamamladı. Maliye Bakanlığı'nın 1993 yılında açtığı Vergi Denetmen Yardımcılığı sınavını kazanarak adı geçen Bakanlıkta göreve başladı. Daha sonra ise SSK'nın açtığı Sigorta Müfettiş Yardımcılığı sınavını kazanarak SSK'ya geçti.

1998 yılında yeterlilik sınavını kazanarak Sigorta Müfettişi unvanını aldı. 2000-2003 yılları arasında SSK'da Genel Müdür Yardımcılığı yaptı. 2004 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi İİBF İktisat Bölümünde öğretim üyesi olarak başladığı akademik kariyerine halen Pamukkale Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde devam etmekte ve Bölüm Başkanlığı görevini yürütmektedir. Evli ve iki çocuk babasıdır.

Tüm bu modeller içerisinde devletin herhangi bir katılımının olmadığı özel sigortalara en yakın ve liberal model ihtiyat fonlarıdır. Gelişmekte olan ülkelerde çeşitli nedenlerle sosyal güvenliğin tüm sigorta kollarını ve şartlarını uygulamak mümkün olamamıştır. Bazı ülkeler, nüfuslarını bazı risklere karşı koruyabilmek adına sosyal güvenliğin tüm ilke ve şartlarının uygulanmadığı, ancak temel düzeydeki risklerin kısmen kapsanabildiği ve primlerle finanse edilen ihtiyat fonları kurmuşlardır. Bugün ihtiyat fonları dünyada on sekiz ülkede halen uygulanmakta ve çalışanlara kısmi sosyal güvenlik sağlamaktadırlar. Çalışmamızın birinci bölümünde Dünya'daki ihtiyat fonlarının doğuşu, genel özellikleri, kapsamı, finansmanı, sağladıkları yardımlar ele alınmış, belirtilen kurumları sosyal sigorta fonlarından ayıran özellikler ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde tamamlayıcı bir sosyal güvenlik kurumuna dönüşen Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (K.K.T.C.) İhtiyat Sandığı incelenmiştir. Belirtilen çerçevede söz konusu sandığın kuruluşu, gelişimi, kapsamı, finansmanı, yönetimi, sağladığı yardımlar ile ülke ekonomisindeki yeri ele alınmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise ihtiyat fonlarının sosyal sigorta fonlarına göre avantajlı ve dezavantajlı yönleri incelenmiştir. Çalışmamız sonuç kısmı ile sona ermektedir.

I- Dünya'da İhtiyat Fonları

A- İhtiyat Fonlarının Kuruluşu ve Genel Özellikleri

İhtiyat fonları⁹ kamu tarafından işletilen, işçilerin ve işverenlerinin ödedikleri primleri belirli durumlarda genellikle toptan veya faiziyle birlikte geri alabilmelerine imkan tanıyan zorunlu tasarruf programlarıdır.¹⁰ Esasen ihtiyat fonu sistemi genellikle eski İngiliz kolonisi olan ülkelerde de, kolonilerin bağımsızlığını ilan etmesinden hemen sonra, kurulmuştur.¹¹ Malezya'da ve Singapur'da ihtiyat fonlarının oluşumunda İngiltere'nin büyük etkisinin olduğu söylenebilir. Gerçekte bu dönemde İngiliz hükümetinin eski kolonilerde herhangi bir sosyal güvenlik sistemi

9 SÖZER, adı geçen makalesinde ihtiyat fonlarını, "Koruyucu Fon Modeli" başlığı altında incelemektedir. bkz. SÖZER, a.g.m., s. 5-6 UĞUR'da eserinde uygulamayı aynı ad altında incelemektedir. Bkz. UĞUR, a.g.e., s. 69 vd. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ise belirtilen fon modeli "Singapur Emeklilik Modeli" altında "Provident Fon" adıyla ele alınmıştır. Bkz. DPT, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Müsteşarlığı, DPT Yayını No: 2592 ÖİK:604, Ankara 2001 s.20, İngilizcesi "Provident Fund" olan kurumları tarafımızca Türkçe'ye "İhtiyat Fonu" olarak çevrilmiştir. Nitekim K.K.T.C.'de 1970'li yılların başında faaliyete geçen ve halen varlığını ek sosyal sigorta kurumu olarak sürdüren kurumun adı da "İhtiyat Sandığı"dır. Bkz. II. Bölüm

10 SÖZER, makalesinde ertelenmiş ücret olarak adlandırılan fondaki birikimin zorunlu tasarruf olarak nitelendirildiğini, söz konusu kurumun ülkemizdeki kıdem tazminatı ve zorunlu tasarruf kurumlarının yerini aldığı ifade etmektedir. Bkz. SÖZER, a.g.m., s. 4

11 Roger BEATTIE, "Pension systems and prospects in Asia and the Pacific" International Social Security Review, Cilt: 51, Sayı: 3 1998, s.63, David C. LINDEMAN, "Provident funds in Asia: Some lessons for pension reformers", International Social Security Review, Cilt: 55, Sayı:4, 2002 s.55,

kurma niyeti yoktur. Bununla beraber soğuk savaş döneminde eski kolonilerin sosyalizmden etkilenmesi amacı, sosyal sigorta programlarının kurulması sürecini hızlandırmıştır.¹² Fonların ortak özelliği ise finansmanın işçi ve işveren tarafından sağlanması ve devlete yük getirmemesidir.¹³ İhtiyat fonlarını ülkelere göre ilk kuruluş yılları Tablo:1’de verilmiştir.

Tablo:1 İhtiyat Fonlarının Uygulandığı Ülkeler ve Kuruluş Yılları

Ülke Adı	İlk İhtiyat Fonu'nun Kurulduğu Yıl
Burundi	1992
Fiji	1966
Hindistan	1952
Endonezya	1951
Kribati	1976
Malezya	1951
Nepal	1962
Singapur	1953
Solomon Adaları	1973
Sri Lanka	1958
Hong Kong	1995
Vanuatu	1986
Batı Samoa	1972
Gambiya	1981
Kenya	1965
Swaziland	1975
Tanzanya	1975
Uganda	1967

Kaynak: Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, Social Security Programs Throughout the World (SSPTW): Asia and the Pacific, 2004 <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2004-2005/asia/ssptw04asia-1.pdf> (Erişim Tarihi:02.04.2006) Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, Social Security Programs Throughout the World (SSPTW): Africa, 2003 <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2003/africa/ssptw04africa 1.pdf> (Erişim Tarihi:02.04.2006)

Tablo:1’in incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, ihtiyat fonlarının büyük çoğunluğu 1950-1980 yılları arasında kurulmuştur. İhtiyat fonu uygulaması günümüzde 18 ülkede uygulanmaktadır. İngiltere Asya’daki son kolonisi Honkong’u Çin’e devretmeden önce de, adı geçen kolonisinde zorunlu ihtiyat fonunu kurmuştur.¹⁴ Hemen belirtelim ki Hong Kong da

¹² Stephan HAGGARD, The Evolution of Haggard, The Evolution of Social Contracts in Asia, <http://politics.soc.ntu.edu.tw/news/930604.pdf>. (Erişim Tarihi:02.08.2006) s.10

¹³ HAGGARD, a.g.m., s. 10

¹⁴ Chak Kwan CHAN "Protecting the ageing poor or strengthening the market economy: the case of the Hong Kong Mandatory Provident Fund", International Journal Of Social Welfare, 2003 s. 127

kurulan ihtiyat fonu diğer ülkelerdeki uygulamalarla aynı adı taşımaktadır. Ancak işleyiş açısından diğer ülkelerdeki gibi kamu eliyle değil, özel sektör eliyle yürütülmektedir.¹⁵

Kişiler sosyal sigorta programları çerçevesindeki emeklilik programlarında ileride emekli olduklarında alacakları emekli aylığını tahmin edebilirken, ihtiyat fonlarında emekli olacak kişinin aylığı sadece fona ödediği primler ile sınırlıdır ve kendisine ödenecek aylık hakkında katılımcının fikri yoktur.¹⁶ Dolayısıyla ihtiyat fonlarınca sigortalıya ya da ölümü halinde hak sahiplerine yapılacak ödemelerin sosyal koruma için uygun değerlerdir.¹⁷ Daha önce de vurgulandığı üzere fonlar mevcut durumlarıyla daha çok tasarruf sandığı gibi işlev görmektedirler.¹⁸ Fonda biriken para toptan olarak sigortalının emekliliğinde ya da yasada belirlenen koşullarda sigortalıya faizi ile birlikte verilmektedir. Emeklilik durumunda bazı ihtiyat fonları fonda sigortalı adına biriken tutarı emekli aylığı şeklinde verme seçeneğini de sigortalılarına sunmaktadırlar. Bazı ihtiyat fonlarının sigortalının ölümü halinde geride kalanlara emekli aylığı verdiği de görülmektedir.¹⁹ Bazı fonlar üyelerinin klasik sosyal güvenlik ihtiyaçları dışında ev, eğitim gibi ihtiyaçlarını da dikkate alarak kredi de vermektedir.²⁰ İhtiyat fonları, bir çok yönüyle Şili’de kurulan özel emeklilik fonlarına benzemektedir.²¹ Kişinin emekli aylığı toplamı sisteme kendisinin ve işverenin yatırdığı primler ile bunların faiz gelirinden oluşmaktadır.

B- İhtiyat Fonlarının Finansmanı

Sosyal sigorta programları iki yöntem ile finanse edilmektedir. Bunlardan birincisi fon (biriktirim), ikincisi ise dağıtım yöntemidir. Fon (biriktirim) yönteminde giderler için, gelirlerin finansmanında, gelirlerin tahsilinden giderlerin yapılacağı tarihe kadar fon oluşturulmakta²² ve uzun dönemde elde edilecek gelirler, gelecek dönemlerdeki ihtiyaçlar için kulla-

¹⁵ Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSPTW, Asia. s.68

¹⁶ ILO, a.g.e., s. 99

¹⁷ BEATTIE, a.g.m., s. 68

¹⁸ SÖZER, a.g.m., s. 4

¹⁹ Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSPTW Asia s.3

²⁰ Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, a.g.e., s. 4-5

²¹ International Labour Organization (ILO), Pension Schemes, Social Security Series, No:4 1998, s. 94

²² Bkz. DİLİK, a.g.e., s.247 vd., TUNCA, EKMEKÇİ, a.g.e., s. 163 vd.

nılmaktadır.²³ Fon yönteminde her nesil sadece kendi sosyal güvenliğini sağlarken, neslin tehlikesiz geçen dönemlerinden tehlikeye maruz kaldığı dönemlere gelir transferi söz konusu olmaktadır.²⁴ Söz konusu yöntemde sosyal transferlere yer yoktur.²⁵ Bir başka anlatımla, kişinin sosyal güvenliği hesabında biriken parası ile sınırlıdır. Belirtilen özelliği nedeniyle yöntem daha çok özel sigortalara uygundur.²⁶ Enflasyonun yüksek oranda seyrettiği, sık sık devlasyona başvuru olan ülkelerde, biriktirim yöntemi sosyal güvenlik fonlarının değer kaybetmesine yol açmaktadır.²⁷ Bireysel fon sistemi dayanışma ilkesine aykırılık teşkil etmektedir ve bu özelliği ile günümüz sosyal güvenlik anlayışına uygun değildir.²⁸ Dağıtım yönteminde ise belirli dönemde yapılması gereken sosyal güvenlik harcamaları, aynı dönem içerisinde toplanan gelirlerle finanse edilmektedir.²⁹ Dolayısıyla genç kuşaklardan toplanan primlerle, yaşlı nüfusun sosyal sigorta giderleri karşılanmaktadır. Böylelikle, nesiller arası gelir dağılımı da gerçekleşmektedir.³⁰

İhtiyat fonları'nın temel gelir kaynağı, işçi ve işverenlerden toplanan primlerdir. Fonlar, sağladıkları yardımların finansmanında fon (biriktirim) yöntemini kullanmaktadırlar. Bu yönleriyle fonlar, finansmanda dağıtım yöntemini uygulayan sosyal sigorta fonlarından ayrılırlar. İhtiyat fonlarının çoğunda, fon (biriktirim) yönteminin uygulanması nedeniyle kuşaklar arası dayanışma esası yoktur. Hesaplar bireyselleştirildiğinden bireyler arası dağıtım da meydana gelmemektedir.³¹ Oysa mali bakımdan böyle bir yöntemin uygulanması sosyal güvenlik sistemlerinin dayanışma ve riskleri dağıtma ilkelerine aykırıdır.³² İhtiyat fonlarında her birey, hesabında biriken tutar ve faizi kadar güvenceye sahiptir. Kişilerin, fonda biriken parasının ölümüne kadar yetmemesi ya da ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine düşük toptan ödeme yapılması ihtimali oldukça yüksektir. Dolayısıyla fonlar bireylere yeterli sosyal güvenliği sağlamaktan uzaktır. İhtiyat fonları, sosyal sigorta programlarının

temel araç olduğu ülkelerde, daha çok tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu olma özelliğine haizdir. Hem ihtiyat fonları sosyal sigorta emeklilik programları gibi, devlet garantisindedir. Ancak sosyal sigortaların finansmanında çoğu ülkede devlet katkısı mevcutken, ihtiyat fonlarının finansmanında devlet katkısı hiç bulunmamaktadır.³³

İhtiyat fonları, Fiji, Singapur ve Malezya dışında bağımsız çalışanları kapsamamaktadır. Uyguladıkları prim oranları ise genellikle düşüktür. Tablo:2'de çeşitli ülkelerde ihtiyat fonlarının, uyguladıkları prim oranları gösterilmiştir.

Tablo:2 İhtiyat Fonları'nın Prim Oranları

Ülke Adı	Primler %		
	Sigortalı Prim Hissesi	İşveren Prim Hissesi	Bağımsız Çalışanlar
Burundi	5	5	
Fiji	8	8 *	8
Hindistan	12	3,67	-
Endonezya	2	3,7	-
Kribati	7,5	7,5	-
Malezya	11	12	50M\$-5000M\$ arası
Nepal	10	10	-
Singapur	20	13	6-8 (Yaşa bağlı)
Solomon Adaları	5	7,5	-
Sri Lanka	8	12	-
Hong Kong	5	5	-
Vanuatu	4	6	-
Batı Samoa	5	5	-
Gambiya	5	10	-
Kenya	5	5	-
Swaziland	5	5	-
Tanzanya	10	10	-
Uganda	5	10	-

* İşverenler isteğe bağlı olarak %22'ye kadar ek prim ödeyebilmektedir

Kaynak: Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSPTW, Asia, Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSPTW, Africa, ILO, a.g.e.'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo:2'nin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, sigortalı prim oranlarının %2 ile %20, işveren prim oranlarının ise %3,7 ile 12 arasında değiştiği görülmektedir.

33 ILO, a.g.e., s. 99

23 Yusuf ALPER, "Sosyal Sigortalar Finansmanında Değişiklik, Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Semineri, Antalya, 22-27 Eylül 1999, Çimento Müstahsilleri Sendikası Yayını, Ankara, 2000, s. 129 UĞUR, a.g.e., s. 53

24 ALPER, a.g.t., s. 130

25 KORAY, a.g.e., s. 303

26 KORAY, a.g.e. s.303

27 Cahit TALAS, Toplumsal Ekonomi, 7. Baskı, İmge Kitapevi, Haziran 1997, s. 445,

aktaran, UĞUR, a.g.e., s. 54

28 UĞUR, a.g.e., s. 52

29 Ayrıntılı bilgi için bkz.: TALAS, a.g.e., s. 443, DİLİK, a.g.e., s. 246 vd., TUNCAY, EKMEKÇİ, a.g.e., s. 163, vd., UĞUR, a.g.e., s. 50

30 ALPER, a.g.t., s.128

31 ILO, a.g.e., s. 94,99, UĞUR, a.g.e., s.69

32 TALAS, a.g.e., s. 444

C- İhtiyat Fonlarının Sağladıkları Yardımlar ve Sosyal Sigorta Fonlarından Farklı Yönleri

İhtiyat fonları sağladıkları yardımlar konularında birbirine yakın uygulamalara sahiptirler. Bununla beraber, yararlanma şartları yönüyle diğerlerinden farklılık göstermektedir. Tablo:3'te belirtilen farklılıkları gösterebilmek için, ihtiyat fonlarının, toptan ödeme ya da emekli aylığı bağlama sağlama koşulları hakkında özet bilgi verilmiştir.

Tablo:3 Çeşitli Ülkelerde İhtiyat Fonu Uygulamaları (2003-2004)

Ülke Adı	Emeklilik Yaşı	Malullük Yardımı	Ölüm Yardımı
Burundi	55	X a	X a
Fiji	55 c	X	X
Hindistan	55 c	X a	X a
Endonezya	55 d	X a	X e
Kribati	50 f	X a	X a
Malezya	55	X	X
Nepal	55 g	X a	X a
Singapur	55	X a	X a
Solomon Adaları	50 h	X a	X a
Sri Lanka	55 b c - i	X a	X a
Hong Kong	65	X a	X a
Vanuatu	55	X a	X a
Batı Samoa	55 c - i	X a - j	X a - k
Gambiya	55 - l	X a	X a
Kenya	55 c	X a	X a
Swaziland	55 c - m	X a	X a
Tanzanya	55 c - n	X a	X a
Uganda	55	X a	X a

Kaynak: Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSPTW,Asia , Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSPTW, Africa, ILO, a.g.e. 'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

a- İşçi işveren primleri yasal faizi ile birlikte ödenmektedir. b- Sri Lanka'da erkekler 55, kadınlar 50 yaşında birikimlerini geri almaktadırlar. c- Sigortalı eğer ülkeden sürekli ayrılırsa istediği yaşta birikimlerini alabilmektedir. d- Herhangi bir yaşta göç halinde, devlet memuru olma ya da askerlik hizmetine başlama ya da en az beş yıllık fon üyesi olma kaydıyla 6 aydan fazla işsiz kalma halinde primler faiziyle beraber çekilebilir. e-Sigortalının ve işverenin ödedikleri primler 50 milyon Rp nin (1 ABD\$=9100 Rp) üstünde ise aylık maaş bağlanabilir. f-Herhangi bir yaşta sürekli göç ya da kadının evlenmesi halinde

de primler faiziyle beraber ödenir. Kişinin 45 yaşını doldurması ve iş hayatından çekilmesi halinde de biriken primler faizi ile birlikte ödenebilir. g-Emeklilik yaşının dolması ya da istihdamın sona ermesi halinde fonda biriken para faiziyle toptan çekilir. h- İşten çıkma ve göç halinde tamamı ödenir. İşten sürekli ayrılma nedeniyle 40 yaşında erken emeklilik mümkündür. ı- İşyeri kapanırsa, kadın sigortalı evlenirse, emeklilik yaşının dolmasıyla emekli olunması durumunda fonda biriken para alınabilir. i- 50 yaşında ve beş ve daha fazla işsiz olduğunda biriken paranın tamamının çekilmesi mümkündür. j- Sigortalı emekli aylığı şeklinde de biriken parasını çekebilir. k- Ölüm yardımı azaltılarak verilir. l- 45 yaşından sonra iki yıl işsiz kaldığında fonda biriken para toplamı sigortalıya verilir. m- Sigortalı 45 yaşını doldurduğunda iş hayatından ayrılırsa birikimlerini erken çekebilir. n- 55 yaşın altında 6 aydan fazla süren bir işsizlik halinde sigortalı birikimlerini çekebilir.

Tablo:3'ün incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, emeklilik yaşı, bir başka anlatımla fonda sigortalı adına biriken paranın faiziyle birlikte ödeme zamanı, bütün ülkelerde yaş şartına bağlanmıştır. Bununla birlikte yurt dışına sürekli göç etme, belirli süreden beri işsiz kalma ya da iş hayatından erken çekilme ya da kadın sigortalının evlenmesi halinde de fonda biriken tutarlar sigortalıya yasal faizi ile birlikte ödenmektedir. Tüm ülkelerde sigortalının maluliyeti halinde kendisine, ölümü halinde ise hak sahiplerine fonda biriken tutarlar faizi ile birlikte geri ödenmektedir. Endonezya'da ise sigortalının ödediği primlerin 50 milyon Rupı, bir başka anlatımla 5500 ABD dolarını geçmesi halinde geride kalanlara aylık şekilde de ödeme yapılabilmektedir.

İhtiyat fonlarının primlerinin diğer ülkelere göre yüksek olduğu Singapur'da ihtiyat fonunda sigortalı için biriken paralar dört fonda toplanmakta ve emeklilik yanında, sağlık, konut, eğitim alımı gibi ihtiyaçlar için de kullanılmaktadır.³⁴ Malezya'da ise İşçi İhtiyat Fonu (EPF), üç zorunlu bireysel hesabı yönetmektedir. Üç hesap da yaşlılık, ölüm ve maluliyet yardımları için kullanılmakla beraber, her bir hesabın ek kullanım alanı farklılık arz etmektedir. Birinci tür hesap yatırımların finansmanında, ikinci tür hesap konut satın alınması ve eğitim masraflarının finansmanında, üçüncü tür hesap ise, hayati hastalıklar ve protez

34 Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics (SSPTW),Asia. s. 166 vd.

alımları için kullanılmaktadır.³⁵ Sigortalı, emeklilik dışında sağlık, konut alımı, çocuklarının eğitimi vb. nedenlerle fonda biriken parasını 55 yaşını beklemeden çekebilmektedir.³⁶ İhtiyat fonu benzeri uygulamaların başka amaçlarla da kurulduğu görülmektedir. Örneğin, Çin’de 1991 yılında Şanghay’da kurulan ve 1999 yılında ülke geneline yayılan kentsel ihtiyat fonu, konut üretimine yöneliktir. İşçi ve işverenler fona işçinin önceki yıla ait ücretinin en az %5’ini fona ödemektedirler.³⁷

Yukarıda incelenen konular çerçevesinde ihtiyat fonlarının sosyal sigorta programlarından farklı yanları Tablo:4’te özetlenmiştir.

Tablo:4 İhtiyat Fonlarının Sosyal Sigorta Fonlarından Farklı Yanları

İhtiyat Fonları	Sosyal Sigorta Fonları
Sigorta prim oranları genellikle düşüktür.	Sigorta prim oranları yüksektir.
Sigortalılar ve kuşaklar arasında dayanışma yoktur.	Sigortalılar ve kuşaklar arasında dayanışma vardır.
Çoğunlukla sağlık sigortasını kapsamamaktadır.	Sağlık sigortasını da kapsamaktadır.
Sigortalılar fonda biriken paralarını eğitim, sağlık, konut vb. ihtiyaçları için toplu olarak çekebilmektedirler.	Sigortalılar ihtiyaçları için fondan para çekememektedir.
Finansmanında devlet katkısı bulunmamaktadır.	Finansmanında genellikle devlet katkısı da vardır.
Belirli yaşın doldurulması ya da kanunda belirtilen şartlar altında ödemeler genellikle toplu olarak veya maaş olarak bağlanmaktadır.	Emeklilik için prim ödeme gün sayısı ile yaş şartının tamamlanması ile aylık bağlanmakta, aylık bağlanması için gerekli koşulların sağlanmaması halinde ödenen primler toptan ödeme olarak ödenmektedir.
Sigortalının maliyeti halinde kendine, ölümü halinde hak sahiplerine faizi ile toptan ödenmektedir. Ender olarak aylık bağlanmaktadır. Aylık sigortalının biriken primleri ve faiz toplamı ile sınırlıdır.	Sigortalının maliyeti halinde kendisine, ölümü halinde ise hak sahiplerine gerekli prim ödeme şartı ve sigortalılık süresi şartını doldurmaları kaydıyla aylık bağlanmaktadır. Aylık sigortalının biriken primleri ile sınırlı değildir.
Genellikle eski İngiliz kolonisi olan 18 ülkede faaliyet göstermektedir.	Eski İngiliz kolonisi dışındaki ülkelerde kuruludur.

35 Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, Asia s. 130 vd.

36 Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, Asia. s. 131

37 Yukun ZHU, "Recent developments in China's social security reforms", International Social Security Review, Cilt: 55, Sayı:4 2002 s. 52

Kaynak: Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSPTW,Asia , Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSPTW, Africa, ILO, a.g.e. 'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

II- K.K.T.C.’nde İhtiyat Sandığı Uygulaması

A- K.K.T.C.’nde İhtiyat Sandığı Uygulamasının Kuruluşu ve Gelişimi

Günümüzde bazı ihtiyat fonlarının maaş esaslı işleyen emeklilik programlarına dönüştürüldüğü görülmektedir. Bununla beraber K.K.T.C.’nde sosyal sigorta programından önce kurulan İhtiyat Sandığı’nın, bugün de faaliyetlerini zorunlu tasarruf sandığı olarak devam ettirdiği görülmektedir. K.K.T.C.’nde İhtiyat Sandığı hali hazırda zorunlu sosyal sigorta kurumlarına ek bir sosyal güvenlik programı niteliğini de taşımaktadır. İhtiyat Sandığı’nın kökleri ise, diğer ülkelerle aynıdır. Kıbrıs İngiliz yönetimindeyken 1946’da çıkarılan İhtiyat Sandığı Kanunu ile herhangi bir emeklilik menfaati almayan devlet işçileri adı geçen kanun kapsamına alınmıştır.³⁸ 1956 yılında çıkarılan Sosyal Sigorta Kanunu ile adada çalışanlara yönelik modern anlamda bir sosyal güvenlik sistemi kurulmuştur.³⁹ Belirtilen sistem adada yaşayan Türkler için 1963 yılına kadar geçerliliğini korumuştur. 1963-1976 yılları arası Kıbrıs Türkleri için sosyal güvenceden yoksun olan bir dönemdir.⁴⁰ Kıbrıs Barış Harekati’nden önce Kıbrıs Türk Federe Devleti döneminde ülkede henüz zorunlu sosyal sigorta programları kurulmamışken, mevcut sosyal güvencesizliğe bir çözüm olarak İhtiyat Sandığı uygulamasının yürürlüğe konduğu tahmin edilmektedir. Daha sonra ise Kıbrıs Türk Federe Devleti Meclisi tarafından çıkarılan 16/1976 sayılı yasayla Kıbrıslı Türklere geniş haklar tanıyan modern Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girmiştir.⁴¹ 1976 yılında Sosyal Sigortalar Yasası’nın yürürlüğe girmesiyle beraber İhtiyat Sandığı’nın görevi sona ermiştir. Bu kez İhtiyat Sandığı uygulaması tamamlayıcı bir emeklilik programı ya da tasarruf sandığı olarak

38 Government Employee Provident Fund, Chapter 308 of The Law, Printed By C.F. Roworth Limited, 54 Grafton Way,London W.1.1959, <http://www.mahkemeler.net/mahkeme-web-t/ifa-sil/CAP308.pdf> K.K.T.C. Mahkemeleri Erişim (Erişim Tarihi:06.09.2006)

39 Bkz. Social Insurance, Chapter .354 of The Law Printed By C.F. Roworth Limited, 54 Grafton Way,London W.1.1959 <http://www.mahkemeler.net/mahkeme-web-t/ifa-sil/CAP354.pdf> K.K.T.C. Mahkemeleri Erişim (Erişim Tarihi:06.09.2006)

40 K.K.T.C. Sosyal Sigortalar Dairesi Erişim Sayfası, www.k.k.t.c.ssd.org (Erişim Tarihi:06.09.2006),

41 Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasası, (12/1979, 9/1981, 43/1982, 26/1985, 36/1988, 14/1990, 20/1991, 45/1998, 22/2001, 32/2002, 9/2003, 56/2003 sayılı Yasalar ile değiştirilmiş şekliyle Sayı 16/1976, <http://www.mahkemeler.net/mahkeme-web-t/Yasalar/16-1976b.doc> K.K.T.C. Mahkemeleri Erişim (Erişim Tarihi:06.09.2006)

K.K.T.C. sosyal güvenlik sistemindeki yerini almıştır.⁴² Modern anlamda sosyal sigortalar yasasının çıkması ile birlikte diğer ülkelerin tersine, Kuzey Kıbrıs'ta İhtiyat Sandığı, Sosyal Sigortalar Dairesi'ne dönüştürülmemiş ve Sosyal Sigortalar Dairesi'nden ayrı ek bir tasarruf sandığı olarak işlevine devam etmiştir. K.K.T.C.'nin 1983 yılında bağımsızlığını ilan etmesinin ardından günümüze kadar da aynı yapı korunmuş, hatta 1993 yılında, yeni İhtiyat Sandığı Kanunu yürürlüğe girmiştir.⁴³

B- K.K.T.C. İhtiyat Sandığı'nın Kapsamı, Yönetimi ve Finansmanı

İhtiyat Sandığı kurallarına bağlı olmak üzere, kazanç temin eden ve kendisine, ölümü halinde dul eşine ve yetim çocuklarına asgari İhtiyat Sandığı Yasası'nda tanımlanan emeklilik menfaati sağlayan herhangi bir işte çalışmayan her kişi, İhtiyat Sandığı Yasası uyarınca İhtiyat Sandığına girmek zorundadır. (İhtiyat Sandığı Yasası m.5/1-A). Hemen belirtelim ki emeklilik menfaati deyimi K.K.T.C. Sosyal Sigortalar Kanunu'na göre bağımlı ya da bağımsız çalışanlara bağlanan menfaati değil, Emeklilik Yasası kuralları uyarınca K.K.T.C.'de istihdam edilen asıl ve sürekli kadrolardaki kamu görevlilerine uygulanan emeklilik hak ve menfaatlerini anlatır. (İhtiyat Sandığı Yasası m.2). Emeklilik yaşını aşan kişiler, İhtiyat Sandığı Yasası'nın kapsamının dışında kalır. Sözü edilen yaş, Sosyal Sigortalar Yasası'nda ön görülen emeklilik yaşıdır. Ancak bir kişinin, İhtiyat Sandığına yazılı başvurusu üzerine ve emeklilik yaşından sonra da istihdam edilmeye devam edildiği sürece İhtiyat Sandığı kapsamında tutulması sağlanır. (İhtiyat Sandığı Yasası m.5/2).

K.K.T.C. tarafından istihdam da dahil olmak üzere açık ve zimmi, yazılı veya sözlü bir istihdam veya çıkarlık sözleşmesi uyarınca Kıbrıs'ta istihdam; bir işçinin mahkûmiyeti halinde hapis cezası çekerken veya yasal tutukluluğu sırasında K.K.T.C. merkezi hapisanelerinde ücret karşılığında yaptığı iş, işverenin ikinci dereceye kadar kan ve sıhrî hısımları tarafından yapılan iş, İhtiyat Sandığı Yasası'nın kapsamı içerisindedir (İhtiyat sandığı Yasası'na ekli I. Cetvel 1. Kısım).

42 K.K.T.C. Sayıştay Başkanı Soner VEHBİ ile 21. Maliye Sempozyumu'nda yapılan görüşme (11.05.2006 Tarihli)

43 Bkz. K.K.T.C. İhtiyat Sandığı Yasası, Sayı: 34/1993 (65/1993, 1/1995, 18/2000, 25/2001, 50/2002, 47/2003 Ve 68/2003 30/2004 ve 41/2004 sayılı Yasalarla değiştirilmiş şekliyle) <http://www.mahkemeler.net/mahkeme-web-1/birlestirilmis/34-1993.doc> (Erişim Tarihi:06.09.2006)

Bunun dışında herhangi bir işveren tarafından bir iş-tirak günü içinde, dört saatten az istihdam (kısmi süreli istihdam); kişisel hizmetin sadece normal mesai saatleri dışında veya içerisinde gerekli olduğu hallerde bir cemiyet, kulüp, hayır kurumu, okul ve diğer benzeri teşekkül veya müessesenin sekreter veya kâtabi sıfatıyla yapılan iş, normal mesai saatleri dışında kitabet görevi yapılmasında sadece kısmen hizmet gerektiren işlerde çalışanlar uygulamanın kapsamı dışındadır (İhtiyat sandığı Yasası'na ekli I. Cetvel 2. Kısım).

Tablo:5'te K.K.T.C. İhtiyat Sandığı'na kayıtlı kişi sayıları ile aktiflerin yüzde payları verilmiştir.

Tablo 5: K.K.T.C. İhtiyat Sandığı'na Kayıtlı Kişi Sayıları İle Aktiflerin Yüzde Payları (2002-2004)

	2002	2003	2004
İhtiyat Sandığı'na Kayıtlı Kişi Sayısı	144.194	150.273	158.561
Hesabı Olan Fiili Kişi Sayısı	63.619	64.361	68.269
Aktif İştirakçi Sayısı (Yatırımı Olan)	26.045	29.954	33.588
Aktif İştirakçilerin Fiili İştirakçiler İçerisindeki Payı (%)	40.9	46.5	49.2

Kaynak: K.K.T.C. Devlet Planlama Örgütü (D.P.Ö.), 2003-2004 Yılı Makroekonomik ve Sektörel Gelişmeler <http://www.devplan.org/Macro-eco/2-12.pdf> (Erişim Tarihi 31.01.2006).

Tablonun incelenmesinden de anlaşılacağı üzere K.K.T.C. İhtiyat Sandığına prim ödeyen aktif iştirakçi sayısının, hesabı olan fiili kişi sayısına oranı 2004 yılı itibariyle %49,2'dir.

İhtiyat Sandığının yönetim kurulu, Bakanlar Kurulu'nca iki yıllığına atanacak dokuz üyeden⁴⁴ oluşmaktadır. Yönetim kurulunda işçi ve işverenlerin temsilcileri çoğunluktadır (İhtiyat Sandığı Yasası m.12/2).

44 İhtiyat Sandığı Yönetim Kurulu aşağıdaki üyelere oluşur: "Bakanın önerdiği ve Bakanlar Kurulunun onaylayacağı iki temsilci; Ancak iki temsilciden biri Bakan tarafından Başkan olarak önerilir. Maliye işleriyle görevli Bakanın önerdiği ve Bakanlar Kurulunun onaylayacağı bir temsilci;Devlet Planlama Örgütü Müsteşarlığının önerdiği ve Bakanlar Kurulunun onaylayacağı bir temsilci;En çok üyeye sahip işveren sendikasının önerdiği ve Bakanlar Kurulunun onaylayacağı iki temsilci; En çok iştirak sahibi üyesi bulunan iki işçi Sendikası Federasyonunun önerdiği ve Bakanlar Kurulunun onaylayacağı iki temsilci; İkinci en çok iştirak sahibi üyesi bulunan işçi Sendikası Federasyonunun önerdiği ve Bakanlar Kurulunun onaylayacağı bir temsilci." (İhtiyat Sandığı Yasası m.12/3)

Yasada belirtilen hallerde kullanılmak üzere, İhtiyat Sandığı Fonu kurulmuştur. (İhtiyat Sandığı Yasası m.4) Biriken paranın karlı alanlarda verimli şekilde işletilmesini amaçlayan (İhtiyat Sandığı Yasası m.4/2) Fon, mali, ticari, zirai, sınai ve hizmet sektörü ile ilgili girişimlerde bulunabilir. İşletmeler kurulabilir. Mevcut işletme veya şirketlere iştirak edebilir. Kıymetli evrak (bono, tahvil) alabilir. Banka kurabilir ve sigortacılık yapabilir; Hazine Malları Yasasında öngörülen kurallar çerçevesinde taşınır ve taşınmaz mal alım ve satımı yapabilir (İhtiyat Sandığı Yasası m.4/3).

K.K.T.C. İhtiyat Sandığı'nın finansmanı işçi ve işveren primleri ile sağlanmaktadır. İşçinin primi işçiye ödenen ücretin %5'inden az olamaz. Prim miktarı, Bakanın önerisi üzerine Bakanlar Kurulu'nca Resmi Gazete'de yayımlanacak bir kararname ile saptanmaktadır (İhtiyat Sandığı Yasası m.8/1). Prim işveren tarafından ücretinden kesilir ve iştirak sahibi hesabına yatırılır. İştirak sahibi, ücret almasına hak kazandıran her ay için İhtiyat Sandığı'na prim yatırır. Prim miktarı işçiye ödenen ücretin %5'inden az olamaz. Ancak, bu miktar Yasa, toplu sözleşme veya başka bir mevzuat gereğince artırılabilir ve artırılmış miktar daha az miktarın yerini alır. Yatırılacak prim miktarı, iştirak sahibinin ücretinden iştirak sahibi hesabına, işveren tarafından kesilir (İhtiyat Sandığı Yasası m.8/2). İşveren, çalışan hesabına, Bakanın önerisi üzerine Bakanlar Kurulunun Resmi Gazete'de yayımlanacak kararname ile saptanan ve müstahdeme ödenen ücretin %5'inden az olmayan miktarda depozit (prim) yatırır. Ancak; bu miktar, Yasa, toplu sözleşme veya başka bir mevzuat gereğince artırılabilir ve artırılmış miktar, daha az miktarın yerini alır (İhtiyat Sandığı Yasası m.8/3). İşveren çalışan kişinin ücretinden, primi keser ve istihdam edilen kişi hesabına kendisinin yatırmakla mükellef olduğu depozit ile birlikte, işçinin çalışmış olduğu ayı izleyen en geç 1 ay içerisinde Sandığa yatırır (İhtiyat Sandığı Yasası m.8/4).

C- Sağlanan Yardımlar

İhtiyat Sandığı iştirakçilerine işteki çalışma sürelerine ve işten ayrılma nedenlerine göre kendi hesaplarına yatan işçi ve işveren payları ödenmektedir. İki yıllık hizmetini tamamlamadan istihdam edilen kişi olmaktan kendi isteğiyle çıkan bir iştirak sahibi, İhtiyat Sandığına yatırılan primlerinin tümünü faizleri ile birlikte alabilir (İhtiyat Sandığı Yasası m.9/1-a).

İki yıllık hizmetini tamamlayan ve istihdam edilen kişi olmaktan kendi isteğiyle çıkan veya bu maddenin (2)'nci fıkrasında belirtilen nedenler dışında işveren tarafından işine son verilen bir iştirak sahibi, kendi primleri ile işverenin kendisi için yatırdığı depozitlerinin tümünü faizleriyle birlikte alabilir (İhtiyat Sandığı Yasası m.9/1-b).

İş Yasası'nda işverenin bildirimsiz fesih hakkını doğuran hallerin (hastalık hariç) gerçekleşmesi halinde iştirak sahibi, İhtiyat Sandığına yatırılan primler toplamına ek olarak kendi hesabına yatırılan depozitlerden, hizmet yıllarına göre düzenlenen ve Kanunda belirtilen yüzdelerle göre yararlanır.⁴⁵ İhtiyat Sandığı ile ilişkisi kesilirken primlerine ek olarak depozitlerden doğan hakkı da faizleriyle birlikte ödenir. İki yılını tamamlamayan sadece prim faizi ile birlikte ödenir (İhtiyat Sandığı Yasası m.9/2).

İştirak sahibinin sağlık durumu dolayısıyla istihdam edilen kişi olmaktan çıkması ve çalışarak hayatını kazanamayacağına sağlık kurulu raporuyla saptanması, iş azlığı nedeniyle işten çıkarılan ve 6 ay geçici işsizlik süresi içinde iş bulamaması, kadın iştirakçinin evlenme veya doğum nedeniyle istihdam edilen kişi olmaktan kendi isteğiyle çıkması⁴⁶, öğrenim⁴⁷ emeklilik hakkı kazandıran bir göreve geçme ya da atanma, askerlik (bedelli askerlik hariç) ödevinin yerine getirilmesi amacıyla⁴⁸ işten ayrılma halinde kendi iştirak primlerinin ve hesabına yatırılan depozitlerin tümü, faizleriyle birlikte ödenir (İhtiyat Sandığı Yasası m.9). Emeklilik yaşını aşan iştirak sahibine, başvurusu halinde, hesabına yatırılan prim ve depozitlerin tümü, faizleri ile birlikte kendisine ödenir (İhtiyat Sandığı Yasası m.9/9). İhtiyat Sandığı Yasası'nın öngördüğü asgari prim ve depozitlerin üzerinde yatırım yapan iştirakçinin, en az on yıl bu şekilde yatırım yapması koşuluyla, fazladan yatırılan prim ve depozitleri, çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın, talebi halinde, faizleri ile birlikte ödenir (İhtiyat Sandığı Yasası m.10/2). İhtiyat Sandığına en az on beş yıl yatırım

45 İki yılı tamamlayan %25, üç yılı tamamlayan %30, dört yılı tamamlayan %40, beş yılı tamamlayan %50, altı yılı tamamlayan %60, yedi yılı tamamlayan %70, sekiz yılı tamamlayan %80, dokuz yılı tamamlayan %90, on yılı tamamlayan %100 oranında depozit alır.

46 Ancak evlenme veya doğum nedeniyle iştirak sahibi olmaktan çıkan ve İhtiyat Sandığından ödenme talebinde bulunan bir kadın müstahdem, evlenme veya doğum tarihinden önceki son üç ay ve evlenme veya doğum tarihinden sonraki ilk üç aylık süreleri kapsayacak şekilde toplam 6 aylık bir süre içinde işten ayrılmış olması koşuldur. (İhtiyat Sandığı Yasası m.9/5)

47 Ancak öğrenime başlama tarihinden önceki son üç ay ve öğrenim tarihinden sonraki ilk üç aylık bir süre içinde işten ayrılmış olması ve devamlı sürede öğrenci olduğunu öğrenim göreceği eğitim kuruluşundan alacağı bir belge ile kanıtlanması koşuldur. (İhtiyat Sandığı Yasası m.9/6)

48 Ancak askerlik ödevine başlamadan önceki son üç ay içinde işten ayrılması koşuldur. (İhtiyat Sandığı Yasası m.9/8)

Tablo:6 K.K.T.C. İhtiyat Sandığı'ndan Yapılan Ödemelerin Nevine Göre Dağılımı (2002-2004) (YTL.)

	2002		2003		2004	
	Miktar	Pay %	Miktar	Pay %	Miktar	Pay %
Prim	6.034.910	33.6	14.287.968	32.7	20.938.787	36.7
Depozit	7.956.543	44.4	21.669.009	49.6	31.576.970	55.3
Faiz	3.953.203	22.0	7.760.867	17.7	4.575.072	8.0
Toplam	17.944.356	100.0	43.717.844	100.0	57.090.829	100.0
Ödeme Yapılan	4720		5476		4288	

Kaynak: K.K.T.C. D.P.Ö., a.g.e., s.213

yapmış bulunan iştirakçilere, talepleri halinde, bir defaya mahsus olmak üzere, birikimlerinin dörtte biri ödenir. Bu fıkra uyarınca birikiminin dörtte birini alan iştirakçi, beş yıl süreyle avans alamaz (İhtiyat Sandığı Yasası m.10/3).

K.K.T.C. İhtiyat Sandığı'ndan yapılan ödemelerin çeşidine göre Tablo:6'da verilmiştir.

Tablo:6'nın incelenmesinden de anlaşılacağı üzere K.K.T.C. İhtiyat Sandığı 2004 yılında 4288 kişiye ödeme yapmıştır. Söz konusu kişilerin, 2.862'si iş azlığı, 624'ü kendi isteğiyle ayrılma 275'i yaş haddinden emekliye ayrılma, 401'ine emeklilik statüsüne geçme nedenleriyle, 126'sına da diğer nedenlere dayanarak ödeme yapılmıştır.⁴⁹

Tablo:7 İhtiyat Sandığı'nın Birikim Durumu, Birikimlerini Dağılımı ve G.S.M.H.'ya Oranı (2002-2004) (YTL.)

	Mevcut	Toplam Mevcut İçindeki Oranı	Mevcut	Toplam Mevcut İçindeki Oranı	Mevcut	Toplam Mevcut İçindeki Oranı
TL Mevcudu	67.804.465	0,22	77.851.511	0,20	85.649.106	0,17
Döviz Durumu	44.748.150	0,15	38.749.470	0,10	37.163.593	0,08
Verilen Krediler (TL)	131.608195	0,43	210.572.972	0,53	290.590.606	0,59
Krediler Döviz	31.891.139	0,10	29.502.719	0,07	29.358.319	0,06
Gayrimenkul ve Menkul Mallar	5.727.757	0,02	6.279.420	0,02	6.404.689	0,01
İştirakler	7.250	0,00	7.250	0,00	7.250	0,00
Devlet Tahvili (TL.)	16.591.455	0,05	29.503.396	0,07	38.978.467	0,08
Devlet Tahvili (Döviz)	5.971.833	0,02	3.878.388	0,01	2.787.528	0,01
Toplam Mevcutlar	304.350.244	1,00	396.345.126	1,00	490.939.558	1,00
Toplam Mevcutlar/ G.S.M.H.	0,215		0,208		0,195	

Kaynak: K.K.T.C. D.P.Ö., a.g.e., s.214 ve K.K.T.C., D.P.Ö. Temel Ekonomik ve Sosyal Göstergeler, <http://www.devplan.org/Frame-tr.html> (Erişim Tarihi:01.09.2006)'dan faydalanılarak hazırlanmıştır.

49 K.K.T.C.D.P.Ö., a.g.e., s.214

50 K.K.T.C. D.P.Ö., a.g.e.'deki verilerden tarafımızca hesaplanmıştır.

51 SÖZER, a.g.e., s.181

işlevleriyle, ek bir sosyal sigorta kuruluşu olarak, Türkiye'ye ve diğer ülkelere örnek teşkil edecek niteliktedir.

İhtiyat Sandığı'nın ülke ekonomisine katkısını daha iyi ortaya koyabilmek için birikim durumu ile birikimlerin nasıl değerlendirildiğini ve birikimlerin G.S.M.H.'ya oranını vermek yerinde olacaktır. Tablo:7'de K.K.T.C. İhtiyat Sandığı'nın 2002-2004 yılları arası birikimlerinin dağılımı ve birikimlerinin G.S.M.H.'ya oranı gösterilmiştir.

Tablo:7'nin incelenmesinden de anlaşılacağı üzere, 2004 yılı itibariyle İhtiyat Sandığı'nın toplam mevcutları G.S.M.H.'nın %19,5'u kadardır. İhtiyat Sandığı birikimlerinin yarısından kısmı kredi şeklinde verilmektedir. Sandığın 2002-2004 yılları arasında T.L. ve döviz birikimlerinin azaldığı, kredi ve devlet tahvili mevcudunun ise arttığı görülmektedir.

III- Gelişmekte Olan Ülkelerde İhtiyat Fonlarının Sosyal Sigorta Fonlarına Göre Avantajlı ve Dezavantajlı Yönleri

Hemen belirtelim ki ihtiyat fonları modern sosyal güvenlik sistemine geçişte birer basamak, bir başka anlatımla ara dönem uygulamalarıdır. Hükümetler ihtiyat fonlarını toplumun tümüne yayılabilecek sağlık ve emeklilik programları kuruluncaya kadar bir araç olarak kullanmaktadırlar. Sağladıkları yardımlar itibariyle çoğu ihtiyat fonu uygulamasının modern anlamda sosyal güvenlik araçlarından uzakta olduğu görülmektedir. Belirtilen nedenle ihtiyat fonlarının sosyal koruma anlamında dezavantajlı yönlerinin fazla olduğu söylenebilir. Bununla beraber özellikle yeni bağımsızlığını elde etmiş ülkelerde ihtiyat fonlarının sosyal sigorta fonlarına göre bazı avantajları da bulunmaktadır. Aşağıda ihtiyat fonlarının sosyal sigorta fonlarına göre avantajlı ve dezavantajlı yönleri ele alınmıştır.

A- İhtiyat Fonlarının Sosyal Sigorta Fonlarına Göre Avantajlı Yönleri

Gelişmekte olan ülkelerde ihtiyat fonlarının sosyal sigorta fonlarına göre avantajlı yönleri kişilerin toptan para ihtiyacını karşılaması ve yönetim maliyetlerinin düşüklüğü başlıkları altında incelenebilir.

1- İhtiyat Fonlarınca Yapılan Toptan Ödemenin Şehirden Köylere Dönen Kişilerin Toplu Para İhtiyacını Karşılması

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kentlerinden köye dönen işçilerin gelir sağlayıcı yeni işler yapmasında toplu paraya ihtiyaçlarının olabileceği ifade edilmektedir.⁵² Bu durumda çalışanlara emekli aylığı vermek yerine toptan ödeme yapılması daha uygun olacaktır. Toptan alınan paranın yeni işler yaratmada kullanılması da ekonomiyi canlandırabilecektir. Toptan ödemenin, köylere geri dönen işçilere emekli aylığı vermeye göre, daha pratik olduğu da söylenebilir.⁵³ Gerçekten de birikimlerin toplu şekilde ödemesi, şehirlere uzak köylerde oturan kişilerin emekli aylığı almak için her ay şehirlere gidip, masraf yapmasını engelleyecektir. Böylece, kurumların maaş dağıtımındaki masrafı da ortadan kaldırmaktadır.

2- Yönetim Maliyetlerinin Düşüklüğü

İhtiyat fonlarının sosyal sigorta fonlarına göre bir diğer önemli avantajı, yönetim maliyetlerinin düşüklüğüdür. Örneğin, sosyal güvenliğin ihtiyat fonları ile sağlandığı Malezya ve Singapur'da, yönetim maliyetlerinin prim gelirlerine oranı, sırasıyla %1.54 ve %0.95 iken, sosyal güvenliğin sosyal sigorta kurumları eliyle sağlandığı Filipinler ve Tayland'da yönetim maliyetlerinin prim gelirlerine oranı sırasıyla %13.9 ve %3.9'dur.⁵⁴

B- İhtiyat Fonlarının Sosyal Sigorta Fonlarına Göre Dezavantajlı Yönleri

Gelişmekte olan ülkelerde ihtiyat fonlarının sosyal sigorta programlarına göre dezavantajlı yönleri, sigortalıların ihtiyaçları için ara dönemlerde para çekilmesi, enflasyonun birikimleri eritmesi, fonların yönetimindeki idari güçlükler ve kayıt dışı istihdam başlıkları altında inceleyebiliriz.

1- İhtiyat Fonlarının Sosyal Riskleri Kapsamaması İhtiyat Fonlarının her şeyden önce ihtiyat fonları Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün "Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki 102 Sayılı Sözleşmesi"nde

52 ILO, a.g.e., s. 95

53 ILO, a.g.e., s.95

54 Mukul G. ASHER, "Southeast Asia's social security systems: Need for a system-wide perspective and professionalism", International Social Security Review, Cilt: 55, Yıl:4, 2002, s.77

kabul edilen dokuz temel riski karşılamamaktadır. Maluliyet, yaşlılık ya da ölüm halinde hak sahiplerine yapılan toptan ödemeler oldukça düşüktür. Uluslar Arası Çalışma Örgütü'nün sözleşmeleri ile verilecek edimlerin tutarı ya işçinin önceki kazançlarına ya da sıradan bir erkek işçinin aldığı ücret düzeyine bağlı olacaktır. İhtiyat fonlarının sağladığı yardımların düşüklüğü belirtilen hükme de ters düşmektedir.⁵⁵ İhtiyat Fonu'nda toplanan fonların emeklilikte dönüşüm oranı sigortalının önceki kazançlarının %40'ı kadardır. Bunda sigortalının topladığı primleri ara dönemde çekmesi kadar bazı ülkelerde prim oranlarının düşüklüğü de etkilidir.⁵⁶ Anılan sözleşme risk halinde sigortalıya, periyodik ödemeyi desteklemektedir. İhtiyat fonlarının toptan ödeme şeklinde yaptığı yardımlar, anılan sözleşmenin gereklerini yerine getirmemektedir.⁵⁷

2- Sigortalının Primleri Ara Dönemde İhtiyaçlarını Karşılama İçin Çekebilmesi

Ara dönemlerde çeşitli nedenlerle (örneğin ev almak için) sigortalının fondan parasını çekmesi, emeklilik döneminde sigortalılara verilecek ödeneği azaltmaktadır. İhtiyat fonlarının sigortalılara ya da hak sahiplerine verdiği toptan ödemenin gelir yaratıcı bir işte kullanılıp kullanılmadığı takip edilememektedir. Dolayısıyla ihtiyat fonlarınca sigortalılara ya da hak sahiplerine yapılan toptan ödemenin genellikle kısa dönemli, çocukların eğitimi, sağlık gibi nedenlerle harcandığı tahmin edilmektedir.⁵⁸

3- Enflasyonun Birikimleri Eritmesi

Gelişmekte olan ülkelerde ihtiyat fonlarının en önemli dezavantajı enflasyondur. Enflasyon ihtiyat fonlarında biriken primlere uygulanan faiz oranının enflasyonun altında kalması ve belirtilen nedenle toptan ödeme durumunda paranın değerinin primin ödediği güne göre düşmesine neden olmaktadır.⁵⁹ Örneğin Hindistan'da 1985-1997 yılları arasında nominal faiz oranı %12 civarında seyrederken, İşçi İhtiyat Fonu (EPF) fonlarını yıllık ortalama %2,63 faizle

55 Bkz. Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 Sayılı Sözleşme madde:65-67 ve Malullük, Yaşlılık, Ölüm Yardımları 128 Sayılı Sözleşmesi, madde :26-28 aktaran, BEATTIE, a.g.m., s.72 ve dn. 11

56 BEATTIE, a.g.m., s.73

57 John DIXON, National Provident Funds: The Challenge of Harmonizing Their Social Security, Social and Economic Objectives., Policy Studies Review, Spring/Summer93, Cilt: 12 Sayı:1/2, s.198

58 ILO, a.g.e., s. 98

59 DIXON, a.g.m., s.200

değerlendirmiştir.⁶⁰ Enflasyonun ihtiyat fonlarının işlevleri üzerine iki türlü etkisi mevcuttur.⁶¹ Bunlardan birincisi faiz oranının enflasyonun altında kaldığını ve primlerinin yeterince değerlendirmediğini düşünen sigortalının parasını çeşitli nedenler ileri sürerek (eğitim, işten ayrılma, konut alımı) fondan kredi şeklinde çekmesidir. Örneğin, Hindistan'da 1995-1996 yıllarında biriken İşçi İhtiyat Fonu'nun ödemelerinin sadece %17,7'si emeklilik, hastalık ve ölüm nedeniyle dağıtılmıştır. Geri kalan %82,3'lük ödeme ise sigortalıların fonlarını faiz oranını düşüklüğünü dikkate alarak birikimlerini erken çekmeleri nedeniyle yapılmıştır.⁶² Enflasyonun ihtiyat fonları üzerine ikinci olumsuz etkisi ise emekliliğinde toptan ödeme alan sigortalının, enflasyon nedeniyle parasının eriyeceğini düşünüp, yaşlılık hali için biriken parasını hemen harcamasıdır.

4- İdari Güçlükler ve Kayıt Dışı İstihdam

İhtiyat fonlarının kolaylıkla işletilebilir şekilde kurulmasına karşılık, sigortalı kayıt ve hesaplarının tutulmasında, kredi faiz oranlarının tespitinde, sigorta primlerinin tahsilinde, yardımların verilmesinde çeşitli idari güçlükler yaşanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kişinin çalışma hayatı boyunca birden çok sigorta numarası alması, geçmişte kısa süreli çalışmalar ve aktif olmayan hesaplar ihtiyat fonlarının diğer idari güçlükleridir.⁶³ Örneğin Hindistan ve Sri Lanka'da her işverene bir numara verilerken, işçilere numara verilmemesi kişisel bazlı ihtiyat fonlarının avantajlarını azaltmaktadır.⁶⁴

İhtiyat fonlarının en önemli sorunlarından birisi de kayıt dışı istihdamdır. Asya'da ihtiyat fonlarının kapsadığı nüfus yaygın enformel sektör nedeniyle oldukça düşüktür.⁶⁵ Örneğin Hindistan'da işgücünün sadece %10'u ihtiyat fonları ve emeklilik programları kapsamındadır.⁶⁶

60 Ranadev GOSWAMI, "Old Age Protection in India:Problems and Prognosis, " International Social Security Review, Cilt: 55, Sayı:2 2002, s.105-106

61 DIXON, a.g.m., s.200, ILO, a.g.e., s.99

62 A. SHAH, Issues in Pension System Reform in India, Mumbai, Indra Gandhi Institute for Research Development, 2000, aktaran GOSWAMI, a.g.e., s.105 dn.7

63 ILO, a.g.e., s.98, ASHER, a.g.m.,s.84

64 WASANA KARUNARATHNE, Ranadev GOSWAMI "Reforming formal social security systems in India and Sri Lanka" International Social Security Review, Cilt: 55, Sayı:2002, s.96

65 R.K.A. SUBRAHMANYA, "Income security for older people:An Asian perspective" International Social Security Review, Cilt: 55, Sayı:1 2002 s.64

66 GOSWAMI, a.g.e., s.96

Bazı ülkelerde ihtiyat fonları başta enflasyon gibi olumsuz etkileri nedeniyle sosyal sigorta fonları haline getirilmişlerdir. İhtiyat fonları Irak'ta 1964, Dominik'te 1976, Gana'da 1991, Nijerya'da 1994, Hindistan'da 1995 yılında sosyal sigorta şeklinde işleyen programlara dönüştürülmüştür.⁶⁷ Malezya, Singapur ve Fiji'nin ise sigortalılara emekliliklerinde toptan ödeme vermek yerine belirli süreyle aylık bağlama seçeneği sunmaya başladıkları görülmektedir.⁶⁸ Bununla beraber Malezya ve Singapur'da bireysel hesaplara dayalı ihtiyat fonlarının yaşlıları yoksulluk riskine karşı korumada yetersiz kaldığı ifade edilmektedir.⁶⁹ İhtiyat fonlarına devlet desteğinin olmaması, sosyal güvenliğin finansmanının bireylere bırakılması, esnek işgücü piyasaları ve yetersiz işgücü koruması ve uygulaması ile birleştiğinde, düşük işgücü maliyeti nedeniyle ülkelerin rekabet gücünü de arttırmaktadır.⁷⁰ Bununla beraber ödeneklerinin de primlerin düşüklüğü ile paralellik göstermesi sosyal korumanın kapsamını ihtiyat fonlarının olduğu ülkeler açısından daraltmaktadır.

SONUÇ

Sosyal güvenlik, bireyleri meydana gelebilecek sosyal risklere karşı koruyan sistemler bütünüdür. Sosyal güvenlik sistemleri, yardım sağladığı kesimlere ve devletin finansmanına katılıp katılmamasına ya da finansman yöntemlerine göre çeşitlilik gösterirler. İhtiyat Fonları çalışanın sosyal güvenliğini neredeyse tamamen kendi birikimlerine bırakan ve genellikle eski İngiliz kolonisi ülkelerde yaygın olan bir tür zorunlu tasarruf sandığı modelidir. İşleyiş itibarıyla bireysel emeklilik fonlarına benzeyen sistem, kişilerin fona yatırdıkları parayı emekliliklerinde, herhangi bir şekilde işten ayrıldıklarında ya da konut, eğitim gibi ihtiyaçları anında çekebilme imkanı da getirmektedir. Fonlara kesilen primler de genellikle sosyal sigorta primlerine göre düşüktür. Devlet katkısının olmaması ve prim oranlarının düşüklüğü nedeniyle ihtiyat fonu sistemini uygulayan ülkeler, işgücü maliyeti açısından rakip ülkelere karşı önemli avantaj

67 ILO, a.g.e., s.96

68 BEATTIE, a.g.m., s.68 vd.

69 Kevin CARAHER, "There is more to a decent income in lengthening old age than individual savings: A discussion of income security for old age in Singapore and Malaysia" 4th International Research Conference on Social Security, "Social security in a long life society" Antwerp, 5-7 May 2003, s. 15-16 www.issa.int (Erişim Tarihi:01.03.2006)

70 Mukul ASHER, "The future of retirement protection in Southeast Asia, Indonesia, Malaysia, Philippines, Singapore, Thailand", International Social Security Review, Cilt: 51, Sayı:1 1998, s. 26

sağlamaktadırlar. İhtiyat Fonlarında dayanışma esası yoktur ve sigortalılar, belirli yaşı doldurduklarında ya da eğitim, emeklilik, sağlık gibi nedenlerle fonda biriken paralarının toplu olarak çekebilmektedirler. İhtiyat Fonları Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün "Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkındaki 102 Sayılı Sözleşmesi"nde kabul edilen dokuz temel riski hem nicelik hem de nitelik olarak kapsamamaktadır. Günümüzde bazı ülkelerde ihtiyat fonları zorunlu sosyal sigorta programlarına dönüştürülmüştür. Bir başka anlatımla kişilere emekliliklerinde emekli aylığı bağlayan, hatta sağlık yardımı yapan kurumlar haline gelmişlerdir. İhtiyat fonları temel sosyal güvenlik programı olarak halen on sekiz ülkede uygulanmaktadır. Bunun yanında K.K.T.C. de ilk başta temel sosyal güvenlik rejimi olan İhtiyat Sandığı, Sosyal Sigortalar Fonu'nun kurulması ile tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu haline almıştır. G.S.M.H.'nin %20'lerine ulaşan fon büyüklüğü K.K.T.C. ekonomisine önemli bir katkı da sağlamaktadır.

İhtiyat fonları genellikle gelişmekte olan ülkelerde kurulmuştur. Bu noktada belirtilen kurumların sosyal sigorta fonlarına göre dezavantajları daha fazladır. İhtiyat fonlarının tüm sosyal riskleri karşılamaması, fonlarda biriken paranın ihtiyaçlar için çekilebilmesi ve sürekli azalması, yanında sigortalıların birden fazla numara alması, hesapların bireysel tutulmaması gibi idari güçlükler fonların dezavantajları arasındadır. Fonların yeterli yardımı sağlamaması çalışanların kayıtlı çalışmak yönündeki isteklerini azaltmakta ve kayıt dışı istihdamı arttırmaktadır. Bununla beraber, fonların sosyal sigorta fonlarına göre avantajlı yönleri de bulunmaktadır. Yasalardaki şartları sağlayıp, toplu parasını alanların parayı köylerinde yeni iş kurması için kullanması, toptan ödemenin emekli aylıklarının dağıtımındaki güçlüğü de ortadan kaldırması ve yönetim maliyetlerinin düşüklüğü fonların avantajlı yönleridir.

İhtiyat Fonları özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından modern anlamda sosyal güvenliğe geçişte sadece bir basamaktır. Ancak ihtiyat fonları mevcut haliyle modern sosyal güvenlik sisteminin ilkelerinden ve sağladığı yardımlardan hala çok uzaktadır. Fonlar mevcut halleriyle daha çok birer tasarruf sandığı görünümündedirler. Ancak K.K.T.C.'de olduğu gibi, temel sosyal sigorta rejimini tamamlayıcı olmaları halinde olumlu sonuçlar meydana getirebilirler.

KAYNAKLAR

ALPER Yusuf, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar (SSK), Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını No:15, Bursa, 1997

ALPER Yusuf, “Sosyal Sigortalar Finansmanında Değişiklik, Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Semineri, Antalya, 224-27 Eylül 1999, Çimento Müstahsilleri Sendikası Yayını, Ankara, 2000

ASHER, Mukul G. “Southeast Asia’s social security systems: Need for a system-wide perspective and professionalism”, International Social Security Review, Cilt: 55, 4/2002 s. 71-88

ASHER Mukul, “The future of retirement protection in Southeast Asia, Indonesia, Malaysia, Philippines, Singapore, Thailand”, International Social Security Review, Cilt: 51, Sayı:1 1998 s. 3-30

BEATTIE, Roger, “Pension systems and prospects in Asia and the Pacific” International Social Security Review, Cilt: 51, Sayı:3, 1998 s.63-87

CARAHER, Kevin “There is more to a decent income in lengthening old age than individual savings: A discussion of income security for old age in Singapore and Malaysia” 4th International Research Conference on Social Security, “Social security in a long life society” Antwerp, 5-7 May 2003 www.issai.nt (Erişim Tarihi:01.03.2006)

CHAN Chak Kwan “Protecting the ageing poor or strengthening the market economy: the case of the Hong Kong Mandatory Provident Fund”, International Journal Of Social Welfare, Welfare , 2003:12: 123-131

DİLİK, Sait Sosyal Güvenlik, Ankara, 1992

DIXON, John National Provident Funds: The Challenge of Harmonizing Their Social Security, Social and Economic Objectives., Policy Studies Review, Spring/Summer93, Cilt: 12 Sayı:1/2, s. 197-213, DPT, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Müsteşarlığı, DPT Yayını No: 2592 ÖİK:604, Ankara 2001

FİŞEK Gürhan, TÜRCAN ÖZSUCA Şerife, ŞUĞLE, Mehmet Ali, Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi, 1946-1996, Sosyal Sigortalar Kurumu Yayın No: 598

GOSWAMI, Ranadev, “Old Age Protection in India: Problems and Prognosis, ” International Social Security Review, Cilt: 55, Sayı:2, 2002, s.95-121

Government Employee Provident Fund, Chapter 308 Of The Laws, Printed By C.F. Roworth Limited, 54 Grafton Way, London W.1. 1959, <http://www.mahkemeler.net/mahkeme-web-t/ifasil/CAP308.pdf> K.K.T.C. Mahkemeleri Erişim (Erişim Tarihi:06.09.2006)

GÜZEL Ali, OKUR, Ali Rıza Sosyal Güvenlik Hukuku Yenilenmiş 10. Bası Beta Yayınları İstanbul Ekim 2004

HAGGARD, Stephan The Evolution of Social Contracts in Asia, <http://politics.soc.ntu.edu.tw/news/930604.pdf>. (Erişim Tarihi:02.08.2006

International Labour Organization (ILO), Pension Schemes, Social Security Series No:4 1998

KARUNARATHNE, Wasana, GOSWAMI, Ranadev, “Reforming formal social security systems in India and Sri Lanka” International Social Security Review, Cilt: 55, Sayı: 4 2002, s.89-106

Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasası, (12/1979, 9/1981, 43/1982, 26/1985, 36/1988, 14/1990, 20/1991, 45/1998, 22/2001,

32/2002, 9/2003, 56/2003 sayılı Yasalar ile değiştirilmiş şekliyle Sayı 16/1976, <http://www.mahkemeler.net/mahkeme-web-t/Yasalar/16-1976b.doc> K.K.T.C. Mahkemeleri Erişim (Erişim Tarihi:06.09.2006)

K.K.T.C. Devlet Planlama Örgütü, 2003-2004 Yılı Makroekonomik ve Sektörel Gelişmeler <http://www.devplan.org/Macro-eco/2-12.pdf> (Erişim Tarihi 31.01.2006).

K.K.T.C. D.P.Ö. Temel Ekonomik ve Sosyal Göstergeler, <http://www.devplan.org/Frame-tr.html> (Erişim Tarihi:01.09.2006)

K.K.T.C. İhtiyat Sandığı Yasası, Sayı: 34/1993 (65/1993, 1/1995, 18/2000, 25/2001, 50/2002, 47/2003 Ve 68/2003 30/2004 ve 41/2004 sayılı Yasalarla değiştirilmiş şekliyle) <http://www.mahkemeler.net/mahkeme-web-t/birlestirilmis/34-1993.doc> (Erişim Tarihi: 06.09.2006)

K.K.T.C. Sayıştay Başkanı Soner VEHBİ ile 21. Maliye Sempozyumu’nda yapılan görüşme (11.05.2006 Tarihli)

K.K.T.C. Sosyal Sigortalar Dairesi Erişim Sayfası, www.kktcssd.org (Erişim Tarihi:23.08.2006)

KORAY, Meryem Sosyal Politika, İmge Yayınevi, Kasım, 2005 İkinci Baskı

LINDEMAN, David C., “Provident funds in Asia: Some lessons for pension reformers”, International Social Security Review, Cilt: 55, 4/2002, 55-70

Social Insurance, Chapter.354 Of The Laws Printed By C.F. Roworth Limited, 54 Grafton Way, London W.1. 1959 <http://www.mahkemeler.net/mahkeme-web-t/ifasil/CAP354.pdf> K.K.T.C. Mahkemeleri Erişim (Erişim Tarihi:06.09.2006)

Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, Social Security Programs Throughout the World (SSPTW): Asia and the Pacific, 2004 <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2004-2005/asia/ssptw04asia-1.pdf> (Erişim Tarihi:02.04.2006)

Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, Social Security Programs Throughout the World (SSPTW): Africa, 2003 <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2003/africa/ssptw04africa-1.pdf> (Erişim Tarihi:02.04.2006)

SÖZER Ali Nazım, Sosyal Devlet Uygulamaları, Türkiye İşçi Emeklileri Yayını Ankara. 1997

SÖZER, Ali Nazım “Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Şili Modeli”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, Yıl:4 Sayı:10, s.1-14

SUBRAHMANYA, R.K.A., “Income security for older people: An Asian perspective” International Social Security Review, Cilt: 55, 1/2002 s. 49-65

ŞAKAR Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması Der Yayınları, İstanbul 2004

TUNCAY Can, EKMEKÇİ Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 11. Bası Şubat 2005

UĞUR, Suat Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Yayın No:244, Haziran 2004

ZHU, Yukun “Recent developments in China’s social security reforms”, International Social Security Review, Cilt: 55, Sayı:4, 2002

AB Tüzüklerinin Düzenlenme Alanlarına Bir Örnek: 1408/71 Sayılı Sosyal Güvenlik Tüzüğü

Giriş

Avrupa Birliği (AB); Avrupa Topluluğu, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve Kömür ve Çelik Topluluğuna dayanan, idari ve hukuki yapısı itibariyle bir devletin yapısını andıran ama herşeyden önce hukuka dayalı bir yapıdır.

Üye Devletler, kendi yasama yetkilerinin belirli bölümlerinden Topluluklar lehine vazgeçerek bunları Topluluk kurumlarına devretmişlerdir. Avrupa Topluluklarının amacı entegrasyonun sağlanması olup kullandıkları başlıca araç ise hukuktur. Entegrasyon hareketleri ile hukuk arasındaki ilişkiyi inceleyen bu hukuk düzeni, uluslarüstü (supranasyonal) bir yapıya sahiptir.

Avrupa Topluluğu (AT) hukuku kendine has özellikleri olan bağımsız ve sürekli gelişen dinamik yapıya sahiptir. Topluluk hala oluşum halinde bulunan, sonunda alacağı biçim bugünden kestirilemeyecek bir sistem olduğu için, Topluluk hukuku da gelişim halindedir.

AT hukuk düzeninde kurallar, kendilerine ulusal devletlerce yetki terkinde bulunmuş AT organları aracılığıyla oluşturulmaktadır. Kurucu antlaşmalar, artık üye devletlere ait olmayan, Toplulukların tasarruflarına bırakılan egemenlik alanları yaratmıştır.

Hemen belirtmelidir ki, AT organları, devletlerin kendilerine yetki terk ettiği alanlarda bu yetkiyi sınırlı olarak kullanabilmektedir. Topluluklar genel bir düzenleme yetkisine sahip olmayıp, ancak kendilerine kurucu antlaşmalarda tahsis edilen alanlarda tasarrufta bulunma yetkisine sahiptir. Bir başka deyişle, antlaşmalarda "sınırlı yetki" ilkesi geçerlidir. Topluluk antlaşmalarında organların ihdas edebileceği tasarruf türleri belirlenmiştir.¹ Üye Devletler bu yöntemi, Topluluğa devrettikleri yetkileri izleyebilmek ve denetleyebilmek amacıyla tercih etmişlerdir.

İkincil hukuk, organların görevlerini yerine getirebilmeleri ve konulan hedeflere ulaşabilmeleri için antlaşmaların kendilerine verdiği yetkiler dahilinde koydukları -çeşitli etkiyi haiz- kurallardır.² Topluluk kurumlarının kendilerine antlaşmalarla devredilmiş yetkileri kullanırken oluşturdukları mevzuat, Topluluk hukukunun ikincil kaynağı olarak nitelenmektedir. Bu mevzuat, Topluluğun kuruluşu sırasında ihtiyaç nedeniyle geliştirilen çeşitli yasama araçlarını içermektedir. Bunlar, AT Antlaşmasının 249 uncu maddesinde belirlenen ve bağlayıcı olan tüzük, direktif ve kararlardır.

¹Füsun Arsava, Avrupa Toplulukları Hukuku ve Bu Hukukun Ulusal Alanda Uygulanmasından Doğan Sorunlar, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları:545, 1985, s.25.

² Gülören Tekinalp ve Ünal Tekinalp, Avrupa Birliği Hukuku., 2.Bası, İstanbul, Beta, 2000, S. 69.

Özgeçmiş



Celal POLAT

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı
Sigorta Müfettişi / AB Hukuk Uzmanı

1972 yılında Tunceli’de doğdu. 1994 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümünden mezun olan POLAT, 1995 yılında SSK Sigorta Müfettişi Yardımcısı olarak göreve başladı. 1999 yılında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde “Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku ve Türkiye-AB İlişkilerindeki Etkileri” konulu teziyle bilim uzmanı oldu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın resmi adayı olarak finansmanı AB Komisyonu tarafından karşılanan Jean Monnet Bursunu kazanarak, 2002-2003 yılı akademik döneminde

İngiltere’de Essex Ünivesitesinde hukuk yüksek lisans eğitimi (LLM in EC Law) aldı. Muhtelif dergilerde denetim sistemi ve Avrupa Birliği’nin sosyal politikası ile ilgili bazı makaleleri yayımlanmıştır. Halen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı’nda AB kaynaklı projelerin hazırlanması ve yürütülmesi, Topluluk programları ve AB’ne tam üyelik hazırlıkları çerçevesinde sosyal politika ve istihdam konularında AB müktesebatı ile ulusal mevzuatımızın uyum faaliyetlerinde çalışmaktadır.

İkincil Topluluk hukuku normları olarak adlandırılan yasal araçlar, erişilecek hedeflere bağlı olarak çeşitli biçimler alabilmektedir.³ Bu maddede yeralan her bir tasarruf, biçim, içerik, muhatap ve etki bakımından diğerlerinden farklılık göstermektedir.

Bu çalışmada tüzüklerin düzenleme alanlarına örnek olması açısından sosyal güvenlik koordinasyon tüzüğü olarak da adlandırılan 1408/71 sayılı Topluluk Tüzüğü ele alınacaktır.

I-AB’de Entegre ve Koordine Alanlar

A-Genel Olarak

AB sistemi niteliği itibariyle evrimci olup, Avrupa’nın tedricen birleşmesine imkan verecek şekilde tasarlanmıştır ve henüz son biçimini de almamıştır. Avrupa Topluluklarının amacı tam bir entegrasyonun sağlanması olup, kullandıkları başlıca araç ise hukuktur. AT hukuku kendine has özellikleri olan bağımsız ve sürekli gelişen dinamik yapıya sahiptir. AT sosyal güvenlik hukuku da bütünleşmenin sosyal boyutunun derinleşmesine bağlı olarak, sürekli olarak gelişmekte ve yeni işlevler yüklenmektedir.

Avrupa Topluluklarının egemenlik yetkileri kullandı-

ğı alanların bir kısmı Avrupa Topluluklarına entegre edilmiş (bunun sonucu olarak da bu alanlarda egemenlik yetkisi münhasıran Avrupa Toplulukları tarafından kullanılmaktadır), bir kısmı da koordine edilen alanlar olarak kabul edilmiştir. Bu alanlarda ulusal egemenlik yetkileri devam etmekle birlikte, bu yetkilerin Topluluklar tarafından saptanan standart ve normlara göre kullanılması gerekmektedir. Koordine edilen alanlarda Topluluk yetkileri ulusal hukuku değiştirici etkiler doğurmakta, ulusal yetkiler devam etmekle beraber, bu yetkiler ancak Topluluk norm ve standartlarına göre kullanılabilir.⁴

Genel olarak, ortak hukuk koyma sözkonusu olunca Topluluk tüzüğü, hukuk uyumlaştırması istenildiğinde de, direktif seçilmektedir. Topluluk tüzüklerinin doğrudan etkileri tam olduğu halde direktiflerin bu özelliği şartlara bağlı ve -Topluluk tüzüğüne nazaran sınırlı olduğundan bu seçimde doğrudan etki özelliği de rol oynamaktadır.⁵

Topluluğa terk edilen ortak politika alanları “entegre alanlar” niteliğindedir. Entegre alanların çoğu, Bakanlar Konseyi tüzükleri ile düzenlenir. Ortak dış ticaret, ortak tarım politikalarında olduğu gibi, bu alanlarda artık ulusal devlet yetkilerinden bahsedilemez.

³ Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği, “Kurumlar ve Yasama”, Güncel Avrupa, Sayı.6, 1996, s.19.

⁴ Füsün Arsava, “Avrupa Egemenliğinin Dayanak ve Sınırları”, ATAUM Bülten, Güz 2001, Sayı:3, s.2.

⁵ Tekinalp, Avrupa Birliği ..., a.g.e., s.71.

Zira, devletler kendi rızaları ile bu alanları AT'ye devrettikleri için bu alanlarda Topluluk organları münhasıran yetkilidir

Ancak, AT Antlaşmasında hangi hallerde Topluluk tüzüğünün veya diğer düzenlemelerin çıkarılabileceğine ilişkin genel bir kural yoktur. Buna karşılık, AT Antlaşmasınının 39/3(d) ve 89 uncu maddelerinde yer verildiği üzere bazı konuların muhakkak Topluluk tüzüğü ile düzenlenmesi gereğine işaret edilmiştir. Bu istisnai haller dışında, tüzük veya direktiften birinin seçimi, konunun özelliklerine, yetkili organdan kolayca geçip geçemeyeceğine, doğrudan uygulanmanın gerekli olup olmadığına, ya da, aksine, üye ülkelere süre vermenin uygun olup olmayacağına, yani bir açıdan elverişlilik şartlarına bağlıdır. ⁶

Tüzükler için, başlangıçtan beri esas itibariyle bu tür mevzuatla düzenlenmiş olan tarım sektörü örnek gösterilebilir. Tarım ortak pazarında ürünlerin, sadece aynı kuralların geçerli olduğu tek bir ülke dahilinde değil, değişik ülkelerdeki satıcılar ile alıcılar arasında el değiştirmesi gerekir; o nedenle pazar ancak Topluluk sınırları içinde her yerde ortak kuralların yürürlükte olması halinde düzgün biçimde işleyebilir. Bunun için Topluluğun bütününe kapsayan merkezi bir ortak yönetim gerekir; pazarın düzgün işleminin gerektirdiği önlemler bütün Üye Devletler'de doğrudan uygulanabilmelidir.

Tüzüklerin araç olarak seçildiği başka bir örnek sektör ise, Topluluk hukukunun koordinasyon kurallarının somut olarak uygulandığı ve aşağıda ayrıntılı olarak ele alınan sosyal güvenlik alanıdır.

B-Sosyal Politikaya İlişkin Kural Koyma Yöntemi

İş ve sosyal güvenlik hukuku AT sosyal politikasının en önemli kısmını oluşturmaktadır. AT sosyal politikasını oluşturan kurallar da diğer hukuk alanları gibi üç yöntem aracılığı ile meydana getirilir. Bu yöntemler; koordinasyon, uyumlaştırma ve mevzuatın birleştirilmesidir.

Üye devletlerin sosyal güvenlik sistemlerinin farklı tarihsel koşullarda oluşması, herbirinin ayrı gelenek ve önceliklere sahip olması nedeniyle, kısa dönemde tam bir uyumlaştırma imkanı görünmemektedir. ⁷ Üye

⁶ Tekinalp, Avrupa Birliği ..., a.g.e., s.70.

⁷ Paul Teague, The European Community: The Social Dimension, London, Cranfield School of Management, 1989, s. 35.

ülkelerin farklı iş hukuku konularının içerik ve biçim yönünden tek bir düzenlemeye bağlanmasını amaçlayan mevzuatın birleştirilmesi yöntemi ise henüz gerçekleştirilmiş değildir.

Koordinasyon, üye ülkelerin farklı hukuk düzenlerinin birbiriyle çelişmeyecek bir hale getirilmesi, belli bir konudaki ulusal düzenlemelerin olumsuz etkisini azaltarak, kanunlar ihtilafı kurallarına uygun bir çözüme kavuşturmanın amaçlanmasıdır. Koordinasyon görevi genellikle tüzüklerle yerine getirilir. Buna en iyi örnek sosyal güvenlik alanında kabul edilen 1408/71 sayılı Tüzüktür.

Genel ve soyut normlar getirmeleri, Topluluğa üye bütün ülkeler açısından bağlayıcı olmaları, üye devletlerde doğrudan uygulama imkanına sahip bulunmaları gibi unsurlara sahip tüzükler, üye ülke hukuklarının koordinasyonu için ve daha çok sosyal güvenlik alanında başlıca araç olarak seçilmektedir. ⁸

1408/71 sayılı ve 574/72 sayılı Tüzüklerin üye devletler tarafından uygulanış biçiminin, Antlaşmanın 42 ve diğer ilgili maddeleri ile uyumlu olup olmadığı konusunda ATAD'ın önüne bugüne kadar bir çok dava gelmiştir. ATAD verdiği bütün kararlarda bu Tüzüklerin "*doğrudan etki*" gücüne sahip olduğunu özellikle vurgulamıştır. Ayrıca bu kararlar sonucunda, tüzüklerin ana metinlerinde ve eklerinde değişiklik yapılma zorunluluğu doğmuştur.

Sosyal güvenlik koordinasyon tüzüklerinin diğer Topluluk tüzükleri ile kıyaslandığında, bireyler üzerinde en çok doğrudan etkide bulunan tüzükler olduğu gözlenmiştir. ⁹

II- Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik

A- Sosyal Güvenlikte İşbirliğinin Önemi

Başlangıçta sosyal politika alanı AB gündeminde ancak marjinal bir konuma sahipken, ekonomilerde ve toplumlardaki gelişmeler sonucu, bugün, istihdam ve sosyal politika Avrupa karar alma mekanizmalarının en önemli gündem maddelerinden birisi haline gelmiş bulunmaktadır. ¹⁰

⁸ A. Can Tuncay, "AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları," Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara, Çimento Müstahsilileri İşverenleri Sendikası, 1997, s. 92.

⁹ John Holloway, Social Policy Harmonisation in the European Community, England, Gower Publishing Company Limited, 1981, s.115.

¹⁰ Stefaan Hermans, Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu, İKV, İstanbul 2001, s.11.

Toplulukta sosyal güvenlik konusu, işçilerin serbest dolaşımının ayrılmaz bir unsuru haline gelmiştir. Topluluk sosyal güvenlik sisteminin amacı kişilerin serbest dolaşımını garanti altına almaktır. AT sosyal güvenlik hukukunun doğuşu nedeni serbest dolaşımın önünden sosyal güvenliği bir engel olmaktan çıkartmaktır. Sosyal güvenlikte kazanılmış hakların kaybedilmesi endişesinin serbest dolaşıma engel oluşturabileceği düşüncesi sosyal güvenlik alanında AT'yi önlem almaya itmiştir.

AT Antlaşmasının 42 nci maddesi sosyal güvenlik alanında ayrıntılı bir koordinasyon sistemi getirmek suretiyle, AB içinde işçilerin serbest dolaşım özgürlüğünü güvence altına almaktadır. Kişilerin serbest dolaşım ilkesinin doğal sonucu olarak; vatandaşlar, coğrafi ve mesleki hareket özgürlüğüne sahiptirler. Kişilerin Topluluk içinde herhangi bir ülkede serbestçe çalışabilmesi ve orada yaşayabilmesi için, sosyal güvenlik alanında asgari kurallara ihtiyaç vardır.

AB üyesi ülkelerin sosyal güvenlik finansman sistemleri homojen olmayıp, her biri kendi sistemlerini yürüten çeşitli aktörlerce şekillendirilmiştir. Sistemlerin işleyişi ve organizasyon yapıları arasındaki farklar, bu alanda tam bir bütünleşme ya da uyumlaştırmaya imkan vermemektedir.

AB'nin sosyal alanda gerçekleştirmeye çalıştığı ilerlemeler ekonomik alanda sağlanan başarı ölçüsünde olmamaktadır. Bunun temel nedenleri arasında sosyal dumping korkusu, ikame etme (subsidiarity) ilkesi ve sosyal kararların alınmasında oybirliği ilkesinin muhafaza edilmesidir.

B-Sosyal Politika Gündemi

"Avrupa sosyal modelinin" belirgin özelliği olarak, AT Antlaşmasının 2 nci maddesinde sosyal korumanın yüksek düzeyde geliştirilmesi, Topluluğun başlıca amaçlarından biri olarak belirtilmektedir.

AB Komisyonunun 2000 yılı Haziran ayında kabul ettiği *Sosyal Politika Gündemi* ve 2000 yılı Aralık ayındaki Nice Avrupa Konseyi'nin sağladığı siyasi ortam, 2005 yılına kadar olan dönemde sosyal alanda alınması gereken önlemler için bir yol haritası oluşturmuştur. AB sosyal politika gündemi, sosyal politikaların tamamen uyumlaştırılmasını değil, ortak hedeflere doğru destek sağlamayı öngörmektedir.

Toplumdaki ve ekonomideki değişikliklere uyum sağlamak için sosyal koruma sistemlerinin modernleştirilmeye ve geliştirilmeye ihtiyacı bulunmaktadır. Sosyal koruma sistemlerindeki reformlar konusunda AB düzeyinde işbirliğinin güçlendirilmesi Mart 2000 Lizbon Avrupa Konseyi tarafından vurgulanmıştır.¹¹

Bu reformların amacı, başta emeklilik olmak üzere sistemlerin uzun dönemde sürdürülebilmesi, sosyal katılımın artırılması ve daha kaliteli sağlık hizmetlerinin verilmesidir. Şimdiye kadar esas olarak emeklilik sistemleri ve özellikle bu sistemlerin hem sosyal hem de kamu finansman boyutunu dikkate alan reform stratejilerinin geliştirilmesi üzerinde durulmuştur.

2001 Aralık Laeken Avrupa Konseyi ise, sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonunun üçüncü ülke vatandaşlarını da kapsayacak şekilde genişletilmesi ve bu hususlarda Konsey'in en kısa sürede gerekli değişiklikleri yapması gerektiğini bildirmiştir.¹²

Türkiye, AB üyesi ülkelerde çalışan Türk işçilerinin serbest dolaşım ve sosyal güvenlikleriyle ilgili somut adımlar atmasını AB'den sürekli olarak beklemiştir. Nitekim, Türkiye'nin, 9 Ekim 1978'de Komisyon'dan talep ettiği somut öneriler arasında serbest dolaşımın sağlanması ve sosyal güvenlik haklarının genişletilmesi isteği de vardı.¹³ Laeken Zirvesinde Konsey'in altını çizdiği değişiklikler, AB ülkelerinde çalışan Türk işçilerinin serbest dolaşım ve sosyal güvenlik haklarının sağlanması açısından mevcut olan bazı önemli sorunların çözümüne de katkıda bulunacaktır.

C-Koordinasyon Kurallarının Yasal Temelleri

Sosyal güvenlik sistemlerinin koordinasyonu, işçilerin serbest dolaşımını sağlamanın ön koşuludur. AT Antlaşmasının 39 ve 42 nci maddeleri sosyal güvenlik alanında temel koordinasyon maddeleridir. Antlaşmanın 39 uncu maddesi istihdam ve diğer alanlarda üye ülke işçileri arasında milliyete dayalı herhangi bir ayrımcılığı yasaklamaktadır.

Antlaşmanın 42 nci maddesine göre, işçinin çalıştığı farklı ülkelerdeki mevzuat uyarınca gerçekleşen ça-

11 Hermans, Avrupa Birliği'nin.... a.g.e. s. 19.

12 www.deltur.cec.eu.int, Presidency Conclusions, (paragraph 29) European Council meeting in Laeken 14 and 15 december 2001, 21.12.2001.

13 Çağrı Erhan ve Tuğrul Arat, "AET ile İlişkiler", Baskın Oran (ed.), Türk Dış Politikası Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular, Belgeler, Yorumlar, cilt. I, İstanbul, 2001, s.851.

İşma süreleri hakkın hesabında ve kazanılmasında nazara alınacak ve üye devletlerde oturanlara sosyal güvenlik yardımlarının ödenmesi güvence altına alınacaktır.

AT Antlaşmasının 42.nci maddesinde öngörülen önlemler, sosyal güvenlik rejimlerinin istihdam edilene ve onların Toplulukta serbest dolaşan aile bireylerine uygulanmasına dair 1408/71 sayılı Tüzük ile bunun uygulanmasını sağlayan 574/72 sayılı Tüzüklerde ayrıntılı olarak ortaya konmuştur.¹⁴

Anılan bu tüzükler Avrupa Topluluğu sosyal güvenlik hukukunun temelini oluşturmakta, üye ülkelerin ulusal sistemleri arasında koordinasyon sağlayarak serbest dolaşım hakkından yararlanan kişilere bir sosyal koruma sunmaktadır.

D-1408/71 Sayılı Sosyal Güvenlik Koordinasyon Tüzüğü

1) Tüzüğün Amacı ve Uygulama Alanı

1408/71 Sayılı Tüzük, Topluluk sosyal güvenlik hukukunun temel düzenlemesini oluşturmakta, AB içinde yer değiştiren işçilerin ve bunların aile bireylerinin sosyal güvenliğinin sağlanması konusunda birincil metin olarak görülmektedir. Tüzük, üye ülkelerin ulusal sistemleri arasında koordinasyon sağlayarak serbest dolaşım hakkından yararlanan kişilere bir sosyal koruma sunmaktadır. AT Antlaşmasının 42 nci (eski 51 inci madde) maddesinde öngörülen sosyal güvenlik sistemi, Antlaşmanın yürürlüğe girmesinden hemen sonra 3 sayılı Tüzüğün ve 4 sayılı Uygulama Tüzüğünün uygulanması ile kurulmuştur. Bu tüzükler Adalet Divanı kararları ve ulusal sosyal güvenlik sistemlerindeki değişiklikler ışığında revize edilmiş ve bunlar yerine 1408/71 ve 574/72 sayılı AET tüzükleri düzenlenmiştir.

Tüzük, konu açısından, 1952 tarih ve 102 sayılı İLO Sözleşmesinde yer alan analık ve hastalık, iş kazaları, meslek hastalıkları, işgöremezlik, yaşlılık, dul ve yetimlik, ölüm, işsizlik ve aile yardımları gibi sosyal güvenlik risklerini kapsamaktadır.

Tüzüğün kişiler açısından uygulanma alanı, zaman içinde bir genişleme göstermiştir.¹⁵ İlk önceleri sadece işçileri konu alan sosyal güvenlik mevzuatı, serbest meslek mensuplarını, ailelerini ve son olarak 1999 yılındaki değişiklikle öğrencileri de kapsamına almıştır.

Önceki 3 Numaralı Tüzüğün aksine 1408/71 sayılı Tüzük coğrafi uygulama alanını açıklığa kavuşturucu herhangi bir hüküm taşımamaktadır.¹⁶ İlke olarak üye ülkeler coğrafi alanları, tüzük hükümlerinin uygulanacağı alanlar olmakla birlikte Avrupa Ekonomik Bölgesi Antlaşması ile sosyal güvenlik hukukunun yer bakımından uygulama alanı da genişletilmiştir.

2) Tüzükte Yer Verilen Koordinasyon İlkeleri

AT sosyal güvenlik hukukunun koordinasyon kuralları, göçmen işçiler için doğabilecek sakıncaları önleme ve bu yolla serbest dolaşımı güvence altına alma hedefini taşımaktadır. Koordinasyon sisteminin hedefi, serbest dolaşımdan yararlanma hakkını kullanan kişilerle ilgili olarak, her üye devletle ilgili sosyal güvenlik sistemler arasında koordinasyon sağlamaktır. Koordinasyon esasları 1408/71 sayılı sosyal güvenlik tüzüğünde detaylandırılmıştır

Tüzüğün benimsemiş olduğu koordinasyon ilkeleri aşağıda sayılmıştır:

• *Sosyal güvenlik mevzuatı açısından teklik ilkesi:* "Mevzuatın seçimi ilkesi"¹⁷ olarak da ifade edilen bu esasa göre, sadece bir üye devlet sosyal güvenlik yasaı sigortalıya uygulanabilecek olup, bu üye devlet de prensip olarak sigortalının çalıştığı ülke olacaktır.

• *Eşitlik ilkesi:* Sosyal güvenlik alanında işlem eşitliği sosyal güvenlik sistemlerinin uygulanmasında kendi uyruklarıyla eşit işlem göreceklere anlamına gelmektedir. Adalet Divanı, sosyal güvenlik alanında işlem eşitliği ilkesinin uygulanış biçimine dair birçok karar almıştır. Bu ilkeye göre, sigortalıya çalıştığı üye devletin kendi vatandaşına uygulanan hak ve yükümlülüklerle eşit davranılacaktır.

¹⁵ Celal Polat, "Avrupa Birliği Hukukunda Sosyal Güvenlik ve Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerindeki Etkisi," (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999), s.54.

¹⁶ Ali Nazım Sözer, 1990'lı Yıllarda Türk Çalışma Mevzuatının Avrupa Topluluğu Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi ATMER Yayın No:1, 1992, s. 72.

¹⁷ Polat, "Avrupa Birliği Hukukunda Sosyal Güvenlik...", a.g.e., s.49.

¹⁴ Frans Pennings, Introduction to European Social Security Law, Kluwer Law International, third edition, 2001, The Hague-London-Boston, s. 21.

• *Sigortalı hizmetlerin birleştirilmesi ilkesi:* Topluluk içinde serbest dolaşım hakkından yararlananlar, değişik üye devletlerin sosyal güvenlik mevzuatına tabi sigortalılık hizmetlerini toplayabilirler. AT Antlaşmasının 42 nci maddesinde de (eski 51) öngörülen, üye devletlerde sigortalı olarak geçirilen sürelerin sosyal güvenlikten yararlanmada dikkate alınması ilkesi, 574/72 sayılı Tüzükte ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir.

• *Kazanılmış hakların korunması ilkesi:* Değişik üye devletlerde geçen tüm çalışma ve oturma süreleri sigorta haklarının kazanılmasında gözönüne alınacaktır. Böylece, sigortalılıkla ilgili kazanılmış haklardan işçiler, diğer üye devlette de yararlanacaktır.

• *Sosyal güvenlik yardımlarının çakışmasının önlenmesi ilkesi:* 1408/71 sayılı Tüzük, "aynı türden ve aynı sigorta süresi içindeki sosyal güvenlik yardımlarının" yığılma sonucu birden çok surette ödenerek kötüye kullanılmasını engellemek amacıyla bu ilkeyi benimsemiştir.

Üye devletlerin sosyal güvenlik sistemlerinin birbiriyle uyumlu kılınması, sistemler arasındaki farklılıklar nedeniyle olanaksız görülmüştür. Bu nedenle, AT Antlaşmanın 42 nci maddesinde öngörülen hüküm, 1408/71 sayılı Tüzükte somutlaşmış bu ilkelerle, sistemler arasında koordinasyonu sağlayacak şekilde yaşama geçirilmiştir.

III- Sosyal Güvenlik Çerçevesinde AB-Türkiye İlişkileri

A-Genel Olarak

Ülkemiz, bölgesel bütünleşme hareketlerinin yoğun olarak yaşandığı bu günlerde, Avrupa Birliği (AB) ile ilişkilerini giderek derinleştirmiştir. Bu da doğal karşılanmalıdır. Zira, Türkiye'yi Avrupa'ya bağlayan coğrafyasının yanısıra savunduğu veya ideali olarak gördüğü ortak değer yargıları da AB'de somutlaşmıştır. Türkiye bu ortak değerler konusundaki seçimini Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren yapmış ve o tarihten bu yana Batı'nın belli başlı kurumları içerisindeki yerini almıştır. AB'ye tam üyelik yönündeki devam eden çalışmalar ise, bu politikanın bir devamı olarak görülmelidir.¹⁸

¹⁸ Celal Polat, "Tam Üyelik Başvurusundan Sonra AB-Türkiye İlişkilerinde Sosyal Güvenlik", SSK Bülteni, Sayı: 82 Ekim-Aralık 2001, s. 32.

Türkiye ile AB arasındaki ilişkilerin 40 yıllık bir geçmişi vardır. 31 Temmuz 1959 tarihinde Türkiye Topluluğa katılmak için müracaat etmiştir. Ortaklık ilişkisinin hukuki temeli 1964 yılında yürürlüğe giren *Ankara Anlaşması* ve ona bağlı *Katma Protokole* dayanmaktadır. Bu ilişki zaman zaman donma noktasına gelmiş olsa da 1 Ocak 1996 tarihinden itibaren işleyen gümrük birliği ile yeni bir ivme kazanmıştır. İlişkideki bu iniş çıkışlara rağmen, kesin olan bir şey vardır o da, her iki tarafın birbirinden vazgeçemeyecekleri bir noktaya geldikleri gerçeğidir. Avrupa Komisyonunun Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 13 aday ülkenin AB ile ilgili olarak kamuoyu görüşlerinin yer aldığı Aralık 2001 tarihinde yayımlanan istatistik sonuçlarına göre Türkiye'de;¹⁹

- AB üyeliğine %59 oranında destek olduğu,
- AB'nin imajının %51 oranında olumlu görüldüğü,
- AB'ye %54 oranında güven duyulduğu,
- AB'nin genişlemesi %17 oranında, katılım süreci hakkında %20 oranında bilgi sahibi olduğu, tespit edilmiştir.

Bu araştırmadan, Türkiye'nin artık uzun yıllardan beri AB üyeliği yolunda "patinaj yapmak" tavrından vazgeçip, rotasını kararlı bir biçimde AB üyeliğine çevirmesi ve katılım sürecine her anlamda destek vermesi gerektiği sonucu çıkmaktadır.²⁰

B- Sosyal Güvenlik Alanındaki Temel Uyum Sorunları

Sosyal güvenlik konusunda çağdaş ülkelerin, özellikle Türkiye'nin kendileriyle koordinasyon halinde bulunacağı AB üyesi ülkelerin sosyal politikalarının ve ILO standartlarının yanısıra özellikle Topluluk hukuku normlarını da göz önünde tutularak asgari normlar düzeyinde birtakım zorunlu değişikliklere gitmesi kaçınılmazdır.

Üye devletlerin sosyal güvenlik sistemleri arasındaki mevcut farklar, Topluluk düzeyinde tek bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulmasını zorlaştırmıştır. Ancak, sistemler arasında belirli bir koordinasyonun sağlanması yaşamsal öneme sahip bulunmaktadır. Topluluk genelinde sosyal koruma sistemleri arasında

¹⁹ Celal Polat, "Tam Üyelik Başvurusundan Sonra AB-Türkiye İlişkilerinde Sosyal Güvenlik", SSK Bülteni, Sayı: 82 Ekim-Aralık 2001, s. 32.

²⁰ Celal Polat, "Tam Üyelik Başvurusundan Sonra AB-Türkiye İlişkilerinde Sosyal Güvenlik", SSK Bülteni, Sayı: 82 Ekim-Aralık 2001, s. 32.

koordinasyonun sağlanabilmesi, üye devletlerin ve üye olacak devletlerin ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin belirli standartlara ulaşmış olmalarına bağlı olacaktır.

Türk hukuk düzeni ve bu arada iş ve sosyal güvenlik hukuku, AB'ne üye ülkelerin temel kurum ve kurallarıyla geniş ölçüde benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla, tam üyelik halinde mevcut sistemin, koordinasyon hükümlerine büyük oranda uyumsuzluğu söz konusu olmadığından, sistemde köklü değişikliklere de gereksinim olmayacaktır.

Ancak, sosyal güvenliği sağlanmış kişiler ve sosyal riskler açısından Avrupa Birliği ile Türkiye arasındaki farklılıkların halen sürmesi nedeniyle, Avrupa Birliğine tam üyelik halinde diğer alanlarda olduğu gibi, sosyal güvenlik konusunda da bazı uyum sorunları karşımıza çıkacaktır.

Türkiye'de uygulanmakta olan sosyal güvenlik sistemi ile AT ülkelerinde uygulanan sistem arasındaki temel fark, genel olarak sistemin kapsadığı sigorta riskleridir. Aile yardımları sigortası, ülkemizde dağınık olarak bazı kesimlere uygulanmakla birlikte, henüz bir sigorta riski olarak mevzuatımızda yer almamaktadır. Ayrıca, tam üyelik halinde AB sosyal güvenlik tüzüklerinin sorunsuz olarak uygulanabilmesi için daha güçlü bir idari kapasiteye ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu nedenle önümüzdeki süreçte;

- Müktesebata uyum için bir strateji ve ayrıntılı bir programın benimsenmesi,
- Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilir olmasının sağlanması,
- Sosyal güvenliğin koordinasyonu için gerekli idari yapıların güçlendirilmesi, gerekmektedir.

SONUÇ

Avrupa Birliği, iç dinamiğini sürekli olarak korumakta ve bölgesel entegrasyon hareketlerinin günümüzdeki en önemli ve başarılı bir örneğini oluşturmaya devam etmektedir. Bir yandan, Avrupa Birliğine tam üyelik için hazırlanan, diğer yandan sosyal güvenlik alanında mevcut olan uyumsuzluklar ve çelişkiler nedeniyle esasen ciddi önlemler alması gereken Türkiye'nin, yeni bir sosyal politika anlayışı içinde ulusal ve uluslararası planda kabul edilebilir bir sosyal güvenlik düzeni getirmesi büyük bir önem taşımaktadır.

Sosyal güvenlik alanında devam etmekte olan reform süreci, AB mevzuat ve uygulamaları göz önünde tutularak, sosyal diyalog mekanizmaları daha etkin bir biçimde işletilerek uygulamaya yansıtılmalıdır. Aksi takdirde, AB standartlarına uyulmadan hazırlanıp yürürlüğe girmiş olan ilgili mevzuat nedeniyle, Türkiye, çeşitli platformlarda tenkit edilmeye devam edecektir. AB, kendini yaratan değerlerin aday ülkeler tarafından da aynen benimsenmesini istemekte ve adaylardan, belli bir takvim içinde bu kriterlere uygun gerekli idari ve yasal düzenlemeler yapmaları beklenmektedir.

Sağlam bir ekonomik alt yapı ve kendi özgün kuralları içinde işleyen bir sosyal güvenlik sisteminin kurulması için Türkiye AB'ye üye olmasa da AB norm ve standartlarını emsal almalıdır. Türkiye, sosyal güvenliğin koordinasyonunu temine yönelik olarak mevzuatını ve uygulamasını AB müktesebatına uyumlu hale getirme çalışmalarını da müzakere süreci içinde tamamlayacaktır.



YARARLANILAN KAYNAKLAR

Arat, Tuğrul "Avrupa Toplulukları Hukuku," Avrupa Birliği El Kitabı (AB ve Türkiye İlişkileri Semineri), Hazırlayan: Mehmet Özdemir ve Songül Altınışık, 3.Bası, Ankara, T.C. Merkez Bankası, 1996.

Arsava, Fusun Roma Antlaşmasında Önkarar Prosedürü ve Bu Prosedür Çerçevesinde Doğan Sorunlar. Ankara, A.Ü. ATAUM Araştırma Dizisi Yayın No:5, 1989.

Arsava, Fusun "Avrupa Egemenliğinin Dayanak ve Sınırları", ATAUM Bülten, Güz 2001 Sayı:3, s.2-3.

Arsava, Fusun Avrupa Toplulukları Hukuku ve Bu Hukukun Ulusal Alanda Uygulanmasından Doğan Sorunlar. Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları:545, 1985.

Avrupa Komisyonu Türkiye Temsilciliği "Kurumlar ve Yasama". Güncel Avrupa, Sayı.6, 1996.

Baydarol, Can (Haz.) AT Hukuk Sistemi, Kitap II, (AT Hukukunun İşleyişi: AT Hukukunun Kaynakları). İstanbul, İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV), 1991.

Borchardt, Klaus-Dieter The ABC of Community Law. 5.Bası, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.

Çavuşoğlu, Naz İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Avrupa Topluluk Hukukunda Temel Hak ve Hürriyetler Üzerine. Ankara, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları, 1994.

Ellis, Evelyn ve Takis Tridimas Public Law of the EC: Text, Materials and Commentary. London, Sweet&Maxwell, 1995.

Erhan, Çağrı ve Arat, Tuğrul, "AET ile İlişkiler", Baskın Oran (ed.), Türk Dış Politikası Kurtuluş Savaşından Bugüne Olgular, Belgeler, Yorumlar, cilt.I, İstanbul, 2001.

Günuğur, Haluk Avrupa Topluluğu Hukuku. 2.Bası, Ankara, Eğitim Yayınları, 1993.

Günuğur, Haluk "Tam Üyeliğin Gerektireceği Anayasa Değişikliği Egemen Yetkilerin Devri ve AB Hukukunun Önceliği Sorunu" Bülten, Sayı. 18, (Mart 2000).

Hermans, Stefaan Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu, İKV, İstanbul 2001.

Holloway, John Social Policy Harmonisation in the European Community, England, Gower Publishing Company Limited, 1981.

Lewis, Clive Remedies and the Enforcement of European Community Law, London, Sweet&Maxwell, 1996.

Pennings, Frans, Introduction to European Social Security Law, Kluwer Law International, third edition, 2001, The Hague-London-Boston.

Polat, Celal "Tam Üyelik Başvurusundan Sonra AB-Türkiye İlişkilerinde Sosyal Güvenlik", SSK Bülteni, Sayı: 82 Ekim-Aralık 2001, s. 32-37.

Polat, Celal "Avrupa Birliği'nin Bakış Açısıyla Sosyal Güvenlikte Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Türkiye Petrol Jeologları Derneği Seminerler Dizisi, 27.12.2001.

Polat, Celal "Avrupa Birliği Hukukunda Sosyal Güvenlik ve Türkiye-Avrupa Birliği İlişkilerindeki Etkisi," (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999).

Sözer, Ali Nazım 1990'lı Yıllarda Türk Çalışma Mevzuatının Avrupa Topluluğu Çalışma Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi ATMER Yayın No:1, 1992, s. 72.

Teague, Paul The European Community: The Social Dimension, London, Cranfield School of Management, 1989.

Tekinalp, Gülören ve Ünal Tekinalp Avrupa Birliği Hukuku. 2.Bası, İstanbul, Beta, 2000.

Tuncay, A. Can "AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları," Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 1997.

www.deltur.cec.eu.int European Commission, Applicant Countries Eurobarometer 2001, Public Opinion in the Countries Applying for EU membership, Results Summary, December 2001.

Wyatt, D. ve A. Dashwood European Community Law, Third Edition, Australia-Canada, Sweet&Maxwell, 1993.



Güzel Bitirişe Ulaşmanın Sevinci

İşyerlerinin 'doğal' örgütlenmeler olmadığını; o nedenle karşılıksızlık içeren 'sevgi'ye dayalı değil, sözleşmelerden oluşan 'paylaşma'ya dayalı 'yapay örgütler' olduklarını çok söyledim ve yazdım. Bu çok temel olan özelliğine rağmen, işyerlerinde 'psikolojik sahiplenme' söylemi her zaman geçerli olan bir 'meşrulaşma dili' olarak canlılığını ve diriliğini korur.

Zihnimizde tasarladığımız 'idealist modeller' ile gerçek hayatta karşılaştıklarımız arasında 'farklılıklar' vardır; bu farklılıklar gelecekte de olacaktır. Bu çok yalın gerçek önümüzde durduğu halde farklılıklar bizleri üzer, kaygılandırır, endişelendirir, korkuya kapılmamıza neden olur ve yaşam kalitemizi düşürür.

Bir işyerinde çalışırken, orada bulunuşumuza haklı bir 'gerekeç' üretmezsek, işimizin dayanılmaz ağırlığı altında eziliriz. İşte bu nedenle, kimliğimizi ve yaptığımız işi idealleştirir; başkalarının bizi algılandığından daha farklı değerde olduğumuzu düşünebiliriz. Böyle bir sanal algılama kırılma noktalarımızı artırır; duygularımızı aklımızın önüne koyar.

Çalıştığımız işyerinden ayrılırken bütün duyarlılıklarımız harekete geçer. Bireysel anlamda böylesine köklü değişme dönemlerinde aklımızı ve irademizi zorlamamız gerekir. Kendimize, '...mezarlıklar vazgeçilmez insanlarla doludur' diyen halk sözünü anımsatmanın tam zamanıdır o an.

Gerçek adamlığın, işe girerken değil, işten ayrılırken ortaya çıkacağını bana Mümtaz Zeytinoğlu öğretmişti. Ben onun yanından ayrılırken, "...eğer izin vermezsem, dünyanın en büyük maaşı, en yüce makamı beni kendine çekemez!" demiştim. Bu düşüncemde içtendim, bu içtenliği kendisi de biliyordu. Sanayi Odası Meclis tutanaklarına geçen kısa bir cümle yaşamımın büyük ödülleriinden biri olmuştur: "İşte adam gibi bir adam"

Bireylerin ömrünün kısa ve sorunlu, kurumların ömrünün daha uzun olduğunu düşünebilmek, bir işe başlamak kadar ayrılışında kaçınılmaz olduğunu içimize sindirmek gerekir; bu bilgi darılmadan, kırılmadan, yıkılmadan, dökmeden 'adam gibi veda etme' noktasına taşır. Hayatı zorlamadan, kendine saygıyı yitirmeden veda noktasına gelebilmenin büyük zenginlik olduğunu da kim inkar edebilir ki!

Bir kurumda uzun süre çalışmışsanız, orada '...baki kalan' sadece insanların yüreklerini dolduracak, zihinlerinde perçinlenecek bir '...hoş seda' olacaktır. Bu 'hoş sedayı' bırakıp bırakmadığınızı de kendiniz belirleyemezsiniz, bulunduğunuz işyerindeki kamuoyu vicdanının sesi yanılmaz olanı söyleyecektir.

Bir kurumun 'ön kapısından' girip 'arka kapısından çıkmadan' iş yaşamına nokta koymanın 'güzel bir bitiriş' olduğuna; bütün makamlardan ve mevkilerden arandığınızda, sokakta karşılaştığınız bir işyeri arkadaşınızın gözlerine, gözlerinizi kırpmadan bakabilmenin büyük zenginlik olacağına hep inandım; o inancım, eskiden çalıştığım bütün kurumlardaki insanlarla sıcak dostluk bağlamımı sağlam tuttu.

Şişecam'da çalıştığım yaklaşık çeyrek yüzyılda hiç kimseyle bireysel çıkara dayalı sorunum olmadı, kavgam da. Ama düşüncelerimi açık söyleme ilkesine de belli ölçüde sadakatimi koruduğumu sanıyorum. Başardığım her işte iş arkadaşlarımın desteğinin bulunduğunu, kendi kendime verdiğim kararlarda sapmaların büyüdüğünü; o nedenle göçebe çadırı mantığından kurtularak, gerçek kurum olan yerlerde paylaşmaya ve aykırı düşüncelere değer verildiğini, çoklu tartışmaların yapıldığını, bunu engelleyen 'tek tip düşünce' eğilimlerinin de kurumları 'sessiz ölme' taşıdığını her ortamda savundum; bu ilkesel yaklaşımı içine sindirmemiş olanlarla da yıldızım hiçbir zaman barışmadı.

Herkesin '...baba adam' dedikleri insanlardan da, herkesin '...hain ve kötü' bildiklerinden de korkarım. Bir insanın seveni olduğu kadar, sevmeyeni de yoksa ortada bir yapaylık vardır. Özellikle alt-üst arasındaki ilişkiler ilkeli yaşamın çok önemli göstergesidir. O nedenle, "...beni makamı, mevkisi ve gücü olmayanlardan sorun" diyorum... Bir yönetici, asları ile kavgalı ise yönetici değildir. Önemli olan üstlerinize işle ilgili kavga yapabilmektir. Korkaklığı, ürkekliği, özgüven eksikliğini, enerji ve iddiadan yoksun olmayı 'ketum olma' kutsal şalının altında saklayanlardan da, gücü elinde tutanlara sadakati, itaati ve tabiiyeti meşrep edinenlerden de olmayan iş yaşamını tamamlayabilmenin erdemine inananlardanım.

Şimdi Şişecam'daki çalışma yaşamıma son veriyorum. Bu karar, en azından son üç yıldır zihnimi en çok meşgul eden sorunum olmuştur. Çünkü 'hayatın en büyük zenginliği emir almadan ve emir vermeden'. Böylesi bir aşamaya daha geç geçiş yaparsam, kendime olan saygıyı yitireceğimden korktum.

Bütün içtenliğimle söylemek isterim ki Şişecam, tam bir okuldur. Ben bu kurumun olanaklarını kendimi inşa etmek için kullandım; bildiğim herşeyi de zerresine varana dek burada çalışanlarla paylaştım; burası benim varlığımı besleyen, maddi ve manevi zenginliğimi artıran bir ortamdı. Burada insani olan en güzel tatları, acıları ve üzüntülerimi yaşadım. Gönlü zengin dostlar edindim.

Hepinize mutlu ve sağlıklı yaşam diliyorum; her zaman yanınızda, sizlerle birlikte olacağım.

Hoşça kalın!



İstihdam Yükünde Şampiyonluğumuz Devam Ediyor

TÜRKİYE'nin, "olmaz olsun böyle şampiyonluk" dedirten, çok sayıda birincilikleri var. Yeri geldikçe bunları, yabancı ülkelerle kıyaslamalı olarak yayınlıyoruz.

Bunlardan biri de, istihdam üzerindeki yükler.

Kayıt dışı istihdamın, çalışan sayısının yüzde 50'si civarında olduğu, bundan doğan vergi ve prim kaybının, 20 milyar YTL'nin üzerinde olduğu ülkemizde, istihdam üzerindeki yükler, kayıt dışılığın en önemli nedeni.

SON DURUM NE?

İstihdam üzerindeki yüklerin, çok yüksek olması, yeni bir olay değil. Yılların sorunu...

Bu konu ne zaman gündeme gelse, yetkililer, yüklerin fazlalığını kabul ediyor ve en kısa zamanda indirileceğini açıklıyorlar. Ancak, dişe dokunur bir değişiklik olmuyor.

Merak edenler için, "kesintiler toplamının, net ücrete oranı" yönüyle, son durum; AB'nin "zenginler grubu" 15'ler ve OECD ortalaması da belirtilerek, şimdiye kadar ilk kez yayınlanan yan-daki tabloda gösterilmiştir.

Tablonun incelenmesinden de fark edileceği gibi, Türkiye'de, net ücretin yüzde 74'ü civarında vergi ve prim yükü var. Bu oran, brüt ücret yönünden ele alındığında, brüt ücretin yüzde 42,7'sine isabet ediyor.

Bakıyoruz, kesintilerin, net ücrete oranı bakımından AB 15 ortalaması, yüzde 46,2 OECD ortalaması ise yüzde 38,3. Bu oran, kesintilerin brüt ücrete oranı bakımından AB 15 ortalaması olarak; yüzde 31,6, OECD ortalaması olarak da yüzde 27,7.

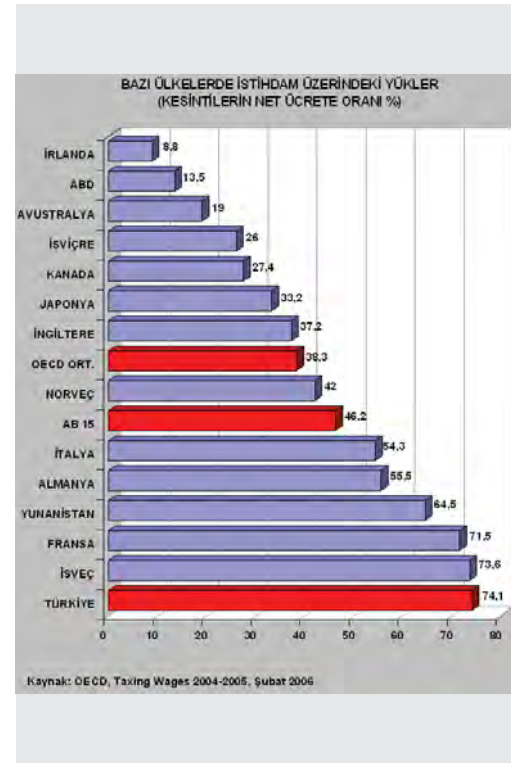
İŞSİZLİK VE YÜKLER

Yabancı ülkelere baktığımızda, işsizliği önlemek için, istihdam üzerindeki yükleri aşağı çektiklerini fark ediyoruz. Türkiye'de ise, son olarak, gelir vergisi tarifesinde 5 puanlık oran indirimi yapıldı ama ücretliler bunun dışında tutuldu. Aksine bazı ücretlilerin vergi yükü arttı.

Ülkemizde, çalışanlar "Net ücret" üzerinden işverenle anlaşmaları için, hukuken işçinin ödemiş gözüktüğü vergi ve prim kesintilerini de genellikle işverenler üstlenmektedir. Yukarıda belirtilen istihdam üzerindeki yüke, "Kıdem tazminatı" dahil edilmemiştir. Kıdem tazminatının da eklenmesi, bu yükü daha yukarı çekebilmektedir.

İşsizliğin ve kayıt dışı istihdamın önlenememesi bakımından; vergi ve sigorta primi gibi yükler, OECD ortalaması hedeflenerek, belli bir takvime bağlı olarak, kademeli olarak aşağı çekilmeli. Bu arada, 49 işçiden fazla istihdam yaratanların ilave yükleri de gözden geçirilmeli.

Yoksa, işsizlik ve kayıt dışı istihdam sorunu devam eder gider...





T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2006/109

KARAR NO: 2006/7052

KARAR TARİHİ: 21.03.2006

KARAR ÖZETİ: İHBAR TAZMİNATI

4857 sayılı İş Kanununda arttırılabileceği öngörülen ihbar önellere, sözleşmelerle fahiş şekilde arttırılmasının kamu düzenine aykırılık oluşturacağı kuşkusuzdur. İşçi lehine olarak öngörülen bu artışın da bir sınırının olması gerekir. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de, sözleşme adaleti anlayışı çerçevesinde ele alınması ve uygulanması bir zorunluluktur.

DAVA

Taraflar arasındaki, ihbar tazminatı ile izin ücreti, ücret, ikramiye, yemek yakacak ve bayram yardımı alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine, dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 21.03.2006 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1. Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.
2. Davalıya ait işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 23. maddesinde bildirim önellere, 6 aydan az çalışan işçiler için 20 hafta, 6 ay - 1.5 yıl arası çalışan

işçiler için 40 hafta, 1.5 -3 yıl arası çalışanlar için 60 hafta ve 3 yıldan fazla hizmeti olanlar için 90 hafta olarak belirlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin aynı hükmünde bildirim şartına uyulmadığı taktirde, arttırılmış ihbar önellere üzerinden ihbar tazminatının ödenmesi gerektiği de açıkça kurala bağlanmıştır.

Davacı işçi ihbar tazminatı isteğinde bulunmuş, mahkemece anılan toplu iş sözleşmesi hükmü uygulanmak suretiyle işçinin işyerinde çalıştığı süreye göre 40 hafta üzerinden hesaplanan ihbar tazminatı hüküm altına alınmıştır.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 5. maddesinde, " Toplu iş sözleşmelerine, Devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe, kamu düzenine, genel asayişe genel ahlaka ve genel sağlığa aykırı hükümler ile kanunlarda suç sayılan fiilleri teşvik, tahrik ve himaye eden veya kanun veya tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı hükümler konulamaz" şeklinde kurala yer verilmiştir. Maddede geçen "kamu düzeni" kavramı, kamunun genel bakımdan ve her türlü çıkarlarını korumayı amaçlayan kuralların bütününe ifade etmektedir. 4857 sayılı İş Kanununda arttırılabileceği öngörülen ihbar önellere, sözleşmelerle fahiş şekilde arttırılmasının kamu düzenine aykırılık oluşturacağı kuşkusuzdur. İşçi lehine olarak öngörülen bu artışın da bir sınırının olması gerekir. Gerçekten toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de, sözleşme adaleti anlayışı çerçevesinde ele alınması ve uygulanması bir zorunluluktur.

Belirtmek gerekir ki, 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde ihbar önellere arttırılmasına dair bir üst sınır olmaması, bu artışın sınırsız, olarak yapılabileceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Aksine düşünce tarzı, toplu iş sözleşmesi ile ihbar önelinin 10 yıl olarak belirlenmesine ve uygulanmasına da imkan verilebilir. Yine, işverence kötüniyete dayanan bir fesih durumunda hesaplanması gereken kötüniyet tazminatının tutarı da dikkate alındığında, toplu iş sözleşmesinde fahiş şekilde belirlenen ihbar önellere hakim mütahalesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bunun karşısında yer alan sözleşme serbestisi ilkesi ile çözüme gidilmesi, zaman zaman hakkaniyete uygun olmayan sonuçlara yol açabilmektedir.

Yukarda yapılan açıklamalara göre, ihbar önellere arttırılmasını öngören 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde bir üst sınır belirlenmemiş olması, kanunda bu yönde bir boşluk bulunduğu şeklinde değerlendirilmelidir. Kanunlarımızda boşluk bulunan hallerde 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 1. maddesine göre hakim, örf ve adete bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl kural koyacak ise ona göre bir karar vermek durumundadır. Aynı maddenin son fıkrasında, hakimin yasalarda boşluk bulunan hallerde uygulanması gereken kuralı belirlemede, bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından da yararlanması gerektiği de açıklanmıştır. Bu durumda, toplu iş sözleşmesi ile belirlenen ihbar önellere arttırılması, hakim tayin etmek durumundadır.

Yine, Türk Medeni Kanununun 2. maddesinde, “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz” kuralı mevcuttur. Somut olayda işveren adına belediye başkanı ile işçi sendikası arasında 25.08.2003 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmış ve 15.06.2003 ile 14.06.2006 tarihleri arasında anılan toplu iş sözleşmesinin geçerli olacağı bağlatılmıştır. Daha sonra yapılan yerel seçimlerde belediye başkanı değişmiş ve belediyenin borçları sebebiyle ücretsiz izin yönünde bazı uygulamalara gidilmiştir. Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ihbar önelinin yüksek oluşu ve buna uyulmadığı takdirde ödenmesi gereken ihbar tazminatının tutarı, işverenin fesih hakkını önemli ölçüde sınırlandırmıştır. Aynı zamanda, işçi yönünden de bahsi geçen arttırılmış önellere göre hesaplanacak olan ihbar tazminatının talebi, iyiniyetli bir davranış olarak değerlendirilemez. Gerçekten toplu iş sözleşmesinin anılan düzenlenmesinin, iş güvencesi sağlayan kurumlardan biri olan ihbar tazminatının İş Kanunundaki düzenlenmesi açıktır. İşçilere yasanın tanıdığı koruma sınırlarının önemli ölçüde dışına çıkılmış ve işçilerin olağanüstü haklar edinmeleri sağlanmak istenmiştir.

Aynı zamanda toplu iş sözleşmesi yapmak Anayasanın 53. maddesinde ifadesini bulan bir hak olmakla birlikte, bu hakkın kötüye kullanılması da yasalar karşısında korunmamalıdır.

Kaldı ki, aynı işverene karşı birlikte açılan seri davalar gözetildiğinde, işverence ödenmesi gereken ihbar

tazminatı tutarının davalı belediye açısından ödeme gücünü doğuracağı açıktır. Yukarda bahsi geçen yasa hükümleri doğrultusunda, ihbar tazminatı tutarı hakim tarafından takdir olunmalıdır. Kararın bu yönden bozulması gerekmektedir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, Davalı yararına takdir edilen 450 YTL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.03.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2006/11879

KARAR NO: 2006/11666

KARAR TARİHİ: 26.09.2006

KARAR ÖZETİ: YAŞLILIK AYLIĞI
KURUM ZARARI

Olağan bir duruma dayanan tarafın, bu iddiasını kanıtlayarak yükümlülüğü altında olmadığı, ispat yükünün, normal durumun aksini iddia eden tarafın üzerinde olduğu; başka bir anlatımla, belli olaylardan, belli olmayan bir olay, için çıkarılabilen durumlara dayalı fiili karine lehine olan tarafın ispat yükü altında bulunmadığı, karinenin aksini kanıtlayarak yükümlülüğünü bunu iddia edenin üzerinde olduğu, yargılama hukukunun temel ilkelerindedir. Ne var ki, sigortalının ölümü, ülke tarihinde yer alan sayılı büyüklükteki bir deprem felaketi sonucunda gerçekleşmiş, tazminle sorumlu tutulan davalı ise, ölen babasıyla birlikte yıkıntı altında kalmış ve ağır yaralı olarak kaldırıldığı hastanede uzun süre tedavi görmüştür. Bu koşullar altında gerçekleşen durum karşısında, olağan durumlar nedeniyle Kurum yararına oluşan ve Yargıtay içtihatlarına konu olan karinenin varlığından söz edip, buna bağlı olarak da, davalıların ispat külfeti altına sokmanın, yasal düzenlemeler ve hakkaniyetle bağdaşır bir yaklaşım olarak kabul edilmesine olanak yoktur.

DAVA

İcra takibine yapılan itirazın iptali ile takibin devamı ve %40 icra inkar tazminatına hükmedilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle davanın kabulüne ilişkin hükmün süresi içinde temyizen incelenmesi davacı ve davalılardan G.D. Avukatınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine, dosya incelenerek, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 26/09/2006 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davacı ve davalılar adlarına kimse gelmedi. Duruşmaya son verilerek aynı gün Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi

YARGITAY KARARI

I-Dosyadaki yazılara, toplanan delillere ve hükmün dayandığı gerektirici sebeplere göre, temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2-Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan yaşlılık aylığı almaktayken ölen sigortalının ölümünden sonraki tarihlere ilişkin, aylıklarının bankamatikten çekilmesi nedeniyle oluşan Kurum zararının, ölen sigortalının yasal mirasçılarından tahsiline yönelik icra takibine itirazın iptali istemli davanın yargılaması sonucunda, babasının hayatta olduğu dönemde birlikte oturmayan M.D. hakkındaki davanın reddine, "... hastanede yaklaşık 2 ay kadar kaldığı, bu sürenin karinenin aksini ispatlamaya yeterli olmadığı, ölen sigortalının emekli maaşlarının Vakıflar Bankası Gölcük şubesinden bankamatik kanalı ile çekildiği, bankamatikğin şifresini ölen sigortalının yakınları dışında başka bir kişinin bilmesinin mümkün olmadığı, davalı G.D.'in ölmeden önce babası ile birlikte oturduğu, ayrıca yukarıda belirtilen karinenin aksini ispat edemediği sonuç ve kanaatine varıldığından, davacının davasının davalı G.D. yönünden kabulüne..." karar verilmiştir.

Yargılama sürecinde toplanan kanıtlardan; yaşlılık aylığı almakta olan T.D.'in, 17.08.1999 tarihinde, eşi ve oğlu G.D.ile birlikte, daimi ikametgahı olan Hisareyn köyündeki evi dışında, geçici işi nedeniyle şehir dışında bulunan oğlu M.D.ye ait İzmit'teki evde bulunduğu, anılan tarihte gerçekleşen deprem sonucunda T. D., eşi ve gelininin öldüğü, G.D.'in ise enkazdan yaralı olarak çıkarılıp hastaneye kaldırıldığı, daha uzun süre hastanede kaldığını iddia etmesine karşın, belgelere dayalı hastanede kalma süresinin 01.10.1999 tarihine kadar devam ettiği anlaşılmaktadır.

Aylıkların bankamatik yoluyla kim tarafından çekildiğine ilişkin somut bir delilin bulunmadığı benzer durumlar nedeniyle açılan davalar nedeniyle verilen kararların temyiz incelemesi üzerine oluşturulan Yargıtay içtihatlarında, "Doğal olarak bankamatik kartının hayatta iken sigortalının yanında bulunması, öldükten sonra da birlikte oturan mirasçılarının eline geçmesi asıldır. Bu durumda davada ispat yükünün davalılara ait olduğunun kabulü. . ." gerekir görüşlerine yer verilmiştir.

Gerçekten de, olağan bir duruma dayanan tarafın, bu iddiasını kanıtlama yükümlülüğü altında olmadığı, ispat yükünün, normal durumun aksini iddia eden tarafın üzerinde olduğu; başka bir anlatımla, belli olaylardan, belli olmayan bir olay, için çıkarılabilen durumlara dayalı fiili karine lehine olan tarafın ispat yükü altında bulunmadığı, karinenin aksini kanıtlama yükümünün bunu iddia edenin üzerinde olduğu, yargılama hukukunun temel ilkelerindedir. Ne var ki, sigortalının ölümü, ülke tarihinde yer alan sayılı büyüklükteki bir deprem felaketi sonucunda gerçekleşmiş, tazminle sorumlu tutulan davalı ise, ölen babasıyla birlikte yıkıntı altında kalmış ve ağır yaralı olarak kaldırıldığı hastanede uzun süre tedavi görmüştür. Bu koşullar altında gerçekleşen durum karşısında, olağan durumlar nedeniyle Kurum yararına oluşan ve Yargıtay içtihatlarına konu olan karinenin varlığından söz edip, buna bağlı olarak da, davalıları ispat külfeti altına sokmanın, yasal düzenlemeler ve hakkaniyetle bağdaşır bir yaklaşım olarak kabul edilmesine olanak yoktur.

Sıralanan maddi ve hukuki olgular ışığında yapılan değerlendirme sonucunda, Kurumdan yaşlılık aylığı almaktayken ölen babalarının aylıklarının bankamatik kartıyla davalılar tarafından çekildiğinin kabulüne yeter kanıt bulunmadığı gibi; davalılar tarafından aksinin kanıtlanması gereken bir karinenin varlığından da söz etme olanağı bulunmadığı yönü gözetilerek, davanın tümünden reddi yerine, G.D. yönünden kabulüne karar verilmiş olması usul ve yasaya olup bozma nedenidir.

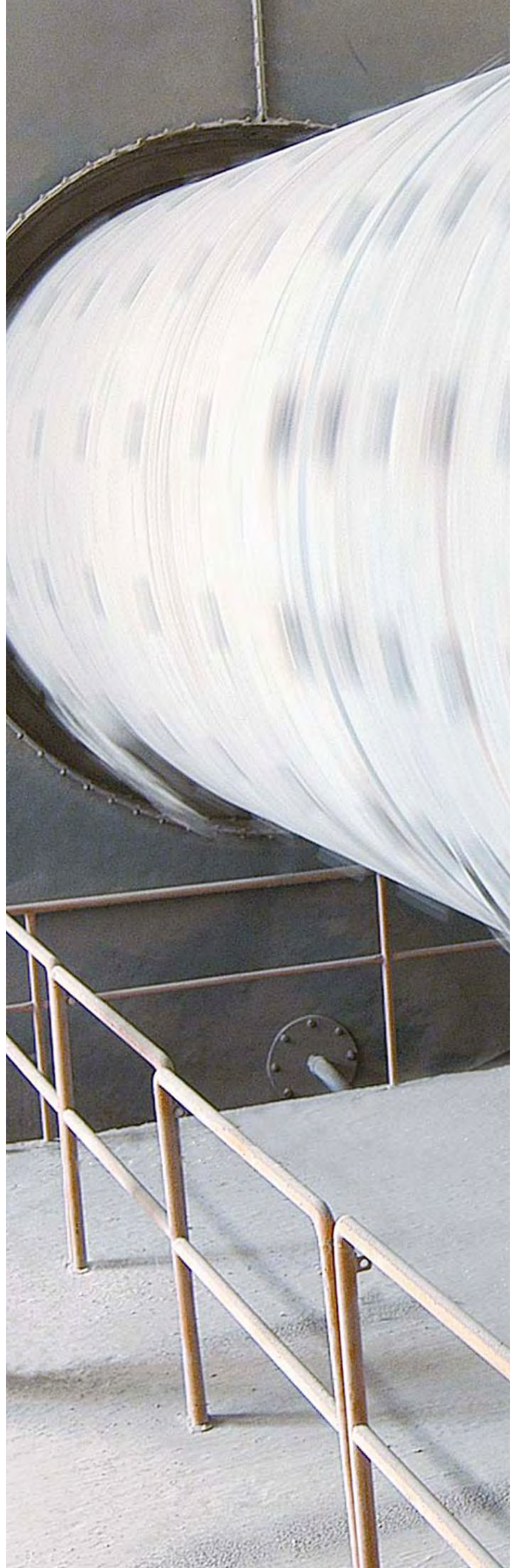
O halde, davalı G.D. vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.

SONUÇ

Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davalılardan G.D.'ye iadesine, 26.09.2006 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İSG

İş Sağlığı ve Güvenliği



“Akciğer Fonksiyon Çalışması Projesi” Eğitimi Gerçekleştirildi

Avrupa Çimento Üreticileri Birliği (CEMBUREAU) tarafından yürütülmekte olan “Akciğer Fonksiyon Çalışması” projesinin 22 Kasım 2006 tarihinde yapılan ikinci toplantısına Proje Ulusal Koordinatörü Sendikamız Araştırma Uzmanı Serdar Şardan iştirak etmiştir.

Projenin eğitim kısmı ise kapsamında 27-28 Kasım 2006 tarihlerinde Sendikamızda proje dahilindeki üyemiz 9 çimento fabrikasının proje koordinatörleri, iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin katılımlarıyla yapılmıştır.

Eğitimin toplu halde gerçekleştirilen açılış kısmının ardından, işyeri hekimlerine projede akciğer fonksiyon testlerinde kullanılacak Spirometre cihazı, İSG uzmanlarına maruziyet ölçümleri cihazları konusunda eğitim verilmiştir. Projenin fabrika koordinatörlerine ise projenin ayrıntılarının uygulanışı anlatılmıştır.

Eğitimler, Norveç Ulusal İş Sağlığı Enstitüsü’nden gelen 5 eğitmen tarafından verilmiştir. Eğitim öncesinde heyet tarafından Üyemiz Set Ankara Çimento Fabrikası’na bir ziyaret gerçekleştirilmiş ve fabrikanın iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları heyetçe memnuniyetle karşılanmıştır.





Yeni Üyelerimizde Akut Eğitimleri Başladı

Üyemiz fabrikalarda Arama Kurtarma Derneği tarafından verilmekte olan "Afetlere Giriş ve Afet Hazırlık Organizasyonu ile Enkaza ilk Müdahale ve Tahkimat Eğitimi" yeni üyelerimizde de yapılmaya başlamıştır.

Toplam 3 gün süren ve son günü pratik çalışmaya ayrılmış olan eğitim;

- 13-15 Kasım 2006 tarihleri arasında Türkerler İnş. Tur. Mad. Tic. San. A.Ş. Şanlıurfa Şubesi'nde,
- 20-22 Kasım 2006 tarihleri arasında Limak Madencilik Yapı Çimento San. Tic. A.Ş.'de
- 27-29 Kasım 2006 tarihleri arasında Türkerler İnş. Tur. Mad. Tic. San. A.Ş. Ladik Şubesi'nde,
- 27-29 Kasım 2006 tarihleri arasında Çimko Çimento ve Beton San. T.A.Ş. Bartın Şubesi'nde,
- 04-06 Aralık 2006 tarihleri arasında Aşkale Çimento San. T.A.Ş. Trabzon Şubesi'nde,
- 04-06 Aralık 2006 tarihleri arasında Yibitaş Lafarge Sivas Çimento Fabrikası'nda,
- 11-13 Aralık 2006 tarihleri arasında Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş. Eskişehir Çimento Fabrikası'nda
- 11-13 Aralık 2006 tarihleri arasında Çimsa Çimento San. ve Tic. A.Ş. Kayseri Çimento Fabrikası'nda
- 18-20 Aralık 2006 tarihleri arasında Limak Kurtalan Çimento San. ve Tic. A.Ş.'de
- 18-20 Aralık 2006 tarihleri arasında Limak Kurtalan Çimento San. ve Tic. A.Ş. Gaziantep Çimento Fabrikası'nda gerçekleştirilmiştir.





Yeni Üyelerimizde OHSAS 18001 Çalışmaları Sürüyor

Sendikamızca yeni üyelerimize yönelik başlatılan OHSAS 18001 Projesi kapsamında, Türkerler İnş. Tur. Mad. Tic. San. A.Ş. Şanlıurfa Şubesi'nde ve Limak Kurtalan Çimento San. ve Tic A.Ş.'de OHSAS 18001 ön denetim çalışmaları tamamlanmıştır. Ön denetimin ardından fabrikalara, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı

ile OHSAS 18001 açısından mevcut durumlarını ortaya koyan ön denetim raporu gönderilmiştir.

Ayrıca, ön denetimi tamamlanmış diğer yeni üyelerimizde de OHSAS 18001'e uygun İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Kurulumu çalışmaları devam etmektedir.

Yeni Üyelerimizde Toz ve Gürültü Ölçümleri Yapıldı

2004 yılında o dönemki üyelerimizde gerçekleştirilmiş olan toz ve gürültü kişisel maruziyet ölçümleri yeni üyelerimizde de yapılmaya başlanmıştır.

Yaklaşık 15 kişi üzerinde yapılan maruziyet ölçümlerinin yanısıra fabrikaların 300-400 noktadan yapılan ölçümleri neticesinde toz ve gürültü haritaları da çıkarılmaktadır.

EKOTEST firması tarafından gerçekleştirilen ölçümler; Yeni üyelerimizden Limak Kurtalan Çimento San. Tic. A.Ş.'de, Limak Madencilik Yapı Çimento San. Tic. A.Ş.'de, Türkerler İnş. Tur. Mad. Tic. San. A.Ş. Ladi Şubesi ve Şanlıurfa Şubesi'nde, Çimko Çimento ve Beton San. T.A.Ş. Bartın Şubesi'nde, OCI Çimento San. A.Ş.'de, Aşkale Çimento San. T.A.Ş. Trabzon Şubesi'nde ve Çimantaş İzmir Çimento Fabrikası Türk A.Ş. Trakya Şubesi'nde tamamlanmıştır.

Kas-İskelet Hastalıkları Sempozyumu Atölye Çalışmasına İştirak Edildi

2007 yılı içerisinde İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Fiziksel Tıp ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı tarafından gerçekleştirilecek olan "İş Yaşamında Kas-İskelet Hastalıklarından Korunma ve Ergonomi Sempozyumu" nun ön çalışması niteliğinde olan atölye çalışmasında üst kuruluşumuz Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) adına iştirak edilmiştir. 08 Aralık 2006 tarihinde gerçekleştirilen atölye çalışmasına Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT, Araştırma Uzmanı Serdar ŞARDAN, Bolu Çimento Sanayi A.Ş. İşyeri Hekimi Dr. Tuncer BAŞTAŞ ve Akçansa Büyükçekmece Çimento Fabrikası İşyeri Hekimi Dr. Sami TAYLAK katılmıştır.

Atölye Çalışmasında Bolu Çimento Sanayi A.Ş. İşyeri Hekimi Dr. Tuncer BAŞTAŞ tarafından TİSK'in konu hakkındaki görüş ve önerilerini dile getirmek üzere bir konuşma yapılmıştır.



Konya Çimento'da İşe Yeni Başlayan Personel İçin 2 Gün Süreli Oryantasyon ve İSG Eğitimi

01-02 Kasım 2006 tarihlerinde, Konya Çimento'da işe yeni başlayan toplam 24 mavi yakalı personele 2 gün süreyle, Eğitim Uzmanı Bahattin Eminoğlu tarafından oryantasyon ve İSG eğitimleri verilmiştir.

Eğitim programının ilk günü, İnsan Kaynakları Müdürü İsa Metin Güden'in Konya Çimento'nun sektöründe ve faaliyet gösterdiği bölgelerdeki durumunu, ülke ekonomisine ve benimsediği sosyal sorumluluk ilkesi gereği çevre, eğitim ve kültür hayatına katkılarını, işinin uzmanı deneyimli ve dinamik kadrolarıyla, hiç ara vermeden sürdürdüğü teknolojik yatırımlarıyla dün ve bugün olduğu gibi gelecekte de ülkemizin en güçlü kurumlarından biri olacağını ifade ettiği açılış konuşmasıyla başlamıştır. Konya Çimento'nun tarihçesi, teknik ve idari yönetimi, şirketin personel durumuna dair istatistikler, Toplu İş Sözleşmesinin ana maddeleri, çalışma koşulları, servis güzergahları

ve özlük hakları gibi çeşitli konularda verilen genel bilgilerin ardından şirketin İSG ve Kalite politika ve prosedürleri, temel iş sağlığı ve güvenliği kuralları, her bir ünitenin risk analizleri hazırlanan sunularla katılımcılara aktarılmıştır.

İkinci gün ise, eğitim salonunda çimento üretim sürecinin anlatıldığı film ve sunu gösteriminin ardından taş ocaklarından başlatılan fabrika gezisi, konkasörlerden paketlemeye kadar tüm çimento üretim prosesinin ana hatlarıyla katılımcılara aktarıldığı bir program düzenlenmiştir. Gerek İnsan Kaynakları ekibinin ve gerekse ziyaret edilen ünite sorumlularının yeni işe başlayan personelin fabrikayı ve çalışma ortamlarındaki olası tehlikeleri tanıması için gösterdikleri gayretlerin, Konya Çimento'da 0 iş kazası hedefine katkılarını ilerleyen dönemlerde göstereceği ümit edilmektedir.



Konya Çimento'da İş Makineleri Operatörlüğü Eğitimi

Konya Çimento'da, İş Sağlığı ve Güvenliğini de yakından ilgilendiren İş Makineleri Operatörlüğü eğitimi gerçekleştirilmiştir. Bu eğitimi daha önce başarıyla tamamlayarak belge alan 13 personelden sonra iş makinesi kullanabilecek 12 personel daha 06-10

Kasım 2006 tarihleri arasında Makine Mühendisleri Odası Konya Şubesinde verilen eğitim ve yapılan sınav sonucunda başarılı olarak iş makinesi kullanma belgesi almışlardır.

Güncel



Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi Uygulaması Toplantısı Yapıldı

17 Kasım 2006 Cuma günü Sendikamız Merkezinde, üye işyerlerimizin personel ve insan kaynakları bölümü çalışanlarına yönelik olarak "Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi Uygulaması Toplantısı" gerçekleştirilmiştir. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'ın

konuşmacı olarak katıldığı toplantıda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihten bugüne kadar geçen süreçte tatbikata yön veren Yargıtay Kararları hakkında bilgi verilmiş ve üye kuruluşlarımız temsilcilerinin konuyla ilgili soruları cevaplanmıştır. Toplantı, beraber yenen öğle yemeğinden sonra sona ermiştir.



CEMTINET Projesi Açılış Toplantısı Gerçekleştirildi

Sendikamız tarafından başlatılan, Çimento Sektörü Eğitim Kurumları Ağı Projesi'nin (CEMTINET) açılış toplantısı 05 Aralık 2006 Salı günü Sendikamız Merkez Binasında gerçekleştirilmiştir. Projenin tüm boyutlarıyla kamu oyuna tanıtımının yapıldığı toplantıya üye işyerlerimizden, işveren/işçi sendikalarından, kamu kesiminden ve basından temsilciler katılmışlardır. Projemizin AB kanadında yer alan ortak kurumların da katıldığı toplantı sırasında yapılan konuşmalarda, CEMENTINET'in başlangıçtan bugüne nasıl bir süreç izlediği anlatılmıştır.



İlk konuşmacı olan Sendikamız Genel Sekreter Yardımcısı ve CEMENTINET Projesi Koordinatörü Burçak Çubukçu, projenin Türkiye'de bir ilk olduğunu ve üstlendiği model olma görevini başarıyla sonuçlandırması halinde, Türkiye'deki diğer pek çok sektördeki yetişmiş eleman sorunu ve buna bağlı olarak



AB bünyesinde tartışmalar yaratan "emeğin serbest dolaşımı" konusunda büyük bir avantaj sağlanacağını belirtmiştir. İkinci konuşmacı olarak Ulusal Ajans'tan LdV B ve C tipi Program Koordinatörü Hakan Saka Leonardo Programları ve gelecek sene açılması düşünülen yeni Leonardo Programları hakkında kısa bir bilgi verdi; CEMENTINET Projesi hakkında bilgi sahibi oldukça projenin önemini daha iyi anlaşılacağını ve kendilerinin böyle bir projenin hayata geçirilmesinden dolayı mutlu olduklarını bildirmiştir. Açılış toplantısı, projenin Türk ortağı olan Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri Firması EDUSER'in Genel Müdürü Aişe Akpınar tarafından yapılan detaylı tanıtım ve soru cevap bölümü ardından sona ermiştir.

Açılış toplantısının ardından, projenin tüm ortaklarının katılımı ile gerçekleşen Yürütme Kurulu Toplantısında, projenin ilerleyişi ve bu süreçte en etkin ve verimli işbirliğinin gerçekleştirilmesine dair görüş alışverişinde bulunulmuştur. Özellikle projenin yabancı ortaklarının, izlenecek yol haritası ve benzeri önemli prosedürler konusunda bilgilendirildiği toplantı sırasında; iletişim, finansman, yönetim ve eğitim faaliyetleri konusunda bazı kararlar alınmıştır. Toplantı sonunda Yürütme Kurulu Başkanı olarak seçilen Burçak Çubukçu, projenin başarılı biçimde yürütülmesi ve hedeflere en kısa zamanda ulaşılabilmesi için verimli bir iletişimin gerektiğini belirtmiştir. Diğer katılımcıların da kendi görev bölümleri hakkında bilgi verdiği ve iyi bir işbirliğinin sağlanması için proje yol haritasının görüşmeler ardından revize edilmesinin kararlaştırıldığı toplantı ardından toplantı sona ermiştir.





Nuh Çimento Çalışanlarından Ersun Işık ve Haludun Niksarlıoğlu Yılın Verimli İşçi ve İşvereni Ödülünü Aldılar

Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), yılın verimli işçi, işveren, iş adamı ve iş kadını seçilenlere düzenlediği tören ile ödüllendirdi. Ankara'daki Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Toplantı Salonu'nda gerçekleştirilen ödül töreninde, Nuh Çimento Sanayi A.Ş.'den yılın işçisi ödülünü, Makine Bakım Mühendisi Ersun Işık, yılın işvereni ödülünü Mekanik Bakım Müdürü Haludun Niksarlıoğlu almıştır.

Ödül törenine, Sanayi ve Ticaret Bakanı Ali Çoşkun, Kocaeli Milletvekili Salih Gün, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)

Başkanı Tuğrul Kutadgobilik, Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB) Başkanı Şemsi Bayraktar, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Genel Eğitim Sekreteri Mustafa Türkel, MPM Yönetim Kurulu Başkanı Bedirhan Çelik, MPM Genel Sekreteri ve Yönetim Kurulu Üyesi Kerim Ünal, Nuh Çimento Genel Müdürü Cengiz Göçer ve çok sayıda davetli katılmıştır.

Milli Prodüktivite Merkezi, 1988 yılından bu yana toplumun değişik kesimlerinde verimlilik bilincini oluşturmak ve yaygınlaştırmak, verimli çalışmayı teşvik etmek amacıyla çalıştıkları işyerlerinde ger-



Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Mekanik Bakım Müdürü Haludun Niksarlıoğlu ve Makine Bakım Mühendisi Ersun Işık ödüllerini alırken (soldan birinci ve sağdan birinci).

çekleştirdikleri buluş yöntem ya da tekniklerle verimli çalışmalar yapan dolayısıyla kuruluşlarına ve ülke ekonomisine yeni teknolojiler, emek, zaman, para tasarrufu gibi katkılar sağlayan işçiler arasından üç TİSK ve üç TÜRK-İŞ'ten olmak üzere her yıl altı işçiyi "Yılın İşçisi", bu işçilere gerekli çalışma ve araştırma olanaklarını sağlayan işçilerin çalıştıkları kuruluşun yöneticilerini de "Yılın İşvereni" seçmektedir. Kocaeli'deki Nuh Çimento Sanayi A.Ş.'den Ersun Işık ve Haludun Niksaroğlu, Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.'den Harun Bektaş ve Koray Özerk, İstanbul'daki Anadolu Cam Sanayii'nden Demir Çubuk ve Serdar Özer, Zonguldak'daki Türkiye Taş Kömürü Genel Müdürlüğü'nden Recep Eliçora ve İ.Tanju Ünver, Ankara'daki 5.Ana Bakım Merkezi Komutanlığı'ndan Kutlay Aydın ve Hakan Çınar, Balıkesir'deki 6.Ana Bakım Merkezi Komutanlığı'ndan Şinasi Çakır ve H.Ömer Türk "Yılın İşçisi" ve "Yılın İşvereni" olarak ödüllendirilmişlerdir.

Nuh Çimento'dan katılan Ersun Işık'ın gerçekleştirdiği "Absorbsiyonlu Soğutma Grubu" projesi ile kompresörlü soğutma grubu yerine atık ısıdan elde edilen buharı kullanarak soğutma grubu sayesinde elektrik

pano odaları ve yaşam mahallerinin soğutulması yapılmıştır. Bu sayede elektrik sarfiyatları düşürüldü, bakım onarım maliyetlerinde tasarruf elde edildi, elektrik pano odalarındaki toz ve sıcaklık kaynaklı duruşa sebebiyet veren arızalar azaltılarak Fırın 1, Fırın 2 ve Fırın 3 duruş kayıpları önlenmiştir. Ersun Işık bu proje sayesinde çalıştığı Nuh Çimento Sanayi A.Ş.'ye, 3 yılın sonunda ortama 610.000 \$'lık bir gelir kazandırmıştır.

Ayrıca, Milli Prodüktivite Merkezi geride bırakılan yıl içinde geliştirdikleri etkinlikleri, ulusal ekonomiye katkıları, verimlilik konusunda duydukları ilgi ve bu konuda gösterdikleri çaba ve Milli Prodüktivite Merkezi ile yaptıkları işbirliği nedeniyle "Yılın İş Kadını ve İş Adamları" nı da belirlemektedir. Sefes Ltd.Şti. Genel Müdür Yardımcısı Şafak Çivici "Yılın İş Kadını", Sanko Holding Yönetim Kurulu Başkanı Abdulkadir Konukoğlu, Boydak Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili Mustafa Boydak, TOBB Ekonomi ve Ticaret Üniversitesi Rektörü Prof.Dr. Tahsin Kesici, Tarımer Zirai İşletmesi Yöneticisi Niyazi Tarımer "Yılın İş Adamları" olarak ödülleri almışlardır.



Sanko Holding Yönetim Kurulu Başkanı Abdulkadir Konukoğlu ödülünü alırken (soldan ikinci).



OYAK Otomotiv ve Çimento Şirketlerinde Satranç Turnuvası Heyecanı

OYAK Otomotiv ve Çimento Grubu çatısı altında faaliyetlerini yürüten Adana Çimento, Bolu Çimento, Ünye Çimento, Mardin Çimento, OYSA Çimento, OYAK Beton, OYKA Kağıt Ambalaj, OYAK İnşaat, Renault Mais ve OYTAŞ'ta çalışanlar arası Satranç Turnuvası düzenlenmiştir.

2003 yılından beri faaliyette bulunduğu illerde ve komşu illerde gençlere ve yöre halkına analitik ve soyut düşünebilme kabiliyetini kazandırma, matematiğin hayatımızdaki yansımalarını vurgulayabilme amacıyla Liselerarası Matematik Yarışması düzenleyen OYAK Çimento Grubu, yürüttüğü sosyal sorumluluk projesinin şirket çalışanları ayağında da düşünce sporlarına destek olmaya devam etmektedir. Analitik düşünebilme, sorgulama ve strateji geliştirme kabiliyeti kazandıran satrancın çalışanlar tarafından öğ-

renilmesi ve benimsenmesi için OYAK Çimento Grubu ve Türkiye Satranç Federasyonu işbirliğine girmişlerdir.

Öğrenen ve sorgulayan bir grup olan OYAK Çimento Grubu Şirketlerinin hep bir adım sonrasını düşünen, bir kaç adım sonrasını planlayan, daima ileriye bakan şirketler olduğunu vurgulayan ve bu sebeple de çalışanlar arasında da satrancın benimsendiği, keyifle bu etkinliğe katıldığını dile getiren OYAK Otomotiv ve Çimento Şirketleri Yönetim Kurulu Başkanı Celal Çağlar, "2007 yılında şirketlerimizden daha fazla katılımın olacağını tahmin ediyorum. Çalışanlarımızın çocuklarına da Federasyonla işbirliği içinde eğitimler vermeye ve satrancın daha çok yaygınlaştırılması için elimizden geleni yapmaya devam edeceğiz" şeklinde konuşmuştur.



Türkiye Satranç Federasyonu ile Temmuz - Eylül döneminde düzenlenen satranç eğitimlerine grup bünyesinden 225 kişi katılmıştır. Lisans işlemleri tamamlanan sporcularla şirket merkezlerinde Ekim ayında turnuvalar düzenlenmiştir. 10 şirketin birinci, ikinci ve üçüncüleri 21 - 26 Kasım 2006 tarihlerinde Miracle Resort Antalya'da turnuvanın şampiyonunu belirlemek amacıyla kendi aralarında yarışmışlardır. İsviçre tur sistemine göre ve 7 turda oynanan oyunlar sonucunda 25 Kasım akşamı Turnuvanın Şampiyonu ilan edilmiştir.

Şirket Yarışmalarında

Birinci 7 cumhuriyet altını
İkinci 5 cumhuriyet altını
Üçüncü 3 cumhuriyet altını
kazanmıştır.

Şampiyonluk yarışında ilk 3'e girenlere ise:

Birinciye 5000YTL ve şampiyonluk kupası
İkinciye 3000YTL ve ikincilik kupası
Üçüncüye 2000YTL ve üçüncülük kupası
Tüm katılımcılara mephisto satranç bilgisayarı verilmiştir.

25 Kasım 2006 Cumartesi günü Miracle Resort'ta düzenlenen OYAK ve OYAK Çimento Grubu'nun üst yönetiminin katıldığı ödül töreninde dağıtılmıştır.

2007 OYAK Otomotiv ve Çimento Grubu Satranç Turnuvası Şampiyonu

Şampiyon Oktay YETER - Ünye Çimento

İkinci Umur ERSOY - Renault Mais

Üçüncü Ergül ATLI - Renault Mais



OYAK Yönetim Kurulu Başkanı Korgeneral Yıldırım Türker (sağdan birinci) ve OYAK Otomotiv ve Çimento Grubu Şirketleri Yönetim Kurulu Başkanı Celal Çağlar(soldan birinci) turnuvada dereceye girenlere ödülleri verirken.

“Adana Çimento 5. Açık Kapı Şenliği”

Şirket çalışanları ve ailelerinin kaynaşması amacıyla, 2002 yılından bu yana her yıl düzenlenen ve artık geleneksel hale gelen “Açık Kapı Şenliği”nin 5.’si 05 Kasım 2006 Pazar günü yapılmıştır.

Havanın yağışlı olması nedeniyle yemekhaneye alınan Şenlik, Şirket Genel Müdürü Sn. İsmail Erkovan’ın açış konuşması ile başlamıştır.

Katılan herkese “Hoş geldiniz” diyerek sözlerine başlayan Erkovan, “Bugün sizin gününüz. Gamı, kederi ve yorgunluğu unutup, eğlenmeye bakınız. 10 ayını geride bıraktığımız 2006 yılı, Şirketimiz açısından güzel bir yıl olacak. Tüm mesai arkadaşlarıma canla, başla, inançla ve hevesle çalışmalarından, Şirketimi-

ze yaptıkları katkılardan dolayı teşekkür ediyorum. Hepinizin eline ve gönlüne sağlık. Bu arada; 2007 yılının 2. yarısından itibaren zor günler bizi bekliyor. Kahramanmaraş’ta yapılmakta olan çimento fabrikaları pazarımıza girecekler. Bu nedenle pazarda mücadele gücümüzü muhafaza için daha çok çalışmamız, daha iyi kenetlenmemiz gerekecektir. Ben bu konuda sizlerin sağduyusuna güveniyorum” demiştir.

Daha sonra Şirkette 20. yılını dolduranlara plaketlerinin verilmesi, canlı müzik, şarkı yarışması, sihirbaz ve halk oyunları gösterileri ile devam eden şenlikte fabrika içerisinde belirlenen güzergahlarda gezinti römorku dolaştırılmış, çocuklar için çeşitli animasyonlar düzenlenmiştir.



Adana Çimento'nun Yeni Yatırımları

3. Döner Fırının Beyaz Klinker Üretimi İçin Modifikasyonu

Bu proje için FLSMIDTH firması ile gerekli teknik ve idari görüşmeler tamamlanmış ve 03.11.2006 tarihinde sözleşme imzalanmıştır.

Yatırımın maliyeti yaklaşık 16.000.000 € olup FLSMIDTH firması ile imzalanan sözleşme 1.400.000 €'luk kısmı kapsamaktadır. Bu kapsamda, yeni soğutma sistemi, alev borusu, ısı eşanjörü ve yeni baca gazı

fanı tedarik edilecek olup ayrıca firmadan siklon tadilatı için de mühendislik hizmeti alınacaktır. Bu proje kapsamında ayrıca elektrik modifikasyonları, otomasyon ve 50.000 tonluk klinker silosu bulunmaktadır. Projenin 2008 yılı başlarında tamamlanması planlanmaktadır. Bu yatırım sonrası firmanın beyaz klinker üretme kapasitesi günlük 900 ton, yıllık da yaklaşık 280.000 ton olacaktır.

İsdemir Sahasında Cüruf Öğütme ve Cürüflü Çimento Üretme Konusunda Öğütme ve Paketleme Tesisinin Kurulması

Bu yatırım ile İSDEMİR'in atığı olan yaklaşık 1.300.000 ton/yıl granüle cüruf değerlendirilecek ve gerek Adana Çimento'ya gerekse İSDEMİR'e katma değer yaratarak granüle cüruf, öğütülmüş cüruf ve cürüflü çimento olarak piyasaya sunulacaktır. Yatırım kararı için yönetim kurulu onayı alınmış olup dünyaca bilinen değirmen firmalarıyla görüşmeler yapılmıştır. Firmalar son tekliflerini Kasım ayı sonu itibarıyla Adana Çimento'ya iletmiştir. Söz konusu

tekliflere göre gerekli görüşmeler yapıp 2007 yılının başında değirmen için sözleşmenin imzalanması hedeflenmektedir.

Tesisin 2009 yılı ilk çeyreğinde devreye girmesi planlanmaktadır. Bu yatırım kapsamında temel olarak bir adet 125 ton/saat kapasiteli dik valsli değirmen, 3 adet 10.000 tonluk silo ve paketleme sistemi mevcut olup yatırımın maliyeti yaklaşık 30 milyon € olacaktır.



IV. Dönem Performans Ekipleri Sunumu Yapıldı

İçerisinde bulunduğumuz Ulusal Kalite Hareketi kapsamında Üyemiz Bolu Çimento, Performans Ekipleri'nin düzenli olarak yapmakta oldukları sunumların 4'üncüsünü 17 Kasım 2006 Cuma günü, Müdüriyet Binası Üst Kat Eğitim Salonu'nda gerçekleştirmiştir. Diğer performans ekipleri sunumlarından farklı olarak ilk defa bu sunumda İdari Müdürlükler-

den 2 ekip sunum yapmıştır. Toplam sunum süresi 1 saat olup; ekipler sunumlarında müdürlük hedeflerinin gerçekleştirme durumlarından, EFQM Mükemmellik Modeli kapsamında yapılan çalıştay sonuçlarından, müdürlük çalışanlarınca verilen öneri ve ramakkala bildirimlerden, yapılan 5 S çalışmalarından ve müdürlüklerince alınan eğitimlerden bahsetmişlerdir.

IV. Dönem Performans Ekipleri ;

SATIŞ MÜDÜRLÜĞÜ	Esra PEKER - Çağrı KIBRIS
ÜRETİM MÜDÜRLÜĞÜ (ÇİMENTO DEĞİRMENLERİ)	İsmail TORAMAN - Kemal ÖZER - Erdem KARAKURT
SATIN ALMA ŞEFLİĞİ	Arda TEKMEK - İrfan SOYSAL - Sena HIZAL
TEKNİK HİZMET MÜDÜRLÜĞÜ (MEKANİK BAKIM)	Osman BAŞARAN - Feridun ÇELİK - Ahmet YAMAN
KALİTE KONTROL VE YÖNETİMİ MÜDÜRLÜĞÜ (LABORATUVAR)	Meltem GÜRSES - Sami Gülen - Ercan SAYIN



Bolu Çimento

“Kan Bağışı Kampanyası”na Katıldı

Üyemiz Bolu Çimento sahip olduğu sosyal sorumluluk bilinci çerçevesinde Kızılay Kan Merkezi'nin yurt çapında başlatmış olduğu “Kan Bağışı Kampanyası”na katılmış olup; Sosyal Sorumluluk Projelerinde her zaman Bolu ilinde öncülük etmiş ve bu tür faaliyetlerin sürekliliğini ilke edinmiştir.

Kızılay Kan Merkezi yetkililerinin gerekli tüm ekipmanla geldiği şirketin işyeri revirinde, 01.12.2006 tarihinde 10:00 - 17:00 saatleri arasında 27 şirket personeli ve 16 müteahhit personel olmak üzere toplam 43 kişi kan vermiştir.

Kızılay'ın broşürlerinde kullandığı “Milyonlarca insan hayatlarını tanımadığı insanlara borçlu, kanlarını özgürce ve hiçbir karşılık beklemezsiniz bağışlayan insanlara!” sözünden yola çıkarak bu kampanyaya katılan tüm personele Çimento İşveren olarak teşekkür ederiz.



Üyelerimizden Lafarge Aslan Çimento Fabrikası Genel Müdürlüğü görevine 01 Ocak 2007 tarihi itibarıyla yine üyemiz olan Yibitaş Lafarge Çorum Çimento Fabrikası Genel Müdürü İsmail Gümüşdere getirilmiştir.

İlk orta ve lise eğitimini Balıkesir’de tamamlayan İsmail Gümüşdere, İTÜ Sakarya Makina Fakültesi’nden 1982 yılında Mezun olmuştur. Çalışma hayatına 1982 yılında Gaziantep Çimentoda başlamış, daha sonra FLS Çimento ve Loesche Kömür değirmenleri montajında çalışmıştır. Mekanik Bakım şefi olarak görev

yapan Gümüşdere, 1990 yılında Çorum Çimento Fabrikasına atanmış, 1992 yılında fabrikanın özelleşmesi ve fabrikayı Yibitaş gurubunun alması sonucunda ise fabrikanın Bakım Müdürlüğü görevini üstlenmiş ve 1998 yılına kadar da bu görevi yürütmüştür. Gümüşdere, 1998 yılında Yibitaş-Lafarge Nevşehir Öğütme Tesisine Fabrika Müdürü olarak atanmış, Temmuz 2000 yılında ise Lafarge Ereğli Öğütme Tesisi Fabrika Müdürlüğü görevine getirilmiştir. Aralık 2002’de tekrar Çorum Fabrikasına Genel Müdür olarak göreve başlayan Gümüşdere, bu görevini 4 yıl kadar yürüttükten sonra, 01 Ocak 2007 tarihi itibarıyla Lafarge Aslan Çimento Fabrikası Genel Müdürlüğü görevine atanmıştır.

İsmail Gümüşdere’ye Çimento İşveren olarak yeni görevinde başarılar diliyoruz.



Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Başkanlığı'na Kazım Ergün Yeniden Seçildi

Türkiye İşçi Emeklileri Derneği'nin 18. Olağan Genel Kurulu 31 Ekim 2006 Salı günü Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri (TES-İş) Sendikası Toplantı Salonunda gerçekleştirilmiştir.

Genel Kurulda, Kazım Ergün yeniden Genel Başkanlık görevine seçilmiştir. 02 Şubat 1946 tarihinde Zonguldak/Alaplı Alioğlu köyünde doğan Ergün, ilk ve orta öğrenimini Zonguldak'ta tamamlamıştır. 1967 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinde öğrenci iken Zonguldak Yüksek Tahsil Derneği Başkanlığı'nı yapmıştır. Dönemin siyasal hareketliliği nedeniyle oluşan hassas ortam nedeniyle eğitimini yarıda bırakarak vatani görevini Ankara Mamak Muhabere Okulu'nda yaptı.

Orta öğrenimi sırasında başlayan iş hayatı birçok branşta sürdü ve 14 Haziran 1960 tarihinde Ereğli Kömür İşletmeleri'nde maden işçiliğiyle devam etti. TTK'da Muamelat ve Muhasebe Şefliği'nde görev yaparken 10 Kasım 1993 tarihinde emekliye ayrıldı. Emekli olduktan sonra 6 yıl süre ile özel sektörde inşaat ve taşımacılık işkolunda koordinatör olarak görev yaptı.

1996 Yılında Türkiye İşçi Emeklileri Derneği Zonguldak Şube Başkanlığı'na seçildi. Daha sonra 1999 yılında Genel Merkez Genel Sekreterliği görevine getirilen Ergün, 2001 yılında Genel Başkan Yardımcılığı ve 2002 yılında da halen sürdürmekte olduğu Genel Başkanlık görevine seçildi. Ergün, 2004 yılı Haziran ayından itibaren SSK Yönetim Kurulu Üyeliği görevini yürütmektedir. Kazım Ergün evli ve iki çocuk babasıdır.



Uraz Tantuğ, Türkiye İş Kurumu (İş-Kur) Yönetim Kurulu Üyeliğine Seçildi

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Yönetim Kurulu Üyesi ve Metal Sanayii İşverenleri Sendikası (MESS) Yönetim Kurulu Başkan Vekili Uraz Tantuğ, Türkiye İş Kurumu (İş-Kur) Yönetim Kurulu

Üyeliğine yeniden seçilmiştir. Tantuğ, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun 6. maddesi hükmü uyarınca oluşturulan Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu'nda TİSK temsilcisi olarak görev yapmaktadır.



Türkiye'de tekstil sanayiinin gelişiminde önemli bir rol üstlenen Talha Altınbaşak 28 Eylül 2006 Perşembe günü İstanbul'da vefat etmiştir

Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası'nda uzun yıllar Yönetim Kurulu Üyeliği yapan Altınbaşak, 1976-2005 yılları arasında ise İkinci Başkan olarak görev yapmıştır. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu Üyeliği görevinde de bulunan Altınbaşak, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olduktan sonra iş hayatı boyunca Akkök Grubu'nda Aksu, Dinarsu, Akal, Aksa gibi şirketlerde Denetleme ve Yönetim Kurulu Üyelikleri, Pak Holding'te Denetleme ve Yönetim Kurulu Üyeliği

ve Mustafa Nevzat İlaç Sanayi Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerinin yanında Fenerbahçe Spor Klübünde Genel Sekreterlik, II. Başkanlık ve Divan Kurulu Üyeliği görevlerini de yürütmüştür.

Çalışma hayatına büyük hizmetlerde bulunan Talha Altınbaşak'a, Çimento İşveren olarak Allah'tan rahmet, kederli ailesine, Türk iş dünyasına ve tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

VEFAT VE BAŞSAĞLIĞI

Nuh Çimento Sanayi A.Ş. kurucu ortaklarından,
Merhum Hacı Ahmet Haskınacı'nın oğlu
Ankara Tüccarlarından

HACI MUSTAFA HASKINACI

06 Aralık 2006 Çerşamba günü vefat etmiştir.
Merhumun cenazesi **07 Aralık Perşembe günü**
Ankara Hacıbayram Camii'nde kılınan öğle namazına müteakip
Cebeci Asri Mezarlığına defnedilmiştir.

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

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

VEFAT VE BAŞSAĞLIĞI

AKG Grubu Kurucusu ve Başkanı
Öner Akgerman ve eşi Neşe Akgerman'ın saygıdeğer anneleri,
Yönetim Kurulu Üyeleri Bülent Akgerman ve Levent Akgerman'ın sevgili büyükanneleri,
Merhum M. Bedri Akgerman'ın eşi

H. ŞEKÜRE AKGERMAN

08 Aralık 2006 Cuma günü vefat etmiştir.
Merhumenin cenazesi **09 Aralık Cumartesi günü**
İzmir Alsancak Hocazade Camii'nde kılınan öğle namazına müteakip
Balçova Eski Mezarlığı'ndaki Aile Kabristanına defnedilmiştir.

Merhumeye Tanrı'dan rahmet, ailesine ve tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

VEFAT VE BAŞSAĞLIĞI

Türkiye Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası Genel Sekreteri Selçuk Maruflu'nun
annesi Emekli Öğretmen,

NERİMAN MARUFLU

08 Kasım 2006 Çarşamba günü vefat etmiş, cenazesi **10 Kasım 2006 Cuma günü**
öğle namazını müteakip toprağa verilmiştir.

Merhumeye Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine başsağlığı dileriz.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası

Hanehalkı İşgücü Araştırması 2006 Ağustos Dönemi Sonuçları Açıklandı

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından üç ayda bir düzenli olarak hazırlanan Hanehalkı İşgücü Araştırmasının 2006 Ağustos dönemine (Temmuz-Ağustos-Eylül) ait sonuçları açıklanmıştır.

2006 yılı Ağustos döneminde Türkiye’de kurumsal olmayan sivil nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 988 bin kişilik bir artış ile 72 milyon 724 bin kişiye,

kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 832 bin kişi artarak 51 milyon 770 bin kişiye ulaşmıştır. Türkiye genelinde işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre 38 bin kişi azalarak 2 milyon 343 bin kişiye düşmüştür. İşsizlik oranı ise 0,3 puanlık azalışla %9,1 seviyesinde gerçekleşmiş, tarım dışı işsizlik oranı ise geçen yılın aynı dönemine göre 0,8 puanlık bir düşüşle %12 olmuştur.

Tablo 1. İşgücü durumu

	TÜRKİYE	
	2005	2006
Kurumsal olmayan sivil nüfus (000)	71 736	72 724
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	50 938	51 770
İşgücü (000)	25 219	25 622
İstihdam	22 838	23 279
İşsiz	2 381	2 343
İşgücüne katılma oranı (%)	49,5	49,5
İstihdam oranı (%)	44,8	45,0
İşsizlik oranı (%)	9,4	9,1
<i>Tarım dışı işsizlik oranı (%)</i>	12,8	12,0
<i>Genç nüfusta işsizlik oranı⁽¹⁾(%)</i>	18,2	17,5
Eksik istihdam oranı (%)	3,1	3,4
<i>Genç nüfusta eksik istihdam oranı⁽¹⁾(%)</i>	4,0	4,1
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	25 719	26 148

(1) 15-24 yaş grubundaki nüfus

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=384>

Bu dönemdeki işsizlerin;

- %69,4’ü erkek nüfustur.
- %54,8’i lise altı eğitimlidir.
- %35’i bir yıl ve daha uzun süredir iş aramaktadır.
- İşsizler sıklıkla (%30,4) "eş-dost" vasıtasıyla iş aramaktadır.
- %78,4’ü (1 milyon 837 bin kişi) daha önce bir işte çalışmıştır.
- Daha önce bir işte çalışmış olan işsizlerin %50’si "hizmetler", %26,4’ü "sanayi", %15,7’si "inşaat", %7,9’u ise "tarım" sektöründe çalışmıştır.

2006 yılı Ağustos döneminde istihdam edilenlerin sayısı, geçen yılın aynı dönemine göre 441 bin kişi artarak, 23 milyon 279 bin kişiye ulaşmıştır. Bu dönemde tarım sektöründe çalışan sayısı 181 bin kişi azalmış, buna karşın tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı 623 bin kişi artmıştır. (Tablo 2)

Ağustos 2006 döneminde istihdam edilenlerin %29,2'si tarım, %19,5'i sanayi, %5,9'u inşaat, % 45,3'ü ise hizmetler sektöründedir. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında, tarım sektöründeki istihdamın 1,4 puan azaldığı, buna karşılık hizmetler sektörü istihdamının 0,9 puan, arttığı görülmektedir. (Tablo 2)

Tablo 2. Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler

TÜRKİYE					
	2005		2006		
	Sayı	%	Sayı	%	
Ekonomik faaliyetler	22.838	100,0	23.279	100,0	
Tarım	6.990	30,6	6.809	29,2	
Sanayi	4.405	19,3	4.531	19,5	
İnşaat	1.294	5,7	1.382	5,9	
Hizmetler	10.148	44,4	10.557	45,3	

(Bin kişi, 15+ yaş)

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=384>

Yaptığı işten ötürü herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanların oranı, önceki yılın aynı dönemine göre 0,6 puanlık azalışla % 50,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu dönemde, geçen yılın aynı

dönemine göre tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı % 88,3'ten % 88,5'e yükselirken, tarım dışı sektörde bu oran değişmeyerek % 34,7 seviyesinde gerçekleşmiştir. (Tablo 3)

Tablo 3. İstihdam Edilenlerin Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlılık Durumu

TÜRKİYE				
	2005 Ağustos		2006 Ağustos	
	Toplam istihdam	Kayıt dışı (%) ^(*)	Toplam istihdam	Kayıt dışı (%) ^(*)
Toplam	22.838	51,1	23.279	50,5
Tarım	6.990	88,3	6.809	88,5
Tarım dışı	15.848	34,7	16.470	34,7

(*) Kayıt dışı: Yaptığı işten dolayı, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan çalışanlar.

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=384>

Çalışma Mevzuatı Külliyyatı

Pir Ali Kaya ve Nejat Güneri tarafından yazılan Çalışma Mevzuatı Külliyyatı başlıklı kitap, çalışma hukukuna kaynaklık eden çeşitli yazılı kaynaklardan oluşmaktadır. Çalışmada, normların hiyerarşisi ve hukuk değeri dikkat alınarak, çalışma hukukunun kaynağını oluşturan iş yasaları, kanun hükmünde kararname, tüzükler, yönetmelikler ve tebliğler belli bir tasnif çerçevesinde hazırlanmakla birlikte, temel iş kanunlarının tamamı da gerekçeli olarak ele alınmıştır. Özellikle yasaların kabul süreci ve kabul edildiği tarihin değer yargılarını anlama adına, gerekçeler bütün ekleri ile birlikte değerlendirilmeye çalışılmıştır. Kitapta çalışma hukukunun referans kaynakları bir araya getirilirken, ancak batı hukuku sistemlerinde görebildiğimiz “mevzuat birliği” yoluyla çalışma kodu hüviyetinde bir eser ortaya konmak istenmiştir. Nobel Yayın Dağıtım tarafından basılan kitap, çalışma hukuku alanındaki araştırmacıların, uygulayıcıların ve yorumlayıcıların başvurabileceği bir referans kaynak kimliğine sahiptir.



Soru ve Cevaplarla İş Kanunu Uygulama Rehberi

İş müfettişi Cumhur Sinan Özdemir tarafından hazırlanan İş Kanunu Uygulama Rehberi başlıklı kitap, 4857 sayılı İş Kanunu ve İlgili Kanunlar hakkında çok ayrıntıya girmeden getirilen düzenlemeler hakkında bilgiler vermektedir. Kitap, soru cevap şeklinde hazırlanmış olup; denetimlerde, uygulayıcıların yönelttikleri sorulara pratik çözümler aramaktadır.

İlk baskısı 2005 Kasım ayında yayınlanmış olan kitap, on ana bölümden oluşmakta olup; İş Kanunu'ndaki genel hükümler, iş sözleşmesi, türleri ve feshi, ücret, işin düzenlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği, iş ve işçi bulma, çalışma hayatının denetimi ve teftişi, idari ceza hükümleri ile çeşitli, geçici ve son hükümler gibi başlıklar altında uygulayıcıların yönelttikleri sorular cevaplanmaya çalışılmıştır. Son bölümde, ilgili Kanunlara yönelik uygulamalara yer verilmiş, okuyucuların söz konusu tecrübelerden faydalanmaları amaçlanmıştır.

Adalet Yayınevi tarafından basılan kitap, soru cevap şeklinde hazırlanmış olması dolayısıyla uygulama rehberi niteliğindedir.



15 yıldır devamlı zarar ediyordu Çimento sanayiinin karı bir milyar

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

Nedim BUBİK

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

Türkiye Çimento Sanayii'ne bağlı çimento fabrikaları yıla başında yakıt yokluğu nedeniyle yaklaşık 3 ay çalışamalarına karşın, ekim sonu itibarıyla 1979 yılına oranla üretim düşüklüğü yüzde 64,5'den yüzde 6'ya indirildi.

Türkiye Çimento Sanayii yetkililerinden edinilen bilgilere göre yıla başında fabrikaların beş ay çalışmaması üzerine fabrikaların fuel-oil den kömüre dönüştürülmesi için çalışmalar artırıldı. Aşkale Fabrikası tamamen kömürlü hale dönüştürülürken, Balıkesir ve Çorum Fabrikalarının da yakında tamamen kömürlü çalışır hale getirileceği bildirildi.

Afyon, Aşkale, Balıkesir, Bartın, Çorum, Elazığ, Gaziantep, Kars, Niğde, Pirazhisar, Söke, Trabzon ve Van Fabrikalarında 6 bin 380 personelin çalıştığı Türkiye Çimento Sanayii'nde "tasarruf" personel politikasına da egemen oldu. Bu yıl içinde emeklilik, istifa ve ölüm nedenleriyle 512 kişi kıtten ayrılıp, yerlerine 115 kişinin ise alındığı belirtilirken, kalifiye eleman ihtiyacının karşılanması için kurulus bir de çimento teknisyenleri

Nevşehir Öğütme Tesisi



Samsun Öğütme Tesisi



Çimento ihracından 103 milyon dolar döviz kazanacağız

ANKARA, (hha) - Yurdumuzdaki çimento fabrikalarından Irak'a 4 ay içerisinde toplam 820 bin ton çimento ihrac ederek 103 milyon 50 bin dolar döviz sağlayacağız.

Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş. Genel Müdürlüğü yetkililerinden edinilen bilgiye göre Irak'ın Musul kentindeki "Gecimco" Firmasıyla 820 bin tonluk çimento bağlantısı yapıldı. Musul'a çimentolar 1 Aralık 1981'den 31 Mart 1982 tarihine kadar ihrac edilmiş olacak.

Yetkililer Irak'a ihrac edilecek çimentoların fabrikalarımıza göre dağılımını da şöyle açıkladılar:

"Adana'dan 260 bin ton, G. Antep'ten 150 bin ton, Mardin ve Yozgat'tan 100'er bin ton, Elazığ'dan 70 bin ton, Afyon'dan 50 bin ton, Ankara (Güvercinlik)'ten ve Niğde'den 40'er bin ton Konya Çimento Fabrikası'ndan da 30 bin ton.

Ote yandan Türkiye Çimento Sanayii Genel Müdürlüğü'nce Irak'a ihrac edilecek, 820 bin ton çimentonun karayoluyla gönderilmesi işi de ihaleye veriliyor. Irak'a çimentonun tonu 126 dolardan ihrac edilecek.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası olarak amacımız;

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

