

Çimento İşveren

Cilt 22 // Sayı 3 // Mayıs 2008

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayın Organı

// dergi.ceis.org.tr

Gençlerimiz ve münevverlerimiz (*aydınlarımız*) ne için yürüdüklerini ve ne yapacaklarını evvela kendi dimağlarında (*beyinlerinde*) iyice takarrür ettirmeli (*kararlaştırmalı*), onları hatk tarafından iyice kabili hazim ve kabili kabul (*sindirilebilir ve benimsenebilir*) bir hale getirmeli, onları ancak ondan sonra ortaya atmalıdır. Ben çok ümitvarım (*ümitliyim*) ki, gençlerimiz bunu yapacak derecede yetişkindir.

(20.03.1923 günü Türk ocağında Konya gençleriyle konuşmasından...)

K. Atatürk



ISSN 1300-3526



Editörden



Değerli okurlarımız,

Dergimizin bu sayısında; “Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı”, “Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Katılım Stratejisi ve Üyelik Değerlendirmeleri” ile “Memur Sendikacılığının Düşündürdükleri” başlıklı makalelere yer verilmiştir.

Bilindiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bütün işyerlerinde uygulanmak üzere “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı” hazırlanmıştır. Taslağa göre kanun, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması, işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi, mesleki risklerin önlenmesi ile risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması için alınacak önlemler ve bu konulardaki görev, yetki, yükümlülük ve sorumlulukları düzenlemeyi amaçlamaktadır. İstanbul Üniversitesi Hukuku Fakültesi Öğretim Görevlilerinden Prof. Dr. Ömer Ekmekçi yazısında, Bakanlık tarafından hazırlanarak ilgili çevrelerin görüşlerine sunulan söz konusu taslağı anahatlarıyla incelemiş, görüşlerini maddeler halinde sıralayıp okurların istifadesine sunmuştur.

Ülkemiz ile Avrupa Birliği (AB) arasındaki ilişkilerin, son dönemde sancılı bir şekilde devam etmesine ve AB’ne üyelik sürecindeki ilerlemenin yavaşlamasına rağmen, Türkiye’nin dış politika öncelikleri arasında birincil öneme sahip olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu çerçevede ulusal çıkarlarımız ve geleceğe yönelik vizyonumuz, AB’yle ilişkilerimizi üyelik temelinde geliştirmemizi gerektirmektedir. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Görevlilerinden Dr. M.Akif Özer makalesinde, yaklaşık 60 yıldır bu oluşuma katılabilmek için uğraş veren Türkiye’nin, müzakerelerin tamamlanmasından sonra bile tam üyelik kapısının açılıp açılmayacağı belli olmayan bu çetrefilli yolda işini kolaylaştırabilecek stratejilere değinmiş; tam üyeliğe gerek AB gerekse de Türkiye kamuoyunun bakış açısını ortaya koymaya çalışmıştır.

Türkiye’nin 200 yıllık “Batılılaşma” serüveni içerisinde batıdan aktarılan kurumlardan birisi de sendikalar. Sendikalaşma endüstri toplumunun ortaya çıkışı ile başlamış, memur sendikacılığıyla ise işçi sendikacılığına göre daha geç tanışılmıştır. Türkiye’de ilk sendikal faaliyetlerin meşrutiyet döneminde, memur sendikacılığının ise 1990’lardan sonra kurumsallaşmaya başladığı görülmektedir. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) Uzmanı Şerafettin Güler çalışmasında, Türkiye’deki memur sendikacılığını incelemiş, tarihsel gelişiminden kısaca bahsettikten sonra memur sendikalarının yapısı, faaliyet alanları, karşılaşılan sorunlar ve gelecekte memur sendikalarını bekleyen durumlar hakkında bilgiler vermiştir.

Sevgi ve saygılarımla,

Özgür Acar

ozguracar@ceis.org.tr



Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayın Organı

Cilt 22 /// Sayı 3 /// Mayıs 2008
ISSN 1300-3526
İki ayda bir yayınlanır.

Sahibi

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Adına
Ahmet Eren

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Av. Sancar Bayazıt

Editör

Özgür Acar

Hakemli Dergi Yayın Kurulu

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

Yayın İlkeleri

Çimento İşveren Dergisi, Temmuz 1997'den beri
Hakemli Dergidir. Yerel Süreli Yayındır.
Dergimiz basın meslek ilkelerine uymayı taahhüt eder.
Dergimizde yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır.
Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez.
Dergide yayınlanan yazılar yazarın kişisel görüşüdür,
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası'nı bağlamaz.
Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi iade edilemez.

Tasarım

Orfe Reklam ve Kalite Yönetim Danışmanlığı
www.orfereklam.com.tr
İlkadım Sok. No: 21/12 G.O.P ANKARA
Tel +90 (312) 448 1737 • Faks +90 (312) 448 1739

Basım Yeri

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

Basım Tarihi

10 Mart 2008

Yönetim Yeri

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

ÜCRETSİZDİR

İÇİNDEKİLER



MAKALELER

- 04** Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
- 18** Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılım stratejisi ve üyelik değerlendirmeleri
Dr. M. Akif ÖZER
Gazi Üniversitesi
- 32** Memur sendikacılığının düşündürdükleri
Şerafettin GÜLER
Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)

YARGITAY KARARLARI

- 44** Derleyen: Av. Ertan İREN

SEKTÖRDEN HABERLER

ÇEİS Sendika Haberleri

- 48** Erhan Kamışlı ve İsmail Erkovan'a Sendikamız Yönetim Kurulu tarafından teşekkür plaketi verildi
- 49** Tufan Ünal Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği'ne seçildi
- 50** Çimento sektörüne özgü meslek standartları çalışmaları
- 52** Küresel İlkeler Sözleşmesi ile ilgili Hansin Doğan'la yapılan söyleşi
- 53** Toplu iş sözleşmesi tatbikatı toplantısı yapıldı

İSG İş Sağlığı ve Güvenliği

- 54** ÇEİS İSG Kurulu 12. toplantısını gerçekleştirdi
- 55** Davranış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri başladı
- 56** Acil Durum Yöneticisi Eğitimleri tamamlandı
- 56** Çimento sektörüne özgü "Afet Kitapçığı"



57 “Yeni Gelişmeler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Genel Bir Bakış” paneli düzenlendi

58 Adana Çimento entegre yönetim sistemi tetkikleri başarıyla sonuçlandı

58 Bolu Çimento Tanıma Takdir ödülleri sahiplerini buldu

59 Bolu Çimento’da Öneri veren ve Ramakkala Olay Bildirimleri yapan personele teşekkür belgeleri verildi

59 Bursa Çimento’da “Yangın Söndürme Tatbikatı” uygulaması

60 Lafarge Aslan Çimento’da afet tatbikatı

61 Set Grup Çimento ve Set Afyon Çimento’da OHSAS 18001 Sistemi 2007 Revizyonu Sertifikasyonu tamamlandı

CEMTINET Projesi

62 CEMENTINET - Yaygınlaştırma Faaliyetleri Leonardo da Vinci Buluşma Semineri

63 CEMENTINET Ortakları Danimarka’da buluştu

Fabrika Haberleri

64 Sabancı Çimento Grubu’nda görev değişikliği

64 Adana Çimento personeline OYAK rozetleri dağıtıldı

64 Görev süreleri sona eren yönetim ve denetim kurulu üyelerine plaket verildi

65 Aşkale Çimento iki dev tesisin yapımına start verdi

65 Aşkale Çimento kıl payı kaçırdı

66 Baştaş Türkiye Badminton Şampiyonası

66 Denizli Çimento geleneksel veda yemeği

67 Konya Çimento’da Kalite Eğitimleri devam ediyor

67 OYAK Grubu’nun Matematik Şampiyonu belli oldu

DİĞER HABERLER

68 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanlığı’na Dr. Mustafa Kılıçoğlu seçildi

İSTATİSTİK

69 Çimento, toprak ve cam işkolundaki işçi sayılarına ilişkin istatistikler

Hazırlayan: Özgür ACAR

KİTAP TANITIMI

71 Vatan Lafla Değil Eylemle Sevilir
Nasuh Mahruki

72 Açıklamalı - İctihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu

Prof. Dr. Savaş Taşkent

Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı

I. Genel Olarak

Bakanlık tarafından hazırlanarak ilgili çevrelerin görüşlerine sunulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı'nı anahatlarıyla inceleme amacı güden bu çalışmaya, özensizce hazırlanan yasa çalışmalarının yargılama faaliyetinde nasıl bir karmaşaya yol açtığına ilişkin olarak son derece isabetle ortaya konulan şu tespitlere yer vererek başlamakta yarar görülmüştür.

“Ülkemizde yasalar ne yazık ki aceleye getirildiği ve özensiz bir şekilde hazırlanıp çıkarıldığı için, uygulamada bir takım yeni problemlerin çıkmasına sebep olmakta ve bunun yükünü de yargı mensupları çekmektedir. Yasalardaki eksik, çelişik ve anlamsız ifadeler yargılamanın uzamasına, kararlar arasında çelişik ve içtihad ayrılıklarına, madde metinlerine yanlış anlam verilmesinden dolayı da hak kayıplarına sebep olmaktadır. Bunun toplumumuza maliyeti çok yüksektir. Hal böyle iken, yasama organı temsilcilerinin, bir gecede onlarca kanunu çıkarmakla

övenmeleri yadırganacak bir durumdur (M.Z. ERDOĞAN, “Anayasa Mahkemesinin 506 sayılı Kanununun 26. Maddesi İle İlgili İptal Kararının Hukuki Sonuçları”, Kamu – İş D. c. 9, s. 2/2007, 47).

Anlaşılmaz ve muğlak düzenlemeleri yürürlüğe koymanın kimseye bir yarar sağlamayacağı iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşananlarla sabittir. Henüz yürürlüğe girmeden pek çok hükmü değiştirilen 5510 sayılı Kanun da bu konuda bir başka örnektir. Anılan Kanunun yeni halinin de kısa zamanda çeşitli değişikliklere uğrayacağı açıktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin önce yürürlüğünün durdurulması ve sonra da iptal edilmesi, bu dönemde ortaya çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü Taslağı'nın geri çekilmesi, bu konuda bir kanun çalışması yapılmasını gündeme getirmiştir. Diğer bir anlatımla; iş sağlığı ve güvenliği konusunda ayrı bir kanun çıkarılması bilinçli bir tercih olmayıp, yaşanan sürecin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

II. Herkesi Kapsamına Alan Tek bir Kanun Çalışması

Taslağın amacı, 1. maddesinde; çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ile işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak önlemleri ve bu konulardaki görev, yetki, yükümlülük ve sorumlulukları düzenlemek olarak belirlenmiştir.

Taslağın en belirgin özelliği **iş sağlığı ve güvenliği alanında norm birliğine** gitmesidir. Nitekim, Taslakta İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'na tabi tüm işçiler ile devlet memurları ve bir kısım bağımsız çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda tek bir kanuna tabi kılınması öngörülmüştür.

Bu çerçevede Taslakta ilk olarak (m.2); İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin endüstriyel, tarımsal, ticari, idari, eğitsel, kültürel ve benzeri faaliyetlerin yapıldığı, resmi ve özel sektöre ait bütün işyerlerine ve işlere faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı düzenlenmiştir. Hükmün başarılı olduğu söylenemez. Gerçekten; Kanunun, bütün işyerlerine ve işlere faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı düzenlendiğine göre, cümlenin başında bir de "...endüstriyel, tarımsal, ticari, idari, eğitsel, kültürel ve benzeri faaliyetlerin yapıldığı..." ifadesine yer verilmesi gereksiz bir tekrar niteliğinde olmuştur.

Maddenin devamında, Kanunun uygulanacağı işyerleri ve işler konusunda ne anlama geldiği belirsiz bir istisna hükmüne de yer verilmiştir. Nitekim; fıkrada, Kanunun, Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Kuvvetleri ve Sivil Savunma gibi kendine özgü karakteristiği olan kamu hizmetlerinin bu Kanun hükümleri ile çelişen özel faaliyetlerinde uygulanmayacağı, ancak bu tür hallerde de çalışanların sağlık ve güvenliğinin, bu Kanunun amaçları doğrultusunda dikkate alınacağı hükme bağlanmıştır. Kuşkusuz örneğin Türk Silahlı Kuvvetleri faaliyetlerinin sanayi faaliyetiyle aynı hükümlere tabi

Prof. Dr. **Ömer EKMEKÇİ**

İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Anabilim Dalı



tutulması düşünülemez. Bununla birlikte; hükümde "...gibi kendine özgü karakteristiği olan kamu hizmetleri ..." ile neyin kastedildiği tereddütlere yol açacak niteliktedir. Bu belirsizliğin yanında, kendine özgü karakteristiği olan faaliyetlerin bu Kanun hükümleri ile çelişen özel faaliyetleri ifadesi ile maddenin son cümlesindeki "Ancak bu tür hallerde de çalışanların sağlık ve güvenliği, bu Kanunun amaçları doğrultusunda dikkat alınır." ifadesi son derece muğlak ve anlamsızdır. Örnek olarak sayılan sözkonusu faaliyetlerin Kanun ile çeliştiğine nasıl karar verilecektir? Bu faaliyetlerde bulunanların sağlık ve güvenliği, Kanunun amaçları doğrultusunda nasıl dikkate alınacaktır? Bunlar, bir kanun hükmünde yer almaması gereken anlamsız ifadelerdir.

Acaba şu aşamada tüm işyerlerini kapsamına alan ve herkesi aynı hükümlere tabi tutan tek bir kanun yapılması uygun mudur?

Bu konuda ilk olarak; yaşam hakkının herkes için kutsal olduğu, herkesin aynı korumadan yararlanma ve aynı standartlara tabi olma hakkının bulunduğu ileri sürülebilir. Kuşkusuz bu iddiada gerçek payı vardır. Bununla birlikte şu aşamada böyle bir standart birliğine gidilmesi, telafisi mümkün olmayan ve çok büyük kargaşaya yol açacak bir adım niteliğinde olacaktır. Zira; iş sağlığı ve güvenliği konusundaki norm birliği öncelikle diğer çalışma koşulları konusundaki farklılıkların da ortadan kaldırılmasını, daha doğrusu, bu farklılıkların işin niteliğinden kaynaklanan zorunlu farklılıklarla sınırlı tutulmasını gerektirir. Ne var ki, durum böyle değildir. Çalışma hayatımızda halen yürürlükte, büyük ölçüde yenilenmiş bir İş Kanunu yanında, hiçbir değişikliğe değer bulunmamış Deniz İş Ka-

nunu ve son anda aradan konulan iş güvencesi hükümleri dışında hiçbir değişiklik ihtiyacı hissedilmeyen Basın İş Kanunu vardır. Bu kanunlar arasında, kapsamlarına giren işlerin niteliğinden kaynaklanmayan, çok anlamsız farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıklar, görülen işin niteliğine ilişkin olanlara indirgenmeden salt iş sağlığı ve güvenliği konusunda norm birliğine gidilmesi içinden çıkılmaz bir karmaşa yaratacaktır. Bu bakımdan, daha bireysel iş ilişkilerini düzenleyen kanunlar arasında bir denge sağlanmamışken, tamamen farklı hukuki statü içerisinde bulunan, statü hukukuna göre çalışanlar ile bağımsız çalışanların aynı iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine tabi kılınması isabetli olmayacaktır. Kaldı ki; farklı çalışma koşullarına tabi aynı hükümlere tabi kılınmasının isabet derecesi de tartışmaya açıktır. Sanayi kesimi için uygulanan hükümlerin örneğin tarım kesimi için de aynen uygulanması düşünülemez. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ayrı bir kanun yapılması ile kastedilen herhalde farklı çalışma şekillerine tabi kişilerin tek bir standarda tabi kılınması değil, İş Kanunu kapsamına giren kişiler için kanun seviyesinde ayrı bir düzenleme yapılmasıdır.

Ayrıca; kanunlardaki farklı çalışma usulleri bir yana, tüm müesseselerin her kanunda yer almaması nedeniyle, herkesi kapsamına alan bu taslağın kanunlaşması başka açmazların da ortaya çıkmasına neden olacaktır. Örneğin; geçici iş ilişkisi kavramı sadece 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almıştır. Taslağın m.17/6. bendinde, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışana talimat verme hakkına sahip olup, sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlü bulunduğu hükme bağlanmıştır. Bu durumda, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Devlet Memurları Kanununda geçici iş ilişkisi tanımlanmamışken, bu kanunlara tabi çalışanları kapsamına alan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda geçici iş ilişkisi kurulan işverenden söz edilmesi hiçbir anlam ifade etmeyecek, söz konusu hüküm uygulanması mümkün olmayan içi boş bir hüküm olarak kalacaktır.

Benzer bir durum, Taslakta alt işveren tanımına yer verilmesi ile de ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki; Tasla-

ğın m.10/2 fıkrasında, bir işyerinde alt işverenlere ait çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile ilgili önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasını, işyerinin tümünden sorumlu asıl işverenin koordine edeceği, asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır. Buna göre, sadece devlet memuru çalıştıran bir kurumda belirli işler alt işverene verildiğinde, kurum, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan doğan yükümlülükler bakımından birlikte sorumlu olacak, ancak alt işveren işçilerinin diğer haklarına ilişkin olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine tabi olmadığı için, herhangi bir sorumluluğu söz konusu olmayacaktır.

Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür. Nereden bakılırsa bakılsın, şu aşamada herkesi kapsamına alan tek bir düzenleme yapılması çok çeşitli sakıncaların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Ayrıca belirtelim ki; alt yapısı yetersiz olduğu için bu Kanunun hükümlerini yerine getiremeyecek olan başta Devlet olacaktır.

III. Kanunda Yer Alması Gereken Konuların Yönetmeliklere Bırakılması

Taslakta kullanılan ifadeler de Türkçe konusunda başarılı değildir. Taslağın dili bir kanun metninde bulunması gereken dil sadeliği ve açık ifadeler içermemektedir. Pek çok cümle anlatım bozukluğu taşımaktadır ve ayrıca Taslakta yabancı sözcükler kullanılmıştır. Taslağın 7/2. maddesindeki "iş hijyeni", 9/1. maddesindeki "...preparatlar...", 10. maddesindeki "...koordine eder...", 12. maddesindeki "...dezavantajlı..." ifadeleri buna sadece birkaç örnektir.

Öte yandan Taslak adeta bir kanunun görevinin yönetmeliklere devri niteliğindedir. Elbette kanunlar her konuyu ayrıntılı olarak düzenlemezler. Ancak Taslakta da hiçbir somut hükme yer verilmemiş, tüm konular yönetmeliklere bırakılmıştır.

Örneğin; İş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi kapsamında işyerinde bulundurulacak kişilere Tasla-

ğın m.11/1. fıkrasında yer verilmiştir. Ancak burada söz konusu kişilerin hangi işyerlerinde bulundurulacağı belirtilmeksizin “işveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinin büyüklüğüne, işin niteliğine, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısını dikkate alarak, işyerinden, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru ile ihtiyaç duyulan diğer meslek dallarından, Bakanlık tarafından belgelendirilmiş bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir..” hükmüne yer verilmiş, bu konudaki tüm düzenlemeler yönetmeliğe bırakılmıştır. Bu gibi düzenlemeler Bakanlığa, her işyerinde ve istediği sayıda işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü getiren bir yönetmelik çıkarma yetkisi tanımaktadır. Konunun somut çerçevesi kanunla çizilmeden uygulamanın bu kadar önemli bir konusunun tamamen yönetmeliğe bırakılmasının ne gibi sakıncalar doğuracağı açıktır.

Ayrıca düzenlemenin kolaylıkla değiştirilmesi gibi gerekçelerle tüm düzenlemelerin yönetmeliklerle yapılması öngörülürken, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92. maddesinde ve Taslakta iş teftişinin yönetmelikle değil, tüzükle düzenlenmesi esası benimsenmiştir. Demek ki Taslakta iş teftişi konusunda her nedense Bakanlığın dilediği gibi ve süratli değişiklikler yapmasını istenilmemiştir.

IV. Taslakta Yer Alan Tanımlar

Taslağın 3. maddesinde çeşitli tanımlara yer verilmiştir.

Taslakta alt işveren (m.3/a), 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki tanıma benzer şekilde, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği çalışanı sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren” olarak tanımlanmıştır. Yine Taslağın m.10/2. fıkrasında, bir işyerinde alt işverenlere ait çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile ilgili önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasını, iş-

yerinin tümünden sorumlu asıl işverenin koordine edeceği ve asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır.

Taslakta “çalışan” kavramı, kendi özel Kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın bu Kanun kapsamındaki kamu veya özel işyerlerinde, herhangi bir iş ilişkisine bağlı gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Bunun içerisine işçilerin yanında devlet memurları ve gerçek kişi bağımsız çalışanlar girmektedir.

Maddenin devamında “iş ilişkisi”, atanma işlemi veya bir sözleşme ile kurulan ilişki olarak tanımlanmıştır. Bu nitelendirmeyi isabetli bulmak mümkün değildir. Zira bilindiği gibi “iş ilişkisi” işçilere ve iş sözleşmesine özgü bir kavramdır. Statü hukukuna göre kurulan ilişkiyi veya bağımsız iş görmeyi yahut herhangi bir sözleşme ile kurulan ilişkiyi iş ilişkisi olarak nitelendirmek mümkün değildir.

Bunun gibi; Taslağın 3. maddesinde yer alan işveren kavramı da hatalıdır. Gerçekten, hükümde işveren kavramı, “İş ilişkisine bağlı çalışanı istihdam eden kamu veya özel işyerlerini sevk ve idareye yetkili olan gerçek veya tüzel kişi...” olarak tanımlanmıştır. Türkçesi bozuk bu tanıma göre, çalışanı istihdam eden, kamu veya özel işyeridir. Çalışanı istihdam eden işyerini sevk ve idare eden de işverendir. Böylelikle, İş Hukukunda ilk defa “işyeri” nin çalışan istihdam etmesi durumu ortaya çıkmıştır. İşveren kavramı için, “... istihdam eden gerçek veya tüzel kişi” gibi basit bir tanım yerine çalışanı istihdam eden işyeri ifadesinin kullanılmış olması hatalı olmuştur.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nda kamu kurum ve kuruluşları işveren olarak sayılmış iken, Taslakta önemli bir atama yapılarak kamu kurum ve kuruluşlarının da işveren sayılması yönünde hüküm getirilmemiştir. Bu eksikliğin sonucu, İş Kanunu hükümleri bakımından işveren sayılan “tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşları”, iş sağlığı ve güvenliği bakımından işveren sayılmaması gibi abes bir durumun ortaya çıkmasıdır.

Taslakta “işyeri”, “Kamu hizmetlerinin yürütüldüğü yerler ile işin yapıldığı veya belli bir amaçla kullanılan gerçek veya tüzel kişilere ait yerler...” olarak tanımlanmıştır. Bu tanım da kanımca işyeri kavramını açıklamakta yetersizdir. Gerçekten; **belli bir amaçla kullanılan gerçek veya tüzel kişilere ait yerler** kavramının hukuken hiçbir anlamı bulunmamaktadır. Örneğin bir konut da bir gerçek veya tüzel kişiye ait ve belli bir amaçla kullanılan yer durumundadır. Her yer belli bir kişiye aittir ve belli bir amaçla kullanılmaktadır. Belli bir amaçla kullanım kavramı ile işyeri kavramının ne ilgisi bulunduğunu anlamak mümkün değildir.

Taslakta izaha muhtaç bir diğer tanım “kendi adına çalışan” dır. Bu kavram, “Bir işyerinde, işveren ve çalışanların dışında, iş yapan ve yanında çalışan istihdam etmeyen, işin yapımına katkı sağlayan, kazanç veya ödül elde etmek amacıyla mal veya hizmet üreten kişi ...” olarak tanımlanmıştır. Anlaşıldığına göre burada, bir işverene ait işyerinde kendi nam ve hesabına iş yapan veya örneğin bir ödül elde etmek amacıyla çalışmalar yapmak üzere işyerini kullanan bir gerçek kişi söz konusudur. Taslağın bu kişilere ilişkin hükümleri incelendiğinde, tek bir kişi için son derece ağır ve anlamsız yükümlülükler yer verildiği görülecektir.

V. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Kurulması

Taslakta (m.5) ayrıca, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulması öngörülmektedir. Konseyin görevi; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak; ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejiler için öneriler geliştirmek ve tavsiyelerde bulunmaktadır.

Konseyde yer alacak olanlar; Bakanlık, sosyal taraflar, ilgili kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, ilgili diğer kurum ve kuruluş temsilcileridir. Konseyin toplam üye sayısı en çok 30 olarak belirlenmiştir.

Kanımca maddede, bir kanun hükmünde yer alması gereken ayrıntılara yer verilirken, kanunda

yer verilemesi gereken bazı konular da yönetmeliğe bırakılmıştır. Örneğin; Konseyde yer alacak “... sivil toplum kuruluşları ve ilgili diğer kurum ve kuruluş...” ların neler olduğuna kanunda yer verilmesi gerekirken, bu husus çıkarılacak yönetmeliğe bırakılmıştır. Bunun tam tersine; Konseyin gerekli görmesi halinde çalışma grupları oluşturacağı, aynı anda beşten fazla çalışma grubu oluşturulamayacağı ve her bir çalışma grubundaki üye sayısının dokuza geçemeyeceği gibi bir ayrıntının yönetmelikle düzenlenmesi gerekirken, bu gibi ayrıntılara kanun hükmünde yer verilmiştir.

Taslakta Konsey üyeleri için bir huzur hakkı ödemesi de öngörülmüştür. Buna göre; Konseyin başkanı ve üyelerine 3000 gösterge rakamının memur aylık kat sayısı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda yıllık altı toplantıyı geçmemek üzere, raportör ve çalışma grubunda görevlendirilenlere ise, 1000 gösterge rakamının memur aylık kat sayısı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda aylık iki toplantıyı geçmemek üzere, katıldıkları her toplantı günü için damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaksızın Bakanlık bütçesinden huzur hakkı ödenecektir.

VI. Taslakta İşveren Yükümlülükleri

1) İşyerinin bildirim

Taslak, halen yürürlükte bulunan mevzuata göre Bakanlığa bildirimde bulunma yükümü olmayan yerleri de kapsamına aldığından, bu yerlerin de Bakanlık bölge müdürlüğüne bildirilmesi yükümü öngörmüştür. Taslağın 4. maddesine göre; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında olacak nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, nakleden, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren, faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren veya işveren vekilinin, işyerinin unvan ve adresini, çalışanların sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitiş tarihini, işveren gerçek kişi ise ad ve soyadını, işveren tüzel kişilik ise tüzel kişiliğin unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorunda olduğu düzenlenmiştir.

Ancak işveren, halen yürürlükte bulunan kanunlara göre bildirimde bulunmuş ise ayrıca bir bildirimde bulunmasına gerek yoktur. Bu arada Taslakta (m.4/2), 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe gireceği düşüncesiyle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre bildirimde bulunan işverenlerden söz edilmiştir. 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe girip girmemesine göre bu atfın da değiştirilmesi gerekmektedir.

Öte yandan; Taslakta işyerini bildirmeyen işveren için idari para cezası getirilirken, diğer kanunlardaki bildirim yükümüne ilişkin idari para cezalarıyla irtibat kurulmaması bu konuda mükerrer idari para cezalarının uygulanmasına yol açacaktır.

2) İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim

Taslağın "İş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim" başlıklı 14. maddesinde; işverenin işyerinde meydana gelen bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak ve bunlarla ilgili rapor hazırlamak zorunda olduğu, ayrıca meslek hastalıklarını ve üç günden fazla işgünü kaybı ile sonuçlanan iş kazalarını 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda yer alan usul ve esaslara göre üç işgünü içinde işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne bildirmekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

Bu düzenlemede neden sadece işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirilmesi gerektiği anlaşılamamaktadır. Bu düzenleme ile 5510 sayılı Kanundaki düzenleme arasında çelişki ortaya çıkmaktadır. Zira anılan Kanunda işyerinde meydana gelmiş olup olmadığına bakılmaksızın tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirilmesi öngörülmüştür.

3) Çalışanları koruma yükümü

İşverenin çalışanların sağlığını koruma ve güvenliğini sağlamaya ilişkin genel yükümlülükleri ve bu konudaki genel prensipler Taslağın "Genel Hükümler"

başlıklı 6, "İşverenin Genel Yükümlülüğü" başlıklı 7, "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında Genel Prensipler" başlıklı 8 ve "İşin Özelliğine Göre Uyulması Gereken Sağlık ve Güvenlik Prensipleri" başlıklı 9. maddelerinde düzenlenmiştir. Bakıldığında bu dört maddede de birbirinin tekrarı hususlar düzenlenmiştir. Örneğin 8. maddede risklerin değerlendirilmesi ve önlenmesinden, çalışanlara uygun talimatlar verilmesinden söz edilirken, 9. maddede biraz daha farklı bir ifade ile yine aynı hususlar tekrar edilmektedir. Zaten maddelerin başlıkları dahi birbirine benzer niteliktedir. Bu nedenle gereksiz tekrarların giderilerek söz konusu maddelerin sadeleştirilmesi daha uygun olacaktır.

Maddelerde ne gibi yükümlülükler yer verilmiştir?

Taslağın m.6/1. fıkrasına göre; işveren, işle ilgili her konuda çalışanların sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür. Hükümde geçen "işle ilgili her konu" ifadesi çok açık olmadığı gibi, cümlenin ifadesi de kötüdür. Nitekim; cümlede kullanılan "güvenliğin korunması" isabetli bir ifade olmayıp, bunun doğrusu "güvenliğin sağlanması" dır.

İşverenin çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri Taslağın m.7/1. fıkrasında biraz daha somutlaştırılarak, işverenin, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemin alınması, organizasyonun yapılması, araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli olarak iyileştirilmesi amacına yönelik çalışmalar yapmakla ve işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır.

Bu yükümlülükler kapsamında uyulması gerekli hususlar ana başlıklar halinde olmak üzere;

Risklerin önlenmesi, önlenmesi mümkün olmayan risklerin analiz edilmesi, risklerle kaynağında mücadele edilmesi, özellikle monoton ve önceden belirlenmiş iş hızında çalışmayı ve bunların sağlık

üzerine olumsuz etkilerini en aza indirecek şekilde işyerinin tasarımı, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçimi gibi hususlara özen gösterilerek işin çalışanlara uyumlu hale getirilmesi, teknik gelişmelere uyum sağlanması, tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi, teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi, toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi ve çalışanlara uygun talimatların verilmesi olarak sıralanmıştır.

Yine Taslağın 9. maddesinde; işveren, işyerinde yapılan işlerin özelliklerini dikkate alarak; kullanılacak iş ekipmanının, kimyasal madde ve preparatların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni gibi konular da dahil çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden tüm riskleri değerlendireceği, bu değerlendirme sonucuna göre, alınan önleyici tedbirler ile seçilen çalışma şekli ve üretim yöntemlerinin, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltmesi ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir olmasını sağlayacağı, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önüne alarak görev vereceği, yeni teknolojilerin planlanması ve uygulanmasında, seçilecek iş ekipmanının, çalışma ortam ve koşullarının çalışanların sağlığı ve güvenliğine etkisi konusunda çalışanlar veya temsilcileri ile istişarede bulunacağı, hayati ve özel bir tehlike bulunan yerlere yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların girmemesi için gerekli önlemleri alacağı düzenlenmiştir.

Kuşkusuz insan yaşamının kutsallığı karşısında yukarıda ana başlıklar halinde verilmiş bulunan her bir yükümlülük büyük bir önem ve değer taşımaktadır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği, muğlak ifadelerle tahammülü olmayan bir alandır. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ayrıntılı düzenlemeler getirmek üzere çalışmalar yapılması zorunludur. Bu bakımdan; yakın bir geçmişte yapılan hataların ısrarla tekrarlanmaması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren ve çalışanların yükümlülüklerini somut ve açık olarak

belirleyen yönetmelikler çıkarılması gerekmektedir. Aksi takdirde; Taslakta sayılan yükümlülüklerin hiçbir anlamı kalmayacak, aynı sorunların tekrar yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Örneğin; Taslağın m.8/ç bendinde, işyerinde monoton çalışmanın engellenmesinden söz edilmiştir. "Monoton çalışma" herkese göre değişebilen bir kavramdır. Bu nedenle, sözkonusu yükümlülüğe ilişkin bir somutlaştırma yapılmadığı takdirde, herkese göre değişebilen farklı yorumların ortaya çıkması söz konusu olabilecektir ki, iş sağlığı ve güvenliği gibi teknik bir alanda bu gibi farklı yorumlara yer yoktur. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin yürürlüğünün durdurulmasından sonra hazırlanan Tüzük Taslağına ilişkin Danıştay incelemesinde isabetli olarak; bu gibi düzenlemelerde; içeriği belli, somut ve etkin kurallara yer verilmesi ve herkesin farklı şekilde yorumlayabileceği şekilde düzenlemeler yapılması gerektiği isabetli olarak vurgulanmıştır.

4) Risk değerlendirmesi yapılması

Yakın geçmişteki başarısız düzenlemelerden biri de işyerinde risk değerlendirmesi yapılmasıdır.

Gerçekten; iptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde, işyerlerinde risk değerlendirilmesi yapılacağından söz edilmekle birlikte, bunun ne demek olduğu, nasıl yapılacağı, hangi usul ve esaslara göre yapılacağı konusunda hiçbir hüküm bulunmamakta idi. Bakanlık da bu konuda herhangi bir bilgi sahibi değilken ve hatta söz konusu Yönetmeliğin yürürlüğünün durdurulduğu dönemde dahi işyerleri risk değerlendirmesi yapmaları konusunda uyarılabilmştir.

Esasen, risk değerlendirmesi yapmanın ne derece isabetli olduğu da tartışmaya açıktır. Zira bir işyerinde işkazası etkenleri ve olasılıkları sınırsız sayıdadır ve bunların tümünün önceden bilinebilmesi ve yazılı hale getirilebilmesi olanaksızdır.

Bu tartışma bir yana, Taslağın 13. maddesinde risk değerlendirmesi konusu biraz daha somut hale getirilmeye çalışılmıştır.

Buna göre; işveren, işyerinde özel risklerden etkilenebilecek çalışanların durumunu da kapsayacak şekilde, sağlık ve güvenlik yönünden, risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür.

Bu değerlendirme sonucunda işveren, risk değerlendirmesinin sonucuna göre alınması gereken koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar verir.

Risk değerlendirmesine ilişkin tüm usul ve esasların Kanunla düzenlenmesi mümkün olmadığından, ayrıca bu konuda Bakanlıkça bir yönetmelik çıkarılmasından söz edilmiştir. Risk değerlendirmesinin ne şekilde uygulanacağı, bu konudaki belirsizliklerin ortadan kalkıp kalkmayacağı sözü edilen yönetmelik çıkarıldıktan sonra belli olacaktır.

Kanımca Taslağın 13. maddesindeki en inandırıcılıktan uzak hüküm, kendi adına çalışanların da yaptıkları işler ile ilgili olarak kendileri ve üçüncü kişilere yönelik sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapacakları ve alınması gereken önlemlere karar vereceklerine ilişkin hükümdür. Kendi adına çalışanların kimler olduğu konusunda yukarıda yer verilen açıklamalar dikkate alındığında, bu kişilerin hangi olanakla risk değerlendirmesi yapacakları merak uyandırmaktadır.

VII. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi

1) İşyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve iş güvenliği uzmanı

İş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi kapsamında işyerinde bulundurulacak kişiler Taslağın m.11/1. fıkrasında son derece yetersiz olarak düzenlenmiştir. Gerçekten söz konusu hükme göre; "... işveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinin büyüklüğünü, işin niteliğini, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısını dikkate alarak, işyerinden, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru ile ihtiyaç duyulan diğer meslek

dallarından, Bakanlık tarafından belgelendirilmiş bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir... ".

Bu hükümden, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve iş güvenliği uzmanının kaç işçi çalıştıran ve hangi işlerin görüldüğü işyerlerinde bulundurulacağını ve hangi sayıda bulundurulacağını anlamak mümkün değildir. Bu muğlak düzenleme Bakanlığa, her işyerinde ve istediği sayıda işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü getiren bir yönetmelik çıkarma yetkisi tanımaktadır. Konunun somut çerçevesi kanunla çizilmeden uygulamanın bu kadar önemli bir konusunun tamamen yönetmeliğe bırakılmasının ne gibi sakıncalar doğuracağı açıktır.

Ayrıca fıkrada, işverenin işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru dışında, "... ihtiyaç duyulan diğer meslek dallarından ..." kişileri de görevlendireceğinden söz edilmiştir. İhtiyaç duyulan meslek dallarının neyi ifade ettiği açık değildir.

Neresinden bakılırsa bakılsın son derece keyfi olarak hazırlanmış bu fıkranın tümünden ortadan kaldırılarak, uygulamanın bu denli önemli bir konusunun açık yasal düzenlemelere kavuşturulması, özellikle ortak sağlık birimi kurulması konusundaki esaslara ayrıntılı olarak yer verilmesi gerekmektedir.

2) İş sağlığı ve güvenliği kurulu

Taslakta işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi konusu bu denli özensiz düzenlenmişken, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna daha fazla yer verilerek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 80. maddesine paralel şekilde, en az elli çalışanın istihdam edildiği ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işverenin bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlü olduğu, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlü oldukları ve iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülüklerinin Bakanlıkça hazırlanacak bir yönetmelikte düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu konusunda Taslakta ki en önemli farklılık, işyerinin sanayiden sayılma şartının kaldırılmış olmasıdır. Zaten Taslakta sanayiden sayılan iş – ticaretten sayılan iş ayrımına yer verilmeyerek tüm sektörler kapsama alınmıştır.

3) İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi

4857 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra geriyeye doğru üç yılı aşkın dönemdeki başarısız ve anlamsız girişimlerden birisi de “sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi” olmuştur. Taslakta bunun adı, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olmuştur.

Taslağın 23. maddesine göre; en az on çalışanın bulunduğu işyerinde işveren, sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla kişinin, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapmasını sağlar.

Çalışan temsilcilerinin, işyerinde bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle hiçbir şekilde hakları kısıtlanmaz.

Çalışan sayısına ve işin niteliğine bağlı olarak işyerinde bulunacak iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin sayısı, görevlendirilmesi ya da seçimi, nitelikleri, görev süreleri, görev ve yetki ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir. Dikkat edilirse çalışan temsilcisinin mutlaka seçimle gelmesi öngörülmemiştir. Nitekim çıkarılacak yönetmelikte çalışan temsilcisinin görevlendirilmesi ya da seçiminden söz edilmiştir.

Kanımcı bu hüküm de son derece gereksiz ancak mevzuatımıza ısrarla sokulmaya çalışılan hükümlerden birisidir. Gerçekten; işyerinde çalışan herhangi birinin “... sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etme ...” gibi son derece kapsamlı bir yetkiye sahip olması ve çalışan temsilcilerinin, işyerinde bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle hiçbir şekilde

hakları kısıtlanamaması, işyerinde bu gerekçenin arkasına sığınarak iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınan kişilerin ortaya çıkacağını göstermektedir. Zira bir kimsenin hem çalışıp hem de bu derece kapsamlı bir ödevi yerine getirmesi mümkün değildir. Üstelik iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi sayısının ne kadar olacağı da belli değildir. Muhtemelen çıkarılacak yönetmelikte, işyeri sendika temsilcilerinin sayısı gibi, işyerinde çalışan işçi sayısına göre değişen miktarda kişinin seçilmesi öngörülmektedir. Bu durumda gerek bunlar arasında, gerekse işyerinde münhasıran iş sağlığı ve güvenliği işlerini gören iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi gibi kişilerle bu temsilciler arasında birtakım karmaşaların yaşanması kaçınılmaz olacaktır.

Kaldı ki; bu Taslağın dayanağını oluşturan 89/391 EEC sayılı AB Yönergesinde, işçilerin sağlık ve güvenliğinden sorumlu işçi temsilcisi, ulusal yasalara uygun olarak seçimle gelmiş veya işverence atanmış sağlık ve güvenlikle ilgili konularda işçileri temsil eden kişi olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle, bu temsilcinin iş sağlığı ve güvenliğine katkısı olmayacağını bile bile hala seçimle belirlenecek çalışan temsilcisinde ısrar edilmesini anlamak mümkün değildir.

Nitekim Taslağın “Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması” başlıklı 16. maddesindeki düzenleme esasen Taslakta bu kişilerin görevlerinin tam olarak tespit edilemediğini göstermektedir.

Gerçekten; m.16/1. fıkrasında işverenin iş sağlığı ve güvenliği konularında **çalışanların veya temsilcilerinin** görüşlerini alır, bunlara öneri getirme hakkı tanyacağı ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlayacağı, hemen 2. fıkrasında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan **çalışanların veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerinin** görüşlerini alacağından söz edilmiştir. Arada veya sözcüğü yer aldığı için, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan bir kişinin örneğin iş güvenliği uzmanının görüşünün alınması yeterli olacak ve temsilcinin görüşünün alınmasına gerek bulunmayacaktır. Taslağı hazırla-

yanlar gerçekten, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin işlevi ve görevleri konusunda henüz karar verememişlerdir.

İşverenin önceden görüş alması gereken konular ise o kadar fazladır ki, bir kimsenin iş süresinin önemli bir bölümünü bu işlere tahsis etmeden çalışan temsilciliği işini yapması mümkün değildir. Gerçekten; işveren, sağlık ve güvenliği önemli derecede etkileyecek herhangi bir önlemin alınmasında, 11 inci maddesinde belirtilen sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi işleri ile bu işleri yürütecek kişilerin görevlendirilmesinde, 12 nci maddesinde belirtilen ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesinde, 13 üncü maddesinde yer alan risk değerlendirmesinin yapılması, alınması gereken koruyucu önlemler ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar verilmesinde, 15 inci maddesinde belirtilen çalışanların bilgilendirilmesinde, 11 inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınmasında, 17 nci maddesinde belirtilen eğitimin organizasyonu ve planlanmasında,

önceden görüş almakla yükümlü tutulmuştur. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri, tehlikenin kaynağında yok edilmesi veya tehlikenin azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına da sahiptir. Herhalde bunun içindir ki, işveren, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerine, bu Kanunda belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkanı sağlayacağı ve ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı vereceğinden söz edilmiştir. Yani çalışan temsilcisi seçimle belirlenmekle birlikte, neredeyse münhasıran iş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgili kişiler kadar görev ve yetkiye sahiptir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği müessesesi bu haliyle işyerlerinde karmaşanın artmasına neden olacaktır. Bu bakımdan derhal gözden geçirilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

4) İlkyardım ve yangınla mücadele

Taslağın 12. maddesinde, işyerlerinde ilkyardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi ile ciddi ve yakın tehlike halinde yapılması gereken genel esaslar belirtilmiştir. Buna göre; işveren; işyerinin büyüklüğünü, yapılan işin özelliğini ve işyerinde bulunan çalışanların ve diğer kişilerin sayısını dikkate alarak; ilkyardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi için gerekli tedbirleri alır, özellikle ilkyardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar. Ayrıca, belirtilen bu ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeleri dikkate alarak, bu konuda eğitilmiş, uygun donanıma sahip, yeterli sayıda kişiyi görevlendirir.

Kanımca bu da düşünülmezsizin hazırlanmış maddelerden birisidir. Zira maddede “işyerinin büyüklüğü”, “yapılan işin özelliği”, “çalışanların ve diğer kişilerin sayısı”, ayrıca, “ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikelerin dikkate alınması”, “eğitilmiş, uygun donanıma sahip, yeterli sayıda kişi” kavramlarının neyi anlatmak istediği, bu konularda hangi işlemlerde ne gibi önlemler alınacağı, kaç kişinin bu işlemlerle görevli olacağı belli değildir.

Öte yandan halen yürürlükte bulunan İlkyardım Yönetmeliği uyarınca işveren zaten her 20 personel için, ağır ve tehlikeli işlerde her 10 personel için temel ilk yardım eğitimi sertifikası almış ilkyardımcı bulundurmakla yükümlü tutulmuştur. Taslakta ise bu yönetmeliğin varlığı unutulmuş ve yeniden ilk yardım konularında görevli kişilerden söz edilmiştir.

VIII. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Dışından Hizmet Alınması

Taslaktaki en isabetli hüküm, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri dışından hizmet alınabilmesine ilişkin bir adım atılmış bulunmasıdır. Gerçekten; günümüzde uzmanlaşma olgusu, iş sağlığı ve güven-

liğine ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmesinde, işverenlerin dışarıdaki kaynaklardan çok daha fazla yararlanmasını zorunlu hale getirmiştir. Nitekim Yargıtay da isabetli olarak bu konuda işyeri dışından yardım alınmasına olanak veren bir eğilim içerisine girmiştir.

Esasen mevzuatta da iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde uzman kuruluşlardan yardım alınması eğilimi gözlemlenmektedir. Gerçekten; iptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde ve bunun yerine hazırlanan ve fakat geri çekilen İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük Taslağında olduğu gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağında da bu konuda önemli hükümlere yer verilmiştir.

Taslağın m.11/1. fıkrasına göre; işveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinin büyüklüğünü, işin niteliğini, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısını dikkate alarak, işyerinden, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru ile ihtiyaç duyulan diğer meslek dallarından, Bakanlık tarafından belgelendirilmiş bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir. Ancak **işyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması halinde** bu hizmet, dışarıdan aynı nitelikteki Bakanlık tarafından belgelendirilmiş olan uzman kişi veya kuruluşlardan alınır.

Kanımsızca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmetlerin belirli esaslar çerçevesinde işyeri dışından sağlanması mümkün hale getirildikten sonra, bir de “işyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması halinde” gibi bir ibareye yer verilmesi anlamsız olmuştur. Zira böyle bir gereksiz hüküm, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından sağlanabilmesi için, işyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmamasının zorunlu olduğu, işverenin bunu öncelikle işyerinden temin etmesi gerektiği gibi yorumların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu bakımdan anılan hükümde sadece bu hizmetlerin işyeri dışından alınabileceğinin ifade edilmesi yeterli olacaktır.

Taslağın m.11/6), iş sağlığı ve güvenliği gibi uzmanlık gerektiren işlerin alelade kişi ve kuruluşlara verilmesi de engellenmiş ve koruyucu ve önleyici hizmetleri yürütmek üzere, işyerinden görevlendirilen veya işyeri dışından hizmet alınan kişilerde ve/veya kuruluşlarda aranacak nitelikler, bu kişi ve/veya kuruluşların çalışma şartları ve görevlerini nasıl yürütecekleri ile bu kişilerin eğitimleri, eğitimi verecek kurum ve/veya kuruluşların nitelikleri, bu kişi ve/veya kuruluşların, Bakanlık tarafından belgelendirilmeleri ve belgelerin iptali, görev ve sorumlulukları kuruluşlarda bulunacak personel ve donanım ile kuruluşların denetlenmesi, işyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısına göre; bu kişi ve/veya kuruluşlardan hangi koşullarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek ya da hizmet alınacak kişilerin sayısı, hizmet süreleri ve işverenin sorumluluğu hangi hallerde kendisinin üstlenebileceği ile ilgili usul ve esasların Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle belirleneceği öngörülmüştür. Kuşkusuz bu yönetmelikler çıkarılırken, çoğunluk hükümleri iptal edilen iş güvenliği uzmanlığı ve sağlık birimi ve işyeri hekimleriyle ilgili yönetmeliklerin yenileri yapılırken gerekli değişikliklere yer verilmesi gerekecektir.

Kuşkusuz; bu hizmetlerin dışarıdan alınması sadece işin görülmesiyle ilgili olup, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ilişkin hükümlerden kaynaklanan sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Nitekim Taslağın m.6/1 fıkrasında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda, işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet almasının bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı belirtilmiştir. Öte yandan; işveren ile uzman kişi veya kuruluş arasında yapılan sözleşmeye tüm sorumluluğun uzman kuruluştaki olacağı yolundaki hükümler çalışan karşısında hüküm ifade etmeyecektir.

Taslağın m.11/4. fıkrasında aynen şöyle bir cümleye yer verilmiştir “İşveren, hizmet aldığı kişi veya kuruluşları, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel faktörler hakkında bilgilere ulaşmasını, ayrıca bu kişi veya kuruluşların, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanlar ve bu çalışanların işverenleri

hakkında gerekli bilgilere ulaşabilmelerini sağlar.” Bu cümle de gerek bu Taslağı gerekse bundan önceki dili bozuk düzenlemeleri hazırlayanların ne derece Türkçe bilgisine sahip bulduklarını gösteren cümlelerden birisidir.

IX. İşverenler Arasında İşbirliği, Koordinasyon ve Sorumluluk

Taslağın 10. maddesine göre; aynı işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda işverenler, yaptıkları işin niteliğini dikkate alarak; iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar, mesleki risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma ile ilgili çalışmalarını koordine eder, birbirlerini ve birbirlerinin çalışanlarını veya temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirir. Koordinasyon, işverenler tarafından müştereken belirlenen kişi veya kişilerce sağlanır.

Öte yandan; bir işyerinde alt işverenlere ait çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile ilgili önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasını, işyerinin tümünden sorumlu asıl işveren koordine eder. Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

X. Çalışanların Eğitimi, Bilgilendirilmesi, Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Taslakta işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların görüşlerini alması ve bunlara öneri getirme hakkı tanınması, bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlaması yanında, 15. maddede çalışanların bilgilendirilmesi yükümlü yer verilmiştir.

İlk olarak, iş sağlığı ve güvenliği konularında **çalışanların görüşlerinin alınması** yine içi boş hükümlerden birisi olarak gözükmemektedir. Zira hükümde, çalışanların görüşlerinin ne şekilde alınacağı, ne kadar süre içerisinde alınacağı, alındıktan sonra ne yapılacağı açıklığa kavuşturulmamıştır. Ayrıca bin-

lerce kişinin çalıştırıldığı bir işyerinde çalışanların görüşlerinin nasıl alınacağı tereddüt yaratmaktadır. Taslağı hazırlayanlar bu konuları açıklığa kavuşturmaya gerek görmemişler, ancak Taslağın 39. maddesinde çalışanların görüşlerini almayan işveren için idari para cezası öngörmeyi unutmamışlardır.

Çalışanları bilgilendirme yükümlününün kapsamında da işveren, işyerinin geneli ile çalışılmakta olan bölümde veya yapılan her işte yürütülen faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, çalışanların veya temsilcilerinin yasal hak ve sorumlulukları, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere işyerinde görevlendirilen kişiler, hakkında çalışanların veya temsilcilerinin gerekli bilgiyi almalarını sağlar. Bunun yanında; işveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların, bu gibi bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermekle yükümlüdür. İşyerinde kendi adına çalışanların da bu bilgileri almaları sağlanır.

Ayrıca, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görev ve sorumluluğu bulunan çalışanlar veya temsilcileri bu görevlerini yürütebilmeleri için; risk değerlendirmesi ve alınan koruyucu önlemlere, iş kazası kayıtları ve raporlarına, sağlık ve güvenlikle ilgili denetim faaliyetlerinden, bu konuda sorumlu kişi ve kuruluşlardan elde edilen bilgiler ile, koruma ve önleme çalışmalarına ilişkin bilgilere ulaşabilirler.

Taslakta işverenin eğitim verme yükümü de esasen halen yürürlükte bulunan “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümlerine benzer şekilde düzenlenmiştir. Nitekim Taslağın 17. maddesinde; işverenin, her çalışanın çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorunda olduğu, bu eğitimin özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde ve yeni teknoloji uygulanması halinde yapılacağı, eğitimin, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenileneceği ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanacağı, işverenin ayrıca, başka

işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların yaptıkları işlerde karşılaşacakları sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimat almalarını sağlayacağı, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerinin özel olarak eğiteceği, bu eğitimler için çalışanlara veya temsilcilerine herhangi bir mali yük getirilemeyeceği ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılacağı ve bu eğitimlerin usul ve esaslarının Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür.

XI. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Çalışanların Yükümlülükleri

Taslakta çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri ayrı bir maddeyle düzenlenmiştir. Taslağın 18. maddesine göre;

Çalışanlar, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati göstermek ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yapmakla, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda; makina, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmakla, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymakla, işyerindeki makina, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemekle, İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike ile karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine derhal haber vermekle, işyerinde, sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla ve işveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde, işveren veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan

temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmakla yükümlüdürler.

XII. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Kendi Adına Çalışanların Yükümlülükleri

Yukarıda da ifade edildiği gibi, Taslakta kendi adına çalışan olarak tanımlanan grup tek bir kişiden ibarettir. Ancak Taslakta bu kişiler için, sanki bir işveren şirketmiş gibi oldukça kapsamlı ve anlamsız bir iş sağlığı ve güvenliği ödevi öngörülmüştür.

Nitekim Taslağın 19. maddesine göre, kendi adına çalışanlar; kendilerine ait bağımsız işyerlerinde, yürüttükleri çalışmalar esnasında, kendi sağlık ve güvenliklerini sağlamak amacıyla Kanunda öngörülen sağlık ve güvenlik tedbirlerine uymakla, bir başka işverene ait işyerinin herhangi bir bölümünde faaliyet yürütüyorlarsa, kendi sağlık ve güvenlikleri için gerekli önlemleri almakla, işyerinin asıl işvereni ile işbirliği yapmakla, işyerinde alınmış olan önlemlere uymakla ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürecek şekilde çalışma yapmaktan kaçınmakla, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda kendi vücut bütünlüğünü koruyacak davranışta bulunmakla, muhtemel bir yangın durumunda veya yangınla mücadele faaliyetlerinde, gerekli tedbirleri almak veya alınmış olan tedbirlere uymakla, ayrıca Taslağın m.13/3. fıkrasına göre de risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdürler.

XIII. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Üreticilerin ve Tedarikçilerin Yükümlülükleri

Taslağın 26. maddesinde yine uygulama kabiliyeti olmayan bir hükme yer verilmiştir. Anılan hükme göre; iş ekipmanlarını, kişisel koruyucu donanımları, hammadde, yarı mamul ve mamul maddeleri üreten, temin veya tedarik edenler ile işyeri dışından bakım-onarım, servis ve benzeri hizmetleri sağlayan kişi, kurum ve kuruluşlar bu ürün ve hizmetlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine uygunluğunu sağlamakla yükümlüdürler.

Belirtelim ki; işyeri dışından işyerine bakım-onarım için gelen kişi, sadece kendisine gösterilen yerin onarımını sağlar. Bunun dışına çıkarak, örneğin bir makinanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine uygunluğunu sağlamakla yükümlü tutulması düşünülemez. Bu görev bakım – onarım için gelen kişiye değil, işverene aittir.

XIV. İdari Para Cezası Hükümlerine Genel Bakış

Taslağın Altıncı Bölümünde idari yaptırımlara yer verilmiştir.

Hemen belirtelim ki; idari para cezasına itirazı düzenleyen 48. maddenin ilk fıkrasında kötü geleneğin bir devamı olarak, idari para cezasına karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde idare mahkemesine itiraz edilebileceği, itirazın idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmayacağı ve itiraz üzerine verilen kararların kesin olduğu düzenlenmiştir. Nitekim; burada öncelikle çok kısa bir itiraz süresine yer verilmiştir. Bu kısa süre hak arama özgürlüğünü zedeler niteliktedir.

Öte yandan; itirazın cezanın yerine getirilmesini durdurmaması, her zaman olduğu gibi burada da idarenin haklı olduğu bir yargı kararıyla sabit olmadan, paranın tahsil edilmesi ile kişilerin mağduriyetine neden olacaktır. İdarenin kişi karşısında bu denli üstün tutulması kabul edilemez.

Nihayet; yine her zaman olduğu gibi, burada da itiraz üzerine verilen kararların kesin olduğunun öngörülmesi, bu konuda Yargıtay içtihadlarının ortaya çıkmasını engelleyecek ve yargı açıklığı yine sağlamayacaktır.

Getirilen ceza miktarlarına genel olarak bakıldığında, mevcut cezaların artırıldığı görülmektedir. Örneğin; Taslağın m.36/2. fıkrasında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümünü yerine getirmeyen ve bu konuda dışarıdan da hizmet almayan işveren için, görevlendirmedeği her kişi için bin Türk Lirası idari

para cezası verileceği ve ayrıca görevlendirmenin yapılmadığı veya hizmetin alınmadığı her ay için aynı miktar ceza uygulanacağı hükme bağlanmıştır.

Yine bu bölüm de Türkçe hataları ve cümle düşüklükleri ile doludur. Örneğin; Taslağın 37. maddesinde, işverenin koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar vermemesi üçyüz Türk Lirası idari para cezası ile cezalandırılmıştır. Karar vermemek fiili için neden ceza öngörüldüğünü anlamak mümkün değildir. Zira önemli olan, koruyucu ekipmana karar verip vermemek değil, koruyucu ekipmanı kullandırıp kullandırmamaktır. İşveren koruyucu ekipmana karar verdiği ve fakat bunu almadığı ve kullandırmadığı takdirde ceza oluşmayacaktır.

Bunun gibi Taslağın 38. maddesinde; iş kazası ve meslek hastalığına ait rapor hazırlamayan işveren veya işveren vekiline her bildirilmeyen iş kazası ve meslek hastalığı için yüz Türk Lirası idari para cezası verileceği öngörülmüştür. Bu hükümden de iş kazasına ilişkin raporun hazırlanmamasının mı yoksa bunun bildirilmemesinin mi idari para cezasına bağlandığı anlaşılamamaktadır.

Tüm bunlar bir yana; hatırlanacağı üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun Gereğesinde, her fiilin mutlaka cezalandırılmasını öngören 1475 sayılı Kanun uygulamasından vazgeçilerek, kanunda cezası özel olarak belirtilmemiş olan hükümlere aykırı hareket için de ceza öngören hüküm 4857 sayılı Kanuna alınmamıştır. Şimdi ise Taslakta yine geriye gidilerek kanunda cezası özel olarak belirtilmemiş olan hükümlere aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline ikiyüz Türk Lirası idari para cezası verileceği öngörülmüştür. Böyle bir anlayışın yeniden kanuna konulmasını kabul etmek mümkün değildir. Öte yandan; ceza hukukuna hakim olan ilkelere aykırı bir diğer husus, cezayı gerektiren fiilin sayılması yerine "yönetmelikte belirtilen usul ve esaslara aykırı davranan işveren" gibi genel bir ifadeyle yetinilmesidir. Tüm bu düzenlemeler belirsizlik yaratacak niteliktedir. Hangi fiilin hangi cezayı gerektirdiğinin açık surette kanun metninde yer alması gerekmektedir.

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne katılım stratejisi ve üyelik değerlendirmeleri

Giriş

AB'nin hedeflediği bütünleşme süreci sonucunda, ortak akıl ve değerlere ulaşarak yeni bir dünya düzeni kurulması plânlamaktadır. Tarihin kaydettiği uluslar arası köklü yeniden yapılanma örneklerinin ön koşulu, toplumda oluşan paradigmaların, büyük yıkımlar ve toplumsal olaylarla yok edilmesidir. Bozulan toplumlar ve toplumlar arası ilişkilerin yeni ve bütünü ile doğrudan içselleştirilen yapılanmalarla değiştirilmesinin karşısında, bozuk sistemin oluşturduğu siyasi, sosyal ve ekonomik güç odaklanmaları aşılması zor bir duvar oluşturmaktadır. Söz konusu bu duvarların aşılarak gerçekleştirilecek yeniden yapılandırılarda, tüm toplumlar büyük bedeller ödemişlerdir.

AB süreci, bu bedeller ödenmeden gerçekleştirilmesi plânlanan, kapsamlı bir yeniden yapılanma girişimidir. AB sürecinin temelinde çağımızın yükselen değerleri ve bilimsel yöntemleri bulunmaktadır. Yani çeşitlilik, sosyo ekolojik dengelerin korunması vizyonundan yola çıkılarak, stratejik plânlamanın bilimsel yöntemleri kullanılarak, çoğulcu ve katılımcı modeller ile ortak akıl ve toplumsal mutaba-

kata ulaşmayı ve çerçevede yeni bir dünya düzeni kurmayı esas alan bir denemedir.

Bu bütünleşmenin temel platformu, 1949 yılında kurulan ve Türkiye'nin de kuruluşundan bu yana üyesi olduğu 43 ülkeyi temsil eden Avrupa Konseyi olmuştur. Konseyin 56 yıldır süren stratejik çalışmaları, tarih boyunca denenmemiş, çok kademeli, çok uluslu, en geniş katılımı sağlayan, stratejik plânlama, tasarım ve uygulama modellerinin gelişmesini sağlamıştır. Bundan dolayı Avrupa bütünleşmesi projesi, tarihin en cesur ve bilimsel sosyo ekonomik ve siyasal yapılanma projesidir (Aksu, 2005:50).

Türkiye, böyle bir projeye elbette kayıtsız kalmamıştır ve yaklaşık 60 yıldır da projeye dahil olabilmek için yoğun çaba harcamaktadır. Türkiye'nin bu uzun mücadelesinde geldiği nokta, tam üyelik müzakerelerine başlanması olmuştur. Müzakereler tamamlansa dahi, tam üyelik yolunun Türkiye için açılıp açılmayacağı belli değildir. Türkiye bu çetrefilli yolda, işini kolaylaştırabilmek için AB'ye tam üyelik stratejisini çok iyi belirlemek durumundadır.

Çalışmamızda bu konuya kısaca değinip, Türkiye'nin tam üyeliğine gerek AB'nin gerekse Türk kamuoyunun bakışını ortaya koymaya çalışacağız.

I. Türkiye'nin Katılım Stratejisi

Türkiye'nin AB'ye tam üyelik yolunda belirleyeceği stratejinin en önemli unsuru kararlılık olacaktır. Türkiye'nin Avrupa tarafından tanımlanan ve amaçlanan değerler sistemi hedefine ulaşmadaki iradesi ve kararlılığı, amacına ulaşma sürecinde en büyük kozu durumundadır. Ancak bu kararlılık ve istek, kesinlikle AB'ye koşulsuz teslimiyetçiliğe yol açmamalıdır. Çünkü bu süreçte iki unsur olarak Türkiye ve AB vardır ve Türkiye, AB'nin belirlediği şartları yerine getirirse AB içine alınacaktır. Dolayısıyla Türkiye'den beklenen öngörülen kriterleri gerçekleştirmektir. Bunları sağladığında AB ile eşit koşullar altında bu Birliğe girebilecektir. Türkiye, AB sürecine dayanak olan ideolojik sentezin oluşmasında belirleyici rolünü güçlendirmeli, farklı formüller üreterek, istismar edilen konumunu güçlü ve belirleyici bir noktaya taşımalıdır (Aksu, 2005:50).

Türkiye'nin AB'ye tam üyelik yolunda belirleyeceği katılım stratejisinde, ulusal farklılıklarını, Avrupa ile tarihsel misyonundaki derin çelişkilerini ve Avrupa bütünleşmesinin geleceğindeki modelin belirsizliğini dikkate alması gerekmektedir. Türkiye bu yaklaşımda (Aksu, 2005:54);

- a) AB tarafından ortaya konulmuş siyasi ve ekonomik kriterlerin, Türkiye'nin kendi içinde uygulayacağı bir program çerçevesinde zaten hedef olduğunu,
- b) Bu kriterlere ulaşmak için, kendi hazırladığı reform programını uygulayacağını, bu konuda denetim ve müdahaleleri kabul etmeyeceğini,
- c) Bu süreç içinde, Avrupa bütünleşmesinin nihai yapısını görmek istediğini, nihai yapının bir Avrupa Birleşik Devletleri statüsüne yönelmesi halinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin üniter devlet yapısı ve

Özgeçmiş

Dr. M. Akif ÖZER

Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Kamu Yönetimi Bölümü

1973 yılında Ankara-Ayaş'ta doğdu. 1995 yılında Ankara Üniversitesi SBF Kamu Yönetimi Bölümünde lisans, 1999 yılında ise aynı üniversitenin Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Ana Bilim Dalında yüksek lisans çalışmalarını tamamladı. 2005 yılında kamu yönetimi dalında doktora tez çalışmasıyla Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden doktora derecesi alan yazar, halen Gazi Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümünde öğretim elamanı olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Kamu yönetimi, yönetim bilimi, insan kaynakları yönetimi, yeni kamu yönetimi, yönetişim, yeni yönetim teknikleri ve yerel yönetimler gibi genel alanlarda yayınlanmış makaleleri olan yazarın, 2005 yılında Platin Yayınlarından çıkan "Yeni Kamu Yönetimi-Teoriden Uygulamaya" isimli bir kitabı da bulunmaktadır.



temelini Atatürk ilkelerinden ve anayasanın değişmez ve değiştirilemez hükümlerinden alan esasları ile çelişen bir Avrupa yapılanması içinde yer almama hakkına sahip olacağını, "Avrupa Birleşik Devletleri" gibi bir yapılanma öngörüldüğü ve uygulandığı takdirde, Avrupa Federal Hükümeti'nin kararı ile Türkiye eyaletinin, yeni eyaletler kurularak bölünmesinin önüne geçilemeyeceğini,

ç) Avrupa'nın ortak savunma sistemindeki gelişmelerin görülmesi ve nihai hedefin tam olarak belirlenmesi gerektiğini, Türk Ordusunun, Cumhuriyetin temel ilkelerini koruma görevini devreden çıkartacak bir şekilde Avrupa Ordusunun bir parçasına dönüşmesinin söz konusu olamayacağını,

d) Sonuçta Avrupa bütünleşmesinin bir parçası olarak, Türkiye'nin gelişen ve değişen koşullara göre kendi kimliğini ve temel yapısını korumak üzere,

özel statüde bir üyelik sürecine devam edeceğini, bu süreçteki gelişmelere göre, AB ile kendi tanımlayacağı gündem ile müzakerelere devam edeceğini, gündemindeki konuların ise, Türkiye'nin Avrupa bütünleşmesindeki ekonomik, siyasi, sosyal koşul ve imtiyazlarından ibaret olacağı, Türkiye Cumhuriyeti'nin Lozan'da belirlenen, anayasa ile yaşama geçen vazgeçilmez ilkelerinin Avrupa ile müzakere konusu yapılamayacağı açık biçimde beyan etmeli ve katılım stratejisinde bu gerçeklerden ödün vermemelidir.

Türkiye'nin bu stratejisine AB'de karşı çıkacaktır. Çünkü AB'nin nihai hedefi, ulus devlet yapısında çözümlerin yaşanacağı bir Türkiye'dir. Türkiye ne zaman ekonomisiyle, sosyo-kültürel yapısıyla AB ile yarışacak bir güçte olursa, o zaman AB Türkiye'nin üyeliğine eşit koşullar altında yaklaşmayı kabul edecektir. Aksi halde özellikle katılım sürecinde AB'nin bitmek bilmeyen talepleri, Türkiye'yi sonu görünmeyen bu yolda bıkkınlığa itebilecektir.

Esasında soruna bu açıdan yaklaştığımızda Türkiye'nin AB'ye katılımı sürecinin uzaması Türkiye'nin lehine olacaktır. Çünkü her geçen gün güçlenen Türkiye, AB'ye kendi ulusal menfaatlerinden taviz vermeden üye olabilecektir. Zaten AB de çeşitli nedenlerden¹ dolayı Türkiye ile müzakere sürecini olabildiğince erteleme eğilimindedir.

II. Türkiye'nin Üyeliğine Avrupa Birliği Bakışı

Türkiye bu şekilde bir katılım stratejisi belirlerken özellikle karşı tarafta yani Avrupa kamuoyunda Türkiye'nin üyeliğine bakışı da dikkate alınmalıdır. Bugün itibarıyla Avrupa kamuoyu Türkiye'nin üyeliği ile ilgili olarak üç hususta oydaşmış görünmektedir: (Nikolaydis-Bertrand, 2003:1).

a) Türkiye AB'ye üye olmamalıdır. Çünkü Türkiye Avrupalı değil. Hem kültürü farklı hem de Müslüman; ayrıca böyle bir üyelik, Türkiye'nin büyüklüğü, nüfusu ve gelişme düzeyi açısından da Birliğe

çok ciddi sorunlar çıkartacaktır. Stratejik önemine istinaden ona gerçek bir 'ortaklık' teklif edilmelidir (Sosyal demokrat ve federalistin görüşü).

b) Türkiye, Avrupalı olmadığı halde Birliğe alınmalıdır. Türkiye'nin Avrupalılığı sorgulandığında, bu kimlik kaygılarına karşı denge oluşturacak yeterli miktarda jeostratejik, ekonomik ve politik kanıt gösterilebilir. Türkiye'nin AB'ye girme arzusunu gerçekleştirmesine yardım edilmelidir. Kısa vadede güçlü bir işbirliği kurmak için ilk aşamalar önemli değildir. Ancak nihayetinde üyelik sözünü uzun vadede verilmelidir

c) Üyeliğinin önündeki tüm somut engellere rağmen Türkiye Birliğe alınmalıdır. Çünkü Türkiye de Avrupalıdır. Kararlı biçimde çoğulcu, esas amacı ulusal programları kıta genelinde yeniden üretmek olmayan, halkların birlikte yaşayabileceği, ortak bir projeyi kibirli ve dışlayıcı bir ortak kimliğe dayanmadan paylaşabileceği yolu yaratabilecek bir Avrupa'ya herkesle birlikte biz de inanmalıyız. Avrupa'ya aidiyet ne önceden belirlenir, ne de bir kaderdir. Bu, kendini Avrupalı görebilecek vatandaşlar ve ülkeler arasında sosyal, ekonomik, politik ve kültürel bir birlik sürecinin sonucudur.

Yukarda belirtilen bu görüşleri taşıyanlar genelde Türkiye'nin AB'ye katılımıyla Birliğe yapacağı potansiyel katkılar şu şekilde ifade etmektedirler:

a) **Askeri gücü:** Türkiye, Avrupa güvenlik ve savunma politikasında belirleyici bir güç olacaktır. Nitekim NATO'da ABD'den sonra en büyük ikinci güç durumdadır, Zaten dünya güvenliği açısından Türkiye uzun yıllar etkin bir tampon bölge konumunda olmuştur. Soğuk savaş döneminde NATO'nun çok önemli kozu olmuştur. Türkiye'nin Silahlı Kuvvetleri güvenlik açısından dünyanın en kritik bölgeleri olan Ortadoğu, Kafkaslar ve Orta Asya'da terör grupları için önemli bir caydırıcı güçtür. AB'nin doğuya genişlemesi sürecinde Türkiye demokratik Müslüman bir ülke olarak Avrupa'nın güvenliğini sağlayacaktır. Bu gerçekler karşısında, AB bütünleşme hareketinde Türkiye'nin NATO, OECD veya AGİT üyeliği çerçevesinde sosyal ve siyasal açıdan

Batıdan farklılığı rahatsız edici bir unsur olmamıştır. Ancak AB üyeliği çerçevesinde Avrupalı bir devlet kimliğine sahip olmak söz konusu olduğunda ülkenin iç yapısındaki siyasi ve idari farklılıklar önem kazanmıştır (Baç, 2001:15).

b) Coğrafi konumu: Türkiye'nin çok önemli küresel bir jeopolitik konumu bulunmaktadır. Bu konum; Avrupa-Akdeniz, Avrupa-Karadeniz, Avrupa-Ortadoğu, Avrupa-Kafkasya, Avrupa-Balkanlar ve Avrupa-Orta Asya ortaklık sürecinde etkin olacaktır. Ayrıca Türkiye'nin İstanbul ve Çanakkale Boğazlarına sahip olması da .u konumunun önemini pekiştirmektedir. Napolyon bir ülkenin dış politikasının onun coğrafyasını belirlediğini söylüyor. Türkiye'ye baktığımızda Doğu Akdeniz, Orta Doğu, Kafkaslar ve Orta Asya ve Balkanlar, AB'nin Türkiye ile işbirliği yapması için yeteri kadar nedeni olduğunu gösteriyor (Delcoigne, 2002:331).

c) Radikal İslamın kontrolü: Bu şekilde Ortadoğu'nun istikrarsızlık ortamı engellenebilecektir. AB Türkiye'yi İslam dünyasından büsbütün koparacak bir proje değildir: AB Müslüman ülkelerle bütün irtibatın kesilmesini dayatacak, onlarla olan mevcut iktisadi ve kültürel işbirliği projelerini askıya alıracak bir "fanatik Hıristiyan Kulübü" değildir. AB üyeliğiyle ilgili olarak özellikle geleneksel Müslüman çevrelerde ve radikal İslamcılarda egemen olan bir endişe de budur. Oysa bu tür bir algılayışı, olgusal bir gerçeklik olmaktan ziyade abartılmış bir vehim olarak nitelendirmek çok abartılı bir yargı sayılmamalıdır (Acar, 2002:122). Mart 2005'te İspanya'da 11 Trenin bombalanması Avrupalıları İslam ve terör konusunda korkutmuştur. Avrupa artan Müslüman grup sayısından da oldukça endişeli. Ancak Türkiye'nin AB'ye girmesi bu gruplar için örnek model olacak ve bunların taleplerini Türkiye üzerinden meşrulaştıracak. AB homojen olamıyor. Farklı kültürleri, dinleri, azınlıkları uyum içinde barındırmak zorunda (Schauble, 2004:3-4). Yani Türkiye'nin AB'ye Müslüman ülke olarak girmesinde artık bir konsensüs oluştu. Bu süreç AB'nin yararına olacaktır (Thomas, 2006:20). Çünkü Türkiye, heterojen unsurları bir arada tutabilme görevinde AB'ye yardımcı olacaktır. Türkiye, AB'ye tam üye

olduğunda İslam dünyasıyla AB arasında bir köprü oluşturacak ve dünya, medeniyetler çatışması yerine medeniyetler ittifakına geçebilmek için bir şans yakalayacaktır.

ç) Nüfus: Türkiye genç ve dinamik nüfusuyla üretim sektörünün işgücü talebini karşılayabilecektir (Duman, 2005:85). Türkiye 1960'larda elle sayılabilen üniversite varken, şimdi bugün 80'den fazla üniversite bulunmaktadır. Yüksek öğrenimdeki yaygınlık ve 1980'ler sonrasında liberal ekonomi uygulamaları yeni girişimlere yol açmıştır. Bugün bu süreçten geçen bir çok kişi² Avrupa da yaşamakta, orada zamanlarını geçirmekte ve oranın kültürünü öğrenerek kendi kültürlerini AB'ye taşımaktadırlar. Bu durum ise Türkiye'yi Avrupa'ya yaklaştırmaktadır (Freely, 2004:32).

Türkiye'nin üyeliğine karşı son argüman: büyük-ülk. Bu argümanın, özellikle Britanya ve Fransa gibi, Avrupa'nın liderliğinde hâlâ 'büyük ülkeler' ve 'diğerleri'nin olduğunu varsayan ülkelerde, sembolik bir anlam taşıdığı tartışılmaz. Ama bizler uygulamada Avrupa'nın tümünün koalisyonlar yoluyla kararlar aldığını ve oyların gittikçe, ulusal farklılıklardan ziyade politik ve ideolojik farklılıklarla belirlendiğini biliyoruz. Ülkemizi 'istila' edecek Türk vatandaşlarına gelince, asıl demografik yavaşlama ve ekonomik düzelme üyeliğe bağlı olarak gerçekleşirse, o zaman Türkiye'yi üyeliğe almamak gerekir! (Nikolaydis-Bertrand, 2003:1).

Bu faktörlerin yanında Türkiye'nin AB'ye tam üye olması, AB yatırımcılarına, geldikleri ülkelerinde yararlanacağı ucuz işgücü, gümrük muafiyeti ve Türkiye'nin uygun coğrafi konumu açısından yabancı ihracat pazarlarına girmeyi kolaylaştıran ve böylelikle kârlarını artırma olanağı sağlayan bir ortamı garanti edecektir. AB yatırımcıları, Türkiye'yi hem AB'ye hem de diğer yurtdışı pazarlarına ihracat yapmak için ihracat üssü olarak kullanabileceklerdir. Bu yatırım etkeninin önemini 1980 sonrası uygulamaya koyulan dış ticaret liberizasyonundan sonra ihracata bağlı doğrudan yatırımlara karşı büyük ilgi göstermelerinden anlamak mümkündür (Şen, 1992:81). AB yatırımcıları Türkiye'nin büyük

ihracat potansiyelinden, AB'ye tam üye olunduktan sonra çok daha iyi koşullarda yararlanacaklardır.

Buradan da anlaşılacağı gibi Türkiye AB için iyi eğitimli, disiplinli iş gücü sunmaktadır. AB'nin yaşlı nüfusunun geleceği açısından bu durum AB'yi ümitlendirmektedir. Türkiye ekonomisi her geçen gün büyümeye devam etmektedir. Bugün Türkiye'de kişi başına düşen gelir 2 AB üyesi ülkeden (Bulgaristan-Romanya) daha iyi durumdadır. Ayrıca Türkiye'de AB ürünleri için de çok çekici bir pazar bulunmaktadır. ABD Ticaret Bakanlığı Türkiye'yi dünya çapında hızla büyüyen 10 büyük pazar içinde saymıştır. Eğer AB bu pazardan faydalanamazsa, başka ülkeler faydalanacağına da bilincindedir.

AB kamuoyunda Türkiye'nin üyeliği ile ilgili bu tür oluşu görüşler paylaşılırken, tam tersi görüşler de bulunmaktadır. Daha önce de belirttiğimiz gibi AB kamuoyunda, Türkiye'nin AB üyeliğine ihtiyatla yaklaşılmasında en önemli nedeni, nüfus ve büyüklük kriterleridir. AB böyle bir ülkeyi nasıl "hazmedebileceğini" düşünmektedir³. Bunu aslında en önemli ve yerine getirilmesi en zor Kopenhag kriteri olarak kabul edebiliriz. Bunun yanında gelir adaletsizliği, bölgesel dengesizlikler ve tarım nüfusunun genel nüfus içindeki payının %40'larda olması (Soysal, 2002:342), AB'nin Türkiye'ye ihtiyatla yaklaşmasına yol açmaktadır. Esasında AB'nin Türkiye'yi içine almasında iki tür tereddüdü olduğu çok açık görülmektedir. Bunlardan meşru neden, Türkiye'nin yeni AB'ye giren veya girmeye hazırlanan MDA ülkelerinden çok daha fazla nüfusa sahip olmasıdır. Türkiye'nin AB ülkelerine göre daha fakir ve eğitimsiz 70 milyon nüfusu ile Birliğe nasıl alınacağı düşünülmektedir. Gayrı meşru neden ise Türkiye'nin Müslümanlığıdır. Bir Hıristiyan Birliği olarak düşünülen AB'nin kendi arasına bir çok Müslüman nasıl kabul edeceği sorusu halâ cevap beklemektedir (Kaplan, 2004:3).

AB'nin henüz netleştirmedeği, "AB'nin federal bir yapıya mı yoksa konfederal bir yapıya mı doğru evrileceği" sorunu da, Türkiye'nin AB üyeliğine soğuk bakılmasına yol açmaktadır. AB'nin federal bir yapıya kavuşması ve Avrupa Birleşik Devletleri'ne

dönüşmesini Berlin ve Paris'in öncülüğünü yaptığı bir devletler grubu savunmaktadır. Öte yandan, öncülüğünü Londra ve Madrid'in yaptığı bir grup ise AB'nin ulus-devletlerin varlığını koruduğu, konfederal bir yapıda kalması gerektiğini savunmaktadır. Öngörülen federal yapı çok güçlü bir Avrupalı üst kimliğinin oluşmasını gerektirmektedir ve bir Avrupa Birleşik Devletleri'nin kurulması gibi yaşaması da buna bağlıdır. Türkiye'nin AB'ye girmesi zaten yeterince zor olan böyle bir üst kimliğin oluşması sürecini imkânsız hale getirecektir. Çünkü Türk kimliği geçtiğimiz 1000 yılda Avrupa kimliğinin anti tezi olmuştur (Özdağ, 2003:1). Diğer taraftan AB'nin temelinde ortak bir Avrupa kültür mirası oluşturmak bulunmaktadır. Bu ortak miras, kültürel ya da doğal varlıkların sadece taşınır ve taşınmaz unsurlarıyla, eski eserlerle, doğal güzelliklerden oluşan maddi değerlerle sınırlı değildir. Fikri, dini, ahlâki ve manevi unsurlar, gelenek, görenek, örf ve adetler başta olmak üzere toplumları ve bireyleri ayırmayı değil birbirine yakınlaştırmayı esas alan değerler mirası AB'nin özünü teşkil etmektedir. Dolayısıyla Avrupa kültürünü homojen bir kültür kabul edersek yani Avrupa'da yüzyıllardır egemen olan Latin ve Roma ile Hıristiyan kültürünü temel alırsak bu projede Türkiye'nin yeri olmadığı çok açıktır. Ancak melez bir Avrupa Kimliğinden⁴ bahsedilirse ve de bu kimliğin sürekli oluşum içerisinde, Roma Hukuku, Hıristiyanlık, Rönesans gibi faktörlerin yanında sermayenin, malların ve emeğin serbest dolaşımı sonucu evrimleşen çok kültürlü gökkuşağı renginde bir hedefi var ise; "Türkiye bu projede yer alabilir". Bu konudaki belirsizlik hâlâ sürmektedir.

Henüz geleceğe dönük olarak oldukça zor çözüleceği düşünülen federal yapı mı konfederal yapı mı sorununun yanında, ulus üstü bir organizasyon olan AB'nin, üretim, ticaret ve finans gibi ulus ötesi ağlarıyla ulus devletin bazı fonksiyonlarını tehdit ederken etnik milliyetçilik, dinsel kimlik gibi sorunlarla karşılaşmaktadır. AB doğuya kaydıka radikalizm, etnik, dini, ırkçı davranışlar radikalleşmek suretiyle ortak Avrupa bilincini tehdit etmektedir. AB bu sorunları yeni geliştirdiği "Avrupa Vatandaşlığı" kavramıyla aşmaya çalışmaktadır (Esen, 2004: 93). Ancak bu sorunun çözümü de çok zor görülmektedir.

Tüm bu çetrefilli sorunların yanında; AB’de Parla-
mentonun yetki ve fonksiyonlarının yetersizliği,
Avrupa yurttaşlığının ve Avrupalılık bilincinin ge-
lişmemesi, müzakere ve uzlaşma imkânları sunan
bir Avrupa kamusal alanının oluşmaması ve Avrupa
sivil toplumunun ve kamuoyunun yetersizliği (Ak-
doğan, 2004:124) gibi sorunlar da, AB kamuoyun-
da bu sorunlar yumağını, Birlik bünyesine sorunlu
yeni üyeler olarak daha da büyütmenin bir anlamı
olmadığı görüşünü yerleştirmiştir.

AB’nin Türkiye’yi içine alması durumunda; işgücü-
nün serbest dolaşımı, dolayısıyla Türkiye nüfusunun
AB’ye akması, Türkiye’ye “zengin üyelere fakir
üyelere yardım fasıllarından” büyük parasal yardım
yapma zorunluluğunda olması, ileride, Türkiye’nin
en yüksek nüfusa sahip ülke olarak AB’ni Almanya
ile birlikte yönetir duruma gelmesi gibi AB’ni çok
olumsuz etkileyecek bir bedel ödeme durumuna ge-
tirecektir (Manisalı, 2002:155). Üstelik Türkiye’nin
büyük ve büyük olduğu kadar da hızla artan nüfu-
su, AB üyelerini ciddi bir şekilde ürkütmektedir.
2025’te AB nüfusu 2008’den sonra büyümek
kaydı ile 481 milyon, Türkiye’nin nüfusu ise 82
milyon olacaktır. Yani Türkiye’nin nüfusu, AB nü-
fusunun % 17’sini oluşturacaktır. 2050’de AB nü-
fusu azalarak 419 milyona düşecek, Türkiye nüfusu
ise 103 milyona çıkacaktır. Bu durumda Türkiye
nüfusu, AB nüfusunun dörtte birine yükselecektir.
AB, Türkiye’yi stratejik plânda orta ve uzun vadeli
demografik tehdit olarak algılamaktadır (Özdağ,
2003:7). Bunun yanında artan nüfusun niteliğindeki
yetersizlik te AB’yi korkutmaktadır. AB kamuoyu
Türkleri eğitimsiz ve cahil insanlar olarak algıla-
maktadır. Son yapılan Eurobarometre araştırmasına
göre AB ile ilgili doğru-yanlış sorularına en fazla
yanlış cevabı Türkler vermiştir. “AB 12 üyeden mi
oluşuyor?”, “AB’nin merkezi Strauzbourg’ mudur?”
gibi sorulara Türklerin ancak %34’ü doğru cevap
verebilmiştir. Ayrıca Türkler Adalet Divanı, Avru-
pa Komisyonu, Merkez Bankası ve Avrupa Parla-
mentosu gibi AB’nin temel kurumları arasındaki
farkları bilmiyorlar. AB kamuoyunda “ne zaman
Türkler bu kurumlardan doğrudan etkilenirlerse, o
zaman söz konusu bu kurumları öğrenmek zorunda
kalacaklar” (Rose, 2005:24) şeklinde yorumlar ya-
pılmaktadır.

AB kamuoyunda Türkiye’nin üyeliği ile ilgili yu-
karda belirtilen yorumlar yapılırken, benzer durum
Türk kamu oyu için de geçerlidir. Yaklaşık 60 yıldır
resmi olarak AB’ye üye olmaya uğraşan Türkiye, bu
kadar süre geçmesine rağmen, henüz kendi kamuoyu-
nunun AB’ye tam üyelik konusunda fikir birliğine
varılmasını sağlayamamıştır.

III. Avrupa Birliği Üyeliğine Türkiye Bakışı

Türkiye Tanzimat’tan beri, bilhassa Türkiye
Cumhuriyeti’nin kurulmasından itibaren Batılı
olmayı hedeflemiş ve yavaşta işlese, batılılaşma çabasını
sürdürmüştür. 2. Dünya Savaşından sonra
hızla Batıya daha yaklaşıp, Batının temel kuruluşla-
rına üye olmuş, Batı’ya sadık ve uysal bir dost devlet
olarak politikasını yürütmüş, Batı için sosyalist siste-
me, bilhassa Sovyetlere karşı kendini tehlikeli bir
tampon ülke olarak ve Batının sıçrama tahtası ola-
rak kullanmıştır. Batı ise onu yalnız asker deposu
olarak görmüş, Türkiye’nin ekonomik kalkınmasına
yeterli önemi vermeyip, yalnız kendi çıkar alanında
tutmuştur (Sönmez, 2005:62).

İşte Türkiye’nin AB’ye bakışında yukarıdaki cümle-
lerin arkasında yatan düşünce şekli bulunmaktadır.
Türk kamu oyu her zaman Avrupa’nın Türkiye’yi
kendi çıkarları için kullandığını düşünmekte, son
yıllarda da AB’nin bu amacın yeni bir aracı olduğun-
u öngörülmektedir. Ancak 2006 itibarıyla AB’ye
tam üyelik müzakerelerine başlayan Türkiye’de, söz
konusu radikal bakış açısında değişiklikler olmaya
başlamış ve AB’ye kendi değerlerinden taviz verme-
den girecek ve AB’nin yardımıyla sosyo ekonomik
yapısını geliştirecek bir Türkiye arzu edilmeye baş-
lanmıştır.

Bu durumun bir sonucu olarak bugün AB’ye girmek
bir çok Türk tarafından ulusal sorun haline getiril-
miştir. Türkiye’de liberaller ve işadamları üyeliği en
çok isteyen kesimi oluşturmaktadır. Çünkü AB’ye
girilmesiyle en çok bu grubun temel özgürlük alan-
ları genişleyecek ve bu kesime yönelik ekonomik
reformlar hızlanacaktır. Türkiye’deki azınlıklar da
AB’ye girmeyi, temel insan haklarının gelişiminin

en iyi yolu olarak düşünüyorlar. Dini kesim, AB'ni askerlerin sorumluluğunu azaltacağını, askerler ise AB'nin Türkiye'nin bölgesel güvenliğine büyük katkı sağlayacağını düşünüyorlar (Phillips, 2004;5).

Türk kamu oyundaki bu iyimser tablo, şimdiden AB'ye tam üye olmuş bir Türkiye'nin AB kompozisyonunda yol açacağı değişikliklere yönelik öngörüler oluşmasına yol açmıştır. Türkiye AB'ye üye olduğu takdirde, AB'nin beş büyük ülkesinden biri olacak, AP'de güçlü bir şekilde temsil edilecek ve Konseydeki ağırlıklı oyu Almanya, Fransa, İngiltere ve İtalya ile eşit düzeyde olacaktır. Ancak, gözden kaçırılmaması gereken husus, artık genel usul haline gelen nitelikli çoğunluk usulüyle bir kararın alınabilmesi için, üye ülkelerin yaklaşık dörtte üçlük bir çoğunluğunun gerekli olmasıdır. Söz konusu çoğunluğun oluşabilmesi için toplam 321 oyun en az 232'sinin lehte olması ve lehte oy kullanan ülkelerin nüfusunun AB nüfusunun yüzde 62'sinin altında olmaması gerekmektedir. Dolayısıyla, Türkiye'nin, mevcut karar alma usulleri çerçevesinde tek başına etkili olması mümkün değildir. Diğer taraftan, büyük nüfuslu Türkiye'nin, karar alma sürecinde küçük nüfuslu ülkelere göre daha büyük ağırlığa sahip olması, doğal bir sonuç ve temsilde adaletin bir gereğidir. Şu an için Türkiye'nin AB Konseyindeki ağırlıklı oyunun 28 ya da 29; AP'deki temsilci sayısının ise 80 dolayında olabileceği tahmin edilmektedir. Sonuçta, bugünkü nüfus büyüklükleri esas alındığında, Türkiye AB toplam nüfusu içinde yüzde 13,6 paya sahip bir ülke olarak AP'de yaklaşık yüzde 11, AB Konseyinde ise yaklaşık yüzde 9 temsil gücü elde edecektir (DPT, 2004:4).

Bu durum daha önce de belirttiğimiz gibi, kısmen de olsa AB kamuoyunu tedirgin etmektedir. Ancak AB'nin yaşadığı sorunlar ve Türkiye'nin Birliğe vereceği katkı bu olumsuz bakış açısını hafifletmektedir. Çünkü Türkiye, AB için sadece büyük bir pazar değil; aynı zamanda genç nüfusu ve yetişmiş kalifiye vatandaşları ile değer taşıyan bir insan kaynağıdır. Türkiye'nin AB üyeliği sayesinde ekonomik anlamda güçlenmesi, Türkiye'den AB'ye göçü azaltacak, renkli kültürel değerleri ile Türkiye, kültür kaynaşmasını ön planda tutan AB'ye zenginlik katacaktır. Bu şekilde farklı, ancak birbirine hoşgörülü ve birbirini bütünleyen kültürlerin ortak amaç çerçe-

vesinde bir dünya vatandaşı yaratmasına katkıda bulunulacaktır. Diğer taraftan, Türkiye'nin başta inşaat sektörü olmak üzere dünya ölçeğinde deneyim kazanmış nitelikli işgücü AB'ye dinamizm kazandıracaktır. Bunun yanında Türkiye'nin hızla bir "Avrasya Enerji Koridoru" olma yolunda ilerlemesi de, AB'nin Türkiye'ye olan bakışını olumlu yönde hızla değiştirmektedir.

AB, bölgesinde güçlü bir Türkiye'nin bir istikrar unsuru olduğunun da bilincindedir. Türkiye'nin tam üyeliği, AB'nin güçlü bir siyasi birlik olma stratejik hedefine ulaşmasını kolaylaştıracaktır. Bu çerçevede, AB'nin güvenliğine de belirgin katkılarda bulunacaktır. NATO üyesi olan Türkiye, AB'nin ortak savunma ve güvenlik boyutuna güç katacaktır. Türkiye, gerek Ortadoğu, gerekse İslam Konferansı Örgütü ülkeleri ile ilişkileri sayesinde, AB'nin dış politikasına ciddi katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, Türkiye'nin üyeliği sayesinde AB standartlarında sınır kontrolü gerçekleşmiş olacaktır. Böylece, kaçak göç olgusu ve uyuşturucu, silah vs. kaçakçılığı ile çok daha etkin biçimde mücadele edilebilmesi olanağına kavuşulacaktır.

AB'nin Türkiye'ye bakışında ABD faktörünü de unutmamak gerekir. Türkiye'nin AB ile ilgili stratejik hesaplarında şu iki varsayım hep önemli olmuştur. Birincisi ABD'ye endeksli dış politikanın 1950'lerde olduğu gibi, Türkiye'nin AB dahil diğer Avrupa kurumlarındaki yerini garantileyeceği varsayımdır. Bu varsayım, AB'nin zamanla ağırlaşan uyum kriterlerinin hem anlaşılmasına hem de içişlerine karşınma şeklinde yorumlanmasına yol açmıştır. Ayrıca, AB Türkiye ilişkilerinin iyileşmesinde, ABD'nin her zaman kritik bir rol oynadığına dair yaygın bir kanının oluşması sonucunu doğurmuştur. (Uğur, 2005:17). Yani, AB, ABD ile olan ilişkilerinde de, ABD'nin stratejik ortağı olan Türkiye'den yararlanmakta ve Türkiye gibi AB'ye büyük katkıları olacak bir ülkeyi, yalnız bırakarak tamamen ABD'ye yaklaşmasını engellemek istemektedir.

Tüm bu hususlar değerlendirildiğinde; AB'ye tam üyeliğin Türkiye'deki istikrarı sağlamlaştıracığı, AB üyeliği sayesinde Türkiye'deki gelir dağılımının çok daha adil bir nitelik kazanacağı ve bölgesel gelişmişlik farklılıkları azalacağı, çevre, eğitim, sağlık ve sos-

yal güvenlik ile çalışma ilişkileri başta olmak üzere, toplum yaşamının birçok alanında belirgin iyileşmeler yaşanacağı, bürokratik hantallıkla ve yolsuzlukla mücadelede önemli ölçüde yol alınabileceği, küresel boyutta bakıldığında AB gibi siyasal, ekonomik ve sosyal anlamda güçlü bir bloğa üye olacak olan Türkiye'nin dünya ölçeğindeki konumunun ve rolünün güçleneceği sonuçlarına ulaşılmaktadır. Ancak Türkiye'nin bu resmi tezlerinin yanında kamuoyunda, AB'nin ulus devleti parçalayacağı, ülkeyi sömürülecek bir bölge gördüğü gibi radikal görüşler de bulunmaktadır. AB'ye tam üyelik yolunda gerek Avrupa kamuoyunda gerekse Türk kamuoyunda resmi tezlerin dışında çok farklı görüşler olsa da, Türkiye AB'ye yönelik kendi temel tezlerini geliştirmiş ve rapor halinde bunu Birlik kurumlarına sunmuştur. Şimdi de kısaca bu görüşleri özetleyelim:

A) Küresel Güç: Avrupa Birliği: AB, başlangıcından itibaren bölgesinde bir barış, refah, özgürlük ve dayanışma modeli olmuş, farklılıkları çatışma kaynağı olmaktan çıkararak, karşılıklı yarar üreten bir çerçeveye kavuşturmuştur. Günümüzde, giderek artan bir şekilde, bu modelin küresel düzeye taşınması ihtiyacı bulunmaktadır. AB, üyeleri aracılığıyla dünyanın geri kalan kısmına da ulaşabilecek ve bütün insanlık için faydalı olacak bir küresel düzen modeline katkıda bulunabilecek konumdadır.

Medeniyetlerin ortak potası olan Türkiye'nin, modernleşmenin şu andaki aşamasında AB hedefine kilitlenmesi, tüm dünya için önemli bir kazanımdır. İnşa halinde bir medeniyet tasavvuru olarak AB, Türk ve Müslüman dünya başta olmak üzere, küresel düzeyde ilişkiler konusundaki bakış açısını, Türkiye'nin üyeliği ile yeniden gözden geçirecek ve böylece çatışma, iletişimsizlik ve yok sayma yerine; anlama, diyalog ve işbirliğine dayalı bir AB vizyonu, en sağlıklı biçimde Türkiye'nin katkılarıyla oluşacaktır.

Türkiye'nin hedefi, siyaset, savunma ve güvenlik ile ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda değişen AB'nin gelişen işbirliği ve bütünleşme ağına katılmaktır. Türkiye'nin bu hedefi, aynı zamanda, Batı ve İslam dünyası arasındaki mevcut gerilimin

azaltılmasına katkıda bulunacaktır. Bu kapsamda, Türkiye'nin demokratik ve laik bir ülke olarak geçmişten bu yana edindiği deneyim önemli bir unsurdur.

Avrupa'da güvenlik, istikrar ve refahın sağlanması, demokratik coğrafyanın genişlemesine bağlıdır. Dolayısıyla, yeni Avrupa mimarisi, Balkanlar'dan Kafkasya'ya, Karadeniz'den Akdeniz'e uzanan coğrafyada barış, istikrar ve ortak refahın kök salmasına hizmet etmeli; Avrupa bütünleşmesi, çağdaş ve evrensel değerlere dayanmalıdır. Bu bağlamda Türkiye, öncü ve belirleyici rol oynayacak stratejik bir konuma sahiptir. Balkanlar'dan Kafkasya'ya ve Orta Asya'ya, Karadeniz ve Akdeniz havzalarından Ortadoğu'ya uzanan geniş bir coğrafyanın merkezinde yer alan Türkiye, siyasal, ekonomik ve kültürel bakımdan vazgeçilmez bir istikrar unsurudur.

Türkiye'nin, Orta Doğu ile mevcut köklü tarihi, kültürel ve sosyal ilişkileri ile coğrafi yakınlığı, bölgedeki olumlu veya olumsuz her gelişmeden doğrudan etkilenmesi sonucunu yaratmakta, bu durum da Ortadoğu'daki sorunlarla yakından ilgilenmesini gerektirmektedir. Orta Doğu ülkelerinin Avrupa ile ilişkilerinde bir kapı vazifesi gören Türkiye, Ortadoğu'da barış ve istikrarın tesisine katkı yapacak şekilde, mevcut işbirliğinin idame ettirilmesine ve her alanda daha da geliştirilmesine hazırdır.

Diğer taraftan, Orta Asya Cumhuriyetleri'nin bağımsızlıklarını kazanmaları Türk dış politikasına yeni bir boyut getirmiştir. Orta Asya Cumhuriyetleri bağımsızlıklarını kazandıktan sonra dış dünyaya Türkiye üzerinden açılma olanağı bulmuşlar, Türkiye, bir bakıma bu ülkeler için bir pencere olmuş, dünya ile bütünleşmeleri sürecinde de söz konusu ülkelerin önemli bir ortağı haline gelmiştir. Bu çerçevede, Türkiye, Orta Asya Cumhuriyetleri'ne Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT) ve Ekonomik İşbirliği Teşkilatı (EİT) gibi uluslararası örgütlere üye olmaları, NATO'nun Barış İçin Ortaklık (BİO) programına katılmaları gibi konularda ve diğer birçok konuda her türlü yardımda bulunmuştur. Bölgede faaliyet gösteren irili ufaklı 1000'in üzerindeki Türk şirketi-

nin doğrudan yatırımı ve müteahhitlik hizmetlerinin miktarı kayda değer bir büyüklüğe ulaşmıştır.

Çin'in dünya ekonomisi içinde payının hızlı biçimde artması ve Orta Asya ülkelerindeki zengin enerji kaynaklarının devreye sokulması ile birlikte Avrasya'nın önümüzdeki dönemde dünya ekonomisinin merkezî bölgelerinden biri haline gelmesi, AB için de bazı fırsatları gündeme getirmektedir. Nitekim AB'nin bölge ülkeleriyle gerçekleştirdiği işbirliği Antlaşmaları ve ortaklaşa finanse edilen projeler AB'nin Orta Asya ülkeleri ile ilişkilerine verdiği önemi ortaya koymaktadır. Türkiye'nin Avrasya ile ilişkilerinin mevcut durumu ve vaat ettiği potansiyel, üyelik durumunda, AB için de önemli katkılar sağlayacak niteliktedir.

Doğu-Batı ve Kuzey-Güney arasında geçiş bölgesi olan Kafkasya, Soğuk Savaş sonrası dünya düzeninde Avrasya'da oluşturulan enerji ve ulaştırma koridorlarının kesiştiği bir noktada yer almaktadır. Bu stratejik konumuyla, tüm Avrasya'da istikrar ve refahın tesisi açısından bölgenin önemi giderek artmaktadır. Kafkasya, Türkiye'nin Orta Asya'ya açılan doğal kapısı konumundadır. Türkiye'nin, ayrıca, Kafkasya bölgesindeki halklarla siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel bağları bulunmaktadır. AB'nin geliştirmekte olduğu yakın komşuluk politikasının kapsamına Kafkas ülkeleri de girmektedir. Türkiye'nin, gerek konumu, gerek kültürel ve tarihsel birikimi sayesinde bu ülkelerle geliştirdiği yakın ilişkiler, AB'nin yakın komşuluk politikasının güç kazanmasına katkı sağlayacaktır.

Doğu Akdeniz ülkeleri arasında güçlü bir demokrasiye sahip olan Türkiye, birçok belirsizliğin hüküm sürdüğü bölgede kritik bir role sahiptir. Soğuk Savaş sonrasında, Akdeniz bölgesinin Avrupa'nın güvenliği için önemi daha da artmıştır. Bu bölgede ülkeler arası çatışmaların sona erdirilebilmesi, AB'nin inisiyatif almasını ve bu ülkeler arasında adil davranmasını gerektirmektedir. Doğu Akdeniz'deki sorunların çözümlenmesiyle Akdeniz'de oluşacak barış atmosferi Avrupa'nın güvenliğini daha da güçlendirecektir. Yunanistan ve Kıbrıs Rum Kesiminin yanı sıra Türkiye'nin de AB'ye üye olması, Doğu

Akdeniz'in bir barış ve güvenlik denizi haline gelmesine katkı sağlayacaktır.

Küreselleşmeye bağlı olarak güçlenen uluslararası bağımlılık ile terörizm, yoksulluk ve iklim değişikliği gibi uluslararası tehditlerin artması gibi etkenler göz önüne alındığında, uluslararası alanda sorumluluğun paylaşılması yönünde adımlar atılması kaçınılmazdır. AB, sürdürülebilir kalkınma, güvenlik, barış ve eşitlik ideallerine ulaşmak için, mevcut dünya düzeninin yetersiz kaldığı bu konularda etkin bir rol üstlenmek durumundadır. Son genişlemeyle daha da büyüyen AB, yeni sınırlarının ötesindeki ilişkilerini istikrar, refah ve güvenliği yaymak suretiyle geliştirme imkânına sahip olacaktır. Hâlihazırda komşu olduğu Rusya, Ukrayna, Moldova, Belarus, Fas, Cezayir, Tunus, Libya, Mısır, Lübnan, Filistin, İsrail, Ürdün ve Suriye gibi ülkelerin yanı sıra, Türkiye'nin üyeliği ile birlikte Irak ve İran gibi Ortadoğu'nun kalbini teşkil eden ülkelere de komşu olacak olan AB, dünya siyasetinde daha etkin ve hatta öncü bir rol oynama fırsatı bulacaktır.

AB'nin Ortak Dış ve Güvenlik Politikasının, etkin bir askeri güce sahip Türkiye olmadan yeterince gelişebilmesi mümkün görünmemektedir. AB, Türkiye'nin üye olmasıyla bu alanda da daha etkili bir dünya gücü haline dönüşme fırsatını yakalayacaktır. Kurulduğu ilk yıllardan bu yana NATO'nun güvenilir ve aktif bir üyesi olan Türkiye, AB'nin de dünya barış ve istikrarına somut katkılar yapabilmesine yardımcı olacaktır.

Türkiye, enerji alanında da stratejik bir konuma sahiptir. Türkiye'nin zengin petrol ve doğalgaz kaynaklarına sahip ülkelere erişim bakımından transit ülke konumunda olması, AB ülkelerinin söz konusu kaynaklardan yararlanmasını kolaylaştıracaktır.

Sonuç itibarıyla, Türkiye'nin üyeliği, AB'ye dünya politikasında daha güçlü ve etkin bir rol oynama imkânı verecektir. Türkiye'nin NATO'ya üyeliği, ABD ile stratejik ortaklığı, Balkan ve Kafkas ülkeleriyle işbirliği ve İslam dünyası ile bağları, AB'nin küresel güç olma hedefine yaklaşmasına katkı sağlayacak unsurlardır. Tüm bu ilişkileri ve kapasite-

si ile Türkiye, AB'nin Ortak Dış ve Güvenlik Politikasının derinleşmesine ve güç kazanmasına hizmet edecektir. Öte yandan, AB üyesi Türkiye, diğer alanlarda olduğu gibi güvenlik alanında da daha istikrarlı bir konuma yükselecek, Soğuk Savaş sonrası ortamın getirdiği belirsizliklerden önemli oranda kurtulacaktır. Netice olarak, "Kazan-Kazan" ilişkisi içinde, gerek Türkiye gerekse AB, güvenliğini ve etkinliğini artırmış olacaktır (DPT, 2004:4).

B) Avrupa Birliği ve Terör: Terörizm; farklı amaçlara, benzer yıkıcı yöntemler kullanmak suretiyle ulaşmayı hedefleyen, dünya uluslarını ülke ayırımı yapmadan aynı ölçüde tehdit eden bir olgudur. 21'inci yüzyıla girdiğimiz bu dönemde terörizm, dünya genelinde gerek teknolojik imkânlar, gerek hedeflediği alan bakımından tarihin hiçbir döneminde görülmemiş bir yıkıcılık potansiyeline ulaşmış olup, uluslararası ve sınır aşan bir boyut kazanmıştır.

11 Eylül 2001'de ABD'de meydana gelen terörist saldırılar, terörizmin insanlık için ne kadar ciddi bir tehdit olduğunu ortaya koymuştur. Türkiye ve İspanya'da gerçekleştirilen benzer terörist eylemler, hiçbir ülkenin terörizme karşı bağışık olmadığını göstermiştir. Zira belirli bir ulus devletinin sınırları dâhilinde şiddet eylemlerine girilse bile, her terörist örgütün; eleman bulma, lojistik destek sağlama, örgüt mensuplarının eğitilmesi ve terör eylemlerinin finansmanının sağlanması, sığınacak yer temini gibi hususlarda eylem yapılan devletin sınırları dışındaki unsurlara bağımlı olduğu gerçeği artık kabul edilmektedir. Dolayısıyla terörizme karşı savaşta uluslararası toplumun dayanışma içinde ve birlikte hareket etmesinin gerekliliği bir kez daha ortaya çıkmıştır.

Terörizmle mücadelenin başarıya ulaşması için doğru tanımlanması gerekmektedir. Terörizm belli bir din, etnik kimlik, ırk, renk, kültür veya bir coğrafi alanla ilişkilendirilemez. Dolayısıyla, terörle mücadele tüm dünyanın ortak sorunu haline gelmiştir.

Türkiye'nin terörizmle mücadeledeki bilgi ve tecrübe birikimi, devletlerin terörizmi önlemek ve orta-

dan kaldırmak için ulusal, bölgesel ve uluslar arası düzeyde işbirliği yapılması gerektiğini göstermektedir. Türkiye bu konuda her türlü işbirliğine açık ve çok uzun zamandan beri terörizmle mücadele etmesi nedeniyle edindiği birikimi ve deneyimi paylaşmaya hazır olduğunu da her fırsatta dile getirmektedir.

Terörizmle mücadele konusunda önemli gelişmelerin yaşandığı, terörizme bakış açısının değiştiği, tüm dünyada terörizme karşı ortak mücadelenin başlatıldığı günümüzde, Terörizm ile İslâm veya diğer herhangi bir din arasında bağlantı kurmanın vahim bir hata olacağı anlaşılmıştır. Bugün tüm dünya, bu kez küresel çapta olmak üzere, bir terör tehdidi ile karşı karşıya iken, Türkiye kendi üzerine düşen sorumlulukların farkındadır. Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesinin 1 Temmuz 2004 tarihli Görüşünde belirtildiği gibi "Türkiye'nin AB'ye katılımı; AB'nin çoğulculuk, kültürler ve dinler arası diyalogu gerçekleştirme yeteneği ile dünyada barış ve adaletin sağlanmasındaki eriştiği yüksek seviyeyi ortaya koyacaktır."

Türkiye'nin AB üyeliği, Avrupa bütünleşmesine son dönemlerde insanlığı tehdit eden terörizmle ilgili olarak da katkı sağlayacak ve AB'nin terörle mücadele etmedeki kararlılığını bütün dünyaya gösterecektir. Bir taraftan terörizm ile etkili bir şekilde mücadele edilirken, diğer taraftan demokratikleşme ve ekonomik gelişme ekseninde yeni açılımların yapılmaya çalışıldığı bir ortamda, AB tecrübesi ve Türkiye'nin oluşturacağı sinerji Avrupa ve çevresi başta olmak üzere tüm dünyada barış ve istikrara katkıda bulunacaktır (DPT, 2004:4).

C) Avrupa Birliği ve Kıbrıs Sorunu: Adanın yeniden birleştirilmesine yönelik olarak kapsamlı çözüme ulaşma çabaları, BM Genel Sekreteri'nin iyi niyet misyonu çerçevesinde 1999'dan bu yana devam etmiştir. Bu çerçevede, Kıbrıs Türk tarafıyla Kıbrıs Rum tarafının kapsamlı bir çözüme ulaşmaları ve Kıbrıs'ta yeni bir düzen yaratılması hedeflenmiş ve 1 Mayıs 2004'ten önce bir çözüme ulaşılmasının, ilgili tüm taraflar ile uluslararası barış ve güvenliğin yararına olacağı düşünülmüştür. Bu yakla-

şım, Kıbrıs'ın AB'ye 1 Mayıs 2004'te birleşik olarak girebilmesinin yegâne yolu olarak öngörölmüştür.

31 Mart 2004'te İsviçre'de yapılan görüşmelerde, ayrı ve eşzamanlı referandumlarla onaylanmak üzere taraflara iletilen plân, Kıbrıs'taki iki taraf, Yunanistan ve Türkiye ile yakın iştişare halinde BM Genel Sekreteri tarafından nihai hale getirilmiştir. Referandumlar Kıbrıs'ta 24 Nisan'da düzenlenmiş ve Kıbrıslı Türklerin büyük çoğunluğu, BM Genel Sekreterinin, Kıbrıs'ın 1 Mayıs 2004'te AB'ye birleşik olarak girmesine imkân tanıyacak olan çözüm plânı lehine oy kullanmıştır.

Buna karşılık, Kıbrıslı Rumlar plânı yüzde 75'lik bir çoğunlukla reddetmişler ve birleşik bir Kıbrıs'ı AB'ye sokma yönündeki çabalar böylece başarısızlığa uğramıştır. Sonuç olarak, BM Genel Sekreteri'nin kapsamlı çözüm plânı, plânın ilgili hükümleri uyarınca, geçersiz ve hükümsüz kalmıştır.

Rum tarafının, 1 Mayıs 2004 tarihinde AB'ye üye olmasıyla birlikte, AB kendi kriterleri hilafına uluslararası bir soruna taraf olmuştur. Zira AB'ye katılacak ölkelerin, sınır ihtilaflarını çözmüş olmaları aranmaktadır. Oylama sonuçları uyarınca, birleşme ve bu şekilde AB ile bütünleşme arzusunu net bir şekilde ifade eden, yaptıkları tercihle AB'nin temel değerlerine bağlı olduklarını ortaya koyan Türk tarafı AB'nin dışında kalırken, Rum Kesimi, AB üyesi olmuştur.

Başından beri Kıbrıs konusunda çözüm politikasından yana olan Türkiye bu çerçevede, her zaman Kıbrıs'ta kalıcı ve adil bir barıştan yana olduğunu ifade etmiş ve bütün eylemleri bu ifadelerine uygun gelişmiştir. Bu süreçte, Türkiye sonuçta iki tarafın da kazançlı çıkacağı bir yaklaşım benimsemiştir.

Türkiye, Kıbrıs'ta adil ve kalıcı bir barışın tesisini öncelikli hedeflerinden biri olarak görmektedir. Bu konuda, gerek ilgili kurumlarla gerek KKTC yetkilileriyle yakın bir işbirliği ve dayanışma içinde, çözüme yönelik ortak stratejiler geliştirilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede, Türkiye, Kıbrıs'ta yalnızca müzakerelerin tekrar başlatılmasına vesile olmakla kalmayıp, tüm süreç boyunca BM Genel Sekretere-

rine verdiği destekle iyi niyetini de göstermiştir.

Ayrıca, Türk ve Yunan hükümetleri arasında 1999 yılından bu yana istikrarlı bir biçimde gelişmekte olan diyalog ve işbirliği, AB çatısı altında daha da artacak ve işbirliği tüm alanlara yayılarak yeni adımlar atılmasını sağlayacaktır. Bu durum, Kıbrıs sorununun çözüme kavuşturulmasına da katkı sağlayacaktır (DPT, 2004:5).

Son dönemde AB'nin Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) ile ilgili eleştirilerinde bir azalma gözlenmektedir. şüphesiz bu duruma gelinmesinde Annan Plânı'nın referandumu sonrasında Kıbrıs Rumları'nın ve AB'nin zor bir duruma düşmüş olması önemli rol oynamıştır. şu anda KKTC ile ilgili temel sorun, gümrük birliğinin AB'nin yeni üyelerine yönelik olarak genişletilmesi konusudur. Bu sağlandığı takdirde Türkiye dolaylı da olsa AB üyesi olan Güney Kıbrıs Rum Yönetimini (GKRY) tanımış olacaktır.

Gümrük Birliği gelişmelerinin de gösterdiği gibi Kıbrıs konusu, geleceğe dönük olarak Türkiye-AB ilişkilerinin ve Türkiye'nin AB'ye tam üyelik sürecinin ana konusu olmaya devam edecektir. Burada Türkiye'nin, Rum Yönetimi'ni "tüm Kıbrıs'ı temsil eden tek resmî hükümet" olarak tanımaya zorlanması kaçınılmaz bir gelişme olacak gibi görünmektedir. Bunun yanında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) Loizidou davasında Loizidou'ya mülkiyet hakkı ve mallarının iadesi ile ilgili verdiği karara Türkiye'nin uygun davranmadığı konusunda yarılan eleştiriler de gelecekte Türkiye'yi zor duruma düşürebilecektir (Babaoğlu, 2005:6).

Tüm bu gelişmeler işığında soruna baktığımızda, önümüzdeki günlerin Kıbrıs sorununu daha da derinleştireceğini rahatlıkla söyleyebiliriz Hatta bu konuda 2006'nın sonuna doğru AB ile Türkiye arasında bir krizin çıkması kaçınılmaz görünüyor. Türkiye'nin BM odaklı çözüm üzerinde durmasının nedeni; BM üyesi olduğu için buradan çıkacak kararlara katılma hatta bunları etkileme şansına sahip olmasıdır. AB ise BM'yi devre dışı bırakarak Türkiye'nin müdahalesi olmadan Kıbrıs'la ilgili

kararlar almaya uğraşmaktadır. Yunanistan, AB nezdinde Kıbrıs sorununda Türkiye'yi sık sık zor duruma düşürmek için uğraşmaktadır. AB'nin çeşitli uyuşmazlıklara müdahale etmeye başlaması Türkiye'nin zaten dar olan diplomatik manevra sahasını daha da daraltacaktır (Bölükbaşı, 1997:272).

Ç) Türkiye ve Avrupa Birliği Mozaigi: Türkiye, ortaçağ ve yeniçağ boyunca devrinin en hoşgörülü yönetimini sürdüren; altı yüz yıl boyunca yönetiminde bulunan farklı din, dil ve ırktan insanları, din ve vicdan özgürlüğü sağlayarak, bünyesindeki ulusların kültür ve dillerini korumasına imkân verecek bir arada tutmayı başaran bir devletin mirasına sahiptir.

Türkiye, hem tarihsel ve kültürel birikimiyle, hem de aynı zamanda Avrupalı ve Asyalı olmaktan kaynaklanan iki taraflı kimliğiyle, Avrupa ile Karadeniz, Kafkaslar ve Orta Asya ülkeleri arasında çok önemli bir bağ oluşturmaktadır. İslam ve Hıristiyan dünyaları arasında özellikle son dönemde yaşanan olaylar sonrasında ihtiyaç duyulan kültürel, sosyal ve politik yakınlaşmaya da katkıda bulunmaktadır.

Yabancı düşmanlığı, ırkçılık, belirli din ve kimliklere karşı önyargılar, etnik-dini aşırılıklar, antisemitizm gibi, içinde bulunduğumuz yüzyıla yakışmayan bir takım olgular dünyada yeniden kendini göstermekte ve insanlığı tehdit etmektedir. Yüzyıllardır, batı kültürü ile doğu kültürü arasında köprü vazifesi görmüş olan Türkiye'nin böyle bir dönemde gündeme gelecek AB üyeliği, özellikle İslam ülkelerinin modernleşme çabalarına olumlu yansımalar yapacaktır. Türkiye'nin üyeliği, bu ülkeler ile AB arasındaki yakınlaşmayı somut hale getirecektir. Özellikle son genişleme hareketi ile birlikte çeşitlenmiş olan AB mozaigini daha da renklendirecek ve Kafkaslar, Orta Asya ve İslam ülkelerine kadar işbirliğinin güçlenmesine ciddi katkılar sağlayacaktır.

Son dönemde, Avrupa Anayasa Taslağı üzerinde yapılan tartışmalar sırasında, AB'nin Hıristiyan bir oluşum olduğuna dair görüşler ileri sürülmüştür. Özellikle Konvansiyon Başkanı Valery Giscard d'Estaing tarafından, Türkiye'nin Hıristiyan bir

mirasa sahip olmaması ve nüfusunun büyük çoğunluğunun Müslüman olması nedeniyle, AB'nin bir parçası olamayacağı ifade edilmiştir. Oysa, AB'de bu tür bir yaklaşım sergilenmesi, AB'nin savunduğu temel değerlerden biri olan çeşitlilik kavramına ters düşecek ve ayrıca toplumlar arası kutuplaşmaya sebep olacaktır. Kaldı ki, AB'ye üye ülkeler, sistemlerini laik bir temel üzerine oturtmuşlardır.

Halihazırda, AB ülkelerinde, içinde buldukları toplumun değerleri ile uyumlu ve barış içinde yaşayan pek çok Müslüman bulunmaktadır. Örneğin, Fransa 5 milyon, Almanya 3,4 milyon, İngiltere 1,5 milyon ve Hollanda yarım milyon Müslüman'a ev sahipliği yapmakta olup, toplam Müslüman nüfus 14 milyon civarındadır. AB'yi bir Hıristiyan kulübü kabul ederek Türkiye'nin dışlanması, Müslüman ve Hıristiyan nüfus arasındaki uyuma da zarar verecektir (DPT, 2004:5).

Sonuç

Yukarıda özetlenen tartışmaların tamamı farklı çevrelerde Türkiye'nin Avrupa Birliğine üyeliği ile ilgili yapılan değerlendirmelerden oluşmaktadır. Oysa tam üyelik müzakerelerinin başladığı bu günlerde, Türkiye'nin üyeliği ile ilgili olarak esas önemli olan Avrupa Birliği'nin ve üyelerinin resmi görüşleridir. Bu görüşler, her yıl yayınlanan İlerleme raporu, katılım ortaklığı belgesi gibi raporlarda sürekli tekrar edilmektedir. Önümüzdeki dönemde Türkiye AB'ye girebilmek için bu taleplerin gereğini yerine getirmek zorunda bırakılacaktır. Türkiye'nin AB'ye adaylığın başlangıç noktası olan Helsinki Zirvesi kararları ve Kopenhag kriterler kapsamında AB Komisyonu tarafından açıklanan son metinlere göre, AB müktesebatına uyum sağlayabilmemiz ve Birliğe girebilmemiz için Türkiye'den şu konularda düzenleme ve iyileştirme yapması istenmektedir (Çoker, 2001:3-4):

- a) Demokrasinin ve Hukukun Üstünlüğünün Sağlanması:
 - Anayasanın, çağdaş demokratik standartlar bağlamında gözden geçirilmesi,
 - Demokrasi, hukuk devleti, insan hakları ve azınlık

haklarının korunması ve bu haklara saygı gösterilmesini garanti altına alacak kurumlara sahip olunması,
-Sivillerin asker üzerindeki kontrolünün tesis edilmesi⁵,
-Yerel ve bölgesel idarelerin güçlendirilmesi,
-Adli sistemin iyileştirilmesi,
-Kamu görevlilerinin cezaî soruşturma sınırlılıklarının kaldırılması,
-Millî Güvenlik Kurulunun yetki ve sorumluluklarının AB standartlarına çekilmesi, anayasal rolünün hükümete bir danışma organı olarak uyarlanması, yargının işlevselliğinin ve verimliliğinin uluslararası standartlara uygun biçimde geliştirilmesi,
-Gençlerin işledikleri suçlarla ilgili yasaların geliştirilmesi, genç mahkûmlara yönelik cezaevlerinin geliştirilmesi, çocuk hakları konusunda uygulamaların iyileştirilmesi, çocuk işçiler sorununun çözümlenmesi,
-Türkiye'nin yolsuzlukla ilgili Avrupa Konseyi sözleşmesini imzalaması, organize suçlar, uyuşturucu kaçakçılığı ve rüşvetle mücadelenin artırılması, kara para aklama ile mücadele kapasitesinin güçlendirilmesi,

b) İnsan Haklarının ve Azınlıkların Korunması:

-İnsan haklarıyla ilgili olarak, hakim ve savcılarla bu alandaki kamu personelinin, Avrupa Konseyi ile gerçekleştirilecek işbirliği projeleri doğrultusunda eğitim görmeleri, işkence ve kötü muamelenin önlenmesi,
-Türkiye'nin, "Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi", "Millî Azınlıkların Korunması", "Uluslararası Ceza Divanı Statüsünün Tanınması", "Medeni Haklar", "Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar" sözleşmelerini imzalaması,
-Devletin mutabık olmadığı ancak şiddet içermeyen söylemleri içeren kısıtlamaların kaldırılması, şiddet yanlısı olmayan görüşleri dile getirmekten hüküm giymiş kişilerin durumuna değinilmesi, düşünceleri ifade özgürlüğü ile ilgili hukukî ve anayasal garantilerin güçlendirilmesi, barışçıl toplantı yapma ve dernek kurma özgürlüğüne ilişkin hakların geliştirilmesi,
-Tüm bireylerin, tüm insan hakları ve temel özgürlüklerden tam olarak yararlandırılması, düşünce,

vicdan ve din özgürlüğünden yararlanma koşullarının daha da geliştirilmesi,

-Bireylerin çocuklarına diledikleri isimleri verebilmesini sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması,
-Lozan kapsamı dışındaki azınlıkların⁶ özellikle radyo/TV yayını ve eğitim alanlarındaki durumlarının iyileştirilmesi, etnik kökenleri ne olursa olsun, vatandaşların kendi ana dillerinde yayın yapma, haberleşebilme, ana dillerini öğrenme temel haklarının kabul edilmesi,
-Kadın-erkek eşitsizliğinin önlenmesi,

c) Ekonomik, Kültürel ve Sosyal Hakların Yaygınlaştırılması:

-Sendikal özgürlükler konusunda yaşanan güçlüklerin kaldırılması, iş mevzuatı alanında standart, metodoloji ve ihtiyaçların izlenmesi gibi konularda AB standartlarına uyulması,
-Temel sağlık standartlarının AB düzeyine çıkarılması, özürsüz kişiler için ulusal bir program yapılması,
-Tüm vatandaşların ekonomik, sosyal ve kültürel imkânlarının artırılması, bölgeler arasındaki derin farklılıkların giderilmesi, ekonomik ve sosyal dayanışmayı sağlamak için bir ulusal politikanın geliştirilmesi, toprak reformunun yapılması,
-AB mevzuatının ulusal yasalara aktarılması, uygulanması ve desteklenmesinin sağlanması, topluluk hukuku ile adalet ve içişleri müktesebatının uygulanması için eğitim programlarının geliştirilmesi,
-Kapsamlı idarî reformlar yapılması, veri sisteminin AB standartlarıyla uyumlu olması,
-Serbest piyasa ekonomisinin işlerliğinin sağlanması, topluluğun rekabet güçleriyle baş edebilmesi kapasitesinin güçlendirilmesi,

ç) Kıbrıs Konusu:

-Türkiye'nin, Birleşmiş Milletler önderliğinde sürdürülen sürece, garantör ülke olarak katkıda bulunmaya devam etmesi,

d) Ege Konusu:

-Antlaşmazlıkların diyalog yoluyla çözümlenmesi ya da Lahey Adalet Divanına gidilmesi.

Belirtilen bu hususlar AB'nin Türkiye ile ilgili he-

men hemen ilk ilerleme raporundan beri yayınladığı tüm belge ve raporlarda sürekli yineleyerek değindiği ve Türkiye'nin çözmekte zorlandığı sorunlardır. Türkiye'nin AB'ye tam üye olabilmesi için bu sorunları giderdiğine AB'yi ikna etmesi gerekiyor. Aksi halde müzakere sürecinde dahi AB ülkelerinin veto tehdidi ile karşı karşıya kalacağız.

Son Notlar

1 AB'yi Türkiye'nin adaylığının tedirgin etmesinin en önemli nedeni genişleme sürecidir. Son olarak Birliğe 10 yeni üyenin katılımı, bunun kuramsal ve ekonomik etkileri, AB içi dengeleri bozmakta ve halk nezdinde yeni üyelerin benimsememesine yol açmaktadır. AB'nin yaşadığı derinleşme de bu süreçte etkili olmaktadır. Avrupa'nın Geleceği Kuruluyunun üzerinde çalışmakta olduğu yeni AB Anayasasının üye ülkelerde referandumlarda kabul görmemesi, mevcut üye ülkelerin ekonomilerini olumsuz etkilemekte ve bu ülkelerin yeni adaylara soğuk bakmalarına yol açmaktadır. AB'nin ekonomik büyüme ortalamasının %2'nin altına düşmüş olması, bu alanda gerekli reformların yapılamaması ve üye ülkelerde bu sorunlara karşı büyük sosyal tepkilerin gösterilmesi, bunun yanında özellikle insan hakları ve demokrasi konusunda AB ülkelerinde Türkiye'nin olumsuz imajının bulunması, (Kaleağası, 2003:307-308), AB kamuoyunda Türkiye'nin tam üyeliğinin mümkün olduğunca geciktirilmesi taleplerini gündeme getirmektedir.

2 "Milyonlarca Türk, Kuzey Avrupa'ya ziyaretçi işçi olarak gitti. Anadolu'da herhangi bir köyü ziyaret edin, oradan İstanbul'a, Ankara'ya değil, Fransa'ya, Hollanda'ya, Almanya'ya kurulmuş köprüleri görürsünüz" (Freely, 2004:35).

3 Bu durumu bir AB'li yönetici şu sözlerle dile getiriyor: "Türkiye'nin AB üyeliği AB'yi daha az Avrupalı yapmamalı. Eğer öyle olacaksa, Türkiye'ye hayır diyeceğiz. Ancak Türkiye demokrasisini daha çok geliştirirse, insan haklarına daha fazla saygı gösterirse, Türkiye dünya barışı için bir şans olacak ve bizler Avrupa-Asya köprüsüne doğru hareket etmek zorunda kalacağız" (Kubicek, 2005:75).

4 Avrupa'nın kimliği ile ilgili yapılan tartışmalar hala sürmektedir. Burada bir parantez açmak gerekirse kimlik ile ilgili şöyle bir açıklama yapmakta fayda görürüz: Kimliğin ana bileşenleri:

a) Coğrafya Birliği: AB için bugün sınırlar çok net değildir. Kimileri Avrupa'yı Atlantik'ten başlayıp Ural Dağlarına kadar devam ettirirler, kimileri de Büyük Britanya Adasını bile Avrupa'ya dahil etmemektedir. Avrupa'nın coğrafi sınırları çok belirgin değildir. Çünkü Doğu Avrupa ülkelerinin önemli bir kısmı Birlik içinde değildir. Buna rağmen Kıta Avrupası'nın çok uzatıldığı alan İzlanda veya Akne-zide bulunan Malta veya Kıbrıs Avrupa'nın bir parçası olarak görülebilmektedir. Bugün Avrupalılık olarak tanımlanan ve Birliğin üretmeye çalıştığı kimliğin genel anlamda coğrafyayı önemsemediği ama çok net bir sınır çizemediği anlaşılmalıdır.

b) Din Birliği: Avrupa fikri Hıristiyanlıktan ayrı, kendine ait toplumsal, kültürel ve politik bir anlam kazanmıştır. Hıristiyanlığın Avrupa kimliğinin başat ve temel karakteri olduğunu iddia etmek, bu kimliğin genel kabul görmesi açısından olumsuz olacaktır. Avrupa'da hem farklı dinler hem de dinlerin içinde çok farklı mezhep ve anlayışlar bulunmaktadır.

c) İrk ve dil birliği: Avrupalılık kimliğinde belli bir dil veya ırkın belirleyici olmadığı görülmektedir. Avrupa'da ırkçılığın veya etnik milliyetçiliğin birçok ülkede yaygın olduğu bilinmekle birlikte, AB açısından belli bir etnik yapının Avrupalılık açısından ölçüt olamayacağı düşünülmektedir. AB'de şu anda 11 (Almanca, Danca, Fince, Fransızca, Flemenkçe, İspanyolca, İngilizce, İsveççe, İtalyanca, Portekizce, Yunanca) adet resmî dil, ayrıca 40'dan fazla bölgesel dil ve 100'den fazla konuşulan dil saptanmıştır (Akdoğan, 2004:4). Avrupa'nın geçmişi tek bir milletin tarihi şeklinde ifade edilemeyecek bir karmaşıklığa ve çok boyutluluğa sahiptir. Kimliğin önemli bir parçası olan ortak tarih bilinci tam anlamıyla ve kapsayıcı bir şekilde söz konusu değildir ve farklı Avrupa ülkeleri için farklı ortaklıklar bulunmaktadır. Avrupalıların ortak tarih bilinci ancak diğer kıtalardan gelen tehditlere karşı bir anlam taşımıştır.

ç) Yaşam tarzı birliği: Avrupa'da halen belli bir hayat tarzı olduğunu iddia etmek tam anlamıyla doğru olmayacaktır. Modern kültürün getirdiği bir yaşam tarzı vardır ve çok yaygındır, ancak Avrupa'da birçok bölge arasında kültürel farklılığın getirdiği yaşam tarzı farklılıkları da söz konusudur. Müttak kültüründen çalışma ve dinlenme alışkanlıklarına, modadan dini pratiklere bağlılığa kadar Avrupa'nın kuzyeyli güneyi veya doğusuyla batısı arasında ciddi farklılıklardan veya çeşitliliklerden bahsedilebilir (Akdoğan, 2004:2-6).

5 AB gerek yayınladığı raporlarda gerekse verilen demeçlerle her defasında Türk Silahlı Kuvvetlerinin Türk siyasal yaşamında oynadığı role yönelik eleştiriler yapmaktadır. Özellikle ilerleme raporlarında sivil-asker ilişkilerinin AB uygulamalarına uyumlu hale getirilmesi için kaydedilen gelişmelerin altı çizilmekte ancak henüz istenilen noktaya ulaşılmadığı da belirtilmektedir. AB'nin TSK (Türk Silahlı Kuvvetleri) hakkındaki resmi görüşü şu şekilde belirtilebilir: "Türk Silahlı Kuvvetleri, bazı gayri resmî kanalları kullanarak siyasal sistem üzerinde etkili olma-

ya devam etmektedir. Millî Güvenlik Kurulunun askerî üyelerinin "siyasî, sosyal ve dış politika konularında çeşitli vesilelerle kamuoyuna seslendiklerini, basın açıklamaları ve bildiriler yayınlamaları ileriyi dönük potansiyel bir sorun alanı oluşturmaktadır".

6 AB'nin Türkiye'ye yönelik resmi azınlık politikası şu şekilde belirtilebilir: "Türk resmî otoritelerinin 1923 Lozan Antlaşması'na dayalı olarak sadece Müslüman azınlıkları, bu anlamda Yahudi, Ermeni ve Rumları azınlık olarak tanıdığı, gerçekte Türkiye'de Kürtler de dâhil olmak üzere pek çok topluluk (communities) bulunmaktadır". AB, Türkiye'nin tepkisini dikkate alarak Kürtleri doğrudan azınlık saymamakta yalnızca Kürtler'in azınlık statüsünde oldukları dolaylı olarak ifade etmekte ve Kürtler'in kültürel haklarını kullanmaları üzerindeki sınırlamaların kaldırılması gerektiğini belirtmektedir (Babaoğlu, 2005:4).

Kaynakça

- ACAR, Mustafa; "Sihirli Anahtar Terminatöre Karşı: AB Nedir, Ne Değildir?"; C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.2, S 1, 2002.
- AKDOĞAN, Yalçın; Kırk Yıllık Düş, AB'nin Siyasal Geleceği ve Türkiye, Alfa Yay., İstanbul, 2004.
- AKSU, Hüseyin; Globalleşen Dünyada AB Kapısında Türkiye İçin Çağdaş Çözüm, Tanı Yay., Ankara 2005.
- BABAOĞLU, Ö.Şakir; "Türkiye-AB İlişkilerinde Kritik Bir Aşama: Tam Üyelik Müzakereleri ve Türkiye'nin AB'ye Tam Üyeliği", Harp Akademileri Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, Güvenlik Stratejileri Dergisi, Cilt 1, Sayı 1 Haziran 2005.
- BAÇ, Meltem Müftüler; Türkiye ve AB: Soğuk Savaş Sonrası İlişkiler, (Çev. Simtem Çoşar), Alfa Yay., İstanbul, 2001.
- BÖLÜKBAŞI, Süha; "Türkiye'nin Yakınındaki Avrupa ile İlişkileri: Türk-Yunan Sorunları", Türkiye ve Avrupa, Ed. Atıl ERALP, İmge Yay., Ankara, 1997.
- ÇOKER, Ziya; "AB ve Birliğe Giriş Öncesinde Türkiye'nin Durumu", Türk İdare Dergisi, S.430, Mart 2001.
- DELCOİGNE, Georges; "New Parameters for Turkish Security", The European Union Enlargement Process and Turkey, Ed. M. DARTAN-Ç.NAS, Marmara Un. European Community Institute, İstanbul, 2002.
- DPT; Türkiye'nin Üyeliğinin AB'ye Muhtemel Etkileri, DPT Yay., Ankara, 2004.
- ESEN, Kasım; "AB Topluluk Programları Kapsamında Sınır Ötesi İşbirliği", Türk İdare Dergisi, S.444, Eylül 2004.
- FREELY, Maureen; "A nation in search of an identity", Newstatesman, 22 November 2004.
- KALEAĞASI, Bahadır; "Kopenhag Sonrası Türkiye-AB İlişkileri", TİSK İşveren, Ocak 2003.
- KAPLAN, Robert D.; "At the Gates of Brussels", Atlantic Monthly, 294, No:5, 2004
- KUBICEK, Paul; "Turkish Accession to the European Union, Challenges and Opportunities", World Affairs, Vol. 168 No. 2, Fall 2005.
- MANİSALI, Erol; Türkiye-Avrupa İlişkilerinde Sessiz Darbe, Derin Yayınları, İstanbul, 2002
- NİKOLAYDİS, Kalipso-Gilles BERTRAND; "Avrupa için Türklere Evet", <http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=749771>, (13 MAYIS 2003).
- ÖZDAÇ, Ümit; AB'nin Türkiye Politikaları, ASAM Yay., Ankara, 2003.
- PHILLIPS, David L.; "Turkey's Dreams of Accession", Foreign Affairs, 83, No.5, 2004.
- ROSE, Alexander; "Before You Join", National Review, January 31, 2005.
- SCHAUBLE, Wolfgang; "Talking Turkey: Is Europe Ready for a Muslim Member?", Foreign Affairs, 83, No.6, 2004.
- SOYSAL, Mümtaz; "The Cyprus Problem and Turkey's Candidacy to EU Membership", The European Union Enlargement Process and Turkey, Ed. M. DARTAN-Ç.NAS, Marmara Un. European Community Institute, İstanbul, 2002.
- SÖNMEZ, Ergun; Türkiye ve AB, (Türkiye'nin AB'ye Üyelik Sürecinde Devam Eden Problemleri, Tevn Yay., İstanbul,
- ŞEN, Faruk; Türkiye'nin Tam Üyeliğinin Avrupa Topluluğu'na Sağlayacağı Faydalar, Türkiye Araştırmaları Merkezi Yay., Bonn, Almanya, 1992.
- UĞUR, Mehmet; Müzakerelerden Üyeliğe: AB-Türkiye Gündemindeki Sorunlar (Söyleşi: Osman Akinhay), Agora Kitaplığı, İstanbul 2005.

Memur sendikacılığının düşündürdükleri

Giriş

Sendika teriminin menşei çok eskilere dayanır. İlk günlerin kullanımı ile sanayi devriminden sonraki kullanım arasında çok büyük farklar vardır. Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde kullanılan “syndic” terimi, bir birliğin (site’nin) temsilini sağlamakla görevli kimseleri ifade ediyordu; “sydicat” terimi “syndic” in fonksiyonlarını, daha sonra da bu fonksiyonların icrasını ifade etmek için kullanılmıştır.¹

Sanayii Devriminin ardından kötü çalışma koşulları işçiler arasında dayanışma duygusunu artırmış ve bu gayri insani koşullar karşısında işçiler birleşerek bu kötü koşulların düzeltilmesi ve daha yaşanabilir koşullar için mücadele etmişlerdir. Bu mücadele kendi asli mecrası içinde sendikaları ortaya çıkarmıştır.

¹ Rüşan Işık, **Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1962, s.73.

Sendikalar yıllar önce ortaya konan doktrinlere göre düşünürler tarafından değil, uzun bir zaman dilimi içinde bizzat işçiler tarafından deneyerek geliştirilmiş ve organize edilmiş kuruluşlardır.² Her ülkenin kendine has koşulları içinde gelişen sendikacılık özellikle sanayi ağırlıklı ülkelerde daha hızlı gelişmiştir. Türkiye için bu süreç oldukça geç başlamıştır.

1982 Anayasasının 51. maddesi “çalışanların ve işverenlerin üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almadan sendika kurabileceklerini” belirtmiştir. Tanımdan da anlaşılacağı

² Naci Önsal, **Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu**, Ankara, Kamu-İş Yayını, 1992, s. 99.

gibi ülkemizde hem işçi teşekkülleri hem de işveren teşekkülleri için sendika deyimi kullanılmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde ve İngiltere'de işçi sendikaları için "Trade Union", işveren sendikaları için ise "Employers Association" terimleri kullanılmaktadır. Alman hukuku da işçi, işveren ayrımı yaparak işçi teşekkülleri için "Gewerkschaft", işveren teşekkülleri için ise "Arbeitgebervereine" terimlerini kullanmıştır.³

Memur sendikacılığı tarihsel olarak değerlendirildiği zaman oldukça kısa bir geçmişi vardır. Memur sendikacılığı işçi sendikacılığına oranla yeni bir olgudur ve temelde 1960'lı yıllar sonrasında yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Kimi ülkelerde özel kesim sendikacılığının 1970'li yılların sonuna doğru bir durgunluk hatta gerileme eğilimi içine girmesine karşın, 1980'li yıllarda kamu görevlilerinin sendikalaşması artarak sürmüştür.⁴

Türk çalışma hayatı için bir dönüm noktası olan 1961 Anayasası aslında memur sendikacılığı için de oldukça önemli bir yere sahiptir. 1961 Anayasası, salt işçi sendikacılığı açısından değil memur sendikacılığı yönünden de bir dönüm noktasıdır. 1936 İş Yasası'nın öngördüğü "grev yasağı ve zorunlu hakem" rejiminin yürürlükte olduğu bir sırada grev hakkını Anayasal güvenceye kavuşturan 1961 Anayasası, tüm memurlar için dernek kurma yasağının geçerli olduğu bir zamanda da sendika hakkını "çalışanlara" tanıdığıdır. Dolayısıyla hukuksal planda memur sendikacılığının kapısı Anayasal olarak aralanmıştır.⁵

Memurlara örgütlenme hakkı, işçilerden on beş yıl sonra 1961 Anayasası'yla verilmiş; ancak, memur sendikalarının kurulması 1965 tarih ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu yürürlüğe girmesine kadar gecikmiştir. Zira, memurlar, işçilerin yaptığı gibi, 1946'da Cemiyetler Kanunu'nda değişiklik yapıp, "Sınıf esasına dayalı cemiyet

3 Işık, a.g.e., s.74.

4 Mesut Gülmez, **Memurlar ve Sendikal Haklar**, Ankara, İmge Kitabevi, 1990, s.vi.

5 A.e., s.3.

Özgeçmiş

Şerafettin GÜLER

Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü
Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)

1974 Bingöl doğumlu olan Şerafettin Güler, ilköğretimini Bingöl'de tamamladı. 1992 yılında Mersin Atatürk Lisesi'nden mezun olduktan sonra aynı yıl İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi'ni kazandı ve 1996 yılında bu bölümden mezun oldu. Bir süre İstanbul'da özel sektörde çalıştıktan sonra 2004 yılında Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası'nda Uzman Yardımcısı olarak çalışmaya başladı ve Ağustos 2006'da Uzman oldu. Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma Merkezi'nce (ATAUM) açılan Avrupa Birliği Temel Eğitim ve Avrupa Birliği Uzmanlık Kurslarını tamamladı. İyi düzeyde İngilizce bilen Güler evli ve iki çocuk babasıdır.



kurma yasağı" kaldırılır kaldırılmaz, sendikal örgütlenmenin esaslarını belirleyecek özel bir yasanın çıkmasını beklemeden bu hakkı fiilen kullanamamışlar; 624 sayılı Yasa'nın çıkmasını beklemişlerdir. İlk memur sendikaları, 1965'in ortalarından itibaren çoğunluğu üç büyük ilde; Ankara, İstanbul ve İzmir'de kurulmaya başlamış; kısa sürede diğer Anadolu şehirlerine de yayılmıştır. Memurlara bu dönemde verilen sendikal örgütlenme hakkı, 12 Mart 1971 sonrası ara dönemde yasa koyucu tarafından geri alınmış; sonuçta 1965-1971 arası kurulan memur sendikaları kapatılmıştır.⁶

Önceleri oldukça iyi durumda olan memurlar, işçilerin Toplu sözleşme ve grev hakkını almalarıyla birlikte bu avantajlı durumdan geriye düşmüşlerdir. Ancak memur; konumu ve yaptığı işten dolayı sendikal haklar konusunda her zaman tereddütle yaklaşılan

6 Adnan Mahiroğulları, **Sivas' ta Memur Sendikacılığı, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı : 19 Yıl : 2005/2 (157-174 s. http://sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi_19/8-%20(157-174.%20syf.).pdf (Erişim 19.11.2007)**

bir kesim olmuştur. Çünkü kamu hizmetlerinin “sürekli” ve “devamlı” olmayı gerektirmesi bu konudaki gelişmeler önünde en büyük engeli oluşturmaktadır. İlk olarak yukarıda değinildiği gibi 1965-1971 yılları arasında memurlara sağlanan sendikalaşma hakkı çeşitli nedenlerle akamete uğramıştı. 2001 Yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (KGSK) ile memurlara sendikalaşma ve toplu görüşme hakkı tanınmıştır.

4688 sayılı Kanun’un tanımlar başlıklı 3. maddesinde sendika ve konfederasyon şu şekilde tanımlanmıştır. “Sendika: Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluş”, “Konfederasyon: Değişik hizmet kollarında bu Kanuna tabi olarak kurulmuş en az beş sendikanın bir araya gelerek oluşturdukları tüzel kişiliği olan üst kuruluş”.

1. Toplu Görüşmede Taraflar

Bilindiği gibi işçi işveren ilişkilerini düzenleyen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’dur. Buna göre İşçi sendikası toplu sözleşme yapmak istiyorsa ya işveren ile ya da işveren üye ise işveren sendikası ile masaya oturur. Dolayısıyla taraflar arasında konfederasyon gibi bir kuruluş bulunmamaktadır. Çünkü konfederasyonlar sendikaların kendi aralarında kurmuş oldukları bir üst kuruluştur. Bu süreçte her türlü işlemi yapan ve sıkıntıya katlanan sendika olduğuna göre taraf da sendikadır. Nitekim işçi işveren ilişkilerinde konfederasyonlar toplu iş sözleşmelerine karışmamaktadırlar. Zaten 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 32. maddesi sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerinden bahsederken “toplu iş sözleşmesi akdetmek” ibaresi en başta yer almaktadır. Dolayısıyla konfederasyonların toplu iş sözleşmesi bağitlamaları veya müzakere yapmaları söz konusu değildir. Hemen akla şu gelebilir. Hükümet ve Türk-İş son yıllarda bir araya gelip bir ana çerçeve üzerinde anlaşma sağlamaları nasıl değerlendirilmelidir. Üzerinde anlaşma sağlanan bu me-

tin toplu iş sözleşmesi haline getirildikten sonra işçi ve işveren sendikalarınca imzalanıp yasal dayanağa kavuşturulmaktadır.

Memur sendikacılığında ise Kanun hazırlanırken farklı bir yöntem kullanılmıştır. Çünkü yukarıda tanımını da verdiğimiz konfederasyon; 4688 sayılı KGSK’ na göre toplu görüşmelere katılacak taraflar arasında sayılmaktadır. 4688 sayılı Kanun’un ‘Sendika ve Konfederasyonların Yetki ve Faaliyetleri’ başlıklı 19. maddesine göre: “ Kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonları bu Kanundaki hükümler çerçevesinde, üyeleri adına toplu görüşmeye katılmaya, toplu görüşmeyi sonuçlandırmaya ve taraf olmaya yetkilidir.” denilerek taraf olarak hem sendikaları hem de konfederasyonları birlikte saymıştır.

Oysa 2821 sayılı Sendikalar Kanunun’da önce sendikalara has görevler sayılmış daha sonra ise ortak faaliyetler aynı başlık altında toplanmıştır. Kanaatimizce memur sendikacılığında da yapılması gereken doğru adımlardan biri tıpkı 2821 sayılı Kanun’da yapıldığı gibi görev taksimatının uygun şekilde yapılmasıdır. Çünkü konfederasyonlar üst kuruluşlardır. Memurlara grev ve toplu sözleşme hakkı verildiği zaman yetkili kim olacak? Hem sendika hem de konfederasyon mu? Kanunun bu metni olması gerektiği gibi bir an önce düzeltilmesinde fayda olduğu kanaatindeyiz. Örneğin Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC); kendi resmi sitesinde ETUC grev çağrısı yapabilir mi? şeklindeki soruya verdiği yanıtta “hayır” demekte ve bunun ulusal sendikaların uhdesinde olduğunu belirtmektedir.⁷

4688 Sayılı Kanuna göre toplu görüşmeler her yıl Ağustos ayının 15. gününde başlamakta ve 15 gün sonunda mutabakat ile veya anlaşmazlık durumunda uzlaştırma kuruluna giderek sonuçlanmaktadır. Bu Kanununun 29. maddesine göre “.... kamu görevlileri adına her hizmet kolunda kurulu yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı bulunduk-

⁷ <http://www.etuc.org/a/10123/08/2006>

ları konfederasyonlardır.” Dolayısıyla 11⁸ hizmet kolu olduğuna göre her hizmet kolunda en çok üyeye sahip olan sendika ile yetkili sendikaların üyesi bulunduğu konfederasyonlardır. Kamu tarafının kimler tarafından temsil edileceği ise aynı Kanununun 29. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre “ Toplu görüşmenin tarafları, kamu işverenleri adına Kamu İşveren Kurulu, Kamu İşveren Kurulu; Başbakan tarafından görevlendirilen bir Devlet Bakanının başkanlığında aşağıdaki kamu görevlilerinden oluşur:

- Başbakanlık Müsteşarı.
- Maliye Bakanlığı Müsteşarı.
- Hazine Müsteşarı.
- Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı.
- Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanı.
- Devlet Personel Başkanı.
- Maliye Bakanlığı Bütçe ve Malî Kontrol Genel Müdürü.
- Kamu işveren sendikası.

Yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı oldukları konfederasyonlar görüşmelere Kamu İşveren Kurulu üyelerinin sayısı kadar temsilci ile katılır.”

Burada bir başka noktaya değinmek faydalı olacaktır. Kamu görevlileri, hizmet kolları itibariyle dengeli bir şekilde dağılmamıştır. Bu durum esas itibariyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun öngörmüş bulunduğu hizmet sınıfları açısından da kamu çalışanlarının dengeli bir dağılım göstermemesinin bir sonucudur. Örneğin kamu çalışanlarının yaklaşık yarısı (sendikal örgütlenme kapsamında olan kamu çalışanlarının yarısı) Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde istihdam edilmektedir. Keza Sağlık Bakanlığı da çok sayıda kamu görevlisinin istihdam edildiği bir başka Bakanlıktır. Her iki bakanlık sendikalı memurların yaklaşık yüzde 68’ini bünyesinde bulundurmaktadır.⁹ Ancak belirtmek gerekir ki bu dengeli olmayan dağılım Kamunun kendine has özelliğinden kaynaklanmaktadır. Bu durum tablo 1 de açıkça görülmektedir.¹⁰

Tablo 1 : Yıllar ve Hizmet Kolları İtibariyle Toplam Kamu Görevlisi Sayısı

Hizmet Kolları	Yıllar ve Hizmet Kolları İtibariyle Toplam Kamu Görevlisi Sayısı				
	2003	2004	2005	2006	2007
1) Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolu	102.199	144.382	151.008	161.464	161.593
2) Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu	596.799	735.745	768.728	725.048	775.025
3) Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu	210.477	320.110	313.227	334.601	329.833
4) Yerel yönetim hizmet Kolu	70.144	77.577	80.376	82.197	74.434
5) Basın, Yayın ve İletişim Hizmet Kolu	58.804	55.295	50.565	36.299	37.023
6) Kültür ve Sanat Hizmet Kolu	7.933	12.034	11.486	11.652	13.331
7) Bayındırlık, İnşaat ve Köy Hizmet Kolu	28.874	29.557	25.773	25.928	26.789
8) Ulaştırma Hizmet Kolu	26.543	24.466	23.720	23.024	24.979
9) Tarım ve Ormanlık Hizmet Kolu	48.533	49.536	47.049	43.883	49.133
10) Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolu	49.215	44.998	46.448	46.214	42.192
11) Diyanet ve Vakıf Hizmet Kolu	72.745	71.077	72.110	78.014	83.078
TOPLAM	1.272.267	1.564.777	1.584.490	1.568.324	1.617.410

8 Bu Hizmet Kolları sırasıyla: 1) Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmet kolu 2) Eğitim, öğretim ve bilim hizmet kolu 3) Sağlık ve sosyal Hizmet kolu 4) Yerel yönetim hizmet kolu 5) Basın, yayın ve iletişim hizmet kolu 6) Kültür ve sanat hizmet kolu 7) Bayındırlık, inşaat ve köy hizmet kolu 8) Ulaştırma hizmet kolu 9) Tarım ve ormancılık hizmet kolu 10) Enerji, sanayi ve madencilik hizmet kolu 11) Diyanet ve vakıf hizmet kolu

9 Enes Polat, **Kamu Görevlileri Sendikacılığının Sayısal Görünümü**, Kamu – İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 9, Sayı 2, 2007, s.170.

10 A.e., s.171 ve http://www.tuhis.org.tr/istatistik/memuristatistikleri_iskollari.pdf (Erişim 20.11.2007)

Tablo 2: Yıllar itibariyle sendikalaşma oranları ve konfederasyonlara göre dağılımı

KONFEDERASYON ADI	2003 YILI ÜYE SAYISI	2004 YILI ÜYE SAYISI	2005 YILI ÜYE SAYISI	2006 YILI ÜYE SAYISI	2007 YILI ÜYE SAYISI
TÜRKİYE KAMU-SEN	385.425	343.921	316.038	327.329	350.727
MEMUR-SEN	98.146	137.937	159.154	203.851	249.725
KESK	295.830	297.114	264.060	234.336	231.987
BAĞIMSIZ VE DİĞER	9.445	8.910	8.365	13.883	23.024
TOPLAM	788.746	787.882	747.617	779.399	855.463

Çalışma Bakanlığı'nın yayınlamış olduğu son istatistiklere göre yetkili sendikaların konfederasyonlara göre dağılımı şu şekilde olmuştur. Buna göre Türkiye Kamu-Sen 8 hizmet kolunda, Memur-Sen 2 hizmet kolunda ve KESK bir hizmet kolunda yetki alarak toplu görüşmelere katılmaya hak kazanmışlardır. Bu üç konfederasyon dışında da örgütlenmeler var ancak sayıları az olduğu için bunlara aşağıdaki tabloda yer verilmemiştir. 2007 yılı için sendikal örgütlenme yasağı dışında kalan 1.617.410 kişiden 855.463 kişi sendikalı, bunların 832.439' u üç büyük konfederasyon bünyesinde toplanmış bulunmaktadır. Sendikalaşma oranı ise %51.00 dir.¹¹ Sendikalaşma oranının daha yukarılarda olması gelişmiş toplumlar için de önemli bir göstergedir. Çünkü sendika ile demokrasi arasında ciddi bir ilişki vardır. Sendikalar sivil toplum kuruluşu olduklarından dolayı toplumdaki gelişmişlik düzeyi ve demokrasi anlayışına paralel olarak birçok alanı etkilerler. Demokrasi ve sendikalar biri diğerinin göstergesi durumundadır. Şayet bir ülkede demokrasi gelişmişse sendikal haklar da gelişmiş, doğal olarak toplumda sendikalaşma oranı yüksek ve sendikal demokrasi için ülke koşulları olgun demektir. Diğer tarafta ise sendikal hareket gelişmiş ve ülke demokrasisi için ağırlığını koymuşsa, demokrasi de en güçlü dayanaklardan birini bulmuş demektir.¹² Yıllar bazında sürekli bir artış gösteren memur sendikacılığında son durum aşağıdaki gibidir.¹³

11 <http://www.tuhis.org.tr/istatistik/2006memur.pdf> 08/10/2007

12 **Demokrasi**, İstanbul, Petrol- İş Yayın No: 30, 1993, s. 57.

13 http://www.tuhis.org.tr/istatistik/memuristatistikleri_konfed.pdf 08/10/2007

Yukarıda Konfederasyonların yetkileri konusundaki görüşlerimizi belirttik, ancak, halen yürürlükte olan 4688 Sayılı Kanuna göre birkaç şey söylemekte fayda var. Öncelikle toplu görüşmelerde üç ayrı konfederasyon olması her dönem üç ayrı teklifin gelmesi demektir. Bugüne kadar henüz ortak bir teklif getirilmiş değildir. Bilindiği gibi 2008 yılı için 2007 yılı Ağustos ayında toplu görüşmeler sonuçlandı. Türkiye Kamu- Sen, Memur-Sen ve KESK ayrı ayrı tekliflerle masaya oturdular. 2005 yılı görüşmelerine masa oturma düzeni, 2006 yılı görüşmelerine toplu heyete kimin başkanlık edeceği ve toplantı sonunda Bakan ile birlikte kimin basın açıklaması yapacağı gibi konular damgasını vurmuştu. 2007 yılında ise KESK toplu görüşmeye katılmayacağını beyan ederek 2008 için başlanan görüşmelerde teklif vermesine rağmen masadaki yerini almamıştır.

Aslında sendikalar isteme makamı ve hepsi de memurun durumunun kötü olduğunu beyan ediyorlar yani üyelerinin menfaati için çalıştıklarını söylüyorlar. O zaman neden bir araya gelip ortak teklif sunmıyorlar? Süreçle birlikte bu sorunun da cevabı bulunacak ama o zamana kadar 4688 sayılı KGSK'nun 30. maddesindeki hükme göre hareket etmekte fayda vardır. Buna göre "Her hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendika ile bunların bağlı oldukları konfederasyonlar toplu görüşme yapmaya yetkilidir. En çok üyeye sahip konfederasyon temsilcisi toplu görüşme heyetinin başkanıdır." Dolayısıyla bugün için en çok üyeye sahip olan Türkiye Kamu-Sen olduğuna göre memur sendikaları ve konfederasyon-

larının heyetine de bu konfederasyonun başkanlık etmesi gerekir.

2. Toplu Görüşmelerde Öne Çıkan Tek Madde: Ücret

Yarım asırlık bir geçmişi bulunan işçi işveren ilişkilerinde bağitlanan toplu iş sözleşmesi metinlerinde ücret ve ilgili maddeler 2 ila 3 sayfa arasında değişmektedir. Ancak memur sendikacılığindeki görüşme maratonunun başından sonuna kadar sanki tek bir madde müzakere ediliyormuş gibi bir intiba bırakılmaktadır. Muhtemelen memur sendika ve konfederasyonları ücret dışında da bir çok madde getirmektedir. Ancak görünen ve basına yansıyan sadece ücret kısmı.

Aslında sendikacılıkta farklı bir sürece doğru kayma olduğunu söylemek daha doğru bir tespit olur. Bugün için sendikalar “geçmişte olmadığı kadar üyeleriyle sınırlı ve yalnızca ekonomik mücadele aracı konumuna indirgenmektedir. Artık sendikalar için ideoloji, söylem ve politikalar açısından var olan ekonomik ve sistem dışına çıkma; ona muhalefet etme olasılığı bile düşünülmemektedir.”¹⁴

Acaba ücret neden bu kadar önemli: Örneğin “çalışmanın anlamı ile ilgili olarak sekiz ülkede (Belçika, İngiltere, Almanya, İsrail, Japonya, Hollanda, ABD ve Eski Yugoslavya) gerçekleştirilen araştırmada ‘iyi bir ücretin’ çalışma amaçlarına verilen önem sıralaması içerisinde ‘sevilen ve ilgi duyulan bir işten’ sonra ikinci sırada yer aldığını ortaya koymuştur.”¹⁵

İşçiler için belirlenen asgari ücret ile en düşük maaş karşılaştırıldığı zaman ortaya işçiler aleyhine bir durum çıkmaktadır. Bu hiçbir şekilde en düşük memur çok fazla alıyor anlamına gelmez. Ancak toplu görüşme maratonunda konuşulacak o kadar çok şey varken sadece bir tek rakam üzerine

kilitlenmek ayrıntıda boğulup resmin tümünü kaybetmek anlamına gelmektedir.

Üç ayrı konfederasyondan üç ayrı mali teklif gelince acaba hangisi daha çok isteyecek diye bir beklenti uyanmaktadır. Oysa müşterek bir komisyon kurup ortak bir talep paketi ile masaya oturmak en sağlıklı çözümdür. Bu şekilde toplu görüşme sürecinde sinerji oluşturulmuş olur. Ancak bugüne kadar bu yönde herhangi bir gelişmenin olacağına dair bir belirti görülmemektedir.

Ücret konusunda son olarak şunu söylemekte fayda var. Kamu oldukça farklı bir mantalite ile çalışmaktadır. Türkiye gelişmekte olan bir ülke olarak sık sık krizler yaşamaktadır. Bu krizler neticesinde bir çok işçi özel sektörde işini kaybetmekte veya ücretsiz izne çıkmakta veya bu dönemlerde hiç zam alamamaktadır. Oysa kamuda istihdam edilenler için bu riskler asgari düzeyde bulunmaktadır. Tabii ki kamu kâr saikiyle hareket etmez. Ancak kamunun da etkin ve verimli çalışması gerekir. Kriz dönemlerinde dahi bırakın işini kaybetmeyi zam bile alan kamu çalışanlarının ücret ve artış konusuna bir de bu açıdan bakmalarında fayda vardır.

Ayrıca kamu çalışanlarına yapılan zam ve ücret artışlarının da artık bir standarda kavuşturulması gerekir. Bir başka ifade ile performans değerlendirme sistemine mutlaka geçilmesi gerekir. Çalışan ile çalışmayan arasında hiç bir ayırım yapılmaması, herkese aynı oranda zam yapılması işini iyi yapan verimli çalışan ve iş ahlakı ile ofiste sinerji yaratan çalışanlara bir haksızlık olarak karşımızda durmaktadır. Ayrıca memurlara ömür boyu iş garantisi ile performans değerlendirme sisteminin uyuşmayacağı da ortadadır. Dolayısıyla bir an önce Kamu Personel Rejiminde bir reform yapmak gerekmektedir.

3. Aidat

Bilindiği gibi hem işçi sendikalarının ve hem de memur sendikalarının en önemli gelirleri, üyelerinin ödedikleri aidatlardır. 2821 sayılı Sendikalar

¹⁴ Meryem Koray, *Sendikalar İçin Bir Gelecek Var mı?*, Ankara, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan TÜHİS Yayını, 1998, s.368.

¹⁵ Özlem Çakır, *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*, Ankara, Kamu-İş Yayını, 2006, s.4.

Kanunu'nun 23. maddesine göre "İşçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı, bir günlük çıplak ücretini geçemez" denilmekte ve uygulamada da günlük çıplak ücretin %70 ila 80'ni civarında bir para işveren tarafından kesilerek işçi sendikası hesabına aktarılmaktadır. Ancak belirtmek gerekir ki işçi sendikaları için ücretten yapılacak bu aidat kesimi 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 61. maddesine göre yapılmaktadır. Buna göre "İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasının, toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa veya sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikasının yazılı talebi ve aidatı kesilecek sendika üyesi işçilerin listesini vermesi üzerine, işveren sendika tüzüğü uyarınca üyelerin sendikaya ödemeyi kabul ettikleri üyelik aidatını ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu gereğince sendikaya ödenmesi gerekli dayanışma aidatını, işçilere yapacağı ücret ödemesinden kesmeye ve kestiği aidatın nevini belirterek tutarını ilgili sendikaya vermeye ve kesinti listesini sendikaya göndermeye mecburdur. Bu aidat dışında sendikaya ödenmek üzere bir kesintinin yapılması toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmaz" denilerek işyerinde TİS tarafı olan işçi sendikası veya yetki belgesini alan işçi sendikası için işverene bir yükümlülük getirilmiştir.

4688 sayılı KGSK'nun 25. maddesine göre ise "Aylık üyelik ödenti tutarı; kamu görevlisinin kadro ya da pozisyonuna bağlı ve her ay mutad ödenmekte olan damga vergisine tabi aylık brüt gelirleri toplamına, sendika tüzüğünde belirtilen oran uygulanmak suretiyle hesaplanır. Ödenti tutarı, 15 inci derecenin birinci kademesinden aylık alan Devlet memurunun damga vergisine tabi brüt gelirleri toplamının binde dördünden az, otuzda birinden fazla olamaz."

İşçi sendikalarına üye olan işçilerin aidat kesinti ve ödemelerinde herhangi bir problem yaşanmazken KGSK'na göre ödenmekte olan aidat çok büyük bir tartışmayı da beraberinde getirmektedir. Sendikali

üyelere ödenen 5 YTL'lik fark direkt olarak memur sendikasına aktarılmaktadır. Dolayısıyla sendika üyesi memur aslında hiçbir şey ödememektedir. Sendikası üyeden tek farkı bordrosunda 5 YTL fazla gözükmekte ancak bu 5 YTL üyesi olduğu sendikaya gitmektedir. Bu uygulama sendikalaşma üzerinde olumlu bir etki yapmaktadır. Ancak sendikacılıkta oyunun kuralı bu şekilde işlemez. Sendikanın kendi emeği ile bu parayı üyelerinden alması gerekir. Bu 5 YTL değil de 1 YTL bile olabilir. Ancak ödenen bu para gönüllülük esasına dayanmalıdır. Bugüne kadar memur sendikalarından bu yönde bir itiraz geldiğini söylemek mümkün değil. (KESK zaman zaman buna karşı olduğunu dile getirmekte ancak bu karşı çıkış cılız kalmaktadır) Bu konuda bir başka noktaya daha değinmekte fayda vardır. İşçiler, üyesi buldukları yetkili sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalamaları akabinde çalıştıkları işyerlerinin işvereni tarafından ücretlerinden chekk – off sistemi ile aidat kesilmekte ve yetkili sendikanın hesabına aktarılmaktadır. Buna paralel bir düzenleme memur sendikacılığında da uygulanabilir. Toplu görüşme sonunda mutabakat imzalayan memur sendikalarının üyelerinden kesinti bu şekilde yapılabilir.

Konunun üzerinde durmamızın bir başka nedeni ise Türkiye'nin kabul ettiği İLO'nun "Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemleri Hakkında 151 Sayılı Uluslar arası Çalışma Sözleşmesi" yönünden değerlendirilmesidir. 151 sayılı sözleşmenin 5. maddesinin 1, 2 ve 3 nolu bentleri bu konuya açıklık getirmektedir. 151 sayılı Sözleşmenin 1. bendi: "Kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarında tamamen bağımsız olacaklardır." 2. bendi: "Kamu görevlileri örgütleri kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır." 3. bendi: "Bir kamu makamının tahakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeye veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolü altında tutmak amacıyla mali veya

diğer biçimlerde desteklemeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir”¹⁶ denilmektedir.

Yukarıda aktarmış olduğumuz ILO’ nun 151 sayılı sözleşmesinin 5. maddesi kamu makamlarınca herhangi bir müdahale ve yardımı yasaklamış durumdadır. Son gelişmelerle beraber sendikalara verilen SYTL ile amaçlanan; mali yardım, tahakküm veya yönlendirme olmasa da böyle bir görüntü ortaya çıkmış bulunmaktadır. Ancak memur sendikaları bir miktar gelir kaybına da uğrasalar bu uygulamayı hemen sona erdirmeli ve işçi sendikalarında olduğu gibi üyelerinin ücretleri üzerinden bir miktar para aidat olarak kesilmelidir.

4. Memur Sendikalarının Eylemleri

Türk Sendikacılığının başlangıcını 1871 Ameleperver Cemiyetine kadar götürmek mümkün. Ancak bilindiği gibi sendikacılık ve grev birbirinden ayrılmaz iki tamamlayıcı parçadır. Bu açıdan Türk sendikacılık hareketinin dönüm noktası 1961 Anayasası ve bu yasalara göre çıkarılan 1963 tarihli 274 ve 275 sayılı Kanunlardır. İşçi sendikacılığı için bir başka önemli gelişme 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı Kanundur. Ancak işçilere grev hakkı vermeyen bu Kanun ile işçi sendikaları hızlı bir şekilde örgütlenmiş ve grevsiz de olsa bu ilk aşamayı iyi değerlendirmişlerdir. Bugün için yürürlükte olan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla işçi sendikaları muhatapları ile toplu iş sözleşmesi bağlatılmaktadırlar.

Önceki satırlarda belirttiğimiz gibi memur sendikacılığının da başlangıcı olarak 1965 yılı alınabilir. Ancak 1971 yılına kadar geçen bu dönemde kayda değer bir gelişme olduğunu söylemek mümkün değil. 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı KGSK ile memurlar hızlı bir şekilde örgütlenme imkanı bulmuşlardır. Ancak bu Kanun da memurlara henüz grev hakkı vermemektedir.

İşçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası 60 günlük bir toplu müzakere maratonu yaşarlar. Eğer bu süre içinde anlaşamazlarsa devreye arabulucu girer. Arabuluculuk süresi 15 gündür. Eğer taraflar kendi aralarında anlaşılırsa bu süre 6 işgünü daha uzatılabilir. Arabulucu bu süre içinde tarafların ortak bir metin üzerinde anlaşmaları için çaba harcar. Taraflar bu süre içinde arabulucunun getirmiş olduğu teklif üzerinde uzlaşmaya varmazlarsa, arabulucu raporunu tutar ve bunu ilgili yerlere verir. Bu süreler geçtikten sonra işçi sendikası belli kanuni prosedürlere uyararak grev kararı alabilir. Ancak yukarıda belirttiğimiz bu müzakere süreci esnasında işçilerin işi yavaşlatmaları veya herhangi bir grev türü uygulamaları kesinlikle yasaktır. Ancak Kanunun kendilerine verdiği haktan yararlanıp belli aşamalar geçtikten sonra ve anlaşma sağlanamamışsa önceden de haber vererek çalıştıkları işyerlerinde grev yapabilirler. Dikkat edilirse her şey bir kurala bağlanmış durumdadır.

Oysa memur sendikaları için henüz grev hakkı tanınmamışken bile “memuru sokağa dökme” veya başka türlü eylemlerde bulunma oldukça normalmiş gibi görülmektedir. Henüz toplu görüşmeler bile devam ederken memurların işbaşında olmaları gereken saatlerde sokaklarda olmaları oldukça düşündürücüdür. En azından toplu görüşme sürecinin tamamlanmasını beklemek herhalde yerinde bir davranış biçimi olacaktır. Memur sendikaları açısından grev hakkı verilmemiş olması büyük bir eksikliktir. Ancak Kanundaki bu eksikliği kanun dışı eylemlerle gidermeye çalışmak oldukça tehlikeli bir gelişmedir. Yapılması gereken 4688 sayılı KGSK’nun 15. maddesinde sayılanlar veya yapılacak yeni düzenleme ile sendika üyeliği yasaklanacak olanların belirlenmesi ve bunun dışında kalanlara grev hakkının verilmesidir. Bu noktada memurun ömür boyu iş güvencesinin de ayrıca değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bir başka ifade ile grevin olduğu yerde lokavtın da devreye gireceği göz önünde bulundurulduğunda mevcut kamu personel rejiminin buna müsait olmadığını söylemek yerinde bir tespit

¹⁶ Murat Şen, Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, Ankara, TÜHİS Yayın No: 41, 2003, s. 317.

olacaktır. Ancak Kanuni bir düzenleme yapıncaya kadar mevcut kanunlara da riayet etmek gerekir.

5. Uzlaştırma Kurulu

Toplu görüşmelerin ne kadar süreceği 4688 sayılı KGSK'nun 34. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre: “ Toplu görüşme en geç onbeş gün içinde sonuçlandırılır. Bu süre içinde anlaşmaya varılırsa, düzenlenen mutabakat metni taraflarca imzalanır.” denilerek süre yönünden bir kısıtlamaya gidilmiştir. Şayet anlaşma sağlanamazsa bu sefer aynı Kanun'un 35. maddesi devreye girmektedir. Buna göre: “ Toplu görüşmenin tamamlanması için öngörülen süre içinde taraflar anlaşamazlarsa, taraflardan biri üç gün içinde Uzlaştırma Kurulunu toplantıya çağırabilir.” devamında ise “Uzlaştırma Kurulu, uyuşmazlık konularını inceler, gerektiğinde toplu görüşme taraflarının temsilcilerini dinler ve beş gün içinde kararını verir. Kararlar salt çoğunlukla alınır.”

Mutabakat metni imzalanırsa herhangi bir problemin yaşanmayacağı oldukça açık bir şekilde görülmektedir. Ancak mutabakat olmazsa ne olacak. “Taraflardan biri” ibaresinden anlamamız gereken; birinci taraf Kamu İşveren Kuruludur. Öbür taraf ise tam olarak net değil. Üç ayrı konfederasyon ve bunlara bağlı 11 sendika. 2005 yılı görüşmelerinde KESK, Uzlaştırma Kurulu'na başvuruda bulunmuş ancak başvurusu çoğunluk oyu ile rededilmişti. Bunda en büyük etken büyük çoğunluğun mutabakat metnine onay vermesiydi.¹⁷ Ancak 14 olan bu sayıda eşitlik de olabilir. Memur sendikalarının tamamı şerh koyabilir veya en çok üyeye sahip olan konfederasyon Uzlaştırma Kurulu'na başvurabilir. Teorik olarak Uzlaştırma Kurulu bütün başvuruları kabul etse de 5 gün içinde görüşünü ortaya çıkaracak ve taraflar da 4688 sayılı Kanun'un 35. maddesinin son bendine göre hareket edeceklerdir. Buna göre: “Uzlaştırma Kurulunun kararına tarafların katılması durumunda, bu karar mutabakat metni olarak Bakanlar Kuruluna sunulur. Tarafların Uzlaştırma Kurulu kararına katılmaması durumunda anlaşma

¹⁷ Adnan Çiçek, *Memur Sendikacılığının Dünü ve Bugünü*, MESS Mercek Dergisi, Ekim 2005, s. 106.

ve anlaşmazlık konularının tümü taraflarca imzalanmış bir tutanakla belirtilerek Bakanlar Kuruluna sunulur.” Bir bakıma 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun 22 ve 23. maddelerinde belirtilen “Arabuluculuk” sistemine de benzeyen “Uzlaştırma Kurulu” için başvuru şartları daha net bir hale getirilirse bu konudaki tereddütler de ortadan kalkmış olur.

6. Sendika Üyeliği Açısından

1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun “Sendika Üyesi Olamayacaklar” başlıklı 21. maddesi bugün olduğundan çok farklı bir şekilde düzenlenmişti. Kanun ilk çıktığı zaman yasak kapsamı oldukça genişti. Buna göre:

a) Askeri Şahıslar (hala mevcut) (Askeri şahısların kimler olduğu konusunda Sendikalar Kanununda bir hüküm yoktur. Ancak 211 sayılı Yasaya göre, askerlik yükümlülüğü ile silahlı kuvvetlere intisap eden ve resmi bir kıyafet taşıyan kişilerin askeri kişiler olduğu söylenebilecektir. Bu tanıma giren kişilerin önemli bir bölümü esasen görevleri gereği memur statüsünde çalışan ve askerliği kendisine meslek olarak seçmiş bulunan kişilerdir ki, bunların işçi olarak kabul edilmeleri ve dolayısıyla sendikalara üye olmaları mümkün değildir. Bunun dışında kalan askerliği meslek edinmemiş askeri şahısların (yedeksubay, er ve erbaş gibi) Sendikalar Kanununa göre sahip oldukları hak ve yükümlülükleri ise silah altında buldukları süre içinde askıda kalır. (Sen. K. 24/III) bu hükmün anlamı, söz konusu kişiler eğer sendika üyesi iseler üyelik hak ve yükümlülükleri askıda kalacak, buna karşılık üye değil iseler bu dönem içerisinde üye olamayacaklardır.¹⁸

b) Sendikalar Kanununun 40. maddesinin 2. fıkrasında sayılan idare, kuruluş, kurum, banka ve sigorta şirketlerinde çalışan üst kademe görevlileri,

c) Din ve ibadet işlerinde çalışanlar,

¹⁸ Fevzi Şahlanan, *Sendikalar Hukuku*, İstanbul, Yılmaz Ajans, 1995, s.154.



d) Öğrenciler

e) 625 sayılı Özel öğretim kurumları Kanununa tabi okullarda öğretmenlik yapanlar.

f) Ayrıca 2495 sayılı Kanuna göre çalışmakta olan özel güvenlik görevlileri.

Bugün için “Askeri Şahıslar” dışında kalan diğer maddeler yürürlükten kaldırılmıştır. Sendikalar Kanununda zikredilmemiş olmasına rağmen 2495 sayılı “Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Özel Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun” un 21. maddesi “Özel güvenlik teşkilatı personeli, sendika, dernek ve siyasi partilere üye olamazlar. Bu yasağa uymayanların görevlerine ilgili kuruluşça son verilir.” denmektedir.

Ancak 5188 sayılı Kanunun ile Yürürlükten kaldırılan 2495 sayılı kanunun 21. maddesinde ki yasak da böylelikle ortadan kaldırılmış oldu. 5188 sayılı kanunun 17. maddesine göre “Özel güvenlik personeli greve katılamaz.” ve 18. maddesine göre de “Özel güvenlik görevlileri lokavt dolayısıyla işten uzaklaştırılmaz.” denilerek yeni bir düzenleme getirilmiştir.¹⁹

2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 21. maddesinin

19 5188 sayılı Kanun 10.06.2004 tarihinde kabul edilmiş olup 25504 sayılı numarası ile 26.06.2004 tarihinde resmi Gazete de yayınlamıştır.

5. bendinde Özel Öğretim Kurumları Kanunu’na tabi olarak çalışan öğretmenlerin sendikalara üye olmaları yasaklanmıştı. Söz konusu hüküm: “ İşçi ve İşveren sendikalarına 8 Haziran 1965 tarih ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’na tabi okullarda öğretmenlik yapanlar üye olamazlar ve sendika kuramazlar.” şeklindeydi. Ancak 2821 sayılı Kanunun 21. maddesinin beşinci bendindeki bu hüküm 04/04/1995 günü ve 4101 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırıldı. 2821 sayılı Kanun açısından yasak kalkmış olmasına rağmen 625 sayılı Kanunda yasak devam etmekteydi. 625 sayılı Kanunun 32. maddesine göre “(Değişik birinci fıkra: 16/6/1983 - 2843/19 md.) Özel Öğretim Kurumlarında grev yapılamaz, bu kurumlarda çalışan öğretmenler, sendika kuramazlar ve sendikalara üye olamazlar.” 625 teki bu yasak da 8 Şubat 2007 günü kabul edilen ve 14 Şubat 2007 günü Resmi Gazete’de yayımlanarak aynı tarihte yürürlüğe giren 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu ile kaldırıldı. Şu anda yürürlükte olan 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun 9. maddesinde öğretmenlerin sendikalaşmasına ilişkin herhangi bir yasak bulunmamaktadır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun 15. maddesinde ise oldukça uzun bir sıralama yapılmıştır. 4688/15. maddeye göre Kamu görevlileri Sendikalarına üye olamayacaklar şunlardır:

a) Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,

b) Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,

c) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, 100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları, belediye başkanları ve yardımcıları,

d) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları,

e) Mülkî idare amirleri,

f) Silahlı Kuvvetler mensupları,

g) Millî Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri,

h) Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,

i) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,

j) Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli,

k) Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri, üye olamazlar ve sendika kuramazlar.

Bu kadar çok kişinin ve kurumun sendikal örgütlenme dışında bırakılmış olması oldukça düşündürücüdür. Türkiye’de memur sendikacılığının en büyük çıkmazlarından biri yükümlü Devletin, KİT ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekte oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürütenlerin kimler olduğunun açık ve net biçimde belirlenememiş olmasıdır.²⁰ Yapılması gereken kamu çalışanlarını hizmetin niteliğine göre sınıflandırmak, asli ve sürekli görevleri yerine getirenleri memur saymak bunun dışında kalanları ise yaptıkları işe göre işçi veya sözleşmeli personel saymaktır. Bu yapıldığı takdirde hem işçiler hem de sözleşmeli personel için toplu sözleşme düzeni içerisinde işlem yapmak daha da kolaylaşacaktır. Böylece yukarıda sayılan bu uzun yasak listesi de daha kısalmış olacaktır.

Sonuç

Sendikal hareketler hemen hemen tüm ülkelerde önceleri yasaklanmış ancak ciddi mücadelelerden sonra serbestliğe kavuşmuşlardır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi, sosyo-ekonomik düzeyi ve demokrasinin gelişim seyrine paralel olarak bu serbestlik farklı tarihlerde gerçekleşmiştir. İşçi sendikacılığı için sağlanan serbestlik oldukça eskilere dayanır. Ancak memur sendikacılığı çok daha sonraları bu haklara sahip olmuştur.

Memur sendikacılığın gelişmesinin geç kalışının farklı nedenleri olabilir. Ancak gelişmiş ülkelerde bu geç kalış hızlı bir şekilde telafi edilmiştir. Ülkemizde ise şu anda yürürlükte olan 1982 Anayasası her ne kadar “çalışanlar” ifadesini kullanıyorsa da devam eden cümlelerde kamu görevlilerinin sendikal hakkının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

Kanuni süreç ise 1995 yılında başlanmıştır. Anayasa’nın 53. maddesinde yapılan değişiklik sonucu memur sendikacılığı yasal dayanağa kavuşmuştur. Ancak 1982 Anayasası’nın 53. maddesi memur

20 Mehmet Kocaoğlu, Türkiye’de ve Dünyada Memur Sendikacılığının Gelişimine Panoramik Bakış, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 15, Sayı 5, Ağustos 1999, s.35.

sendikacılığı için grevi yasaklamıştır. 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu da memurlara Anayasa'nın 53. maddesine dayanarak grev hakkı tanımamıştır. Yine aynı Kanun'un 15. maddesi ile oldukça geniş bir çalışan grubunun sendikalara üye olması yasaklanmıştır. Dolayısıyla memur sendikalarına grev hakkı ancak Anayasal bir düzenleme ile mümkün olabilir.

Henüz çok yeni olan memur sendikacılığında taşlar zamanla yerine oturacaktır. Süreci içerisinde "toplular görüşmenin" "toplular sözleşmeye" döneceği ve grev hakkının verileceği şimdiden söylenebilir. Ancak sendikacılığın doğası gereği taraflar arasında konfederasyonların bulunmaması gerekir. Şu anda yürürlükte olan 4688 sayılı Kanun'a göre ise konfederasyonlar yetkili sendikalarla birlikte taraf olarak görülmektedir. Bütün sendika ve konfederasyonların aynı anda toplanmaları ve bütün hizmet kolları için ve de bütün çalışanlar için aynı anda görüşmeleri ve 15 gün içinde neticelendirmeleri oldukça eksik bir uygulama olarak görülmektedir.

Toplu görüşmelerde özellikle ücret maddesinin çok öne çıkması memur sendikacılığı için iyi olmayan bir görüntüye neden olmaktadır. Oysa kamu çalışanlarının konuşulacak çok fazla maddesi olduğu da bir başka gerçek olarak karşımızda durmaktadır. Kamu çalışanlarının verimli ve etkin çalışması ve performansa dayalı bir sistem talebi çağın gereklerine daha uygun bir davranış şekli olur. Bir başka önemli konu ise aidatların sendikacılık ruhuna uygun olarak toplanmasıdır.

Henüz grev hakkı verilmemiş olmasına rağmen mesai saatlerinde sokakları ve eylem çadırlarını dolduran memurların bu davranış şekli oldukça düşündürücüdür. Yeni bir Kanun çıkana kadar veya mevcut Kanunda gerekli değişiklikler yapıncaya kadar yürürlükteki kanunlara riayet etmek gerekir. "Uzlaştırma Kurulu" na başvurma maddesinin yeniden düzenlenmesi ve bu kurulu daha işlevsel hale getirmek yerinde bir uygulama olacaktır.

Son olarak sendika üyeliği açısından getirilen sınırlamanın tıpkı işçi sendikalarında olduğu gibi daraltılması gerekmektedir. Keza kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri yürütenlerin kimler olduğunun açık ve net biçimde belirlenip memur kavramının açıklığa kavuşturularak yeni bir personel rejiminin hayata geçirilmesi de bir zorunluluk olarak karşımızda durmaktadır.

Kaynakça

Çakır, Özlem
Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, Ankara, Kamu-İş Yayını, 2006.

Çiçek, Adnan
Memur Sendikacılığının Dünü ve Bugünü, MESS Mercek Dergisi, Ekim 2005.

Gülmez, Mesut
Memurlar ve Sendikal Haklar, Ankara, İmge Kitabevi, 1990.

Işık, Rüçhan
Sendika Hakkı Tanınması ve Kanuni Sınırları, Ankara, Sevinç Matbaası, 1962.

Kocaoğlu, Mehmet
Türkiye'de ve Dünyada Memur Sendikacılığının Gelişimine Panoramik Bakış, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 15, Sayı 5, Ağustos 1999, s.35.

Koray, Meryem
Sendikalar İçin Bir Gelecek Var mı?, Ankara, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan TÜHİS Yayını, 1998.

Mahiroğulları, Adnan
Sivas'ta Memur Sendikacılığı, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı : 19 Yıl : 2005/2 (s.157-174)

Önsal, Naci
Ücretler ve Toplu Pazarlık Sisteminde Ücretlerin Oluşumu, Ankara, Kamu-İş Yayını, 1992.

Polat, Enes
Kamu Görevlileri Sendikacılığının Sayısal Görünümü, Kamu - İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 9, Sayı 2, 2007, s.170.

Şahlanan, Fevzi
Sendikalar Hukuku, İstanbul, Yılmaz Ajans, 1995.

Şen, Murat
Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, Ankara, TÜHİS Yayın No: 41, 2003.

Demokrasi, İstanbul, Petrol- İş Yayın No: 30, 1993.

www.etuc.org

www.tuhis.org.tr

YARGITAY KARARLARI

Derleyen: Av. Ertan İREN

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/ 14473
KARAR NO : 2007/21553
KARAR TARİHİ : 03.07.2007
KARAR ÖZETİ : **Liyakat Primi**

İş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle işçi tarafından feshinin, işveren feshi ile aynı mahiyette olmadığı açıktır. 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde düzenlenen işverenin eşit davranma borcu, maddede sözü edilen aynı durumdaki işçiler bakımından bir anlam ifade etmektedir. Emeklilik suretiyle işyerinden ayrılan davacı işçinin, yönetim kurulu kararı ile getirilen ve belli bir süreden önce fesih halinde liyakat primi ödenmesini öngören, bu yönüyle iş güvencesi sağlayan hükümden yararlanması mümkün değildir.

İşyerinde belli bir kurala tabi olmaksızın tamamen yönetim kurulunun inisiyatifi ile birkaç işçiye liyakat primi ödemesi yapıldığı görülmektedir. Bu durum, davacı işçiye liyakat primi ödemesi yapılmasını gerektirmemektedir.

DAVA: Taraflar arasındaki, liyakat ödülünün ödenmesi 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 3.7.2007 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı işçi, emeklilik sebebiyle işyerinden ayrıldığını ve yönetim kurulu kararı uyarınca hak kazandığı liyakat priminin kendisine ödenmediğini ileri sürerek, bu konuda istekte bulunmuştur. Davalı işveren ise davacının dayandığı yönetim kurulu kararında liyakat primine hak kazanmak için belli koşullar öngörüldüğünü, davacının emekli olmak suretiyle işyerinden ayrılması sebebiyle bu hakkı ka-

zanmadığını savunmuştur. Mahkemece, davacının imzaladığı ibranamede liyakat priminin ödeneceğinin öngörüldüğü ve yönetim kurulu kararına göre işverence iş sözleşmesi feshedilenlere ödeneceği kabul edildiği halde emeklilik sebebiyle iş sözleşmesi sona eren davacı işçiye ödenmemesinin eşitsizlik doğurduğunu ve bazı emekli olan işçilere bu türden ödeme yapıldığı gerekçesiyle 180.596,13 YTL olarak hesaplanan isteğin taleple bağlı kalınarak kabulüne dair karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacı işçinin imzalamış olduğu ibranamede davacıya liyakat primi ödeneceği kuralı mevcut değildir. Bu konuda dosyaya sunulan başkaca işçilerle ilgili ibranameler, mahkemece davacı işçinin imzaladığı ibraname olarak değerlendirilmiştir. Kararın gerekçesi bu yönde dosya içeriğine uygun düşmemektedir.

Dosya içinde bulunan davacının dayandığı tarihsiz yönetim kurulu kararında, liyakat primine hak kazanabilmek için şirketinden davalı şirkete intikal eden bir işçinin bu intikal anında 45 yaşını doldurması ve işverence 5 yıl içinde iş sözleşmesinin feshedilmiş olması gibi koşullar öngörülmüştür. Anılan kararda işçi tarafından emeklilik suretiyle fesih halinde liyakat primine hak kazanılacağı kuralı mevcut değildir. Yönetim kurulunun davaya konu kararında şirketinden intikal eden personele işveren 5 yıl çalışma yönünden belli bir iş güvencesi sağlanmıştır. İş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle işçi tarafından feshinin, işveren feshi ile aynı mahiyette olmadığı açıktır. 4857 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde düzenlenen işverenin eşit davranma borcu, maddede sözü edilen aynı durumdaki işçiler bakımından bir anlam ifade etmektedir. Emeklilik suretiyle işyerinden ayrılan davacı işçinin, yönetim kurulu kararı ile getirilen ve belli bir süreden önce fesih halinde liyakat primi ödenmesini öngören, bu yönüyle iş güvencesi sağlayan hükümden, yararlanması mümkün değildir.

Liyakat kelimesi, layık olma, yaraşırılık ve uygunluk anlamına gelmektedir. Buna göre davacının liyakat primine hak kazanabilmesi için liyakat sahibi olması gerekir. Dosya içindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçi Yatırımlar Servis Müdürü olarak çalıştığı işyerinde, tedarikçi bir firmadan bu firma ile daha fazla iş yapılması karşılığında menfaat temin etmiş ve komisyon bedeli olarak çekler almıştır. Anılan çekle-

rin bir kısmı tahsil edilmiştir. Olayın açığa çıkması üzerine yapılan soruşturma sırasında istifa ettiğine dair 4.8.2004 tarihli dilekçesini vermiş, ardından işverene başvurarak dilekçesinin işleme konulmamasını ve emeklilik hakkını kazanmış olması sebebiyle emekliye ayrılacağını bildirmiştir. Davalı işveren işçinin bu talebini kabul ederek emeklilik sebebiyle feshe bağlı olarak kıdem tazminatını ödemiştir. Feshin emeklilik suretiyle gerçekleştiği hususu taraflar arasında tartışmasız ise de, davacının liyakat primine hak kazanabilmesi noktasında anılan fesih işlemi öncesinin de değerlendirilmesi gerekir. Gerçekten davacının bahsi geçen davranışı ile soruşturma sırasında istifa etmiş olması dikkate alındığında, prime layık olmadığı anlaşılmaktadır.

Davalı işveren işyerinde emekli olan ya da olmayan bazı işçilere liyakat primi ödemiş, ancak aynı durumda olan bazı işçilere ödeme yapılmamıştır. Liyakat primi konusunda yönetim kurulu tarafından alınmış 22.12.2000 tarihli ve 10 sayılı ve 28.2.2001 gün ve 269 sayılı iki karar daha bulunmaktadır. Her iki kararda da liyakat primi ödenmesinin yönetim kurulunun taktirinde olduğu ifade edilmiştir. İşyerinde belli bir kurala tabi olmaksızın tamamen yönetim kurulunun inisiyatifi ile birkaç işçiye liyakat

primi ödemesi yapıldığı görülmektedir. Bu durum, davacı işçiye liyakat primi ödemesi yapılmasını gerektirmemektedir.

Dosya içeriğinde davacı işçiye liyakat primi ödemesi gerektiğine yönünde bir sonuca varılmadığı gibi, hesap yöntemi konusunda da herhangi bir bilgiye ulaşılamamıştır.

Davacının bildirdiği ve tamamen varsayıma dayanan bir formülle hesaplama yapılmıştır. Davacı vekilinin sözünü ettiği hesap yöntemi, bilirkişi tarafından, ödeme yapılan üç işçi yönünden denenmiş ve bahsi geçen kişilere ödenen miktarlardan çok farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yapılan açıklamalara göre, davacının liyakat primine hak kazanmadığı anlaşılacakla anılan isteğin reddi gerekirken, mahkemece yazılı şekilde kabulü hatalı olmuştur.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 500.00 YTL.duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 03.07.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/23652

KARAR NO : 2007/38315

KARAR TARİHİ : 24.12.2007

KARAR ÖZETİ : İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Geçerli Nedenle Feshi

Ortaklık nedeni ile işverenle sorun yaşayan, daha önce hastalara davranışı nedeni ile uyarılan ve hakkında şikayet bulunan ve en son izin almadan tıp kongresine katılarak devamsızlık yapan davacının bu davranışları ile işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, bu durumda iş sözleşmesi ilişkisini sürdürmenin davalı işveren açısından beklenmez bir hal aldığı, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenle dayandığı anlaşıldığından davanın reddi gerekir.

DAVA: Davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek feshin geçersizliği

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

YARGITAY KARARI:

Sağlık işkolunda faaliyette bulunan ve aynı zamanda ortağı bulunduğu davalı şirkette doktor olarak iş sözleşmesi ile çalıştığını belirten davacı, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davacının şirketin ortağı olduğunu, işveren vekilliği konumu bulunduğunu, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağını, ayrıca iş sözleşmesinin de, "işyeri çalışanlarına ve hastalara karşı kırıcı olması, hakaret edip, kavgaya çıkarması, görevini yerine getirmemesi, göreve geç gelip işyerinden erken ayrılması ve son olarak 12-13-14.04.2006 tarihleri arasında mazeretsiz ve izinsiz gelmemesi,

randevulu hastalara bakmayarak şirketi zor durumda bırakması” nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25/II.g maddesi uyarınca feshedildiğini, feshin haklı nedenlere dayandığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece, davacının şirket ortağı olmakla birlikte baskın çalışmasının iş ilişkisi olduğu, davacının ortak olduğu şirkete doktor olarak hizmet verdiği, ücret aldığı ve bağımlı olduğu, davacının şirkette ortak olmakla birlikte, şirketin müdürü, müdür yardımcısı, yöneticisi, yetkilisi olmadığı, işveren vekili konumunda olmadığı, iş güvencesi hükümlerinden yararlanması gerektiği, davacının çalışanlara ve hastalara karşı saygısız ve kaba davrandığının kanıtlanmadığı, bu konuda savunmasının alınmadığı gibi fesih yetkisinin süresinde kullanılmadığı, davacının devamsızlık yaptığı günlerde uzmanlık konusu olan alanda kongreye katıldığı, kongreye katılmanın başhekime sözlü olarak bildirildiği, yazılı izin uygulamasına fesihten sonra gidildiği, kongreye katılmanın hayatın olağan akışına aykırı olmadığı, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Dosya içeriğine göre, davalı şirketin sağlık hizmeti vermek için birkaç doktor tarafından kurulduğu ve davacının da ortak olduğu, bu ortaklık dışında davacının aylık ücret karşılığı uzman çocuk doktoru olarak davalı şirkete Çocuk Hastalıkları Polikliniğinde hizmet verdiği, davacının işyeri çalışanlarına ve hastalara kırıcı davranması nedeni ile 2004 yılında hakkında tutanak tutulduğu, şirketle ilişkisinin kesilmesi kararı alındığı, ancak uygulanmadığı, davacı hakkında ilgisiz davranması nedeni ile bir hastanın işverene dilekçe verdiği, davacının 2006 yılı başında şirketin diğer ortaklarına karşı ortaklıktan kaynaklanan haklar nedeni ile haksız rekabet hükümleri kapsamında Ticaret Mahkemesine maddi ve manevi tazminat davası açtığı, davacının 11-14.04.2006 tarihlerinde Çeşme/İzmir’de düzenlenen 7. Ulusal Pediatrik Gastroenteroloji, Hepatoloji ve Beslenme Kongresine katıldığı, bu tarihlerde işyerine mazeretsiz ve izinsiz gelmemesi nedeni ile hakkında tutanak tutulduğu ve davacının, iş sözleşmesinin daha önceki davranışları da belirtilerek, devamsızlık nedeni ile feshedildiği, davacı tanıklarının davacı lehine, davalı tanıklarının ise davalı lehine tanıklık yaptıkları,

ancak davacı tanıkları kongrelere katılmanın sözlü bildirilmesi yanında kabulü halinde yazılı olarak da bildirim yapıldığını beyan ettikleri anlaşılmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta davalı şirketin ortağı olan ve aynı zamanda iş sözleşmesi ile çalışan davacının şirket ortakları ile sorunlar yaşadığı, bu soruna rağmen kongreye katılmak için davalı şirketi temsile yetkili kişiden izin almadığı, en azından bu konuda yazılı bir başvuruda bulunmadığı, bu şekilde devamsızlık yaptığı sabittir. Aslında dosya içeriğine göre, davacı vekili, tıp alanındaki kongreye gitmenin görev gereği ve edimin yerine getirilmesi olduğunu iddia ederek, davacının izin almadan gittiğini kabul etmektedir. Belirtilen somut maddi olgulara göre, ortaklık nedeni ile işverenle sorun yaşayan, daha önce hastalara davranışı nedeni ile uyarılan ve hakkında şikayet bulunan ve en son izin almadan tıp kongresine katılarak devamsızlık yapan davacının bu davranışları ile işyerinde olumsuzluklara yol açtığı, bu durumda iş sözleşmesi ilişkisini sürdürmenin davalı işveren açısından beklenmez bir hal aldığı, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından davanın reddi gerekir. Mahkemece yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi hatalı bulunmuştur.

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

HÜKÜM:

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının **BOZULARAK** kaldırılmasına,
 2. Davanın reddine,
 3. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
 4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı 70.50 YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
 5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 500.00 YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
 6. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine,
- Kesin olarak oybirliği ile karar verildi. 24.12.2007

Erhan Kamışlı ve İsmail Erkovan'a Sendikamız Yönetim Kurulu tarafından teşekkür plaketi verildi

■ 11 Nisan 2008 tarihinde yapılan toplantıda Sendikamız Yönetim Kurulu tarafından, önceki Başkan Vekilimiz Erhan Kamışlı ve önceki Yönetim Kurulu Üyemiz İsmail Erkovan'a Sendikamıza

uzun yıllar verdikleri hizmetlerden dolayı teşekkür plaketi verilmiştir. Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Eren yaptığı konuşmada; Kamışlı ve Erkovan'ın görev aldığı süre içerisinde bir çok



konuda çimento sektörüne ve sendikamıza önemli hizmetler verdiğini belirterek bu hizmetlerden dolayı teşekkür etmiş ve bundan sonraki hayatlarında başarılar ve mutluluklar dilemiştir.

Erhan Kamışlı ve İsmail Erkovan da yaptıkları konuşmalarda, Sendika Yönetim Kurulunda görev almış olmaktan mutluluk duyduklarını belirterek, plaketler için teşekkür etmişlerdir.



Tufan Ünal Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği'ne seçildi

■ 11 Nisan 2008 tarihinde gerçekleştirilen Sendikamız Yönetim Kurulu toplantısında, Erhan Kamışlı'dan boşalan Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği görevine Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi, Batıçim-Batı Anadolu Çimento San. A.Ş. ve BatıSöke-Söke Çimento San. T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Murahhas Üyesi Tufan Ünal seçilmiştir.



Tufan Ünal, 1949 yılında İzmir'de dünyaya gelmiştir. İlk, orta ve lise eğitimini sırasıyla Kütahya, Ankara ve İstanbul'da tamamlamış, 1974 yılında ODTÜ Metalürji Mühendisliği Bölümü'nden Yüksek Mühendis unvanıyla mezun olmuştur. Askerlik

görevinden sonra TÜBİTAK ve İzmir BMC San. Tic. A.Ş.'de altı yıl hizmet vermiştir.

1981 yılında Batıçim-Batı Anadolu Çimento San. A.Ş.'de Üretim Müdürü olarak göreve başlamış ve 1987 yılında Yönetim Kurulu Üyeliği'ne seçilmiş olan Ünal, halen Batıçim-Batı Anadolu Çimento San. A.Ş. ile BatıSöke-Söke Çimento San. T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Murahhas Üyesi ve Batı Enerji A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı'dır.

1992 yılından bu yana TÜSİAD üyesi olan Ünal, 2003-2004 yıllarında TÜSİAD Yönetim Kurulu Üyeliği de yapmıştır. ESİAD kurucu üyesi de olan Tufan Ünal, 1997-1999 yılları arasında ESİAD Yönetim Kurulu Başkanlığı görevinde bulunmuştur. İngilizce bilmektedir, evli ve iki çocuk babasıdır. Çimento İşveren olarak Tufan Ünal'a yeni görevinde başarılar dileriz.

Çimento sektörüne özgü meslek standartları çalışmaları

■ 5544 sayılı Kanun ile, teknik ve mesleki alanda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek üzere **Mesleki Yeterlilik Kurumu** kurulmuştur.

- Standartları belirleyecek meslekleri belirlemek ve bu standartları hazırlayacak kurum ve kuruluşları tespit etmek,
- Ulusal meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek,
- Sınav ve belgelendirme sistemi kapsamında, yeterliliği belgelendirecek yetkilendirilmiş kurumları belirlemek ve sınavlarda başarılı olanlara sertifika verilmesini sağlamak,

amacıyla kurulan bu Kurum ile Sendikamız irtibata geçmiş ve ülkemizde ilk mesleki standart Sendikamızda gerçekleştirilmiştir.

İlk standart belirleme çalışması, 19-20-21 Mart 2008 tarihlerinde “Merkezi Kumanda Operatörü”, ikin-



Merkezi Kumanda Operatörlüğünün (Pişirici) Meslek Standartlarının Belirlenmesi Çalışması 19-20-21 Mart 2008 Uzman Katılımcı Listesi

1	Murat Çağlayan	Cimpor Yibitaş Çorum Çimento Fabrikası
2	Ramadan Batuk	Bursa Çimento Fabrikası
3	Halil Köle	Oyak Mardin Çimento Fabrikası
4	Cahit Yazgan	Nuh Çimento Fabrikası
5	Garip Şahin	Bolu Çimento Fabrikası
6	Kubilay Düşünceli	Limak Ergani Çimento Fabrikası
7	Ceyhun Özdemir	Denizli Çimento Fabrikası



cisi ise, 24–25–26 Mart 2008 tarihlerinde “Elektrik Bakım Onarım Ustası” meslekleri için yapılmıştır.

19 Mart 2008 tarihinde yapılan ilk toplantıda Sendikamızı ziyaret eden Kurum Başkanı Bayram Akbaş yaptığı açılış konuşmasında Mesleki Yeterlilik Kurumu ve faaliyetleri hakkında bilgi vermiş; Sendikamıza, mesleki standartların belirlenmesi konusunda gönüllü olması ve Kuruma vermiş olduğu desteklerden dolayı teşekkür etmiştir.

Sendikamız Merkezinde gerçekleşen söz konusu standart belirleme çalışmalarına, Mesleki Yeterlilik Kurumu’ndan 12 uzman, Danışman Firma yetkilileri ve sekiz üye fabrikamızdan gelen mesleklerinde deneyimli çalışanlarımız iştirak etmiştir, çalışma sonunda ise uzmanlara meslek standartlarının belirlenmesinde vermiş oldukları desteklerden ötürü sertifikaları takdim edilmiştir.

Uzmanlıklarından faydalanılan, 8 Üye fabrikamızdan 2 meslekle ilgili toplam 15 çalışanın isimlerine tablolarda yer verilmiştir.



**Elektrik Bakım Onarım Ustalığının
Meslek Standartlarının Belirlenmesi Çalışması
24-25-26 Mart 2008 Uzman Katılımcı Listesi**

1	Adnan Gülbal	Bursa Çimento Fabrikası
2	Zeki Kurnaz	Cimpor Yibitaş Çorum Çimento Fabrikası
3	Züheyir Olgaç	Oyak Mardin Çimento Fabrikası
4	Turan Çolakoğlu	Nuh Çimento Fabrikası
5	Ercan Aktaş	Bolu Çimento Fabrikası
6	Esat Demir	Limak Ergani Çimento Fabrikası
7	Nevzat Gökhan	Denizli Çimento Fabrikası
8	Ramazan Babaoğlu	Akçansa Büyükçekmece Çimento



Toplu iş sözleşmesi tatbikatı toplantısı yapıldı

■ Sendikamız ile T. Çimse-İş Sendikası arasında 21 Mart 2008 tarihinde imzalanan 01.01.2008-31.12.2010 yürürlük süreli Grup Toplu İş Sözleşmesinin tatbikatına ilişkin olarak 31 Mart 2008 Pazartesi günü Ankara'da Sendikamız Merkezinde bir toplantı tertip edilmiştir.

Üye kuruluşlarımızın insan kaynakları yöneticilerinin katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda, 01.01.2008-31.12.2010 yürürlük süreli Grup Toplu İş Sözleşmesinin özellikle yeni dönem itibariyle değişikliği uğrayan maddelerinin uygulanması hak-



kında üyelerimiz bilgilendirilmiş ve uygulamada ortaya çıkabilecek sorunlar tartışılmıştır.

Küresel İlkeler Sözleşmesi ile ilgili Hansın Doğan'la* yapılan söyleşi

Çimento İşveren: Küresel İlkeler Sözleşmesinin tarihsel gelişimi ile ilgili kısa bir bilgi verebilir misiniz?

H.Doğan: 31 Ocak 1999'da Davos'ta düzenlenen Dünya Ekonomik Forumu sırasında, Birleşmiş Milletler eski Genel Sekreteri Kofi Annan iş dünyası liderlerine "Binyıl Kalkınma Hedefleri" doğrultusunda bir çağrıda bulundu. Annan, iş dünyası liderlerini özetle, yeni küresel ekonominin sürdürülebilirliğini sağlamak için gerekli olan çevresel ve sosyal dayanakların oluşturulmasına destek vermeye ve tüm dünya halkları için küresel yatırımlar yapmaya davet etti. Küresel İlkeler Sözleşmesi (Global Compact, KİS) olarak adlandırılan bu çağrının resmi bir nitelik kazanması ise 26 Temmuz 2000 tarihinde BM merkezinde yapılan bir toplantıyla gerçekleşti. Başlangıçta 50 öncü şirketle yola çıkan bu girişime günümüzde dünyanın her tarafından 4.000'den fazla şirket, sivil toplum örgütü ve diğer destekçi kurumlar katılmış ve KİS'i dünyanın en büyük Kurumsal Sosyal Sorumluluk girişimine dönüştürmüştür.



Türkiye'de ilk çalışmalar, Mart 2002'deki "Forum İstanbul" adlı uluslararası konferansla başladı. KİS, özel bir oturumda hükümete ve özel sektör temsilcilerine tanıtıldı. Bunu takiben 15 Ekim 2002'de Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve UNDP işbirliğiyle düzenlenen bir organizasyonda Türkiye KİS ağı resmi olarak başlatıldı.

Çimento İşveren: Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin amaçları nelerdir?

H.Doğan: KİS'in iki temel amacı var: Birincisi on ilkenin iş süreçlerine entegre edilmesini sağlamak. İkincisi BM kalkınma hedeflerini destekleyen işbirlikleri geliştirmek. Birinci amaç daha çok şirketlerin ve kurumların iç yönetim süreçlerinin iyileştirilmesiyle alakalı. İkinci amaç ise şirketin etki alanı içinde kalan toplumlar ve coğrafik bölge için kalkınma işbirliği projelerine katkıda bulunması anlamına geliyor.

Çimento İşveren: Küresel İlkeler Sözleşmesini onaylamak isteyen kuruluşlar nasıl bir yol haritası izlemelidir?

* Hansın Doğan, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Özel Sektör İstanbul Programı Yöneticisi

H.Doğan: KİS'i imzalamak için standart bir şablonu olan mektubu doldurup BM Genel Sekreterine göndermeleri gerekiyor. Bu mektuba KİS web sitesinden ulaşmak mümkün.

KİS'i imzalayan kuruluşlardan, 10 ilkeye öncelikle kendilerinin uyması ve zaman içinde çözüm ortaklarından da bu ilkelere uymalarını beklemleri isteniyor.

KİS'e imza atan firmaların 10 temel ilkenin tümünü bir defada karşılamaları beklenmiyor. İlk etapta, iyi niyetli olarak bu ilkelerin benimsenmesi, her yıl bu ilkelerin gereklerinin yerine getirilmesi adına bir şeyler yapıldığının bildirilmesi yeterli.

KİS bir performans değerlendirme mekanizması değildir. Bir onay vermez, ya da performans hakkında değerlendirme yapmaz. Ancak KİS, şirketlerin aktivitelerinde yüksek kalite ve dürüstlük arar. Şirketlerin raporları şeffaf bir şekilde herkes ile paylaşılır ve bunlarla ilgili benzer şirketlerin ve diğer paydaşların yorum yapması teşvik edilir. Buna ilaveten şirketlerin kurumsal dönüşümleri ile ilgili örnekleri, benzer şirketlerin de okuyup yararlanabilmeleri için araştırma çalışması şeklinde raporlar haline getirmesi de teşvik edilmektedir.

Katılımcıların, faaliyet raporlarında ya da diğer kurumsal raporlarında (sürdürülebilirlik raporları gibi) KİS'i ve 10 ilkeyi desteklediklerini göstermeleri beklenmektedir. Buna İlerleme (İletişim) Raporu adı verilmektedir. Raporunu göndermeyen şirketlerin üyeliği askıya alınmaktadır ki, KİS'in tek yaptırımı budur.

Çimento İşveren: Size göre Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin onaylanması kuruluşlara ne gibi avantajlar sağlamaktadır?

H. Doğan: Şirketler artık sorunun parçası olmak yerine çözümün parçası olmayı tercih ediyorlar. Ticaretin sürdürülebilirliği ve adil şekilde işlemesi için bazı koşulların sağlanması gerekiyor ve özel sektör bu ortamın gelişimi için kolları sıvamış durumda. KİS bunun için uygun bir araçtır ve katalizör görevi görebilir. Bunun bir örneği; Temmuz 2007'de Cenevre'de 1000'i aşkın CEO ve üst düzey kamu temsilcinin bulunduğu KİS Liderler Zirvesi olmuştur. Dünya tarihinin en büyük üst düzey özel sektör buluşması diye kabul edilen bu zirvede kurumsal sorumluluklar ve ortak kaygı konuları tartışılmış, çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Bununla birlikte, aynı değerleri benimseyen büyük çokuluslu şirketlerin tercih ettiği bir iş ortağı olmanın, küresel ekonomide ne kadar önemli avantajlar sağlayabileceğini bugün tüm iş dünyası çok iyi biliyor. Küresel pazarlarda fiyat rekabetine giremeyen Türk tedarikçiler için bu durum tamamen yaşamsal bir konu olmuştur. Bu iş ortamını destekleyecek iletişim ağının kurulması, özel tasarlanmış eğitim modüllerine erişim, uluslararası etkinliklerle bağlantı gibi BM tarafından desteklenen somut olanaklar aracılığıyla da, bu kültür giderek yayılıyor. KİS imzalayan şirketler orta vadede ekonomik kazançlarını arttırırken, kısa vadede de toplumsal sorumluluklarını en bilinçli ve en yararlı şekilde yerine getirmenin prestij ve onurunu yaşıyorlar.

Çimento İşveren: Küresel İlkeler Sözleşmesinin geleceği hakkında neler düşünüyorsunuz?

H.Doğan: KİS giderek güçleniyor ve büyüyor. Katılımcı sayısı katlanarak artıyor. KİS katılımcıları tedarikçilerine kadar etki eden sorumlu işletmecilik davranışları geliştiriyor. Bu da beklentileri geliştiriyor. Gelişen beklentilere cevap verebilecek bir yönetim yapısı kaçınılmaz hale geldi. Öncü KİS katılımcıları çeşitli platformlarda bir araya gelerek (Yukarıda bahsettiğim Liderler Zirvesi gibi) çeşitli eylem planları geliştirmeye başladılar. Bunlar toplumsal sorumluluklar, çevre, sürdürülebilir ekonomik büyüme gibi ortak kaygı alanları olduğu gibi, kurumsal sosyal sorumluluğun yaygınlaşması ve iş süreçlerine entegrasyonunu sağlayıcı mekanizmaların oluşturulmasına kadar çeşitli konularda olabiliyor. KİS gelecekte bu diyalog platformlarının ürettiği çok paydaşlı çalışma gruplarının oluşumuna neden olacak. Birçok kamu, sivil toplum ve özel sektör ortaklı kalkınma projelerinin hayata geçtiğini göreceğiz. Türkiye'de bu konuda önemli adımlar atıldı ve su, enerji, çevre, engelliler, bilgisayar okuryazarlığı, ilköğretime herkesin katılması, mesleki eğitimler ve girişimciliği teşvik gibi birçok alanda işbirliği projeleri başladı. Hem Türkiye'de hem de dünyada bu tür çalışmaların sayıca ve ölçek olarak daha fazlasını göreceğimize inanıyorum.

ÇEİS İSG Kurulu 12. toplantısını gerçekleştirdi

■ ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, Kurul Başkanı İsmail Gümüşdere'nin çağrısıyla 12. toplantısını, 21.03.2008 tarihinde Sendika Merkez Binası'nda gerçekleştirmiştir.

Yusuf Ziya Bekiroğlu, Uğur Sur, Kadri Yenice ve Özer Erman'ın mazeretleri nedeniyle iştirak edemediği toplantıya kurul üyelerinden;

- İsmail GÜMÜŞDERE
- Süleyman ENGİZ
- Nurdan ÖNEY
- Yücel ÖZTÜRK

- Suat TOKAT
- Günseli KAYA
- Ömür ŞENSÖZ
- Okan GÜVEN

katılmışlardır. Ayrıca, toplantıya Selçuk Özdemir ve Ünal Öner müşahit olarak iştirak etmişlerdir.

Toplantıda, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ömer Ekmekçi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı hakkında bir sunum gerçekleştirmiş ve Kurul Üyeleri ile birlikte taslak tartışılmıştır.



Davranış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri başladı

■ Üyemiz Fabrikaların ve Sendikamızın İş Sağlığı ve Güvenliğine verdiği öneme paralel olarak kararlılıkla sürdürdüğü faaliyetler ve attığı adımlar kapsamında, 2007 yılı Kasım ve Aralık ayları içerisinde Sendikamız Merkez Binası'nda, “Orta Kademe Yöneticilerin Davranış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri Projesi” çerçevesinde, Dupont şirketi tarafından üye fabrikalarımızın yöneticilerine yönelik “İş Sağlığı ve Güvenliği Üst Yönetim Çalıştayları” düzenlenmiştir.

Sendika olarak Dupont ile sürdürmekte olduğumuz işbirliği çerçevesinde, projenin ikinci etabı olan “Orta Kademe Yöneticilerin Davra-

nış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri” gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Projenin ilk iki eğitimi, 14-15 Nisan ve 17-18 Nisan 2008 tarihlerinde, Üyemiz Göltaş Goller Bölgesi Çimento Fabrikasında düzenlenmiş ve müdür, şef, mühendis ve teknisyenlerin katıldığı yaklaşık 36 kişi eğitilmiştir.

2009 yılının Nisan ayı itibarıyla tamamlanması planlanan eğitimlerde; İş Kazalarının Analizi, Audit, Emniyetsiz Durum ve Hareketlerin Belirlenmesi, Kaza Araştırması, Emniyet İçin Ortam ve Kültür Yaratmak, Düzeltici Önlemler ve Disiplin konuları üzerinde durulmaktadır.



Acil Durum Yöneticisi Eğitimleri tamamlandı

■ Arama Kurtarma Derneği (AKUT) ve Sendikamızın işbirliği ile 22 Ekim 2007 tarihinde başlayan “Acil Durum Yöneticisi Eğitimleri”, 10-12 Mart 2008 tarihleri arasında gerçekleştirilen son eğitimle birlikte tamamlanmıştır. Düzenlenen 12 eğitime tüm Üye Fabrikalarımızdan toplam 219 çalışan iştirak etmiştir. Böylelikle, Üye Fabrikalarımızda, acil durumu yönetecek ve koordine edecek yetkinlikte ekipler oluşturulmuştur.



Sendikamızın “Acil Durum ve Afetlere Hazırlık” konularındaki eğitimlerinin bir sonraki ayağında ise, “Acil Durum Tatbikatları” gerçekleştirilecektir.

2008 yılı Mayıs ayı itibariyle başlaması planlanan tatbikatlarda ise, alınan teorik bilgilerin, uygulamayla desteklenmesi amaçlanmaktadır.

Çimento sektörüne özgü “Afet Kitapçığı”

■ Ülkemizin deprem yönünden riskli ülkelerden olduğu ve bu durumun gündemimizi sürekli meşgul ettiği kamuoyunca kabul edilen bir gerçektir. 17 Ağustos 1999’da meydana gelen, büyük can ve mal kaybına yol açan deprem felaketi, Üye Fabrikalarımızdan Nuh Çimento ve Lafarge Aslan Çimento Fabrikalarını ciddi şekilde etkilemiştir.

Arama Kurtarma Derneği (AKUT) ile sektör olarak yürütmekte olduğumuz işbirliği çerçevesinde AKUT Eğitimlerinden Dr. Çağlar Akgüngör tarafından sektörümüze özgü “Afet Kitapçığı” hazırlanması fikri doğmuştur. Bahse konu kitapçıkta, fabrika çalışanlarının deprem tecrübelerinden faydalanmak suretiyle tüm sektörümüz için deprem öncesi ve sonrası hazırlıklarda yararlanılacak bilgiler yer alacaktır. Bu amaçla, 1999 Depremini ciddi şekilde yaşamış olan Nuh Çimento ve



Lafarge Aslan Çimento Fabrikalarında, Mart ayı içerisinde Dr. Çağlar Akgüngör tarafından depremi yaşamış toplam 40 çalışan ile görüşülmüştür. Görüşmelerden elde edilen veriler değerlendirildikten sonra, sektörümüze özgü “Afet Kitapçığı”nın hazırlanması planlanmaktadır.

“Yeni Gelişmeler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Genel Bir Bakış” paneli düzenlendi

■ Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB), Makina Mühendisleri Odası (MMO) Mersin Şube tarafından, 19 Nisan 2008 tarihinde, Mersin Ticaret ve Sanayi Odası Konferans Salonu'nda, “Yeni Gelişmeler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Genel Bir Bakış” konulu bir panel düzenlenmiştir.

MMO Mersin Şube Yönetim Kurulu Başkanı Naci Erçolak'ın başkanlığını yaptığı panelde Sendikamız Araştırma Uzmanı Serdar Şardan “İSG Mevzuatının Sosyal Taraflar (İşveren-İşçi) Açısından İrdelemesi” isimli bir sunum yapmıştır.

Panelde ayrıca; Mersin Barosu Başkanı Av. H. Hulki Özel, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ömer Ekmekçi ve ÇEİS İSG Kurulu eski üyelerinden İş Güvenliği Uzmanı Mehmet Akif Erman da birer sunum yapmışlardır.



Adana Çimento entegre yönetim sistemi tetkikleri başarıyla sonuçlandı

■ Adana Çimento Sanayi T.A.Ş. Entegre Yönetim Sistemi (TS-EN-ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi, TS-EN-ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi, OHSAS 18001 İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemi) tetkikleri 13-14-15 Mart 2008 tarihlerinde (Türk Standartları Enstitüsü) TSE tarafından gerçekleştirilmiştir. 2007 yılında Adana Çimento bünyesine katılan İskenderun Öğütme Paketleme

Tesisi de mevcut Entegre Yönetim Sistemi kapsamına alınmış ve her üç yönetim sistemi için de TSE'ye kapsam genişletme başvurusu yapılmıştır. Tetkikler kapsam genişletme doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Yönetim sistemleri içinde herhangi bir uygunsuzluk tespit edilmemiş olup, İskenderun Öğütme ve Paketleme Tesisi belgelerin kapsamına dahil edilmiştir.

Bolu Çimento Tanıma Takdir ödülleri sahiplerini buldu

■ Bolu Çimento'da uygulanmakta olan Tanıma Takdir Prosedürü gereğince; 2008 yılı ödüllerin teslimi, 25.03.2008 Salı günü Şirket Personel Dinlenme salonunda gerçekleştirilmiştir.

Tüm çalışanların katıldığı ödül töreni, Bolu Çimento Genel Müdürü Kemal Doğanşel'in açılış konuşmasıyla başlamış; şirketin 2008 yılı Stratejik Amaç ve Hedefleri de bu vesile ile çalışanlara duyurulmuştur.

Yıl içinde en başarılı 5S uygulayan, dış denetimlerde örnek gösterilen, iç denetimlerde üst üste en az iki defa hiç uygunsuzluk almayan bölüm ve çalı-

şanlarına teşekkür belgeleri takdim edilirken; 2007 yılında en fazla öneri veren, en fazla ramakkala ve tehlike bildiri yapan, hedef ve zaman planına en uygun çalışan, yıl içinde en çok çözüme ulaşan grup ve üyelerine de çeşitli hediyeler verilmiştir.

Ayrıca, 01.12.2007 – 01.03.2008 tarihleri arasında şirkette iş kazası meydana gelmemiş olması dolayısıyla, kazasız geçen her üç ay sonunda yapılan Kazasız Günler Kutlaması gerçekleştirilmiş, kapsam içi ve daimi müteahhit personel arasından kura çekimi yapılarak belirlenen bir müteahhit çalışanına yarım altın hediye edilmiştir.



Öneri veren ve Ramakkala Olay Bildirimleri yapan personele teşekkür belgeleri verildi

■ Çalışanların fikirlerinden yararlanılmak üzere, Bolu Çimento’da uygulanmakta olan “Bireysel Öneri Sistemi” ile çalışanlar öneri vermeye teşvik edilmektedir. Ayrıca; İş Sağlığı ve Güvenliği sisteminin işleyişine çalışanlardan da katkı sağlamak amacıyla maruz kaldıkları ramakkala olaylar ile karşılaştıkları olası tehlikeli durumları bildirmeleri için desteklenmektedir.

20 Mart 2008 Perşembe günü, İdari Bina Büyük Toplantı Odasında yapılan Müdürler Kurulu toplantısında, Genel Müdürü Sayın Kemal Doğansel tarafından, Aralık 2007 – Şubat 2008 arasında ramakkala olay bildirimini yapan ve öneri veren 7 kapsam içi, 2 kapsam dışı ve 1 müteahhit olmak üzere toplam 10 personele teşekkür belgeleri verilmiştir.



Bursa Çimento’da “Yangın Söndürme Tatbikatı” uygulaması

■ Bursa Çimento Fabrikası, 1995 yılından itibaren TS EN ISO 9001:2000 Kalite Yönetimi Sistemi’ni , 2005 yılından itibaren OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi’ni ve TS EN 14001 Çevre Yönetimi Sistemi’ni başarıyla uygulamaktadır.

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında, Yangın Önleme ve Mücadele Yönetmeliği doğrultusunda, Yangın Kurtarma ve Söndürme, İlk Yardım, Emniyet ve Kurtarma Ekiplerinin iştirakiyle tatbikat eğitimi 28 Şubat 2008 tarihinde, Kazan Dairesinin yanı ve Gezervinç bölgesinde başarıyla gerçekleştirilmiştir.



Tatbikatta söndürme, kurtarma, ilkyardım ile ilgili her türlü araç ve gerecin kullanılmasına özen gösterilmiş, personelin teorik bilgilerinin yanında uygulamadaki becerilerinin geliştirilmesine katkıda bulunulmuştur.

Tatbikat sırasında, Kazan Dairesinin yanında yangın çıkmış; çıkan yangına Söndürme Ekibi üyeleri, itfaiye aracı ve yangın panosundan alınan su ile müdahale ederek çıkan yangını söndürmüştür. Telsizle gezervinçlerde çalışan personelden birinin bunkerlere düşerek yaralandığı anonsu geldikten sonra,

yangın alanında bulunan tüm Acil Durum Ekibi üyeleri ve ambulans, itfaiye aracı ile hasta ve sedye taşımak için sepeti takılmış olan manitou, yaralının bulunduğu alana intikal etmişlerdir.

Kurtarma Ekibi Şefi ve ekip üyeleri manitounun sepeti ile yaralının bulunduğu alana gitmiş, bunkerlerin üstüne çıkarak yaralıyı bulunduğu yerden sedyeye almış ve manitounun sepeti ile yere indirerek İlkyardım Ekibine teslim etmişlerdir. İlkyardım ekibi olay yerinde ilk müdahaleyi yaparak, yaralının tedavisi için ambulans ile olay yerinden ayrılmıştır.



Lafarge Aslan Çimento'da afet tatbikatı

■ Lafarge Aslan Çimento Darıca Fabrikası, acil durumlarda, personelinin hareket kabiliyetini ve sağlıklı iletişim kurmasını sağlamak üzere oluşturduğu Acil Eylem Planını tatbikat programlarıyla desteklemektedir.

Fabrika bünyesinde ilkyardım ve güvenlik konularında düzenlenen hizmet içi eğitimlere ilave olarak; yangınla mücadele, acil durum organizasyonu ve hasta taşıma gibi konularda çalışanlarının bilgilerini tazelemek ve pratik becerilerini artırmak için Darıca Fabrikasında afet tatbikatı düzenlenmiştir.

25-26 Mart 2008 tarihlerinde düzenlenen tatbikat programında ilk gün Gebze İlçe ve Kocaeli İl Sivil Savunma Müdürlüğü yetkilileri tarafından Sivil Savunma Teşkilatı ve Uygulamaları ile Afet Durumunda Hareket Tarzı konulu seminerler verilmiş;



ikinci gün, önceden oluşturulan senaryo kapsamında acil durum ekipleri tatbikatlarını gerçekleştirmişlerdir. İtfaiye gözetiminde yapılan yangın söndürme çalışmasıyla devam eden program sonunda, evlerde karşılaşılan yangın tiplerinden örnekler verilmiş ve bu tür yangınları önleme ve korunma şekilleri anlatılmıştır.

Sivil Savunma ve Afet Hazırlığı yönünden son derece hassas bir konumda olan bölgede bulunan tüm kuruluşların, hem personelini hem de çevresini bilinçlendirme yönünde çaba sarf etmesinin önemine değinen, Fabrika Genel Müdürü İsmail Gümüşdere, Lafarge Aslan Çimento olarak afetlere hazırlık kapsamında tüm olanakları değerlendirdiklerini ifade etmiştir.



Set Grup Çimento ve Set Afyon Çimento'da OHSAS 18001 Sistemi 2007 Revizyonu Sertifikasyonu tamamlandı

■ İlk olarak 16 Mayıs 2003 tarihinde, OHSAS 18001:1999 standardına uygun İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi belgesini alan Set Çimento ve Afyon Çimento Sanayi, OHSAS 18001 standardının 2007 revizyonuna yönelik çalışmalarını Aralık ayında tamamlamıştır. 2008 yılı Ocak ayında Bureau Veritas firması tarafından yapılan denetimler sonucunda, Afyon Çimento ve Set Çimento Ankara, Balıkesir, Trakya ve Ambarlı fabrikaları, merkez ofis de kapsamda olmak üzere, çimento sektöründe OHSAS 18001:2007 sertifikasını almaya hak kazanan ilk firmalar olmuşlardır.



CEMTINET – Yaygınlaştırma Faaliyetleri Leonardo da Vinci Buluşma Semineri

“Uluslararası (Mesleki) Kariyer Gelişiminde Sosyal ve Sektörel İşbirliği”
15-16 Kasım 2007, Antalya

■ Ulusal Ajans tarafından organize edilen “Uluslararası (Mesleki) Kariyer Gelişiminde Sosyal ve Sektörel İşbirliği” başlıklı Leonardo da Vinci (LdV) Buluşma Semineri 15-16 Kasım 2007 tarihlerinde Antalya’da gerçekleştirilmiştir.

Mesleki eğitim alanında sosyal ve sektörel tarafların proje işbirliğini güçlendirmek için düzenlenen seminer; katılımcıların ileriki hareketlilik projeleri, LdV ortaklıkları ve/veya teknoloji transferi projeleri ve LdV proje yönetimi deneyimlerinin ve fikirlerinin paylaşılması gibi fırsatlar sunmuş ve ayrıca proje sahiplerinin projelerini sunma fırsatı sağlamıştır. Seminerde amaçlanan, mesleki eğitim kurumlarından temsilciler ile yaşam boyu öğrenim programında yer alan konuyla ilgili sektör kuruluşları ve sosyal örgütleri bir araya getirmek olmuştur.

15 Kasım 2007 tarihinde sabah oturumundaki açılış bölümünün ardından, iyi uygulama sunumları başlamıştır. Bu bölümde Projemiz ortağı Polonya’dan Futurum Eğitim Ajansı temsilcisi ve Projemiz Yürütme Kurulu Üyesi Marcin Borucki ilk söz alan kişi olmuştur. Borucki, faaliyet alanları hakkında genel bir bilgi verdikten sonra, Futurum’un yer aldığı projelerden iyi uygulamalar örneklerini tanıtmış; özellikle CEMTINET Projemize ayrı bir yer vermiştir. Borucki konuşmasında yaklaşık 100 katılımcıya; Sendikamız ve diğer 7 ortağın bir araya



gelerek, AB çapında çimento sektörünün ihtiyaçlarına cevap verecek yenilikçi bir “eğitim kurumları ağı”nın kurulması için proje hazırladıklarını belirtmiştir. Katılımcılar özellikle, Projemizde ortak eğitim araçlarının geliştirileceğini ve değişik ülkelerde aynı zamanda aynı eğitimlerin verileceğini ilginç bulmuşlardır.

Yapılan sunumlar sonrasında otel lobisinde gerçekleştirilen proje sergisinde Projemiz de sergilenmiş, posterler ve tanıtıcı broşürler seminer katılımcılarının istifadelerine sunulmuş, ve ziyaretçilere Projemiz hakkındaki son gelişmeler hakkında bilgiler verilmiştir. Seminerle ilgili daha fazla bilgiye Ulusal Ajans’ın web sayfasından ulaşılabilir:

<http://www.ua.gov.tr//index.cfm?action=detay&cyayinid=8832275438C8CCBB709D2DADCCF9A9B5C2E15&dil=EN>

CEMTINET Ortakları Danimarka’da buluştu

■ Sendikamız tarafından yürütülen Çimento Sektörü Eğitim Merkezleri Ağı CEMTINET Projesi kapsamında, proje ortaklarından 03 Nisan 2008 tarihinde Odense Teknik Koleji (OTS)’nin evsahipliğinde Danimarka’nın Kopenhag şehrinde dördüncü

Yürütme Kurulu Toplantısı gerçekleştirilmiştir.

Toplantıya, proje ortaklarından Sendikamızı temsilen Araştırma Uzmanı ve Proje Koordinatörü Özgür Acar ile Proje Eğitimcilerinden Araştırma

Uzmanı Serdar Şardan ve Set Grup İSG Müdürü Uğur Sur, Polanya'dan Futurum Eğitim Ajansı'nı temsilen Marcin Borucki, Danimarka'dan OTS'yi temsilen Ole Bech Kristensen, Almanya'dan ABZ Eğitim Merkezi'ni temsilen Björn Müller, İspanya'dan Aidico İnşaat Teknolojisi Enstitüsü'nü temsilen Margarita Lecha Taitot ve Maria del Rey katılmışlardır.

Toplantı gündemine geçilmeden önce OTS'den Ole Bech Kristensen kurum ile ilgili kısa bir tanıtım yaptıktan sonra ilk gündem olarak; Aidico'dan Maria Del Rey, sorumluluklarında bulunan 6. İş Paketi hakkında bir sunum yapmıştır. CEMENTINET Projesi kapsamında planlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği, Kalite ve Çevre" ile "Çimento Üretim Teknolojisi" eğitimlerin verilmesiyle ilgili olan söz konusu iş paketinde gerçekleştirilecek faaliyetler, eğitim tarihleri, kursiyer profilleri ve eğitim materyalleri hakkında ortaklar arasında bilgi alışverişi yapılmıştır. Söz konusu eğitimler İspanya, Almanya ve Türkiye'de gerçekleştirilecek olup, 1 ay sürmesi planlanmaktadır.



Toplantının son gündemi olarak; projenin 7. İş Paketi ele alınmıştır. Eğitimler sonrasında uygulanacak Test ve Sertifikalandırma Prosedürü ile ilgili olan bu pakette, eğitimler sonunda kursiyerlere yapılacak olan testte yer alacak sorularla ilgili bir atölye çalışması yapılmış, özellikle Sendikamızı temsilen toplantıya katılan proje eğitmenleri Serdar Şardan ve Uğur Sur'un uzmanlıklarından faydalanılmıştır. Son olarak, başarılı öğrencilerin sertifikalandırılması prosedürü tartışılmış, verilecek sertifikaların biçim ve içeriğinin nasıl olacağı karara bağlandıktan sonra toplantı nihayetlenmiştir.



Fabrika Haberleri

Sabancı Çimento Grubu'nda görev değişikliği

■ Sendikamız Yönetim Kurulu Eski Başkan Vekili Erhan Kamlı'nın Sabancı Topluluğu'ndan ayrılması sebebiyle, Çimento Grubu Başkanlığı görevine Engin Tuncay atanmıştır.

Engin Tuncay, 1952 yılında İstanbul'da doğmuştur. Ankara İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi'nden mezun olduktan sonra 1977 yılında Ziraat Bankası'nda çalışma hayatına başlayan Tuncay, 1994 yılında Sa-

bancı Topluluğu'na Dış Ticaret Grubu Başkan Yardımcısı ve Universal Trading ile Exsa UK şirketlerinin Genel Müdürü olarak katılmıştır. Sabancı Holding'te 1996 yılında Dış İlişkiler Grup Başkanlığı, 2005 yılında Kimya ve Dış Ticaret Grup Başkanlığı'na atana Engin Tuncay, 01 Nisan 2008 tarihi itibarıyla Çimento Grubu Başkanı olarak görevini sürdürmektedir.



Adana Çimento personeline OYAK rozetleri dağıtıldı

■ OYAK Grubu bünyesinde 20 yıl ve üzeri çalışması bulunan 82 personel için OYAK Genel Müdürlüğü tarafından gönderilen kutlama yazıları ve "OYAK rozetleri" yapılan törenle dağıtılmıştır.

26 Mart 2008 günü, saat 12.00'de fabrika yemekhanesinde yapılan törene Genel Müdür K. Ümit Özel, Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı E. Oya Tokatlı, T. Çimse İş Sendikası Adana Şube Başkanı Şaban Yıldırıcı, birim müdürleri, şefleri, kapsam dışı ve kapsam içi personel katılmıştır.

Kısa bir konuşma yapan Genel Müdür Özel; "OYAK Grubu bünyesinde 20 yıl ve üzeri çalışmak bir onurdur" demiş ve kendisinin de 29 yıllık çalışması bulunduğunu belirterek tüm çalışanların OYAK Grubu'nda uzun ve başarılı bir çalışma hayatı olmasını dilemiştir.



Görev süreleri sona eren yönetim ve denetim kurulu üyelerine plaket verildi

■ OYAK Adana Çimento Yönetim ve Denetim Kurullarındaki görev süreleri sona eren Yönetim Kurulu Başkan Vekili Emekli Tümgeneral Ali Nihat Özeyranlı ve Yönetim Kurulu Üyesi Emekli Hava Tuğgeneralı Yılmaz Üçer ile Denetim Kurulu Üyesi Emekli Albay Mehmet Burhanettin Alpat'a, Adana Çimento'ya verdikleri üstün hizmet ve katkılarının

anısına Genel Müdürü K. Ümit Özel tarafından plaket takdim edilmiştir. 31 Mart 2008 tarihinde yapılan Olağan Genel Kurul öncesindeki son Yönetim Kurulu Toplantısında yapılan Plaket Törenine diğer Yönetim ve Denetim Kurulu Üyeleri ile Adana Çimento Genel Müdür Yardımcıları da katılmıştır.

Aşkale Çimento iki dev tesisin yapımına start verdi

■ Aşkale Çimento, Erzincan ve Gümüşhane'de iki dev tesisin yapımına start vermiştir. Tesislerin bu yıl içinde devreye alınması planlanmaktadır.

Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, 15 yıl önce bölge insanı ile birlikte çıktıkları yolda başarılarına başarı kattıklarını, Erzurum, Trabzon, Ağrı, Erzincan, Gümüşhane ve Aşkale'deki yatırımlarının hızla sürdüğünü, tamamen öz sermaye ve çok ortaklı bir yapıya sahip olduklarını söylemiş; kapasite artırımı ve yatırımların hızla sürdüğünü belirtmiştir.

Erzincan ve Gümüşhane 2008'de

Erzincan ve Gümüşhane'de birer çimento tesisi açmak için kollarını sıvadıklarını belirten Yücelik, "2008'in son çeyreğine doğru bu yatırımları faaliyete geçireceğiz. Böylece bölgesel yatırımlarımıza verdiğimiz önemi pekiştirmiş olacağız. Erzincan ve Gümüşhane'deki tesislerimiz bölgeye anlamlı katkılar yapacaktır. Yüzerce gencimize iş kapısı olacaktır. Aşkale Çimento, Türkiye'de "çok ortaklı" yapının belki de en önemli uygulamasıdır. Bizim çalışma metodumuzu takip edecek bütün firmalar kesinlikle başarılı olacaklardır. Yoksa başarı kendiliğinden gelmiyor. Bir zamanlar zarar eden ve dev-



letin elinde hantal yapıya bürünen Aşkale Çimento, bugün Türkiye'nin en büyük ilk 500 sanayi kuruluşu arasına giriyorsa, bunun anlamını iyi analiz etmek gerekir. Çalışanımızın, ortaklarımızın ve bize güvenen insanların beklentilerini da asla boşa çıkarmadık. Bütün bu gerçekler ışığında; şirketimiz kar ettikçe ortaklarımız da kar etmektedir. Onların desteği ve yüreklendirmesi başarılarımızın önemli lokomotifidir" şeklinde konuşmuştur.

Yatırım ve İstihdam Önceliğimiz

Yücelik, Aşkale Çimento'nun bölgesine ve ülkesine hizmet için daha fazla atılım yapma gayreti içinde olduğunu belirterek, "Erzurum, Aşkale, Trabzon, Erzincan, Gümüşhane ve Ağrı'daki tesislerimizle hızla büyüyoruz. Daha fazla yatırım, daha fazla istihdam, daha fazla katma değer ve daha fazla üretim Aşkale Çimento'nun vazgeçilemez misyonudur. Bunları yaparken insan ve çevre unsuruna barışık olmak bizim olmazsa olmazımızdır. Yatırım yapan Aşkale Çimento, aynı zaman ülkesine ve milletine de katkıda bulunmaktadır" demiştir.

Aşkale Çimento kıl payı kaçırdı

■ Aşkale Çimento; 6 hidroelektrik, 1 jeotermal ve 1 doğalgaz santrali için açılan özelleştirme ihalesinde Zorlu Holding'in ardından ikinci olmuştur. 510 milyon dolara Zorlu Holdinge kalan ihalede, Aşkale Çimento 506 milyon dolarlık teklif vermiştir.

Ankara'da 06 Mart 2008 tarihinde gerçekleştirilen enerji ihalesinde, Tercan, Kuzgun, Mercan, İkizdere, Çıldır, Beyköy ve Ataköy Hidroelektrik Santralleri ile Denizli Jeotermal Santrali "işletme hakkı verilmesi" yöntemi ile Engil Gaz Türbinleri ise "satış" yöntemiyle özelleştirilmesi için, içlerinde enerji sektöründe çok güçlü olan firmaların da bulunduğu 30 teklif alınmıştır. Aşkale Çimento barajlar için 506 milyon dolar teklif vermiş, kıyasıya geçen ihalenin sonucunda Zorlu Holding 510 milyon dolarla ihaleyi almıştır.

Yücelik: Yola devam

Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, zorlu rakipler ve sektörün büyük firmaları karşısında söz konusu ihalede ikinci olmalarının önemli olduğunu vurgulayarak, "Bundan sonra yolumuza devam ediyoruz. Kanuni süreç devam ediyor. Zorlu Holding 510 milyon dolar vererek birinci oldu. Biz 506 milyon dolarda kaldık. Şimdi Rekabet Kurulu son kararı verecek. Eğer birinci olan firmayı uygun görmezse bize hak geçecek. Her şeye rağmen bu anlamdaki girişim ve hedeflerimiz hız kesmeyecek. Türkiye'nin hem enerjide öncü hem de sanayi devi kuruluşları içinde ikinci sırada olmak, Aşkale Çimento'nun geldiği noktayı güzel anlatmaktadır" demiştir.



Baştaş Türkiye Badminton Şampiyonası

■ Baştaş Çimento'nun sponsorluğunda Elmadağ Kamp Eğitim merkezinde 21 Mart 2008 tarihinde başlayan ve 3 gün süren "Elmadağ Baştaş 15 Yaş Türkiye Badminton Şampiyonası"na 28 ilden 374 sporcu katılmıştır. Turnuva kapsamında, 28 okula yaklaşık 300 Badminton raketi, topu, filesi, eğitim kitabı ve eğitim CD'si verilmiştir. Şampiyonaya katılan sporcuların yemek ve konaklama giderleri Baştaş Çimento tarafından karşılanmış, dereceye giren sporcular ve antrenörler ödüllendirilmiştir.

Şampiyonanın açılış konuşmasında Baştaş Çimento Genel Müdürü Lütfi Baş, Baştaş Çimento'nun topluma ve bulunduğu bölgeye karşı sorumluluklarının bilincinde olduğunu vurgulayarak, yatırımlarıyla sürekli iş alanları yaratmalarının yanında toplumsal sorumluluk anlayışı içerisinde özellikle eğitimi ve sporu her zaman desteklediklerini ifade etmiştir. Çocukların bedenlen ve ruhen sağlıklı olarak büyümeleri için herkesin üzerine düşen görevler olduğunu altını çizen Lütfi Baş, Baştaş Çimento'nun bu duyarlılık içerisinde spora ve eğitime desteğinin devam edeceğinin altını çizmiştir.

Badminton Federasyonu Başkanı Murat Özmekik ise Baştaş Çimento A.Ş.'nin sponsorluğunda yapılan 15 yaş altı Türkiye Şampiyonası hakkında şunları söylemiştir: "Badminton Federasyonu olarak bütün faaliyetlerimizi öncelikli olarak sponsorlar desteğiyle yapmaya gayret ediyoruz. 15 Yaş Türkiye Badminton Şampiyonamıza sponsorluk yapan Baştaş Çimento Genel Müdürü Lütfi Baş bey'e teşekkür ediyorum. Baştaş Çimento sayesinde Elmadağ'da 1000 öğrencimiz Badmintonla tanıştılar."



Şampiyonanın final müsabakalarını Gençlik ve Spor Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Babacan, Türkiye Badminton Federasyonu Başkanı Murat Özmekik, Ankara Gençlik ve Spor İl Müdürü Ahmet Sağlam ile sporcuların yakınları izlemiştir. Şampiyona sonrasında dereceye giren sporcu ve takımlara; Baştaş Çimento Genel Müdürü Lütfi Baş, Elmadağ Kaymakamı Osman Kaymak, Elmadağ Belediye Başkanı Ömer Ağa Kurt ve Badminton Federasyonu Başkanı Murat Özmekik tarafından törenle ödülleri verilmiştir.

Denizli Çimento geleneksel veda yemeği

■ Denizli Çimento yıl içerisinde emekli olarak şirketten ayrılan personel için her yıl geleneksel olarak düzenlediği veda yemeğini bu yıl da gerçekleştirmiştir.

Denizli Çimento'dan 2007 yılı içinde emekli olan çalışanlara plaketleri fabrika Genel Müdürü Yusuf Ziya Bekiroğlu tarafından takdim edilmiş ve Bekiroğlu yanında tüm departman müdürleri de emekli olan çalışanlara, Denizli Çimento'da geçirdikleri zaman zarfı içindeki emek ve başarılı çalışmaları için teşekkür etmişlerdir.





Konya Çimento'da Kalite Eğitimleri devam ediyor

■ Konya Çimento'da 06-07 Mart 2008 tarihlerinde, 30 beyaz yakalı personele 2 gün süreyle, TSE tarafından "Süreç Yönetimi" ve 13 Mart 2008 tarihinde de 17 beyaz yakalı personele Degan Danışmanlık tarafından "Zaman Yönetimi" eğitimleri verilmiştir.



Fabrika eğitim salonunda gerçekleştirilen eğitimlerle ilginin sürekli arttığı gözlenmektedir. Konya Çimento söz konusu Kalite Eğitimleri ile ilgili misyonunu; "Çimento sektöründeki ve faaliyet gösterdiği bölgelerdeki durumunu daha ileri götürmeyi; ülke ekonomisi ve benimsediği sosyal sorumluluk ilkesi gereği çevre, eğitim ve kültür hayatına katkıda bu-

lunmayı; deneyimli, dinamik, işinin uzmanı kadrolarıyla ve hiç ara vermeden sürdürdüğü teknolojik yatırımlarıyla dün ve bugün olduğu gibi gelecekte de ülkemizin en güçlü kurumlarından biri olmayı hedefleyen Konya Çimento, çalışan personelini de bilinçlendirmek ve yetkinleştirmek için bu tür eğitimler vermektedir" olarak belirlemiş olup, eğitimlerine tüm hızıyla devam etmektedir.

OYAK Grubu'nun Matematik Şampiyonu belli oldu

■ 27 Ekim 2007'da 17 ilde düzenlenen il birinciliği sınavlarına katılan 1712 öğrenci içinden Ordu Ünye Mehmet Refik Güven Anadolu Öğretmen Lisesi öğrencileri şampiyon olmuştur.



OYAK Grubu'nun bu yıl altıncısını gerçekleştirdiği yarışmanın birinci etabı 27 Ekim 2007 tarihinde Adana, Balıkesir, Batman, Bolu, Düzce, Hatay, Kahramanmaraş, Kırıkkale, Manisa, Mardin, Ünye, Rize, Sakarya, Sivas, Şanlıurfa, Tekirdağ, Zonguldak illerinde eş zamanlı gerçekleştirilmiştir.

Grubu'nun misafiri olarak ağırlanmışlardır. 4 günlük program boyunca İstanbul'un tarihi ve kültürel yerlerini gezen öğrenciler Boğaziçi Üniversitesi ve İstanbul Teknik Üniversitesi kampüslerini de ziyaret etmişlerdir.

05 Nisan 2008 Cumartesi günü TÜBİTAK tarafından hazırlanan sorular ile İTÜ Taşkılla Kampüsü'nde 17 ilin birincileri kendi aralarında şampiyon okulu belirlemek için yarışmışlar ve 33.6 puanla Ordu Ünye Mehmet Refik Güven Anadolu Öğretmen Lisesi öğrencileri bu yılın şampiyonu olmuş, ikinciliği Adana Fen Lisesi, üçüncülüğü ise Hatay Tosçelik Fen Lisesi kazanmıştır.

07 Nisan 2008 tarihinde BÜMED Merkezi'nde öğle yemeğinde Boğaziçi Mezunları ile buluşan gençler gelecek planlarını ve kariyer hedeflerini tecrübeli mezunlar ile şekillendirmişlerdir.

04 - 08 Nisan 2008 tarihlerinde il birincisi okulların öğrencileri, ekip lideri öğretmenleri ve okul müdürleri aileleri ile birlikte İstanbul'da OYAK

07 Nisan gecesi İstanbul Hilton Convention Center'da yapılan ödül töreninde yarışmaya katılan tüm öğrencilere çeşitli hediyeler dağıtılırken şampiyon okula 15.000YTL değerinde karma laboratuvar kurulması, öğrenci, öğretmen ve okul müdürüne 1.000YTL değerinde 1'er kese altın ve başarılı öğrencilerin ailelerine de 1.000YTL değerinde hediyeleri verilmiştir.



Diğer Haberler

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanlığı'na Dr. Mustafa Kılıçoğlu seçildi

■ 07 Şubat 2008 tarihinde gerçekleştirilen Yargıtay Büyük Genel Kurulu'nda Dr. Mustafa Kılıçoğlu, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanlığı'na seçilmiştir.

03 Eylül 1953 tarihinde Hopa Kemalpaşa'da doğan Kılıçoğlu, Samsun 19 Mayıs Lisesi'ni bitirdikten sonra, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden 1978 yılında mezun olmuştur. Mesleğe, Samsun Hakim adayı olarak başlamış, sırasıyla Sinop, Şavşat, Mesudiye Hakimliği ve Yargıtay Tetkik Hakimliği görevlerinde bulunmuş, 14 Nisan 1998 tarihinde Yargıtay Üyeliğine seçilmiştir. Gazi Üniversitesi'nde İş Hukuku dalında yüksek lisans ve Tazminat Hukuku dalında doktora yapan Kılıçoğlu, Yargıtay'daki görevine ilaveten 4 yıl Uyuşmazlık Mahkemesi'nde çalışmış; 4 yıl Adalet Akademisi'nde, 2 yıl ise Akdeniz Üniversitesi Hu-

kuk Fakültesi'nde Borçlar Hukuku (Genel Hükümler) ve Borçlar Hukuku (Özel Hükümler) dersleri vermiştir. "Kolektif İş Uyuşmazlıklarının Yargısal Çözümü", "Kira, Tahliye-Tespit ve Tazminat Davaları" (ortak), "Kira, Tahliye-Tespit ve Alacak Davaları" (ortak), "Şufa Davaları", "Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri", "Sendikalar Hukuku ve Toplu İş Uyuşmazlıkları", "Sosyal Güvenlik Hukukunda Borçlanma", "Sorumluluk Hukuku", "Sözleşme Dışı Sorumluluk", "4857 sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması", "Tazminat Hukuku", "Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları", "İş Kanunu Şerhi- 2 Cilt" (ortak) adlı eserleri, çok sayıda yayınlanmış tebliğ, armağan ve inceleme yazıları ile makaleleri bulunan Dr. Mustafa Kılıçoğlu; evli ve üç çocuk babası olup, İngilizce bilmektedir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Türkiye Cam, Çimento ve Toprak Sanayi İşverenleri Sendikası'nda uzun yıllar Yönetim Kurulu Üyeliği yapan,

Sayın,

Oğuz TINAZ

05.04.2008 Cumartesi günü vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi **08.04.2008 Salı günü**

İstanbul-Fenerbahçe (Kalamış) Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip defnedilmiştir.

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

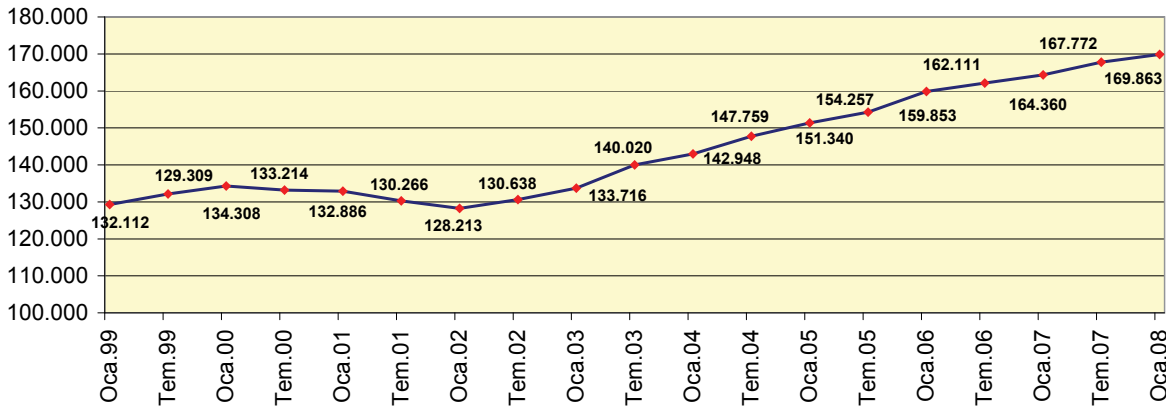
Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Çimento, toprak ve cam işkolundaki işçi sayılarına ilişkin istatistikler

■ Her yıl Ocak ve Temmuz aylarında açıklanan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu gereğince, işkolundaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin istatistiklerin 2008 Ocak ayı bölümü Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Buna göre Çimento, Toprak ve Cam İşkolunda çalışan işçi sayısı 2008

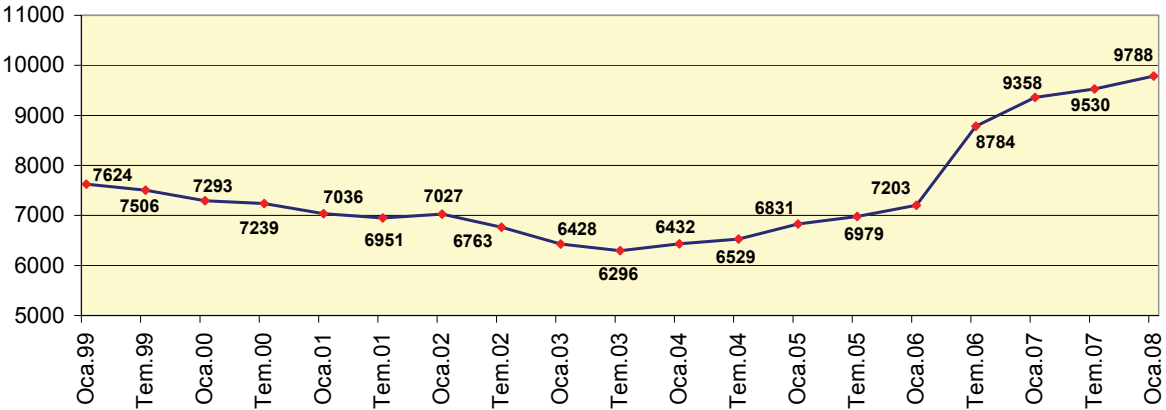
yılı Ocak ayı itibariyle 169.863 olurken (Temmuz ayına göre %1,2’lik bir artış gözlenmiştir); bu işçilerin %53,2’sini sendikalı işçiler oluşturmuştur. Sendikamıza üye işyerlerinde çalışan işçi sayısı 2008 yılı Ocak ayı itibariyle 9788 olmuş, bunun 5798’ini sendikalı işçiler oluşturmuştur.

Tablo-1. Altı aylık dilimler itibariyle yıllara göre çimento, toprak ve cam işkollarında çalışan toplam işçi sayısı



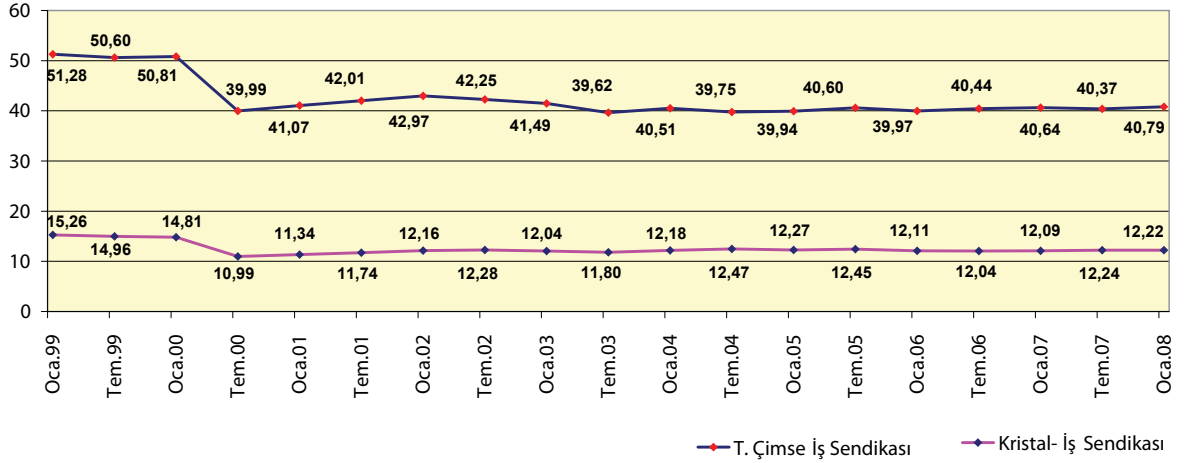
Kaynak: Resmi Gazete'nin her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanan istatistikler.

Tablo-2. Altı aylık dilimler itibariyle yıllara göre sendikamıza üye işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı



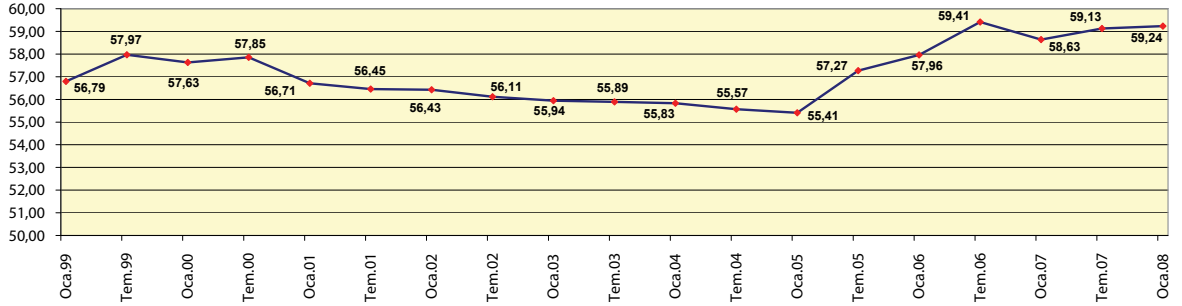
Kaynak: ÇEİS Araştırma Servisince hazırlanan üye fabrikalardaki aylık personel mevcudu istatistikleri.

Tablo-3. Altı aylık dilimler itibariyle yıllara göre çimento, toprak ve cam sektöründe çalışan işçilerin sendikalaşma oranları



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

Tablo-4. Altı aylık dilimler itibariyle yıllara göre sendikamıza üye işyerlerinde çalışan işçilerin sendikalaşma oranı



Kaynak: ÇEİS Araştırma Servisince hazırlanan üye fabrikalardaki aylık personel mevcudu istatistikleri.

Ocak 2008 itibariyle Çimento, Toprak ve Cam İşkolunda çalışan sendikalı işçilerin %76,6'sı T.Çimse-İş Sendikası'na üyeyken; bu sendikaya üye işçilerin işkolunda çalışan tüm işçiler içindeki payı %40,79'dur. Kristal-İş Sendikası'na üye işçiler, işkolunda çalışan sendikalı işçilerin %23'ünü oluştururken; bu işçilerin işkolundaki tüm işçiler içerisindeki payı %12,2 olmuştur. Sendikamıza üye fabrikalarda çalışan

sendikalı işçilerin tamamı T.Çimse-İş Sendikası'na üye olup, Ocak 2008 itibariyle sendikalaşma oranı %59,2 olarak gerçekleşmiştir. Sendikamıza üye işyerlerinde çalışan sendikalı işçi sayısında bir önceki döneme göre (Temmuz 2007) %2,9, bir önceki senenin aynı ayına göre (Ocak 2007) ise %5,7'lik bir artış gözlenmiştir.

Kitap Tanıtımı



Vatan Lafla Değil Eylemle Sevilir

Nasuh Mahruki

■ Bu sayımızda sizlere tanıtacağımız ilk kitap; AKUT Yönetim Kurulu Başkanı ve Everest'e tırmanan ilk Türk, Nasuh Mahruki tarafından kaleme alınan ve 2008 yılı Ocak ayında ikinci baskısı yayınlanan "Vatan Lafla Değil Eylemle Sevilir" isimli eserdir.

Nasuh Mahruki, bu kitapta yedi kıtayı gezip gören Türkiye'de ve dünyada bir çok dağ tırmanışı gerçekleştiren bir kişi olarak kendi sporculuğunu, azim ve iradesini, vatan sevgisini okuyucularıyla paylaşmıştır. Kitap, AKUT liderinin sadece sporcu olarak değil, aynı zamanda vatan ve millet sevgisini özümsemiş ve bu konuda her bir bireyin yapması gereken somut eylemlere yönelmesini öğütleyen bir düşünce adamı olarak son derece yerinde tespitlerini ortaya koymuştur.

Güncel Yayıncılık tarafından yayınlanan kitap, yedi bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, Nasuh



Mahruki'nin dedesinin dedesi olan Kaptan-ı Derya Nasuhzade Ali Paşa'dan başlayan 200 yıllık aile geçmişi, hayatı ve sorumluluk anlayışı anlatılmıştır. İkinci bölümde; AKUT tanıtılarak, AKUT'un ülke sorunlarına bakışı gözler önüne serilmiş; üçüncü ve dördüncü bölümlerde ise, AKUT'a yapılan saldırılar ve bu saldırılara AKUT Yönetimi'nin verdiği yanıtlar ile AKUT'un gerçekleştirdiği faaliyetlerinden örnekler verilerek sivil toplumun önemi üzerinde durulmuştur. Yazar beşinci bölümde, Milli Güvenlik Akademisi'ne kabul edilen ilk sivil toplum lideri olarak, burada ülkenin milli güvenliğine ve beka-

sına yönelik olarak aldığı eğitimi akıcı bir üslupla sunmuştur. Kitabın altıncı bölümünde, AKUT'u var eden kişilerden bahsedilerek; bu kişilerle yapılan kısa röportajlar ve onların tecrübelerine yer verilmiş, son bölümde ise, Nasuh Mahruki'ye gelen mektuplardan seçilenlerin özetleri sunulmuştur.

Sivil toplum olgusunun anlaşılması, sosyal sorumluluk bilincinin toplumca benimsenmesi ve AKUT hakkında bilgi edinilmesi açısından, toplumun her kesiminden okurlar için yararlı bir kaynak niteliğindedir.

Açıklamalı – İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu

Prof. Dr. Savaş Taşkent

■ Bilindiği gibi, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu büyük ölçüde Avrupa Birliği'nin direktifleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün sözleşmeleri göz önünde tutularak hazırlanmıştır. Yazar tarafından bu çalışmanın bir amacı, madde içinde önem taşıyan hususları özet biçimde vurgulayarak veya şema olarak göstererek okuyucuya kolaylık sağlamak olmuştur. Aynı doğrultuda olmak üzere, yasa içinde birbiri ile ilgili maddeler de belirtilmiştir. Öte yandan, hükümlerin Yargıtay tarafından nasıl anlaşıldığı ve nasıl değerlendirildiği büyük önem taşıdığından, bunların uygulanması bakımından özellik taşıyan kararlara madde altında yer verilmiştir.

Kitabın bu ikinci basımında, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın çalışma yaşamı ile ilgili maddeleri kitabın başında belirtilmiştir. Anayasa hükümlerinin devletin organlarını, idare makamlarını, kuruluş ve kişileri bağlaması karşısında, yazar tarafından bunun yararlı olacağı düşünülmüştür.

Ayrıca; “okuyucu maddeleri bir bütün halinde görmek isteyebilir” düşüncesiyle 4857 sayılı Yasa önce Resmi Gazete'de yayımlandığı şekliyle kitaba alınmıştır. Bu kısımda sadece maddelerde sonradan yapılan değişiklikler açıklanmıştır.

Sonrasında yasaya tekrar yer verilmiş, ancak bu kez maddelerin altına gerekli açıklamalar ve içtihatlar eklenmiştir. İlgili maddeler özet bilgi, şematik görü-

nümler yanında, Yargıtay'ın 9. Hukuk Dairesi'nin yasa maddelerini yorumlarken “yerleşmiş” veya “kararlılık kazanmış” diye ifade edilen görüşleri ve uygulama bakımından ilke niteliğinde olan kararları, kitabın tasarlanan hacmi çerçevesinde, belirtilmiştir. Birinci basıda olduğu gibi, bu kısmın başına maddelerin altında bulunan yıldızların neyi ifade ettiğinin açıklandığı bir “Yıldız Cetveli” de konulmuştur.

Kitap, özellikle öğrencilere ve diğer kullanıcılara faydalı olabilecek bir eserdir.

