

Çimento İşveren

Cilt: 23 • Sayı: 6 • Kasım 2009

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Yayın Organı

dergi.ceis.org.tr

Eğer ben milletime herhangi bir hizmette bulunmuşsam, eğer ben herhangi bir teşebbüste önyak olmuşsam, bu hizmet ve teşebbüsün memba-ı aslisi (asıl kaynağını) hürmetler ve muhabbetlerle merbut olduğum (bağlandığım), bundan sonra da hürmet ve muhabbetle saadet ve ikbaline hasrı vücut, vakfı hayat edeceğim (mutluluk ve bahtı için vücudumu siper edeceğim, hayatımı adayacağım) aziz milletime, sizlere racidir (dayanmaktadır).

(Afyonkarahisar'daki konuşmasından, 23.03.1923)

K. Atatürk



editörden



Değerli okurlarımız,

Dergimizin bu sayısında; “Kıdem Tazminatında Fon Sistemi”, “Endüstriyel Demokrasi: İşçilerin Yönetime Katılmasından İşçi Katılımına” ve “2009 Yılında Özel Sektör Kuruluşları Tarafından Ödenen Yurtiçi Gündeliklerin Vergilendirilmesi” başlıklı makalelere yer verilmiştir.

Ülkemizde işveren kesimince bir yük, işçi kesimince ise bir güvence olarak görülen Kıdem Tazminatı, çalışma hayatı içinde önemli bir konu olmakla birlikte, yeni Sosyal Güvenlik Yasası ile birlikte fon sistemine geçme çalışmaları ile gündemi meşgul edecek bir konu haline de gelmiştir. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Görevlilerinden Yrd. Doç. Dr. Suat Uğur hazırlamış olduğu makalesinde, kıdem tazminatında yaşanan sorunların yanı sıra, fonlu bir sisteme geçiş için yapılan çalışmalar üzerindeki değerlendirmelere yer vermiştir. Buna ek olarak işsizlik sigortası fonu ve bireysel emeklilik fonları çerçevesinde yaptığı analizlerle, kıdem tazminatında fon sistemine geçiş yaklaşımlarını ana hatlarıyla incelemiştir.

Endüstriyel demokrasi kavramı, sadece toplu pazarlık mekanizmasının oluşturulmasının ve işçi ile işveren sendikalarının taraf olmasının ekonomik yaşamda demokratikleşmeye yeterli olmadığı görüşünün ağırlık kazanmasıyla ortaya çıkmıştır. Endüstriyel demokrasiyle, işçiler oyları ile seçtikleri temsilcileri aracılığıyla toplumun siyasal yönetimine katıldıkları gibi, yine oyları ve temsilcileri aracılığıyla işyeri düzeyinden başlayarak toplumun ekonomik yaşamındaki karar sürecine de katılabilme fırsatını yakalayacaklardır. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Görevlilerinden Yrd. Doç. Dr. Barış Seçer makalesinde, işçi katılımı uygulamalarının amaçlarını, yöntemlerini ve sonuçlarını işçilerin yönetime katılması ile karşılaştırarak endüstriyel demokrasi açısından değerlendirmeyi amaçlamıştır.

6245 sayılı Harcırah Kanunu'na göre yurtiçinde verilecek gündelik miktarları her yıl bütçe kanunları ile tespit edilmekte ve yol gideri ile yemek ve yatmak giderlerine karşılık verilen gündeliklerin vergilendirilmesi işverenler açısından büyük önem taşımaktadır. Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı Müdürü İmdat Türkay çalışmada, özel sektör kuruluşları tarafından çalıştırılan personele 2009 yılında ödenecek olan gündeliklerin ne şekilde gelir vergisinden istisna edileceğini örnek olaylar çerçevesinde incelemiştir.

Sevgi ve saygılarımla...

Özgür Acar
ozguracar@ceis.org.tr
genel@ceis.org.tr





4-18

MAKALE -I



19-35

MAKALE-II



36-54

MAKALE-III



55-61

HUKUK



62-64

MEVZUAT



65-72

SENDİKADAN HABERLER



73-81

FABRİKA HABERLERİ ve
DİĞER HABERLER



82-83

İSTATİSTİK



84

KİTAP

İÇİNDEKİLER
İÇİNDEKİLER
İÇİNDEKİLER

Yrd. Doç. Dr. Suat Uğur

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi,
Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.



1973'te Çanakkale / Biga'da dünyaya geldi. Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden 1994'te mezun oldu. 1995'te Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde Araştırma Görevlisi olarak akademisyenliğe başladı. 1999-2004 tarihlerinde Dokuz Eylül Üniversitesi'nde aynı görevle çalıştı. "Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi" isimli teziyle doktor oldu. Evli ve iki çocuk babası olup halen Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde görev yapmaktadır.

KIDEM TAZMİNATINDA FON SİSTEMİ

ÖZET

Çalışma hayatı, taraflar açısından zorluklarla doludur. Özellikle işçi ve işveren arasındaki ilişkide devletin tutumu önemlidir. Hem işçiler hem işverenler açısından kıdem tazminatı tartışmalı bir konudur. Yıllardır orta yolun bulunamamış olması, kıdem tazminatının önemini göstermektedir.

Kıdem tazminatı konusunda bir şeyler yapılması kaçınılmaz görünmektedir. Bu kapsamda kıdem tazminatının fon esaslı bir yapıya kavuşturulması için çalışmalar yapılmaktadır. Tarafların geçmişten gelen bu konuya çözüm bulmaları için gayretlerini artırmaları gerekmektedir.

GİRİŞ

Çalışma hayatında işçi ve işveren tarafları açısından en önemli tartışma konularından birisi kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı, işçiler açısından iş güvencesi

aracı, yıpranma hakkı, bir ödül vb. şekillerde değerlendirilmektedir. İşverenler açısından ise ek bir maliyet olarak görülmektedir. Söz konusu maliyetle çoğu zaman öngörülemeyen bir zamanda karşılaşılabilir.

Uzun yıllardır taraflar kıdem tazminatı konusunda anlaşamamakta ve yargı kararlarıyla uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Konu ile ilgili oluşmuş çok sayıda mahkeme içtihadı olmasına rağmen her yargı süreci taraflar açısından çeşitli zorluklara neden olmaktadır. Ayrıca, yargı kararlarının ivedilikle alınamaması çeşitli mağduriyetlere yol açmaktadır.

Kıdem tazminatı konusunda yaşanan anlaşmazlıkların giderilmesinde aranan çözüm yolları arasında, kıdem tazminatının fonlu bir sisteme dönüştürülmesi yer almaktadır. Yıllardır böyle bir yapıya geçişi destekleyen veya karşı çıkan yaklaşımlar bulunmaktadır. Çalışmanın

konusunu; kıdem tazminatında yaşanan sorunların yanı sıra, fonlu bir sisteme geçiş için yapılan çalışmalar üzerindeki değerlendirmeler oluşturmaktadır. İşsizlik sigortası fonu ve bireysel emeklilik fonları çerçevesinde yapılacak analizlerle kıdem tazminatında fon sistemine geçiş yaklaşımları ana hatlarıyla inceleme konusu yapılmaktadır.

A- KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma, iki temel kavram üzerinde yoğunlaşacağı için kavramsal açıdan değerlendirmeler kıdem tazminatı ve fon sistemi kavramları ile sınırlı tutulmaktadır.

1- Kıdem Tazminatı

Çalışma hayatının en önemli ve üzerinde en çok tartışılan konularından biri olan kıdem tazminatı, işçiler için bir işçilik hakkı, işverenler için maliyeti yükselten bir ödeme olarak görülmektedir¹. Kıdem tazminatı, aynı işyerinde en az bir yıl veya daha uzun bir sürede çalışmış olan işçiye, hizmet sözleşmesinin iş kanununda belirlenmiş koşullarla sona ermesi durumunda işveren tarafından kendisine ödenmesi gereken paradır. Diğer bir anlatımla, iş sözleşmesinin sona ermesinin en önemli hukuksal sonuçlarından bir tanesi olan kıdem tazminatı, iş kanununda belirtilen asgari bir çalışma süresini doldurarak işçinin iş sözleşmesinin belirli bir nedenle son bulması durumunda işveren tarafından işçiye veya mirasçılara ödenen paraya kıdem tazminatı denilmektedir².

Türkiye'de işsizlik yardımı olarak uygulanan en önemli yardımlardan olan kıdem tazminatı, belirli durumlarda sona eren iş sözleşmelerinde işveren tarafından işçiye

ödenmesi öngörülen kendine özgü bir yükümlülüktür³. Hukuki açıdan⁴; ertelenmiş ücret, tazminat, işsizlik tazminatı ve ikramiye olduğu şeklinde görüşler de bulunmaktadır⁵. İşçilik alacakları kapsamında yer alan kıdem tazminatı⁶, bir işyerinde ya da bir işverenin emrinde veya belli bir meslekte uzun süre çalışmış bir işçinin işini kaybetmesi durumunda, onun işyerine katkıda bulunurken yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler göz önüne alınarak geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanunda sayılan hallerde ve şartlarda toplu olarak ödenen paradan oluşmaktadır⁷.

2- Fon Sistemi

Fon sistemi, sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanında kullanılan bir yöntemdir. Beklenir risklerle ilgili olarak ileride yapılacak ödemeleri karşılamak amacıyla ödenen primlerle bir fon oluşturması esasına dayanır⁸. Oluşturulan fonlar, sürekli olarak işletilerek ekonomiye döndürülmektedir⁹. Fonların işletilmesinden elde edilen gelirlerle paranın reel olarak korunması ve ileride yapılacak ödemelerin finansmanının sağlanması amaçlanmaktadır. Fon sisteminde, bireysel ve toplu (kolektif) olmak üzere iki şekilde birikim yapılabilmektedir¹⁰.

1 Ayrıntı için bkz. Serkan ODAMAN: "İşçinin Haklı Sebep Fesih Hakkı" YODÇEM, Ankara, Aralık 2000.

2 F. Kerim ANADOLU: "Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdemini Hesaplanması", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S: 10, s.241.

3 H.Bader ARSLAN-Dilber ULAŞ: "İstihdamın Korunması ve İşten Çıkarılanlara Uygulanan Yardımlar", <http://eabgege.edu.tr/pdf/4/C4-51-2-%20M10.pdf> s.110, (09/06/2009)

4 Ayrıntılı bilgi için bkz Ünal NARMANLIOĞLU: "Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı (Kıdem Tazminatı)", İstanbul, 1973, s.324 vd.

5 Süleyman BAŞTERZİ: "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", AÜHFD, C:54, S:3, 2005, s.86.

6 Refik KORKUSUZ: "Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukuku'nda İşçilik Alacaklarının Korunması", Ankara, 2004, s.16.

7 Daha ayrıntılı bilgi için bkz Ünal NARMANLIOĞLU: "İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3.Baskı, İzmir 1998, s.400-464; Sarper SÜZEK: "İş Hukuku, Beta, İstanbul, Eylül 2008; Nuri ÇELİK: "İş Hukuku Dersleri, 21.Baskı, Beta, Ağustos 2008, İstanbul, s.291-318.

8 Ali SEYYAR: "Sosyal Güvenlik Terimleri", Papatya Yay., Nisan 2005, İstanbul, s.162.

9 Mikail ALTAN-İsmail ASLANLAR: "Sosyal Güvenlik Kuruluşlarımızın Özel Sigorta Şirketleriyle Entegrasyonu Temelinde Bir Özelleştirme Modeli", Reasürör, S:42, Ekim 2001, s.21-22.

10 Sevda TAŞTEKİL: "Hukuki Açıdan Türkiye'de Sosyal Sigortaların Finansmanı", (Basılmamış YL Tezi), DEÜ, SBE, İzmir-1984, s.112-117.

Bireysel fonlama yönteminde sigortalının bireysel hesabına eklenen primlerle oluşan birikim, ileride kendisine sosyal gelir olarak geri dönmektedir. Toplu fonlama yönteminde ise, bütün sigortalılara ait primler ortak bir fonda toplanmakta ve işletilen bu fon sosyal risklerin gerçekleşmesi halinde sigortalılar için bir sosyal gelir kaynağı olmaktadır¹¹. Fon sisteminde birikimler uzmanlar tarafından yönetilmektedir. Böylece ekonominin gidişatına göre fon portföyündeki varlıklar, yatırım araçlarında değişiklikler yapılarak en uygun koşullarda değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

B- KIDEM TAZMİNATINDA MEVCUT YAPI

4857 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı Kanun hükümleri kaldırılmış, ancak kıdem tazminatını düzenleyen hükümün, kıdem tazminatı fonu kuruluncaya kadar yürürlükte kalması sağlanmıştır. Uzun bir süre geçmiş olmasına rağmen kıdem tazminatı fonuna ilişkin düzenlemeler hayata geçirilemediğinden, kıdem tazminatı ile ilgili uygulamalar 1475 sayılı Kanun hükümlerine göre sürdürülmektedir.

1. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma ve Uygulamada Durum

Kıdem tazminatı hakkından yararlanabilmek için aranılan ilk şart işçi olmaktır. İşçi sıfatına sahip olmanın yanı sıra iş sözleşmesinin yasa da belirtilen nedenlerden en az bir tanesi ile sona ermiş olması gerekmektedir. Söz konusu nedenler; işçi tarafından feshi gerektirebilecek nedenler ile işveren tarafından feshi gerektiremeyecek nedenlerden yapılan fesihle oluşmaktadır. İşçi tarafından feshi gerektirebilecek nedenler 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler altında toplanmaktadır. 25. maddede dü-

zenlenen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri dışında kalan ve işveren tarafından feshedilemeyecek bir nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda işveren tarafından kıdem tazminatı ödemesi gerekmektedir¹².

En az bir yıl çalışmış olmak şartıyla¹³, muvazzaf askerlik hizmeti veya yaşlılık, malullük aylığı almak ya da toptan ödeme almak nedenleriyle iş sözleşmesinin sonlandırılmasında da kıdem tazminatına hak kazanmak mümkün olmaktadır. 25 yıl sigortalılık veya 7000 gün prim ödeyen ancak yaş koşulunu yerine getiremeyenler de emekliliklerini beklemeksizin hizmet akdini feshederek kıdem tazminatı alabilmektedir. Kadın işçi, evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde evliliğini gerekçe göstererek sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı alma hakkına sahip olmaktadır. İşçinin herhangi bir nedenle ölmesi durumunda ise, işçinin yasal mirasçıları kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır¹⁴. Kıdem tazminatının hesaplanmasında her kıdem yılı için son alınan 30 günlük brüt ücretin yanı sıra sözleşme veya yasadaki kaynaklanan yararların tamamı dikkate alınmaktadır.

2. Kıdem Tazminatında Sorunlar ve Nedenleri

Kıdem tazminatı ile ilgili olan en önemli sorun kıdem tazminatının ne olduğudur. Kıdem tazminatının ücretin bir parçası olduğu, bir ikramiye niteliği taşıdığı, yaşlılık sigortası işlevinde olduğu, işsizlik sigortası kabul edildiği şeklinde görüşlerin savunulması¹⁵ kıdem tazminatının sorunsalıdır. 3008 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 1936 yılında yaşlılık ve işsizlik sigortası ile iş gü-

12 Fevzi DEMİR: İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, İzmir, Ekim 2005, s.277 vd.

13 Burada bir yıllık çalışmanın kısmi süreli olması durumunda kıdemden nasil hesaplanacağı ile ilgili düzenleme bulunmamaktadır. Kısmi çalışmanın da kıdemden sayılması gerekmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Nuri ÇELİK: "Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdemini Hesabı" Kamu-İş, C.6, S:4/2002.

14 SEYYAR: s.168.

15 Sait DİLİK: "Kıdem Tazminatı ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, C:7, S:1/2002.

11 SEYYAR: s.162-163.

vencesinin yasal olarak var olmaması nedeniyle o tarihlerde kıdem tazminatı, kısmen işsizlik sigortası tazminatı, kısmen iş güvencesi tazminatı, kısmen de bedensel yıpranma tazminatı olarak değerlendirilmiştir¹⁶. Söz konusu değerlendirmeler işsizlik sigortası ve iş güvencesi konusunda yapılan düzenlemelerden sonra kıdem tazminatının yeniden gözden geçirilmesini bir zorunluluk olarak görmeye başlamıştır. Bu kapsamda kıdem tazminatı ile ilgili olarak en önemli sorun, kıdem tazminatının gerekli olmaya devam etmesi veya artık gerekli olmadığı ve tasfiye edilmesi gerektiği üzerinde yapılan tartışmalar üzerinde şekillenmektedir.

Kıdem tazminatı konusunda yaşanan sorunların temelinde ekonomik nitelikli gerekçeler bulunmaktadır. İşverenler açısından başlı başına ciddi bir maliyet kalemi olarak görülen ve bu maliyetten kaçınmak adına kimi işverenler tarafından başvuru çok sayıda hukuki ve ahlaki olmayan arayışın olduğu bilinmektedir. İşçi tarafından bakıldığında ise, kendisine iş güvencesi sağlanması, işyerine kattığı değer nedeniyle telif hakkına sahip olunması, nihayetinde de uzun yılların bir birikimi ve bir ödülü olarak kıdem tazminatının bir hak olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bu kapsamda kıdem tazminatından vazgeçilmesi düşünülemez gibi, alınmasını zorlaştıran yapının kolaylaştırıcı hale getirilmesi gerekmektedir. İşçiler açısından sorun, kıdem tazminatının alınamamasına neden olanların giderilmemesi sorunudur.



İşveren ve işçi açısından iyi niyet yaklaşımının gösterilmemesi durumları kıdem tazminatı konusunda ciddi sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. İşverenler kıdem tazminatı ödememek için, işçiler de her ne şekilde olursa olsun kıdem tazminatı alabilmek için etik olmayan yollara başvurabilmektedir. Ayrıca, işçilerin mevzuat konusundaki yetersizlikleri işten çıkartıldıklarında nereye ve kime başvuru yapılacağını bilememelerine ve kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamadıklarını öğrenememelerine sebep olabilmektedir¹⁷.

16 Engin ÜNSAL: "Kıdem Tazminatı Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, TÜHİS, C:21, S:2-3, Kasım 2007-Şubat 2008, s.32.

17 Nüvit GEREK: "Kıdem Tazminatı Fonu artık Devreye Girmelidir", LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:4, Ekim-Kasım-Aralık 2004, s.1294-1296.



C. KIDEM TAZMİNATINDA SORUNLARA YAKLAŞIMLAR

Ülkemizde kıdem tazminatının düzenlendiği yıldan son şeklinin verildiği yıla kadar gösterdiği gelişim, Batı ülkeleri mevzuatında olmadığı kadar geniş kıdem tazminatı hakkının olmasını sağlamıştır. Ülkemize özgü nedenleri olan bu durumun gerekçeleri arasında; yakın zamanlara kadar işsizlik sigortasının olmayışı, iş güvencesinin ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) normları çerçevesinde düzenlenmemiş olması, ortalama ücret düzeyinin düşük olması ve devletin sosyal hizmetler alanında yetersiz kalması bulunmaktadır¹⁸.

Kıdem tazminatı ile ilgili olarak geçmiş yıllarda ve günümüzde çeşitli yaklaşımların ortaya konulduğu bilinmektedir. Taraflardan gelen yaklaşımlar kadar taraf olmayanlardan da gelen yaklaşımlar vardır. Kıdem tazminatının işçiler açısından daha avantajlı hale getirilmesini savunanların yanı sıra; mevcut durumun yeniden gözden geçirilmesini, fon sistemine geçişi hatta kıdem tazminatının tamamen kaldırılması gerektiğini öne sürenler de vardır.

Söz konusu yaklaşımlar içerisinde üzerinde en çok durulanlardan birisi mevcut durumun yeniden gözden geçirilmesidir. Ayrıca, kıdem tazminatı yükünün işverenlerden kaldırılarak kıdem tazminatında fon sistemine geçilmesi önerilmektedir¹⁹.

1. Mevcut Durumun Yeniden Gözden Geçirilmesi

Kıdem tazminatı konusunda sorunların varlığı üzerinde sağlanan ortak payda mevcut durumun yeni-

den gözden geçirilmesine temel oluşturmaktadır. Bu çerçevede sorunun çözümüne ilişkin olarak, kıdem tazminatı, işsizlik sigortası ve iş güvencesi konularının beraber ele alınması gerektiği değerlendirilmektedir. Nitekim Avrupa Birliği ülkelerinde de bu üç uygulama arasında denge kurulduğu görülmektedir²⁰.

Mevcut durumun revizyonu ile ilgili olarak nelerin yapılabileceğine ilişkin yapılan tartışmalar, sonuç alınmasının zor olduğunu göstermektedir. Konunun iki tarafı kendi durumlarının kötü olduğunu ve yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Bir tarafın önerisi diğer tarafın durumunun daha kötüye gitmesi anlamına geldiğinden, mevcut durumun yeniden gözden geçirilerek iki tarafında kabul edebileceği bir noktada buluşulması zorluklarla dolu görünmektedir.

2. Fon Sistemine Geçiş

İşverenler, kıdem tazminatına hak kazanılmasının kolaylaştırıldığı ve miktarının artırılmasının kabul edildiği yıllarda kıdem tazminatının bir fondan karşılanması önerisini ortaya atmışlardır. 1961 yılında gazetecilerin kıdem tazminatının 30 güne çıkarıldığı sırada gazete işverenleri III. Çalışma Meclisi'nde kıdem tazminatı fonu kurulmasını istemişlerdir²¹. 1975 yılında 1475 sayılı iş kanununun 14. maddesine işveren sorumluluğunda sadece yaşlılık, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerinde olmak kaydıyla işveren tarafından bir fon tesis edilmesi hükmü konulmuş olmasına rağmen günümüze kadar mevzuatta herhangi bir düzenleme yapılmamıştır²². Bunun nedenleri arasında; işveren kesiminin yeni bir mali katkı yükünü yüklenmek istemeyişi, işçi kesiminin geçmişteki tecrübelerden hareketle böyle bir fona güven duymayışi, siyasal iktidarların fonun

18 Metin KUTAL: "Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşılanması", İ.Ü. İktisat Fak. Mecmuası, Prof.Dr.Toker Dereli'ye Armağan, 55nci Cilt, S:1, İstanbul 2006, s.397.

19 Erdal EGEMEN: "Rekabet Gücü, Ekonomik Etkinlik ve İş Güvencesi" Prof.Dr.Nusret Ekin'e Armağan, s.657, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/3/13.pdf> (09/06/2009)

20 KUTAL: s.397.

21 KUTAL: s.396.

22 ÜNSAL: s.32.

kurulması konusunda yeterli kaynak sağlayamamaları bulunmaktadır²³.

Günümüze kadar bir düzenleme yapılamamış olmasına rağmen fon sistemine geçiş ile ilgili olarak çalışmalar devam etmekte ve tarafların yaklaşımları her fırsatta ifadelendirilmektedir. Konunun çözümü ile ilgili olarak akademik çevrelerce de öneriler getirilmektedir. Bir fon kurumun tesis edilmesi sayesinde, mevcut sistemin aksaklık ve haksızlıklarının giderilmesi, kıdem tazminatlarının ödenmesinin güvence altına alınması, işverenler açısından tazminatların ödenmesinde rahatlık sağlanmasının mümkün olabileceği değerlendirilmektedir²⁴. Fon sistemine geçişte, kazanılmış hakların korunması, fonun devlet güvencesi altında kurulması veya bireysel emeklilik şirketleri bünyesinde kurulmasına ilişkin tartışmalar yapılmaktadır.

a. Fon Sisteminden Beklenen Faydalar

Ülkemiz çeşitli nedenlerle bugüne kadar büyük küçük çok sayıda ekonomik krizle karşı karşıya kalmış ve önemli bedeller ödemiştir. Tüm kesimlerin kriz dönemlerinde verdikleri mücadeleler bilinen gerçekler üzerine tesis edilmektedir. İşçiler, işsiz kalmamak ve yarınlardan emin olmak isterken, işverenler ise işletmelerin varlığını devam ettirebilmek ve en az zararla kriz dönemlerini aşabilmek için gayret göstermektedir. Devlet ise makro ve mikro ölçeklerle değerlendirmeler yapmakta, ekonomik gidişatın en az bedelle düzeltilebilmesinin çarelerini aramaktadır.

Pek çok ekonomist, ülkemizde yaşanan ekonomik krizlerin nedenlerinin başında ve krizlerin aşılmasındaki zorluklar arasında yeterli sermaye birikiminin olmasını göstermektedir. Sermaye birikiminin sağlanabil-

mesi için fon sistemi uygulamalarının geliştirilmesi gerektiğine inanılmaktadır. Bu çerçevede işsizlik sigortası fonu ve bireysel emeklilik fonları, sermaye birikiminin oluşturulmasında örnek gösterilmektedir. Kıdem tazminatında da fon sistemine geçilmesi sermaye birikiminin daha da artmasına katkıda bulunacaktır. Sermaye birikimi sayesinde yeni yatırımların yapılması kolaylaşabileceğinden gelecekteki potansiyel işsizlik tehlikesi azaltılmış olacaktır.

Kriz dönemlerinde işletmeler küçülme yoluna gitmektedir. İşletmelerin küçülmesi bir kısım işçinin işten çıkarılması anlamına geldiğinden işverenlerin işten çıkarmak zorunda kaldıkları işçileri için kıdem tazminatı ödemeleri ciddi bir sorun olmaktadır. Kıdem tazminatları nedeniyle işverenler daha ağır ekonomik sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bazen işverenler etik olmayan yollarla işçilere kıdem tazminatlarını ödememe yoluna gitmektedir. Bazen de işçilerin yargıya gitmeleri zorunlu hale gelmekte böylece hem zaman kayıpları hem de mahkemelerin iş yüklerinin artmasına neden olmaktadır²⁵. Kıdem tazminatının fon güvencesine kavuşturulmasıyla bahsi geçen sorunlar ortadan kaldırılmaya çalışılacaktır. Diğer bir anlatımla, kıdem tazminatında fonlu sisteme geçilmesi, işverenleri gereksiz maliyet hesapları yapmaktan ve gereksiz davalara muhatap olmaktan kurtaracaktır. İşçiler de işverenlerin haksız fesih işlemlerine karşı korunacak ve onlar için işverenlerin herhangi bir sebeple ödeme güçlüğüne düşmesi halinde kıdem tazminatlarını almaları güvenceye kavuşturulacaktır²⁶.

İşverenler mevcut uygulamaya göre, kıdem tazminatlarını kolaylıkla tahmin edememektedir. Fon sistemine geçilmesi durumunda maliyetler daha gerçekçi biçim-

23 Tankut CENTEL: "Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler", İşveren Dergisi, C:47, S:8, Mayıs 2009, s.49.

24 DİLİK: s.x.

25 KUTAL: s.398.

26 A.Can TUNCAY: "Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Çıkarılsın Ama...", İşveren Dergisi, Eylül 2004, s.10.

de hesaplanabileceğinden geleceğe ilişkin duyulan endişe ve belirsizlik giderilmiş olmaktadır²⁷. Ayrıca işçiler açısından da çalışma hayatı sona ermediği halde yapılan işyeri değişiklikleri nedeniyle alınan kıdem tazminatları tüketim harcamalarında kullanılmaktadır. Fon sistemine geçildiğinde ise uzun dönemde kıdem tazminatına hak kazanılacağından işçiler açısından servet oluşması olanaklı hale gelebilecektir. Ayrıca işçi işten çıkma ihtiyacı hissettiğinde kıdem tazminatı alamama baskısı üzerinden kalkacağından elini daha güçlü hissedebilecektir²⁸.

Kıdem tazminatı hesaplanırken işçilerin farklı işyerlerindeki kıdemlerinin tamamı dikkate alınmamaktadır. İşçilerin kendi isteğiyle işlerini değiştirmeleri durumunda kıdem tazminatına hak kazanmaları mümkün olmamaktadır. Özellikle sık sık iş değiştirdiği için kıdem yapamayan işçiler açısından tüm hizmet süreleri fon sisteminde dikkate alınacaktır.

Fon sistemine geçilmesi durumunda mevcut sistemin içerdiği bazı aksaklık ve haksızlıkların giderilmesi, kıdem tazminatlarının ödenmesinin güvence altına alınması, işverenler açısından tazminat ödemelerinde rahatlık sağlanması, tutarlı maliyet hesaplarının yapılabilmesi mümkün olacaktır²⁹. Bunun yanı sıra işçilerin kıdem tazminatı alabilmek için ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlara dönüşmeyecek şekil ve ölçüde işin verimini düşürme, işyerinde işlerin düzenli olarak yürüyüşünü aksatma gibi başvurdukları yöntemlere gerek kalmayacaktır. Bu türden yöntemlere başvuranlar, işveren tarafından işten çıkarılmadıkça kıdem tazminatı hakkına sahip olamamaktadır. Fon sistemi

sayesinde bu gibi hallerde kıdem tazminatı hakkı ortadan kalkmayacaktır. Ayrıca, kıdem tazminatının miktarının tespitinde son ücret esas alındığından önceki yıllardaki ücret miktarının çokluğu ve azlığı bazı haksızlıkların oluşmasına neden olmaktadır. Fon esasına geçildiğinde kıdem her ay belirli oranda biriktirilecektir.

b. Fon Sisteminden Beklenen Sakıncalar

Fon sistemine geçiş ile ilgili olarak çeşitli sakıncaların olabileceği yönünde görüşlerin olduğu bilinmektedir. Geçmişte pek çok fon uygulaması tüm tarafların hoşnutsuzluğu ile sonuçlanmıştır. Hafızalarda en fazla yer alan ve kamuoyunda NEMA olarak bilinen Tasarrufu Teşvik Fonu uygulaması en kötü örnek olarak bilinmektedir. İşçinin brüt ücretinin %3'ü işveren, %2'si çalışan ve %2'si devlet olmak üzere toplam %7'sinin fonlandığı söz konusu uygulamada, kayıtların sağlıklı tutulmaması, fon kaynaklarının verimli işletilmemesi, amaçların dışında kullanım vb. nedenlerle mağduriyetler yaşanmıştır. KEY olarak bilinen ve Konut Edindirme Yardımı uygulaması da hafızalarda olumsuz etkiler bırakmıştır. Kamunun yönetimindeki fon, yaşanan krizlerle reel kayıplarla karşılaşmış ve birikimler hak sahiplerine zamanında ödenememiş ve fon amacına ulaşamamıştır. Nihayetinde fon, geçmişteki diğer örneklerde olduğu gibi tasfiye edilmek zorunda kalmıştır.

Fonun ödeme gücüne düşmesi, birikimlerin politik amaçlarla kullanılması, fon varlığının bütçe açıklarının finansmanında kullanılması endişesi bulunmaktadır. Primlerin toplanmasında bazı işverenlerin ödemeyi geciktirmesi veya hiç yapmaması ihtimali kaygı uyandırmaktadır. İşverenler, prim oranlarının yüksek olması veya ileride politik müdahalelerle yeniden yüksek oranlarda belirlenebilecek olmasını kuşkuyla karşılamaktadır.

27 DİLİK: s.x.

28 Gürbüz ERDOĞAN: "Kıdem Tazminatı Fonu Üzerine Değerlendirme", http://www.ahuder.org/media/ahudergi/2_kidem.pdf, s.63. (09/06/2009)

29 DİLİK: s.x.

Kıdem tazminatının ödenmesi ile ilgili olarak dikkate alınacak asgari kıdem en az 10 yıl olarak öngörülmesi nedeniyle, 1-2 yılda bir iş değiştirdiği için kısa aralıklarla kıdem tazminatına almış işçiler olumsuz etkilenecektir³⁰. Ayrıca, erkek işçilerin askerlik hizmeti, kadın işçilerin evlilik nedeniyle alma hakkına sahip oldukları kıdem tazminatı hakları olamayacaktır.

Fon sisteminde birikimlerin uzmanlar tarafından yönetilmemesi, şeffaf bir denetim mekanizmasının oluşturulmaması, tazminata hak kazananlara tazminatların zamanında verilememesi ihtimali de fon sistemine geçilmesi halinde karşılaşılabilecek sorunlar arasında gösterilmektedir.

D. FON SİSTEMİNE ÖRNEKLER

Bilişim teknolojilerinde meydana gelen gelişmeler, fon sistemlerinin işleyişini kolaylaştırmıştır. Denetimlerin şeffaf ve güncel olarak yapılabilmesi, güven unsuru açısından çok önemlidir. Söz konusu güven unsuru kıdem tazminatı için düşünülen fon sistemi açısından büyük öneme sahip bulunmaktadır. Bu kapsamda denetimlerinin şeffaf ve güncel olarak yapılabilmesi güncel iki fon uygulaması örneğinden yararlanılması yerinde olacaktır. Kamu kesimi açısından işsizlik sigortası fonu, özel kesim açısından ise bireysel emeklilik sistemi fonları hakkında aşağıda bilgiler verilmektedir.

1. İşsizlik Sigortası Fonu

İşsizlik sigortası ülkemizde en son kurulan sigorta dalıdır. Uzun yıllar süren tartışmalar sonrasında çeşitli çekince ve kaygılarla kurulmuş olmasına rağmen geride kalan süredeki uygulama sonuçları kuruluş aşamasındaki beklentilerden daha olumlu olmuştur. 4447 sayılı Kanun'a göre kurulan ve 01 Haziran 2000 itibarıyla

prim toplanmaya başlanan işsizlik sigortasında, 2002 yılı Mart ayından itibaren işsizlik ödeneği başvurusu kabul edilmektedir. İşsizlik sigortası fonundan işsizlik ödeneği, sağlık güvencesinin devamı, yeni iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yerleştirme eğitimi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesi gereği ücret garanti ve 65. maddesi gereği kısa çalışma ödemelerine ilişkin hizmetler sunulmaktadır.

İşsizlik sigortası fonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ve Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı olduğu Bakanın önerisi üzerine atanan birer temsilci ile en fazla işçi ve işvereni temsil eden işçi ve işveren konfederasyonları tarafından seçilen birer temsilci olmak üzere toplam dört üyeden oluşmaktadır. Kararlar toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile eşitlik olması halinde Başkanlık sıfatına sahip olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın temsilcisinin bulunduğu tarafın lehinde olmaktadır³¹.

Fon gelirleri; işsizlik sigortası primlerinden, bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlarından, fonun açık vermesi durumunda Devletçe sağlanacak katkılardan, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu gereğince sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizlerden, diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardan oluşmaktadır.

Fon giderleri ise; sigortalı işsizlere verilen ödeneklerden, hastalık ve analık sigortası primlerinden, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi giderlerinden, işsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Fon Yönetim Kurulunun onayı üzerine Kurum tarafından yapılan giderler ile hizmet binası kiralınması, hizmet satın alınması, bilgisayar, bilgisayar yazılım ve

30 KUTAL: s.398.

31 16.09.2000 Tarih ve 24172 Sayılı RG: İşsizlik Sigortası Fonu Yönetim Kurulunun Çalışmasına ve Fon Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik.

donanımı alınması, Yönetim Kurulu üyelerinin ücret ve yolluk ödemelerinden oluşmaktadır. GAP kapsamındaki yatırımlara aktarılan miktarlar ve 18-29 yaş aralığında olanlar ile yaşları ne olursa olsun 18 yaşından büyük kadınlar için işveren hissesi prim oranlarından oluşmaktadır.

Kendi istek ve kusuru dışında işini kaybetmiş, son 120 gün kesintisiz çalışmış olmak kaydıyla son üç yıl içinde 600 gün (20 ay) prim ödemiş olanlara 6 ay, 900 gün (30 ay) prim ödemiş olanlara 8 ay, tamamında (36 ay) prim ödemiş olanlara 10 ay süre ile işsizlik sigortası hizmetlerinden yararlanma olanağı verilmektedir.

2002 yılı Mart ayından 31 Mayıs 2009 tarihine kadar 1.763.978 kişi işsizlik sigortasından hizmet almak için başvuruda bulunmuş ve 1.544.218 kişiye işsizlik ödeneği verilmiştir. Aylar itibariyle bakıldığında işsizlik ödeneğinden en az 5.710 kişi ile Mart 2002 döneminde yararlanılmıştır. Son yıllarda ortalama aylık 100.000 dolayında seyreden işsizlik ödeneğinden yararlananların sayısı küresel ekonomik krizin etkilerinin ülkemizde görülmeye başlandığı 2008 yaz döneminden itibaren hızlı artışlarla 2009'da aylık 300.000 üzerine çıkmış bulunmaktadır³².

İşsizlik sigortasının finansman kaynağını oluşturan primler; işçi, işveren ve devlet tarafından ödenmektedir. Başlangıçta işveren payı %3, işçi ve devlet payı %2'er olarak belirlenmesine rağmen finansman sorunu olmayacağı anlaşıncaya 1'er kademe azaltılarak işsizlik sigortası prim oranı toplamda %4 olarak uygulanmaya başlanmıştır. Her ay İŞKUR tarafından açıklanan bültenlerle fonun mali durumu hakkında şeffaf bir izleme olanağı verilmektedir. Fon özerk bir yapıda oluşturul-

duğundan sosyal sigorta sisteminde yaşanan olumsuzlukların tekrarlanması önlenmiştir.

İşsizlik sigortası fonu gelirleri Mayıs 2009 dönemi verilerine göre 46 milyar TL büyüklüğüne ulaşırken, fonun yapılan harcamaların toplam miktarı 5 milyar TL düzeyinde kalmıştır. Fonun 41 milyar TL üzerinde sahip olduğu net varlık, fonun gelir gider arasındaki ilişkisinde kıyaslanmayacak kadar büyük fark oluşturduğunu göstermektedir³³.

İşsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarının zorluğu nedeniyle bugüne kadar yararlananların sayısının az olduğu eleştiri konusu olmaktadır. Başta işçi sendikaları olmak üzere farklı kesimlerce işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının kolaylaştırılması yönünde çeşitli yaklaşımlar olduğu bilinmektedir. Konu ile ilgili bazı düzenlemelerin yapılması beklenmekte ve bu yönde çalışmalar yapılmaktadır. Bu kapsamda işsizlik ödeneği miktarının artırılması, yararlanma koşullarına ilişkin prim ödeme sürelerinin azaltılması önerilmektedir.

2. Bireysel Emeklilik Fonları

Dünyada sosyal güvenlik sistemleri yaşlanan nüfus nedeniyle finansman sorunları yaşamaya başladığında çeşitli önerilerin tartışıldığı ve bazı reformların hayata geçirildiği bilinmektedir. Özellikle liberal ekonominin tüm dünyayı etkilemeye başlaması, küreselleşme ve devamında Sovyetler Birliği'nin dağılmaya başlaması ile tüm dünyada özelleştirme politikaları ve uygulamaları sosyal güvenlik sistemleri için de farklı yaklaşımları ortaya koymuştur. Sosyal güvenlik sistemlerinin özelleştirilmesinde yaşanabilecek olası sorunların ağır basması nedeniyle sistemin bir ayağına özel modellerin entegre edilmesinin daha yararlı olacağı genel kabul görmüş-

32 <http://statik.iskur.gov.tr/tr/iobe/iobe/%c4%b0%c5%9fsizlik%20Sigortas%c4%b1%20B%c3%bc1teni.pdf> (24/06/2009) İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni, Haziran 2009.

33 <http://statik.iskur.gov.tr/tr/iobe/iobe/%c4%b0%c5%9fsizlik%20Sigortas%c4%b1%20B%c3%bc1teni.pdf> (24/06/2009) İşsizlik Sigortası Fonu Aylık Basın Bülteni, Haziran 2009.

tür. Bu kapsamda 20. yüzyılın son çeyreğinde özellikle emeklilik sistemlerinin basamaklı hale getirildiği yeni bir yapılanma hayata geçirilmiştir.

Birinci basamakta zorunlu ve temel olarak görülüp uygulanan kamu emeklilik sistemlerinin başlangıçta hedeflenen ya da olması istenen refah standardından uzaklaşması üzerine ikinci ve/veya üçüncü basamaklarda tesis edilen özel emeklilik programlarına verilen önem ve teşvikler artırılmıştır. Özel emeklilik sistemlerinin tesisi ve gelişimi hem emeklilik dönemlerinde gelir düzeyinin artması ile yaşam standardının iyileştirilmesine hem de sermaye birikimi sağlanarak daha güçlü ve istikrarlı ekonomi politikalarına olanak vermeye başlamıştır.

Ülkemizde, bireysel emeklilik sistemi olarak bilinen özel emeklilik modeli 4632 sayılı Kanun ile tesis edilmiş ve 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren üye kaydetmeye başlamıştır. Başlangıç ve gelinen nokta açısından performans analizleri sistemin sağlıklı işlediğini ve başarılı bir çizgide yol aldığını göstermektedir.

a. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri

Çeşitli özellikleri olan sistemin en önemli özelliği, kamu emekli kurumlarından alınan emeklilik maaşı gelirin ilave olarak ikinci bir gelir kaynağına sahip olunmasını sağlayarak bireylerin emeklilik dönemindeki gelir standardını artırmaktır. Bu sayede kamu emeklilik sistemi bireysel emeklilik ile tamamlanmaktadır. Ayrıca, sistemden emekli olunarak veya olunmayarak çıkılması halinde o tarihe kadar oluşan birikimler toplu olarak alınabilmektedir. Söz konusu birikimler tasarruf kaynağı olarak bireye ertelenmiş ihtiyaçlarını karşılama veya yatırım yapma olanağı vermektedir.

Sistem gönüllü katılım üzerine tesis edilmiş olup, vergi istisnaları ile devlet tarafından teşvik edilmektedir.

Emeklilik şirketleri de çeşitli kampanyalarla katılımcı sayılarını artırmaya çalışmaktadır. İşverenlerde gönüllülük esasıyla kendi çalışanları adına katkıda bulunabilmekte ve katkılarını vergiden düşebilmektedir.

Şeffaf bir yapıda işleyen bireysel emeklilik sisteminde katılımcılar, bireysel emeklilik hesaplarındaki katkılarını, bunların getirilerini, yapılan kesintileri, internet, telefon, banka kartları vb. elektronik araçlarla takip edebilmektedir. Ayrıca emeklilik şirketleri bireyin hesaplarına ilişkin bilgileri yazılı olarak belirli dönemlerde katılımcıya göndererek katılımcıların sürekli olarak birikimlerinden haberdar olmaları sağlanmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin güvenliği özel bir takım gözetim ve denetim tekniklerinin yanı sıra devlet adına Sermaye Piyasası Kurulu ile Hazine Müsteşarlığı tarafından gözetim ve denetim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Sistemin çeşitli ve fonksiyonel denetim mekanizmalarına sahip oluşu sistemin güvenli ve başarılı şekilde işleyişinde etkili olmaktadır.

Çalışmamız açısından bireysel emeklilik sisteminin öne çıkan diğer özelliği, fonlama yönetimi ile işletilen bir sistem olmasıdır. Bireylerin katkıları, kendi nam ve hesaplarında bireysel olarak değerlendirilmektedir. Katkıların işletilmesinden sağlanacak gelirlerle birlikte elde edilen birikim toplamı, bireyin sistemde kazandığı değerler olarak kendi kullanımına sunulmaktadır. En az 10 yıl katkı payı ödeme ve 56 yaşını doldurmak kaydıyla emekliliğe hak kazanılan bireysel emeklilik sistemindeki birikimlerin tamamen veya kısmen toplu olarak alınabilmesi mümkündür. Ayrıca, katılımcı fon dağılımlarını kendi inisiyatifi ile belirleme ve değiştirme hakkına sahiptir. Her yıl emeklilik şirketini de hiçbir kesinti olmaksızın değiştirebilen katılımcı, kendisinin yanı sıra eş ve 18 yaş üstü çocukları adına da katkıda bulunabilmektedir.

b. Bireysel Emeklilik Sisteminin Performansı

Sistemin gönüllülük esasına dayalı olması, ekonomik krizleri bitmeyen bir ülke oluşumuz nedeniyle tasarruf olanaklarının yetersizliği, geçmişteki fon tecrübelerinin güven vermemesi, toplumsal olarak uzun dönemli projelere yatkın olmayışımız gibi pek çok dezavantaja rağmen başlangıçta abartılı olarak belirlenen hedeflerin istikrarlı bir şekilde gerçekleştiği görülmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi mevzuatı genel olarak iyi hazırlanmıştır. Sistemin işleyişindeki kurumlar (Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu, Takasbank, EGM vb.) sorumluluklarını yerine getirmektedir. Emeklilik şirketlerinin hazırlıklı ve istekli olmaları, sistemin tanıtımının iyi yapılması, fonların uzmanlar tarafından yönetilmesi, 2001 ekonomik krizi sonrası istikrarlı bir siyasal ve ekonomik yapının tesis edilmesi vb. faktörler, geride kalan süreçte bireysel emeklilik sisteminin başarılı bir performans göstermesinde etkili olmuştur.

Sistemin 5 yılı aşan dönemdeki performans göstergelerine bakıldığında temelde dikkat çeken hususlar arasında katılımcı sayısı ve sistemin fon büyüklüğü gelmektedir. Katılımcı sayısı 2 milyon kişiye yaklaşmaktadır. Toplam fon büyüklüğü ise 7.500.000.000 TL olmuştur³⁴. Sistemin fon büyüklüğü kartopu gibi her dönem daha da büyüyerek gelecek yıllarda 20 milyar TL düzeylerine kolaylıkla ulaşabilecektir. 11 emeklilik şirketi ile başlayan sistem, iki şirketin birleşmesiyle 10'a düşmüş sonrasında kurulan iki yeni şirket ile 12'ye yükselmiştir. Önümüzdeki yıllarda şirket evliliklerinin devam etmesi ve yeni şirketlerin sistemde yer almaya başlaması şaşırtıcı olmayacaktır.

Sistemde özellikle katılımcıları ilgilendiren hususlardaki performans memnuniyeti, sistemden çıkışta elde

edilecek birikimlerin miktarı ile belli olacaktır. Her ne kadar emekliliğe hak kazanılmadan sistemden çıkışa izin verilmiş olsada, ikinci emeklilik geliri düşüncesi ile sisteme katkıda bulunanlar, kazanacakları bireysel emeklilik aylığı ya da toplu para miktarına göre memnuniyetlerini veya memnuniyetsizliklerini ortaya koyacaklardır. Bu kapsamda önümüzdeki 10 yıllık dönem için performans öngörüsü yapmak göreceli olmakla beraber, dünyadaki uygulamalara ve bugüne kadarki performansa bakıldığında sonuçlar memnuniyet oluşturabilecektir.

E. KIDEM TAZMİNATI İÇİN FON TASARISI TASLAKLARI

Kıdem tazminatı fonu kurulması ile ilgili olarak bugüne kadar çeşitli taslakların hazırlandığı bilinmektedir. Bilim kurulunca hazırlanan taslağın yanı sıra istihdam paketi içerisinde hazırlanan bir taslak bulunmaktadır. Söz konusu istihdam paketinden de çıkarılan kıdem tazminatı fonu ile ilgili hazırlanan taslak çeşitli tartışmalara yol açmıştır.

İş Güvencesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra kıdem tazminatının sadece yaşlılık, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerinde ödenmesine ve kıdem tazminatı için kıdem tazminatı fonunun kurulmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Tasarı, yasanın yürürlük tarihinden önce doğmuş kıdem tazminatı haklarını saklı tutmaktadır. Yürürlük tarihinden sonraki kıdem tazminatları ise fon uygulamasına bırakılmaktadır. Diğer bir anlatımla kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra işe alınan işçiler ile bir işyerinde çalışmakta olan işçilerin, yürürlük tarihinden sonraki hizmet sürelerine ilişkin kıdem tazminatlarının fondan karşılanması öngörülmektedir. Böylece işverenin kıdem tazminatı yükü, iş güvencesi yasının yürürlükte olması nedeniyle azaltılmak istenmektedir³⁵.

34 <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.asp> (24/06/2009)

35 Pir Ali KAYA: "Türkiye'de İş Güvencesi Sorunsalı ve Bilim Komisyonunun Hazırladığı Yasa Tasarısı Üzerine Düşünceler", İşgüç Dergi, C:4, S:2.

Bilim kurulunca hazırlanan taslağa göre, kıdem tazminatı fonu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, özel hukuk hükümlerine tabi, mali ve idari açıdan özerk, özel bütçeli ve tüzel kişiliğe sahip bir kamu kuruluşudur. Fon yönetimi; biri bakanlık temsilcisi, ikisi en fazla işvereni temsil eden işveren konfederasyonu temsilcileri ile en fazla işçiyi temsil eden işçi konfederasyonunu temsilcisinden oluşmaktadır. Taslağa göre yeni işe alınanlar işe başladıkları tarihten itibaren fon kapsamına alınacaktır. Sigortalı, her tam yıl için prim hesabına esas olan ücretin 30 günü tutarınca kıdem tazminatına hak kazanacak ve kıdem tazminatına esas alınacak ücret, işçinin çalıştığı ve adına prim yatırılan son takvim yılının ortalaması olacaktır. %3 oranında belirlenen prim miktarı ile tazminat ödemeleri gerçekleştirilecektir.

İstihdam paketi içerisinde yer alan ancak sonrasında paketten çıkarılan tasarı bilim kurulunca hazırlanan tasarıdan önemli farklılıklar içermektedir. Kıdem tazminatı, işveren tarafından yatırılan kıdem tazminatı primlerinin, kesintilerden sonra emeklilik şirketince yatırıma yönlendirilmesi sonucu sağlanan gelirlerden oluşmaktadır. Kıdem tazminatı fonu ise, yetkilendirilmiş emeklilik şirketi tarafından kıdem tazminatı primlerinin yatırıma yönlendirilmesi için oluşturulan kıdem tazminatı yatırım fonunu ifade etmektedir.

Prim oranı ile ilgili düzenleme yapılmayan taslakta, işverenler tarafından işçilerin bildirimlerinin yapıp yapılmamasından, süresinde yatırılmayan prim tutarlarından veya eksik yatırılmasından Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) sorumlu tutulamayacağı belirtilmektedir. Bu konuda Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) sorumluluk almaktadır.

Bireysel emeklilik şirketinin seçimi işverene, seçilen emeklilik şirketinin değişik kıdem tazminatı fonları arasında yapılacak seçim ise işçiye bırakılmaktadır. İşçi kendi risk algılamasına ve tercihinine göre farklı yatırım araçlarını tercih edebilecektir. Emeklilik şirketleri, kıdem tazminatı fonlarına ve hesaplarına ilişkin her türlü bilgiyi EGM'ye bildireceklerdir. Emeklilik şirketlerinin yetkilendirilmesine, fon varlıkları veya fon gelirleri üzerinden yapılacak kesintilere, emeklilik şirketinin değiştirilmesine, fon değişikliği yapılmasına, yapılacak bildirimlere ve kıdem tazminatı hesaplarına ait benzeri hususlara ilişkin esas ve usullerin müsteşarlıkça belirleneceği düzenlenmiştir.

Prim yatırılmamasına ilişkin SGK'ya sorumluluk yüklenmemesine karşın, çalışanın hak kayıplarının önlenmesi için işveren, kıdem tazminatı primini eksik yatırması veya hiç yatırmaması halinde, ilgili dönemde en yüksek getiri oranına sahip kıdem tazminatı fonu emsal alınarak hesaplanan tutarı işçinin kıdem tazminatı hesabına ödemekle yükümlü tutulmaktadır.

Kanun kapsamına girenlerden daha önce işe girmiş ve halen hizmet sözleşmesi devam edenler, kanunun yürürlük tarihinden, yeni işe alınanlar ise işe başladıkları tarihten itibaren kıdem tazminatı fonları ile ilişkilendirilmektedir. Öncesindeki süreler için işverenlere sorumluluk verilmektedir. Taslağa göre kıdem tazminatına; yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ilgili kuruma veya sandığa başvuranlar ile ölümleri halinde hak sahipleri hak kazanmaktadır. Kıdem tazminatının, emeklilik şirketi tarafından başvuru belgesinin alındığı tarihten itibaren 30 gün içinde ödeneceği düzenlenmiş bulunmaktadır.

SONUÇ

Çalışma hayatı ile ilgili sorunlar ve çözüm girişimleri dünyanın her yerinde olduğu gibi ülkemizde de tartışılmaktadır. Ortada birden fazla tarafın olması orta yolun bulunmasını zorlaştırmakta ve düzenlemelere ilişkin yapılan girişimler uzun yıllar sonuç veremeyebilmektedir. Tartışmaların sağlıklı bir biçimde yapılması, tarafların kendi çıkarlarında diretmeleri, yeterli araştırma ve danışma faaliyetleri yapılmadan mevzuat düzenlemelerine başlanması bugüne kadar sıklıkla karşılaşılan bir olgu haline gelmiştir.

İşçi ve işveren taraflarını doğrudan etkileyen ve uzun yıllardır tartışılan konular arasında kıdem tazminatı da gelmektedir. İş kanunu tümüyle değiştirilmiş olmasına rağmen evveliyatı bir tarafa bırakıldığında 5 yıldır taslaklarının dışında ilerleme sağlanamayan sorunsallardan biriside kıdem tazminatı fonudur. İş güvencesi, işsizlik sigortası ve kıdem tazminatı üçgeninde gelinen nokta tarafların çeşitli çekinceleri ile yol alamamaktadır. İşsizlik sigortası ve iş güvencesi konusunda alınan yolun kıdem tazminatı konusunda da alınması gerekmektedir.

Başta ILO normları çerçevesinde işçiler lehine pek çok kazanım sağlanmıştır. Ne var ki küreselleşen dünyada işverenlerin rekabet güçlerinin devamının sağlanması için işverenlerin korunması gerektiği yönünde de yaklaşımlar bulunmaktadır. İşverenlerin korunmasının işçilerin de korunması açısından önemli olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır.

Ülkemizde özellikle kayıt dışılığın yüksek oranlarda olması, sosyal sigorta sisteminin büyük açıklar vermesi, işverenler üzerindeki yüklerin çok olması bilinen temel gerçeklerden bazılarıdır. İşsizlik sigortası fonu kaynak-

larının istihdam paketi kapsamında GAP'ta değerlendirilecek olması, işsizlik sigortası fonundan yararlanma olanaklarının kolaylaştırılması gündemin sıcak başlıkları arasında yer almaktadır. İşsizlik sigortası fonu kaynaklarının yeni istihdam alanlarının açılmasında kullanılacak olması olumlu olursa da amaçların dışında veya verimli olmayan şekillerde kullanılması halinde ortaya çıkacak sorunların bugüne kadar açık vermeyen aksine büyük fazlası olan yegane fonun gerçek amacına hizmet etmesini zorlaştıracaktır.

Bazı değişikliklerin yapılması beklenen işsizlik sigortasında; yararlanılma koşullarının kolaylaştırılması, işsizlik ödeneği miktarının ödeneğin hak kazanıldığı sürenin başında tavandan başlayarak sürenin bitiminde tabana doğru azalan bir miktara gelmesi sağlanmalıdır. Böylece her geçen ay ödeneği azalan sigortalı işsiz yeniden çalışma hayatına girmek için daha fazla gayret gösterecektir. Genel olarak ortalama 3-4 aylık prim ödemişliğe 1 ay ödenek hakkı veren sistem, kullanılmayan hakları başka şekillerde sunabilmelidir. Bu kapsamda emeklilik yaşının 65'e yükseltildiği göz önüne alındığında, prim gün sayısını doldurduğu halde 62-63 yaşına gelenlere o tarihte geçerli olan işsizlik ödeneği miktarını alt sınırdan alması halinde 3 yıl, üst sınırdan alması halinde 2 yıl ödenek alma hakkı alması sağlanarak 62-63 yaşında çalışma hayatından ayrılabilmesine olanak tanınmalıdır. Böylece mezarda emeklilik, emeklilik imkansızlaştığı gibi yaklaşımları olanlara 2-3 yıl daha erken hak verilmiş olacaktır.

Kıdem tazminatı fonu ile ilgili olarak taraflar beklentilerini ortaya koymaktadır. Sadece işçi tarafını veya işveren tarafını düşünmek onların taleplerini karşılamak kadar devletin de durumunu göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Devlet sosyal devlet olmayı ve kalmayı başarabildiği sürece sorunların ortak paydada çözümlenmesi mümkün olabilecektir.

Kıdem tazminatı fonu ile ilgili olarak ortaya konulan yaklaşımlardan birisi bireysel emeklilik şirketlerini sisteme dahil etmektir. Gerek bireysel bazda gerekse kolektif bazda sermaye birikimi olmayan bir ülke olduğumuz bilinmektedir. İşsizlik sigortası fonu ve bireysel emeklilik fonları ülkemizde sermaye birikimi oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Kıdem tazminatında da fon sistemine geçilmesi durumunda sermaye birikimi daha da artacaktır. Başta emeklilik şirketleri olmak üzere genel olarak özel sektörün fon sistemine geçilmesini talep etmesinin doğal karşılanması gerekmektedir. Nihayetinde emeklilik şirketleri kendi fonlarını büyütecek bu fırsatı değerlendirmek istemektedir.

İşverenler açısından değerlendirme yapıldığında fon sistemine geçilmesinin olumlu yönlerinin ağır bastığı görülmektedir. Toplu ve yüklü olarak ödemek zorunda kaldıkları tazminatı en başından küçük maliyetler şeklinde ödeyebileceklerdir. Fon için belirlenecek prim oranı ve fon performansının işverenle ilişkilendirilip ilişkilendirilmemesi işveren tarafını yakından ilgilendirmektedir. İşçiler açısından bakıldığında, tazminat konusunda işverenle muhatap olmaktan kurtulmaları olumlu değerlendirilmektedir. Fon için prim oranı ile fonun güvence altında olması, fon kaynaklarının reel getirilerle değerlendirilmesi en önemli başlıklar arasında yer almaktadır.

Gelinen noktada kıdem tazminatı için bir fon kurulması kaçınılmaz görülmektedir. Bu değişiklikte tüm tarafların katkıda bulunması sağlanmalıdır. İster emeklilik şirketleri aracılığıyla, ister işsizlik sigortası fonu kapsamında, isterse başlı başına ayrı bir yapıda olsun kıdem

tazminatında fon esaslı bir değişim beklenmektedir. Prim oranlarının rasyonel olarak belirlenmesi ve sistemin finansman açmazı ile karşı karşıya bırakılmaması gerekmektedir. İşsizlik sigortasının daha fonksiyonel hale getirilmesi kaydıyla kıdem tazminatının emeklilik ikramiyesi şeklinde olmasının sakıncaları yanı sıra yararları da olabilecektir. Ancak kıdem tazminatının ikramiye şekline dönüştürülmesi durumunda hiçbir koşul aranmadan alınabilecek şekilde hazırlanması gerekmektedir. Bugüne kadar kazanılmış hakların hem işçiler hem de işverenler açısından önemsenmesinde de yararlar bulunmaktadır.

Emeklilik şirketlerinin bugüne kadarki tecrübeleri ve sistemin denetim ve işleyişinde alınan mesafe dikkate alındığında kıdem tazminatı fonunun emeklilik şirketleri bünyesinde oluşturulması güven verebilecektir. Bireysel emeklilik sisteminin güvencesi kıdem tazminatı fonu açısından da güvence oluşturacaktır. Devlettten güvence istenmesi doğal bir talep olsa da, bu durumun pek çok suiistimallere yol açması kaçınılmaz görünmektedir. Devlet güvencesi olduğunda fon kaynaklarının değerlendirilmesinde ve kullanılmasında rasyonel olunamayacak ve kara delikler oluşabilecektir. Son olarak dikkat çekilmesi gereken husus hemen hemen her konuda yapılan mevzuat reformları kısa dönemlerde tekrar değişikliklere maruz kalmaktadır. Gerek kıdem tazminatı fonu ile ilgili olsun gerek işsizlik sigortası ile ilgili olsun, yapılacak değişikliklerin başkaca değişikliklere gerek kalmayacak şekilde hazırlanmasında ve uzun yıllar ihtiyaçlara cevap verebilmesinde büyük faydalar bulunacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- ALTAN Mikail - ASLANLAR İsmail: "Sosyal Güvenlik Kuruluşlarımızın Özel Sigorta Şirketleriyle Entegrasyonu Temelinde Bir Özelleştirme Modeli", Reasürör, S:42, Ekim 2001.
- ANADOLU F.Kerim: "Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S: 10.
- ARSLAN H.Bader - ULAŞ Dilber: "İstihdamın Korunması ve İşten Çıkarılanlara Uygulanan Yardımlar", <http://eab.ege.edu.tr/pdf/4/C4-S1-2-%20M10.pdf>, (09/06/2009)
- BAŞTERZİ Süleyman: Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", AÜHFED, C:54, S:3, 2005.
- CENTEL Tankut: "Kıdem Tazminatı Üzerine Gözlemler", İşveren Dergisi, C:47, S:8, Mayıs 2009.
- ÇELİK Nuri: İş Hukuku Dersleri, 21.Baskı, Beta, Ağustos 2008, İstanbul.
- ÇELİK Nuri: "Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı" Kamu-İş, C:6, S:4/2002.
- DEMİR Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, 4.Baskı, İzmir, Ekim 2005.
- DİLİK Sait: "Kıdem Tazminatı ve Oluşturulacak Fon Konusunda Bir Görüş", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, C:7, S:1/2002.
- EGEMEN Erdal: "Rekabet Gücü, Ekonomik Etkinlik ve İş Güvencesi" Prof.Dr.Nusret Ekin'e Armağan, <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/nusretekin/3/13.pdf> (09/06/2009)
- ERDOĞAN Gürbüz: "Kıdem Tazminatı Fonu Üzerine Değerlendirme", http://www.ahuder.org/media/ahudergergi/2_kidem.pdf, (09/06/2009)
- GEREK Nüvit: "Kıdem Tazminatı Fonu Artık Devreye Girmelidir", LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S:4, Ekim-Kasım-Aralık 2004.
- KAYA Pir Ali: "Türkiye'de İş Güvencesi Sorunsalı ve Bilim Komisyonunun Hazırladığı Yasa Tasarısı Üzerine Düşünceler", İşgüç Dergi, C:4, S:2.
- KORKUSUZ Refik: Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk İş Hukuku'nda İşçilik Alacaklarının Korunması, Ankara, 2004.
- KUTAL Metin: "Kıdem Tazminatının Bir Fondan Karşıllanması", İ.Ü. İktisat Fak. Mecmuası, Prof.Dr.Toker Dereli'ye Armağan, 55nci Cilt, S:1, İstanbul 2006.
- NARMANLIOĞLU Ünal: "Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı (Kıdem Tazminatı)", İstanbul, 1973
- NARMANLIOĞLU Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 3.Baskı, İzmir 1998.
- ODAMAN Serkan: "İşçinin Haklı Sebep Fesih Hakkı" YOD-ÇEM, Ankara, Aralık 2000.
- SEYYAR Ali: Sosyal Güvenlik Terimleri, Papatya Yay., Nisan 2005, İstanbul.
- SÜZEK Sarper: İş Hukuku, Beta, İstanbul, Eylül 2008.
- TAŞTEKİL Sevda: "Hukuki Açidan Türkiye'de Sosyal Sigortaların Finansmanı", (Basılmamış YL Tezi), DEÜ, SBE, İzmir-1984.
- TUNCAY A.Can: "Kıdem Tazminatı Fonu Kanunu Çıkarılsın Ama...", İşveren Dergisi, Eylül 2004.
- TUNÇOMAĞ Kenan - CENTEL Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta Yay., İstanbul 2003.
- UĞUR Suat: Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, TİSK, Yayın No: 244, Haziran 2004.
- ÜNSAL Engin: "Kıdem Tazminatı Kanun Tasarısı Taslağı Konusunda Bazı Düşünceler", İş Hukuku ve İktisat Dergisi, TÜHİS, C:21, S:2-3, Kasım 2007-Şubat 2008.
- 16.09.2000 Tarih ve 24172 Sayılı RG: İşsizlik Sigortası Fonu Yönetim Kurulunun Çalışmasına ve Fon Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik.
- www.bireyselemeklilik.gov.tr
- www.csgb.gov.tr
- www.egm.org.tr
- www.iskur.gov.tr

Yrd. Doç. Dr. Barış Seçer

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Dokuz Eylül Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden 1998 yılında mezun olduktan sonra, 2001 yılında aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları programından yüksek lisans derecesi almıştır. Aynı



Enstitü'nün Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora programındaki eğitimini 2007 yılında "Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi" başlıklı doktora tezi ile tamamlamıştır. 2004 yılında Haziran-Eylül ayları arasında Oregon State University'de misafir araştırmacı olarak bulunmuştur. 2009 yılı Ağustos ayından beri Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Anabilim Dalı'nda yardımcı doçent olarak görev yapmaktadır. Yazarın Genç İşsizliği, Elektronik İzleme, Çağrı Merkezleri, Çalışan Yoksullar, Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları, İş Güvencesizliği ve İstihdam Edilebilirlik gibi konularda çeşitli dergilerde ve kitaplarda yayınlanmış çalışmaları bulunmaktadır.

ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ: İşçilerin Yönetime Katılmasından İşçi Katılımına

GİRİŞ

Günümüzde endüstriyel demokrasi açısından önemli değişimlerin olduğu bir dönem yaşanmaktadır. Önceleri genellikle devlet, işçiler ve işçi sendikalarının desteklediği güç paylaşımına dayalı işçilerin yönetime katılma uygulamalarının yerini yönetim veya işveren tarafından desteklenen işçi katılımı uygulamalarının aldığı ileri sürülmektedir. İnsan kaynakları yönetimi anlayışının yayılması, yeni üretim teknikleri ve artan rekabet, işverenleri işçilerin fiziksel emeklerinden daha fazlasını kullanmaya yönlendirmekte ve dolayısıyla işyerlerinde verimlilik açısından işçi katılımı uygulamaları devreye sokulmaktadır. İşçilerin yönetime katılması yapısal özellik göstermekteyken, işçi katılımı gönüllü ve davranışsal

özelliktedir. Çalışma, işçi katılımı uygulamalarının amaçlarını, yöntemlerini ve sonuçlarını işçilerin yönetime katılması ile karşılaştırarak endüstriyel demokrasi açısından değerlendirmeyi amaçlamaktadır. İlk olarak endüstriyel demokrasi kavramı açıklanarak, endüstriyel demokrasinin araçlarından biri olan işçilerin yönetime katılmasına dikkat çekilecektir. Daha sonra işçi katılımına ayrıntılı olarak değinilecek ve son olarak endüstriyel demokrasi açısından bir değerlendirme yapılacaktır.

1. ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ

Endüstriyel demokrasi, birçok anlamı içeren bir kavram olduğu için bu konuda çeşitli tanımlamalar ve sınıflandırmalar yapılmaktadır. Endüstriyel demokrasi kavramı

ilk defa 1897 yılında, Sidney ve Beatrice Webb tarafından kullanılmıştır. Ancak kullandıkları endüstriyel demokrasi kavramı günümüzdeki yaklaşımlardan farklı anlamlar içermektedir. Webb ve Webb, endüstriyel demokrasiyi içsel ve dışsal boyutlu olarak ele almaktadır. Buna göre içsel boyutlu endüstriyel demokrasi sendikal demokrasi anlamına gelmektedir. Sendikaların örgütlenmeleri, "insanların insanlar tarafından insan için yönetilmesi" prensibine dayandığı için, sendikaların kendilerinin demokrasi olduğunu belirtmektedirler. Dışsal boyutta ise toplu pazarlık ile endüstriyel demokrasinin aynı anlama geldiğini ileri sürmektedirler (aktaran Müller-Jentsch, 2008, s.261).

Zaman içinde endüstriyel demokrasi kavramı daha geniş ele alınmış ve başka boyutları da içerir hale gelmiştir. Gerçekten işyeri düzeyinde işçinin kendisini direkt ilgilendiren konularda yönetime katılmasını esas alan endüstriyel demokrasi talebi, zaman içinde işletme yönetimine katılma, sektör düzeyinde katılma, milli

düzye katılma, AB düzeyinde katılma gibi çeşitli boyutlarda alan genişlemesi yaşamıştır. Bu dönemde üretimden denetime, kâra kadar her alanda katılım, danışılma, ve bilgi talebi hak olarak görülmekte (Yorgun, 2000, s.635) ve endüstriyel demokrasi işçi ve işverenlerin ötesine geçerek toplumu yönlendiren bir kavram özelliği göstermektedir.

Gerçekten günümüzde endüstriyel demokrasinin toplum yaşamını doğrudan ilgilendiren bir kavram olduğu bazı tanımlardan anlaşılmaktadır. Buna göre endüstriyel demokrasi, insanın kişiliğine saygı gösterilen ve tüm bireylerin fırsat açısından eşit olduğu, ancak sarf ettikleri çaba, teşebbüs gücü ve sahip oldukları zihinsel ve bedensel niteliklerle ödüllendirildikleri bir toplum düzenidir (Uçkan, Kağnıcıoğlu,2004,s.45). Görüldüğü gibi endüstriyel demokrasi bir üst kavram niteliği taşımaktadır. Ayrıca bu tanıma göre endüstriyel demokrasi işçi ve işverenlerin ötesinde toplumu da kapsamaktadır. Başka bir tanım da, prensiplerden söz edilerek üst



kavram özelliğine dikkat çekilmektedir. Bu tanıma göre endüstriyel demokrasi, özgür bir toplumda yönetim ile emeğin temsilcilerinin yönetim sistemine katılımlarının temelindeki prensipler bütünü açıklamaktadır (Roberts,1994,s.332). Kavram, endüstriyel demokrasiyi yönetim ile emeğin temsilcilerini kapsar şekilde daraltmış olsa da, genel özelliğini korumaktadır.

Bazı tanımlarda ise, güç dağılımına doğrudan dikkat çekilmektedir. Örneğin genel kabul gören bir tanımda, endüstri içindeki sosyal gücün dağılımı, bir azınlığın elinde toplanmasından ziyade iş ile meşgul olan herkes arasında paylaşımı olarak değerlendirilmektedir (Emery,Thorsrud,2003,s.4). Benzer bir tanım yapan Dereli'ye göre (1998) endüstriyel demokrasi kişisel çıkarların keyfi ve kötüye kullanımını önlemek amacıyla sanayide güç birikimini engellemeyi, bunun için de biriken gücü parçalamayı amaçlamaktadır (s. 377). Gücü vurgulayan başka bir tanımda endüstriyel demokrasi, işçilerin veya temsilcilerinin istihdam edildikleri yerlerde otoritenin dağılımı ve odağını değiştirme ile bağlantısı olan kararlar üzerinde güç kullanımı olarak açıklanmaktadır (Poole,Lansbury,Wailes,2001, s.491). Bu anlamda, endüstriyel demokrasi işçi ile işveren arasında eşitliği sağlamaya yöneliktir. Kararlar üzerinde güç kullanımı, yönetimin tek başına karar vermesinden ziyade işçilerin de kararlarda söz sahibi olması, yönetime katılımı anlamına gelmektedir.

Bu doğrultuda yönetime katılma ile endüstriyel demokrasiyi aynı anlamda değerlendiren yaklaşımlar bulunmaktadır. Yönetime katılma kavramı endüstriyel demokrasi uygulamalarının çoğunu kapsamaktadır. Ancak yukarıda belirtildiği gibi endüstriyel demokrasi bir üst kavram olarak toplum yaşamı ile ilgilidir. Ayrıca yönetime katılma endüstriyel demokrasinin gerçekleştirilmesinde bir araçtır. Yönetime katılma, işyerleri ve işletmelerin nasıl yönetilmesi gerektiği, diğer bir deyişle,

“işletme yönetimi nasıl örgütlenmelidir” soruna yöneliktir. Yönetime katılma, işletme içinde başlamakta ve orada kalmakla yetinmektedir. İşletme dışına taşmamakla, toplumsal ve ekonomik düzeni değiştirme gibi bir amacı taşımamaktadır (Akçaylı,1995, s.7). Endüstriyel demokrasi içerisinde yer alan uygulamalar değerlendirildiğinde, bunun neden yönetime katılma kavramını kapsadığı daha iyi anlaşılacaktır.

Endüstriyel demokrasi yapısal özelliklerine odaklanarak şu uygulamalarla sınıflandırılmaktadır: 1) Özyönetim, 2) üretici kooperatifleri, 3) birlikte karar verme, 4) çalışma meclisleri ve benzeri kurumlar, 5) işçi sendikası girişimleri ve 6) üretim programları (Poole, Lansbury,Wailes,2001,s.491-492). Bu sınıflandırmadan anlaşılacağı gibi, özyönetim yönetime katılmanın ötesinde bizzat işçilerin yönetimi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda endüstriyel demokrasinin üst bir kavram olduğu anlaşılmaktadır.

Bunun yanında temel ideolojiye veya inisiyatif sahiplerine göre de sınıflandırma yapılabilmektedir. Bunlar 1) işçi girişimleri (üretim sürecinin kontrolü), 2) sendikaya dayalı katılım biçimleri (istihdam koşulları üzerinde pazarlık ve görüşme aracılığıyla etki edilmesi), 3) işçiler veya temsilcilerinin istihdam edildikleri yerlerde kararlara katılımına odaklanan devlet girişimleri aracılığıyla geliştirilen endüstriyel demokrasi biçimleri ve 4) işletmeye karşı işçi bağlılığını arttırmayı veya verimliliği, etkinliği ve uyma yeteneğini yükseltmek üzere tasarlanmış işçi katılımı yönünde yönetsel girişimlerdir (Poole,Lansbury,Wailes,2001,s.491-492). Yukarıdaki sınıflandırma içinde son kategori işçi katılımı olarak adlandırılan, nitelik olarak diğerlerinden farklı uygulamaları açıklamaktadır. Bu noktada işçilerin yönetime katılması ile işçi katılımının aynı anlama gelmediği belirtilmelidir.

Bar-Haim (2002) endüstriyel demokrasinin gelişimini iki dönemde incelemektedir. İlk dönemi İkinci Dünya

savaşından sonraki yıllarda ortaya çıkan işçilerin yönetime katılma uygulamaları, ikinci dönemi ise son yıllarda yaygınlaşan işçi katılımı uygulamaları olarak değerlendirmektedir (s.51). Ayrıca bu iki dönemin doğrudan katılım ve dolaylı katılım ölçütü açısından da ayrılabilceğini açıklamaktadır. Dolaylı katılım biçimleri işçi temsilcilerinin örgütün üst kademelerinde karar verme sürecini işçi namına etkiledikleri tüm süreçleri ve yapıları kapsamaktadır. Dolaylı katılım ise, birey olarak işçiye ve çalışma grubuna odaklanmıştır. Doğrudan katılım altında işçinin bizzat kendisi yönetimin karar verme sürecini etkilemekte veya daha önce yönetim tarafından üstlenilen işlevleri kendisi yerine getirmektedir (Bar-Haim,2002,s.19-20). Ancak doğrudan katılım yönetime katılma anlamına gelmeyebilmektedir. Çünkü katılım sağlanan konular, yapılan görev boyutuyla sınırlı kalmaktadır.

2. İŞÇİLERİN YÖNETİME KATILMASI

İşçilerin yönetime katılması, yasal olarak kurulan Alman "birlikte yönetim" sistemi gibi ayrıntılı uygulamalar ile işçilerin gönüllü olarak sadece bilgilendirilmesini öngören basit uygulamaları kapsayan geniş boyutlu bir kavram özelliği göstermektedir. Özellikle 19. yüzyılın sonlarında ortaya çıkan yönetime katılma kavramı günümüze kadar işlevini korumuş ve demokrasinin sağlanmasında önemli bir yol olarak değerlendirilmiştir. Ancak günümüzde yaşanan değişimler neticesinde değişik amaçlara ve yönlendiricilere sahip uygulamaların ortaya çıktığı görülmektedir. Bu nedenle işçilerin

yönetime katılması kavramı açıklanarak, bu değişim ortaya konulmaya çalışılacaktır.

2.1. Tanım

Katılma sözlük anlamı olarak, iletişim veya ortak davranışta bulunma yoluyla belirli bir toplumsal duruma girme süreci şeklinde değerlendirilmektedir (www.tdk.gov.tr). Sözlük anlamı değerlendirildiğinde, iletişimin alıcı ve verici arasında iki yönlü bir süreç olduğu bilinmektedir. Buna göre, örneğin verici yönetim (işveren) ve alıcı işçi veya temsilcileri olarak görülürse, aralarındaki iletişim sonucunda birlikte hareket etme, ilişki kurma sonucu doğmaktadır. Bu anlamda katılım paylaşım anlamı içermektedir. Nitekim katılım, işçilerin istihdam edildikleri işletmelerde bir tür paylaşımının olduğu bir durumdan söz etmektedir (Kaler,1999,s.125).

Literatürde yönetime katılma için yapılan tanımlar incelendiğinde, kavramın genel boyutlu ele alınmasının yanı sıra çoğunlukla örgüt düzeyinde değerlendirildiği görülmektedir. Örneğin kavramı genel ve örgüt boyutlu ele alan bir tanıma göre, işçilerin yönetime katılmaları daha çok özgürlük, işçilerin ekonomik ve sosyal kesimlerde daha çok kişilik ve hak kazanmaları ve gerek mikro, gerekse makro ekonomi düzeyinde yönetim gücüne ortak olmalarıdır (Talas,1997,s.492). Tanımda yönetime katılmaya hak olarak yaklaşmakta ve mülkiyet hakkından kaynaklanan yönetme gücünün işçilerle paylaşılması vurgulanmaktadır. Bu sayede işçilerin çeşitli toplum kesimleri içinde değer kazanması amaçlanmaktadır.

Şekil 1: İşçilerin Yönetime Katılma Dereceleri



Yönetime katılmayı örgüt boyutunda gören Hyman ve Mason'a (1995) göre, katılma örgütsel karar verme sürecinde işçilerin temsil edilmesi için kolektif haklarını düzenleyen devlet girişimleri sonucu veya işçilerin şirkete ait kararlarda kolektif temsil elde etmek için işverenin muhtemel direncine rağmen, gösterdikleri çaba sonucu ortaya çıkmaktadır (s.21). Tanımda işçilerin toplu olarak temsil edilmesi ve bunun hak olduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca tanımdan yönetime katılmanın işverenin isteğiyle olmayabileceği, devlet veya işçilerin çabaları sonucu uygulanabileceği anlaşılmaktadır.

Bir başka tanımda yönetime katılma, sınırları özel mülkiyet tarafından çizilmiş bir alanda ortak sorunları çözerek emek verimliliğinin sağlanması amacıyla, işçilerle işverenlerin taraflara karşı görece bağımsızlığı varsayılan ve işçi-işveren taraflarının her ikisini de çeşitli düzeylerde içeren ortak organlarda işbirliği yapmalarını sağlayan mekanizmalar olarak görülmektedir (Güngör, 1998, s.529). Buna göre, işçiler işverenlerle eşit düzeyde sayılmakta ve sadece sorun olan konularda katılım ön-görülmektedir. Ayrıca yönetime katılmanın amacının emek verimliliğini arttırmak olduğu belirtilmektedir.

İşçilerin yönetime katılması, işçilerin işyerinde karar verme sürecini etkilemesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle sadece sorun alanları ile sınırlı sayılmamalıdır. Nitekim Marchington ve Wilkinson'a (2000) göre yönetime katılma örgüt, işin yürütülüşü ve istihdam koşulları ile ilgili konular üzerinde pazarlık ve müzakerelere aracılığıyla uygulanan işçi etkisini kapsamaktadır (s.340). İşçi etkisi, işçilerin isteklerinin dikkate alınması yani bir sonuca ulaşma anlamındadır. Sonuca ulaşma aşlında yönetime katılmanın derinliği veya derecesi işçilerin veya temsilcilerinin yönetimin son kararını etkileme derecesini göstermektedir. Yönetime katılma faaliyetlerinin derinliği tek ve kesin olmaktan ziyade, farklı derecelerde etkiyi ve katılımı ifade eden bir ölçek

(Şekil 1) ile açıklanabilir (Blyton,Turnbull, 2004, s.225). Ölçeğin sonunda, yönetimden bilgi alınması ile herhan-gi bir karar verme sürecine aktif katkının olmadığı asgari katılım gösterilmektedir. Ölçeğe soldan sağa devam edildiğinde, işçi ve temsilcilerinin müşterek danışmaya dayanan tavsiye gücünü kullanma imkânı gelmektedir. Müşterek danışma, yönetimin işçi temsilcileri ile üre-timi, hizmetleri tartışması, tavsiyeler alarak, son kararı verme sürecinde otoritesini kullanmasını içermektedir. Ölçek boyunca temel farklılık müşterek tavsiye ile müşterek karar verme arasında çıkmaktadır. Müşterek karar verme, işçilerin (veya temsilcileri) karar verme sürecine basitçe katılımlarından ziyade kararlara etkilerini güvence altına almalarıdır. Son olarak, ölçeğin en sağı karar verme üzerinde işçilerin kendilerinin tam kontrolünün olduğu durumdur (Blyton,Turnbull,2004,s.225). Yönetime katılmanın dereceleri veya derinliği incelendiğinde, tüm uygulamaların kararları etkilemediği anlaşılmaktadır. Bu nedenle literatürde bazı dereceler sahte katılım olarak adlandırılmaktadır.

Örneğin Pateman (1970), işçilerin yönetime katılmasının üç derecesi olduğunu belirtmektedir. Bu dereceleri sahte katılım, kısmi katılım ve tam katılım olarak adlandırmıştır. Sahte katılım, işçiler karar verme sürecine katıldıkları halde, işyerindeki güç yapısında veya rollerinde tatmin edici değişimler olmadığını hissetmeleri durumudur. Kısmi katılım, işçilerin kararlara gerçekten katıldığı durumdur. Bununla birlikte, katılımları mevcut iş veya çalışma grubu ile ilgili önemsiz konularla sınırlıdır ve yöneticilere karşı işçilerin sorumluluk ve ödülleri-ni eşitleyecek yapısal değişimler gerçekleşmemektedir. Tam katılım ise, işçilerin tüm kademelerde karar verme sürecine yetki vermeleridir (s.69-74).

Kısaca işçilerin yönetime katılma uygulamaları devlet ve/veya işçiler (temsilcileri) tarafından yönlendirilen, dolayısıyla hak olarak ortaya çıkan, işletmelerde karar

verme sürecine toplu olarak etki ederek, işçi ve işveren güç dengesini eşitlemeye yönelik süreçlere işaret etmektedir. Bu bağlamda, yönetime katılma uygulamalarına işverenlerin direnç gösterebildiği, ancak bu uygulamaların endüstriyel demokrasi amacına ulaşmaya yardımcı olması nedeniyle, çoğu ülkede uzun yıllardan beri kullanılmakta olduğu belirtilmektedir.

2.2. İşçilerin Yönetime Katılmasına Yönelik Uygulamalar

İşçilerin yönetime katılmasının en önemli biçimi toplu pazarlık sürecidir. İş konseyleri, işçi direktörleri gibi katılım biçimleri ise özellikle Avrupa Birliği ile ilişkili olarak artış göstermektedir. Bu katılım biçimleri genellikle toplu pazarlık sürecinin konusu dışında olan endüstriyel demokrasi uygulamaları olarak değerlendirilmektedir (Richardson,2003,s.377). İngiltere, Yugoslavya, Batı Almanya, Polonya, Norveç, Cezayir ve Hindistan gibi farklı politik rejimlere sahip ve değişik ekonomik gelişmişlik düzeyindeki birçok ülke 1960 ve 1970'ler boyunca çeşitli yönetime katılma programları uygulamışlardır. Bunlardan en dikkat çekenleri İngiltere'de "müşterek danışma", Batı Almanya'da "birlikte yönetim", Yugoslavya'da "özyönetim" uygulamalarıdır ve bunlara kısaca değinilecektir.

İngiltere'de toplu pazarlığın yanı sıra yönetim ile işçiler arasında "müşterek danışma" popüler bir katılım biçimidir. Uygulama Birinci Dünya Savaşı sırasında kamu sektöründe Whitley komiteleri olarak adlandırılan iş konseylerinin çeşitli biçimlerinde, işçiler ve işverenler arasında verimlilik, ücretler ve çalışma ilişkileri hakkında bilgi alışverişi için acil tartışma alanları olarak ortaya çıkmıştır. Daha sonra bu danışma konseyleri özel sektöre yayılmıştır. Müşterek danışma uygulamalarında, işçi ve işverenlerin ilişkilerinde işçilere bazı konularda danışıldığı, fakat yönetimin karar verme hakkı olduğu açık bir asimetri bulunmaktadır (Bar-Haim,2002,s.57-58).

İngiltere'de son zamanlarda Avrupa Birliği direktiflerinin etkisi ile iş konseylerinde artış görülmekteyse de, bireye odaklanmış doğrudan katılım yöntemleri de yaygınlaşmaktadır (Poole, Lansbury,Wailes, 2001, s.512).

Alman "birlikte yönetim" sistemi işletme düzeyinde işçi temsilinde kurumsal iki yola dayalıdır: Fabrika ve işletme düzeyinde iş konseyleri ile işletmenin denetim kurulunda işçi temsili. Alman işletme hukuku bu ikili sistemi desteklemektedir: Üst düzey yöneticilerin sorumlu oldukları denetim kurulu ve üst düzey yöneticilerden oluşan yönetim kurulu. Denetim kurulunun gücü, üst yönetimi tayin etme ve görevden alma, onların maaşlarını belirleme ve işletmenin genel politikası hakkında tavsiye vermeyi içermektedir. Bu sayede işçiler dolaylı olarak işletmenin genel yönetimi konusunda söz sahibi olmaktadır. İş konseyleri, beşten fazla işçisi olan tüm işletmelerde kurulmakta ve denetim kurullarından daha fazla etki potansiyeli bulunmaktadır. İş konseylerinin çalışma barışını sürdürme yükümlülükleri var olmakla birlikte, ekonomik konular hakkında danışma ve enformasyon alma hakları, seçme ve eğitim gibi insan kaynakları konuları ile sosyal konularda birlikte yönetim hakları bulunmakta ve ayrıca işe alma, işten çıkarma gibi belirli konularda veto hakları mevcuttur. Almanya'da mevcut ikili yapıyı tamamlayan işyeri seviyesinde işçilerin katılımını sağlayan üçüncü bir yapı olarak doğrudan katılım da yaygınlaşmaktadır (Poole, Lansbury, Wailes, 2001, s.506).

Özyönetim sistemi, eski Yugoslavya'da İkinci Dünya Savaşından sonra, savaş sırasında ekonomiyi işletmek için oluşturulan komiteler ve iş konseyleri etrafında oluşturulmuştur. Özyönetimin temel fikri, sorumlulukların ve otoritenin işçilere aktarılması ve devletin merkezi kontrol ve planlama uygulamasıdır. Bu sistemde katılım, doğrudan katılım ile tartışma ve karar alma

süreçlerinin bir parçası olabilecek bütün çalışanların yer aldığı toplantılara bireysel katılım şekillerinde bütün çalışanların oy hakkının bulunduğu referandum ile doğrudan ya da iş konseyleri aracılığıyla dolaylı olarak gerçekleşir. İş konseyleri işletmedeki en yüksek otoriteyi temsil eder. (Bar-Haim,2005,s.65)

Endüstri ilişkileri açısından değerlendirildiğinde işçilerin yönetime katılımı çoğulcu niteliğe sahip koşullarda geçerli olmaktadır. Fox çoğulculuğu, karşılıklı çıkarların iki taraftan birinin diğerine zarar vermeme prensibine dayalı olduğu ve karşılıklı ödümler vererek uzlaşmaya varılan pazarlıklar aracılığıyla dengede tutulduğu ve bunun da hem yasal hem de cazip bulunduğu bir yaklaşım olarak tanımlamaktadır (aktaran Richardson, 2003, s.382). Bu anlamda işçilerin yönetime katılımı ile ilgili uygulamalar çoğulcu koşulları yansıtmaktadır. Yönetime katılma uygulamaları işçi ve işveren arasında denge sağlanmasını hedeflemekte ve en önemli uygulamalarından biri toplu pazarlık kurumu olarak anlaşılmaktadır. Toplu pazarlık, devlet tarafından düzenlenen kurallara uygun olarak işlemekte ve tarafların birbirlerine ödümler vererek uzlaşmaya varmalarını sağlamaktadır.

İşçilerin yönetime katılımını temelde üç taraf teşvik etmektedir. Yönetime katılma devlet, devlet-ötesi düzeyde Avrupa Birliği ve daha genel olarak işçi sendikalarının faaliyetleri ve işgücünün yönlendirmesi aracılığıyla desteklenmektedir. Bazı durumlarda istisnai olarak işçilerin yönetime katılımı ile ilgili uygulamaları işverenlerin de oluşturduğu görülmektedir. Ancak genel eğilim devlet ve sendikalara işaret etmektedir.

Gerçekten işçilerin yönetime katılımının en önemli destekçisi devletlerdir. Devlet için işçilerin yönetime katılımı, işveren karşısında zayıf durumda olan işçi-

lerin korunması ve bunun yanında endüstri ile ilgili sorunların çözümünde fayda sağlaması nedeniyle desteklenmektedir. Ayrıca işçilerin yönetime katılımı ülke için demokrasinin işlemlerine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle devletler işçileri için yönetime katılmayı yasal bir hak olarak sağlamaktadır. Örneğin birçok Avrupa ülkesinde iş konseyleri yasa ile kurulmuştur. Ayrıca işçilerin şirket kurullarında temsil edilmesi Almanya, İsveç, Danimarka, Norveç, Avusturya, Lüksemburg, Hindistan ve Hollanda'da yasal olarak sağlanmıştır (Bar-Haim, 2002, s.22 ve 25).

Avrupa Birliğinin, işçilerin yönetime katılımı için önemli çabaları bulunmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinin pek çoğunda endüstri ilişkileri sisteminin en temel özelliği olan dolaylı katılım konusunda AB ülkeleri arasında bir uyum sağlamak ve özellikle "İş Konseyleri" gibi temsili mekanizmalar için bir sistem oluşturmak amacıyla birçok girişimde bulunulmuş ve kararlar alınmıştır. Bu düzenlemelerin başlıcaları şöyledir: 1972 yılında kabul edilen 5. direktif, 1980 tarihli Vredeling direktifi, 1994 yılında kabul edilen Avrupa İşyerleri Konseyleri direktifi, Avrupa İşletme Statüsü direktifi, 2005 yılında yürürlüğe giren (2002/14/EC) Bilgi ve Danışma direktifidir (Kağnıcıoğlu, 2005,s.276-277).

İşçilerin yönetime katılımını destekleyen taraflardan birisi de sendikalardır. Sendikalar, toplumsal yapısı belli bir gelişmişlik seviyesini yakalamış ülkelerde, önemli faaliyet alanına sahiptir. Gerçekten yönetime katılma, işçi ve işveren konfederasyonlarının, yani merkez ve üst kuruluşlarının güçlü, otoritelerinin tartışılmadığı ve kararlarına uymanın moral bir borç sayıldığı ülkelerde ulusal düzeylerde yapılan müzakere ve anlaşmalar çerçevesi içinde doğmuş ve gelişmiştir. Örneğin, İskandinav ülkelerinde böyledir (Talas,1997,s.527).

İşverenlerin veya yönetimin, işçilerin yönetime katılımını istisnai durumlarda teşvik ettiğini belirtmiştik. Ramsay (1977), yöneticilerin işçilerin yönetime katılımına olan ilgilerini devreler halinde açıklamaktadır. Devreler, emek ile yönetim arasındaki güç dengesinin sonucudur. Yöneticiler, işgücü piyasasının güçlü olması veya yüksek derecede endüstriyel huzursuzluk bulunması sonucunda emeğin gücünün arttığı zamanlarda yönetime katılma programlarına yönelmektedir. Bu koşullar geçtiğinde ise yönetime katılma programlarına olan ilgileri kaybolmaktadır. Bundan dolayı katılma yönetim için işlevsel bir rol oynamaktadır. Yönetim otoritesini tehdit edebilecek işçilerin, işgücü piyasası gücünün arttığı koşullarda, onları kontrol etmek için kullanıldığını ileri sürmektedir (s.481). Günümüzde ise işverenlerin yönetime katılma uygulamalarından daha değişik uygulamalara da yöneldikleri görülmektedir. İşçi katılımı adı verilen bu yeni uygulamalar sayesinde hem işçiler kontrol altında tutulabilmekte hem de verimlilikleri artmaktadır. Ayrıca işverenler endüstriyel demokrasinin sağlanmasına katkıda bulduklarını ileri sürmektedir.

3. İŞÇİ KATILIMI

İşçi katılımı (employee involvement), endüstriyel demokrasi literatüründe işçilerin yönetime katılmasından sonra gelen döneme işaret etmektedir. Ancak işçi katılımı kendisinden önceki yaklaşımdan amaç, yöntem ve sonuç açısından farklılaşmıştır. İşçilerin yönetime katılımı, yönetimi yani kontrolü paylaşma içeriği taşıırken, işçi katılımı yönetime katılmanın daha yumuşak biçimi olarak görülebilir. Bununla birlikte, işçi katılımı tamamen işçilerin yönetime katılmasının yerine geçmemiştir ve iki yaklaşımın bir arada uygulandığı durumlara sıkça rastlanmaktadır.

3.1. Tanım

İşçi katılımı, yönetim çevreleri ile serbest piyasa tarafları tarafından yayılan ve işçileri kendilerini ilgilendiren uygun karar alma süreçlerine katılarak etkileme olanağı ile destekleyen uygulamalar ve politikalara işaret etmektedir (Hyman,Mason,1995,s.21). Öncelikle işçi katılımı uygulamalarının yönetim veya işverenler tarafından getirildiği ve yönlendirildiği anlaşılmaktadır. Bundan dolayı işçilerin karar alma süreçlerine katılmasının sadece işverenin uygun gördüğü, kendilerini ilgilendiren konular ile sınırlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Bazı tanımlarda işçi katılımının neden uygun konularla sınırlı olduğu ortaya çıkmaktadır. Örneğin İngiliz Sanayiciler Konfederasyonuna göre işçi katılımı, bir örgütteki tüm işçilerin en yüksek katkı, destek ve anlayışı ile amaçlara bağlılıklarını sağlamak üzere tasarlanmış süreçlerdir (Lewis, Thornhill,Saunders,2003,s.249). Görüldüğü üzere işçi katılımı, sadece işçilerin performanslarını arttıracak konular ile sınırlı sayılmaktadır. Aslında işçilerden yani insan kaynağından en iyi şekilde yararlanma hedeflenmektedir. Çeşitli çalışmalarda işçi katılımı uygulamaları, insan kaynakları yönetiminin yumuşak bir türü olarak da adlandırılmaktadır.

İşçi katılımı konusunun öncülerinden Lawler, işçilerin beceriler ve kaynaklarla donatıldığı, kararlardan haberdar edildiği ve kararları etkin uygulayabildiği örgütler oluşturulması gerektiğini ileri sürmektedir. Etkili işçi katılımı programları, iş ile ilgili bilgileri ve gücü yayan, özendirici ödüller sağlayan ve işçilerin karar almaları için gerekli bilgi ve becerileri destekleyen işletme uygulamalarına ihtiyaç duymaktadır. İşçilerin katılım hissetmeleri için, işlerinin kontrolde olduğunu hissetmeleri, performansları ile ilgili doğru geribildirim almaları ve performansları için ödüllendirilmelerini ileri sürmektedir. İşçi katılımı kuramcılarını düşük kademelerdeki işçi-

lerin işlerini yerine getirmeleri ile ilişkili kararlar verme ve işletmeye bütün olarak katılma olanaklarının bulunması gerektiğini belirtmektedir (Benson, Lawler, 2005, s.154).

Başka bir tanımda ise, işçilerin örgütsel kararlara artan katılımı aracılığıyla örgüt performansını geliştirmeyi amaçlayan, sıklıkla çalışma yaşamı kalitesi, kalite çemberleri ve işgücü yönetim katılımlı takımlar ile eş anlamlı olduğu belirtilen bir işyeri programı olarak açıklanmaktadır (Roberts, 1994, s.206). İşçi katılımı programlarının aslında örgütsel performansı arttırmayı amaçladığı ve boyut olarak işyeri ile sınırlı kaldığı anlaşılmaktadır. Tanımda çalışma yaşamı kalitesi, kalite çemberleri gibi bazı işçi katılımı uygulamalarından da bahsedilmektedir. Bunların yanında daha birçok işçi katılımı uygulaması mevcut bulunmaktadır.

3.2. İşçi Katılımı Uygulamaları

İşçi katılımı uygulamaları 1970'lerin sonu ve 1980'lerin başında kalite çemberleri ve çalışma yaşamının kalitesi programları ile başlamıştır. 1980 ve 1990'lar boyunca toplam kalite yönetimi, sürekli kalite geliştirme ve diğer takım çalışması biçimleri ile artmıştır. Cotton (1993) işçi katılımı üzerine yaptığı geniş araştırma sonucunda, kapsamlı biçimde bu uygulamaları açıklayarak, çalışma yaşamı programları, kalite çemberleri, kazanç paylaşımı planları, temsili katılım, iş zenginleştirme, çalışma takımları ve işçi mülkiyetini işçi katılımı uygulamaları olarak saymaktadır. Bununla birlikte, güçlü işçi katılımı (otonom çalışma takımları, kazanç paylaşımı), orta dereceli işçi katılımı (çalışma yaşamı kalitesi, iş zenginleştirme, çalışma takımları ve işçi mülkiyeti) ve zayıf işçi katılımı uygulamaları (kalite çemberleri, temsili katılım) olarak bir ayırım yapmaktadır. İşçi katılımı uygulamaları formel örgüte paralel uygulandığı için genellikle "paralel katılım" olarak adlandırılmaktadır (aktaran Bar-Haim, 2005, s72).

İşçi katılımı uygulamaları genel olarak iletişim katılımı, görev-odaklı iletişim katılımı, finansal katılım ve katılımcı yönetim olarak ele alınmaktadır (Tablo1). İletişim katılımı yönetimden alt kademelere doğru bilgi verme amaçlı ve alt kademelerden yönetime doğru sorun çözme amaçlı uygulamalardır. Aşağıya doğru bilgi verme işletmenin finansal durumu veya yönetimin gerçekleştirme istediği yenilikler ile ilgili yapılmaktadır. Yukarıya doğru iletişim örgütte fikir miktarını geliştirme, işyerinde işbirlikçi ilişkileri geliştirme ve değişimi haklı gösterme amaçları taşımaktadır (Marchington, 1995, s.283).

Danışma, işçilerin temsilcileri aracılığıyla karar verme sürecinde yer almalarına olanak sağlamaktadır. Yönetimin danışma biçimini teşvik etmesinin amaçlarından biri, danışmayı resmi müzakerenin alternatifini olarak görmesidir. Ortak danışma uygulamalarının bazı işletmelerde yönetim tarafından sendikalaşmayı önlemek üzere kullanıldığı da belirtilmektedir (Armstrong, 1999, s.743). Danışma biçimi, yönetime katılma içinde de geçmekte ve iki danışma biçiminin temel farklılığı işçi katılımı açısından danışmanın genellikle bireysel boyutlu olmasından kaynaklanmaktadır.

Görev katılımı ve iş tasarımı süreçleri, işçilerin yerine getirdikleri görevlerin çeşitleri ve içeriklerinin genişletilmesi anlamına gelmektedir. İş tasarımları yaklaşımları, aynı kademede yerine getirilen görevlerin niceliğinin genişletilmesi olarak yatay iş tasarımları, üst görevler için daha fazla sorumluluk alma ile iş zenginleştirme ve kendini yöneten takımlar olarak açıklanmaktadır (Armstrong, 1999, s.743). Burada özellikle, işçinin yerine getirdiği görevinde karar verme süreci ile ilgili kazanımları olduğu anlaşılmaktadır. Yönetimin amacı, işçilere görevi ile ilgili konularda karar verme yetkisi verip, verimlilik artışı sağlamaktır.

Finansal katılım, işçilerin çalıştıkları işletmeden doğrudan pay aldıkları işçi mülkiyet paylaşımı ve gelir faz-

Tablo 1: İşçi Katılımı Kategorileri ve Uygulamaları

Ana İşçi Katılımı Kategorileri	Örnek Uygulamalar	Yönetimin Gereçesi
İletişim katılımı: enformasyon sağlama/ aşağıya doğru iletişim	Takım bilgilendirmesi; diğer bilgilendirme grupları; işçileri hedefleyen şirket gazeteleri, dergileri ve raporlar; videolar; e-posta; kayıt edilmiş telefon bilgilendirmeleri	Enformasyon ihtiyacını karşılamak; mesajları standartlaştırmak; eğitici olma
İletişim katılımı: sorun çözme katılımı ve yukarıya doğru, iki yönlü iletişim	Geribildirim yapan bilgilendirme grupları ve yönetsel tepki döngüleri; kalite çemberleri; kalite eylem takımları; kalite geliştirme takımları; öneri planları; işçi anketleri	İşçilerin tecrübe ve yeteneklerini açık olarak kullanma; işbirliği ile görüş elde etme
İletişim katılımı: danışma	Ortak danışma komiteleri; çalışma grupları; personel forumları	Enformasyon sağlama ve tepkileri sınama
İş ve örgüt seviyesinde görev katılımı	İşlerin yeniden tasarlanması: iş genişletme ve iş zenginleştirme. İşin yeniden örgütlenmesi: takım çalışması, yarı otonom çalışma grupları; güçlendirme	Yeniden eğitici; yüksek seviyede güdüleme ve doyum sağlama; güçlendirme
Finansal katılım	İşçi mülkiyet paylaşım planları; kar ilişkili ücret; performans ilişkili ücret; prim planları	Yeniden eğitici; ödül sağlama ve çabayı teşvik etme
Yönetim eylemleri ve liderlik tarzı	Katılımcı yönetim tarzı; görünür, ulaşılabilir ve enformel olma; güvenilirlik yaratma; eylemlerin anahtar mesajlar ile aynı çizgide olması	Destek sağlama; güven ile olumlu çalışma ilişkilerini destekleme; engelleri azaltma

Kaynak: Lewis, Thornhill, Saunders, 2003, s.262.

lasından nakit prim ile desteklendikleri kâr paylaşımı olmak üzere iki temel biçimde gerçekleşmektedir. Bu programlar genellikle ödüllendirme boyutuyla değerlendirilirken, araştırmalar bağlılık ve onunla ilişkili tutumsal etkilere işaret etmektedir (Ramsay,1996,s.243). Finansal katılım amaç açısından, işçilerin örgütün karar verme süreçlerini etkilemesini içermemektedir. Gerçekten finansal paylaşım ile karar verme paylaşımının birbiri ile bağlantısı bulunmamaktadır.

İşçi katılımının sağlanmasında en önemli rol yöneticiye düşmektedir. Yönetim stilleri, ast-üst ilişkilerinin ve iş ortamından hoşnutluğun en önemli belirleyicilerinden biridir. Yöneticilerin işçileri yetersiz ve tek yönlü bilgilendirmesi, işçilerin kendilerini kandırılmış, özgürlüklerinde kısıtlanmış hissetmelerine neden olmakta, onların kişiliklerini zedelemektedir (Tınar,1996,s.45).

Bu nedenle yönetimin işçilerle ilişkisinde güven sağlayıcı koşullara dikkat etmesi gerekmektedir. Örneğin yönetici yardım etmeye hazır ve ulaşılabilir olmalı, adil davranmalı ve tutarlı olmalıdır. Nitekim Akgeyik (2000), katılımcı yönetim açısından liderliğin önemine değinmektedir. Liderlik özellikle dönüştürücü liderlik, güven oluşturur, yardım eder ama yargılamaz. Çabaları, çalışanların, kurumun amaçlarına uygun bir mantık içinde, performanslarını en üst düzeye çıkarmalarına yöneliktir (s.633).

İşçi katılımı uygulamaları incelendiğinde çoğunun yönetim ve işçiler arasında tek yönlü iletişimin ötesine geçmediği anlaşılmaktadır. İletişim uygulamalarında yönetim işçilere mesajlar vermekte, böylece onları yönlendirmeyi ve kontrol altında tutmayı amaçlamaktadır. Benzer düşünce finansal katılım açısından da ge-

çerli görülebilir, çünkü finansal katılım da işçilerin refah düzeyinin düşürülmesi yerine işletmenin finansal hedefleri ile ilişki kurulması gözetilmektedir. Literatürde işçi katılımı uygulamalarının amaçlarına ayrıntılı olarak değinilmiştir.

3.3. İşçi Katılımı Uygulamalarının Amaçları

İşverenler veya yöneticiler işçi katılımı programları uygulayarak birçok farklı amaca ulaşmaya çalışmaktadır. Uygulamalar sonucunda elde edilmek istenen en temel amaç, işçilerin bağlılıklarının sağlanmasıdır. Burada sadece yönetimin amaçlarından söz edilmesinin nedeni, daha önce değindiğimiz gibi, işçi katılımı uygulamalarını yönetimin yönlendirmesidir.

Ramsay (1996), işçi katılımının amaçlarını ayrıntılı olarak sınıflandırmıştır. Buna göre tutumlar ile ilgili amaçlar morali yükseltmek, yönetime desteği arttırmak olarak belirtilmektedir. İşletme ile ilgili farkındalık sağlama amaçları daha iyi bilgilendirme sağlayarak dedikodu ve söylentilerin önlenmesi, yönetimin eylemleri hakkında daha fazla bilgi verilmesi ve yönetim eylemlerine karşı çıkmanın azaltılmasıdır. Güdüleme amaçlarını ise pasif, aktif ve kişisel olarak ayırarak sıralamaktadır. Pasif amaçlar iş ile ilgili değişimleri kabul etmeyi sağlamaya yöneliktir. Aktif güdüleme ile kalitenin artırılması, hataların azaltılması gibi hedefler amaçlanmaktadır. Kişisel amaçlar ise personel gelişiminin sağlanması, iş doyumunun artmasıdır (s.226).

İşçiler ile ilgili görülebilecek amaçları ise, işçi etkisi ve sahiplik altında değerlendirmektedir. Özellikle iş üzerindeki kontrolün artması, önerilerin alınması ve uygulanması, işçilerin işletme üzerindeki etkilerinin artması ve işletmede işçi sahipliği yaratılması hedeflenmektedir. Bu noktada işletme performansı ile işçilerin bağlılığını arttırmak finansal katılım ile sağlanmaya çalışılmaktadır (Ramsay, s.226).

İşçi katılımı uygulamalarının işçi etkisi ve sahiplik amaçları nedeniyle sağlık üzerinde etkili olabileceği belirtilmektedir. İşçilerin sağlık ile ilgili kazançları işçi katılımı uygulamalarında doğrudan amaçlanmamakta, ancak katılım uygulamalarının sonucu ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda işçi katılımı uygulamalarının amaçlarından biri sağlık ile ilgili görülmelidir. Mackie vd. (2001), yönetim uygulamaları ile işçilerin ruh sağlıkları arasındaki ilişkiyi araştıran bir model ileri sürmüştür. Modelde işçi katılımı uygulamalarına maruz kalma düzeyinin stres, tutarlılık duygusu ve depresyon üzerindeki etkisi araştırılmaktadır. Sonuçlar, işçilerin katılım uygulamalarına maruz kalmalarının artmasının algılanan iş stresi ve tutarlılık duygusu aracılığıyla dolaylı olarak düşük depresyon düzeyleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir (s.1065). İşçi katılımı uygulamaları, işçiler için iş üzerinde kontrolün artmasını sağlamakta ve bu sayede iş ile ilgili belirsizlik azalmakta dolayısıyla stres düzeyinin düştüğü anlaşılmaktadır.

İşçi katılımı amaçlarından en tartışılmalı işçi sendikaları ile ilgili görülmektedir. Ramsay (1996) işçi katılımının işçi sendikalarına yönelik amaçlarını sendikaya karşı ve sendika ile birlikte olan amaçlar olarak değerlendirmektedir. Buna göre, işverenler işçi katılımı uygulamaları ile işçilerin işçi sendikası etkisine karşı kalplerini kazanmaya çalışmaktadır. Bunun için sendika kanalı dışında ödül ve yardım ihtiyaçları ile temsil ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Böylece sendika ilişkisini ve etkisini sınırlandırarak, sendikayı işletmeden uzak tutmaya çalışmaktadır. Diğer taraftan işçi katılımı işverenlerin sendikalar ile birlikte hareket etmelerini sağlama amacıyla olabilir. Örneğin sendika işbirliğinin sağlanması, sendikalarından tavsiyeler alınması, sendika isteklerinin kısıtlanması amaçlanabilmektedir. Son olarak, yerel sendika temsilcileri üzerinde yönetim etkisi sağlayarak mikro korporatist yapı oluşturmak hedeflenebilir (s.226). İşçi katılımının sendikalar ile birlikte hareket etme amaçla-

Tablo 2: İşçilerin Yönetime Katılması ve İşçi Katılımının Boyutları

İşçilerin Yönetime Katılması	İşçi Katılımı
İşçi sendikaları ile müdahaleci devlet ve Avrupa Birliği düzenlemeleri aracılığıyla teşvik edilmektedir	Gönüllülüğe dayalı işveren, yönetim ilgisi tarafından teşvik edilmekte, serbest piyasa düşüncesini savunan devletler desteklemektedir
Çoğulcu ve hak odaklıdır	Bütüncül ve işletme merkezlidir
Kolektivist özelliktedir	Bireysel özelliktedir
İşçi sendikası üyesi olabilecek işçi temsilcileri aracılığıyla temsil elde etme eğilimindedir	İşçi bağlılığını ve istihdam edildiği örgüte desteğini sağlama eğilimindedir
İşçilerin çoğu için dolaylı katılım aracıdır	Birçok durumda dolaylı işçi forumları atlanarak doğrudan işçilere odaklanmıştır
Operasyonel ve stratejik etki elde etme amacıyla güç merkezlidir	Görev merkezlidir ve iletişim ve/veya finansal katılım sağlamaya odaklanmıştır

Kaynak: Lewis, Thornhill, Saunders, 2003, s.259.

rının bazılarının sendikaları da kontrol altında tutmayı sağladığı görülmektedir. Sendikalaşma ile işçi katılımı programları arasındaki ilişkiye endüstriyel demokrasi açısından değerlendirme kısmında ayrıntılı olarak değinilecektir.

4. ENDÜSTRİYEL DEMOKRASİ AÇISINDAN İŞÇİ KATILIMI

4.1. İşçi Katılımının İşçilerin Yönetime Katılması ile Karşılaştırılması

İşçi katılımı, 1980'lerde ortaya çıkan ve uygulamacılar ile akademisyenler için göreceli olarak yeni bir kavramdır. İşverenlerin bir ölçüde devlet ve işveren örgütleri desteği ile yönettikleri, personel için katılımcı yollar bulma teşebbüslerini göstermektedir. Bu yollar önem açısından işçilerin yönetime katılması ve endüstriyel demokrasi gibi daha önceki biçimlerin yerine geçmektedir (Marchington, 1995, s.282). Bu durumda işçilerin yönetime katılması ile işçi katılımı arasındaki farklar açıklanarak, endüstriyel demokrasi açısından değ-

lendirmeler yapılmalıdır. Tablo 2'de işçilerin yönetime katılması ile işçi katılımı karşılaştırılmaktadır.

İşçi katılımı uygulamaları yönetim veya işverenler tarafından yönlendirilmektedir. İşçilerin katılıp katılmaması kararı, işçi katılımının içeriğinin nasıl olacağını tanımlama ve kısıtlama ile işleyiş istihdam ilişkisinin bireyselleşmesini arttırmaya yönlendirebilecek olan yönetimin elindedir. Yasal bir temel yerine gönüllü bir temele, daha çok yönetimin takdir yetkisine dayalı olarak ortaya çıkmaktadır (Marchington, 1995, s.282). Bu durumda işçi katılımının işçiler için bir hak olması az rastlanan bir durum olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca işçi katılımı uygulamalarının çoğunun yapısı itibarıyla, işçiler için hak olmasına gerek duyulmamaktadır.

İşçi katılımı temelde yönetim tarafından teşvik edilmekte iken, neo-liberal politikalar izleyen bazı devletlerin de işçi katılımı uygulamalarını destekledikleri görülmektedir. Bu bağlamda Avustralya'daki durum örnek olarak verilebilir. 1980'lerin başında devlet katılımcı uygulamaları aktif olarak desteklemiştir. Bu destek, birkaç

mekanizma aracılığıyla sağlanmıştır: 1986 yılında örnek olaylardan yapılan bir derleme yayınlanmıştır, danışmayı destekleyen yasal hükümler getirilmiş ve katılım için tedbirleri içeren endüstri ve işyeri reformları yapılmıştır (Brown vd., 2007, s.260).

Diğer yandan endüstriyel demokrasi, işçilerin vatan-daş olarak haklarından söz eden politik demokrasi ile aynı doğrultuda, “işlerinde karar verme sürecine katılma fırsatı bulunmalı” noktasından hareket etmektedir. Genellikle işçi/sendika temsilcileri üzerinden, Kıta Avrupa’sında ise işçi temsilciliği ile çalışma konseyleri aracılığıyla gerçekleştirilen işçiler ve işverenler arasında güç paylaşımının açık bir biçimidir. İşçi katılımı, yöneticilerin işçilerin katılımından fayda sağlanacağı varsayımından başlamakta iken, endüstriyel demokrasi otorite üzerinde kontrol hakkı bulunmasından kaynaklanmaktadır. İşçi katılımı, yönetsel ve bütüncül temelleri ile paylaşılan çıkarlar doğası nedeniyle insan kaynakları yönetimine uymaktadır (Marchington,1995,s.282).

İnsan kaynakları yönetiminin bütüncül yaklaşımı, işletmede çıkarların tekliği ve birliği düşüncesine dayanmaktadır. Bir başka deyişle, işletme düzeyinde farklı çıkarlar olsa bile, bunların çatışmaya yol açmadan uzlaştırılması ve ortak çıkarların geliştirilebilmesi olasıdır (Erdut,2002,s.99). Buradan anlaşılacağı üzere, işçilerin yönetime katılması güç paylaşımı aracılığıyla uzlaşmayı sağlarken, işçi katılımı güç paylaşımı olmaksızın yönetim ve işverenlerin isteklerini kabul ettirmeye yöneliktir. Ayrıca yönetime katılmanın çoğulcu yapısından kaynaklanan geniş alanı, işçi katılımında işletme merkezli bir yapıya dönüşmüştür.

İşçilerin yönetime katılması ve işçi katılımı uygulamalarında işçilere bilgi verilmesi amaçları açısından farklılaşmaktadır. Örneğin, bilgi sağlanması işçilerin yönetime katılma uygulamaları açısından güç paylaşımının bir önkoşuludur. İşçi katılımı açısından ise, bilgi sağlama

hem bilgi işçilerinin gerek duydukları verileri sağlamak, hem de işçilerin yönetimin ulaşmak istediği amaçları benimsemelerini gösteren tutumları değerlendirmenin aracıdır (Lewis,Thornhill, Saunders, 2003, s.263). Daha önce belirtildiği gibi, işçi katılımı genellikle yönetimin tek yönlü iletişim süreçlerine işaret etmektedir.

İşçilerin yönetime katılması, genellikle işçilerin temsilcileri aracılığıyla gerçekleşir ve bu sayede işçiler açısından, sorunlar ve isteklerin dile getirilmesinde kimliksizleşme durumu sağlanmaktadır. Böylece dolaylı katılım, kolektif bir sürece işaret etmektedir. İşçi katılımında ise dolaylı katılma yerine doğrudan katılma yani doğrudan işçiye odaklanılma durumu karşımıza çıkmaktadır. İşçi katılımı uygulamalarının temel amacı, işçi bağlılığının sağlanmasıdır. Bu açıdan bakıldığında işçi katılımı, yöneticiler ile astları arasında, yönetimin beyin yıkama, eğitim, örgütsel politikalar, sosyal baskı veya diğer araçlar yardımıyla, herkesi ilgilendiren kararlara astların katılımını sağlayan enformel düzenlemelerdir (Bass, Shackleton,1979, s.397).

Gerçekten işçi katılımı iletişim uygulamaları incelendiğinde, örneğin yukarıdan aşağıya iletişim işçilere işletme ile ilgili bilgiler vererek, onları yönlendirmeyi amaçlamaktadır. Aşağıdan yukarı iletişim ile işgücünün tecrübe ve yeteneklerinden faydalanılmaya çalışılmaktadır. Başka bir uygulama olan finansal katılım, işçilere maddi imkân sağlamanın yanı sıra, işçileri tutumsal açıdan etkilemeyi amaçlamaktadır. Bu sayede işgücünden yüksek düzeyde faydalanma, kontrol altında tutma ve isteklerini kolayca yerine getirmeyi beklemektedir.

Bu açıdan bakıldığında yönetime katılma ve işçi katılımı, yapısal ve davranışsal boyutlu olarak değerlendirilebilir. İşçilerin yönetime katılması yapısal bir özellik göstermektedir. Yapısal yaklaşım, endüstriyel demokrasi prensiplerinde örgütlenmiş ve doğrudan veya dolaylı katılım sağlayarak, karar verme sürecinde eşitliği sağ-

lamaya çalışmaktadır. İşçi katılımı ise, davranışsal yaklaşım olarak değerlendirilmektedir. Çünkü işçi katılımı genellikle karar verme sürecinde yüz yüze, işyerinde karar verme sürecinde enformel paylaşımına işaret etmektedir (Bass, Shackleton, 1979, s.397).

İşçilerin yönetime katılması, karar verme sürecini etkilemeleri örgüt ile ilgili birçok konu için mümkündür. Örneğin Alman "birlikte yönetim" sisteminde iş konseyleri işten çıkarma kararlarını veto edebilmektedir. Diğer yandan işçi katılımı uygulamalarına bakıldığında, işçilerin kararlara etki edebildikleri konuların genellikle görevleri ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Görevleri dışında örneğin stratejik örgüt kararlarına etki etmelerini sağlayan işçi katılımı uygulamasına az rastlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında işçi katılımı uygulamaları, kısmi katılım özelliği göstermektedir.

Bass ve Shackleton (1979), endüstriyel demokrasi ile işçi katılımı arasında üç ilişki biçimi olabileceğini ileri sürmektedir. İlk olarak, endüstriyel demokrasi ve işçi katılımı arasında birbirini ikame edici bir ilişki olabileceğini belirtmektedir. Buna göre biri varsa diğerine ihtiyaç yoktur. Endüstriyel demokrasi uygulamalarında işçiler seçtikleri temsilcileri aracılığıyla işletmedeki politika değişimlerini oylayabilmektedir. Bu noktada işçi katılımı işletme ile ilgili daha alt düzey konular ile ilgilidir. Ayrıca endüstriyel demokrasi uygulamalarına alt ve orta kademe yöneticiler katılmamaktadır. Bu nedenlerle işçi katılımı ve endüstriyel demokrasi birbirlerinin yerini alabilecek özellikler göstermemektedir (s.399).

İkinci olarak endüstriyel demokrasi ile işçi katılımı uygulamaları arasında tamamlayıcı bir ilişki olabileceğini ileri sürmektedirler. Her yaklaşım diğerini güçlendirici bir etki yapabilmektedir. Demokrasi, yüz yüze çalışma grubunda uygulandığı gibi konseylere temsilci seçiminde de uygulanmaktadır. İşçiler endüstriyel demokrasi uygulamalarında yer alırken, yönetim ve işçi ilişkileri ge-

leneksel ve otoriter yapıda ise, karar verme süreçlerinde gerçek bir sahiplik hissetmeyebilmektedir. Bu durumda işçi katılımı uygulamaları ile destek verilmesi önerilebilir. Üçüncü olarak ise, endüstriyel demokrasi ve işçi katılımı uygulamalarından birinin veya her ikisinin etkili olabileceği konulardan söz etmektedirler. Örneğin iş doyumunu konusunda işçi katılımı uygulamaları daha etkili iken, endüstriyel demokrasi uygulamaları etkili değildir. Ücretler ve sosyal yardımlar konusunda ise, tam tersi durum söz konusudur. Endüstriyel demokrasi uygulamaları etkili, işçi katılımı uygulamaları etkili değildir. İş güvencesi konusunda ise her iki yaklaşımın etkili olduğunu ileri sürmektedirler (Bass, Shackleton, 1979, s.399 ve 401).

Bu açıklamalardan anlaşıldığı üzere, endüstriyel demokrasi ve işçi katılımı uygulamaları birbirlerinin yerine kullanılmamakta, tam tersine birlikte kullanılarak güçlendirici etki yaratabilmektedir. Gerçekten farklı amaç, yöntem ve sonuçları olan bu uygulamaların tarihsel süreçte birbirlerinin yerine geçtiği söylenmekle birlikte, bu durum işlevleri açısından geçerli değildir. Nitekim endüstriyel demokrasi ile işçi katılımı arasındaki güçlendirici etki açısından, sendikaları işletmeden uzak tutmayı amaçlayabildiği belirtilen işçi katılımı çelişkili görülebilir. Bu nedenle endüstriyel demokrasinin başlıca kurumları olan sendikalar açısından işçi katılımı uygulamalarının etkisi aşağıda açıklanacaktır.

4.2. İşçi Sendikaları Açısından Etkileri

Bazı araştırmacılar işçi katılımı programlarının verimliliği arttırmanın yanında, işçilerin sendikalaşmalarını önleme amacı taşıdığını ileri sürmektedir. Gerçekten işçi katılımı programları işçi sendikalarının güç kaybetmeye başladıkları bir dönemde yaygınlaşmaktadır. Bu görüşe göre, işverenler işçiler ile doğrudan iletişim kurma yolunu seçerek, işçi sendikalarına olan ihtiyacı ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Bu konuda ileri sürülebilecek temel önerme, işçi katılımı programlarının iş

doyumunu arttırmasıdır. İş doyumundaki düşüklüğün işçileri sendika üyesi olmaya yönlendirebileceği belirtilmektedir. Nitekim Odewahn ve Petty (1980), sendika üyesi işçiler ile sendika üyesi olmayan işçileri iş doyumunu açısından karşılaştırmıştır. Sendikalı işçilerin iş ve ücret doyumunu düzeyleri, üye olmayanlardan daha düşük belirlenmiştir (s.153). İşçilerin iş doyumunu düzeylerinin yükselmesinin onları sendikalardan uzaklaştırabileceği anlaşılmaktadır. İşçi katılımı uygulamaları, işçiler için iş doyumunun artması sonucunu doğurmaktadır.

Literatür incelendiğinde işçi katılımı programlarına sendikaların verdikleri desteğin önemli olduğu anlaşılmaktadır. Verma ve McKersie (1987), sendikalaşmış bir fabrikada işçilerin kalite çemberlerine katılımını araştırmıştır. Gönüllü olarak kalite çemberlerine katılan işçilerin sendika içinde daha az aktif, karar verme süreçlerine katılmak için daha istekli oldukları ile bu kişilerin grup ve gönüllü faaliyetlere ilgilerinin daha fazla olduğu anlaşılmıştır. Bu durumda kalite çemberi katılımçılarının sendikaya olan desteklerini azaltmaktan ziyade, kendilerini ifade etmek için yeni yollar arayan kişiler olarak görülmesi gerektiğini ileri sürmektedirler. Ayrıca işçi katılımı programlarının işçilerin işletmeye ve amaçlarına olan özdeşlemeyi arttırdığı anlaşılmıştır. Araştırma yapılan fabrikadaki kalite çemberi uygulamasına sendikanın katılımı yoktur. Sendika katılımının sağlanması durumunda işletme ile artan özdeşleşmenin yanı sıra, sendika ile özdeşleşmenin de olumlu etkilenebileceği belirtilmektedir (s.566).

Verma (1989), sendikanın desteklediği işçi katılımı programlarının işçiler üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda işçi katılımı programlarına işçi sendikasının katkısı sağlandığında sendika için olumsuz sonuçların ortaya çıkmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle, işçi katılımı programları uygulama sürecinin sadece yönetime bırakılmamasını önermektedir (s.408). Yukarıda değinilen araştırmalar sonucunda

işçi katılımı programlarının sendika tarafından desteklendiği durumlarda, hem sendikaya hem de çalışılan kuruma olan bağlılığı yani ikili bağlılığı arttırabilecek potansiyele sahip olduğu anlaşılmaktadır.

İkili bağlılığa, endüstri ilişkilerinin işbirliği özelliği gösterdiği işletmelerde rastlanmaktadır. Bayazit (2008), DISK ve TÜRK-İŞ'e bağlı metal ve tekstil sendikalarına üye ve Bursa ve İstanbul'da 35 ayrı işyerinde çalışan 526 işçi üzerinde ikili bağlılık ile endüstri ilişkileri iklimi arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bulgular işbirliğine dayalı endüstri ilişkileri altında çalışan sendika üyelerinin hem sendikalarına hem de çalıştıkları işyerlerine bağlı olabileceklerini ortaya çıkarmıştır. Sendika ve işveren arasında düşmanca ilişkilerin olduğu yerlerde ise, işçiler sendikaları ve kurumları arasında bir seçim yapmaya zorlanmakta ve bağlılık sadece bir örgüte olmaktadır (s.53). İşçi sendikalarının işverenin uygulayacağı işçi katılımı programlarını desteklemesi, işbirliğine dayalı bir iklimi göstermekte ve ikili bağlılığı destekleyebilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde işçi katılımı uygulamalarının şekillendirilmesi ve yürütülmesi sürecinin de, demokratik biçimde yani işçi veya işçi temsilcilerinin de katılımıyla sağlanması gereklidir.

SONUÇ

Endüstriyel demokrasi işçilerin yönetime katılımı ve işçi katılımı olarak iki dönemde değerlendirilmektedir. Önceleri işçilerin yönetime katılma uygulamaları yaygın iken, günümüzde işçi katılımı uygulamalarının da yaygınlaştığı belirtilmektedir. İlk dönem işçilerin temsilcileri aracılığıyla örgütteki hatta sektördeki kararları etkiledikleri, ikinci dönem de ise birey olarak doğrudan belirli kararlardan haberdar edildikleri anlaşılmaktadır. Ancak bilgilendirildikleri kararlar genellikle görevle ilgilidir. Çünkü işçi katılımı genellikle yönetimin işçilere işletme ile ilgili bazı konularda tek yönlü bilgi vermesi biçiminde gerçekleşmektedir. Bu açıdan bakıldığında, işçi katılımını yönetime katılmanın devamı olarak değerlendirmek zorlaşmaktadır.

Ayrıca ilk dönemde katılma çoğulcu özellik taşımakta ve hak olarak işçilere tanınmakta iken, ikinci dönemde işçi katılımı bütüncül ve gönüllü özellik göstermektedir. Bunun yanında yönetim için işçi katılımının aslında, işçilerin beyinlerini yıkamayı ve böylece bağılıklarını sağlamayı hedeflediği belirtilmektedir. İşçilerin işçi sendikalarına yönelmelerinin engellenmesi ve sendikaların işletmeden uzak tutulmaya çalışılması amaçlanmaktadır. Ancak işçi katılımı sendikadan tavsiyeler alma, isteklerini dikkate alma, uygulamalara katılımlarını sağlama yollarıyla işbirliği amacıyla da kullanılabilir. İşçi katılımı programlarına işçi sendikalarının desteğinin sağlanmasının ikili bağılılığı güçlendirdiği anlaşılmıştır. İşçi katılımı davranışsal özellikte iken işçilerin yönetime katılması yapısal özellik göstermektedir. Bu nedenle işçilerin yönetime katılmaları bazı konularda işçi boyutunda tam anlamıyla etkili olamayabilmektedir. Örneğin yönetime katılma uygulamalarının işçiler açısından iş doyumunu artırma boyutunda yeterli olmadığı belirtilmelidir. İşçilerin yönetime katılma uygulamaları, işçiler için tam anlamıyla katılım duygusu yaratmayabilmektedir. Bu durumda doğrudan işçiye yönelik katılma biçimlerinin kullanılması yerinde olacaktır. Böylece işçi katılımı uygulamalarının yönetime katılmanın yerine geçmesinden çok birlikte kullanılması düşünülmelidir.

Kaynaklar

- Akçaylı Nurhan, (1995), **Yönetime Katılma ve Özyönetim**. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Akgeyik Tekin, (2000), "Toplam Kalite Yönetimi, Katımlı Yönetim ve Transformasyonel Liderlik", **Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan**. TÜHİS Yayın No:38.
- Armstrong Michael, (1999), "Involvement and participation", **Handbook of Human Resource Management Practice**. Vol:7, Kogan Page, London.
- Bar-Haim Aviad, (2002), **Participation programs in work organizations : past, present, and scenarios for the future**. Quorum Boks, London.
- Bass Bernard, Shackleton V., (1979), "Industrial democracy and participative management: A case for a synthesis", **The Academy of Management Review**. Vol:4(3), 393-404.
- Bayazit Mahmut, (2008), "Endüstri ilişkileri iklimi ve Sendika ve Kuruma Bağlılık", **1. Çalışma İlişkileri Kongresi**. Bildiriler Kitabı, Sakarya, 53-62.
- Benson George, Lawler Edward, (2005), "Employee involvement: Utilization, impacts, and future prospects", **Essentials of the New Workplace : A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices**. Ed. Holman David, Wall Toby D., Clegg, Chris W., John Wiley.
- Blyton Paul, Turnbull Peter (2004), **The Dynamics of Employee Relations**. MacMillan, New York.
- Brown Michelle, Geddes Lori, Heywood John, (2007), "The determinants of employee-involvement schemes: Private sector Australian evidence", **Economic and Industrial Democracy**. Vol:28(2), 259-291.
- Dereli Toker, (1998), "Endüstriyel Demokrasi", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**. I.Cilt, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Emery F. E., Thorsrud Einar, (2003), **Form and Content in Industrial Democracy**. Routledge.
- Erdut Tijen, (2002), **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkilerinde Değişim**. TÜHİS Yayın No:40, Ankara.
- Güngör Yasemin (1998), "Yönetime Katılma", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**. III.Cilt, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 528-531.
- Hyman Jeff, Mason Bob, (1995), **Managing Employee Involvement and Participation**. Sage.
- Kağnıcıoğlu Deniz, (2005), "Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, Cilt: 55(1), 272-296.

- Kaler John, (1999), "Understanding participation", **Journal of Business Ethics**. Vol:21, 125-135.
- Lewis Philip, Thornhill Adrian, Saunders Mark, (2003), **Employee Relations: Understanding the employment relationship**. Pearson Education, Harlow.
- Mackie Kathleen, Holahan Carole, Gottlieb Nell, (2001), "Employee involvement management practices, work stress, and depression in employees of a human services residential care facility", **Human Relations**. Vol:54(8), 1065-1092.
- Marchington Mick, (1995), "Involvement and participation", **Human resource management: a critical text**. Ed. John Storey, Routledge.
- Marchington Mick, Wilkinson Adrian, (2000), "Direct participation", **Personnel management: a comprehensive guide to theory and practice**. Ed. Stephen Bach, Keith Sisson, Wiley-Blackwell.
- Müller-Jentsch Walter, (2008), "Industrial democracy: Historical development and current challenges", **Management Revue**. Vol:19(4), 260-273.
- Odehahn Charles A., Petty M. M., (1980), "A comparison of levels of job satisfaction, role stress, and personal competence between union members and non-members", **The Academy of Management Journal**. Vol:23(1).
- Pateman Carole, (1970), **Participation and Democratic Theory**. Cambridge University Press: Cambridge.
- Poole Michael, Lansbury, Wailes Nick, (2001), "A comparative analysis of developments in industrial democracy", **Industrial Relations**. Vol:40(3), 490-525.
- Ramsay Harvie, (1977), "Cycles of control: worker participation in sociological and historical perspective", **Sociology**. Vol:11(3), 481-506.
- Ramsay Harvie, (1996), "Involvement, empowerment and commitment", **The handbook of human resource management**. Ed. Brian Towers, Wiley-Blackwell.
- Richardson Mike, (2003), "Employee participation and involvement", **Employee Relations**. Ed. G. Hollinshead, P. Nicholls, S. Tailby, Pearson Education, Essex.
- Roberts Harold, (1994), **Roberts' dictionary of industrial relations**. BNA Boks, Hawaii.
- Talas Cahit, (1997), **Toplumsal Ekonomi**. İmge Kitabevi, Ankara.
- Tınar Mustafa Yaşar, (1996), **Çalışma Psikolojisi**. Necdet Bükey A.Ş., İzmir.
- Uçkan Banu, Kağnıcıoğlu Deniz, (2004), **Endüstri İlişkileri**. Anadolu Üniversitesi Yayını No:1573, Eskişehir.
- Verma Anil, (1989), "Joint Participation Programs: Self-Help of Suicide for Unions?", **Industrial Relations**. Vol:28, 401-10.
- Verma Anil, McKersie Robert B. (1987), "Employee Involvement: The Implications of Noninvolvement by Unions", **Industrial and Labor Relations Review**. Vol: 40, 556-569.
- Yorgun Sayım, (2000), "Avrupa Birliği Sürecinde Endüstriyel Demokrasi", **Prof.Dr. Nusret Ekin'e Armağan**. TÜHİS Yayın No:38.
- Güncel Türkçe Sözlük, www.tdk.gov.tr (19.03.2009)

İmdat TÜRKAY

Gelir İdaresi Başkanlığı Müdürü

1969 yılında Mersin'in Yavca Köyü'nde doğdu. 1990 yılında Uludağ Üniversitesi İİBF Maliye Bölümü'nü bitirdi. 1998 yılında da aynı Üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Bölümü'nde Yüksek Lisansını tamamladı. 1989 yılında Bursa Defterdarlığı Osmangazi Vergi Dairesi Müdürlüğü'nde göreve başladı. 1997 yılında Ankara Mesleki Eğitim Kursu'nu tamamladı. 1998 yılında Gelirler Genel Müdürlüğü'ne Merkez Şefi olarak atandı ve uzun süre Ücretler ve Serbest Meslek Kazançları Şubesi'nde görev yaptı. 1999 yılında Devlet Lisan Okulu'ndan mezun oldu. 2005 yılında Siirt Defterdarlığı'na Gelir Müdürü olarak atandı ve bir yıl görev yaptı. Daha sonra Temmuz 2006 tarihinde Kırşehir Vergi Dairesi Müdürlüğü'ne atandı ve altı ay Vergi Dairesi Müdürlüğü ve Gelir Müdürlüğü görevlerini yürüttü. 2007 yılı Ocak ayında ise Gelir İdaresi Başkanlığı'na Müdür olarak ataması yapılan Türkay halen bu görevini sürdürmektedir. Maliye



ve Hukuk Yayınevinden çıkan "Bireysel Emeklilik ve Şahıs Sigorta Primlerinin Vergilendirilmesi", "Ücretlilerde Vergi İndirimi (Vergi İadesi) Uygulaması", "Yurtiçi ve Yurtdışı Harcırh Ödemelerinin Vergilendirilmesi", "Serbest Meslek Kazancının Vergilendirilmesi" ile Devlet Gelir Uzmanı Altan Yılmaz ile beraber yazdığı "5084 Sayılı Kanun Kapsamında Yer Alan Teşviklerin Uygulaması" ve "Asgari Geçim İndirimi Uygulaması" adlı kitapları bulunmaktadır. Ücret gelirleri ve serbest meslek kazançlarının vergilendirilmesi üzerine çeşitli mesleki dergilerde çok sayıda makalesi yayınlanan Türkay'ın ayrıca, "Türkiye'de Kamu Yatırım Harcamaları ve Ekonomik Gelişme Sorunu" üzerine Yüksek Lisans Tezi mevcuttur. İmdat Türkay evli ve iki çocuk babasıdır.

2009 yılında Özel Sektör Kuruluşları Tarafından Ödenen YURTIÇİ GÜNDELİKLERİN VERGİLENDİRİLMESİ

GİRİŞ

Harcırh Kanunu'na tabi olmayan özel sektör kuruluşları tarafından geçici görevli olarak yurtiçine veya yurtdışına gönderdikleri personele (idare meclisi başkan ve üyeleri ile denetçilerine, tasfiye memurlarına veya hizmet erbabına), yol gideri ile yemek ve yatmak giderlerine karşılık verilen gündeliklerin vergilendirilmesi işverenler açısından büyük önem taşımaktadır. Gelir vergisinden istisna edilecek gündelik tutarının belirlenmesine esas olacak tutarlar ise her takvim yılında Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile belirlenmektedir. Bu

kapsamda, 2009 takvim yılında çalışanlara ödenecek gündelik tutarlarının gelir vergisinden istisna edilecek tutarın tespitinde esas alınacak gündelik tutarları 2009 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'na¹ ekli (H) Cetvelinde gösterilmiştir. Bu çalışmada özel sektör kuruluşları tarafından çalıştırmış oldukları personele 2009 yılında ödeyecek oldukları gündeliklerin ne şekilde gelir vergisinden istisna edileceği örnek olaylar çerçevesinde incelenecektir.

¹ 31/12/2008 tarih ve mükerrer 27097 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

1. 2009 Yılında Vergiden İstisna Edilecek Gündelik Tutarının Tespitinde Esas Alınacak Gündelik Tutarları

27/12/2008 tarih ve 5828 sayılı 2009 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'na ekli (H) Cetveline göre 2009 takvim yılında Harcırah Kanunu hükümleri uyarınca yurtiçinde verilecek gündelik ve tazminat tutarları aşağıdaki gibidir.

2. Vergiden İstisna Edilecek Konaklama Bedellerinin Hesaplanmasında Yeni Dönem

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, 2009 yılında geçerli olan gündelik tutarlarına ilişkin (H) Cetvelinin I-B bölümünün son kısmında düşülen dipnotta, "6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) ve (d) fıkralarına göre yatacak yer temini için ödenecek üç-

H - CETVELİ		
10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu		
Hükümleri Uyarınca Verilecek Gündelik ve Tazminat Tutarları		
		GÜNDELİK MİKTARI (TL)
I. Yurt İçinde Verilecek Gündelikler (Madde: 33)		
A. a)	Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı ve Başbakan	41,00
b)	Anayasa Mahkemesi Başkanı, Genelkurmay Başkanı, Bakanlar, Milletvekilleri, Kuvvet Komutanları, Jandarma Genel Komutanı, Sahil Güvenlik Komutanı, Başbakanlık Müsteşarı, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreteri, Orgeneraller, Oramiraller, Yargıtay, Danıştay, Uyuşmazlık Mahkemesi ve Sayıştay Başkanları, Yargıtay Cumhuriyet Başsavcısı, Danıştay Başsavcısı, Diyanet İşleri ve Yükseköğretim Kurulu Başkanları	37,50
B. Memur ve Hizmetlilerden;		
a)	Ek göstergesi 8000 ve daha yüksek olan kadrolarda bulunanlar (1)	31,50
b)	Ek göstergesi 5800 (dahil) - 8000 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar (2)	28,50
c)	Ek göstergesi 3000 (dahil) - 5800 (hariç) olan kadrolarda bulunanlar	26,00
d)	Aylık/kadro derecesi 1-4 olanlar	23,50
e)	Aylık/kadro derecesi 5-15 olanlar	22,50
1)	6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkrasına göre verilecek gündeliklerin hesabında bu tutar esas alınır.	
2)	8/5/1991 tarihli ve 3717 sayılı Kanuna göre adli personel ile devlet davalarını takip edenlere verilecek yol tazminatının hesabında bu tutar esas alınır.	
* 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) ve (d) fıkralarına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında, gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı esas alınır.		
II. Arazi Üzerinde Çalışanlara Verilecek Tazminatlar (Madde 50)		
50 nci maddenin 1, 2, 3, 4 ve 5 inci bentlerinde yer alan personel:		
a)	Kadro derecesi 1-4 olanlar	9,00
b)	Kadro derecesi 5-15 olanlar	8,50
Bu tazminattan yararlananlardan;		
1)	Memuriyet mahalli dışındaki çalışma alanlarında hizmet görenler ile 24/2/1984 tarihli ve 2981 sayılı Kanun uygulamasında çalışan Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü personeline yukarıda yazılı miktarların yarısı ek olarak ödenir.	
2)	Bu çalışmaları dolayısıyla arazide, şantiyede veya gemilerde geceleyenlere bu suretle bulunacak miktarın yarısı ek olarak ayrıca ödenir.	

retlerin hesabında, gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı esas alınır." denilmektedir. Bu açıklamaya göre, geçmiş yıllardan farklı olarak 2009 yılında işverenler tarafından Harcırah Kanunu'nun 33. maddesinin (b) ve (d) fıkralarına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında, gündeliklerin %50 artırımlı miktarı esas alınacaktır. Yapılan düzenleme ile yurtiçinde geçici görevli olarak görev yaptıkları il dışına giden personele konaklamada yaşanan sıkıntıların aşılması öngörülmüştür. Bilindiği üzere, Harcırah Kanunu'nun 33/b maddesinin son fıkrasında, "Bu şekilde gündelik ödenenlerden, yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere belge bedelini aşmamak üzere gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmı ayrıca ödenir." hükmü yer almaktadır. Bu hükme göre, Harcırah Kanunu'nun 33/b maddesinde sayılan denetim elemanlarından, yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere belgede belirtilen tutarı aşmamak üzere gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmı ayrıca ödenecektir.

Aynı düzenlemeye paralel olarak yapılan Harcırah Kanunu'nun 33/d maddesinde ise, "Bu Kanun hükümlerine göre gündelik ödenenlerden ("b" fıkrasına göre gündelik ödenenler hariç) yurt içinde yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere, belge bedelini aşmamak ve her defasında on gün ile sınırlı olmak üzere gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmı ayrıca ödenir." hükmü yer almaktadır. Harcırah Kanunu'nda yapılan bu düzenleme ile denetim elemanlarına sağlanan imkanın biraz sınırlı bir şekli diğer personele de sağlanmıştır. Buna göre, denetim elemanları hariç olmak üzere diğer personele yemek ve yatmak gideri için ödenen gündeliğin dışında, otellerde konaklama yapmaları ve ödedikleri konaklama giderini belgelendirmeleri durumunda, belge bedelini aşmamak ve her defasında 10 gün ile sınırlı olmak şartıyla gündeliklerinin tamamına kadar bir tutarın ayrıca ödenmesi sağlanmıştır.

Dolayısıyla, 2009 yılında personele ödenecek konaklama giderinin vergiden istisna edilecek tutarının hesa-

bında, aşağıdaki tabloda yer alan %50 artırılmış gündelik tutarları esas alınacaktır. Yani gündeliklerin ödenmesinde (H) Cetvelindeki gündelik tutarları dikkate alınacak, gündeliğin dışında konaklama için ödenecek tutarın hesabında ise aynı gündelik tutarının %50 artırılmış hali dikkate alınacaktır. Böylece, yurtiçinde geçici görevli olarak görev mahalli dışına giden personelin konaklama imkanları daha da kolaylaşmıştır. Geçmiş yıllarda özellikle kamuda çalışanlara, misafırhane olmayan illerde 10 günle sınırlı olarak gündelik tutarı kadar konaklama gideri ödenmekteydi ve gündelik tutarının düşük olması nedeniyle, açıkçası o tutarlardan bir otelde konaklamak mümkün olmamaktaydı. Dolayısıyla, personel kendi cebinden konaklama ücretinin bir kısmını karşılamaktaydı. Oysa 2009 yılı için yapılan düzenlemeyle, konaklama için artık tek kat gündelik tutarı değil 1,5 kat gündelik tutarı esas alınacak ve personel daha rahat bir konaklama imkanına kavuşacaktır.

Özel sektör kuruluşları da harcırah kanununa tabi olan kurumları esas alacağından, aynı imkandan kendi personeli için de yararlanma imkanı bulacaktır. Yani özel sektör kuruluşları konaklama için yurtiçi geçici görev yolluklarının hesaplanmasında konaklama için Harcırah Kanunu'nun 33. maddesinde yer alan (b) ve (d) betlerinde hükümlere göre personele ödeyecekleri ve gelir vergisinden istisna edecekleri konaklama bedelinin hesabında %50 artırımlı gündelik tutarını esas alacaklardır.

3. Harcırah Kanunu Kapsamı Dışında Kalan Kuruluşlar Tarafından Yurtiçi Gündelik Ödemelerinin Vergilendirilmesine İlişkin Yasal Düzenleme

GVK'nın 24/2. maddesinde, "Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından idare meclisi başkanı ve üyeleri ile denetçilerine, tasfiye memurlarına ve hizmet erbabına (Harcırah Kanununa tabi olsun olmasın her türlü sözleşmeli personel dahil) verilen gerçek yol giderlerinin tamamı ile yemek ve yatmak giderlerine

- *Harcırah Kanunu'nun 33/d maddesine göre 10 günle sınırlı olarak ödenecek konaklama giderinin tespitinde esas alınacak %50 artırımlı gündelik tutarları*

Brüt aylık tutarı	Gelir vergisinden istisna gündelik tutarı	Konaklama bedeli için %50 artırımlı gündelik tutarı (TL)
1.216,70 ve fazlası	37,50	$(37,50 \times 50 = 18,75 + 37,50 =)$ 56,25
1.207,07 - 1.216,69	31,50	$(31,50 \times 50 = 15,75 + 31,50 =)$ 47,25
1.089,36 - 1.207,06	28,50	$(28,50 \times 0,50 = 14,25 + 28,50 =)$ 42,75
939,54 - 1.089,35	26,00	$(26,00 \times 0,50 = 13 + 26 =)$ 39
757,36 - 939,53	23,50	$(23,50 \times 0,50 = 11,75 + 23,50 =)$ 35,25
757,35 ve daha aşağısı	22,50	$(22,50 \times 0,50 = 11,25 + 22,50 =)$ 33,75

- *Harcırah Kanunu'nun 33/d maddesine göre teftiş, denetim ve inceleme yetkisine haiz bulunanlara ödenecek konaklama giderinin hesaplanmasında dikkate alınacak %50 artırımlı gündelik tutarları*

Teftiş, denetim ve incelemenin yapıldığı yer	2009 Takvim yılı gündelik tutarı (TL)		Katı	Artırımlı gündelik tutarı (TL)	Konaklama bedeli için %50 artırımlı gündelik tutarı (TL)	Konaklama bedeli için gündelik tutarı (TL)
Türkiye düzeyinde	31,50	X	1,3	40,95	20,47	61,42
Bölge düzeyinde	31,50	X	1,1	34,65	17,32	51,97
İl düzeyinde	31,50	X	0,9	28,35	14,175	42,52

karşılık verilen gündelikler (Bu gündelikler aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen gündeliklerden fazla ise veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşarsa, aradaki fark ücret olarak vergiye tabi tutulur.) in gelir vergisinden istisna edildiği hükmüne bağlanmıştır. Görüldüğü üzere, Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlar tarafından ödenen gerçek yol giderlerinin tamamı, yeme ve yatma giderlerine karşılık verilen gündelikler ise belli limitler dahilinde gelir vergisinden istisna edilmiştir. Harcırahın diğer unsurları olan yer değiştirme ve aile masraflarının ise sadece gündelik veya yol masrafı olarak değerlendirilmesi mümkün olmadığından, bu ödemelerin ücret olarak vergilendirilmesi gerekmektedir. Buna göre, Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından;

- *İdare meclisi başkanı ve üyelerine,*
- *Denetçilere, tasfiye memurlarına ve,*

- *Hizmet erbabına (Harcırah Kanunu'na tabi olsun olmasın her türlü sözleşmeli personele),*

verilen gerçek yol giderlerinin tamamı ile yemek ve yatma giderlerine karşılık verilen gündelikler vergiden istisna edilmiştir. Ancak, Kanun hükmüne göre, bu gündelikler aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen gündeliklerden fazla ise veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşarsa, aradaki fark ücret olarak vergiye tabi tutulur. Konu ile ilgili olarak gerekli açıklamalar 138 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde² yapılmıştır. Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kurumlar tarafından, hizmet erbabının harcırahından mahsup edilmek üzere, kişi henüz görev yerine gitmeden önce avans ödenebilmektedir. Ücret ödemelerinde genel olarak avans ödemeleri gelir vergisi tevkifatına tabi tutulmakla beraber, gelir vergisinden

² 06/02/1983 tarih ve 17951 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

istisna edilen bir ücret ödemesine ilişkin olduğu için, bu avanslardan GVK'nın 94. maddesine göre gelir vergisi tevkifatı yapılmayacaktır.

Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlar tarafından yemek ve yatmak giderlerine karşılık verilen gündelikler belli şartlar ve limitler dahilinde gelir vergisinden istisna edilmiştir. Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlar tarafından hizmet erbabına ödenecek harcırah ödemelerinin vergilendirilmesiyle ilgili olarak 138 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nin "3. Fiili Yemek ve Yatmak Giderleri" başlıklı bölümünde, "2772 sayılı Kanun'un 3 üncü maddesi ile değişik Gelir Vergisi Kanunu'nun 24 üncü maddesinin 2 numaralı bendine göre, Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından hizmet erbabına ödenen fiili yemek ve yatmak giderleri 1/1/1983 tarihinden itibaren Devlet Memurlarına ödenen gündeliklerle mukayesede dikkate alınmayacaktır. Ancak, yemek ve yatmak giderlerinin tevsik edilmemesi halinde, bu giderlere karşılık olarak verilen gündeliklerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen miktarı veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşan kısmının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekir. Diğer taraftan, anılan personele fiili yemek ve yatmak giderleri dışında gündelik de ödendiği takdirde bu gündeliklerin tamamının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekecektir." açıklaması yapılmıştır.

Bu açıklamalara göre; Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kurumların, çalıştırdıkları personele fiili yemek ve yatmak giderlerini belgelendirmeleri şartıyla bu giderlere karşılık olarak verdikleri gündelikler, Devlet memurlarına ödenen gündelikler ile karşılaştırılmaksızın tamamen vergiden müstesna tutulacaktır. Yemek ve yatmak giderlerinin tevsik edilmemesi halinde, bu giderlere karşılık olarak verilen gündeliklerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen miktarı veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşan kısmının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekmektedir.

tedir. Fiili yemek ve yatmak giderlerinin kısmen ayın olarak kısmen de nakden karşılanması halinde, ayın olarak sağlanan menfaatin belgelendirilmesi kaydıyla tamamı vergiden müstesna tutulacak, nakden yapılan ödemelerin ise tamamı ücret olarak vergilendirilecektir.

Maliye Bakanlığı vermiş olduğu görüşlerde, hem fiili tutarı ile hem de nakden olmak üzere iki defa harcırah ödenmesi durumunda, fiili tutarı ile belge karşılığında ödenen gündeliğin tamamını gelir vergisinden istisna edilmesini, bunun dışında ayrıca nakden ikinci kez bir gündelik ödenmesi durumunda ise bu tutarın vergilendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ancak, Harcırah Kanunu'nun 33. maddesinde 5335 sayılı Kanun'la yapılan değişiklik sonrasında gündelik haricinde belge ile tevsik etmek şartıyla konaklama giderinin belli şartlarda ayrıca ödenmesi mümkün hale gelmiştir. Bu düzenleme sonrasında, özel sektör kuruluşları da kıyaslama yapmak suretiyle, bu değişiklik hükümlerini uygulamaya başlamışlardır.

4. Yemek ve Yatma Giderlerinin Belge Karşılığında Fiili Tutarları İle Ödenmesi

138 Seri No.lu GV Genel Tebliği'nde belirtildiği üzere, Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından harcırah gündeliği karşılığı olarak hizmet erbabının fiili yemek ve yatmak giderlerini belgelendirilmesi şartıyla, işverenlerce yapılan ödemeler, 2009 yılı için Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarı olan 37,50 TL ile mukayese edilmeksizin tamamı vergiden müstesna tutulacaktır. Ancak, yapılan giderlerin Vergi Usul Kanunu'nda yer alan belgeler ile tevsik edilmesi gerekmektedir. Buna göre, belge karşılığı konaklama ve yemek bedeli ödenmesi durumunda, yapılan ödemelerin tamamı gelir vergisinden istisna olacaktır.

Örnek 1: Merkezi İstanbul'da bulunan (X) A. Ş. tarafından Mayıs/2009 ayında geçici görevli olarak 20 günlüğüne Ankara'daki Şubeye gönderilen Bay (A),

Ankara'da yapmış olduğu 1.000 TL konaklama bedeli ve 750 TL yemek bedelini kendisi ödemiş ve karşılığında almış olduğu belgeleri işverenine ibraz etmiştir.

Bay (A)'ya belge karşılığı ödenen konaklama bedeli ile yemek bedelinin toplamı olan 1.750 TL gelir vergisinden istisna olacaktır. Belge karşılığında ödenen bu tutar, 2009 yılında Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarının 20 günlük tutarı olan $37,50 \times 20 = 750$ TL'yi aşmasına rağmen yapılan giderler belge karşılığında gerçek tutarı ile ödendiğinden, 1.750 TL'nin tamamı gelir vergisinden istisna olacaktır. Hatta, fiili tutarı ile ödenen 1.750 TL, konaklama için belge getirildiğinde %50 artırımlı gündelik uygulamasına göre, 10 günle sınırlı olarak ödenmesi gereken ilave gündelik tutarı olan $(37,50 \times 50 = 18,75 + 37,50 = 56,25 \times 10 =)$ 562,5 TL ile en yüksek gündelik tutarı olan 750 TL'nin toplamı olan $(562,5 \text{ TL} + 750 =)$ 1.312,5 TL'yi dahi geçmektedir.

5. Nakden Ödenen Gündeliklerin Vergiden İstisna Edilecek Tutarının Hesaplanması

GVK'nın 24/2. maddesine göre, yemek ve yatmak giderlerine karşılık harcırah gündeliğinin tamamının nakden ödenmesi halinde yapılan ödemenin, aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen gündelikleri veya Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını aşmamak kaydıyla vergiden müstesna tutulması, aşan kısmın ise ücret olarak vergilendirilmesi gerekmektedir. 138 Seri No.lu Genel Tebliğ'de ise yemek ve yatmak giderlerine karşılık harcırah gündeliğinin tamamının nakden ödenmesi halinde yapılan ödemenin, aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen gündelik tutarını (veya Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını) aşmamak kaydıyla vergiden müstesna tutulması, aşan kısmın ise ücret olarak vergilendirilmesi gerektiği açıklanmıştır. Bu uygulamanın yurt dışı harcırahları için de geçerli olduğu belirtilmiştir.

İşverenler tarafından ödenen harcırahın istisna edilmesinde farklı uygulamalar yapılmaktadır. Bazı işverenler personele ödenen aylıklar ile aynı aylık seviyesinde olan Devlet memurlarına ödenen aylıkları esas almak suretiyle belirledikleri harcırah gündeliklerini, istisna uygulamasında kıyaslama yapmakta, bazı işverenler ise aylıkları baz olarak almayıp, ücret geliri dikkate alınmaksızın doğrudan en yüksek Devlet memuruna (Başbakanlık Müsteşarına) ödenen harcırah gündeliği tutarını esas almak suretiyle istisna uygulamaktadırlar. Günümüzde kamuda o kadar çok farklı türde aylık ödemeleri mevcut bulunmaktadır ki kuruluşların aynı aylık seviyesini tespit edip, bu tutarları esas almaları gerçekten çok zordur.

Gelir Vergisi Kanunu'nda, yapılan gündelik ödemelerinin vergiden istisna edilecek tutarının tespitinde ikili bir kıyaslama yapılması gerektiği belirtilmekle beraber

(Devlet memurlarına verilen gündelikleri veya Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını) kıyas yapılacak gündelikler arasına veya denilmek suretiyle Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlara Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını esas alma olanağı kendiliğinden verilmiş bulunmaktadır. Kamudaki her kurumun farklı ödemeleri nedeniyle standart bir aynı aylık seviyesinin belirlenmesi mümkün değildir. Bu nedenle, Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşların Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını esas almaları daha doğru olacaktır. Ancak, ileriki bölümlerde de belirtileceği üzere, bazı durumlarda aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna verilecek gündelik tutarı, Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını geçebilmektedir. Denetim elemanlarının harcırahlarının belirlenmesinde kanunla getirilen artırımlı harcırah uygulaması nedeniyle bunlara ödenecek gündelik tutarı en yüksek Devlet memurunun gündeliğini geçmektedir.

6. Aynı Aylık Seviyesindeki Devlet Memuruna Verilen Gündelikler

GVK'nın 24/2. maddesine göre, gündeliklerin istisna tutarının hesabında, aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna verilen gündelik tutarının esas alınması durumunda, bu tutarın bilinmesi ve kıyaslanmasının bu tutarla yapılması gerekmektedir. Harcırah Kanunu'nun 33. maddesine göre, bu Kanun gereğince verilen yurt içi gündeliklerin miktarları her yıl Bütçe Kanunları ile belli edilmektedir. Harcırah gündeliğinin aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna verilen gündelik ile kıyaslanmasında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 43. maddesinin (A) fıkrasında yer alan aylık gösterge tablosundaki gösterge tutarının cari katsayı ile çarpılması sonucunda bulunan miktarın, Devlet memuruna verilen aylık olarak kabul edilerek, Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından personeline yapılan gündelik ödemeleri için kıyaslanmasında 2009 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'na ekli (H) Cetvelinin "B. Memur ve Hizmetliler" bölümü dikkate alınacaktır. Ayrıca, Kanunda gelir vergisinden istisna edilecek gündelik tutarının tespit edilmesinde Devlet memurlarına verilen gündeliklerin veya Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarının esas alınabileceği belirtildiğinden, kuruluşlara Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını esas alma imkanı verilmiş bulunmaktadır.

5828 sayılı 2009 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nun 21. maddesi ile memur aylıklarının hesaplanmasında kullanılan katsayılar, yılın ilk ve ikinci yarısı için ayrı ayrı yeniden belirlenmiştir. Bütçe Kanununun 21. maddesinde memur aylıklarının hesaplanmasında kullanılan katsayılar yeniden belirlenmiştir. Buna göre, 01 Ocak 2009 döneminden itibaren memur aylık katsayısı 0,053505, taban aylık katsayısı da 0,7084 olarak dikkate alınacaktır. Katsayılar da yapılan bu değişiklik, hesaplanmasında bu katsayıların kullanıldığı gelir vergisinden istisna yurt içi ve yurt dışı gündelik tutarlarına karşılık

gelen gelir dilimlerinin de yeniden belirlenmesini zorunlu kılmaktadır. Katsayılar da yapılan bu değişiklikler çerçevesinde 01 Ocak 2009 tarihinden itibaren dikkate alınması gereken yurt içi gündelik tutarları ve bu tutarlara karşılık gelen yeni gelir dilimleri şöyledir;³

Brüt aylık tutarı	Gelir vergisinden istisna gündelik tutarı (TL)
1.216,70 ve fazlası	37,50
1.207,07 - 1.216,69	31,50
1.089,36 - 1.207,06	28,50
939,54 - 1.089,35	26,00
757,36 - 939,53	23,50
757,35 ve daha aşağısı	22,50

Yukarıda yer alan gelir dilimlerine göre gündelik belirlenmesi, Maliye Bakanlığı tarafından açıklanmamakla beraber, birçok mesleki dergilerde veya internet sitelerinde bu şekilde tablolar bulunduğu için örnek olarak belirtilmiştir. Aynı aylık seviyesini bulmanın zor olduğu durumlarda, GVK'nın 24/2. maddesinde de belirtildiği üzere, yemek ve yatmak giderlerine karşılık harcırah gündeliğinin tamamının nakden ödenmesi halinde yapılan ödemenin, Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını aşmamak kaydıyla vergiden müstesna tutulması, aşan kısmın ise ücret olarak vergilendirilmesi en doğru yöntemdir.

7. Devletçe Verilen Gündeliklerin En Yüksek Tutarı

GVK'nın 24/2. maddesinde yer alan "Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek tutarı" ifadesinden, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine tabi olarak çalıştırılan en yüksek Devlet memuru olan Başbakanlık Müsteşarı için tespit edilen gündelik miktarının anlaşılması gerekir. Bu kıyaslamada esas alınacak tutar olan Başbakanlık Müsteşarı'na ödenecek gündelik tutarı ise, 2009 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'na ekli (H)

³ <http://www.vergidegundem.com>

Cetvelinin I/A Bölümünün (b) alt başlığında belirlenmiş olan 37,50 TL'dir. Dolayısıyla, 2009 yılında denetim elemanları hariç diğer personel için kıyaslamada esas alınacak Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarı olarak 37,50 TL dikkate alınacaktır. Ancak, önceki bölümlerde de belirtildiği üzere denetim elemanları için bu tutarın esas alınması mümkün değildir. (H) Cetvelinde de belirtildiği üzere 2009 yılında denetim elemanları için 31,50 TL'nin esas alınması ve bu tutara da denetimin yapıldığı yere göre artırımlı gündelik tutarının esas alınması gerekmektedir.

2009 Yılında vergiden istisna edilecek gündelik tutarının hesaplanmasında esas alınacak en yüksek gündelik tutarı	37,50 TL
---	----------

8. Nakden Ödenen Gündeliklerin Kıyaslamasında Esas Alınacak Üst Limit

Yukarıda da belirtildiği üzere, yemek ve yatma giderlerine karşılık harcırah gündeliğinin tamamının nakden ödenmesi durumunda, gelir vergisinden istisna edilecek gündelik tutarının tespitinde, aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna verilen gündeliklerin mi yoksa Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarının mı esas alınacağı konusunda Maliye Bakanlığınca verilen bir özgegede, yemek ve yatmak giderlerine karşılık harcırah gündeliğinin tamamının nakden ödenmesi halinde yapılan ödemenin, Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını aşmamak kaydıyla vergiden müstesna tutulması, aşan kısmın ise ücret olarak vergilendirilmesinin gerektiği, bu uygulamanın yurt dışı harcırahları için de geçerli olduğunu belirtmiştir.⁴

Aynı konuda, Harcırah Kanunu'na tabi olmayan bir kurum tarafından geçici görevle görevlendirilen personele ödenen gündeliklerin GVK'nın 24/2. maddesine göre gelir vergisinden istisna edilecek tutarının belirlenmesinde; aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına

verilen gündelik tutarının mı, yoksa Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek tutarının mı, esas alınacağı konusunda sorulan bir soruya Bakanlıkça verilen cevapta, "Gelir Vergisi Kanunu'nun 2772 sayılı Kanun'la değişik 24/2. maddesinde, "Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan müesseseler tarafından idare meclisi başkanı ve üyeleri ile denetçilerine, tasfiye memurlarına ve hizmet erbabına (Harcırah Kanunu'na tabi olsun olmasın her türlü sözleşmeli personel dahil) verilen gerçek yol giderlerinin tamamı ile yemek ve yatmak giderlerine karşılık verilen gündelikler (Bu gündelikler aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen gündeliklerden fazla ise veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşarsa, aradaki fark ücret olarak vergiye tabi tutulur.)"ın gelir vergisinden istisna edildiği hükme bağlanmıştır. Bu hükme göre, Kurumunuz tarafından geçici görevle görevlendirilen personele yemek ve yatmak giderlerine karşılık olarak nakden ödenen gündelik tutarının, Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını (Başbakanlık Müsteşarına verilen gündelik) aşmamak kaydıyla vergiden müstesna tutulması, aşan kısmın ise ücret olarak vergilendirilmesi gerekir."⁵ açıklaması yapılmıştır.

Böylece gerek yurt içi gerekse yurt dışı geçici görevlendirmelerde nakden ödenen gündeliklerin vergiden istisna edilecek kısmının hesabında, "Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek tutarı" olarak en yüksek Devlet memuru olan Başbakanlık Müsteşarı için tespit edilen gündelik miktarının dikkate alınacağı belirtilerek uygulamadaki karmaşıklık giderilmiştir. Uygulamada aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna verilen gündeliklerle kıyaslama yapılmakla beraber Kanun hükmü Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarı kadar ödeme imkanı vermektedir. Ancak, bazı durumlarda aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna verilecek gündelik tutarı, Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını geçebilmektedir. Harcırah Kanunu'nun 33/b maddesine göre teftiş, denetim ve inceleme elemanları için 2009 yılı için (H) Cetvelindeki gündelik tutarı 31,50 TL'dir.

4 Maliye Bakanlığı'nın 22/09/2003 tarih ve 38861 sayılı Özelgesi.

5 Maliye Bakanlığı'nın 02/05/2005 tarih ve 2340 sayılı Özelgesi.

Türkiye düzeyinde teftişte bulunan bir teftiş elemanının gündeliği ise $31,50 \times 1,3 = 40,95$ TL olmaktadır. Bu durumda, Harcırah Kanunu'nun 33/b. maddesinde yer alan hükümden kaynaklandığından, denetim elemanları için vergiden istisna edilecek gündelik tutarının tespitinde kamudaki denetim elemanlarına ödenen ve artırımlı olarak tespit edilen gündeliklerin esas alınması gerekmektedir. Ayrıca, Harcırah Kanunu'nun 39. maddesine göre gündeliğin 1/3'ü veya 2/3'ü oranında ödemesi durumunda, ödenecek gündeliklerin vergiden istisna edilecek kısmının hesabında, en yüksek Devlet memuru olan Başbakanlık Müsteşarı için 2009 yılı için tespit edilen gündelik miktarı olan 37,50 TL'nin 1/3'ü veya 2/3'ünün dikkate alınması gerekmektedir.

Örnek 2: (Y) Bankası Mayıs/2009 ayında geçici görevli olarak 10 günlüğüne şehir dışına göndermiş olduğu çalışanı Bay (A)'ya günlüğü 50 TL'den toplam 500 TL nakden gündelik ödemiştir. Bu durumda, ödenen gündeliğin 2009 yılı için en yüksek Devlet memuru olan Başbakanlık Müsteşarı için tespit edilen gündelik miktarı olan 37,50 TL'yi aşan kısmı vergilendirilecektir.

Verilen gündelik tutarı	50 TL
Gün sayısı	10 gün
Toplam gündelik tutarı ($50 \times 10 =$)	500 TL
En yüksek gündelik tutarı (Başbakanlık Müsteşarı)	37,50 TL
Vergiden istisna edilecek gündelik miktarı ($37,50 \times 10 =$)	375 TL
Vergiye tabi gündelik miktarı ($50 \text{ TL} - 37,50 \text{ TL} = 12,5 \text{ TL} \times 10 =$) veya ($500 - 375 =$)	125 TL

Örnekte, ilgiliye nakden ödenen 500 TL gündelik tutarından, Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarı olan 375 TL'yi aşan tutar olan 125 TL ise net ücret ödemesi olarak brüte tamamlanıp, ücret olarak vergilendirilecektir.

9. Yemek ve Yatma Giderinin Kısmen Ayın Kısmen Nakden Ödenmesi

Konu hakkında 138 Seri No.lu Genel Tebliğ'de, fiili yemek ve yatma giderlerinin kısmen ayın olarak, kısmen de nakden karşılanması halinde, ayın olarak sağlanan menfaatin belgelendirilmesi kaydıyla tamamının vergiden müstesna tutulacağı, nakden yapılan ödemelerin ise tamamının ücret olarak vergilendirileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla, Personele fiili yemek ve yatma giderleri dışında ayrıca gündelikte ödemesi durumunda bu gündeliklerin tamamının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekmektedir. Maliye Bakanlığı uzunca bir süre, Genel Tebliğde yapılan açıklamalar doğrultusunda, belge karşılığında konaklama bedeli, nakit olarak yemek bedeli ödemesini, kısmen ayın kısmen nakden gündelik ödemesi olarak kabul etmiş ve nakit olarak yapılan ödemelerin vergilenmesi gerektiğini belirtmiştir. Ancak, daha sonra bu uygulamadan vazgeçmiş ve Harcırah Kanunu'nun 33. maddesinde son yapılan değişiklikler çerçevesinde kamudaki personele ve denetim elemanlarına sağlanan ilave konaklama gideri ödemesinin aynen Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşların personeline ve denetim elemanına da sağlanması konusunda görüşler bildirmiştir. Yemek ve yatma giderinin kısmen ayın kısmen de nakden ödemesi iki şekilde yapılmaktadır. Birincisinde yemek ve yatma gideri belge karşılığında ödenmekle birlikte hizmet erbabına ayrıca bir de nakden gündelik ödenmektedir. İkinci yöntemde ise konaklama gideri belge karşılığında gerçek tutarı ile ödenmekte, yemek gideri ise nakit olarak ödenmektedir. Bazen de yemek gideri belge karşılığında, yatma gideri ise nakit olarak ödenmektedir.

10. Belge Karşılığı Yemek ve Konaklama Bedeliyle Birlikte Ayrıca Gündelik Ödenmesi

Genel Tebliğe göre, personele fiili yemek ve yatma giderleri dışında nakit olarak gündelikte ödendiği takdirde, bu gündeliklerin tamamının ücret olarak vergiye

tabi tutulması gerekmektedir. Burada gündeliğin asli unsuru olan yemek ve yatma gideri beraber olarak düşünülmüş ve hem belge karşılığında hem de nakit olarak gündelik ödenmesinin yapılması önlenmek istenmiştir.

Örnek 3: Merkezi İstanbul'da bulunan (A) Ltd. Şirketi, Bay (B)'yi Mart/2009 ayında Ankara'ya geçici görevli olarak 10 günlüğüne göndermiştir. Bay (B) işverenine, Ankara'da yapmış olduğu 800 TL konaklama ve 500 TL yemek gideri için belge ibraz etmiştir. Anılan firma personeline belge karşılığında konaklama ve yemek bedelini ödemiş, ayrıca yemek ve yatma gideri karşılığında 750 TL de nakit olarak gündelik ödemiştir.

Bu durumda, Bay (B)'ye belge karşılığı olarak ödenen 800 TL konaklama ve 500 TL yemek bedeli olmak üzere toplam 1.300 TL'nin tamamı vergiden istisna edilecek, ancak nakit olarak ödenen 750 TL gündeliğin tamamı ücret olarak vergilendirilecektir. Burada hizmet erbabı geçici görevi sırasında yapmış olduğu gerçek konaklama ve yemek bedelini belgelendirmiş ve karşılığını da almıştır. Bu kişiye yeniden bu giderleri karşılığında nakit olarak gündelik ödemesi yapmak harcırahın mantığına da aykırı bulunmaktadır.

11. Denetim Elemanları Dışındaki Personele Yurtiçinde Yatacak Yer İçin Ödenen Ücretin Belgelendirilmesi Durumunda Ödeme Yapılması

Harcırah Kanunu'nun 33/d maddesinde, "Bu Kanun hükümlerine göre gündelik ödenenlerden ("b" fıkrasına göre gündelik ödenenler hariç) yurt içinde yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere, belge bedelini aşmamak ve her defasında on gün ile sınırlı olmak üzere gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmı ayrıca ödenir." hükmü yer almaktadır. Konuyla ilgili olarak 38 Seri No.lu Genel Tebliğ'de, "Buna göre, 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 33 üncü maddesinin (b) fıkrasına göre gündelik ödenenler hariç olmak üzere, Harcırah

Kanunu'na göre gündelik ödenenlerden yurt içinde yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere, gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmı ayrıca ödenecek, ancak bu miktar, belge bedelini aşmayacak ve her görevlendirme için ilk on gün ile sınırlı olacaktır. Birden fazla yeri kapsayacak görevlendirmelerde de yatacak yer temini için ödenecek ücret, görevlendirme süresinin ilk on günü ile sınırlı olacaktır. Diğer taraftan, tedavi amacıyla (İçmece ve kaplıca tedavisi dahil) memuriyet mahalli dışına gönderilenlerden, ayakta tedavi gören hastalar ile refakatçiler de bu uygulamadan yararlanabileceklerdir." açıklaması yapılmıştır.

Öte yandan, daha önceki 3. bölümde de belirtildiği üzere, 2009 yılında geçerli olan gündelik tutarlarına ilişkin (H) Cetvelinin I-B bölümünün son kısmında düşülen dipnot gereğince; 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 33 üncü maddesinin (b) ve (d) fıkralarına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında, gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı esas alınacaktır. Son yapılan düzenlemeyle, konaklama için dikkate alınacak gündelik tutarı %50 fazlası ile hesaplanacağından, yurtiçi geçici görevlerde hizmet erbablarının konaklama imkanları daha da kolaylaşmıştır.

Bu düzenleme özellikle Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlar için büyük önem arz etmektedir. Harcırah Kanunu'nda yapılan bu düzenleme ile denetim elemanlarına sağlanan imkanın biraz sınırlı bir şekli diğer personele de sağlanmıştır. Buna göre, denetim elemanları hariç olmak üzere diğer personele yemek ve yatma gideri için ödenen gündeliğin dışında, otellerde konaklama yapmaları ve ödedikleri konaklama giderini belgelendirmeleri durumunda, belge bedelini aşmamak ve her defasında 10 gün ile sınırlı olmak şartıyla %50 artırımlı gündelik tutarının gelir vergisinden istisna edilerek ayrıca ödenmesi sağlanmıştır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, ikili bir sınırlamanın getirilmiş olmasıdır. Geçici görevle gönderilen personele her görevlendirme için belge bedelinin aşılması şartıyla 10

günle sınırlı olmak üzere %50 artırımlı gündelik tutarı kadar ilave bir konaklama giderinin ödenmesidir. Bu uygulama her defasında yani her geçici görevle görevlendirme sırasında yapılabilecektir. Ancak, birden fazla yeri kapsayacak görevlendirmelerde yatacak yer temini için ödenecek ücret, görevlendirme süresinin ilk on günü ile sınırlı olacaktır.

Örnek 4: Ankara'da bir kamu kurumunda 3. dereceli bir kadroda görevli personel 2009 yılı Mayıs ayında geçici görevle 15 günlüğüne Kayseri'ye gitmiş ve 15 gün boyunca günlüğü 30 TL'den bir otelde kalmış ve dönüşünde 450 TL'lik faturayı kurumuna ibraz etmiştir.

Örnekteki 4. dereceli personelin 2009 yılında (H) Cetveline göre alacağı gündelik tutarı 23,50 TL'dir. Ödevliye 15 gün için ödenecek gündelik tutarı $15 \times 23,50 \text{ TL} = 352,5 \text{ TL}$ 'dir. Ödevlinin konaklama bedeli olarak otele ödemiş olduğu 450 TL'nin ise tamamı ödenmeyecek olup, 10 günlük gündelik (otel parası) tutarının %50 artırımlı tutarı olan $(23,50 \times 50 = 11,75 + 23,50 = 35,25 \text{ TL} \times 10 \text{ TL} =)$ 352,5 TL ödenecektir. Otel parası olarak 10 gün için ödenecek olan 352,5 TL, ödevlinin ibraz etmiş olduğu otel faturasındaki 450 TL'lik tutarı geçmemektedir. Sonuç olarak ödevliye 352,5 TL gündeliğinin haricinde 352,5 TL'de konaklama bedeli olmak üzere toplam $(352,5 + 352,5 =)$ 705 TL gündelik ödenecektir. Bu ödenen tutarın tamamı Harcırah Kanunu'na tabi olan bir kuruluş tarafından yapıldığı için GVK'nın 24/1. maddesine göre gelir vergisinden istisnadır. Şayet konaklama için artırımlı gündelik uygulaması olmasaydı, 10 gün için ödenecek konaklama ücreti $(23,50 \times 10 =)$ 235 TL olacaktı. Yeni uygulama ile ücretliye konaklama ücreti olarak $(352,5 - 235 =)$ 117,5 TL daha fazla ödeme yapılmıştır.

Yukarıda belirtildiği üzere, Harcırah Kanunu'nun 33/d maddesinde yer alan düzenlemeyle Harcırah Kanunu'na tabi olan kuruluşlar tarafından, geçici görevle görevlendirilen personelden, yurt içinde yatacak

yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere, belge bedelini aşmamak ve her defasında 10 gün ile sınırlı olmak üzere gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmının ayrıca ödenmesi imkanı getirilmiştir. Yani kısmen belge karşılığında konaklama gideri, kısmen de nakit olarak gündelik ödenmesi uygulamasına geçilmiştir. Bu uygulamanın aynı şekilde Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlar tarafından yapılmasında bir sakınca bulunmamaktadır. Harcırah Kanununda kamu personeline tanınan bu imkanın özel sektör kuruluşlarında aynen uygulanması ve vergiden istisna edilecek gündelik tutarının tespitinde buna göre işlem yapılması gerekir.

Konu hakkında bir şirket tarafından müfettiş ve diğer bir personeline yapılacak harcırah ödemelerinin vergiden istisna edilecek tutarın ne şekilde hesaplanması gerektiği hakkında Maliye Bakanlığı'na sorulan bir soruya verilen cevapta; Gelir Vergisi Kanunu'nun 24/2. maddesinde yer alan hüküm ile bu hükmün ne şekilde uygulanacağına ilişkin 138 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde yapılan açıklamalardan bahsedilmiş ve daha sonra da Harcırah Kanunu'nun 33/b maddesinde yer alan, "Bu şekilde gündelik ödenenlerden, yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere, belge bedelini aşmamak üzere gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmı ayrıca ödenir." hükmü ile yine aynı Kanun'un 33. maddesinin (d) bendine 5335 sayılı Kanun'la eklenen son fıkra da yer alan "Bu Kanun hükümlerine göre gündelik ödenenlerden ((b) fıkrasına göre gündelik ödenenler hariç) yurt içinde yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere, belge bedelini aşmamak ve her defasında on gün ile sınırlı olmak üzere gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmı ayrıca ödenir." hükmünden bahsedilmiş ve sonuç olarak;

"Buna göre, Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan şirketiniz tarafından asli görev mahalli dışındaki görevlendirmeler nedeniyle yemek ve yatmak giderleri karşılığı fiili tutarı belgelendirmek kaydıyla ödeme yapıldığında

bu ödemelerin herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmaksızın bütünüyle vergiden istisna edilmesi gerekir. Yemek ve yatma giderlerini belgelendirmeden bu giderlere karşılık gündeliğin nakit olarak ödenmesi halinde ise vergiden istisna edilecek tutar, aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna aynı amaçla verilen gündelik tutarı ile sınırlı olup, bu miktarı veya Devletçe verilen gündeliklerin en yüksek haddini aşan kısmın ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekir.

Personele filli yemek ve yatma giderlerinin kısmen ayın olarak kısmen de nakden karşılanması halinde, ayın olarak sağlanan menfaatin belgelendirilmesi kaydıyla tamamının vergiden müstesna tutulması, nakden yapılan ödemelerin ise tamamının vergiye tabi tutulması gerekir. Ancak, Harcırah Kanunu'nun 33 üncü maddesinde yapılan değişiklik çerçevesinde; personele nakit olarak gündelik ödenmesi yanısıra ayrıca, yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere belge bedelini aşmamak üzere gündeliklerinin tamamı kadar kısmın da ödenmesi durumunda, bu ödemelerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna veya en yüksek Devlet memuruna aynı amaçla ödenen tutarı aşmayan kısmın vergiden müstesna tutulması, aşan kısımların ise vergiye tabi tutulması gerekir.” açıklaması yapılmıştır.⁶

Buna göre, Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlar tarafından, personele nakit olarak gündelik ödenmesi yanında ayrıca, yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere, Harcırah Kanunu'nun 33. maddesi hükmüne göre, belge bedelini aşmamak ve her defasında 10 gün ile sınırlı olmak üzere %50 artırımlı gündelik ödenmesi durumunda, bu ödemelerin aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna veya en yüksek Devlet memuruna aynı amaçla ödenen tutarı aşmayan kısmın vergiden müstesna tutulması, aşan kısımların ise vergiye tabi tutulması gerekir.

Örnek 5: Bursa'da özel bir şirkette çalışan Bay (A), geçici görevle 15 günlüğüne Ankara'ya gitmiştir. Ödevliye

dönüşünde toplam 900 TL nakit gündelik ödenmiştir. Ödevli, 15 gün boyunca günlüğü 50 TL'den bir otelde kalmış ve dönüşünde kendisine belge karşılığında 750 TL ayrıca konaklama gideri ödenmiştir.

2009 yılında vergiden istisna edilecek gündelik tutarının belirlenmesinde esas alınacak en yüksek gündelik tutarı 37,50 TL'dir. Ödevliye 15 gün için ödenen gündeliğin vergiden istisna edilecek tutarı $15 \times 37,50 \text{ TL} = 562,5 \text{ TL}$ 'dir. Bu tutarın üzerinde ödenen $(900 - 562,5 =) 337,5 \text{ TL}$ gündelik miktarının ücret olarak vergilendirilmesi gerekir. Ödevliye ayrıca ödenecek konaklama giderinin vergiden istisna edilecek tutarı ise şöyle belirlenecektir. Ödevlinin konaklama bedeli olarak otele ödemiş olduğu 750 TL'nin tamamı gelir vergisinden istisna edilmeyecektir. Harcırah Kanunu 33/d ve 2009 yılı (H) Cetvelinde yer alan düzenlemeye göre, sadece 10 günlük gündelik tutarı dikkate alınacak, ancak burada %50 artırımlı gündelik tutarı esas alınacaktır.

Buna göre, konaklama bedeli için gelir vergisinden istisna edilecek %50 artırımlı en yüksek gündelik tutarı $(37,50 \times \%50 = 18,75 + 37,50 =) 56,25 \times 10 \text{ TL} = 562,5 \text{ TL}$ olacaktır. Dolayısıyla, konaklama bedeli için ücretliye ödenen 750 TL'nin tamamı vergiden istisna edilmeyecek ve sadece 562,5 TL'lik kısmı vergiden istisna edilecektir. Kalan tutar olan $(750 - 562,5 =) 187,5 \text{ TL}$ konaklama bedeli ise ücret olarak vergilenecektir. Sonuç olarak ödevliye ödenen 562,5 TL gündeliğinin haricinde 562,5 TL'de konaklama bedeli olmak üzere toplam $(562,5 + 562,5 =) 1.125 \text{ TL}$ gündelik tutarı vergiden istisna edilecektir. Bu tutarların üzerinde yapılan $(337,5 + 187,5 =) 525 \text{ TL}$ ise ücret olarak gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacaktır.

Örnek 6: Ankara'da bir (Y) Kolektif Şirketinde çalışan bir ücretli, 2009 yılı Nisan ayında geçici görevle 10 günlüğüne Kayseri'ye gitmiştir. Ödevliye 400 TL nakit gündelik ödenmiştir. Ayrıca, ödevli 10 gün boyunca günlüğü 50 TL'den bir otelde kalmış ve dönüşünde belge karşılığında kendisine 500 TL konaklama gideri ödenmiştir.

⁶ Gelir İdaresi Başkanlığı'nın 11/10/2005 tarih ve 53113 sayılı Özelgesi.

2009 yılında vergiden istisna edilecek en yüksek gündelik tutarı 37,50 TL'dir. Ödevliye 10 gün için ödenecek en yüksek gündelik tutarı $(10 \times 37,50 =)$ 375 TL olup; kıyaslamada esas alınacak en yüksek gündelik tutarı bu tutar olacaktır. Dolayısıyla, ücretliye ödenen 400 TL gündelik tutarı en yüksek gündelik tutarı olan 375 TL'yi geçtiğinden, ödenen 400 TL'nin 375 TL'si vergiden istisna edilecek; kalan $(400 - 375 =)$ 25 TL ise ücret hükümlerine göre vergilendirilecektir. Ödevlinin konaklama bedeli olarak otele ödemiş olduğu 500 TL'nin ise vergiden istisna edilecek tutarının tespiti şöyle hesaplanacaktır. Öncelikle konaklama bedeli olarak vergiden istisna edilmesi gereken %50 artırımlı gündelik tutarının bulunması gerekmektedir.

Buna göre, 10 günlük konaklama bedeli için gelir vergisinden istisna edilecek %50 artırımlı en yüksek gündelik tutarı $(37,50 \times \%50 = 18,75 + 37,50 = 56,25 \times 10 =)$ 562,5 TL olacaktır. Ödevlinin konaklama için ödemiş olduğu 500 TL, konaklama bedeli için ödenebilecek %50 artırımlı en yüksek gündelik tutarı olan 562,5 TL'nin altında kaldığından, 500 TL'nin tamamı vergiden istisna edilecektir. Sonuç olarak vergiden istisna edilecek gündelik tutarı olarak; 562,5 TL nakit gündelik ve 500 TL'de konaklama için artırımlı gündelik olmak üzere toplam $(562,5 + 500 =)$ 1.062,5 TL ödenecek ve tamamı vergiden istisna olacaktır. İstisna tutarının üzerinde ödenen 25 TL nakit gündelik tutarı ise ücret olarak vergiye tabi tutulacaktır.

11.1. Konaklama Bedeli Ödenmesinde 10 Günden Fazla Olan Süreye İlişkin Uygulama

Gelir vergisi istisnası uygulaması bakımından 10 günle sınırlı olan süreye ilişkin yukarıda yer alan açıklamalar esas alınmakla birlikte, Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlarca yapılan harcırah ödemeleri bakımından 10 günden sonraki süreye ilişkin uygulamanın nasıl olacağına ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bunlardan biri 10 günden sonra yapılan ödemenin, ilk

10 günden sonrası için ödenen gündeliğin aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna ödenen gündeliğin 2/3'ne isabet eden kısmının yemek bedeli olarak gelir vergisinden istisna tutulması, aşan kısmın ücret olarak gelir vergisine tabi tutulması şeklindedir. Başka bir yaklaşım da 10 günden sonraki süre için yapılan gündelik ödemelerinin tamamının aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna ödenen gündelik miktarıyla sınırlı olmak üzere gelir vergisinden istisna edilmesi gerektiği yönündedir.

Konu hakkında kesin bir düzenleme olmamakla birlikte 138 Seri No.lu GV Genel Tebliği'nde yapılan açıklamalardan hareketle 10 günü aşan süreler için personele belge karşılığı yapılan ödemelerin yanında ayrıca nakdi olarak da gündelik ödenmesi halinde, belge karşılığı olarak yapılan fiili ödemenin gelir vergisinden istisna tutulması, 10 günden sonra nakdi olarak ödenen gündeliğin ise tamamının gelir vergisine tabi tutulması gerektiği sonucuna varmak mümkündür. Konuya ilişkin uygulamanın nasıl olacağı ile ilgili Gelir İdaresi tarafından verilen bir görüşte, "Gerek yurtiçi gerekse de yurtdışı harcırah ödemelerinde on günü aşan süreler için personele belge karşılığı yapılan ödemelerin yanında ayrıca nakdi olarak da gündelik ödenmesi halinde, herhangi bir oranlama yapılmaksızın nakdi olarak yapılan gündelik ödemelerinin tamamının ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekmektedir."⁷ denilmek suretiyle 138 Seri No.lu GV Genel Tebliği'nde yapılan açıklamalar çerçevesinde soruna çözüm getirilmiş bulunmaktadır.

12. Harcırah Kanununa Tabi Olmayan Kuruluşlarda Teftiş, Denetim Ve İnceleme Yetkisine Haiz Bulunanlara Ödenecek Gündeliklerin Vergilendirilmesi

Harcırah Kanunu'nun 33/a maddesinde, bu Kanun gereğince verilecek yurt içi gündelik miktarının her yıl bütçe kanunları ile tespit olunacağı belirtildikten sonra, aynı maddenin (b) bendinde, devamlı ikamet

⁷ Gelir İdaresi Başkanlığı'nın 13/11/2007 tarihli ve 100405 sayılı Özelgesi.

ettikleri yerler dikkate alınarak kurumlarınca belirlenen görev merkezi, mülkiyet merkezi ve grup merkezi dışına teftiş denetimi, inceleme veya soruşturma görevi ile gönderilen kişilere gündelik olarak ödenecek tutarlar aşağıdaki katsayılar ile çarpımı sonucunda bulunacak tutarlardan ödenecektir.

Türkiye düzeyinde teftiş, denetim ve inceleme yetkisine haiz bulunanlara birinci derece kadrolu memur için tespit olunan gündelik miktarının	1,3 Katı
Bölge düzeyinde teftiş, denetim veya inceleme yetkisine haiz bulunanlara birinci derece kadrolu memur için tespit olunan gündelik miktarının	1,1 Katı
İl düzeyinde teftiş, denetim veya inceleme yetkisine haiz bulunanlara birinci derece kadrolu memur için tespit olunan gündelik miktarının	0,9 Katı

2009 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'na ekli (H) Cetvelinde, Harcırah Kanunu'nun 33/b maddesine göre gündeliklerin hesabında (H) Cetvelinin I/B-a bölümündeki ek göstergesi 8.000 ve daha yüksek olan kadrolarda bulunan memurlar için tespit edilen gündelik tutarının esas alınacağı belirtilmiştir. Buna göre, 2009 yılında yapılacak ödemeler için esas alınacak tutar (H) Cetvelinin I/B-a Bölümünde aşağıda görüldüğü üzere 31,50 TL olarak belirlenmiştir. Bu durumda, Harcırah Kanunu'na tabi olan kurumlar tarafından 2009 yılında teftiş, denetim ve inceleme yetkisine sahip bulunan kişilere ödenecek artırımlı gündelik tutarları şöyle olacaktır;

Türkiye düzeyinde teftiş, denetim ve inceleme yapanlara (31,50 TLX1,3=)	40,95 TL
Bölge düzeyinde teftiş, denetim veya inceleme (31,50 TLX1,1=)	34,65 TL
İl düzeyinde teftiş, denetim veya inceleme (31,50 TLX0,9=)	28,35 TL

Görüldüğü üzere, 2009 yılında teftiş, denetim ve inceleme yetkisine haiz kişilere Türkiye düzeyinde görev yapmaları halinde ödenecek gündelik tutarı olan 40,95

TL, 2009 yılında en yüksek gündelik tutarı olan (Başbakanlık Müsteşarının gündelik tutarını) 37,50 TL'yi geçmektedir.

Örnek 7: (A) Bankasında çalışan Müfettiş Bay (B)'nin Mart/2009 ayında farklı tarihlerde 5 gün süre ile geçici görevli olarak önce Türkiye düzeyinde, daha sonra bölge düzeyinde ve son olarak da il düzeyinde teftişe gönderilmesi durumunda, (H) Cetvelinin I/B-a bölümündeki gündelik tutarı olan 31,50 TL esas alınarak, kendisine ödenecek vergiden istisna edilecek gündelik tutarları şöyle olacaktır.

Türkiye düzeyindeki görev gündeliği (31,50X1,3=40,95 TLX5 gün=) 204,75 TL, bölge düzeyindeki gündeliği (31,50X1,1=34,65 TLX5 gün=) 173,25 TL ve il düzeyindeki gündeliği ise (31,50X0,9=28,35 TLX5 gün=) 141,75 TL'dir. Müfettiş Bay (B)'ye Mart/2009 ayında yapmış olduğu bu görevlerden dolayı kendisine yapılan gündelik tutarlarının tamamı GVK'nın 24/2. maddesine göre gelir vergisinden istisna olacaktır. Çünkü, ödenen gündelik tutarları, Devletin kendi denetim elemanına 2009 yılında vereceği gündelik tutarlarını geçmemektedir.

12.1. Denetim Elemanlarına Nakit Olarak Gündelik Ödenmesi Yanında Belge Karşılığı Konaklama Bedelinin Ödenmesi Durumunda Vergilendirme

Vergiden istisna edilecek gündelik tutarının hesabında teftiş, denetim ve inceleme yetkisine haiz olanlar için Harcırah Kanunu'nun 33/b maddesine ve ilgili yıl Bütçe Kanunu'na göre belirlenen gündelik tutarları esas alınacaktır. Ancak, 2009 yılında teftiş, denetim ve inceleme yetkisine haiz kişilere Türkiye düzeyinde görev yapmaları halinde ödenecek gündelik tutarı olan 40,95 TL, en yüksek gündelik tutarı olan Başbakanlık Müsteşarının gündelik tutarı olan 37,50 TL'yi geçmektedir. Bu durumda, üst limit olarak 40,95 TL'nin esas alınması gerekir. Harcırah Kanunu'nun 33/b. maddesinin son fıkrasında, "Bu şekilde gündelik ödenenlerden, yatacak

yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere belge bedelini aşmamak üzere gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmı ayrıca ödenir.” hükmü yer almaktadır. Bu hükmeye göre, yatacak yer için ödenen tutarın belgelendirilmesi halinde, belge bedelini geçmemek şartıyla, gündelik miktarı kadar tutarın ayrıca ödenmesi gerekir. Belge karşılığında konaklama gideri ödenmesi uygulamasında herhangi bir süre sınırlaması bulunmamaktadır.

Ayrıca, daha önceki 3. bölümde de belirtildiği üzere, 2009 yılında geçerli olan gündelik tutarlarına ilişkin (H) Cetvelinin I-B bölümünün son kısmında düşülen dipnot gereğince; 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 33. maddesinin (b) ve (d) fıkralarına göre yatacak yer temini için ödenecek ücretlerin hesabında, gündeliklerinin %50 artırımlı miktarı esas alınacaktır. Dolayısıyla, GVK'nın 24/2. maddesine göre vergiden istisna edilecek gündelik tutarının belirlenmesinde, Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşların denetim elemanlarının, Harcırah Kanunu'na tabi olan kuruluşların denetim elemanlarına ödenen harcırah tutarını esas almaları gerekir. Burada kamuda çalışan denetim elemanlarına daha rahat bir konaklama imkanı sağlanması için otel ücretlerini belgelendirmek şartıyla gündelik tutarları kadar bir tutarın ödenmesi sağlanmıştır. Aynı uygulamanın Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşların denetim elemanlarına da yapılması gerekmektedir.

Harcırah Kanunu'nda yapılan bu düzenleme ile denetim elemanlarına görevlerini daha rahat yapmaları için yemek ve yatmak gideri için ödenen gündeliğin dışında, otellerde konaklama yapmaları ve ödedikleri konaklama giderini belgelendirmeleri durumunda, belge bedelini geçmemek şartıyla %50 artırımlı gündelik tutarının ayrıca ödenmesi sağlanmıştır. 2009 yılı için bu hükmün uygulamasında, bir müfettişin Türkiye düzeyindeki görevindeki gündeliğinin $31,50 \times 1,3 = 40,95$ TL olduğunu düşünersek, müfettişin otel faturasını getir-

mesi durumunda gündelik tutarının %50 artırımlı tutarı olan $(40,95 \times 50 = 20,47 + 40,95 =)$ 61,42 TL'yi geçmemek üzere bu tutar ayrıca ödenecektir. Yani, denetim elemanı günlük 60 TL konaklama için belge getirmesi durumunda; bu denetim elemanına 40,95 TL gündelik ödenecek, ayrıca konaklama içinde 60 TL ödenecek ve toplamda $(40,95 \text{ TL} + 60 \text{ TL} =)$ 100,95 TL ödenecek ve tamamı vergiden istisna edilecektir. Bu tutarların üzerinde ödenecek nakit gündelik ile konaklama bedelinin ise ücret olarak vergilendirilmesi gerekir.

Örnek 8: (B) Bakanlığında çalışan Müfettiş Bayan (X), Mart 2009 ayında 10 günlüğüne Türkiye düzeyinde teftişe gönderilmiştir. Söz konusu kişi görevi süresince toplam 500 TL yatacak yer için ödeme yapmış ve belgesini getirmiştir.

Harcırah Kanunu'nun 33/b bendine göre gündelik miktarı $(31,50 \text{ TL} \times 1,3 =)$ 40,95 TL olacaktır. Vergiden istisna edilecek toplam gündelik tutarı da $(10 \times 40,95 \text{ TL} =)$ 409,5 TL olacaktır. Müfettiş Bayan (X)'in yatacak yer için yapmış olduğu ve belge ile ispat ettiği 500 TL konaklama giderinin, vergiden istisna edilecek tutarı için önce %50 artırımlı gündelik tutarı bulunacaktır. Artırımlı 10 günlük gündelik tutarı $(40,95 \times 50 = 20,47 + 40,95 = 61,42 \times 10 =)$ 614,25 TL olup; ödevlinin ödemiş olduğu 500 TL bu tutarın altında kaldığından, tamamı vergiden istisna edilerek kişiye ödenecektir. Dolayısıyla, toplamda $(409,5 + 500 \text{ TL} =)$ 909,5 TL ödenecektir.

Örnek 9: (C) Bakanlığı, Nisan/2009 ayında Türkiye düzeyinde teftiş yapmak üzere 20 gün süre ile görevlendirmiş olduğu bir müfettişe dönünde günlüğü 31,50 TL'den nakit olarak gündelik ödemiş ve ilgili kişi yatacak yer için ödemiş olduğu 1.300 TL için belge getirmiştir.

Burada nakit ödenen gündelik miktarının 1,3 katı vergiden istisna edilecektir. İlgiliye ödenecek gündelik tutarı 1 gün için $(31,50 \text{ TL} \times 1,3 =)$ 40,95 TL, 20 gün için $(40,95 \text{ TL} \times 20 =)$ 819 TL'dir. İlgiliye yatacak yer teminin-

den dolayı ödenecek artırımlı gündelik tutarı ise şöyle hesaplanacaktır. Artırımlı 20 günlük gündelik tutarı ($40,95 \times 50 = 20,47 + 40,95 = 61,42 \times 20 =$) 1.228,4 TL olup; konaklama için getirilen belge bedeli olan 1.300 TL bu tutarı geçmektedir. Buna göre kişi her ne kadar konaklama için 1.300 TL ödemişse de, vergiden istisna edilecek %50 artırımlı gündelik tutarının üst limiti 1.228,4 TL olduğundan, belge bedelinin ancak bu kadarlık kısmı ödenecektir. Dolayısıyla, ilgiliye 819 TL gündelik ve 1.228,4 TL'de konaklama bedeli olmak üzere toplamda ($819 + 1.228,4 =$) 2.047,4 TL ödeme yapılacaktır ve bu tutarın tamamı gelir vergisinden istisna olacaktır.

Konu hakkında Vergi İdaresi vermiş olduğu bir görüşünde, "Öte yandan, 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 33 üncü maddesinin (b) bendine 4969 sayılı Kanun'la eklenen son fıkrada, "Bu şekilde gündelik ödenenlerden, yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere, belge bedelini aşmamak üzere gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmı ayrıca ödenir." hükmüne yer verilmiş, yine aynı Kanun'un 33 üncü maddesinin (c) bendine 5335 sayılı Kanun'la eklenen son fıkra da ise "Bu Kanun hükümlerine göre gündelik ödenenlerden ((b) fıkrasına göre gündelik ödenenler hariç) yurt içinde yatacak yer temini için ödedikleri ücretleri belgelendirenlere, belge bedelini aşmamak ve her defasında on gün ile sınırlı olmak üzere gündeliklerinin tamamına kadar olan kısmı ayrıca ödenir." hükmü yer almıştır.

Buna göre, Harcırah Kanunu kapsamı dışında kalan Bankanız tarafından asli görev mahalli dışındaki görevlendirmeler nedeniyle yemek ve yatma giderleri karşılığı fiili tutarı belgelendirmek kaydıyla ödeme yapıldığında bu ödemelerin herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmaksızın bütünüyle vergiden istisna edilmesi gerekir. Yemek ve yatma giderlerini belgelendirmeden bu giderlere karşılık gündeliğin nakit olarak ödenmesi halinde ise vergiden istisna edilecek tutar, aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna aynı amaçla verilen gündelik tutarı ile sınırlı olup, bu miktarı veya Devletçe verilen gündeliklerin en

yüksek haddini aşan kısmın ücret olarak vergiye tabi tutulması gerekir. Personele fiili yemek ve yatma giderlerinin kısmen ayın olarak kısmen de nakden karşılanması halinde, ayın olarak sağlanan menfaatin belgelendirilmesi kaydıyla tamamının vergiden müstesna tutulması, nakden yapılan ödemelerin ise tamamının vergiye tabi tutulması gerekir. Ancak, Harcırah Kanunu'nun 33 üncü maddesinde yapılan değişiklik çerçevesinde; personele nakit olarak gündelik ödenmesi yanısıra ayrıca, yatacak yer temini için konaklamaya ilişkin belgeler karşılığında gündeliklerinin tamamı kadar yapılan konaklama gideri ödemelerinin, aynı aylık seviyesindeki Devlet memuruna veya en yüksek Devlet memuruna aynı amaçla ödenen tutarı aşmayan kısmı vergiden müstesna tutulması aşan kısımların ise vergiye tabi tutulması gerekir." şeklinde görüş bildirmiştir.⁸

Örnek 10: (C) Bankasında çalışan Müfettiş Bayan (A), 2009 yılı Mayıs ayında 10 günlüğüne Türkiye düzeyinde teftişe gönderilmiştir. Ödevliye dönüşünde 500 TL nakit olarak gündelik ödemesi yapılmış, ayrıca ödevli yatacak yer için ödediği 600 TL'yi belgelendirmiş ve kendisine belge karşılığında bu tutar ödenmiştir. Harcırah Kanunu'na tabi olmayan bu işveren, denetim elemanına ödeyeceği gündelik tutarının vergilendirilmesi ni şöyle yapacaktır.

Harcırah Kanunu'nun 33/b maddesine göre, Türkiye düzeyinde teftişte vergiden istisna edilecek gündelik miktarı ($31,50 \times 1,3 =$) 40,95 TL olacaktır. 10 gün için vergiden istisna edilecek gündelik tutarı da ($10 \times 40,95 \text{ TL} =$) 409,5 TL olacaktır. Vergiye tabi tutulacak gündelik tutarı ise ($500 - 409,5 =$) 90,5 TL olacaktır. Örnekte, Müfettiş Bay (A)'nın yatacak yer için ödediği ve belge ile tevsik ettiği 400 TL ise, vergiden istisna edilecek %50 artırımlı gündelik tutarı ile kıyaslanacaktır. Geçmiş uygulamalarda konaklama için ilave ödenecek tutar, kişiye ödenen gündelik tutarı kadardı. Ancak, 2009 yılı için gündelik tutarının %50'i fazlası esas alınacaktır.

8 Gelir İdaresi Başkanlığı'nın 30/11/2005 tarih ve 64183 sayılı Özelgesi.

Bu durumda, konaklama için dikkate alınacak artırımlı gündelik tutarı $(31,50 \times 1,3 = 40,95 \times \%50 = 20,47 + 40,95 =)$ 61,42 TL üzerinden yapılacaktır. Harcırah Kanunu'nun 33/d ve 2009 yılı (H) Cetvelinde yer alan düzenlemeye göre, 10 günlük görev için %50 artırımlı gündelik tutarı $(61,42 \times 10 =)$ 614,2 TL'ye kadar konaklama bedeli gelir vergisinden istisna edilebilecektir. Bu durumda, ödevlinin konaklama bedeli olarak otele ödemiş olduğu 600 TL'nin tamamı gelir vergisinden istisna edilecektir. Çünkü konaklama bedeli için ödenen 600 TL'lik tutar, %50 artırımlı gündelik tutarı olan 614,2 TL'nin altında kalmaktadır.

Örnek 11: Harcırah Kanunu'na tabi olmayan (X) Bankası, 2009 yılı Haziran ayında Türkiye düzeyinde teftiş yapmak üzere 20 gün süre ile görevlendirmiş olduğu bir müfettişe 900 TL nakit olarak gündelik ödemiştir. Ayrıca, ilgili kişi yatacak yer için ödemiş olduğu 1.000 TL için belge getirmiş ve bu tutarın tamamı kendisine ödenmiştir.

2009 yılında vergiden istisna edilecek gündelik tutarı 1 gün için $(31,50 \times 1,3 =)$ 40,95 TL, 20 gün için $(40,95 \times 20 =)$ 819 TL'dir. Dolayısıyla, 900 TL olarak ödenen nakit gündelik tutarının $(900 - 819 =)$ 81 TL'si vergiye tabi tutulacaktır. İlgiliye belge karşılığında yatacak yer temininden dolayı ödenen 1.000 TL gündelik miktarının vergiden istisna edilecek tutarı şöyle bulunacaktır. Konaklama için ödenecek %50 artırımlı gündelik tutarı olan $(40,95 \times \%50 = 20,47 + 40,95 =)$ 61,42 TL'nin 20 günlük tutarı $(61,42 \times 20 =)$ 1.228,4 TL vergiden istisna edilecek tutarın üst limitidir. Dolayısıyla, konaklama için ödenmiş olan 1.000 TL'nin tamamı gelir vergisinden istisna olarak ilgiliye ödenecektir. Bunun nedeni, konaklama için ödenen ve belgeyle tevsik edilen tutar, vergiden istisna edilecek üst limitin altında kalmaktadır. Bu durumda, ilgiliye 819 TL gündelik ve 1.000 TL'de konaklama bedeli olmak üzere toplamda ödenen $(819 + 1.000 =)$ 1.819 TL gelir vergisinden istisna edilecektir. Örnekte, nakit olarak ödenen 81 TL gündelik ise ücret olarak vergiye tabi tutulacaktır.

13. Ödenen Harcırahların Gider Olarak İndirim Konusu Yapılması

Hizmet erbabına ödenen yurtiçi ve yurtdışı harcırahların, ticari, zirai ve mesleki kazancın tespitinde, genel gider beyanında sırasıyla GVK'nın 40/1, 57/3 ve 68/1 numaralı bentlerine göre, ücret olarak gider yazılması gerekmektedir. Dolayısıyla, işverenlerin hizmet erbabına ödedikleri harcırahı (yol masrafı veya konaklama gideri adı altında yapılan ödemeler) ücret olarak kabul edip, Vergi Usul Kanunu'nun 238. maddesine göre ücret bordrosu tanzim etmeleri ve anılan ödemeleri bu belgeye ekleyerek gider yazmaları gerekir. Öte yandan, Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlarca ödenen gündelik tutarlarının Devletçe verilen en yüksek gündelik tutarını aşan kısmın ücret kabul edilerek GVK'nın 61, 62, 94, 103 ve 104. maddelerine göre gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması gerekir. İstisna kapsamını aşan bu gündelik tutarlarının vergilendirilmesinde, aynı işveren tarafından yapılan ücret ödemesi olduğu için, hizmet erbabının kümülatif ücret matrahına dahil edilerek vergi tarifesinin uygulanması gerekir. Bu kapsamda, ücret olarak nitelendirilen harcırah ödemelerinin asli ücret ödemelerinde olduğu gibi gider yazılması gerekmektedir.

Ayrıca, işverenler tarafından hizmet erbabına harcırah adı altında yapılan ancak, mevcut hükümlere göre harcırah kapsamında bir ödeme olarak kabul edilmeyen tutarların da ücret olarak değerlendirilmesi ve bu tür ödemelerin ücret bordrosuna dahil edilerek gider yazılması gerekir. Diğer taraftan, şirket işi için personel statüsünde olmayan yönetim kurulu üyelerine veya yönetim kurulunca özel olarak görevlendirilmiş kişilere Gelir Vergisi Kanunu'nun mevcut hükümleri çerçevesinde verilen gündeliklerin de bu kapsamda vergiden müstesna tutulması, istisnayı aşan kısmın ise ücret hükümlerine göre vergilendirilerek genel hükümlere göre gider yazılması gerekir.

14. İstisna Tutarını Aşan Harcırah Gündeliklerinin Net Olarak Ödenmesi Durumunda Vergi Tevkifatının Yapılması

GVK'nın 61. maddesinde, "Ücret, işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (Mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez." denilmiş, aynı Kanunun 94. maddesinde ise kimlerin tevkifat yapmak zorunda oldukları belirtilmiştir. Anılan Kanununun 96. maddesinde ise, "Vergi tevkifatı, ücretler dışında kalan ödemelerde gayrisafı tutarlar üzerinden yapılır. Kesilmesi gereken verginin ödemeyi yapan tarafından üstlenilmesi halinde bu vergi bilfiil ödenen miktar ile ödemeyi yapanın yüklendiği verginin toplamı üzerinden hesaplanır." denilmiştir. Kesilmesi gereken verginin ödemeyi yapan tarafından üstlenilmesi halinde bu vergi, bilfiil ödenen miktar ile ödemeyi yapanın yüklendiği verginin toplamı üzerinden hesaplanacaktır. Bu durumda istisna miktarını aşan kısmın net olarak ödenmek istenilmesi halinde, net tutarın brütü bulunarak, bu tutar üzerinden kesilecek verginin işverence üstlenilmesi kaydıyla, net ödeme yapılması mümkün olacaktır.

Öte yandan, ödenen net ücret ile işverence üstlenilen verginin toplamı genel hükümlere göre gider olarak dikkate alınacaktır. İstisna tutarını aşan harcırah ödemelerinin vergilendirilmesinde, 128 Seri No.lu Gelir Vergisi Genel Tebliği'ne göre diğer ücretlerin vergi matrahı ile toplanarak, kümülatif vergi matrahına ücrete ilişkin vergi tarifesinin uygulanması gerekmektedir. Sonuç olarak, gelir vergisinden istisna edilen gündelik uygulamasında aylık ücret tutarlarına göre belirlenen gündelik tutarının vergiden istisna edilen tutarı aşma-

dığı hallerde bu ödemelerden sadece damga vergisi kesintisi yapılacaktır. İstisna tutarı aşan gündelik ödendiği durumda aşan kısım, ücretlinin içinde bulunduğu gelir dilimine karşılık gelen vergi oranı ve damga vergisi dik-kate alınarak brütleştirilmek suretiyle gelir vergisi kesintisine tabi tutulacaktır.

15. Harcırah Ödemelerinden Damga Vergisi Kesintisinin Yapılması

488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'nun 1. maddesinde, bu Kanuna ekli (1) Sayılı Tabloda yazılı kağıtların damga vergisine tabi olacağı, bu kanundaki kağıtlar teriminin, yazılıp imzalamak veya imza yerine geçen bir işaret konmak suretiyle düzenlenen ve herhangi bir hususu ispat veya belli etmek için ibraz edilebilecek olan belgeler ile elektronik imza kullanılmak suretiyle manyetik ortamda ve elektronik veri şeklinde oluşturulan belgeleri ifade edeceği hükmü yer almaktadır. Diğer taraftan, Kanuna ekli (1) Sayılı Tablonun 5281 sayılı Kanun'la değişik "IV- Makbuzlar ve diğer kağıtlar" başlıklı bölümünün 1/b bendine ise, *maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adı ile olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediye olunduğu takdirde nakli veya tediye temin eden kağıtların* damga vergisine tabi olacağı hükmüne yer verilmiştir.

Bu durumda, Damga Vergisi Kanunu'na ekli (1) Sayılı Tablonun IV/1-b bendine göre Harcırah Kanunu'na tabi olan veya olmayan kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan gündeliklerin *binde 6 oranında damga vergisine tabi tutulması* gerekmektedir. Aylık ücret tutarlarına göre belirlenen gündelik tutarının vergiden istisna edilen tutarı aşmadığı hallerde bu ödemelerden sadece damga vergisi kesintisi yapılacaktır. İstisna tutarı aşan gündelik ödendiği durumda aşan kısım, ücretliye

günelik ödemesinin yapıldığı dönemde içinde bulunduğu gelir dilimine karşılık gelen vergi oranı ve damga vergisi dikkate alınarak brütleştirilmek suretiyle gelir vergisi kesintisine tabi tutulacaktır. Dolayısıyla, istisna tutarını aşan günlük tutarı ücret ödemesi olarak yine damga vergisine tabi tutulacaktır. Ayrıca, harcırah ödemelerinin geçici görevden önce hizmet erbabına avans olarak ödenmesi durumunda, avans tutarı üzerinden binde 6 nispetinde damga vergisi kesintisi yapılması; görev sonrasında avansın kapatılması ve avansın mahsubundan sonra kalan günlük tutarının ödenmesinde ise yine aynı oranda damga vergisi kesintisinin yapılması gerekir.

16. Harcırah Ödemeleri SSK Primine Tabi Tutulmaktadır

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun "Prime esas ücretler" başlıklı 77. maddesinde ve 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "Prime esas kazançlar" başlıklı 80. maddesine göre, yolluklar (günelikler) sigorta primlerinin hesabına esas tutulacak ücretlerin aylık tutarının tespitinde dikkate alınmaz. Buna göre, Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlar tarafından, GVK'nın 24/2. maddesinde belirtilen kişilere yapılacak olan ve vergiden istisna edilen harcırah ödemeleri, SSK primine tabi tutulmayacaktır. Ancak, belirlenen sınırların üzerinde ödenen ve ücret kapsamında değerlendirilerek gelir vergisine tabi tutulan ödemeler üzerinden prim kesintisinin de yapılması gerekmektedir. Zira yapılan ödeme harcırah kapsamından çıkmakta ve ücret kapsamına girmektedir.

SONUÇ

Harcırah Kanunu'na tabi olmayan işverenler tarafından idare meclisi başkanı ve üyeleri ile denetçilerine, tasfiye memurlarına ve sözleşmeli personel dahil hizmet erba-

bına verilen gerçek yol giderlerinin tamamı ile yemek ve yatmak giderlerine karşılık verilen yurtiçi ve yurtdışı günelikler aynı aylık seviyesindeki Devlet memurlarına verilen güneliklerden fazla ise veya Devletçe verilen güneliklerin en yüksek haddini aşarsa, aradaki fark ücret olarak vergiye tabi tutulacaktır. Bu nedenle, 2009 yılında vergiden istisna edilecek günlük tutarının hesaplanmasında üst limit olan 37,50 TL'yi aşan tutarda günlük ödenmesi durumunda, aşan tutarın net ücret ödemesi kabul edilerek damga vergisi ve içinde bulunduğu gelir vergisi tarifesi de dikkate alınarak brüte tamamlanması ve bunun üzerinden de hizmet erbabının içinde bulunduğu gelir dilimine isabet eden vergi tarifesi üzerinden gelir vergisi kesintisinin yapılması gerekir. Ancak, denetim elemanlarına ödenecek günlük tutarları denetimin yapıldığı yere göre belli bir katsayı ile çarpılarak bulunduğundan, vergiden istisna edilecek günlük tutarının tespitinde, günlük tutarlarının bu katsayılarla çarpımı sonucu bulunacak tutarların dikkate alınması gerekmektedir.

İşverenlerin 2009 yılında diğer yıllardan farklı olarak dikkat etmeleri gereken husus; gerek denetim elemanlarına gerekse diğer hizmet erbablarına, günlük haricinde belge ile tevsik edilen konaklama bedelinin ödenmesinde, günlük tutarları üzerinden vergiden istisna edecekleri tutarı hesaplarken, 2009 yılına ilişkin (H) Cetvelinde yer alan günlük tutarının %50 artırımlı tutarına göre hesaplama yapmayı unutmamalarıdır. Bu yeni düzenleme özellikle kamuda çalışan ve misafirhane dışında kaliteli bir konaklama imkanından yararlanamayan personele büyük bir kolaylık getirmiştir. Harcırah Kanunu'na tabi olmayan kuruluşlar içinde bu düzenleme geçerli bulunmakta olup, vergiden istisna edecekleri günlük tutarının tespitinde normal günlük tutarlarını, ilave konaklama bedelinin hesaplanmasında ise %50 artırımlı günlük tutarlarını esas almaları gerekmektedir.

YARGITAY KARARLARI

► Derleyen: Av. Dr. Ertan İREN - Av. Arzu GÖKALP

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2007/34315

KARAR NO: 2009/567

KARAR TARİHİ: 21.01.2009

İLGİLİ MEVZUAT: 4857 sayılı İş Kanunu md.17

KARAR ÖZETİ: KÖTÜ NİYET TAZMİNATI

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar öneli tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün ise de, bu hakkın da her hak gibi Medeni Kanunun 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyi niyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi takdirde, fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir. Somut olayda davacı işçi davalı Belediye Başkanlığı işyerinde vize alınmak suretiyle geçici olarak üçer aylık vizelerle çalışmasını sürdürmüştür. Davalı işverenlik vize almaması ve Belediyenin içinde bulunduğu ekonomik güçlükler nedeniyle iş akdini feshetmiş, fesih sonrası yeni işçiler almamıştır. Taraf tanıkları da işyerine fesih sonrası işçi alınmadığını doğrulamışlardır. Davalı Belediye Başkanlığının iş akdini fesihte kasıtlı ve kötü niyetli bir eylemi bulunmamaktadır. Ayrıca iş akdinin feshinde siyasi bir nedenin olup olmadığı yönünde de davacı iddiasını doğrulayan delil ve belge bulunmamaktadır. Kötü niyetin unsurlarının oluşmasına rağmen mahkemenin bu talebin kabulüne karar vermesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Davacı, kıdem, ihbar, kötü niyet tazminatı, izin ücreti alacağıнын ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi ... tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

- 1- Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.
- 2- Kötü niyet tazminatına hak kazanılıp kazanılmadığı noktasında taraflar arasında tartışmalıdır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin taraflarca ihbar öneli tanınmak suretiyle ya da ihbar tazminatı ödenerek her zaman feshi mümkün ise de, bu hakkın da her hak gibi Medeni Kanunun 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyi niyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekir. Aksi takdirde, fesih hakkının kötüye kullanılmış olduğundan söz edilir. Fesih hakkını kötüye kullanan işverenin 17. madde uyarınca bildirim sürelerine ait ücretin 3 katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötü niyet tazminatı denilmektedir.

Kötü niyet tazminatına hak kazanma ve hesabı yönlerinden 4857 sayılı İş Kanunu önemli değişiklikler getirmiştir. Öncelikle 17. maddenin 6. fıkrasının açık hükmüne göre, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötü niyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir.

1475 sayılı İş Kanunu'nda, "işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu" gibi sebepler kötü niyet halleri olarak örnekseme biçiminde sayıldığı halde 4857 sayılı İş Kanunu'nda genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasından söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikayet etmesi, dava açması veya şahitlikte bulunması nedenine bağlı fesih kötü niyete dayanmaktadır.

Tazminatın hesabı da 4857 sayılı İş Kanunu ile açıklığa kavuşturulmuştur. Kötü niyet tazminatı ihbar önellerine ait ücretin üç katı tutarı olarak belirlenmiş ve ayrıca ihbar tazminatının ödenmesinin gerektiği kurala bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanun'unun 17. maddesinin son fıkrasındaki düzenleme kötü niyet tazminatını da kapsamakta olup, bu tazminatın hesabında da işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınmalıdır (Yargıtay 9.HD. 12.6.2008 gün 2007/21422 E, 2008/15336 K).

Somut olayda, davacı işçi davalı Belediye Başkanlığı iş yerinde vize alınmak suretiyle geçici olarak üçer aylık vizelerle çalışmasını sürdürmüştür. Davalı işverenlik vize almaması ve Belediyenin içinde bulunduğu ekonomik güçlükler nedeniyle iş akdini feshetmiş, fesih sonrası yeni işçiler almamıştır. Taraf tanıkları da işyerine fesih sonrası işçi alınmadığını doğrulamışlardır. Davalı Belediye Başkanlığının iş akdini fesihte kasıtlı ve kötü niyetli bir eylemi bulunmamaktadır. Ayrıca iş akdinin feshinde siyasi bir nedenin olup olmadığı yönünde de davacı iddiasını doğrulayan delil ve belge bulunmamaktadır.

Kötü niyetin unsurlarının oluşmamasına rağmen mahkemenin bu talebin kabulüne karar vermesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 21.01.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2008/423

KARAR NO: 2009/14879

KARAR TARİHİ: 28.05.2009

İLGİLİ MEVZUAT: 4857 sayılı İş Kanunu md. 41.

KARAR ÖZETİ: FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşınamaması halinde işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir. İşyerinde en üst düzey konumda çalışan işçinin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanılması olanaklı değildir. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağı bulunması durumunda, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma talep hakkı doğar.

DAVA: Davacı, fazla çalışma ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı işçinin fazla çalışma ücreti alacağı olup olmadığı hususu taraflar arasında uyuşmazlık konusudur.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar

burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır. Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşınamaması halinde işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkış gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada gözönüne alınabilir.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

İşyerinde en üst düzey konumda çalışan işçinin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanılması olanaklı değildir. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağı bulunması durumunda, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma talep hakkı doğar.

İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrette dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, yılda 90 gün ve 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. O halde işçinin anılan sınırlamaların ötesinde fazla çalışmayı kanıtlaması durumunda fark fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir.

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Fazla çalışmanın belirlenmesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin dikkate alınması gerekir.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. (Yargıtay, 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/ 25857 E, 2008/ 20636 K, Yargıtay 9.HD. 28.4.2005 gün 2004/24398 E, 2005/ 14779 K ve Yargıtay 9.HD. 9.12.2004 gün 2004/ 11620 E. 2004/ 27020 K). Fazla

çalışma ücretinden indirimi öngören bir yasal düzenleme olmasa da, bir işçinin günlük normal çalışma süresinin üzerine sürekli olarak fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırıdır. Hastalık, mazeret, izin gibi nedenlerle belirtilen şekilde çalışılmayan günlerin olması kaçınılmazdır. Böyle olunca fazla çalışma ücretinden bir indirim yapılması gerçek duruma uygun düşer. Fazla çalışma ücretinden indirim, takdiri indirim yerine, kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davacı tarafın kendisini avukat ile temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerekir. Ancak, fazla çalışmanın takdiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

Somut olayda, mahkemece fazla mesai ücreti alacaklarının hesaplanarak bordroya yansıtıldığı ve ödendiği, ihtirazi kayıtsız olarak fazla mesai alacağının kabul edilmesi nedeni ile fazla mesaiye ilişkin talepte bulunamayacağı kanaati ile isteğin reddine karar verilmiştir. Oysa davalı tarafça sunulan bordrolarda tüm aylar için fazla mesai tahakkuku yapılmamıştır. Öte yandan davacı işçinin dava tarihine kadar çalışmasını sürdürdüğü de anlaşılmaktadır. Bu durumda, yukarıdaki esaslar doğrultusunda dava tarihine kadar fazla mesai tahakkuku yapılan aylar dışlanarak fazla çalışma ücreti ödenmeyen aylar için davacı işçinin yaptığı fazla çalışmaların karşılığı belirlenerek hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçe ile isteğin reddine karar verilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.05.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2008/20635

KARAR NO: 2009/12263

KARAR TARİHİ: 30.04.2009

İLGİLİ MEVZUAT: 4857 sayılı İş Kanunu md.21

KARAR ÖZETİ: GEÇERSİZ SEBEPLE YAPILAN FESHİN SONUÇLARI

İşçi kesinleşen işe iade kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorunda olup bu başvurusunda samimi olmalıdır. Aksi halde işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilerek işverence yapılan fesih geçerli bir feshin hüküm ve sonuçlarını doğurur. İşveren de işe iade için başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda olup işçiyi işe davete dair beyanında ciddi olması gerekir. Ciddi olmaması durumunda ise gerçek bir işe başlatma davetinden söz edilemez. İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya 1 aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. İşe iade kararında belirtilen işe başlatmama tazminatının muaccel olduğu an işçinin işe başlatılmadığı tarihtir. Boşta geçen süreye ait 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için ise işçinin işe iade için başvurduğu andır.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, ikramiye, ücret alacağı, 4 aylık işe başlatmama tazminatı, diğer sosyal haklar farklarının ve faizinin tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

İşe iade davası sonunda işçinin başvurusu, işverenin işe başlatmaması ve buna bağlı olarak işe başlatmama tazminatı ile boшта geçen süreye ait ücret, ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti konularında taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesinin 5. fıkrasına göre, işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. Aksi halde işverence yapılan fesih geçerli bir feshin sonuçlarını doğurur. Aynı maddenin 1. fıkrasına göre de işveren işe iade için başvuran işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Aksi halde en az 4 en çok 8 aylık ücret tutarında belirlenen iş güvencesi tazminatı ile boшта geçen süreye ait en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları ödenmelidir.

İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. Başka bir anlatımla işçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Bu durumda işverence yapılan fesih, 4857 sayılı İş Kanunu 21/5. maddesine göre geçerli bir fesih sonuçlarını doğurur. Bunun sonucu olarak da işe iade davasında karara bağlanan işe başlatmama tazminatı ile boшта geçen süreye ait ücret ve diğer haklarının talebi mümkün olmaz. Ancak geçerli sayılan feshine bağlı olarak işçiye ihbar ve koşulları oluşmuşsa kıdem tazminatı ödenmelidir.

İşe iade yönündeki başvurusunun 10 iş günü içinde işverene bildirmesi gerekmektedir birlikte, tebligatın postada gecikmesinden işçinin sorumlu olması düşünülemez.

İşverenin de işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini 1 ay içinde işçiye bildirmesi gerekmektedir birlikte, sorunları sebebiyle bildirim süresi içinde yapılamaması halinde bundan işveren sorumlu tutulamaz. İşverence yasal süre içinde gönderilmiş olsa da, işçinin 1 aylık işe başlatma süresi aşıldıktan sonra eline geçen bildirim üzerine makul bir süre içinde işe başlaması gerekir. Burada makul süre işçinin işe daveti içeren bildirim anında işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmesi durumunda en fazla 2 günlük süre olarak değerlendirilebilir. İşçinin işe iadeyi içeren tebligatı işyerinden farklı bir yerde alması halinde ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. maddesinin son fıkrasında izinler için öngörülen en çok 4 güne kadar yol süresi makul süre olarak değerlendirilebilir. Bu durumda işçinin en fazla 4 gün içinde işe başlaması beklenmelidir.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma niyeti olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya 1 aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Bu fesih tarihine göre işverence ihbar ve kıdem tazminatı ödenmelidir. Hesaplama dikkate alınacak ücret, işe başlatılmadığı tarihteki son ücret olup kıdem tazminatı tavanı da aynı tarihe göre belirlenmelidir. İşe iade davasında kararın kesinleşmesine kadar geçecek olan en çok 4 aya kadar süre hizmet süresine eklenmeli, ihbar ve kıdem tazminatı ile izin hakkı bakımından çalışılmış gibi değerlendirilmelidir.

İşe başlatmama tazminatının da fesih tarihindeki ücrette göre hesaplanması gerekir. İşçinin işe başlatılmadığı tarih işe başlatmama tazminatının muaccel olduğu andır. Bahsi geçen tazminat yönünden faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Ancak işçinin işe iade başvurusunda işe alınmadığı takdirde işe başlatmama tazminatının ödenmesini talep etmiş olması durumunda, işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez ve bahsi geçen tazminat muaccel olduğu anda işverence ödenmelidir.

Boşta geçen süreye ait 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için ise feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Bahsi geçen alacak işçinin işe iade için başvurduğu anda muaccel olur (Yargıtay 9. HD. 20.11.2008 gün 2007/30092 E, 2008/31546 K).

Boşta geçen sürenin en çok 4 aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis gibi parasal haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı prim gibi ödemelerin, en çok 4 aya kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz (Yargıtay 9. HD. 18.11.2008 gün 2008/32727 E, 2008/31214 K).

Boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatı brüt olarak hüküm altına alınmalı ve kesintiler infaz sırasında gözetilmelidir.

İşe iade davası ile tespit edilen en çok 4 aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı

İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır. Ancak işe başlatmama tazminatı niteliği itibariyle tazminat olmakla uygulanması gereken faiz yasal faiz olmalıdır.

Somut olayda, davalı kesinleşen işe iade davasından sonra davacının işe başlatılmayarak kararda belirlenen tazminat ve ücret alacaklarını kısmen ödediğini, kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin alacaklarında da fark ödeme yapılması gerektiğini kabul etmektedir.

1- Karara esas alınan bilirkişi raporunda yukarıda belirtilen ilkeler doğrultusunda geçersiz sayılan 04.07.2005 fesih tarihini 4 aylık sürenin eklenmesiyle 04.11.2005 tarihine göre davacının çalışma süresi belirlenmelidir. Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin ücreti bu süreye göre hesaplanmalıdır. 04.11.2005 tarihi yerine işe başlatılmadığı tarihin esas alınarak çalışma süresinin belirlenmesi hatalıdır.

2- Bilirkişi raporunun alınmasından sonra davalı, banka ekstresini sunarak kıdem tazminatı olarak 1.816,74 YTL daha ödeme yapıldığını beyan etmiş, davacı da islah dilekçesinde bu miktarın ödendiğini kabul etmiştir.

Mahkemece bu ödemenin de belirlenen kıdem tazminatı miktarından mahsubu gerekirken dikkate alınmadan karar verilmiş olunması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- İşe iade kararında belirlenen çalıştırılmayan süreye ilişkin ücret alacağı da hatalı olup, geçersiz fesih izleyen dönem ücretine göre hesaplama yapılmalıdır. Bu yüzden de kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.04.2009 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Endüstri İlişkileri Kapsamında Mevzuattaki Değişiklikler Ağustos-Eylül 2009 Dönemi

► Hazırlayan: Av. Füsun GÖKÇEN

15 Ağustos 2009 tarih ve 27320 sayılı Resmi Gazete’de “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Yönetmelik ile 16 Aralık 2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile 20 Ocak 2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında yönetmelik” yürürlükten kaldırılmıştır.

Yönetmelik ile özetle;

İşverenler; genel olarak işyerlerinde, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak amacıyla; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini belirlemek, almak, uygulanmasını izlemek, denetlemek ve geliştirmek, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek, işçilere ilkyardım ve acil müdahale ile önleyici ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerini vermekle yükümlüdür.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi; devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde en az bir işyeri hekimi ile sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde en az bir iş güvenliği uzmanından ve yapılacak çalışmalara yardımcı olmak için gerektiğinde diğer personelden oluşacaktır.

Ortak sağlık ve güvenlik birimi, işverenler, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını işyeri dışından da alarak yerine getirebileceklerdir.

İşyeri hekimleri, Yönetmelikte işyerinin büyüklüğü ve bulunduğu tehlike sınıfına göre çalışma süreleri farklı olarak tespit edilmiş olup, sağlık gözetimi ile işe giriş-periyodik muayene ve eğitim konuları için farklı düzenleme yapılmıştır.

18 Ağustos 2009 tarih ve 27323 sayılı Resmi Gazete’de “İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Kanun ile işsizlik ödeneğinden yararlananların işe alınması halinde sosyal güvenlik primi teşviki getirilmiş, İşsizlik Sigortası Fonu’ndan kamuya aktarılacak tutar artırılmış işsizlerin istihdamında sosyal güvenlik primi işveren hissesi teşviki sağlanmış ve yatırımlarda devlet yardımları hakkında kararlar çerçevesinde gerçekleştirilecek istihdam için sosyal güvenlik primi işveren hissesi teşviki konularında yasal düzenlemeler yapılmıştır.

20 Ağustos 2009 tarih ve 27325 sayılı Resmi Gazete’de “Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Yönetmelik ile 28.08.2008 tarih ve 26981 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin “Sigortalı sayılanlar” başlıklı 9. maddesinde, “İşyeri bildirgesi ile verilecek diğer belgeler” başlıklı 31. maddesinde, “İsteğe bağlı sigortalılığın sona ermesi ve yeniden başlaması” başlıklı 101. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde, “Prim ödeme gün sayısı ve günlük kazanç” başlıklı 107. maddesinde, “Aylık prim ve hizmet belgesinin düzenlenmesi, verilmesi ve saklanması” başlıklı 109. maddesinde, “Belgenin sonradan verilmesi” başlıklı 110. “Belgenin dayanağı” başlıklı 111. maddesinin birinci fıkrasında “İtibari hizmet süreleri ve itibari hizmet süresi primi” başlıklı 132. maddesinde değişiklikler yapılmıştır.

Yönetmeliğin;

- 1, 3, 4, 5, 7, 8, 9 ve 12. maddelerinde yer alan Ek-9, Ek-9-B-1 numaralı eklerinin 2008 yılı Ekim ayı başından geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,
- 2, 10, 11 ve 12. maddelerinde yer alan Ek-4, Ek-4-A, Ek-5, Ek-5-A, Ek-6 numaralı eklerinin 01.08.2009 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,
- Diğer maddelerinin yayımı tarihinde,
yürürlüğe girmesi hükme bağlanmıştır.

22 Ağustos 2009 tarih ve 27327 sayılı Resmi Gazete’de;

- **Sanayi ve Ticaret Bakanlığı’nca çıkarılan “Organize Sanayi Bölgeleri Uygulama Yönetmeliği” ile,**
 - **Kamu İhale Kurumunca çıkarılan “Kamu İhale Genel Tebliği”,**
- yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.**

Organize Sanayi Bölgeleri Uygulama Yönetmeliği ile Organize Sanayi Bölgelerinin (OSB) kuruluşu, yapımı ve işletmesine ilişkin usul ve esasların düzenlendiği Yönetmeliğin 182. maddesi uyarınca 01.04.2002 tarih ve 24713 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan aynı isimli Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

25.07.2005 tarih ve 25886 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan aynı isimli Tebliği yürürlükten kaldıran Kamu İhale Genel Tebliği ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu’nun uygulanmasında karşılaşılan tereddütlere açıklık getirilmiş ve bu hususlarda uyulması gerekli esaslar düzenlenmiştir.

04 Eylül 2009 tarih ve 27339 sayılı Resmi Gazete’de “Tehlikeli Atıkların Kontrolü Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yönetmeliğin ekinde yer alan EK-1, EK-2, EK-5, EK-6 ve EK-7 yürürlükten kaldırılmıştır.

09 Eylül 2009 tarih ve 27344 sayılı Resmi Gazete’de “Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu yönetmelikte tanımlar başta olmak üzere pek çok sayısal değerde değişiklik yapılmış, yönetmeliğin ekinde yer alan kullanım alanları tabloları, bina kullanım sınıflarına göre yangına dayanım süreleri tabloları ve diğer bazı eklerde değişiklik yapılmıştır.

18 Eylül 2009 tarih ve 27353 sayılı Resmi Gazete’de “2008 yılı Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Tebliğ ile 29.09.2008 tarihli ve 27012 sayılı birinci mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “2008 Yılı Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ”in sigortalıların katılım payını düzenleyen hükümlerinde değişiklik yapılmıştır.

28 Eylül 2009 tarih ve 27360 sayılı Resmi Gazete’de “Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Verilmesine ve Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Tebliğin

- a) 3. maddesi 2008 yılı Ekim ayı başından geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,
 - b) 1. ve 2. maddeleri 01/08/2009 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,
 - c) 4. maddesi 20/08/2009 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde,
- yürürlüğe girecektir.

Elektronik Teknikeri ve Elektronik Ustabaşısı ile ilgili meslek standardı taslakları hazırlandı

Çimento sektöründeki ulusal meslek standartlarının belirlenmesi çalışmaları devam etmektedir.

05 – 08 Ekim 2009 tarihleri arasında Sendikamız Merkezinde gerçekleştirilen çalıştayda,



üye fabrikalarımızdan gelen, mesleklerinde uzman çalışanların

katılımıyla ve Eduser Eğitim ve Danışmanlık Firması'ndan Aişe Akpınar ve Hayrunnisa Saldıroğlu moderatörlüklerinde Elektronik Teknikerliği mesleğinin standardı geliştirilmiştir. 12 – 15 Ekim 2009 tarihleri arasında gerçekleştirilen çalışmaya ise Elektronik Ustabaşısı katılmış ve söz konusu unvanla ilgili meslek standardı taslağı oluşturulmuştur.

Ekim ayı içerisinde gerçekleştirilen iki çalışmaya, Üye fabrikalarımızdan katılan çalışanların listesine tablolarda yer verilmiştir.

05-08 Ekim 2009 tarihleri arasında gerçekleştirilen meslek standardı çalıştay (Elektronik Teknikerliği – Seviye 5)

İsim	Kurum
Rauf GÜVEN	Set Ankara Çimento Fabrikası
Ömer AKTAŞ	Baştaş Çimento Fabrikası
Metin ERGİN	Lafarge Aslan Çimento Fabrikası
Ercan ERİŞEN	Oyak Adana Çimento Fabrikası
Metin TEZCAN	Akçansa Çanakkale Çimento Fabrikası
Maruf MANSUR	Limak Kurtalan Çimento Fabrikası

12-15 Ekim 2009 tarihleri arasında gerçekleştirilen meslek standardı çalıştay (Elektronik Ustabaşılığı – Seviye 5)

İsim	Kurum
Kadir ATAY	Batıçim Çimento Fabrikası
Mehmet Tevfik BALIM	Göлтаş Çimento Fabrikası
İsmail KALAN	Lafarge Aslan Çimento Fabrikası
Hüseyin GAZEZOĞLU	Oyak Ünye Çimento Fabrikası
Cihan CAN	Konya Çimento Fabrikası
Ali AKSAK	Çimsa Mersin Çimento Fabrikası



Cam, Çimento ve Toprak Sektör Komitesi toplandı

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından görevlendirilen kurum ve kuruluşlarca Cam, Çimento ve Toprak Sektöründe hazırlanacak olan meslek standartlarının ulusal meslek standardı olarak kabul edilebilmesi için inceleme yapmak, önerilerde bulunmak ve karar vermekle görevli MYK Cam, Çimento ve Toprak Sektör Komitesi kurulmuş ve ilk toplantısını 16 Eylül 2009 tarihinde gerçekleştirmiştir. MYK Merkez Binasında tertip edilen ilk toplantının gündemi Kurumun tanıtılması, Komitenin görevlerinin açıklanması, üyelerin birbirle-



riyle tanışması ve Komite Başkanlığı seçimi olmuştur. Üye listesinin aşağıda yer verildiği Komite Başkanlığına Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nu (TİSK) temsilen katılan Sendikamız Üyesi Bursa Çimento'nun Genel Müdürü Mürsel Öztürk, Başkan Vekilliğine ise Türkiye İhracatçılar Meclisi'ni (TİM) temsilen katılan Şişecam Mali İşler Grup Müdürü Mustafa Sevinç seçilmiştir. Gündemin son maddesinde ise bir sonraki Komite toplantı tarihi 21 Ekim 2009 olarak kararlaştırılmıştır.

Cam, Çimento ve Toprak Sektör Komitesi Üye Listesi

Temsil Ettiği Kurum	Adı / Soyadı	Çalıştığı Kurum ve Unvanı
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Umut YÜZER	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İSG Uzmanı
Milli Eğitim Bakanlığı	Saim HATİPOĞLU	Denizli Vali Necati Bilcan Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü, Öğretmen
Bayındırlık ve İskan Bakanlığı	İbrahim TUNCER	Yapı İşleri Genel Müdürlüğü, Mühendis
Sanayi ve Ticaret Bakanlığı	Ziyet Berna ORHAN	Sanayi Genel Müdürlüğü, Kimya Mühendisi
Yükseköğretim Kurulu	Prof. Dr. Abdullah BARAN	Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi, Öğretim Üyesi
Türkiye İhracatçılar Meclisi	Mustafa SEVINÇ	Şişecam Dış Ticaret A.Ş., Mali İşler Grup Müdürü
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği	Prof. Dr. Asım YEĞİNOBALI	Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği, Türkiye Çimento ve Çimento Ürünleri Meclisi Üyesi
Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu	Fikret YILMAZ	Bestekar Çerçeve, İşveren
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu	Zekeriye NAZLIM	T. Çimse-İş Sendikası Ankara Şube Başkanlığı, Sendika Yöneticisi
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu	Mürsel ÖZTÜRK	Bursa Çimento Fabrikası A.Ş., Genel Müdür
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	Nusret GÜNGÖR	Maden İşleri Genel Müdürlüğü, Şube Müdürü
Mesleki Yeterlilik Kurumu	Metin DEMİRSOY	Meslek Standartları Dairesi Başkanlığı, İstatistikçi

ÇEİS ve T. Çimse-İş müşterek toplantı gerçekleştirdi

Sendikamız ile Türkiye Çimse-İş Sendikası, 16-19 Ekim 2009 tarihlerinde, T. Çimse-İş Sendikası'nın Alanya Çim-Tur Tesislerinde "**Çalışma Hayatında Güncel Gelişmeler**" ve "**Yeni Sosyal Güvenlik Yasası ve Uygulamaları**" konulu müşterek toplantısını gerçekleştirmiştir.

Üye kuruluşlarımız ve Sendikamız ile işçi sendikası arasında mevcut olan olumlu ilişkilerin artmasına katkıda



dan Sendikamız Çalışma İlişkileri Kurulu (ÇAİK), Sendikamıza Üye kuruluşların insan kaynakları yetkililerinin katılımı ile genişletilmiş bir toplantı yaparak, çalışma ilişkilerinin gündemdeki konuları hakkında görüş alışverişinde bulunmuşlardır.

Toplantının ikinci gününün birinci oturumunda Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Cem Kılıç, çalışma hayatındaki güncel gelişmeler hakkında bilgi vermiştir. Daha sonra ikinci konuşmacı olarak TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Danışmanı Celal Tozan yeni Sosyal Güvenlik Yasası ve uygulamaları hakkında açıklamalarda bulunmuş, soru ve cevapların ardından toplantı sona ermiştir.

Toplantı süresince şube başkanları ve işyeri baştemsilcileri, fabrikaların insan kaynakları yetkilileri ile sık sık bir araya gelerek, işyerlerini ilgilendiren konular hakkında bilgi alışverişinde bulunmuşlardır.

bulunan toplantıya, T. Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı ve Yönetim Kurulu Üyeleri, şube başkanları ve işyeri baştemsilcileri ile Sendikamız temsilcileri ve Sendikamıza Üye kuruluşların insan kaynakları yetkilileri katılmışlardır.

Toplantının birinci gününde T. Çimse-İş Sendikası Genel Başkanı Ramazan Şafak ile Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazit'in açılış konuşmalarının ardından

“İşyeri Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi” konulu toplantı yapıldı

15 Ağustos 2009 tarih ve 27320 no’lu Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “**İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik**”, İş Sağlığı ve Güvenliği alanına birçok değişiklik ve yenilik getirmiştir. Yönetmeliğin ayrıntılarını tartışmak ve ileride yaşanabilecek sorunları şimdiden gözler önüne serebilmek amacıyla, yönetmeliği hazırlayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Genel Müdürlüğü’nden uzmanların katılımıyla 27 Ekim 2009 tarihinde bir toplantı gerçekleştirilmiştir.

Rixos Grand Ankara Otel’inde gerçekleştirilen toplantı, ÇSGB Müsteşar Yardımcısı Dr. Sıddık Topaloğlu, Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sançar Bayazıt ve ÇSGB İSG Genel Müdürü Kasım Özer’in açılış konuşmalarıyla başlamıştır.

rimlerinin yapısı hakkında yapılan sunumlar sonrasında katılımcıların sorularının yanıtlanması ile toplantı sona ermiştir.

Tüm gün süren toplantı, Üyemiz Fabrikaların, insan kaynakları yöneticileri, iş sağlığı ve güvenliği uzmanla-



rı/mühendisleri ve işyeri hekimleri ile Sendikamızın üyesi olduğu Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve üye İşveren Sendikalarının uzmanlarının yoğun katılımıyla gerçekleştirilmiştir.



ÇSGB İSG Genel Müdürlüğü’nden şube müdürü Dr. Adnan Ağır ile İSG uzmanı Çiğdem Ünal tarafından yönetmelikle getirilen yenilikler, yönetmelik çerçevesinde kurulacak ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile işyeri sağlık ve güvenlik bi-

Akciğer Fonksiyon Çalışması Projesi

Avrupa Çimento Birliği (Cembureau) tarafından ülkemizin de dahil olduğu 8 Avrupa ülkesinde yürütülen Akciğer Fonksiyon Çalışması Projesi'nde 2009 yılı Ekim ayı itibariyle içerisinde Batıçim, Bolu, Akçansa Büyükçekmece, Nuh, Denizli ve Set Ankara Çimento Fabrikalarında ölçümler tamamlanmıştır. Yıl sonuna kadar Çimentoaş İzmir, Baştaş ve Adana Çimento Fabrikaları'nda ölçümlerin tamamlanması planlanmaktadır.



16-20 Ekim 2009 tarihlerinde Baştaş, Çimentoaş İzmir ve Adana Çimento Fabrikaları'na, projenin teknik koordinatörü Norveç Ulusal İş Sağlığı Enstitüsü'nden (NIOH) gelen uzmanlarca, projenin gidişatını kontrol etmek amacıyla saha ziyaretleri düzenlenmiştir.

AKÇANSA'da "İşveren ve Vekillerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Hukuki, İdari ve Cezai Sorumlulukları" konulu toplantı yapıldı

2009 yılı başında tüm üyelerimizin katılımlarıyla Sendikamız organizasyonunda gerçekleştirilen "İşveren ve Vekillerinin İSG Açısından Hukuki, Cezai ve İdari Sorumlulukları" konulu toplantı, Sendikamız Üyesi Akçansa Çimento San. T.A.Ş'nin talebi üzerine 01 Ekim 2009 tarihinde Akçansa Çanakale Çimento Fabrikası'nda tekrarlanmıştır.

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ'nin konuşmacı olarak iştirak ettiği toplantıda, iş kazalarından doğan sorumluluklar, asıl işveren – alt işveren ilişkisi, işyerinde İSG açısından



örgütlenme, işverenlerin İSG açısından sorumlulukları vb. konular üzerinde durulmuştur.

AKUT ile “Kapalı Alanlarda Çalışma” konusunda işbirliği

ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleriyle Üyemiz fabrikalara yönelik olarak Arama Kurtarma Derneği (AKUT) ile yapılan işbirliği çerçevesinde “Kapalı Alanlarda Çalışma Eğitimleri”ne Ekim ayı itibariyle başlanmıştır.

Fabrikalarda, kapalı alanlara giriş yapan personel ve izin prosedüründe imzası bulunan yetkili personele yönelik olarak düzenlenen eğitimler, toplam 12 kişinin katılımıyla 4 gün süresince gerçekleştirilmektedir.



oluşturulmuş uygulamalı bir eğitimidir. Eğitimde, kapalı alan çalışma mekanlarının genel özellikleri ve tehlikeleri, kapalı alanlarda kazazede tespiti ve kazazedeye genel yaklaşım, kapalı alan operasyonlarında uygulanan kurtarma teknikleri, kapalı alan risk analizi ve kapalı alan tehlikeleri, kapalı alanlarda kullanılan kişisel koruyucu donanımlar, kapalı alana giriş ve çıkış yöntemleri ile saha uygulamalarına yer verilmektedir.

Çalışma mekanı olarak tasarlanmamış, kapalı ve/veya kısıtlı alanlarda bakım-onarım gibi geçici sürelerde çalışacak personelin, bu tip yerlerdeki riskler hakkında farkındalığının artırılması ve güvenli giriş metotlarını öğretilmesi için

13–16 Ekim 2009 tarihlerinde Kars Çimento'da düzenlenen eğitimle başlayan projenin, Sendikamıza Üye tüm çimento fabrikalarında gerçekleştirilecek eğitimler ile birlikte 2010 yılı sonunda bitmesi planlanmaktadır.

Narlı Çimento'da belgeli fabrikalar arasındaki yerini aldı

Üyemiz Çimko Çimento ve Beton San. Tic. A.Ş. Narlı Şubesi 31 Ağustos – 02 Eylül 2009 tarihleri arasında BSI (İngiliz Standartları Enstitüsü) tarafından yapılan tetkikler neticesinde OHSAS 18001 belgesini almaya hak kazanmıştır. Narlı Çimento Fabrikası'nı göstermiş olduğu başarılı çalışmalarından dolayı ÇİMENTO İŞVEREN olarak tebrik ederiz.



ÇEİS organizasyonunda "Yüksekte Çalışma Eğitim Projesi"ne başlandı

ÇEİS İSG Kurulu'nun önerisi ve Sendikamız Yönetim Kurulu'nun tasvipleriyle Üyemiz Fabrikalara yönelik olarak Kaya Yapı ile yapılan işbirliği çerçevesinde "Yüksekte Çalışma Eğitim Projesi"ne Ekim ayı itibariyle başlanmıştır.



kullanım, genel güvenlik önlemleri, kişisel ve toplu korunma sistemleri ile güvenli iskele kurulumu konuları işlenmektedir.

Eğitimin yüksekte çalışma konulu ikinci ve üçüncü günlerinde ise, yüksekte çalışma konularına giriş, düşme engelleyici sistemleri, emniyet kemerinin kullanımı, yüksekte çalışmalarda kullanılan malzemeler, temel ankraj noktalarına bağlanması, emniyet noktalarının belirlenmesi, hazırlanması ve kurulması ile lanyardların doğru kullanma prensipleri anlatılmaktadır.



Toplam 5 gün süren eğitimlerin ilk gününde iskele kurulumu, ikinci ve üçüncü günlerinde yüksekte çalışma, dördüncü ve beşinci günlerinde ise çalışma alanına özel kurtarma konuları üzerinde durulmaktadır.

Eğitimin ilk gününde, iskele tasarım ve kurulum gereklilikleri, tehlikeyi fark etme ve kontrol etme, kontrol ve

Eğitimin çalışma alanına özel kurtarma konulu dördüncü ve beşinci günlerinde ise, teknik kurtarma, teknik gerektirmeyen kurtarma, kurtarmada kullanılan malzemeler, kurtarmada iple bağlantı teknikleri, lanyardlarla askıda kalan personeli kurtarma, kurtarma düğümleri ve kendini kurtarma konuları üzerinde durulmaktadır.



Sınıf ortamında alınan teorik eğitimler, fabrika sahasında yapılan uygulamalar ile birleştirilerek öğrenilen bilgilerin uygulanabilirliğinin artırıldığı eğitimlerde, 2009 yılı Ekim ayı içerisinde 12-15 Ekim 2009 Nuh Çimento ve 19-23 Ekim 2009 tarihleri arasında Akçansa Büyükçekmece Fabrikaları'nda eğitimler gerçekleştirilmiştir.



Adana Çimento "8. Açık Kapı Şenliği" yapıldı



Adana Çimento tarafından çalışanlarının aidiyet duygusunu yükseltmek, bir aile ortamı yaratarak kaynaşmalarını sağlamak, eş ve çocuklarına baba ya da annelerinin çalıştıkları yerleri görme ve tanımalarına imkan vermek amacıyla her yıl düzenlenen "Açık Kapı Şenlikleri"nin bu yıl 8'incisi düzenlenmiştir.



04 Ekim 2009 tarihinde Adana Çimento Genel Müdürü K. Ümit ÖZEL'in yaptığı açış konuşması ile başlayan "8. Açık Kapı Şenliği", büyükler ve çocuklar için yapılan çeşitli yarışmalar, animasyonlar, zengin mönü ve canlı müzik eşliğinde büyük bir coşkuyla tamamlanmıştır.

Bayilere iftar Yemeği

14 Eylül 2009 tarihinde Adana Çimento Misafirhane Lokali'nde ve 17 Eylül 2009 tarihinde İskenderun Tesisleri'nde, Adana Çimento Genel Müdürü,

Genel Müdür Yardımcıları, Satış Müdürlüğü personeli ile gri ve beyaz çimento bayilerinin katıldığı "Bayi İftar Yemeği" organizasyonu gerçekleştirilmiştir.



Adana Süper Beyaz Çimentosu "Kaz Build 2009 İnşaat Fuarı"nda

Adana Çimento'nun süper beyaz çimentosu, Rusya, Ukrayna ve Türk Cumhuriyetleri Beyaz Çimento bayisi SOM Group firması aracılığıyla, 02-05 Eylül 2009 tarihleri arasında bu yıl 17. si düzenlenen Kazakistan "Kaz Build 2009 İnşaat Fuarı"nda tanıtılmıştır. 8500 kişinin ziyaret ettiği fuara Ukrayna, Dubai, Azerbaycan, Rusya, Almanya, Avusturya ve İtalya gibi yabancı ülkelerden firmalar da katılmıştır.



Van Çimento, Aşkale Çimento'nun bünyesinde...

Lafarge Grubu bünyesinde bulunana Van Çimento, Aşkale Çimento ile Lafarge Grubu'nun imzalamış olduğu satış sözleşmesiyle resmen Aşkale Çimento ailesine dahil olmuştur. Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü Yücelik, bu satın alma ile birlikte Aşkale Çimento'nun sektöründe güçlü bir konuma geldiğini belirterek, "Erzurum, Aşkale, Trabzon, Gümüşhane, Erzinan ve Ağrı'dan sonra Van Çimento'da gücümüze güç katacak" demiştir.

Geçtiğimiz aylarda Fransız Lafarge Grubu'nun bünyesinde bulunan Van Çimento'ya talip olan ve 33 milyon euro karşılığında fabrikayı satın alan Aşkale Çimento, Rekabet Kurulu'nun onayından sonra imzalanan satış sözleşmesiyle işlemleri tamamlamıştır.

Satın alınan ya da inşa edilen tüm tesislerin bölgeye ekonomik ve sosyal anlamda katkıda bulunması için gereken her şeyi yaptıklarını söyleyen Lütfü Yücelik, "Van Çimento'yu da en kısa sürede bize yakışan bir konuma getireceğiz. Lafarge Grubu ile nihai satış sözleşmesini imzaladık. Bizim için insan ve çevre çok önemli. Ürünlerimizde kalitede olmazsa olmazlardandır. Van Çimento'da da bu ilkelerimizi hakim kılacağız" demiştir.



Van Çimento ile birlikte özellikle İran ve Kafkas ülkelerine ihracatı geliştirme noktasında gayret göstereceklerini belirten Yücelik, "İran'a şu anda Aşkale'den çimento ihraç ediyoruz. Azerbaycan, Gürcistan ve Nahçıvan'da ihracat yaptığımız ülkeler arasında. Trabzon'daki liman avantajını Van'da da değerlendirmek istiyoruz. Bizim için Van Çimento önemli bir kavşak olacak. Fabrikada en kısa sürede iyileştirme ve kapasite artırımı düşünüyoruz. Temel hedefimiz Van ile birlikte ihracata daha fazla dayanak oluşturmak" diye konuşmuştur.



Bolu Çimento Geleneksel Açık Kapı Pikniği

Bolu Çimento kuruluşunun 41. yılında, Geleneksel Açık Kapı Pikniği'nin 8'incisi 26 Eylül 2009 tarihinde düzenlenmiştir. Pikniğe Bolu Çimento personeli ve ailelerinden oluşan yaklaşık 1000 kişi katılmıştır.



Bolu Çimento'da görev yapmakta olan personel ile alt işveren personelinin ailelerinin fabrikayı tanınması, fabrika ortamı hakkında fikir sahibi olması ve genel olarak birlik beraberlik ortamı yaratmayı amaçlayan Açık Kapı Pikniği, çalışanlar ile ailelerinin birbiriyle kaynaşması ve takım ruhunun yaygınlaşması açısından yararlı olmuştur. Şirket bahçesinde saat 10:30'da başlayan Açık Kapı Pikniği, büyükler ve çocuklar için yapılan animasyonlar ve yarışmalar eşliğinde saat 16:00'ya kadar devam etmiştir.

Öte yandan, 2009 yılında Anadolu ve Fen Liseleri ile üniversite sınavını kazanan Şirket çalışanlarının çocukları ve III. OYAK Otomotiv ve Çimento Grubu Tenis Turnuvasına katılacak personelin belirlenmesi amacıyla düzenlenen Şirketi İçi Tenis Turnuvasında dereceye giren personele de ödülleri etkinlik kapsamında verilmiş, ödül töreni Genel Müdür Kemal Doğanşel'in "bu tür başarıların devamı" temennisiyle sonlandırılmıştır.

Bayilere iftar yemeği

Bolu Çimento tarafından 10 Eylül 2009 tarihinde Şirket sosyal tesislerinde bayi toplantısı ve geleneksel iftar yemeği düzenlenmiştir. Bolu Çimento Genel Müdürü Kemal Doğanşel, Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı Memiş Vanlı, Teknik Genel Müdür Yardımcısı Özgün Çınar, Satış Müdürü Mehmet Levend Gürses, A.Ö.P.T. Müdürü İbrahim Gürpınar, diğer birim müdürleri ve Satış Müdürlüğü çalışanlarının da katılımı ile düzenlenen iftar yemeğinin ardından; müşterilerle karşılıklı görüş alışverişinde bulunulması, 2009 yılı değerlendirmesinin yapılması, 2010 yılına ilişkin beklentilerin paylaşılması ve karşılıklı temennilerle bayi toplantısı sona ermiştir.



Bolu Çimento'da "Tanıma Takdir Ödülleri" sahiplerini buldu

Bolu Çimento'da uygulanmakta olan Tanıma Takdir Prosedürü gereğince, 2009 yılı ödülleri; Bolu Çimento Genel Müdürü Kemal Doğansel tarafından, 04 Ağustos 2009 tarihinde düzenlenen Müdürler Kurulu'nda verilmiştir.

Yıl içinde en başarılı 5S uygulayan Elektrik Bakım Atölyesi 'ne, iç denetimlerde üst üste en az iki defa hiç uygunsuzluk almayan Bilgi İşlem Şefliği'ne teşekkür belgeleri takdim edilirken; yıl içinde en fazla öneri veren Mekanik Bakım Teknisyeni Selahi Çolak'a ve en fazla tehlike bildiri mi yapan Makine Bakım Ustası kadrosunda görev yapan Ahmet Yaman'a yarım altın hediye edilmiştir.



Kurtalan Çimento Fabrikası'nda Temel İlk Yardım Eğitimi

Limak Kurtalan Çimento Fabrikası'nda iş sağlığı ve güvenliği kuralları uyarınca alınması gereken "Temel İlk Yardımcı Eğitimi" 18 - 19 Ağustos 2009 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Fabrika çalışanları ile müteahhitlik hizmeti veren altişveren çalışanlarına yönelik organize edilen eğitimler, gerek teorik



gerekse uygulamalı olarak düzenlenmiştir. Eğitimler sonunda katılımcılara sertifikaları verilmiştir.



Ünye Çimento'da Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı yapıldı

Ünye Çimento Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı, 28.09.2009 Pazartesi günü, Yönetim Kurulu Başkan Vekili Mustafa Cengiz Akın'ın başkanlığında gerçekleştirilmiştir. Şirket ortakları, Yönetim ve Denetleme Kurulu Üyeleri ile şirket üst yönetiminin katıldığı toplantıda gündemdeki maddeler görüşülerek kabulünün ardından toplantı sona ermiştir.



40. yıl etkinliklerle kutlandı

Ünye Çimento'nun kuruluşunun 40'ncü yılı olması nedeniyle, 40.yıl etkinlikleri kutlamaları yapılmıştır. 27 Eylül 2009 Pazar günü gerçekleştirilen ve Ünye Kaymakamı, Ünye Belediye Başkanı, Ordu Belediye Başkan Vekili, Şirket Yönetim ve Denetleme Kurulu Üyeleri, çimento bayileri ile tüm çalışanların eş ve çocuklarının iştirak ettiği kutlamalara katılım oranı yüksek olmuştur. Çocuklara ve büyüklere yönelik olarak çeşitli eğlence, müzik ve animasyonların düzenlendiği kutlamalarda,



40. yıl etkinlikleri kapsamında yıl içerisinde düzenlenmiş olan futbol, voleybol, sokak basketbolu, satranç, tenis, masa tenisi ve tavla turnuvalarında dereceye giren çalışanlara kupa ve madalyaları verilmiştir.

İftar yemekleri...

Ünye Çimento Sosyal Tesisleri'nde geleneksel bayi iftar yemeği düzenlenmiştir. Ünye Çimento Genel Müdürü, Genel Müdür Yardımcıları, Satış Müdürlüğü Personeli ve diğer birim müdürlerinin katılımı ile gerçekleştirilen iftar yemeğinin ardından,



müşterilerle 2009 ve 2010 yılına ilişkin görüş alışverişinde bulunulmuş, karşılıklı temenniler ile bayi toplantısı sona ermiştir.

Bir başka iftar etkinliği olarak, Ünye Sabancı Çocuk Yuvası'nda kalan çocuklara Ünye Çimento çalışanlarının eşlerinin de katılımı ile iftar yemeği verilmiştir.



Set Afyon Çimento'da "Beton Yollar ve Beton Bariyerler" semineri tertip edildi

CEMBUREAU (Avrupa Çimento Birliği) tarafından her yıl düzenlenen, "Avrupa Çimento Haftası" etkinlikleri kapsamında, asfalt yollara oranla daha uzun ömürlü, daha ekonomik ve çevreci olan beton yollar ve beton bariyerler konusu ele alınarak, Türkiye Çimento Müstahsilleri Birliği (TÇMB) tarafından 30 Eylül 2009 tarihinde Türkiye'nin ilk beton karayolu bulunan Afyon'da, Set Afyon Çimento Fabrikası'nda bir Basın Toplantısı düzenlenmiştir.

TÇMB Eğitim ve Değerlendirme Müdürü Çağlan Becan'ın yaptığı açılış konuşmasının ardından Afyon Çimento Fabrikası Direktörü Erdem Gökkuş fabrikanın tarihçesi ve çevre yatırımları ile ilgili bilgi vermiş, sonrasında ise beton yol ve beton bariyerlerle ilgili sunumlara geçilmiştir. Sunumlarda beton yollarla ilgili verilen detaylı bilgilerin yanısıra beton ve asfalt yolların performanslarını karşılaştıran istatistiksel sonuçlar gösterilmiş, beton bariyerlerin trafik güvenliği açısından avan-



tajları ve çelik bariyerlere göre üstünlükleri hakkında açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir. Basın toplantısını takiben, topluca Afyon ile Işçehisar arasındaki Türkiye'nin ilk beton yoluna gidilerek 5. yılını dolduran yolda incelemeler yapılmış ve Afyon Kalesi'nin etrafındaki tarihi bölge gezisinden sonra eski bir Afyon konağında verilen öğle yemeğinin ardından gündem sona ermiştir.

İşveren, işçi ve memur sendikaları konfederasyonları, Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün davetlisi olarak iftar yemeğinde buluştular

Cumhurbaşkanı Abdullah Gül, Çankaya Köşkü'nde işveren, işçi ve memur sendikaları konfederasyonları temsilcilerini iftar yemeğinde konuk etmiştir.

Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Eren de yer almıştır.



Cumhurbaşkanı Gül yemekte yaptığı konuşmada bütün arzusunun sendikalarla, işverenlerle, emeklilerle ve onların temsilcileriyle her zaman yakın olmak ve görev süresi içerisinde çalışma hayatının Türkiye'de en düzgün şekilde işlemesine katkıda bulunmak olduğunu belirtmiştir.

TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kudatgobilik ise konuşmasında, ülkemizin bugünlerde en çok ihtiyaç duyduğu şeyin "güven ortamının sağlanması" olduğunu vurgulamış, çalışma hayatının dengeler üzerine kurulduğunu hatırlatarak bu alandaki

02 Eylül 2009 tarihinde düzenlenen yemeğe işveren, işçi ve memur sendikaları konfederasyonları temsilcilerinin yanı sıra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı Emin Zararsız katılmışlardır. İşveren kesimini temsilen katılan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) heyetinde

sorunların sosyal diyalog yöntemiyle çözüme imkanına sahip olduklarının altını çizmiştir. Türkiye ekonomisine katkıda bulunan işletmelere ağır yüklerin yüklenmemesi gerektiğini hatırlatan Kudatgobilik, söz konusu yüklerin istihdama, üretime, yatırıma, ihracata ve uluslararası rekabete olumsuz yansıdığını belirtmiştir.

Üyemiz Nuh Çimento Sanayi A.Ş. Kurucu Ortaklarından,

Muharrem ESKİYAPAN

23 Eylül 2009 tarihinde vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 25 Eylül 2009 tarihinde, İstanbul Bağlarbaşı İlahiyat Fakültesi Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip Zincirlikuyu Mezarlığı'na defnedilmiştir.

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

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Üyemiz Çimsa Çimento Sanayi T.A.Ş. Eski Genel Müdürü

Cevat DALAMAN

11 Eylül 2009 tarihinde vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 12 Eylül 2009 tarihinde, Mersin Muğdat Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip defnedilmiştir.

Merhuma Allah'tan rahmet, ailesine ve tüm sevenlerine baş sağlığı dileriz.

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

TÜİK İmalat Sanayiinde Eğilimler Anket Çalışması

► Hazırlayan: Özgür Acar

İmalat sanayiinde kapasite kullanım oranı, 2009 yılı Eylül ayında geçen yılın aynı ayına göre 9,7 puan azalırken, bir önceki aya göre (Ağustos 2009'a göre) 0,4 puan artarak 70,1 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hazırlanan "Aylık İmalat Sanayi Eğilim Anketi"ne cevap veren 4865 işyerinden derlenen verilerin analiz sonuçlarına göre, 2008 yılı Eylül ayında 79,8 olan üretim değeri ağırlıklı kapasite kullanım oranı, 2009 yılı Eylül ayında % 70,1 seviyesine gerilemiştir.

Kapasite kullanım oranının aylara göre dağılımına tablo ve grafik olarak aşağıda yer verilmiştir.

Kapasite kullanım oranı (%)

Yıl/Ay	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2008	80,3	79,3	81,2	81,7	82,4	82,3	80,0	76,2	79,8	76,7	72,9	64,7
2009	63,8	63,8	64,7	66,8	70,4	72,7	72,3	69,7	70,1			

İç pazarda talep yetersizliği, işyerlerinin tam kapasite ile çalışmamasının en önemli nedenidir.

2009 Eylül ayında, işyerlerinin, tam kapasite ile çalışmamasının nedenleri arasında talep yetersizliği ilk sıradadır. İç pazarda talep yetersizliği %53,0 ve dış pazarda talep yetersizliği %31,2 oranında etkili olmuştur. Mali

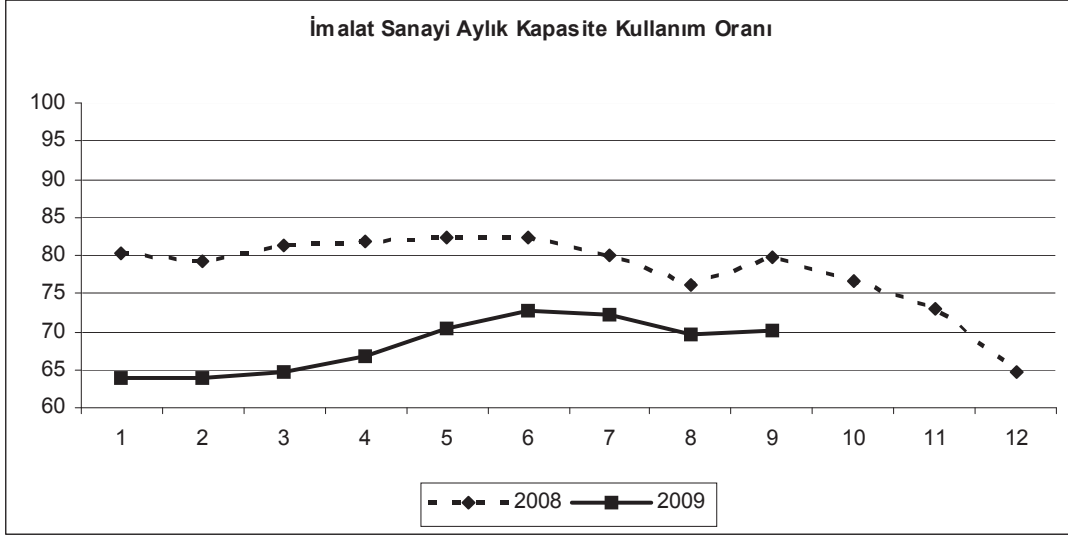
imkansızlıklar %3,1, yerli mallarda hammadde yetersizliği %3,9 ve ithal mallarda hammadde yetersizliği %1,8, işçilerle ilgili meseleler ise %1,1 oranında etkili olmuştur.

Üretim miktarı, Eylül ayında bir önceki aya göre % 5,5 artmıştır.

İşyerlerinde 2009 yılı Eylül ayı üretim miktarı bir önceki aya göre %5,5 artmıştır. Ekim ayında üretim miktarının %2,5 artacağı beklenmektedir. Eylül ayı satış miktarı %7,3 artmıştır. Ekim ayında %1,6 azalacağı beklenmektedir. Eylül ayı satış fiyatları bir önceki aya göre %0,2 artmıştır. Ekim ayında %0,1 artacağı beklenmektedir. Eylül

ay hammadde fiyatları %0,1 azalmıştır. Ekim ayında %0,8 artacağı beklenmektedir.

İşyerlerinin doldurduğu anketlerde belirttiği üzere 2009 yılı Eylül ayında üretim miktarı, yurtiçi satışlar, satış fiyatları ve hammadde fiyatlarındaki değişim oranlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İmalat Sanayiinde Eğilimler Eylül 2009 Haber Bülteni

İşyerlerinin mevcut ve beklenen durumu. Eylül 2009

Konusu	Geçen aya göre artış belirten işyerleri (%)	Geçen aya göre azalış belirten işyerleri (%)	Geçen aya göre değişim oranı (%)	Gelecek ay için beklenen değişim oranı (%)
Üretim miktarı	34,9	36,5	5,5	2,5
Yurtiçi satışlar	31,9	38,9	7,3	-1,6
Satış fiyatları	15,9	18,5	0,2	0,1
Hammadde fiyatları	17,9	15,0	-0,1	0,8

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İmalat Sanayiinde Eğilimler Eylül 2009 Haber Bülteni



İş Hukuku Dersleri • Prof. Dr. Nuri ÇELİK



Prof. Dr. Nuri Çelik tarafından hazırlanan kitap, 2008 yılında yirmi birinci baskısının ardından yayınlanan yirmi ikinci baskıdır. Kitap bireysel ve toplu iş hukuku mevzuatı yanında, yargı kararlarını ve bilimsel yayınları da yansıtmaktadır. Asıl amacı öğrencilere yardımcı olmak olan yazar ayrıca, bu basıda da iş hukuku ile ilgili çevrelere yarar sağlayabilmek için uygulama sorunlarını ele alarak değerlendirmeye çalışmıştır.

Kitapta, değişik alanlardaki fakülte, yüksekokul ve bölüm öğrencilerinin farklı ders programları göz önüne alınarak, bazı yerler büyük puntolu olarak gösterilmiştir.

Beta Yayınları tarafından yayınlanan kitap üç ana bölümden oluşmaktadır. İş hukuku konusu hakkında bilgilendirme amaçlı hazırlanan Genel Bilgiler bölümünün ardından iş hukuku, Bireysel İş Hukuku konusu ve Toplu İş Hukuku başlıklı iki ana bölümde incelenmiştir.