

Çimento İşveren

Cilt 23 // Sayı 1 // Ocak 2009

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayın Organı

// dergi.ceis.org.tr

Efendiler!

Kendilerine bir milletin talihi tevdi olunan (*emanet edilen*) adamlar, milletin kuvvet ve kudretini yalnız ve ancak yine milletin hakiki ve kabili istihsal (*gerçek ve elde edilebilir*) menfaatları yolunda kullanmakla mükellef olduklarını bir an hatırlarından çıkarmamalıdır. Bu adamlar düşünmelidirler ki, bir memleketi zabt ve işgal etmek, o memleketin sahiplerine hakim olmak için yeterli değildir. Bir milletin ruhu zabt olunmadıkça, bir milletin azim ve iradesi kırılmadıkça, o millete hakim olmanın imkanı yoktur. Halbuki asırların mevlüdü olan bir ruhu milliye (*asırlardan beri süre gelen bir milli ruh*), kavi (*sağlam*) ve daimi bir iradei milliyeye (*milli iradeye*) hiçbir kuvvet ikamet edemez.

(30.08.1924 günü Dumlupınar'daki konuşmasından)

K. Atatürk

ISSN 1300-8526

Editörden



Değerli Okurlarımız,

Dergimizin bu sayısında, “Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna Karşı İtiraz Davası” ve “Regülasyonun Etkinlik Analizi ve Regülasyon Türleri” başlıklı iki makaleye yer verilmiştir.

Bilindiği gibi işyerlerindeki asıl işveren-alt işveren ilişkisinin uygulamada kötüye kullanımının önüne geçmek için İş Kanunu’nun “işyerini bildirme”ye ilişkin 3’üncü maddesinde değişikliğe gidilmesiyle, alt işveren kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, yazılı bildirim yapmakla yükümlüdür. Alt işveren ile asıl işveren arasındaki iş ilişkisinin muvazaalı olup olmadığının iş müfettişlerince denetlenmesi esnasında işverenler çeşitli problemlerle karşılaşabilmektedir.

Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Medeni Hukuk ve İcra-İflas Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyelerinden Prof. Dr. Ejder Yılmaz konu ile ilgili olarak iş müfettişlerinin, alt işveren-asıl işveren ilişkisini muvazaalı olduğunu tespit eden raporuna karşı itiraz davalarını incelemiş, konu ile ilgili olarak işverenlerin dikkat etmesi gerektiği hususlara değinmiş, değerlendirme ve önerilerde bulunmuştur.

Regülasyonun, devletin ekonomiye direkt müdahale ettiği çeşitli iktisat politikası araçlarından biri olduğu bilinmektedir. İktisadi regülasyonların yanında işçi sağlığı, iş güvenliği, çevre ve tüketiciyi korumak için sosyal regülasyonlar da yaşamı düzenlemeye yönelik olarak kullanılmaktadır. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü Öğretim Üyelerinden Yrd. Doç. Dr. Tamer Çetin tarafından hazırlanan makalede ilk olarak söz konusu regülasyonların amaçları ve gerekliliği tartışılmış, iktisadi ve sosyal açıdan etkinliği ele alınmıştır. Sonrasında ise regülasyon türleri incelenmiş; bu türler iktisadi, sosyal ve süreç regülasyonları olarak ayrılarak tartışılmıştır.

2009 yılında yayınlanan bu ilk sayıyla birlikte üç de özel eke yer verilmiştir. İlk ek, 14-15 Kasım 2008 tarihleri arasında İzmir Hilton Oteli’nde Sendikamızca düzenlenen “Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu”yla ilgili olup, Sempozyum içeriği hakkında bilgilere yer vermektedir. İkinci ek, 2000 yılından bu yana Çimento İşveren Dergisi’nde yer alan makaleler ile derlenen Yargıtay kararlarının listelendiği fihristtir. Son ek olarak, geride bıraktığımız 2008 yılı boyunca basında yer almış çimento sektörü haberlerine yer verilmiştir.

Yeni yılın hepimiz için huzur ve barış içinde sağlık, mutluluk ve başarılarla dolu bir yıl olması dileğiyle, sevgi ve saygılarımla...

Özgür Acar

ozguracar@ceis.org.tr

genel@ceis.org.tr

İÇİNDEKİLER



48



52

Makaleler

- 04** | Alt İşverenlik İlişkinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna Karşı İtiraz Davası
*Prof. Dr. Ejder Yılmaz
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Medenî Usul ve İcra-İflâs Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi*
- 22** | Regülasyonun Etkinlik Analizi ve Regülasyon Türleri
*Yrd. Doç. Dr. Tamer Çetin
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi İktisat Bölümü*

Hukuk

Yargıtay Kararları

- 40** | Derleyen: Av. Dr. Ertan İREN - Av. Arzu GÖKALP

Mevzuat

- 44** | Hazırlayan: Av. Füsün GÖKÇEN

Sektörden Haberler

ÇAİK Çalışma İlişkileri Kurulu

- 48** | ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplandı
- 49** | Sendikamız "Çalışma İlişkileri Kurulu" ile "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" müştereken toplandı
- 51** | "Rekabet Hukukundaki Gelişmeler" konulu toplantı yapıldı

İSG İş Sağlığı ve Güvenliği

- 52** | "17 Ağustos 1999 Depreminde İki Çimento Fabrikası: Bir Afet Sosyolojisi Çalışması" yayımlandı
- 52** | Acil Durum Tatbikatları devam ediyor
- 54** | Orta Kademe Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri devam ediyor
- 55** | Yeni Üyelerimizde OHSAS 18001 çalışmaları devam ediyor
- 56** | İSG Yönetim Temsilcileri Mersin'de toplandı

- 58** | Adana Çimento'da ilkyardım eğitimleri başladı
- 59** | Bolu Çimento'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri
- 60** | Limak Çimento Gaziantep Şubesi'nde tahliye tatbikatı gerçekleştirildi
- 61** | Cimpor Grubu kapsamındaki odit eğitimlerine Yozgat Fabrikası ev sahipliği yaptı

CEMTINET

- 62** | CEMENTINET Projesi başarılı bir şekilde noktalandı

Fabrika Haberleri

- 64** | Çimentaş'tan masa tenisi turnuvası
- 65** | Limak Ergani Çimento'da bilgi işlem eğitimi
- 66** | Oyak Otomotiv ve Çimento Şirketleri 3. Satranç Turnuvası
- 69** | Cimpor Yıbitaş Yozgat Çimento çalışanları balık avında

İstatistik

- 72** | Tüketici Güven Endeksi 2008 yılının Ekim ayında %8,03 oranında azaldı
Hazırlayan: Özgür ACAR

Kitap Tanıtımı

- 74** | AB İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Durumu
Dr. Ertan İren
- 75** | İş Hukuku
Prof. Dr. Halûk Hâdi Sümer
- 75** | Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Açıklama – Yorum – Uygulama
Prof. Dr. Alp Esin



58



64



69



Prof. Dr.
Ejder Yılmaz
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi
Medenî Usul ve
İcra-İflâs Hukuku
Anabilim Dalı
Öğretim Üyesi

Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna Karşı İtiraz Davası

A) Genel Olarak

2003 tarihli ve 4857 İş Kanunumuza (m.2,VI) göre; bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye **asıl işveren-alt işveren ilişkisi**¹ denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin

işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Alt işverenlik müessesesinin uygulamadaki kötüye kullanımının önüne geçilmesi gerekçesiyle² geti-

1) Bu konuda ayrıntılı açıklamalar için bkz.: İbrahim Aydın, Görünürdeki İşlemler Açısından Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, Ankara 2008, s.145 vd; Mehmet Anıl Arslanoğlu, İş Kanunu'nda Esneklik Temelli Üçlü Sözleşmesel İlişkiler, Geçici İş İlişkisi, Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, İstanbul 2005; Osman Güven Çankaya / Şahin Çil, İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Ankara 2006 s.13 vd.; Osman Güven Çankaya / Şahin Çil, 4847 Sayılı İş Kanunu'na göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi (Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006 s. 54-80); Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005, s.121 vd.; Engin Ünsal, 4857 Sayılı Yasaya Göre Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması (Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,

2005/5 s.535-558); Özge Ayan, Türk İş Hukukunda Alt İşverenlik İlişkisi (Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/10 s.499-531); Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara 2008, s.175 vd.; Ömer Ekmekçi, Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları (Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Sempozyum Tebliği Kitabı, İzmir 2008, s.18-26).

2) Bu hükmün konuluş gerekçesi şudur: "Asıl işveren-alt işverenin ilişkisinin tanımı unsurlarıyla birlikte açıklanmış, unsurlarında mevcut esaslar korunmakla beraber, görüş ayrılıklarına sebep olan bir konu da kavram açısından daraltıcı etkiye sahip bir hüküm haline getirilmiştir. Buna göre, bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin 'asıl işin bir bölümünde' veya 'yardımcı işlerinde' iş alan diğer işverenler, işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren alt işveren ilişkisi

rilen bu hükmün, çok kısa bir zamanda, yetersiz kaldığının anlaşılması üzerine konunun yeniden düzenlenmesi amacıyla İş Kanunu'nun "işyerini bildirme"ye ilişkin 3'üncü maddesi hükmünde, 15.05.2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanun'la değişikliğe gidilmiş ve maddenin 2'nci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Bu Kanunun 2'nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi **işyerinin tescili** için asıl işverenden aldığı **yazılı alt işverenlik sözleşmesi** ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli **müfettiş raporu** işverenlere **tebliğ** edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren **altı**

doğmuş olacak, buna karşı işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır. Ayrıca, asıl işverenin alt işverenden iş alabilmesi işyeri gereklerine ve teknolojik nedenlere bağlanmıştır. Diğer yandan bir işyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğumu için, asıl işin 'bir bölümünde' iş alınmasının anlamının, aynı bölümde asıl işverenin artık işçi çalıştırmayacağı, işçilerin bölünme suretiyle bir kısmının asıl işverence, diğer kısmının alt işverence yürütülmesine madde düzenlemelerinin imkan vermediği konusunun da göz önünde tutulmasıdır. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin madde şartlarına göre doğmuş olmasının en önemli sonucu her iki işverenin, alt işverenin işçilerine karşı birlikte sorumlu olmalarıdır. Bu sorumluluk, alt işverenin işçisinin o işyeriyle ve orada çalıştığı süreyle sınırlı olup, alt işverenin işçilerinin İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan hükümlerinden yükümlülüklerini kapsamaktadır. Mevcut düzenlemede toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden söz edilmemekle beraber, yargı kararlarında ve doktrinde benimsenmiş bu yükümlülük maddede açıkça düzenlenmiştir. İşyerinde alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 1980'li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kollektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır. Yargıtayın tespitlerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür".

İŞGÜNÜ içinde işverenlerce yetkili **iş mahkemesine itiraz** edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesin-dir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise **tescil işlemi iptal** edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır".

Bu değişikliğin, TBMM'deki Gerekçesine göre: "Asıl işveren ile alt işveren arasında kurulan ilişkinin **yazılı** yapılması şartı getirilmiştir. Alt işverenlik müessesesi yazılı kurulmadığı zaman çeşitli yorum ve problemlere yol açmaktadır. Yazılı hale getirildiğinde itiraz ve yoruma mahal kalmamaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 2'nci maddesinde hangi işlerin alt işverene devredilebileceği yazılmış ancak bu devir işleminin bu maddeye uygun olup olmadığının kontrolü yapılamamaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesinde yapılan düzenleme ile, işi devralan alt işverenin Bölge Müdürlüğüne tescil için müracaat etmesi, Bölge Müdürlüğünce **başvuru belgelerinin gerektiğinde iş müfettişine inceletirilmesi** ve muvazaalı bir durumun tespiti halinde tescilin iptal edilmesi öngörülmektedir".

5763 sayılı Kanun'la 3'üncü maddeye eklenen 4'üncü fıkra ile de; asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esasların, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği düzenlendiğinden, bu konuda "**Alt İşverenlik Yönetmeliği**" adı altında bir yönetmelik çıkartılmıştır³.

B) Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunun Tespiti

Bilindiği gibi muvazaa, genel olarak Borçlar Kanunu'nda (m.18) düzenlenmiştir. Muvazaada bir sözleşmenin şekil ve şartlarının belirlenmesin-

3) Resmî Gazete 27.9.2008, sa.27010.

de, iki tarafın gerek yanlılıkla gerek sözleşmedeki gerçek amaçlarını gizlemek üzere kullandıkları tabirlere ve isimlere bakılmayarak, onların gerçek ve ortak maksatları araştırılır⁴. Yine bilindiği üzere, muvazaa bakımından alışılmış olan hal, muvazaa işlemi sebebiyle hukukî menfaati haleldar olan kişinin; muvazaalı ilişkinin bizzat tarafı ise karşı tarafı⁵, muvazaalı işlemde üçüncü kişi ise muvazaalı ilişkinin taraflarını⁶ hasım göstererek bir dava açması ve mahkemenin davacı ve davalının iddia ve savunmaları çerçevesinde yargılama yaparak⁷, ortada bir muvazaa bulunup bulunmadığına karar vermesidir.

Muvazaanın, hukukî işlemin geçersizliğine neden olan ve butlan sonucu doğuran bir hal olması sebebiyle, mahkeme tarafından kendiliğinden göz önüne alınması gerekir.

İş Kanunu'nun (yukarıya da aynen alınan) 3'üncü maddesinin 2'nci fıkrası hükmü; alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olması bakımından, alışılmışın dışında yeni bir yöntem öngörmekte ve muvazaanın bir idarî işlemle tespit edilebileceğini belirtmektedir. Anılan Kanun hükmü ve bu hüküm doğrultusunda çıkartılmış bulunan Alt İşverenlik Yönetmeliği (Yön.) hükümleri bir arada değerlendirildiğinde, getirilen yeni sistemin aşağıdaki aşamalarla işleyeceği anlaşılmaktadır:

4) Bkz. Turhan Esener, Türk Hususi Hukukunda Muvazaalı Muameleler, İstanbul 1956, s.7 vd; Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul 2006, s.108 vd; Selahattin Sulhi Tekinay/Sermet Akman/Atilla Altop, Tekinay Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul 1993, s.407 vd.; Aydın s.27 vd, 54 vd.

5) Esener s.84 vd; İhsan Özmen/Eraslan Özkaya, Muvazaa Davaları, Ankara 1993, s.24 vd.

6) Esener s.91 vd; Özmen/Özkaya s.30 vd.

7) Bkz. Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, cilt 2, İstanbul 2001, 2343 vd.

- Alt işverenin kendi işyerini ve alt işveren ilişkisini bölge müdürlüğüne bildirmesi: Asıl işverenden⁸ iş alan⁹ alt işveren¹⁰; kendi işyerinin tescili için imza sirkülerini, tüzel kişiler için Ticaret Sicili Gazetesi suretini, asıl işverenle arasında imzaladığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi¹¹ ve eklerini, işyeri bildirgesi ile birlikte İş K. m.3,1 hükmüne uygun olarak (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) bölge müdürlüğüne bildirir. Bölge müdürlüğünce talebin uygun görülmesi halinde, bildirimde bulunan alt işverenin işyeri tescil edilir ve işyeri için bir sicil numarası verilir (İş K. m.3,II; Yön. m.6-7).

8) Yön. m.3/ç'ye göre, "asıl işveren: İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları"dır.

9) Yön. m.4'e göre, asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için; a) Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır. b) Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır. c) Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.ç) Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır. d) Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketine ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez. Yön. m.11'e göre de: (1) İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş, mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iştir. (2) İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır. (3) Ancak asıl iş; a) İşletmenin ve işin gereği, b) Teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi, şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebilir. (4) Asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene veremez.

10) Yön. m.3/a'ya göre, "alt işveren: Bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları"dır.

11) Alt işverenlik sözleşmesinde yeralması gereken hususlar, Yön. m.10'da ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan ve işin üstlenilmesine esas teşkil eden sözleşmede, 10'uncu maddede yer alan hususların bulunması hâlinde söz konusu sözleşme alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilebilir (Yön. m.9,II).

- **Alt işverenin işyerine ait belgelerin iş müfettişlerince incelenmesi:** İş K. m.3,II/cümle 2 hükmü, tescili yapılan işyerine ilişkin belgelerin gerektiğinde iş müfettişlerince inceleneceğini düzenlemiştir. Yönetmelik'in 2/g hükmü muvazaayı; "işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde **uzmanlık gerektirmeyen işlerin** alt işverene verilmesini, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini, asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak **hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini**, kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan **haklarını kısıtlamak** ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların **gerçek iradelerini gizlemeye** yönelik işlemleri, ihtiva eden sözleşme" olarak tanımlamıştır. İş müfettişince muvazaa incelemesinde hangi hususların göz önüne alınacağı, Yön. m.12,II'de belirtilmiştir.

- **Muvazaalı işlem bulunduğu tespit halinde gerekçeli müfettiş raporunun işverenlere tebliğ edilmesi:** İş müfettişlerince yapılan inceleme sonucunda, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğu tespit edilirse, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir (İş K. m.3,II; Yön.m.13,I).

- **İşverenlerin altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde itiraz etmemesi veya yapılan itirazın reddi:** İşverenler, kendilerine tebliğ edilen iş müfettişi raporuna, altı iş günü içinde yetkili iş mahkemesinde itiraz edebilirler. Mahkemenin itiraz üzerine vereceği karar kesindir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmezse veya mahkeme muvazaanın tespitini onarsa, işyeri tescil işlemi bölge müdürlüğünce iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır; itiraz süresinin

geçmesi ya da mahkeme kararı ile muvazaanın onanması halinde asıl işveren ve alt işveren veya vekillerine idarî para cezası uygulanır (İş K. m.3,II; Yön. m.13).

C) Değerlendirme ve Öneriler

I- Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunun İş Müfettişince Tespiti Yetkisinin Anlamı ve Kapsamı:

Yukarıda da belirtildiği üzere hukukumuzda genel olarak muvazaa ilişkisinin belirlenmesi, esas olarak, mahkemeye ait bulunan ve yargılamayı gerektiren bir iştir. Genel olarak, mahkeme önüne gelen bir uyuşmazlıkta (davada), tarafların talebi üzerine veya kendiliğinden (re'sen), usulüne göre yapacağı ayrıntılı bir yargılama sonucunda ortada bir muvazaa olup olmadığına karar verir. Bu kural, iş uyuşmazlıklarında ve daha da somut bir olgu olarak alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı bakımından da geçerlidir.

Muvazaanın belirlenmesi ve karara bağlanması konusunda mahkemenin görevli olmasının nedeni, muvazaa olgusunun tespiti gibi zor olan bir hususta yargılama yapılması ihtiyacı ve muvazaanın doğduğu sonuçların hukukî önemidir. Uygulamadan çok yakından bilindiği üzere "muvazaa davası", diğer davalara oranla ispatı oldukça zor bir davadır ve mahkemenin hertürlü delili ayrıntılı bir şekilde değerlendirerek yapacağı yargılama neticesinde muvazaanın varlığını tespit etmesi halinde ortaya çıkarttığı sonuçlar da, davanın tarafları yanısıra üçüncü kişiler hakkında hüküm ifade ettiğinden; muvazaa kararı, mevcut hukukî durumun değişmesine neden olabilmekte, hukuken "ciddî ve ağır" etkiler doğurabilmektedir.

Bu çerçevede, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğunun tespitine ilişkin olarak İş K. m.3,II hükmü ile iş müfettişine verilmiş bulunan yetkinin yerinde olup olmadığı kolaylıkla tartışılabilir. Kişisel kanımca, mahkemeye ait bir iş olan ve uygulamada mahkemelerin genellikle uzman bilirkişi görüşünü de alma ihtiyacı duydukları alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı olgusunun tespiti konusunda, iş müfettişine yetki verilmiş olması yerinde değildir ve bu düzenleme aşağıda belirtilecek olan diğer sakıncalarının yanında, iş barışını zedeleyebilecek sonuçlara da yol açabilir. Bu sebeple, olması gereken hukuk (de lege ferenda) bakımından iş müfettişine yetki veren İş K. m.3,II hükmünün yürürlükten kaldırılması uygun olur.

Aşağıdaki açıklamalardan da görüleceği üzere, İş K. m.3,II ile iş müfettişine verilen yetki, kanımca, sınırlı ve istisnai bir yetkidir. Bu sebeple, iş müfettişinin muvazaa tespitine ilişkin İş K. m.3,II hükmü, olması gereken hukuk bakımından şayet yürürlükten kaldırılmayıp muhafaza edilecekse, sakıncaları en aza düşürmek amacıyla bu hükmün yorumunun dar ve sınırlı yapılması gerektiğini düşünmekteyim. Şöyle ki:

1- Alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğu konusunda iş müfettişine verilen yetki; hukukî menfaati bulunanların (örneğin, alt işverenlik sözleşmesinin taraflarının ve alt işverenin işçilerinin, ilgili sendikaların vb) alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğu konusunda açacakları **dava hakkını kesinlikle ortadan kaldırmamıştır**. Bu sebeple, hukukî menfaati bulunanların genel hükümlere (BK m.18) göre muvazaa davası açma hakları devam etmektedir.

2- Alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olduğu konusunda iş müfettişine verilen yetki; bütün alt işverenlik sözleşmelerinin sistematik ve otomatik olarak iş

müfettişlerince inceleneceği şeklinde bir kural değildir. Kanunda (m.3,II/cümle 2) yeralan, "**gerektiğinde**" ibaresi de bunu teyid etmektedir. Yoruma açık olmakla birlikte, buradaki "gerektiğinde" ifadesinden, incelemenin bütün alt işverenlik sözleşmeleri bakımından değil yalnızca gerekli görülen hallerde yapılacağına amaçlandığı anlaşılmaktadır.

3- 5763 sayılı Kanun'un Genel Gereğesinde, açık (sarih) bir şekilde, alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olup olmadığı incelemesinin, "**alt işverenliğin tescilinden sonra**" yapılacağı belirtilmiştir. Yani alt işveren, kendi işyerinin tescili için bölge müdürlüğüne başvuracak; bölge müdürlüğü, alt işverenlik sözleşmesinin usulüne uygun olduğunu görürse, bu aşamada alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olup olmadığını incelemeye girmeksizin ve bu hususta iş müfettişine inceleme yaptırmaksızın, alt işverenin işyerini tescil edecektir. İş K. m.3,II'deki muvazaa incelemesi ise, **tescil işleminden sonra** yapılacaktır.

Muvazaa incelemesinin tescil işleminden daha sonra yapılacağına kanıtı, İş K. m.3,II'de, muvazaanın varlığı halinde **tescilin iptal edileceğinin** düzenlenmiş olmasıdır. Eğer kanun koyucu, muvazaa incelemesinin tescil aşaması öncesinde yapılmasını istese idi, o zaman muvazaanın tespiti halinde "tescilin iptali"nden değil, "tescil talebinin reddi"nden söz etmesi gerekirdi.

Keza, Yönetmelik'in 12'nci maddesinin ikinci fıkrasındaki, "7'nci madde uyarınca **tescili yapılan işyeri için 6'ncı maddede belirtilen belgelerde Kanuna aykırılık veya muvazaa kanaatini oluşturan delillerin bulunması hâlinde, söz konusu belgeler gereğesi ile birlikte incelenmek üzere bölge müdürlüğüne iş teftiş grup başkanlığına intikal ettirileceği**" hükmünde kullanılmış olan "tescili yapılan"

ibaresi ile de, incelemenin tescilden sonra yapılacağı vurgulanmaktadır.

Öte yandan, alt işveren bölge müdürlüğüne yapacağı başvurunun amacının, alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olup olmadığının incelenmesi değil, alt işverenin işyerinin tescilli olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Bu düzenlemeler sebebiyle, bölge müdürlüğünün tescil aşamasında kendisine ibraz edilen alt işverenlik sözleşmesini iş müfettişine havale ederek, tescil talebini bu sebeple bekletmesi ve vereceği kararı onun raporuna kadar ertelemesi mümkün değildir. Aksine davranışın, bölge müdürlüğünün görevini yasaya aykırı olarak geciktirmesi anlamına geleceği kanısındayım.

Buna paralel olarak, iş müfettişine tescilden önceki aşamada inceleme yaptırılarak ve alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğu yolundaki rapora dayanılarak tescil talebinin reddi yoluna gidilmesinin de kanuna aykırılık teşkil edeceğini değerlendirmekteyim. Böyle bir durumda tescil talebinin reddine karşı açılacak olan davanın, İş K. m.3,II'deki özel hükme göre değil, idarî işlemin iptaline ilişkin olarak idarî yargıda genel hükümler çerçevesinde açılması gerektiğini düşünmekteyim.

4- İş K. m.3,II/cümle 2'de yer alan, bölge müdürlüğünce tescilli yapılan bu işyerine ait belgelerin iş müfettişince inceleneceği yolundaki ifadeden; iş müfettişinin yapacağı inceleme için, konunun kendisine **bölge müdürlüğü tarafından intikal ettirilmesinin gerekli olup olmadığı** ve iş müfettişinin başka bir yolla da (örneğin, alt işverenin işçileri veya ilgili sendikanın talebi veya ihbarı gibi bir vesileyle) konuyu öğrenmesi sebebiyle inceleme yapabilir yapamayacağı hususu akla gelebilir. Bir

görüşe göre¹², bölge çalışma müdürlüğünün talebi şart değildir; daha sonra yapılacak bir ihbar veya şikâyet üzerine de inceleme yapılabilir¹³. Bu görüşe katılmamaktayım. Kanımca, İş K. m.3,II hükmünde istisnaî ve sınırlı bir yetki öngörüldüğünden ve hukukî menfaati bulunanların genel hükümlere göre muvazaa davası açma hakları devam etmekte olduğundan, iş müfettişinin İş K. m.3,II hükmünü göre konuyu inceleyebilmesi, bölge müdürlüğünün bu konudaki talebini şart kılmaktadır. Nitekim, Yön.m.12,I'de de "tescilli yapılan işyeri için (aranan) belgelerde kanuna aykırılık veya muvazaa kanaatini oluşturan delillerin bulunması halinde, sözkonusu belgeler gerekçesi ile birlikte incelenmek üzere **bölge müdürlüğünce iş teftiş kurulu başkanlığına intikal ettirilir**" ifadesi de, bu yöndeki yorumu desteklemektedir. Aksinin kabulü halinde, tescil edilen ve uzun zaman sorunsuz olarak uygulanan bir alt işverenlik sözleşmesi hakkında alt işveren işçilerinden birinin şikâyeti üzerine konunun iş müfettişine intikali halinde de müfettişin muvazaanın varlığı konusunda rapor hazırlaması, bunu tebliğ etmesi ve buna itiraz hususu (İş K. m.3,II) gündeme gelebilecektir. Oysa, İş K. m.3,II hükmü istisnaî ve sınırlı olduğundan, **iş müfettişinin inceleme yetkisinin alt işverenin işyerinin tescil aşamasına özgü olması gerektiği** kanısında olduğumdan, Kanunun, çok daha sonraları da konunun iş müfettişine aktarılması yolunda yorumlanamayacağı kanısındayım.

Tekraren de olsa belirtilecek olursa, iş müfettişinin muvazaa inceleme yetkisi, konunun kendisine bölge müdürlüğü tarafından aktarılması şartına bağlıdır; işçinin veya sendikanın şikâyeti veya ihbarı

12) Bkz. Gülümden Ürcan, Muvazaalı Alt İşverenlik İlişkisinin Tespiti ve Usul Hukuku Açısından Gösterdiği Bazı Özellikler (Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2008/19 s.959-1004) s.962-963.

13) Centel s.7.

gibi bir nedenle iş müfettişinin İş K. m.3,II'ye göre muvazaa incelemesi yapma yetkisi bulunmamaktadır. Eğer, alt işverenlik sözleşmesi gerçekten muvazaalı ise, hukukî menfaati olanların (örneğin, alt işveren işçisinin) konuyu muvazaa davası biçiminde mahkemeye intikal ettirmeleri, alışılmış kurala daha uygun düşer.

Yine, bölge müdürlüğünün konuyu iş müfettişine aktarması, tescilden sonra ve ancak tescil sırasındaki değerlendirmesi ile sıkı sıkıya ilgili olduğundan (Yön. m.12,I); bölge müdürlüğünce tescil aşaması ile ilgili değerlendirmeler dışında, çok daha sonraları, kendiliğinden veya bir ihbar/şikayet üzerine konunun iş müfettişine aktarılacak muvazaa incelemesi yapılamamalıdır. Eğer İş K.m.3,II hükmü benim düşündüğüm gibi sınırlı yorumlanacak olursa; "yasa koyucunun arzusunun aksine, kötüniyetli bir bölge müdürlüğünün her an sözkonusu inceleme yetkisini işverenlerin üzerinde Demokles'in kılıcı gibi tehdit unsuru olarak tutabilme olanağına sahip buldukları" veya "bölge müdürlüklerinin fiilen sendikaların baskısı altında kalarak yersiz ve gereksiz incelemeleri başlatmak zorunda kalmaları" gibi haklı endişeler¹⁴ de kendiliğinden ortadan kalır.

5- Konu bölge müdürlüğü tarafından kendisine intikal ettirilen iş müfettişinin muvazaa incelemesini nasıl yapacağına gelince:

İş K. m.3,II/cümle 1'de, alt işverenin kendi işyerinin tescili için gerekli **belgeleri** bölge müdürlüğüne bildireceği; İş K. m.3,II/cümle 2'de, işyerine ait **belgelerin** müfettişlerce inceleneceği belirtilmekte ve Yön. m.12,I'de de, **6'ncı maddede belirtilen belgelerde** (tüzel kişiler için Ticaret Sicili Gazetesi,

imza sirküleri, alt işverenlik sözleşmesi ve eklerinde) muvazaa kanaatini oluşturan delillerin bulunması halinde **sözkonusu belgelerin** incelenmek üzere iş teftiş kuruluna intikal ettirileceği açıkça yazılı olduğuna göre; kanımca, **iş müfettişinin yapacağı inceleme, yalnızca bu belgelerle sınırlıdır.** İş müfettişinin bu belgeler dışında, ilgililerden (ve bu arada asıl işveren ve alt işverenden) başka bilgi ve belge talep etmesinin, işyerinde incelemeler yapmasının, işçileri dinlemesinin vb işlemler yapabilmesinin mümkün olmadığı kanısındayım¹⁵. Çünkü İş K. m.3,II hükmünün iş müfettişine verdiği yetki; alt işverenin kendi işyerinin tescili talebi aşaması, bölge müdürlüğünün talebi ve kendisine verilen belgelerle sınırlı, istisnaî bir yetkidir.

İş müfettişi tarafından yapılacak muvazaanın incelenmesinde özellikle; a) Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı, b) Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı, c) Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı, ç) Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı, d) İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı, e) Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı, f) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı, g) Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapıp yapılmadığı hususları göz önünde bulundurulur (Yön. m.12,II).

14) Centel s.7.

15) İş müfettişinin yerinde inceleme yapması gerektiği görüşü hakkında bkz.: Ürcan s.963; Mollamahmutoğlu s.176.

İş müfettişi, incelediği belgelere göre alt işverenlik sözleşmesinde açıkça muvazaalı bir durum yoksa muvazaalı durum bulunmadığını; aksine, açıkça muvazaa varsa bu hususu, raporuna, gerekçeleriyle birlikte yazar ve vardığı sonucun somut delillerini de gösterir.

İş müfettişi, incelemesi sırasında alt işverenlik sözleşmesinin yürürlüğü ile ilgili herhangi bir önlem alamaz ve bu konuda herhangi bir karar da veremez. Muvazaa bulunduğunu tespit eden iş müfettişi raporuna karşı dava açılması halinde mahkemenin bir kararı bulunmadıkça, alt işverenlik sözleşmesinin yürürlüğü konusunda otomatik bir etki ortaya çıkmaz.

II- İş Müfettişinin Muvazaayı Tespit Eden ve İşverenlere Tebliğ Edilen Raporunun Hukukî Niteliği

Kanunun (İş K. m.3,II), işverenlere tebliğini ve işverenlerin de mahkemede itiraz davası açabilmelerine olanağını tanıyarak, iş müfettişinin muvazaayı tespit eden raporunu hukuken önemli bir belge olarak kabul ettiği anlaşılmaktadır.

Kanun tarafından tanınan bu etki, iş müfettişi raporunu hukuken bir **idarî işlem**¹⁶ eş hale getirmiştir. Bu nedenle, iş müfettişi raporunun teknik anlamda idarî işlemlerin özelliklerini taşıması gerekir¹⁷. Altını çizilerek önemle belirtecek olursam, buradaki idarî işlem (muvazaa tespit eden rapor), derhal etkileyici sonuç doğuran ve hemen **yürütülebilen** (lazimül icra) **bir işlem değildir**; adeta bir **ön idarî işlem** niteliğindedir. Çünkü bu işlem yalnız başına hüküm

ifade etmemektedir ve hüküm ifade edebilmesi, işverenlerce altı iş günü içinde dava açılmamasına veya dava açılmışsa mahkemenin de ortada bir muvazaa bulunduğunu tespit etmesine bağlıdır.

İdarî işlemin en önemli özelliklerinden biri, **“gerekçe”**li olmasıdır. Gerekçe, idarî işlemde, amaç ile sonuç arasında bir köprüdür. Gerekçe sayesinde muhataplar, işlemin neden yapıldığı anlayabilirler, işlemin doğru olmadığı kanısında iseler işleme karşı yargı haklarını tam olarak kullanabilirler ve yargı organları da işlemi bu sayede tam olarak denetleme olanağına sahip olurlar. Bu açıdan bakıldığında gerekçe, hukuk devletinin bir gereğidir, idarenin keyfiliğini önler ve idarenin bireye karşı saygınlığını ile doğrudan ilgilidir. Öğretide ve yüksek mahkemeler uygulamasında, işlemin gerekçesiz olması veya gerekçenin yeterli olmaması, idarî işlemin iptali sebeplerinden biridir¹⁸.

İş K. m.3,II'de, iş müfettişinin raporunun gerekçeli olması gerektiğinin belirtilmesi, bu açıdan çok yerindedir. Uygulamanın da bu gerekliliğe uygun olması beklenmelidir.

İş müfettişinden beklenen husus, muvazaa gibi çok sayıda kişiyi ilgilendirebilecek ve ayrıca hukukî ve cezai sonuçlar doğurabilecek olan bir konuda, inandırıcı gerekçe ile raporunu hazırlaması ve vardığı sonucu yeterli şekilde delillendirmesidir. Hazırlanan raporun, itiraz davası açılması halinde mahkemeye intikal edeceği düşünüldüğünde, iş müfettişinin göstereceği delillerin hukukî ve somut olması gerektiği kendiliğinden anlaşılır.

16) Mollamahmutoğlu'na (s.177) göre, idarî tespit.

17) Bkz. bu konuda: Metin Günday, İdare Hukuku, Ankara 2003, s.116 vd; Bahtiyar Akyılmaz, İdari Usul İlkeleri Işığında İdare İşleminin Yapılış Usulü, Ankara 2000, s.26 vd, 101 vd.

18) İdarî işlemde gerekçe konusunda bkz. Tekin Akıllıoğlu, Yönetiş İşlemlerde Gerekçe İlkesi (Amme İdaresi Dergisi, 1982/2, XV, s.7 vd; Akyılmaz, s.199-216; İbrahim Kaboğlu, Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Jürisprüdansı ve İdari Kararların Gerekçeli Olma Zorunluluğu (I. Ulusal İdare Hukuku Kongresi, Birinci Kitap, İdari Yargı, Ankara 1990) s.311-321.

Somut inceleme konusu bakımından, alt işverenlik ilişkisinin muvazaalı olup olmadığı konusunda iş müfettişinin hazırlayacağı rapor, alışılmış raporlardan çok daha önemlidir. Çünkü bu rapor, kişi bazında (alışılmış müfettiş raporlarından farklı olarak) yüzlerce ve hatta binlerce işçinin durumu (emeği) ile ekonomik boyutta ise işverenlerin geleceklerini (sermayesini) etkileyebilecek niteliktedir. İş müfettişinin burada yapacağı tespit; hem işçi - işveren, hem iş barışı ve hem de ülke ekonomisi ile doğrudan ilgilidir.

Müfettişlerin genellikle önemli işlevler gördükleri ve müfettişlik kurumunun ülkemizde çok önemli bir itibara sahip olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Ancak son zamanlardaki uygulamada, çeşitli şekillerde mahkemeye intikal eden bir kısım müfettiş raporlarının, diğer nedenlerin yanı sıra, yeterince delillendirilmemiş olması sebebiyle mahkemelerce kabul görmediği ve sonuçta müfettiş iddialarının “boş” çıkabildiği; böyle bir durumun, hem ilgili kişileri “küs-kün” hale getirmesine hem mahkemeler üzerinde olumsuz etkiler yaratmasına; daha da önemlisi, ön plânda müfettişlik kurumunun ve arka plânda İdarenin (Devletin) eleştirilere muhatap olarak itibar yitirmesine neden olduğunun, endişe ile gözlemlendiği de başka bir gerçektir. Toplumsal barış açısından çok sakıncalı olan bu duruma meydan verilmemesi; inceleme konusu yapılan olayların, müfettiş raporlarında doğru/dürüst, özenli, profesyonel, objektif, maddî gerçeğe uygun, etik kurallarını¹⁹ içerir, sağlıklı ve adaletli bir şekilde değerlendirilmesine ve somut kanıtlarla delillendirilmesine dayalı olmasından geçmektedir.

Müfettiş, hukukçu olmayabilir ve böyle olması şart değildir. Kararlarda “adalet”li sonuca varılabilmesi,

19) Bkz. Tamer Aksoy, Etik, Ankara 2006.

hukukçulara has bir yetenek değildir. “Adalet” anlayışı, insanın doğasında vardır ve âdil olma eğilimi evrenseldir. Müfettiş de, “adalet” anlayışı çerçevesinde hareket etmekle yükümlüdür. Müfettişin, “ben yazarım, gereğini mahkeme yapar” gibi bir düşünce ile rapor hazırlaması dönemi (ilkel bir varsayım olarak) geride kalmıştır. Bunun bir nedeni, soyut bir kural olan hukuk devleti ilkesi; diğer (somut) nedeni ise, müfettişin, verdiği rapordan dolayı sorgulanması döneminin gelmiş olmasıdır. Çünkü günümüzde, ulaşılan kültür düzeyine paralel olarak, bireyler haklarını daha çok arar hale gelmişlerdir. Bu sebeple karar verilmesine katkıda bulunan danışmanların, yargılama işlemlerini takip avukatların ve hatta iddia makamında bulunan savcılarla yargılama yaparak hüküm veren hâkimlerin²⁰ hukukî (tazminat) ve cezaî sorumluluklarına ilişkin davaların sayısı katlanarak arttığı gözlemlenmektedir.

III- İş Müfettişi Raporunun İşverenlere Tebliği

İş müfettişi, alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğu sonucuna varacak olursa, hazırlanan gerekçeli rapor, hem asıl işverene hem de alt işverene tebliğ edilir (İş K.m.3,II/cümle 3).

Hükümün sözünden (lafzından) anlaşıldığına göre, iş müfettişinin muvazaa bulunmadığına ilişkin raporu işverenlere tebliğ edilmeyecektir! Kanımca, işverenlerin bilgilendirilmesi açısından bu yöndeki raporun da işverenlere tebliğ edilmesi, idarî işlemin açıklığı bakımından uygun olur.

Aşağıda görüleceği üzere, işverenlerin itiraz süresi (İş K. m3,II/cümle 4), tebliğden itibaren başlar ve

20) Bkz. Sezai Aydınalp, Hâkimlerin Hukukî Sorumluluğu, Ankara 1997. Avukatın sorumluluğu için bkz. Eraslan Özkaya, Vekâlet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması, Ankara 1997. Aynı sorumluluk eğilimi, mali danışmanlar/denetim şirketleri bakımından da vardır.

süresinde itiraz edilmemesi önemli sonuç doğurur. Bu sebeple, tebligatın sağlıklı olarak yapılması önem taşımaktadır.

Bilindiği gibi hukukî anlamda tebligat, muhataba yazılı bildirim anlamındadır. Ülkemizde tebligat konusu, esas itibarıyla Tebligat Kanunu ve onun ayrıntılarını gösteren Tebligat Tüzüğü ile düzenlenmiştir. Tebligat Kanunu'nun 1'inci maddesine göre, "Kazaî merciler, genel ve katma bütçeli daireler, belediyeler, köy hükmî şahsiyetleri, barolar ve noterler tarafından yapılacak bircümle tebligat, bu Kanun hükümleri dairesinde Posta ve Telgraf Teşkilâtı Genel Müdürlüğü veya memur vasıtasıyla yapılır".

Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılması, tebligatın sağlıklı olması bakımından önem arzeder. Çünkü tebligatla ilgili bütün ihtimaller ve doğabilecek olan sorunların çözümü bu mevzuatta ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir²¹.

Hakdüşürücü süre içeren idarî işleme ilişkin bir tebliğin, taahhütlü veya iadeli taahhütlü de olsa, Tebligat Kanunu dışında yapılması, kesinlikle doğru değildir²². Çünkü, uygulamadan da bilindiği üzere tebligatın normal posta ile yapılması, bu tebligat taahhütlü veya iadeli taahhütlü de olsa, tebligatın ne zaman ve kime verildiği konusunda büyük sorunlar çıkartmaktadır. Hele hele olayda olduğu gibi, dava hakkının kullanılmasına başlangıç teşkil eden "kısacık bir süre" olan altı iş günlük süresinin normal posta yolu ile yapılması, anlatılması ve anlaşılması olanaksız hukukî sorunlar doğurma riskini taşımaktadır.

21) Bkz. bu konuda: Ejder Yılmaz/Tacar Çağlar, Tebligat Hukuku, Ankara 2007.

22) Gürsel Kaplan, İdari Yargıda Dava Açma Süreleri, Ankara 2007, s.141 vd.

Bu sebeplerle, muvazaa tespiti yapan iş müfettişi raporunun **mutlak surette Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılması** önem arz etmektedir.

IV- İş Müfettişi Raporuna İtiraz Davası

Kanun (İş K. m.3,II/cümle 4), işverenlerin kendilerine tebliğ edilen rapora karşı itiraz edebileceklerini düzenlemektedir.

1. İtirazın Hukukî Niteliği:

Kanunun burada kullandığı "itiraz" kavramı, medenî yargı sistemimize yabancı bir kavramdır. Çünkü medenî yargıda (ilk derece veya üst derece olarak), "itiraz" diye bir müessese bulunmamaktadır. Türk medenî yargı sistemi, esas itibarıyla "dava" (çekişmeli yargı) kavramı üzerine oturtulmuştur ve bir hususun mahkeme önüne getirilmesi, asıl olarak "dava" şeklinde olur²³. Davada, "davacı ve davalı" olarak iki taraf vardır; bu husus, dava şartlarından-²⁴. Eğer mahkeme önüne getirilen davada (dava dilekçesinde), davacı veya davalı taraflarından biri gösterilmezse ve bu eksiklik mahkemenin vereceği süre içinde tamamlanmazsa, dava, dava şartı eksikliğinden dolayı usulden redde mahkûmdur. Dava ilişkisinde davacı taraf, davalı olarak gösterdiği kişiye karşı mahkemede bir dava açar; bunun üzerine mahkeme, davacının iddiası ile davalının savunmasını, gösterdikleri deliller çerçevesinde değerlendirerek bir karara varır. Medenî yargı sistemimizde dava yolu dışında mevcut istisnaî diğer bir yol, "çekişmesiz yargı (nizasız kaza)"dır²⁵. Çekişmesiz yargıda, kanunların gösterdiği durumlarda hak sahibi

23) Davaya uygulanacak kuralları, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunumuz belirlemiştir.

24) Baki Kuru/Ramazan Arslan/Ejder Yılmaz, Medenî Usul Hukuku Ders Kitabı, Ankara 2008, s.279.

25) Örneğin Almanya gibi bazı ülkelerin aksine, ülkemizde çekişmesiz yargı işleri ayrı bir kanunla düzenlenmemiştir ve çekişmesiz yargı işlerinde de Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun hükümleri, çekişmesiz yargı işlerine uyduğu oranda uygulanmaktadır.

olan kişi, tek taraflı olarak mahkemeden “talep”te bulunur. Çekişmesiz yargıda, davadan farklı olarak (karşı taraf olmadığından) bir uyuşmazlık yoktur; davanın aksine çekişmesiz yargıda geçerli olan kural, “kendiliğinden araştırma ilkesi”dir ve çekişmesiz yargı kararları, maddî anlamda kesin hüküm oluşturmazlar.

Çekişmeli yargı (dava) - çekişmesiz yargı ayrımı karşısında; İş K. m.3,II'nin öngördüğü “itiraz” yolunun, ilk bakışta, bir çekişmesiz yargı işi olduğu ve buradaki itiraz hakkında çekişmesiz yargıya ilişkin ilkelerin uygulanması akla gelebilir. Yargılama hukukçusu olarak kanun metnini ilk okuyuşumda bir süre bu sonuca vardığımı itiraf etmeliyim. Ancak, burada düzenlenen “itiraz”a bağlanan sonuçların önemi düşünüldüğünde, itiraz yolunun hukuken bir “dava” olarak nitelenmesinin ve davaya ilişkin hükümlerin uygulanması yoluyla burada tam bir dava olarak yargılama yapılmasının daha uygun olacağını; aksi takdirde, mahkemenin buradaki itirazı basit bir çekişmesiz yargı işi olarak değerlendirerek sonuca varmasının, İş K. m.3,II'deki sistemin sakıncasını (deyiş yerinde ise: vehametini) daha da büyüteceğini değerlendirmektedirim.

Bu sebeple elinizdeki incelememde, işverenlerin yapacakları başvuruyu ifade etmek üzere “itiraz” değil, “**itiraz davası**” terimini kullanmayı tercih etmekteyim.

İtiraz davası açan işveren/işverenler, bu davada, iş müfettişinin raporunda varılan sonucun aksine, alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olmadığına tespitini talep edeceklerdir.

2. İtiraz Davası Açma Süresi:

İtiraz davası açma süresi, **altı iş günüdür** ve iş müfettişinin gerekçeli raporunun tebliğinden itibaren

başlar (İş K. m.3,II/cümle 4). Kanunun ifadesinden, bu sürenin hak düşürücü olduğu anlaşılmaktadır. Bu sebeple, altı iş gününün geçirilmesinden sonra, genel idarî dava açma süresi içinde idarî yargıda iptal davası açılmasının mümkün olmayacağı kanısındayım²⁶. İtiraz davasında görevli mahkemenin iş mahkemesi olarak belirlenmiş bulunuşu da (İş K. m.3,II/cümle 4), idarî dava açılmasına engeldir.

Tebliğat, hem asıl işverene hem alt işverene yapılabacağından, süre, her bir işveren bakımından kendisine yapılan tebliğatla başlayacaktır.

Medenî yargı sistemimizi düzenleyen (temel) kanun olan Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda (m.159 vd) süreler, takvim günü olarak kabul edilmiştir ve buna göre hesaplanır (HUMK m.160-162). “İş günü” süresi tabiri, daha çok iş hukukundaki hak kullanımları için iş mevzuatında görülmektedir. Takvim günü ile iş günü arasındaki fark, takvim günü sürelerinde tatil günleri süreye dahil (HUMK m.162) iken; iş günü sürelerinde tatil günleri hesaba katılmaz.

Altı iş günlük sürenin, işverenlerin iş müfettişinin muvazaa iddiasının doğru olmadığını ispata yönelik olarak açacakları davaya ilişkin olduğu göz önüne alınacak olursa; bu sürenin fevkalâde çok kısa olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü, işverenlerin bu kadar süre içerisinde gerekçeli müfettiş raporunu değerlendirerek, bunun aksini ispat edecek derecede hazırlık yapabilmeleri, avukatlarıyla görüşmeleri, delil toplamaları ve özetle sağlıklı dava açılabilmesi, herşeyden önce hayatın olağan akışına aykırıdır.

İdarenin her türlü işlem ve işleminin denetime tâbi olmasının hukuk devleti ilkesi gereği olduğu ve Anayasamızın “**hak arama özgürlüğü**” dikka-

26) Mollamahmutoğlu, iş müfettişinin raporunun gerekçesiz olması halinde, konunun muvaanın varolup olmadığı değil, idarî işlemin geçerliliği için gerekli unsurun bulunmamasından ötürü idarî yargıda işlemin iptali davası açılabileceği görüşündedir (Mollamahmutoğlu s.178).

te alındığında, altı iş günlük dava açma süresinin **Anayasaya açıkça aykırı** olduğu da kolaylıkla söylenebilir.

Nitekim Anayasa Mahkemesi 01.10.1991 gün ve 40/33 sayılı kararıyla benzeri bir olayda da Anayasaya aykırılık kararı vermiştir²⁷.

Olması gereken hukuk bakımından, İş K. m.3,II'nin iş müfettişine verdiği yetki hükmü muhafaza edilecekse, itiraz davası açma süresi olarak öngörülen altı iş günlük süre mutlak surette değiştirilmeli ve

süre örneğin (genellikle en kısa dava süresi olarak benimsenen) bir yıl (veya en az altı ay) olarak belirlenmelidir²⁸.

3. İtiraz Davasının Tarafları:

Tebliğ edilen iş müfettişi raporuna karşı, her iki işverenin de dava yoluna gitme hakkı vardır. Her iki işveren, ayrı ayrı dava açabilecekleri gibi, birlikte de dava açabilirler. Birlikte dava açılması halinde, iki işveren arasındaki ilişki, **ihtiyarî dava arkadaşlığı** olarak kabul edilmeli ve ihtiyarî dava arkadaşlığına ilişkin hükümler uygulanmalıdır²⁹. Bilindiği gibi, ihtiyarî dava arkadaşlığında, ortada tek bir dava dilekçesi bulunmasına rağmen, aslında davacı sayısı kadar birbirinden bağımsız dava vardır.

Altı iş günlük dava açma süresinin her bir işveren bakımından kendisine tebligatla başlayacak olması ve her iki tebligat arasında uzunca bir zaman geçmesi, işverenlerin birlikte hareket ederek ortak dava açmalarını olanaksız hale getirebilir ve böyle bir durumda işverenler, ayrı ayrı dava açmak durumunda kalabilirler. Ayrı ayrı dava açılması halinde, şartlarının bulunması halinde bu davaların birleştirilmesi; birleştirme şartları yoksa davalar bakımından bekletici sorun yapılması, farklı kararlar çıkmasını engeller ve usul ekonomisine de uygun düşer.

27) Karara konu olayda, 3622 sayılı Kanun'la 2577 sayılı Kanun'a Ek m.3 eklenmiş ve kanunlarda belirtilen hallerde ilgililerin idare mahkemeleri nezdinde yedi gün içinde itiraz edebilecekleri ve mahkemelerin bunun üzerine verecekleri kararların kesin olduğu belirtilmişti. Anayasa Mahkemesi bu yasa değişikliğini iptal ederken, diğerleri yanında, aşağıdaki gerekçelere dayanmıştır: "...Hukukumuzda, idari işlemlerin yargısal denetiminde etkili bir yol olan iptal davası türü varken, bu kez öngörülen biçimiyle itiraz kurumunun, denetlenebilecek idari işlemin özelliklerini, parasal değerini belirlemeksizin ya da bu yolu haklı gösterecek hiç bir gerekçe gösterilmeksizin, genelleştirilerek getirilmesi Anayasa'nın öngördüğü yargı denetimini kısıtlayıcı niteliktedir. Çünkü, bu 'itiraz' yöntemi kimi idari işlemlere karşı yargılamaya hız kazandırmak amacıyla getirilmiş olması, uyumsuzluğun niteliğiyle incelemenin ayrıntılarının ve koşullarının göz ardı edilmesini gerektiremez. İptal davasına konu olabilecek idari işlemlere karşı 'itiraz' yolunun bu biçimde açılması durumunda, kamu yararı ile kişi yararı arasında korunması gereken hassas denge bozulacağı gibi, hak arama özgürlüğü, idarenin yargısal denetimi, yargı güvencesi, mahkemelerin bağımsızlığı ve giderek hukuk devleti ilkesinin de zedeleneceği açıktır....Özel kanunlarda ayrı bir süre gösterilmeyen hallerde Danıştay'da ve idare mahkemelerinde ... altmış gündür, kuralını koymuştur. İdari yargıda dava açma süresi, pek çok incelemeye konu olan önemli bir sorundur. Bu salt bir yargılama yöntemi sorunu değildir. Hukuk devleti niteliğinin en doğal gereği olan, hukuka uygunluğu sağlama, aykırılığı giderme için yararlanılan hak arama özgürlüğünün gerçekleşmesi, yaşama geçirilmesi koşullarından başlıcasıdır. Bunu kısaltarak, hak arama özgürlüğünü kısıtlayıp güçlendirmek toplumu ve bireyleri en sağlıklı güvence olan hukuk-yargı güvencesinden yoksun kılar. İptal davaları, hak arama özgürlüğünün kullanılış biçimlerinden biridir. Bunu anlamlı kılan öğelerden biri de süredir. Bu nedenle, getirilen itiraz usulünde, yargıya başvurma süresinin iptal davaları için belirtilenden kısa tutulmasının haklı ve mantıklı olabilmesi ne tür idari işlemler için öngörüldüğünün bilinmesine bağlıdır. Ancak bu durumda, süre sınırlamasının 'hukuk devleti', 'yönetimin yargısal denetimi' ve 'hak arama özgürlüğü' gibi ilkeler açısından Anayasa'ya uygunluk denetimi yapılabilir... Bu düzenleme hak arama özgürlüğünü ölçsüz bir biçimde sınırlandırıcı, dolayısıyla yargısal denetimi kısıtlayıcı ve daraltıcı niteliktedir. Sınırlı bir hak arama özgürlüğü, kısıtlı bir idari yargı ise hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmaz... Bu düzenlemede ayrıca, itiraz üzerine verilen karar kesin olup bunlara karşı üst yargı yolları da kapatılmış bulunmaktadır. Böylece yargı güvencesi gerçek ve etkin kılan bir araç sayılan yöntem amaca aykırı biçimde kullanılır duruma getirilmiştir (RG 7.2.1992, sa.21135)

28)Buradaki süre, idarî yargıdaki altmış günlük süreden de uzun olmalıdır; zira, idarî yargıda kendiliğinden araştırma ilkesi geçerli olmasına karşılık, adlî yargıda taraflarca hazırlama ilkesi geçerlidir ve mahkeme tarafların ileri sürdükleri ile bağlıdır. Bu sebeple, adlî yargıda tarafların hazırlık yapabilmeleri için daha uzun zamana ihtiyaçları vardır.

29)Bu hal, zorunlu dava arkadaşlığı olarak kabul edilemez; çünkü, zorunlu dava arkadaşlığı halleri, kural olarak maddî hukuk tarafından belli edilmiştir veya ortak kiracılara karşı açılan tahliye davasında olduğu gibi, davakonusunun davacılar/davallılar bakımından ayrılamaz nitelikte olmasını gerektirir. Öte yandan, buradaki halin zorunlu dava arkadaşlığı olarak kabul edilmesi, alt işveren ile asıl işverenin menfaatlerinin birbirine zıt olması halinde, bunlardan birinin dava açmak istememesi veya birlikte rava açmalarına rağmen sonradan yapılacak işlemlerde birlikte hareketten kaçınması, diğerinin hukukî menfaatlerini haksız yere ihlal edebilir.

İşverenlerden birinin dava açmaması, diğerinin dava açmasına engel değildir.

İşverenlerden birinin (çok kısa olan) dava açma süresini kaçırmaması halinde, diğer işverenin açtığı davaya ferî müdahil olarak katılması mümkündür.

İtiraz davası, iş müfettişinin hazırladığı rapora (daha teknik bir ifadeyle "idare"ye) karşı açıldığına göre, **davalı** hanesinde **Devlet** tüzel kişiliği adına işlem yapan **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı** gösterilir.

4. Görevli ve Yetkili Mahkeme:

Yukarıda da belirttiğim üzere kanun koyucu, İş K. m.3,II hükmünü kabul etmekle, iş müfettişi raporunu hukuken bir idarî işleme eş hale getirmiştir. Hukuk sistemimizde idarî işlemlere karşı açılacak olan davalarda görevli mahkeme, kural olarak, idarî mahkemelerdir. Ancak mevzuatımızda istisnaen, bazı idarî işlemlere karşı idarî yargı mahkemelerinin değil, adlî yargı yeri mahkemelerin görevli olduğu konusunda hükümler bulunmaktadır³⁰. İş K. m.3,II/cümle 4 hükmü, **görevli mahkemeyi iş mahkemesi** olarak göstererek bu konuda yeni bir istisna daha getirmiştir.

Bilindiği gibi, iş uyuşmazlıklarının çok olduğu yerlerde ayrı (müstakil) iş mahkemeleri kurulmuştur. Ayrı iş mahkemesi kurulmayan yerlerde bu görev oradaki asliye hukuk mahkemesi tarafından yerine getirilir. O halde itiraz davası, ayrı iş mahkemesi kurulan yerlerde, iş mahkemesinde; ayrı iş mahkemesi kurulmayan yerlerde bu iş davalarını görmekle görevli asliye hukuk mahkemesinde açılacaktır.

30)Bkz. Kuru/Arslan/Yılmaz s. 63 vd.

Yetkili mahkemeye gelince:

İş K. m.3,II/cümle 2'de, yetkili iş mahkemesinin hangi yerdeki mahkeme olduğu gösterilmemiştir.

Bilindiği gibi hukuk davalarında yetki, kural olarak, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda (m.9 vd) gösterilmiştir. Buna göre genel yetkili mahkeme, davalının yerleşim yeri (ikametgâhı) mahkemesidir ve öngörülen bazı özel durumlarda (m.10 vd) başka yerdeki mahkemeler yetkilidir.

İş Mahkemeleri Kanunu'nda da iş mahkemelerinin yetkisi hakkında özel bir düzenleme (m.5) yer almaktadır. Buna göre, iş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medenî Kanunu gereğince yerleşim yeri (ikametgâhı) sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz; yani, iş mahkemesinin yetkisi kamu düzenine ilişkin yetkidir.

İtiraz davası (İş K.m.3,II) da iş mahkemesinde açılacak bir dava olduğuna göre, burada öncelikle uygulanacak olan kanun, İş Mahkemeleri Kanunu olmak gerekir. İtiraz davasında İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5'inci maddesinde sözü edilen "işçinin işini yaptığı yer mahkemesinin yetkisi" sözkonusu olamayacağından itiraz davasında yetkili mahkeme, davalının yerleşim yeri mahkemesidir³¹.

31) Ki, bu konuda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu (m.9 vd) hükümleri uygulanacak olsa idi de aynı sonuca varılacaktı. Çünkü Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'na göre de genel yetkili mahkeme, davalının yerleşim yer mahkemesidir ve HUMK 10 devamı hükümlerine düzenlenen özel yetkili mahkeme halleri, somut olaydaki itiraz davası ile ilgili değildir ve anılan hükümlerin burada kıyasen uygulanabilmesi mümkün değildir.

Başlıbaşına işverenin veya işverenlerin (yani, davacının) bulunduğu yerde dava açılabilmesine olanak yoktur. Zira, İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5'inci maddesinde işverenin bulunduğu yer değil, işçinin dava açması gözönünde bulundurularak "işçinin işini yaptığı yer" ibaresi kullanılmıştır. Öte yandan, iş davalarında İş Kanunu hükümlerinin değil de, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun uygulanması düşünülebilecek olsa dahi, kanunda açık hüküm (örneğin, HUMK m.9,II'deki gibi boşanma davasında: davacının yerleşim yeri gibi) bulunmadıkça, **davacının bulunduğu yer mahkemesinin yetkisi söz konusu olmaz**³².

İtiraz davası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (İdare) aleyhine açılacağına göre, davanın kural olarak Ankara'da açılacağı; diğer bir ifadeyle yetkili mahkemenin, **Ankara iş mahkemesi** olacağı anlaşılmaktadır. Ancak, "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının teşkilat ve görevleri Hakkında 3146 sayılı Kanun"un 28'inci maddesine göre bakanlık, taşra teşkilâtı kurmaya yetkilidir ve buna göre bazı illerde bölge müdürlükleri kurulmuştur. **Şubenin** yetkisine dair HUMK m.17 hükmü çerçevesinde işlemin yapan bölge müdürlüğünün bulunduğu yerde de itiraz davası açılabilir. Böylece, ülke çapındaki bütün itiraz davalarının Ankara'da açılması suretiyle davaların Ankara İş mahkemelerinde yığılmasının önüne geçilmiş olacağı gibi, yerleşim yeri Ankara dışında olan davacılara da kolaylık sağlanmış olur³³.

Olması gereken hukuk bakımından, itiraz davasında davacının yerleşim yerinin veya işyerinin bulunduğu yer mahkemesinin de yetkili olmasına ilişkin bir hükmün getirilmesi yerinde olur.

32) Karş. Centel s.9; Mollamahmutoğlu s.178-179.

33) Bkz. Ürcan s.982-983.

5. Yargılama ve Karar:

İş mahkemesinde uygulanan usul, **sözlü yargılama usulüdür** (İş Mahk. K. m.7; HUMK m.473 vd)³⁴.

Dava, iş müfettişinin, alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğunun tespitine karşı açıldığına göre, davacı işveren (birlikte dava açılmışsa, işverenler), dava dilekçesinde iş müfettişinin tespit ettiğinin aksine, alt işverenlik sözleşmesinin **muvazaalı olmadığına** tespitini isteyecektir. Yani bu dava, hukukî niteliği itibariyle bir **menfi tespit davasıdır** Davalı Bakanlık ise, ortada bir muvazaalı alt işverenlik ilişkisinin bulunduğu iddiasını sürdürecektir.

İtiraz davasında **ispat yüküne** gelince:

İspat yükü, belli bir olayın gerçekleşmiş olup olmadığının anlaşılabilmesi, yani olayın ispatsız kalması yüzünden mahkemenin aleyhte kararıyla karşılaşmak tehlikesidir³⁵.

Medenî Kanun'a (m.6) göre, kanunda aksine hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. Bu hüküm, ispat yükünü konusundaki kuralı tekrar etmekle birlikte; bütün olaylar bakımından ispat yükünün kime ait olacağını tek başına açıklamaya yetmemektedir. Bu yüzden, ispat yükü konusunda çeşitli kuramlar ve pratik olarak bazı ölçütler ortaya çıkmıştır³⁶.

İş Kanunu'nda ispat yükü konusunda açık bir düzenleme bulunmadığı için, itiraz davasında da geçerli olan Medenî Kanun'un 6'ncı maddesine göre; davacı işveren alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olmadığını mı, yoksa davalı İdare alt işve-

34) Bkz. Ejder Yılmaz, İş Mahkemeleri Kanunu'nun Değiştirilmesi İhtiyacı (Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/8 s.5-12).

35) Bilge Umar/Ejder Yılmaz, İspat Yükü, İstanbul 1980, s.3.

36) Bu konuda ayrıntılar için bkz.: Umar/Yılmaz s.38 vd, 89 vd.

renlik sözleşmesinin muvazaalı olduğunu mu ispat edecektir?

Genel hükümlere göre açılan muvazaa davalarında, ispat yükü davacıya aittir ve davacı, davalının yaptığı (hatta genellikle karşılaştığı üzere, davalı hanesinde bulunan ve davalı olarak gösterilen iki kişi arasında yapılan) işlemin muvazaalı olduğunu ve dolayısıyla bunun iptalini veya geçersizliğini iddia ettiğinden, muvazaanın ispat yükü ona (davacıya) aittir³⁷.

İş K. m.3,II'deki itiraz davası, genel hükümlere göre açılan muvazaa davasından çok farklı bir davadır ve davacı (işveren/işverenler), iş müfettişi raporunun aksine ortada bir muvazaa bulunmadığını iddia etmektedirler. Bu açıdan bu davaya teknik anlamda "muvazaa davası" diyebilmek doğru olmadığı gibi mümkün de değildir. Davacı yönünden burada menfi (olumsuz) bir durumun ispatı söz konusudur.

Menfi durumun ispatı hususu, ispat hukuku öğretisinde üzerinde çok durulan ve çeşitli teorilerin ortaya çıktığı önemli ve önemli olduğu kadar da karışık bir konudur³⁸. **Menfi olayın ispatı** için en kolay varılacak olan sonuç, Roma Hukukundan beri varılan **"ispat, inkâr edene değil, iddia edene düşer** (olumsuzu değil, olumluyu iddia eden ispat eder)"³⁹ veya **"olumsuz olan ispatlanamaz"**⁴⁰ kuralıdır⁴¹. Ancak günümüzde bu kuralı aşabilmek için yeni bazı görüşler ortaya atılmıştır⁴².

37) Özmen/Özkaya s.25-26.

38) Bkz. Umar/Yılmaz s.246 vd., orada teoriler ve anılan yazarlar; Oğuz Atalay, Medeni Usul Hukukunda Menfi Vakiaların İspatı, İzmir 2001.

39) "Ei incumbit probatio, qui dicit, non qui negat" (Ejder Yılmaz, Hukuk Sözlüğü, Ankara 2005, s.319).

40) "Cum per rerum naturam negantis nulla probatio sit".

41) Umar/Yılmaz s.246; Atalay s.1, 12 vd.

42) Atalay s.128 vd.

İspat yükünün olumsuz iddia eden tarafa değil, olumluyu iddia eden tarafa ait olmasının nedeni, ispat yükü kendisine düşen tarafın delil göstermesi bakımından içinde bulunduğu durumdur. Örneğin davacı davalıya yüzbin lira ödünç verdiğini iddia eder, davalı ise böyle bir para almadığını ileri sürerse; hayatın olağan akışı gözönünde bulundurulduğunda, davalının davacıdan yüzbin lira almadığı konusunda delil gösterebilmesi değil, davacının davalıya yüzbin lira verdiği hususunda delil göstermesi, normal olanıdır. Çünkü, bir kimse diğerine bir para veriyorsa bunun karşılığında senet alması veya bu konuda tanıklarının bulunması asıldır; buna karşılık para almadığını söyleyen kişinin "almadığı" konusunda delil (senet veya tanık vb) gösterebilmesi imkânsızdır.

Türk hukukunda genel olarak kabul edildiği üzere, ispat yükünü düzenleyen Medeni Kanun'un 6'ncı maddesini hükmü, menfi tespit davalarında da geçerlidir ve menfi tespit davasında ispat yükü kural olarak davalıya düşer⁴³ ve fakat ispat yükünün davacıya düştüğü haller de vardır⁴⁴.

Bu vesileyle belirtiyim ki, Medenî Kanun'daki ispat yükü kuralının ilke olarak, iş hukukunda da geçerli olduğu söylenmekle birlikte; işçi lehine yorum anlayışı sebebiyle bu konuda istisnaî durumlara özgü farklılıklar ortaya çıkabilmektedir⁴⁵.

İspat yükünün belirlenmesinde, karineler çok önemli bir rol oynar. Çünkü karineler, ispat yükünün yer

43) Bu konudaki Yargıtay karar örnekleri için bkz.: Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, cilt 2, İstanbul 2001 s.1981-1985.

44) Bkz. Kuru s.1985-1988'e gösterilen örnekler.

45) Bkz.örneğin: Ejder Yılmaz, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılmasında İspat Yükü (Balıkesir Barosu Dergisi, 1985/20 s.30-37 ve 1985/21 s.36-39; Zonguldak Barosu Dergisi 1986/1 s.9-22); Erdem Özdemir, İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, İstanbul 2006 s.306 vd.

değiştirmesine neden olabilmektedirler⁴⁶. Elinizdeki inceleme konusu bakımından, İş Kanunumuzun 92'nci maddesinin son fıkrasında yer alan "Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir" hükmünün önemi vardır. Yargıtay da genel olarak, bu yönde karar vermektedir⁴⁷.

46) Bu konuda bkz. Umar/Yılmaz s.165 vd; Sema Taşpınar, Fikili Karinelerin İspat Yükünün Dağıtılmasındaki Rolü (AÜHFD 1996/1-4 s.505 vd).

47) "Uyuşmazlık, iş sözleşmesine dayalı çalışma olgusunun, davacı yönünden gerçekleşip gerçekleşmediği noktasında toplanmaktadır. Davacı G vekilinin şikayet dilekçesi üzerine iş müfettişi tarafından yapılan inceleme sonucunda düzenlenen rapor ve eki tutanakta 'şikayetçinin 17 yıl 2 ay 7 gün boyunca ücret almadan çalışma iddiasının makul ve kabul edilebilir ciddiyette olmadığı, şikayetçinin eşinin hem Orman Bakanlığı'nda hem de apartmanda çalışmasının yasal olmayacağı dolayısıyla bu yola başvurmuş olmasının ilgili makam ve mercileri yanıltıcı bir teşebbüs olarak değerlendirilebileceği' belirtilerek, davacının iddiasının varit deliller karşısında sabit olmadığına ulaşılmıştır. İlke olarak, iş sözleşmesine dayanarak çalışanlar işçi sayılırlar (İş K. m.2). İşçi kavramının ölçütünü oluşturan iş sözleşmesi anılan Yasanın 8. maddesinde; 'bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlanmaktadır. İşçi sıfatının kazanılması iş sözleşmesinin varlığına dayandığından, her şeyden önce ortada taraflar arasında serbest iradeleriyle kabul edilmiş bir sözleşme ilişkisinin bulunması zorunludur. Gerek iş hukuku öğretisinde gerekse yargısal kararlara göre iş sözleşmesi, iş görme, ücret ve bağımlılık olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır. İş sözleşmesinin varlığı için her şeyden önce bir iş görme ediminin taahhüt edilmiş bulunması gerekmektedir. Bunun dışında ücrette iş sözleşmesinin esaslı unsurlarındandır. Ücret söz konusu olmadıkça iş sözleşmesinin varlığından söz edilemeyecektir. Somut uyuşmazlıkta, davacının eşi ile 1984 yılında kurulan iş ilişkisi, anılan kişinin bir kamu kurumunda işçi olarak çalışmaya başlamasına karşın, kısmi süreli olarak sürdürülmekte olduğu anlaşılmalı olup, 8 dairesi ve doğalgazla ısınan apartmanda davacının bir kısım faaliyetinin kocasına yardım kapsamında ele alınması gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92/son maddesinde yer alan (Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir) hükmü, gerekse 506 sayılı Kanun'un 130/4. maddesinde yer verilen (Bu maddenin uygulamasında teftiş, kontrol ve denetleme yetkisine sahip olanlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar muteberdir) hükmü karşısında, dosya içeriği dikkate alındığında müfettiş raporunun aksini kanıtlayacak bilgi ve belgeye ulaşılamadığı da görülmektedir. Taraflar arasında iş ilişkisi bulunmadığının saptanmış olması karşısında, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır" (HGK 26.4.2006, 9-155/248). "Davacı ve sigortalılar HK ile EE'nin de imzasını ta-

Buradaki "tutanak" tabirinin, geniş anlamda ele alındığında; İş K. m.3,II hükmündeki "gerekçeli iş müfettişi raporu" tabirini de kapsadığını düşünmekteyim. Zira, hukukta genel olarak "tutanak" tabiri⁴⁸, bir hususun yazıya bağlanması anlamındadır. İş K. m.3,II hükmü, alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olup olmadığının bir "gerekçeli rapor" halinde tespit edilmesini istemekle, İş K. m.92/son fıkra'daki "tutanak"ın, özel olarak bir "rapor" haline getirilmesini arzu ettiğini göstermektedir. Bu hüküm, bir "kanunî karine" niteliğindedir. Kanunda aksi belirtilmedikçe, kanunî karinelerin aksi ispat edilebileceğinden⁴⁹, İş K. m.92/son fıkradaki karinenin aksi de ispat edilebilir⁵⁰.

İtiraz davasında mahkeme mutlaka **duruşma** da açarak (HUMK m.73) yapacağı yargılama sonucunda, itiraz davasının kabulü veya reddi yolunda bir karar verecektir.

İtiraz davasının açılmasının nedeni, iş müfettişinin vermiş bulunduğu alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğu rapordur. Bu sebeple, itiraz davasını gören mahkemenin, açılan davanın kamusal

şıyan 09.06.1999 tarihli müfettiş tutanağında, işyerinde fiilen çalıştığı tespit edilen sigortalıların çalışmalarının devamlı olduğu ve başka işyerinde çalışmadıkları saptanmıştır. Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 130 ve İş Kanunu'nun 89. maddesine göre müfettiş tutanaklarının aksi sabit oluncaya kadar muteber olduğu ve tutanağın aksinin de aynı güç ve nitelikte delillerle kanıtlanmadığı gözetilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir" (10. HD 31.3.2003, 2538/2971).

48) Hukukî anlamda "tutanak" sözcüğü konusunda bkz.: Yılmaz, Hukuk Sözlüğü, s.1264.

49) Umar/Yılmaz s.165 vd.

50) Hukukumuzda, İş K. m.92/son fıkra hükmünün öngördüğü kanunî karinelere benzeyen başka örnekler de vardır. Somut inceleme konumu oluşturan itiraz davasına benzeyen bir örnek, 5054 sayılı Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'dan verilebilir. Rekabetin Korunması Hakkında Kanun'da bazı durumların varlığı halinde (m.4,III-IV; m.59) uyumlu eylemde bulunulmadığının ispatı yükü teşebbüslere düşmektedir. Bu konuda bkz. Ejder Yılmaz, Rekabet Hukukunda İspat Yükü (Tebliğ) (Rekabet Hukukunda Güncel Gelişmeler Sempozyumu - IV, 7 Nisan 2006, Kayseri 2007, s.69-80.

yönünü de dikkate alarak maddî gerçeğe uygun bir karar verebilmesi amacıyla, **raporu hazırlayan iş müfettişini mutlaka duruşmaya davet ederek dinlemesinin ve davanın taraflarının iş müfettişine soracakları soruları cevaplandırmasının temini yoluna gidilmesinin yerinde olacağı** görüşündeyim. Böyle bir yola gidilmesi; adeta bir “savcı” gibi alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğunu iddia eden ve keza bir ceza davasında adeta kanunların verdiği yetki/görev sebebiyle “**olayı yaşayan** (tanık olan) “**kamu görevlisi** (polis, jandarma vb)” gibi hareket eden iş müfettişinin yakın ve detaylı bilgi ve görgüsünden yararlanabilmesi, maddî gerçekliğe ulaşmak adına önem arz etmektedir. Bu yola gidilmesi, çağdaş yargılama hukuku kurallarının gerçekleşmesi bakımından önemli bir örnek de teşkil edebilecektir.

Davanın kabulü halinde, alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olmadığı yargı kararı ile anlaşılacak olacaktır. Bu hüküm, hukuken bir (menfi) tespit hükmüdür. Mahkeme, iş müfettişinin raporu ile bağlı olmadığından, alt işverenlik sözleşmesinin kısmen muvazaalı olduğuna da karar verebilir.

Davanın kabulü halinde⁵¹ ise, alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğu yargı kararı (tespit hükmü) ile anlaşılacak olacak ve buna bağlı olarak mahkeme hükmünde açıkça yermalmasına gerek olmaksızın, Kanundan (İş K. m.3,II/cümle 5) dolayı, alt işverenin işyeri tescili iptal edilecek ve alt işverenin işçileri, başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacaktır. Bunun iş hukuku bakımından ortaya çıkardığı sonuçlar, işbu makalenin konusu olmadığından burada inceleme konusu yapılmamıştır.

51) İş K. m.3,II/cümle 5’de kullanılan “onama” tabiri, medeni yargı terminolojisi bakımından yerinde değildir.

İtiraz davası üzerine mahkemenin verdiği karar **kesindir** (İş K. m.3,II/cümle 4) ve bu karara karşı **yasa yoluna** (temyiz) **gidilebilmesi imkânı yoktur**.

Bilindiği gibi, davalarda esas olan husus, ilk derece mahkemelerinin verdikleri kararlara karşı, menfaati olan tarafın yasa yoluna başvurusudur. Yasayoluna başvurma, hak arama özgürlüğünün ayrılmaz bir parçasıdır⁵². Yasa yollarının açık olmasının hukuk devleti ilkesinin öğlerinden birini oluşturması gerekçesiyle, ülkemizde istinaf sistemi de kabul edilmiştir⁵³.

Kural bu olmakla birlikte, istisnâ bazı durumlarda ilk derece mahkemelerinin verdiği kararların kesin olduğu yolunda kanunlarda (örneğin bkz. HUMK m.427,II) hüküm yeralmaktadır. Bu tür istisnaların yerindeliği de tartışmalı olmakla birlikte; genel olarak kabul edilen görüşe göre, çok önemsiz uyuşmazlıklarda yasa yoluna gidilmesine gerek bulunmadığı düşünülebilmekte veya en azından üst mahkemelerin işyükünün ağırlığı karşısında bu tür istisnaların varlığı haklı görülebilmektedir⁵⁴.

Kanun koyucunun İş K. m.3,II’de getirdiği itiraz davası bakımından da bu yönde yeni bir istisna kabul ettiği anlaşılmaktadır. Bu istisnaya katılabilmek mümkün değildir. Çünkü itiraz davasının konusu, niteliği itibarıyla işçi - işveren ve hatta ülke ekonomisi bakımından çok önemli sonuçlar doğurmaktadır olduğundan, “istisna” olmaya müsait değildir.

52) Bkz. bu konuda: Ejder Yılmaz, Hukuk Davalarında Yasayollarına Başvuru Hakkı ve Bu Hakkın Sınırlandırılmasının Yerindeliği Sorunu (Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 1988/1 s.131-155).

53) Ejder Yılmaz, İstinaf, Ankara 2005.

54) Bkz. Yılmaz, yuk. dn.53’te anılan makale; Anayasa Mahkemesi’nin 20.01.1986 gün ve 23/2 sayılı kararı (Resmî Gazete 16.4.1986, sa.19080).

İtiraz davasının üst mahkemeye gitmesine izin verilmemesi, ilk derece mahkemesinin yanlış karar vermesi halinde, Yargıtay'ın müdahalesini ve daha da önemlisi bu konuda ülke çapında hukuk birliğini temin için içtihat oluşmasını engeller niteliktedir.

HUMK m.427,VI-VIII'e göre, kesin olarak verilen karara karşı kanun yararına (olağanüstü) temyiz yolu açık ise de, burada verilecek olan bozma kararı hükmün esasını etkilemez⁵⁵.

İş K. m.3,II/cümle 4'deki yasa yollarını kapatan hükmün de, Anayasanın **hak arama özgürlüğünü kısıtlar nitelikte** olduğu ve **Anayasaya aykırı olduğu** görüşündeyim. Buradaki olay da, yukarıda⁵⁶ anılan 01.10.1991 gün ve 40/33 tarihli Anayasa Mahkemesi kararına konu olan olayla aynı niteliktedir. Tekrardan kaçınmak üzere, yukarıdaki açıklamalarıma yollama yapmakla yetinmekteyim.

6. İtiraz Davasında Verilen Kararın Başka Davalarda Bağlayıcılığı:

İtiraz davasını gören iş mahkemesinin verdiği karar, **maddî anlamda kesin hüküm** oluşturur. Ancak bu husus, **yalnızca davanın tarafları** (yani, davacı açan işveren/işverenler ve Bakanlık) ve halefleri **ba-kımındandır**.

Mahkemenin verdiği (muvazaanın varlığı veya yokluğu hakkındaki) kesin hüküm, bu davanın tarafları olmayan kişiler yönünden kesin hüküm ve kesin delil oluşturmaz. Bu sebeple örneğin, itiraz davasında mahkemenin alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olmadığı hükmü; daha sonra, sözgelimi bir işçinin alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğu yolunda açtığı davada kesin hüküm ve kesin delil teşkil etmez. Çünkü, itiraz davasının tarafları ile işçinin açtığı muvazaa davasındaki davanın tarafları birbirinden farklıdır.

Ancak, itiraz davasında verilen hüküm, tarafları farklı diğer bir davada (kesin hüküm ve kesin delil değil), **kuvvetli bir takdirî delil** teşkil eder. Bu sebeple örneğin, itiraz davasında mahkemenin alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğu hükmü, daha sonra sözgelimi bir işçinin alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olması yüzünden talep ettiği alacaklarının kendisine ödenmesi ile ilgili davada, (kesin hüküm veya kesin delil değil) kuvvetli takdirî delil oluşturur⁵⁷.

Yukarıda yapılan açıklamalar, itiraz davası açılması halinde verilen mahkeme kararının, başka davalarda kesin hüküm ve/veya delil edip etmemesi ile ilgilidir. Kendilerine usulüne uygun olarak tebligat yapılan işverenlerin süresi içinde **itiraz davası açmamaları halinde**, İş K. m.3,II/cümle 5'e göre alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılacağından, örneğin bir işçinin asıl işverene karşı (sözgelimi, onun işçisi olarak alamadığı) alacağına ödenmesi talebiyle açtığı davada, davalı asıl işveren, alt işverenlik sözleşmesinin muvazaalı olduğunu iddia edemeyecektir. Çünkü İş K.m.3,II/cümle 5 hükmü sebebiyle, işveren itiraz davasını açmamakla, ortaya çıkan "alt işverenin işçilerinin başlangıçtan beri asıl işverenin işçileri sayılır" şeklindeki **varsayımının** sonuçlarına katlanmak zorundadır.

Bu vesileyle belirtilmelidir ki, İş K. m.3,II/cümle 5'de yer alan "alt işverenin işçilerinin başlangıçtan beri asıl işverenin işçileri sayılır" varsayımı (sonucu), toplu iş sözleşmesi ve sendikal hak ve yetkiler bakımından da çeşitli etkiler ortaya çıkarabilecektir⁵⁸.

55) Ejder Yılmaz, Olağanüstü Temyiz, Ankara 2003, s.387 vd.

56) Bkz. yuk. dipnot 28 ve civarı.

57) Bkz.Kuru s.5084 vd. ve orada anılan genel Yargıtay uygulaması için verilen örnekler.

58) Bkz. Ürcan s.998 vd.

Makale / 2



Yrd. Doç. Dr.
Tamer Çetin

Z. Karaelmas Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi
İktisat Bölümü

1975 yılında İstanbul'da doğan Çetin, ilk ve orta öğrenimini Çanakkale Çan'da tamamladıktan sonra Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İİBF İktisat Bölümü'nden lisans ve SBE İktisat Ana Bilim dalından yüksek lisansını aldı. Uludağ Üniversitesi SBE İktisat Ana Bilim dalında doktora programını tamamlayan Çetin, ZKÜ İİBF İktisat Teorisi Ana Bilim dalında Yrd. Doç. Dr. olarak görev yapmaktadır. Tamer Çetin evli ve 2 çocuk babasıdır.

Regülasyonun Etkinlik Analizi ve Regülasyon Türleri

Özet

Günümüz dünyası, piyasalara giriş çıkışı ve piyasalardaki fiyat yapılarını düzenleyen iktisadi regülasyonlardan, işçi sağlığı, iş güvenliği, çevre koruması ve tüketiciyi korumaya yönelik sosyal regülasyonlara kadar pekçok alanda hayatımızın her alanını düzenlemektedir. Bu çalışma, bu tür regülasyonların etkinliğini ve gerekliliğini tartışarak ve regülasyonlar arasında ayırım yaparak, hangi regülasyonun daha etkin olduğunu görmeye yardımcı olmayı hedeflemektedir.

Giriş

Bu çalışma, iş yaşamının her alanını bir biçimde düzenleyen iktisadi ve sosyal regülasyonların türleri, amaçları, gerekliliği ve etkinliğini analiz etmektedir. Özellikle güvenlik, emniyet, sağlık, çevre ve hizmet kalitesine yönelik sosyal regülasyonlar, iş hayatını doğrudan etkilemektedirler. Bu bağlamda çalışma, regülasyonla ilgili iki ana kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım, öncelikle regülasyonun amacı ve gerekliliğini tartışmaktadır. Bu kapsamda regülasyonun iktisadi ve sosyal açıdan etkinliği ele alınan diğer konudur. Regülasyonun etkinliği, iktisadi ve sosyal regülasyonların, servet transferi, sosyal refah kayıpları, piyasalardaki rekabet düzeyi, fiyat yapıları, firmaların verimlilik yapısı ve teknolojik yenilikler üzerindeki etkileri bağlamında analiz edilmektedir. Böylece regülasyonun, uygulamada amaçlarından ne kadar saptığı ve hangi alanlarda gerekli olduğu da anlaşılır hale gelmektedir.

Çalışmanın ikinci kısmı, regülasyon türlerini incelemektedir. Regülasyon türleri, literatürde kullanılan sınıflandırmayla, iktisadi, sosyal ve süreç regülasyonları olarak ayrılarak tartışılmaktadır. Bu tür bir ayırım ve tartışma, regülasyon ile anlatılmak istenenin sınırlarını anlamaya katkı sağ-

layacaktır. Hangi regülasyon türünün iktisadi, hangisinin sosyal içerikli olduğu ve regülasyonun dinamik bir süreç olarak nasıl işlediği bu kısımda açıklanmaktadır.

1. Regülasyonun Amacı

Geleneksel anlamda regülasyonun temel amacı piyasa başarısızlıklarını çözmektir. Ancak genellikle regülasyondan tek başına etkinliği sağlamak ve sosyal refahı artırmak, gelir dağılımında adaleti sağlamak, devletçi¹ bir yaklaşımla bireyler için en etkin çözümün ne olduğuna karar vermek gibi daha fazla ve bazen iktisadi açıdan rasyonel olmayan amaçları gerçekleştirmesi beklenmektedir (Telser, 1969: 939; Ogus, 1994: 51). Daha açık bir ifade ile düzenleyici süreçte devletten, her derde deva olan ve tüm sorunları bir anda çözmesi beklenen bir makine (deus ex machina) olması beklenmektedir (Peltzman, 1988).

1) Devletçi yaklaşımla gerçekleştirilen müdahaleler, doğrudan bireysel tercihleri ve özgürlüğü hedef alan politikalardır. Örneğin bir kişinin kask kullanmadan motosiklet kullanmasının ya da sosyal güvencesiz çalışmasının yasalarla yasaklanması devletçi yaklaşımla gerçekleştirilen düzenlemelerdir (Ogus, 1994: 51).

Regülasyondan bu tür beklentilerin doğru olmadığı anlaşılmıştır. Hem pratik olarak siyasette, hem de iktisadi analizde regülasyondan beklenenlerin yanıltıcı olduğu görülmüştür. Siyaset ve iktisat açısından regülasyonun görevi çok daha karmaşıktır (Prosser, 1999: 197). Zira son dönem regülasyon iktisadı² literatüründe tartışılan sorulardan birisi, bütün düzenleyici sürecin, belirli piyasalarda görülen başarısızlıklara karşılık, *dışsal* olarak etkinlik artırıcı ve *siyasi regülatörler* tarafından neden olunan rant arama faaliyetlerini azaltıcı bir araç sağlayıp sağlamayacağıdır (Boudreaux ve Ekelund, 1987: 537). Bu bağlamda modern dünyada regülasyonun amacı, piyasa mekanizmasının yerine geçerek iktisadi etkinlik sağlamak ve sosyal refahı artırmak değil, piyasa mekanizmasının aksadığı durumlarda, özellikle yasal olarak iyi tanımlanmış düzenlemeler yoluyla bu aksaklıkların giderilmesinde piyasa sürecine yardım etmek olmalıdır.

Diğer yandan, sosyal regülasyonların amacı daha belirgindir. Sosyal regülasyonların temel amacı, kirlilik ve gürültü gibi çevresel dışsallıkların içselleştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği, hizmet kalitesinde verimlilik ve tüketiciyi istismar etmeye neden olan asimetric bilgi sorununu çözmektir. Bu tür sorunların çözümü için, iyi tanımlanmış mülkiyet hakları, ceza kanunu, sorumluluk ve iş güvenliği yasaları gibi düzenlemeler, siyasi sürecin baskın rolünü ikinci plana iterek, etkin sonuçlar üretebilmektedir.

2) Regülasyon iktisadı (regulatory economics) terimi, iktisadi faaliyet üzerinde doğrudan ya da dolaylı etkisi bulunan, iktisadi ve sosyal regülasyonları içermektedir. Bu nedenle regülasyon iktisadı ile sadece fiyat ve giriş regülasyonları gibi iktisadi regülasyonlar değil, dolaylı olarak da olsa iktisadi ilişkilerin yönünü tayin eden sosyal regülasyonlar da ifade edilmektedir.

Bu anlamda bazı sosyal regülasyonlar, iş kazalarından kaynaklanabilecek zararları engellemek için çıkarılırken, işçi tazminatları gibi bazı regülasyonlar da, işlem maliyetlerini azaltmak ve tazminat için gerekli hukuki zemini oluşturmak için tasarlanır. Bu tür tazminatlar önceki döneme ait zararların tazmininde etkili olurken, dönem içinde meydana gelebilecek bir zararın oluşumunu engelleme etkisine de sahiptir. Endüstride meydana gelen iş kazaları ve zararların bir rapor halinde kamuoyuna sunulması, çalışırken kemer ve kask kullanma zorunlulukları, çeşitli kimyasal maddelere maruz kalmanın sağlık üzerindeki etkilerinin belirlenmesi gibi düzenleyici politikalar, meslek seçiminde ve firmaların neden olabilecekleri zararlardan korunma açısından yol gösterici olacaktır. Diğer yandan, devlet regülasyonuna alternatif maaş primleri gibi piyasa içi düzenlemeler (self-regulation) de dönem sonu oluşabilecek zararların engellenmesi için, dönem içinde güdüler sağlayabileceklerdir. Dolayısıyla sosyal regülasyonların ikincil amaçları; koruma, önceki döneme ve dönem sonrasına ait zararların tazminini sağlama, bir faaliyeti gerçekleştirirken ve taraflar arasındaki değişimlerden kaynaklanan işlem maliyetlerini azaltma, iş tercihlerine yön veren bilginin sağlanması olarak sıralanabilir (Harter ve Eads, 1985: 227). Dolayısıyla sosyal regülasyonların uygulanma süreci, iktisadi regülasyonlara göre daha az karmaşık ve genellikle daha az maliyetlidir.

Son olarak, bütün düzenleyici politikaların, iktisadi, hukuki ve kamu yönetimine ilişkin karma bir amaç setinden oluştuğunu ifade edebiliriz ve düzenleyici politikaların altında yatan temel amaçları şu şekilde sıralayabiliriz;

1. Sosyal ve iktisadi politikaları, etkin bir şekilde yönlendirerek ve dengeleyerek sosyal refaha katkı sağlamak,
2. Piyasaya girişi, yeni keşifleri, rekabeti ve rekabetçiliği teşvik ederek iktisadi gelişmeyi ve tüketici refahını arttırmak,
3. Düzenleyici sürecin maliyetlerini, özellikle küçük ve orta ölçekli girişimlerdeki belirsiz maliyetleri azaltarak üretimde etkinliği arttıracak şekilde kontrol etmek,
4. Kamu sektöründe etkinliği, sorumluluğu ve verimliliği, kamu yönetimi reformları yoluyla geliştirmek,
5. Yasaların makul ve etkin bir biçimde uygulanmasını sağlamak,
6. Yasaların uygulanmasını ve demokrasiyi, regülatörlerin aşırı keyfi yetkilerini engelleyerek geliştirmek (OECD; 2002: 28).

2. Regülasyonun Gerekliliği

Regülasyon, piyasa başarısızlıklarının, iktisadi faaliyeti, piyasa mekanizması içinde gerçekten aksattığı ve iktisadi faaliyete taraf olan gruplara zarar verdiği durumlarda mutlaka gereklidir. Bu anlamda regülasyon, karmaşık dünyayı basitleştirmeye yarayan kurallar olarak uygulanmalıdır. Regülasyon, doğası gereği, asla iddia edildiği gibi³ birinci en iyi değildir. Pek çok durumda piyasa mekanizmasında var olduğu ifade edilen aksaklıklar, regülasyon için de geçerli olmaktadır. Kusurlu bir dünyada, regülasyondan kusursuz

sonuçlar beklemek doğru değildir. Zira daha başlangıçta, piyasaların aksadığı bu kusurlu dünya için yapılabilecek birinci en iyi düzenleyici politikanın ne olduğunu tanımlamak ve planlamak oldukça zordur (Kahn, 1979). Bu nedenle teorik olarak regülasyondan birinci en iyi sonucu beklemek doğru değildir.

Diğer yandan, regülasyon ile ilgili açık olmayan bir durumu aydınlatmak gerekir. Genellikle bir endüstride regülasyonun olmaması gerektiği ifade edildiğinde, tam ve sınırsız bir deregülasyon ve sadece serbest piyasa mekanizması altında kusursuz bir şekilde işleyen endüstri yapısı kast edilmez. Bir iktisadi regülasyon çalışması açısından regülasyonsuz piyasa ve regülasyonun piyasadan dışlanması ifadeleri, piyasaların regülasyon politikalarından tamamen arındırıldığı anlamına gelmez. Joskow ve Rose'un ifadesiyle, "gerçek dünyada regülasyon yoktur" gibi bir durum asla söz konusu değildir (1989: 1453). Regüle edilmemezlük, regülasyonların sonlandırılması, deregülasyon veya rekabet durumlarında bile piyasalar mutlaka regülasyona tabi tutulmaktadır. Ancak bu durumda regülasyondan, genellikle, fiyat ve giriş regülasyonları gibi iktisadi regülasyonlar dışında kalan ve daha ziyade hizmet kalitesini, tüketiciyi bilgilendirmeyi, mülkiyet haklarını korumayı ve piyasa koşulları içinde sözleşme özgürlüğünü engelleyici unsurları yasaklamayı hedefleyen sosyal ve doğrudan yasal düzenlemeler anlaşılmalıdır. Dolayısıyla daha önceleri tam anlamıyla iktisadi anlamda regülasyona tabi tutulan piyasaların deregülasyon ve rekabete açılması ile düzenleyici süreç son bulmamaktadır. Regülasyon üzerine yapılmış pek çok çalışmada, regülasyonların piyasalardan

3) Özellikle bazı siyaset bilimciler açısından, kapitalizmin çok geliştiği, kamu ve özel kesim ilişkilerinin nitelik olarak iç içe geçtiği, piyasalardaki baskın aktörlerin, güçlü ve karmaşık organizasyonlar olduğu, en büyük firmaların, devlet yönetiminin bazı alanlarında aktif olarak rol aldığı modern dünyada, ekonomiler açısından regülasyon, birinci en iyi olarak tasarlanmaktadır (Melville, 1994: 385).

dışlanması, olumsuz sonuçları olan giriş ve fiyat regülasyonları gibi iktisadi regülasyonların terk edilmesi ve hafifletilmesi anlamına gelmektedir. Diğer yandan, iktisadi faaliyetin düzenli bir şekilde işlemesi için gerekli olan regülasyonlar, giriş ve fiyat regülasyonlarının kaldırıldığı ve piyasa mekanizmasının işlediği durumlarda da gerçekleştirilebilir. Rekabeti Koruma Kanunu gibi yasal düzenlemeler, çoğu kez rekabete açılan endüstrilerde, birleşmeler ve tekeli fiyatlandırma olasılığına karşı yasal kısıtlar getirerek, katı giriş ve fiyat regülasyonlarının yerini tutabilmektedir. Tekeller, anlaşmalar ve birleşmeler üzerinde uygulanan rekabetçi yasal düzenlemeler, firmaları anti-rekabetçi davranışlara karşı engellemekte, rekabeti arttırmakta ve tüketiciler için kazanımlar sağlamaktadır (Crandall ve Winston, 2003: 20). Böylece piyasa mekanizması içinde rekabet de, rekabetin işler olduğu durumlarda piyasaları, devlet regülasyonuna göre daha iyi regüle edebilir. Aslında regülasyon iktisadi literatüründe geleceğe ilişkin eğilimler, devletin müdahaleci rolünden çok, rekabetin düzenleyici rolüne kaymaktadır (Sherman, 2001). Bu nedenle, rekabetçi endüstriler dışındaki pek çok ağ endüstrisi için de rekabetin düzenleyici işlevi aktif olarak kullanılmaktadır. Özellikle bu süreçte Bağımsız Düzenleyici Kurumların (BDK'lar) rolü çok önemli hale gelmektedir. Rekabeti Koruma Kanunları ve düzenleyici kurumların tesisiyle çıkarılan düzenleyici yasalar, endüstride lisansların verilmesi ve ücret tarifelerinin belirlenmesi görevini ilgili düzenleyici kurumlara devretmektedir. Böylece, giriş ve fiyat regülasyonlarının kaldırılması ve piyasanın rekabetçi bir yapı altında regüle edilmesi mümkün hale gelmektedir. Dolayısıyla iktisadi faaliyeti düzenleyici süreç, kamu hizmetlerinin

devlet mülkiyetinde sağlandığı durumlarda ve piyasaların rekabete açıldığı özel mülkiyet altında da devam etmektedir.

3. Regülasyonun Etkileri

Regülasyonun, iktisadi ve sosyal yaşam üzerindeki etkilerinin incelenmesi, düzenleyici süreci anlamamıza katkılar sağlar. Bu nedenle regülasyonun etkileri üzerine pek çok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar, düzenleyici sürecin anlaşılmasında ve etkin bir şekilde tasarlanmasında oldukça önemli ve yol göstericidir. Zira piyasa başarısızlıklarına çözüm olarak ileri sürülen regülasyonların, en iyi çözüm olduğunun kabul edilmesi için, açıkça faydalarının, maliyetlerinden daha fazla olduğu ispat edilmek zorundadır (Noll, 1989). Bu nedenle regülasyonun etkilerini, teorik ve ampirik bulgulardan yola çıkarak, fayda maliyet analizi kapsamında ele almak faydalı olacaktır.

Genel olarak iktisadi ve sosyal bütün regülasyonların ekonomi üzerindeki etkisi; regülasyonun niçin yapıldığı, düzenleyici araçların doğası, düzenleyici sürecin yapısı, regüle edilen endüstrinin iktisadi özellikleri ve düzenleyici süreci yönlendiren yasal ve politik çevre gibi bir takım farklı değişkenlere bağlıdır. Bu değişkenlerden birinde meydana gelen değişiklik, regülasyonların beklenen etkilerinin, endüstri ve zamana göre değişmesine neden olacaktır. Armstrong ve Sappington (2005), regülasyonun etkinliğini belirleyen 7 temel faktör olduğunu ifade etmektedir. Bunlar;

1. Regülatörün, regüle edilen firma için bir getiriyi ve tüketici açısından refahı artırma amacı,

2. Regülasyonun neden olduğu sosyal refah kaybının varlığı ve büyüklüğü,
3. Regülasyonun, regüle edilen firmaya doğrudan ödemeler yapıp yapmadığı ve regüle edilen firmanın zararlarını tazmin edip etmediği,
4. Regülatörle, regüle edilen firma arasındaki ilişkide, pazarlık gücüne kimin daha fazla sahip olduğu,
5. Regülasyona tabi olan konu hakkında regülatör ve firmanın sahip oldukları bilgi,
6. Regülatörün, düzenleyici süreçte kamu yararını mı yoksa kendi çıkarını mı gözettiği,
7. Düzenleyici sürecin, uzun dönem politikalarda güvenilir bir taahhüt sağlayabilme gücüdür.

Regülasyon, bu genel unsurları bağlamında firmaların faaliyet gösterdiği iktisadi çevreyi ve ilişkileri değiştirerek, firma davranışlarını etkilemektedir (Joskow vd., 1993: 6). Regülasyonların piyasa üzerindeki etkileri, pek çok farklı faktöre bağlı olduğu gibi iktisadi hayatın çok farklı alanlarında farklı sonuçlara neden olabilmektedir. Örneğin fiyatların regüle edildiği pek çok durumda teknolojik gelişme, kaynak dağılımında etkinlik, üretimde etkinlik gibi çok farklı iktisadi değişken etkilenebilmektedir. Aynı şekilde sadece sosyal regülasyonların uygulandığı durumların etkisi, fiyatlara yansiyabilmektedir. Bu durumda regülasyonun, iktisadi büyüme, etkinlik, verimlilik, fiyat ve maliyet yapısı, teknolojik gelişme, hizmet kalitesi üzerindeki etkisi, düzenleyici sürecin fayda ve maliyetlerinin hesaplanmasında ve etkin bir şekilde tasarlanmasında belirleyicidir. Zira bir regülasyon, eğer tahmin edilen faydası tahmin edilen maliyetinin üstündeyse uygulanır (Hahn ve Malik, 2004: 911).

4. Regülasyon Türleri

Piyasaların işleyişini düzenleyen, denetleyen ve şekillendiren regülasyonlar, bazı sorunlarla birlikte iktisadi, sosyal ve süreç regülasyonlar olarak sınıflandırılmaktadır (Guasch ve Spiller, 1996: 17). Her üç uygulamada da regülasyon, doğrudan ve dolaylı olarak iktisadi ilişkilerin yönünü tayin etmektedir. Ancak bu regülasyon türleri arasında bazı temel farklılıklar bulunmaktadır. Bu farkların en belirginini, iktisadi regülasyonların, piyasaya giriş-çıkış, fiyatların yapısı ve piyasa yapısı gibi doğrudan iktisadi içerikli ilişkileri düzenlemesidir. Diğer yandan, sosyal regülasyonlar, dolaylı olarak maliyetler, fiyatlar, üretim yapıları gibi iktisadi unsurlar üzerinde etkili olan düzenlemeleri içermektedir. Süreç regülasyonu ise iktisadi ve sosyal regülasyonlardan, sınıfsal anlamda tamamen farklı olarak düzenleyici sürece atfen kullanılır. Dolayısıyla regülasyonların karşılaştırılması açısından değerlendirilmesi, iktisadi ve sosyal regülasyonlar arasında yapılmaktadır.

Bir diğer farklılık, ayrı içeriklere sahip bu regülasyon türlerinin, devletin çeşitli kurumları tarafından gerçekleştirilmesidir. Özellikle sosyal regülasyonlar, genel hukuk çerçevesinde mahkemeler tarafından, genellikle özel statüye sahip vatandaşlar üzerine uygulanır. Diğer yandan, doğrudan iktisadi regülasyonlar, düzenleyici kurumlar ve bakanlık personeli gibi siyasi ve idari kurumlar tarafından gerçekleştirilir. Bu durumda mahkemeler tarafından gerçekleştirilen regülasyonlar, genellikle bir zararın ortaya çıkması neticesinde, zarar gören tarafın tazmini yolundaki uygulamaları içermektedir. Dolayısıyla iktisadi faaliyetin sonunda ortaya çıkan durumun düzenlenmesine

ilişkin regülasyonları kapsamaktadır. Aksine siyasi ve idari kurumlar tarafından gerçekleştirilen regülasyonlar, zarar gören tarafların zararını tazmin etmekten ziyade, başlangıçta zararın ortaya çıkmasını engellemek için uygulanmaktadır. Buna göre kirlilik şeklindeki bir piyasa başarısızlığı, mahkemeler tarafından kirlilik gerçekleştirildikten sonra ceza kanunu bağlamında, zarar gören taraflara yapılması gereken cezai ödemeyi ifade eder. Diğer yandan, düzenleyici kurumlar ve siyasi otoriteye bağlı bakanlıklar tarafından bu tür bir piyasa başarısızlığı, doğrudan kirliliği düzenleyen yasalar ve ikincil mevzuat tarafından engellenmeye çalışılır (Posner, 1998: 401).

Ancak yine de asıl farklılık, sosyal ve iktisadi regülasyonların ayrı ayrı kurumlar tarafından gerçekleştirilmesidir. BDK'lar, rekabet kurumu ve bakanlıklar gibi idari kurumlar, daha ziyade piyasaya giriş koşulları, fiyat düzenlemeleri, piyasadaki muhtemel birleşmeler, yoğunlaşmalar ve çıktı miktarındaki kalite koşulları gibi doğrudan iktisadi konuları düzenlemeleri gerçekleştirir. Buna karşın mahkemeler de, genel hukuki yapı bağlamında, her hangi bir iktisadi sonucu olan ilişkiler neticesinde ortaya çıkan zararların tazmini gibi sosyal içerikli piyasa başarısızlıklarını düzenlemektedirler.

4.1. İktisadi Regülasyonlar

İktisadi açıdan regülasyon uygulamalarının temel nedeni daha önce de ifade edildiği gibi doğal tekeldir. Zira doğal tekellerde, sosyal optimuma göre fiyat yüksek ve çıktı miktarı düşüktür (Netz, 2000: 396). Bu şartlarda bazen tekel istismarından tüketiciyi korumak ve bazen de firmaları, yı-

kıcı rekabetten korumak amacıyla genellikle fiyat ve giriş regülasyonları kullanılmaktadır. Uygulamada bu regülasyon türleri de kendi içinde farklılaşmaktadır. Şimdi iktisadi regülasyon türlerini inceleyim.

4.1.1. Giriş Regülasyonu

Giriş regülasyonları genellikle piyasaya girişin, regülatör tarafından engellenmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla bir giriş regülasyonu en genel ifadesiyle giriş kısıtlaması anlamına gelmektedir. Kamu yararı perspektifinden, sosyal refahı ve iktisadi etkinliği hedefleyen bir devlet, tüketicilerin, güvenilir satıcılardan daha yüksek kalitede mal satın aldıklarından emin olmak için piyasalara girişi kontrol altında tutmaktadır. Bu tür regülasyonlar, tüketicilerin, güvensiz üreticilerden düşük kalitede mal almak ve kirlilik gibi piyasa başarısızlıklarını azaltmaktadır. Bu bağlamda giriş regülasyonu, sosyal olarak daha üstün sonuçlar ürettiği için uygulanmaktadır (Djankov vd., 2002: 2).

Giriş kısıtlamalarının olumsuz sonuçları da bulunmaktadır. Devlet piyasaya girişi kısıtlayarak, yapay kıtlık rantları oluşturmakta ve tüketiciler için fiyatları arttırmaktadır. Devlet miktar kısıtlamalarıyla mülkiyet hakları oluşturmakta ve bu hakkı genellikle ayrıcalıklı kişilere transfer etmektedir. Miktarın bundan sonra kısıtlandığı durumlarda yeni firmaların piyasaya girmesi, bu hak sahiplerinden yüksek bedelle bu lisansların alınmasını gerektirmektedir (Carlton ve Perloff, 2005: 716). Ayrıca tekel gücüne sahip olan hak sahipleri mal ve hizmet arzını yüksek fiyattan sağlayabileceklerdir. Bu yüksek fiyatlar, tüketicilerden, firmalara bir servet transferine neden olur.

Giriş regülasyonlarını üç grupta inceleyebiliriz. Birincisi, piyasaya girişin miktar olarak kısıtlanmasıdır. Bu uygulama doğrudan giriş engeli- dir. İkincisi, piyasaya girişin maliyetlerinin yasal araçlarla yükseltilmesi yöntemidir ki, bu uygulama, dolaylı giriş engeli oluşturmaktadır. Üçüncü giriş engeli türü, uzun dönemli satın alma sözleş- meleridir (Svorny, 2000).

4.1.1.1 Miktar Kontrolleri

Hükümetler, bazı durumlarda dışsallıklar gibi piyasa başarısızlıklarını, fiyatlar üzerine vergi uygulayarak regüle etmek yerine, doğrudan bu faaliyet sonucu gerçekleşecek üretim miktarını kontrol ederek düzenlemektedirler. Örneğin çevreyi kirleterek negatif dışsallığa neden olan bir fabrikaya, vergi uygulamak yerine, doğrudan üretim miktarını kısıtlayarak, çevre kirliliği engel- lenebilir (Glaeser ve Shleifer, 2003).

Piyasaya giriş kısıtlamalarının bu şekli, bir pi- yasada mal ve hizmet arz edenlerin miktarını belli bir sayıda sabitleyen miktar kontrolleridir. Bu kontroller, bir endüstride potansiyel rekabet- çilerin piyasaya girişi yasal olarak engellenip tek bir firmaya tekel hakkı verilerek gerçekleştirilebi- leceği⁴ gibi piyasada hizmet verenlerin sayısını, belli bir lisans ve ruhsat adedinde sabitleyerek de gerçekleştirilebilir. Böylece piyasa giriş engellen- miş olur. Bu durumda, piyasaya giriş hakkı elde edenler, iktisadi anlamda rant ve imtiyaz sağla- maktadırlar. Bu iktisadi rant, imtiyazlı hakkı elde eden bireylerin, aynı yeteneklere sahip, fakat al-

4) Buchanan ve Tullock (1975), miktar kontrolleri ya da kısıt- lamalarının, piyasadaki firmalar tarafından, piyasaya başka fir- maların girişini engellemek için tercih edildiğini ifade etmektedir. Böylece piyasadaki firma ya da firmalar, tekel gücü elde etmek- tedir.

ternatif meslek gruplarında çalışanlardan daha fazla kazanması anlamına gelmektedir. Ticari taksi piyasaları, eczaneler ve kamu hizmetleri bu tür miktar kontrollerinin uygulandığı piyasalardır. Lisans alarak bir piyasaya girmiş olan meslek sahipleri, bu iş alanlarında lisanslamanın, kamu yararına olduğu için desteklenmesi gerektiğini savunurken, iktisatçılar, bu tür lisansların, bir iş kolu mensuplarına tekel gücü kazandırmak için verildiğini ileri sürmektedir (Moore, 1961: 93).

4.1.1.2 Giriş Maliyetini Yükselterek Girişin Engellenmesi

Piyasaya giriş engellerinin en yaygın şekli olan giriş maliyetlerinin arttırılması, gerekli yatırım maliyetlerinin arttırılması anlamına gelir. Bu uy- gulamanın en çok gözlendiği piyasa eğitim pi- yasasıdır. Doktor, avukat ve öğretmenlerin, ilgili piyasaya giriş için belirli bir eğitim programına katılması, burada zaman harcaması ve belli ni- teliklere sahip olması gerekmektedir. Bunların hepsi birer maliyet unsurudur. Öğrenim ücreti ve kitap alımları bu yatırımların açık maliyet kalem- lerini oluştururken, daha önemli olan zımni mali- yeti, adayların harcadıkları zamanın fırsat mali- yeti oluşturmaktadır (Svorny, 2000: 301).

Bürokratik engeller de, piyasaya giriş konusunda önemli bir maliyet unsuru olabilmektedir. Türkiye gibi Gelişmekte Olan Ülkelerde (GOÜ) özellikle yabancı yatırımcılar için önemli bürokratik engel- ler bulunmaktadır. Bürokratik sürecin hantallığı, yatırımcılar için zaman ve para açısından yüksek maliyetlere neden olarak, piyasaya rekabetçile- rin girişini engelleyebilir. Bir diğer örnek, piyasa- ya girişte firmalara yüksek kalite standartlarının zorlanmasıdır. Özellikle çevre kirliliği gibi negatif

dışsalıkları engellemek için, firmalara, filtrasyon ve ileri teknoloji kullanımını zorlamak, piyasaya girişte maliyetleri artırabilmektedir.

Bir piyasaya girişte hizmet kalitesine yönelik regülasyonların artırılması da, giriş maliyetleri ve piyasaya giriş engeli açısından önemli olabilmektedir. Özellikle taşımacılık endüstrisinde, hava, deniz ve karayollarında faaliyet göstermek isteyenler, belli hizmet kalitesi standartlarına sahip olmak zorundadırlar. Piyasadaki mevcut firmalarla, piyasaya girmek isteyenlerin, yerine getirmek zorunda oldukları standartlar farklılaştığında, piyasaya girecekler için giriş maliyetleri yükselmekte ve giriş engellenerek, mevcut arz ediciler için tekeli yapıya neden olmaktadır. Görüldüğü gibi, giriş maliyetleri yükseltilerek piyasaya girişin engellendiği durumlarda, içeridekiler (piyasadakiler) nispi bir "tekel gücü" kazanmaktadır. Dolayısıyla bu tür regülasyonlar, içeridekiler ve dışarıdakiler arasında haksız rekabet de neden olabilmektedir.

4.1.1.3 Giriş Engeli Olarak Uzun Dönemli Sözleşmeler

Yaygın giriş engellerinden birisi de uzun dönem satın alma sözleşmelerinin varlığıdır. Genellikle uzun dönem satın alma sözleşmeleri, alt yapı yatırımlarının gerekli olduğu elektrik, telekomünikasyon, doğal gaz gibi endüstrilerde yatırımcıların yatırım yapmasını teşvik etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu bağlamda yatırımcıya, bazen 50 yıl gibi uzun bir sürede, piyasada hizmet verme garantisi sağlanmaktadır. Bu süre boyunca yatırımcının ürettiği mal ve hizmet, genellikle devlet, bazen de özel sektör alıcıları tarafından sözleşme hükümleri gereğince satın alınmaktadır. Böy-

lece yatırımcıya, yapmış olduğu yüksek batık⁵ ve sabit sermeye maliyetleri üzerinde bir getiri kazanması garanti edilmektedir. Bu anlamda uzun dönem satın alma sözleşmeleri, piyasada gerekli yatırımların yapılması açısından faydalı bir uygulamadır. Ancak bu sözleşmelerin varlığı, özellikle ilgili endüstrilerin rekabete açıldığı deregülasyon dönemlerinde, piyasaya giriş önünde bir engel oluşturmaktadır (Pepall vd., 2002: 330). Bu gibi durumlarda bazen, sözleşmelerden elde edilen fayda, rekabete açılarak elde edilmesi beklenen rekabetçi kazanımlardan daha düşük olabilmekte ve uygulama maliyetli hale gelebilmektedir.

Nedeni ne olursa olsun, giriş regülasyonu ile piyasalara girişin engellendiği durumlarda, sonuç, genellikle etkinsizliktir. Giriş regülasyonunun sonuçları üzerine en etkili çalışma Djankov vd, (2002)'den gelmiştir. Bu çalışma, 85 ülkeden alınan veriler paralelinde giriş regülasyonunun sonuçlarını incelemiştir. Elde edilen bulgular, girişin katı bir şekilde regüle edildiği ülkelerde daha fazla yolsuzluğun, daha fazla kayıt dışı ekonominin ve mallarının kalitesinde daha fazla kötüleşmenin ortaya çıktığını göstermiştir. Ayrıca çalışma, daha fazla müdahaleci ve daha az demokratik ülkelerde giriş regülasyonunun daha ağır şekillerde uygulandığını ve iktisadi gelişme seviyesinin bile kontrol edildiğini göstermektedir. Kısaca çalışma, regülasyonun kamu yararı teorisi ile değil ama kamu tercihi teorisiyle bağdaşan sonuçlar göstermektedir. Piyasaya giriş, demokrasinin gelişmediği ülkelerde daha katı şekilde regüle

5) Batık maliyet, bir kez yatırım yapıldıktan sonra, geri döndürülemeyen ve başka alanlarda kullanılamayan yatırımdır. Örneğin doğal gaz iletimi için kullanılan boru hatlarının geri dönüşümü yoktur ve başka herhangi bir endüstride kullanılamaz.

edilmektedir. Bu regülasyon, görülebilir sosyal faydalara neden olmamakta ve regülasyondan fayda sağlayanların, siyasiler ve bürokratlar olduğu görülmektedir (Djankov vd, 2002: 35).

4.1.2. Fiyat Kontrolleri

İktisadi regülasyon türlerinden giriş regülasyonu kadar önemli olan bir diğer regülasyon türü, fiyat regülasyonudur. Fiyat kontrolleri, yasa koyucunun, piyasadaki özel sözleşme sürecine müdahale araçlarından birisidir. Fiyat kontrolleri ile regülasyon, genel olarak şu üç duruma atfen kullanılır. İlk olarak kontrol, özel sözleşmelerde fiyatlara ilişkin maddeleri düzenler ve genellikle fiyatları belli bir seviyede belirler. Bu durum kategorik olarak, taraflar arasındaki gelir dağılımını etkileyen regülasyonları ifade etmez. İkinci olarak fiyat kontrolleri, vergiler ve sübvansiyonlar gibi devletten destek alma ve devlete gelir transfer etme anlamına gelmez⁶. Üçüncü olarak kontroller, doğrudan kamu satışlarını, alımlarını ve regüle edilen fiyatların devlet tarafından desteklenmesi anlamına gelebilecek fiyat manipülasyonlarını içermez (Cheung, 1974: 53).

Fiyat regülasyonu olarak fiyat kontrolleri, fiyatların, devlet tarafından doğrudan belirlenmesini ifade eder. Fiyatın doğrudan devlet tarafından belirlenmesi, regülasyona konu olan mal ve hizmeti arz eden firmanın, kamu mülkiyeti altında işletilmesi yoluyla olabileceği gibi özel bir firmanın fiyat yapısının, sözleşmeler yoluyla açıkça belirlenmesiyle de olabilir. Örneğin İsrail'de yüksek

enflasyon dönemlerinde hükümet, bazı gıdaların, elektriğin, yakıt ve taşıma ücretlerinin fiyatlandırılmasında doğrudan belirleyici olmuştur. Fiyatın doğrudan devlet tarafından belirlenmesinde, mal ve hizmetlerin fiyatlandırılması farklı aralıklarla yapılmakta ve genellikle medya yoluyla anında kamuoyuna ilan edilmekte, böylece tüketicilerin gerekli bilgiye anında ulaşmaları sağlanmaktadır (Cukierman ve Leiderman, 1984: 271).

Regülatör, fiyatı rakamsal olarak belirleyebileceği gibi, asgari veya azami fiyat sınırı belirlemesine de gidebilir. Bazı durumlarda, fiyat, regülatör tarafından belli bir formülasyona göre doğrudan belirlenir. Bazen de, regülatör, fiyatın belirlenmesine ilişkin kuralları koyar ve firmalar bu kurallar çerçevesinde kendi fiyatlarını belirlerler. Ancak her durumda, firmalar arasında fiyat rekabeti ortadan kalkmış olur. Türkiye'de örneğin taksilerin uygulayacakları tarifeler, Şoförler Odası tarafından belirlenmektedir. Aynı şekilde, başta elektrik, telekomünikasyon ve tarımsal alanlar olmak üzere pek çok piyasada fiyatlar doğrudan veya dolaylı olarak regülatörler tarafından belirlenmektedir. Fiyatlama sisteminin nasıl olacağına ilişkin regülasyonlar, piyasadaki firmaların kendi aralarında fiyat bazında rekabet etmelerini engellemektedir. Regülatörün tek fiyat yerine farklı fiyat seti uyguladığı durumlarda, regülasyonun daha karmaşık olacağı açıktır. Doğal olarak, bu tür uygulamalar, hem refah kayıplarına yol açmakta, hem de daha sonra da tartışılacağı üzere, rant-arama faaliyetlerini teşvik etmektedir.

En yaygın kullanılan fiyat regülasyonları, getiri oranı ve tavan fiyat regülasyonlarıdır. Getiri oranı regülasyonu, 20. yüzyılın büyük bir kısmında

6) İktisatçılar tarafından vergiler ya da sübvansiyonlar da piyasa başarısızlığının çözümünde kullanılan bir kamu müdahale aracı olarak kabul edilmesine karşın, tam olarak regülasyon yöntemleri kapsamında değerlendirilmemektedir (Cole, 2000).

ve özellikle Amerika'da yaygın bir biçimde kamu hizmetlerini regüle etmek için kullanılmıştır (Pint, 1992: 564). Fiyat regülasyonu, genellikle firmanın yatırım maliyetlerini kurtarmak için uygulanır. Regüle edilen fiyatlar, firmaya, özel formüllerle belirlenen bir getiri oranı ve amortisman payı kadar gelir sağlar. Bu tarz bir getiri oranı fiyat regülasyonu, firmaya, eskiyen yatırım araçlarını değiştirmesi ve gelişen yeni teknolojiyi uygulaması yönünde herhangi bir teşvik sağlamaz (Biglaiser ve Riordan, 2000: 745). Buna karşın tavan fiyat regülasyonu, firmaların yeni teknolojiler kullanması ve maliyet azaltıcı güdülerle çalışması yönünde teşvikler sağlar. Uygulamada tavan fiyatı, belirli aralıklarla gerçekleştirilir.

Fiyat regülasyonu genellikle fiyatın, rekabetçi seviyenin üzerinde belirlendiği doğal tekel endüstriler için uygulanan bir yöntemdir. Doğal tekelin neden olacağı bu fiyat yapısından tüketiciyi korumak için düzenleyici olarak yetkilendirilen düzenleyici kurumlar, farklı yöntemler kullanarak fiyatları regüle etmektedirler. Bu durumda fiyat regülasyonu, bir yandan yatırımcılar için adil bir getiri sağlamak, Diğer yandan, fiyat istismarından tüketiciyi korumak için uygulanır. Bu nedenle, doğal tekel olmayan endüstrilerde de fiyat regülasyonları uygulandığını görmek mümkündür (Netz, 2000).

Fiyat kontrollerini amaçları bağlamında ele alacak olursak, genel olarak fiyat regülasyonunun, rekabetçi piyasa sonuçlarına yakın sonuçlar sağlamak temel amacı yanında, iktisadi etkinlik gibi hedefleri bulunduğunu da ifade edebiliriz (Intven ve Tetrault, 2000: IV-1). Bu bağlamda fiyat, marjinal maliyete eşitlendiğinde dağıtımda etkinlik,

belirli bir çıktı seviyesini sağlamaya yetecek olan girdilerin etkin bir karmasını sağladığında üretimde etkinlik ve kaynaklar en yüksek değerinde kullandığında dinamik etkinlik sağlanmış ve sonuçta iktisadi etkinlik amacına ulaşılmış olur. Fiyat regülasyonun bir diğer amacı olarak fiyatlar, tüketici ile firma ve farklı talep esnekliğine sahip tüketici grupları arasındaki dengeyi adil bir şekilde sağlamalıdır. Bu bağlamda fiyatlar, tüketiciyi, tekeli fiyattan koruyarak tüketici-firma dengesini, özellikle farklı bölgelerdeki ve farklı alanlardaki (hane halkı ve sanayici gibi) tüketiciler arasında fiyat sübvansiyonlarına neden olmayarak da tüketici-tüketici dengesini sağlamalıdır. Elbette tek başına fiyat regülasyonu ile bu amaçları dengede sağlamak oldukça zordur. Bu nedenle birinci en iyiden ziyade, ikinci en iyi amaç edinelebilmektedir.

Son olarak fiyat kontrollerinin piyasalar üzerinde pek çok etkisi bulunmaktadır. Genel olarak fiyat regülasyonunun sonuçları iktisadi anlamda etkin değildir. Fiyat kontrolleri, firmaların, kalitesiz mallar üretmelerine ve üretim teknolojisi olarak maliyet azaltıcı motivasyonlardan uzaklaşmalarına neden olabilmektedir. Genellikle firmaların kaliteye ilişkin değişiklikleri sadece kısa dönemde geçerli olmaktadır. Bu nedenle fiyat kontrolleri etkisizdir ve politik olarak uzun dönemde sürdürülebilir olması mümkün değildir (Murphy, 1980: 291).

4.2. Sosyal Regülasyonlar

İktisadi regülasyonlar, bir endüstrinin karlılığı, rekabet yapısı, fiyat değişimleri ve giriş engelleri gibi hususlarla ilgilidir. 1970'lerden sonra bazı re-

gölasyon uygulamaları, işyeri sağlığı ve güvenliği, tüketicilerin satın aldıkları mallar hakkında bilgi, bu malların güvenilirliği ve çevresel kalite gibi daha ziyade sosyal içerikli sorunlara yönelmişlerdir. Sosyal regölasyonlarla iktisadi regölasyonlar arasında üç temel fark bulunmaktadır (Harrington vd. 1986: 12):

1. Sosyal regölasyonlar için tesis edilen düzenleyici kurumlar, spesifik bir endüstri için kurulan iktisadi amaçlı düzenleyici kurumların aksine, çok fazla sayıda endüstri ve farklı çıkar gruplarıyla karşı karşıyadır.
2. Sosyal düzenleyici kurumlar, bir firmanın faaliyetlerinin ve tüketicinin davranışlarının sadece bir tarafıyla ilgilenirken, diğer düzenleyici kurumlar, belirli bir endüstri tarafından alınan kararların büyük bir kısmını regüle etmektedir.
3. Sosyal regölasyonlar, birbiriyle ilgili olmayan pek çok farklı endüstrinin sorunlarıyla ilgilendiğinden, spesifik bir piyasa hakkında uzmanlık gerektiren iktisadi regölasyonlara göre daha karmaşık hususlarla ilgilidir.

Sosyal regölasyonlar, sonuçları itibarıyla doğrudan iktisadi etkileri olmayan düzenlemeleri içermektedir. Örneğin bir giriş engeli ya da fiyat kontrolü, doğrudan mal ve hizmetin fiyat ve çıktı miktarını etkilerken, çevre kirliliğini azaltmak için uygulanan bir regölasyonun bu tür etkileri, en azından dolaylı olarak ortaya çıkacaktır. Diğer yandan, sosyal regölasyonlar, doğrudan çevreye, sosyal refaha ve kişisel tercihlere yönelik uygulamalardır. Ancak iktisadi nedenleri açısından baktığımızda dışsallıklar, kamusal mallar ve bilgi asimetrisi, çevresel, sağlık ve güvenlik

regölasyonları için teorik gerekçe sağlamaktadır (Gruenspecht ve Lave, 1989). Fiyat dışı piyasa ilişkileri açısından ele alabileceğimiz sosyal regölasyonları, çevresel regölasyonlar, sağlık ve güvenlik regölasyonları ve hizmet kalitesine yönelik regölasyonlar olarak sıralayabiliriz. Bu tür regölasyonların ekonomi üzerindeki etkileri, iktisadi regölasyonların aksine genellikle pozitifdir⁷.

4.2.1. Çevresel Regölasyon

Çevresel regölasyon, yasal olarak, yasaklar ve zorlamalar getirerek çevresel dışsallıkları içselleştirmeyi amaçlar. Örneğin yasalarla düzenlenmiş kirlilik emisyon standartları, taraflara, iktisadi faaliyetleri sonucu neden olabileceği kirlilik düzeyinin ne kadar olabileceğini göstererek, sorumluluk yüklemektedir. Böylece piyasa aktörlerinin belirli politik hedeflere uymalarını sağlayan ekonomik bir araç olarak kullanılabilirler. Bu nedenle çevresel regölasyona “emir-kontrol” regölasyonu da denmektedir. Aslında çevresel regölasyonun sınırlarını tam olarak belirlemek ve spesifik bir tanımlama yapmak çok kolay değildir. Yine de çevresel regölasyon, doğal çevreyi korumaya ilişkin devlet müdahaleleri olarak tanımlanabilmektedir. Örneğin kirlilik ile ilgili tüm yasal düzenlemeler, sorumluluk kurallarından, çevresel vergilere ve çevresel ceza yasalarına kadar genişleyebilir. Bu bağlamda iktisatçılar, piyasa başarısızlığına neden olan çevresel sorunların çözümüne yönelik farklı kamu müdahalesi türleri açıklamışlardır. Regölasyon, vergileme ve transfer ödemelerinin hepsi, iktisadi bakış açısından kamu müdahale-

7) Sosyal ve iktisadi regölasyonların, ayrıntılı fayda-maliyet analizi için Hahn ve Hird (1991)'e bakılabilir. Bu çalışmalar, ABD'de sosyal regölasyonların faydalarının, maliyetlerinden yüksek olduğunu, iktisadi regölasyonların da maliyetli olduğunu göstermektedir.

sinin klasik araçları olarak incelenmektedir. Tüm bu karışıklığı engellemek için literatürde, hem sorumluluk kuralları hem de yasal araçlar, çevresel regülasyon altında tartışılmaktadır (Faure, 2000: 443-444).

4.2.2. Sağlık ve Güvenlik Regülasyonu

Bazı piyasalarda, özellikle çalışanların sağlığı ve güvenliği açısından, bazı riskli çalışma koşulları ortaya çıkabilmektedir. Bu piyasalarda çalışma koşulları, güvenli olacak şekilde regüle edilmediğinde, sağlık ve güvenlik standartları, genellikle işveren tarafından iyileştirilmez. Bu durumda çalışma koşullarının iyileştirilmesi için regülasyon gereklidir. Zira devlet regülasyonu yasal yaptırım gücü sayesinde işyeri standartlarını belirleyebilmekte ve işverene uygulatabilmektedir. Diğer yandan, bazı iktisadi faaliyetlerin dışsal etkileri, bu faaliyet içinde yer almayan kişileri de etkileyebilmektedir. Bu durumda sağlık ve güvenlik regülasyonları, çevresel regülasyonlarla aynı durumda ele alınır.

Güvenlik regülasyonu, diğerleri için zarar riski oluşturan faaliyetleri kontrol etmek için uygulanmaktadır. Bu riski regülasyon ile kontrol etmenin, standart belirleme, faaliyeti tamamen yasaklama, kuralları çiğneyenlere para cezası verme ve lisanslarını iptal etme gibi bazı yöntemleri bulunmaktadır (Shavell, 1993: 279). Bu tür sosyal regülasyon türleri, yapısı itibarıyla bizzat devlet tarafından uygulanır ve daha önce uygulanan zorunlulukların neden olduğu yapıyı değiştirir. Ancak devlet tarafından uygulanan sosyal regülasyonların maliyetlerinin yüksek olmasından dolayı, zarara neden olan taraf için sorumluluk kuralları önerilmektedir (Shavell, 1984). Zira so-

rumluluk kuralları, yasalarla belirlenmekte ve yapısı itibarıyla devlet regülasyonundan farklılaşmaktadır. Özel bir niteliği bulunmakta ve yasal güvence altında bulunduğu için, zarara neden olan faaliyet gerçekleştiği anda caydırıcı etkisi ortaya çıkmaktadır. Böylece bir yandan devlet regülasyonu çıkarma ve uygulama maliyetleri ile çıkarılan yeni kurallara, piyasanın uyum sorunları gibi maliyetler engellenmiş olurken, Diğer yandan, yasanın caydırıcı gücü nedeniyle zarara neden olan faaliyetin yapılmadan engellenmesi söz konusu olmaktadır.

Genel anlamda devlet regülasyonu ve bir sosyal güvenlik sisteminin, sağlık ve güvenlik konusundaki riskleri azaltmak için daha fazla güdü sağladığı kabul edilmekle birlikte, piyasa, devlet regülasyonu, sosyal güvenlik sistemi ve haksız fiili esas alan sorumluluk kurallarından oluşan karma bir sistemin, olası riskleri daha fazla azaltacağı açıktır (Viscusi, 1989). Devlet regülasyonu ve piyasalar, riski azaltma konusunda, piyasa aktörlerine daha etkin güdüler sağlayabilir. Sosyal güvenlik sistemi, ortaya çıkan zararın tanziminde faydalı olabilir. Diğer yandan, haksız fiile neden olanın cezalandırıldığı bir sorumluluk hukuku sistemi de caydırıcılığa sahiptir. Sonuç olarak uygulamada da sıkça karşılaşıldığı gibi sağlık ve güvenlikle ilgili risklerden korunmak için sadece devlet regülasyonunu tercih etmek yerine, bu yöntemlerin karması bir sistem uygulanması, sağlık ve güvenlik sorunlarının düzenlenmesinde daha etkin bir yapı tesis edecektir.

4.2.3. Hizmet Kalitesini Geliştirmeye Yönelik Regülasyonlar

Bir diğer sosyal regülasyon türü, hizmet kalite-

sinde kötüleşmeyi engelleyici ve çözücü regülasyonları içermektedir. Bu regülasyon türünde bir piyasada hizmet veren birey, firma ve organizasyonların, ilgili kurumlar tarafından belirlenmiş bazı mesleki standartları sağlamaları gerekir. Hem özel mülkiyet hem de kamu mülkiyeti altındaki bir okul ve hastanenin faaliyet gösterebilmesi için gerekli standartları yerine getirmesi gerekir. Odaların ve sınıfların iyi aydınlatılması, belli bir ses düzeyinden yalıtılmış olması ve belli sayıda insana hizmet verebilecek şekilde inşa edilmiş olması gerekir.

Bu regülasyonlar, tüketici memnuniyetine hizmet eden uygulamalar olarak düşünülebilir. Gerekli standartların sağlanması, tüketiciler açısından memnuniyete, standartların çiğnenmesi, memnuniyetsizliğe neden olur. Dolayısıyla hizmet kalitesine yönelik regülasyonların uygulanmasında kullanılan unsurlardan biri, zorunlu düzenlemelere uymayanların şikayet edileceği düzenleyici kurumların tesis edilmesi ve bu kurumların etkin bir şekilde işleyebilmesidir.

4.3. Süreç Regülasyonu

Yaygın olmamakla birlikte, regülasyon çalışmalarında, üçüncü regülasyon türü olarak süreç regülasyonu da kullanılmaktadır. Süreç regülasyonu, düzenleyici süreçte regülasyona tabi olan tarafların karşılaştıkları bürokratik ve kurumsal uygulamalara atfen kullanılır. Başka bir ifadeyle, kamu ve özel sektör faaliyetinin regülasyonunda, üretici ve tüketiciler tarafından katlanılan bürokratik zorunluluklar ve idari maliyetler anlamına gelir. Süreç regülasyonu ve diğer regülasyon tür-

leri arasındaki farklılık çok açık değildir. Örneğin kırtasiye giderleri, çevre sağlığı ve işgücü güvenliği gibi bazı sosyal regülasyonların da bir unsuru olabilmektedir. Bu nedenle özellikle sosyal regülasyon türleri ile süreç regülasyonu arasında yakın benzerlikler görülebilir.

Bu tezi kapsamı açısından, süreç regülasyonu ile diğer regülasyon türleri arasında asıl farklılık, süreç regülasyonunun, regülasyon sürecinin işleyişine ilişkin özelliklere atfen kullanılmasıdır. Bu anlamda regülasyonu türlerine göre ayırarak, farklı regülasyon uygulamalarının fayda-maliyet analizini, farklı açılardan yapabiliriz. Bu bağlamda süreç regülasyonu analizi, regülasyonun bir süreç olarak içerdiği kurumsal ve idari maliyetleri görmemize yardımcı olur. Örneğin GOÜ'lerde süreç regülasyonunun en önemli maliyet unsurları, etkin olmayan bürokratik yapı ve yüksek seviyedeki yolsuzluktur.

Fiyat kontrolleri ve giriş engelleri gibi iktisadi regülasyon araçları ile çevre, güvenlik ve sağlık gibi sosyal regülasyon araçları, piyasalara yapılan devlet müdahalesini içerdiği için, bu regülasyon yöntemlerinin fayda ve maliyetleri, bu araçların etkin olup olmadığı sorusuna cevap olacaktır. Ancak süreç regülasyonu, iktisadi veya sosyal, bütün regülasyon türleri ve araçlarının, uygulanma süreçlerinde, düzenleyici yönetime ilişkin aksaklıklardan kaynaklanan maliyetleri anlamamıza yardımcı olacaktır. Bu alanda yapılmış kapsamlı bir çalışma, 1977-2000 yılları arasında ABD'de iktisadi, sosyal ve süreç regülasyon maliyetlerini inceleyerek, en yüksek maliyetin, süreç regülasyon maliyetlerine ait olduğu göstermiştir

(Guasch ve Spiller, 1999: 22). Bu bağlamda süreç regülasyonu, regülasyonun analizinde daha kapsamlı bir bilgi sağlamaktadır.

Sonuç

Günümüzde ekonomik ve sosyal regülasyonlar, iş hayatının tamamını iş veren, işçi ve tüketici açısından düzenlemektedirler. Bu nedenle regülasyon politikalarını belirleme ve uygulama süreçleri, bu çıkar grupları tarafından manipülasyona açık hale gelmektedir. İktisadi ve sosyal bütün regülasyonların etkin olabilmesinin en temel koşulu, düzenlemeleri, ilgi alanına göre sınıflandırarak, iktisadi açıdan etkinliği bağlamında değerlendirmek olmalıdır. İktisadi açıdan etkin olmadığı düşünülen regülasyonların uygulanması, beraberinde çıkar gruplarının manipülasyonunu ve rant armama faaliyetlerini getirecektir. Bu nedenle çalışma, hangi regülasyon türlerinin nasıl etkin olabileceğini göstererek, iyi bir regülasyon analizi yapmayı kolaylaştırmaktadır.

Regülasyonun faydasının maliyetinden yüksek olduğu durumlarda regülasyon uygulanmalı, aksi durumlarda ise ilgili regülasyonu uygulamaktan vaz geçilmelidir. Buna göre özellikle iktisadi regülasyonlar, sadece mutlak ppiyasa başarısızlıkları durumunda uygulanmalıdır. Özellikle piyasaya giriş regülasyonları durumunda piyasanın suni bir tekele dönüşüp, tüketici istismarına neden olunmamasına dikkat edilmelidir. Diğer yandan fiyat regülasyonlarında, marjinal maliyetin üstünde teknelci bir fiyat yerine rekabetçi kar marjı uygulanması esasına dikkat edilmelidir.

Diğer yandan sosyal regülasyonlar, ekonomik

regülasyonların aksine genellikle daha yaygın olarak uygulanmalı ve genellikle de daha etkin olmaktadır. Bu nedenle sosyal regülasyonlar, iktisadi regülasyonlara göre daha fazla tercih edilmektedir. Özellikle çevreyi korumaya, işçi güvenliğini sağlamaya ve tüketici istismarını önlemeye yönelik sosyal regülasyonlar, gelişen ekonomilerde de olduğu gibi yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. Sonuç olarak, sosyal regülasyonlar, iktisadi regülasyonlara göre daha daha etkindir ve daha fazla uygulanmaktadır.

Kaynakça

- Armstrong, Mark ve David E. M. Sappington (2005); "Recent Developments in the Theory of Regulation", içinde Der., M. Armstrong ve R. Porter, *Handbook of Industrial Organization*, <http://www.econ.ucl.ac.uk/downloads/armstrong/reg.pdf>, 11.04.2006.
- Biglaiser, Gary ve Michael Riordan (2000); "Dynamics of Price Regulation", *The Rand Journal of Economics*; Vol.31, No.4, Winter 2000, ss.744-767.
- Boudreaux, Don ve Robert B. Ekelund, Jr. (1987); "Regulations an Exogenous Response to Market Failure: A Neo-Schumpeterian Response", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, Vol.143, No.4, 1987, ss.537-554.
- Buchanan, J.ve G. Tullock (1975); "Polluters' Profits and Political Response: Direct Control Versus Taxes", *The American Economic Review*, Vol.65, No.1, 1975, ss.139-147.
- Carlton, Dennis W. ve J. M. Perloff (2005); *Modern Industrial Organization*, Fourth Edition, Pearson-Addison Wesley, 2005.

- Cheung, Steven (1974); "A Theory of Price Control", *Journal of Law and Economics*, Vol.17, No.1, April 1974, ss.53-71.
- Cole, D. H. (2000); "New Forms of Private Property: Property Rights in Environmental Goods", *Encyclopedia of Law and Economics*, Volume III, The Regulation of Contracts, Edward Elgar, Cheltenham, 2000, ss.274-314.
- Crandall, Robert ve Clifford Winston (2003); "Does Antitrust Policy Improve Consumer Welfare? Assessing the Evidence", *Journal of Economic Perspectives*, Vol.17, No.4, Fall 2003, ss.3-26.
- Cukierman, Alex ve Leonardo Leiderman (1984); "Price Controls and the Variability of Relative Prices", *Journal of Money, Credit and Banking*, Vol.16, No.3, August 1984, ss.271-284.
- Djankov, Simeon, Rafael La Porta, Florencio Lopez-de-Silanes ve Andrei Shleifer (2002); "The Regulation of Entry", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.67, No.1, February 2002, ss.1-37.
- Faure, M. G. (1999); "Environmental Regulation", *Encyclopedia of Law and Economics*, 1999, Volume III, The Regulation of Contracts, Edward Elgar, Cheltenham, ss.443-520.
- Glaeser, Edward ve Andrei Shleifer (2003); "The Rise of the Regulatory State", *Journal of Economic Literature*, Vol.41, No.2, June 2003, ss.401-425.
- Gruenspecht, Howard K. ve Lester B. Lave (1989); "The Economics of Health, Safety, and Environmental Regulation", içinde *Handbook of Industrial Organization*, Volume 2, Ch. 26, Amsterdam: North- Holland, 1989, ss.1506-1550.
- Guasch, J. Luis ve Pablo Spiller (1996); *Managing the Regulatory Process: Design, Concepts, Issues, and the Latin America and Caribbean Story*, World Bank, 1999.
- Hahn, R. W., ve Hird, J. (1991), "The Costs and Benefits of Regulation: Review and Synthesis." *Yale Journal on Regulation*, Vol.8, Winter 1991, ss.233-278.
- Hahn, Robert ve Rohit Malik (2004); "is Regulation Good for You?", *Harvard Journal of Law and Public Policy*, Vol.27, No.3, Summer 2004, ss.893-916.
- Harrington, Winston, Alan Krupnick ve Wesley Magat (1986); *Rules in the Making: A Statistical Analysis of Regulatory Agency Behavior*, Resources for the Future, Washington, 1986.
- Harter, Philip ve George Eads (1985); "Policy Instruments, Institutions, and Objectives: An Analytical Framework for Assessing "Alternatives" to Regulation", *Administration Law Review*, Vol.37, 1985, ss.221-258.
- Intven, Hank ve McCathy Tetrault (2000); "Price Regulation", içinde (der.) Hank Intven ve McCathy Tetrault, *Telecommunications Regulation Handbook*, Chapter IV, World Bank, 2000.
- Joskow, P., N. Rose, A. Shepard, J. Meyer ve S. Pelzman (1993); "Regulatory Constraints on CEO Compensation", *Brookings Papers on Economic Activity. Microeconomics*, Vol.93, No.1, 1993, ss.1-72.
- Joskow, Paul L. ve N.L. Rose (1989); "Economic Regulation and its Effects", içinde *Handbook of Industrial Organization*, Volume 2, Ch. 25, Amsterdam: North-Holland, 1989, ss. 1450-1505.
- Kahn, Alfred (1979); "Applications of Economics to an Imperfect World", *American Economic Review*, Vol.69, No.2, May 1979, ss.1-13.

Melville, Abigail (1994); "Power, Strategy and Games: Economic Regulation of a Privatized Utility", *Public Administration*, Vol.72, No.3, Autumn 1994, ss.385-408.

Moore, Thomas (1961); "The Purpose of Licensing", *The Journal of Law and Economics*, Vol.4, October 1961, ss.93-117.

Netz, J. (2000); "Price Regulation: A (Non-Technical) Overview", *Encyclopedia of Law and Economics*, Volume III, The Regulation of Contracts, Edward Elgar, Cheltenham, 2000, ss.396-466.

Noll, Roger (1989); "The Politics of Regulation", içinde (Der.) R. Schmalensee ve R. D. Willig, *Handbook of Industrial Organization*, Vol. II, Ch.22, Elsevier Science Publishers, 1989, Amsterdam, ss.1253-1287..

OECD (2002); *Regulatory Policies in OECD Countries: from Interventionism to Regulatory Governance*, OECD Reviews of Regulatory Reform, OECD, Paris-France, 2002.

Ogus, Anthony (1994); *Regulation: Legal Form and Economic Theory*, Oxford University Press, Oxford/ New York, 1994.

Peltzman, Sam (1988); "Toward a More General Theory of Regulation", içinde George J. Stigler, *Chicago Studies in Political Economy*, The University of Chicago Press, 1988, ss. 234-266.

Pepall, Lynne, Daniel Richards ve George Norman (2002); *Industrial Organization: Contemporary Theory and Practice*, 2. Edition, South-Western, Thomson Learning, USA.

Pint, Ellen (1992); "Price Cap versus Rate of Return Regulation in a Stochastic Cost Model", *Rand*

Journal of Economics, Vol.23, No.4, Winter 1992, ss.564-578.

Posner, Richard (1998); *Economic Analysis of Law*, Aspen Law and Business, Fifth Ed., New York, 1998.

Prosser, Tony (1999); "Theorising Utility Regulation", *The Modern Law Review*, Vol.62, No.2, March 1999, ss.196-217.

Shavell, Steven (1984); "Liability for Harm versus Regulation of Safety", *Journal of Legal Studies*, Vol.13, No.2, June 1984, ss.357-374.

Shavell, Steven (1993); "The Optimal Structure of Law Enforcement", *Journal of Law and Economics*, Vol.36, No.1, April 1993, ss.255-287.

Sherman, Roger (2001); "The Future of Market Regulation", *Southern Economic Journal*, Vol.67, No.4, April 2001, ss.782-800.

Svorny, Shirley (2000); "Licensing, Market Entry Regulation", *Encyclopedia of Law and Economics*, Volume III, The Regulation of Contracts, Edward Elgar, Cheltenham, 2000, ss.296-328.

Telser, Lester G. (1969); "On the Regulation of Industry: A Note", *The Journal of Political Economy*, Vol.77, No.6, ss.937-952.

Viscusi, Kip (1989); "Toward a Diminished Role for Tort Liability: Social Insurance, Government Regulation, and Contemporary Risks to Health and Safety", *Yale Journal on Regulation*, Vol.6, 1989, ss.65-108.

Yargıtay Kararları

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

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/35800
KARAR NO : 2007/35329
KARAR TARİHİ : 26.11.2007
İLGİLİ MEVZUAT : 4857 Sayılı İş K.md.18-21
KARAR ÖZETİ : İkale Sözleşmesi –
 İşe İade Talebi

Taraflar arasında iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Davacı sözleşmenin işverence feshedildiğini ileri sürerken, davalı işveren, ikale yolu ile sözleşmenin sona erdiğini savunmuştur. Dosyada mevcut ve imzası davacı tarafından inkar edilmeyen dilekçede davacının şahsına ait özel nedenlerden ve bundan sonra yeterli performansı sergileyemeyeceğinden dolayı tazminatlarının ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesini talep ettiği anlaşılmaktadır. Davalı işverence iş sözleşmesinin feshi davacının belirtilen talebine dayandırılmıştır. Davacı tanıkları dilekçe vermediği takdirde tazminatlarının ödenmeyeceği baskısı altında davacının dilekçeyi imzaladığını açıklamışlarsa da, tanıkların aynı durumda olmaları nedeni ile dava sonucundan menfaatleri buldukları açıktır. Kaldı ki, tazminatların ödenmeyeceği şartının tek başına iradeyi sakatladığını kabul etmek de mümkün değildir. Somut olayda, iş sözleşmesi tarafların karşılıklı anlaşması sonucu sona ermiş olduğundan davacının işe iade isteği reddedilmelidir.

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

YARGITAY KARARI: Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boшта geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının şirkete verdiği dilekçe ile

şahsına ait özel nedenlerden dolayı ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesi halinde iş sözleşmesinin feshedilmesi talebinde bulunduğunu, talebi kabul edilerek tazminatları ödenmek suretiyle iş sözleşmesinin feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının, serbest iradesi ile istifa etmediği, baskılar sonucu istifa dilekçesi verdiği, iş sözleşmesinin davalı işverence geçerli neden olmadan feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Davacı sözleşmenin işverence feshedildiğini ileri sürerken, davalı işveren, ikale yolu ile sözleşmenin sona erdiğini savunmuştur. Dosyada mevcut ve imzası davacı tarafından inkar edilmeyen dilekçede davacının şahsına ait özel nedenlerden ve bundan sonra yeterli performansı sergileyemeyeceğinden dolayı tazminatlarının ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesini talep ettiği anlaşılmaktadır. Davalı işverence iş sözleşmesinin feshi davacının belirtilen talebine dayandırılmıştır. Davacı tanıkları dilekçe vermediği takdirde tazminatlarının ödenmeyeceği baskısı altında davacının dilekçeyi imzaladığını açıklamışlarsa da, tanıkların aynı durumda olmaları nedeni ile dava sonucundan menfaatleri buldukları açıktır. Kaldı ki, tazminatların ödenmeyeceği şartının tek başına iradeyi sakatladığını kabul etmek de mümkün değildir. Somut olayda, iş sözleşmesi tarafların karşılıklı anlaşması sonucu sona ermiş olduğundan davacının işe iade isteği reddedilmelidir. Yazılı gerekçe ile isteğin kabulü hatalı olmuştur.

Belirtilen nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM: Yukarıda belirtilen nedenlerle;

1) ... Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,

- 2) Davanın REDDİNE,
- 3) Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
- 4) Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalının yaptığı (20.00) YTL yargılama giderinin davacıdan tahsili ile davalıya ödenmesine,
- 5) Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 450.- YTL ücreti vekaletin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,
- 6-) Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde davalıya iadesine, kesin olarak 26.11.2007 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/37878
KARAR NO : 2007/35335
KARAR TARİHİ : 26.11.2007
İLGİLİ MEVZUAT : 4857 Sayılı İş K.md.20
KARAR ÖZETİ : Özel Hakem

Mahkemece iş sözleşmesinin devamı sırasında sözleşmeye konulan hakem kaydının işçinin serbest iradesi ile kabul ettiği bir hüküm olmadığı gerekçesi ile tahkim itirazının reddine karar verilerek işin esasına girilmiş ve feshin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varılarak davanın reddine karar verilmiştir. Dairemiz uygulamasına göre, sözleşmenin yapılması veya devamı sırasında yapılan hakem kaydına ilişkin anlaşma iradeyi sakatlayan bir hal ileri sürülüp ispatlanmadığı sürece geçerli kabul edilmektedir. Özel hakem anlaşmasının iş sözleşmesinin devamı sırasında yapılmış olması tek başına serbest irade ile kabul edilmediğini göstermez, iradenin sakatlandığı ayrıca kanıtlanmalıdır. Somut olayda, hakem kaydına ilişkin anlaşmada iradesinin sakatlandığını davacı işçi kanıtlamış değildir. Böyle olunca, Özel hakem anlaşması uyarınca dava dilekçesinin görev yönünden reddi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde

taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI: Davacı işçi, iş sözleşmesinin işverence sendikal nedenlerle feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, taraflar arasında özel hakem anlaşması yapıldığını belirterek davanın öncelikle görev yönünden reddine karar verilmesini, ayrıca iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece iş sözleşmesinin devamı sırasında sözleşmeye konulan hakem kaydının işçinin serbest iradesi ile kabul ettiği bir hüküm olmadığı gerekçesi ile tahkim itirazının reddine karar verilerek işin esasına girilmiş ve feshin geçerli nedene dayanmadığı sonucuna varılarak davanın reddine karar verilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının davalıya ait işyerinde çalıştığı sırada taraflar arasında yapılan 17.01.2006 tarihli sözleşmenin 5. maddesinde işçinin fesih bildiriminde sebep belirtilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiası ile İş Kanunu'nun 20. maddesi gereğince özel hakeme dava açacağı öngörülmüştür. Aynı maddede özel hakemin 3 kişiden oluşacağı ve hakemin taraflarca ne şekilde seçileceği düzenlenmiştir. Dairemiz uygulamasına göre, sözleşmenin yapılması veya devamı sırasında yapılan hakem kaydına ilişkin anlaşma iradeyi sakatlayan bir hal ileri sürülüp ispatlanmadığı sürece geçerli kabul edilmektedir. Özel hakem anlaşmasının iş sözleşmesinin devamı sırasında yapılmış olması tek başına serbest irade ile kabul edilmediğini göstermez, iradenin sakatlandığı ayrıca kanıtlanmalıdır. Somut olayda, hakem kaydına ilişkin anlaşmada iradesinin sakatlandığını davacı işçi kanıtlamış değildir. Böyle olunca, Özel Hakem anlaşması uyarınca dava dilekçesinin görev yönünden reddi gerekirken, yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.11.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/19022
KARAR NO : 2007/31935
KARAR TARİHİ : 30.10.2007
İLGİLİ MEVZUAT : 4857 Sayılı İş K.md.34
KARAR ÖZETİ : Ücretin Gününde Ödenmemesi

Davacı ve arkadaşlarının ücret ve ikramiye alacakları ödenmediği için iş görmekten kaçındıkları, bu nedenle davalı işverence iş sözleşmelerinin feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Mahkemece alınan bilirkişi raporunda iş görmekten kaçınma hakkının kullanıldığı tarih itibarıyla davacının ücret alacağına mevcut olduğu belirtilmiş ise de, ücretin ödenmesi gereken 08.05.2006 günü ile iş görmekten kaçınılan tarih arasında en az 20 günlük süre gecikme şartı gerçekleşmiş değildir. Davacı vekili, Aralık 2005 ve Ocak 2006 aylarına ait ikramiye alacaklarının da eylem tarihi itibarıyla ödenmediğini belirtmiştir. Davalı vekili anılan ayları ait ikramiye alacaklarının ödendiğini savunmuştur. İkramiyelerin ödenip ödenmediği hususu iş görmekten kaçınma hakkının doğumu ile doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle anılan ikramiyelerin ödenip ödenmediği, ödenmiş ise tarihi kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalı, davacının eyleminin İş Kanunu'nun 34. maddesi kapsamında kalıp kalmadığı ve dolayısıyla geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenerek sonucuna göre bir karar verilmelidir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI: Davacı işçi, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi ge-

reken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, davacının işyerinde 09.05.2006, 15.05.2006 ve 16.05.2006 tarihlerinde çalışan makineleri ve üretimi tamamen durdurmak ve 27 arkadaşı ile birlikte topluca bırakmak suretiyle çalışanları kanunsuz direnişe tahrik ve teşvik etmesi nedeni ile iş sözleşmesinin 2822 sayılı Kanunu'nun 45 ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesi gereğince haklı olarak feshedildiğini belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece davacının 09.05.2006 tarihinde çalışan makineleri ve üretimi tamamen durdurmak ve 27 arkadaşı ile birlikte işi topluca bırakmak suretiyle çalışanları kanunsuz direnişe tahrik ve teşvik ettiğinin sabit olduğu, feshin haklı ve geçerli nedene dayandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı ve arkadaşlarının ücret ve ikramiye alacakları ödenmediği için iş görmekten kaçındıkları, bu nedenle davalı işverence iş sözleşmelerinin feshedildiği dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Mahkemece alınan bilirkişi raporunda iş görmekten kaçınma hakkının kullanıldığı tarih itibarıyla davacının ücret alacağına mevcut olduğu belirtilmiş ise de, ücretin ödenmesi gereken 08.05.2006 günü ile iş görmekten kaçınılan tarih arasında en az 20 günlük süre gecikme şartı gerçekleşmiş değildir. Davacı vekili, Aralık 2005 ve Ocak 2006 aylarına ait ikramiye alacaklarının da eylem tarihi itibarıyla ödenmediğini belirtmiştir. Davalı vekili, anılan ayları ait ikramiye alacaklarının ödendiğini savunmuştur. İkramiyelerin ödenip ödenmediği hususu iş görmekten kaçınma hakkının doğumu ile doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle anılan ikramiyelerin ödenip ödenmediği, ödenmiş ise tarihi kuşkuyla yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulmalı, davacının eyleminin İş Kanunu'nun 34. maddesi kapsamında kalıp kalmadığı ve dolayısıyla geçerli nedene dayanıp dayanmadığı belirlenerek sonucuna göre bir karar verilmelidir. Eksik araştırma ile yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcı-

nın istek halinde ilgiliye iadesine, 30.10.2007 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

T.C. YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 2007/9052
KARAR NO : 2008/10331
KARAR TARİHİ : 15.07.2008
İLGİLİ MEVZUAT : 506 Sayılı Kanun Md.11
KARAR ÖZETİ : Gaiplik-İş Kazası

İş kazasından söz edebilmek için zararlandırıcı sigorta olayının ani, beklenmedik bir dış etken sonucu gerçekleşmesi ve olayla iş arasında uygun neden-sonuç bağının bulunması ve kanıtlanması gereklidir. Gaip olduğu tartışmasız olan sigortalının iş kazasına uğradığı kuşkuyla yer vermeyecek şekilde ispatlanamamıştır. 18.01.1996 tarihinden itibaren dokuz yıldan fazla bir süre geçtikten sonra hak sahiplerince kuruma yapılan 28.03.2005 tarihli başvuruya istinaden olayın iş kazası olarak kabulüne imkan bulunmadığından ispatlanamayan davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne hükmedilmesi usul ve yasaya aykırı görülmüştür.

DAVA: Davacı, murisi 'in 18.01.1996 tarihinde kaybolmasına ilişkin olayın iş kazası olduğunun tespitine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme ilamında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Hükmün, davalı ve dahili davalı Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi.

YARGITAY KARARI: Davacı eş ve çocuklar, davalı belediyede temizlik işçisi olarak çalışmakta iken kaybolan murislerinin, 18.01.1996 tarihinde kaybolmasına ilişkin olayın iş kazası olduğunun tespitini istemişlerdir. Mahkeme, karar gerekçesinde sigortalı'in kaybolması ve gaipliğine karar verilmesi şeklinde gelişen olayın 506 sayılı yasanın 11/A-a-b maddelerine uygun iş kazası olduğunu belirterek, anılan sigortalının iş kazasına uğradığının tespitine şeklinde hüküm tesis etmiştir.

Muris sigortalının,Üniversitesi Güzel Sanatlar Akademisi'nin deniz kenarındaki çöplerini almak üzere şoför M. K. ve diğer temizlik işçisi İ. K. ile birlikte 18.01.1996 tarihinde davalı işveren tarafından görevlendirildiği, öğle tatili için ara verildiği sırada muris sigortalının kaybolup bir daha da kendisinden haber alınamadığı hususu 20.05.2005 tarihli müfettiş raporu içeriğine göre yukarıda adı geçen diğer iki görevlinin ifadeleri ile sabit olup, bu hususta taraflar arasında herhangi bir ihtilaf bulunmamaktadır. Ayrıca, 01.04.1988 tarihinde davalı belediyede temizlik işçisi olarak çalışmaya başlayan murisin 18.01.1996 tarihine kadar 7 yıl 8 ay 25 gün kesintisiz olarak hizmet verdiği ve Beyoğlu Asliye Hukuk Mahkemesi'nin onanarak kesinleşen 27.06.2002 tarihli kararı ile Medeni Kanun'un 32. maddesine göre 18.01.1996 tarihi itibarıyla gaipliğine hükmedildiği anlaşılmaktadır.

İş kazası 506 sayılı yasanın 11. maddesinin (a), (b), (c), (d), (e) bentlerinde sınırlayıcı bir şekilde sayılmış olup bu bentlere girmeyen zararlandırıcı sigorta olayının iş kazası sayılması mümkün değildir. İş kazasından söz edebilmek için zararlandırıcı sigorta olayının ani, beklenmedik bir dış etken sonucu gerçekleşmesi ve olayla iş arasında uygun neden-sonuç bağının bulunması ve kanıtlanması gereklidir. Gaip olduğu tartışmasız olan sigortalının iş kazasına uğradığı kuşkuyla yer vermeyecek şekilde ispatlanamamıştır. 18.01.1996 tarihinden itibaren dokuz yıldan fazla bir süre geçtikten sonra hak sahiplerince kuruma yapılan 28.03.2005 tarihli başvuruya istinaden olayın iş kazası olarak kabulüne imkan bulunmadığından, ispatlanamayan davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne hükmedilmesi usul ve yasaya aykırı görülmüştür.

O halde; davalı kurum ile davalı belediye başkanlığının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır

SONUÇ: Açıklanan nedenlerle temyiz edilen hükmün BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde davalıya iadesine 15.07.2008 gününde oy birliğiyle karar verildi.

Endüstri İlişkileri Kapsamında Mevzuattaki Değişiklikler Kasım– Aralık 2008 Dönemi

Sosyal Güvenlik Kurumu Prim Tahsilat Daire Başkanlığı tarafından çıkartılan, “Prim ve idari para cezası borçlarının hakedişlerden mahsubu, ödenmesi ve ilişiksizlik belgesinin aranması” konusundaki 30.10.2008 ve 2008-88 sayılı Genelge 04.11.2008 tarihinde Kurumun internet sitesinde yayımlanmıştır.

Söz konusu Genelge, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun “Prim ve idari para cezası borçlarının hakedişlerden mahsubu, ödenmesi ve ilişiksizlik belgesinin aranılması” başlıklı 90. maddesi ile Sosyal Güvenlik Kurumu Prim ve İdari Para Cezası Borçlarının Hakedişlerden Mahsubu, Ödenmesi ve İlişiksizlik Belgesinin Aranması Hakkında Yönetmelik ile öngörülen uygulamalar konusunda ayrıntılı düzenlemeler içermektedir.

18 Kasım 2008 tarih ve 27058 sayılı Resmi Gazete’de “Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:

Yönetmelik hükmüne göre, Türkiye genelinde en az 10 işçi çalıştıran işverenler ile üçüncü kişiler, o ay içinde işçiye yapılacak her türlü ödemenin yasal kesintiler düşüldükten sonraki kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemek zorundadırlar. Yönetmelik 01.01.2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

18 Kasım 2008 tarih ve 27058 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu yönetmelik, asansörlerin işletilmesi, bakımı ve yıllık kontrolleri için uyulması gereken kuralları belirtmektedir.

20 Kasım 2008 tarih ve 27060 sayılı Resmi Gazete’de Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği (Sıra No: 387) yayımlanmıştır:

Vergi Usul Kanunu Genel Tebliği uyarınca yeniden değerlendirme oranı 2008 yılı için %12 olarak tespit edilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Prim Tahsilat Daire Başkanlığı’nca “Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları prim oranının işveren hissesinden beş puanlık indirim” konulu 2008/93 sayılı Genelge çıkarılmıştır:

Söz konusu Genelgede, sigortalı çalıştırılan özel sektör işverenlerinin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutarının Hazinece karşılanacağına ilişkin 5510 sayılı Kanun’un 81. maddesine eklenen (ı) bendinin 01.10.2008 tarihi itibarıyla yürürlüğe girdiği belirtilerek; söz konusu bent hükümlerinin uygulanmasına ilişkin Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı’nca müştereken belirlenen usul ve esaslara yer verilmiştir.

21 Kasım 2008 tarih ve 27061 sayılı Resmi Gazete’de “Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” yayımlanmıştır.

Söz konusu Yönetmelik ile özetle; Aylık prim ve hizmet belgesinin düzenlenmesi, verilmesi ve saklanması” başlıklı 109. maddesinin 1. fıkrasının ilk paragrafında yer alan ibarelerin yeri değiştirilmiş, eklerde yer alan bilgilerin kapsamı genişletilmiş ve verilecek belgelerde ad ve soyadları yanında ikinci soyadı almış olan sigortalıların ilk soyadlarını, işe başlama ve işten çıkış tarihlerini, ayın bazı günlerinde çalışmamış olmaları hâlinde eksik çalışma nedenlerini, ay içinde işten ayrılmış olmaları halinde işten çıkış nedenlerini bildirme yükümlülüğü getirilmiş, 2. paragrafta “sigortalının işten çıkması” ifadesi kaldırılmış, 6. fıkrada yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarının Türkiye’ye dönmemesi halinde verilecek aylık prim ve hizmet belgelerine ilişkin süre bakımından değişiklik yapılmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü İzleme Değerlendirme Bilgilendirme ve Kontrol Daire Başkanlığı’nca “Kayıtdışı İstihdam” konulu 2008/97 sayılı Genelge çıkarılmıştır.

Söz konusu Genelge, kayıtdışı ile mücadele konusunda 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 8. maddesinin 7. fıkrasına istinaden kamu idareleri ve bankaların yükümlülüklerinin usul ve esaslarını düzenlemektedir.

22 Kasım 2008 tarih ve 27062 sayılı Resmi Gazete’de “Bazı Varlıkların Milli Ekonomiye Kazandırılması Hakkında Kanun” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:

Kanun, gerçek ve tüzel kişilere ait olup yurt dışında bulunan para, döviz, altın, menkul kıymet ve diğer sermaye piyasası araçlarının ekonomiye kazandırılması ve taşınmazların kayda alınması ile yurt içinde bulunan ancak işletmelerin özkaynakları içinde yer almayan bu türden varlıkların sermaye olarak konulmak suretiyle işletmelerin sermaye yapılarının güçlendirilmesini sağlamak amacıyla çıkarılmıştır.

23 Kasım 2008 tarih ve 27063 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:

Tebliğde özetle; “Sigortalılara ilişkin bilgiler” bölümünün “b- Sigortalıların, prim ödeme gün sayılarının, prime esas kazançlarının, yıllık ücretli izin gün sayılarının, izin ücretlerinin, işe başlama ve işten çıkış tarihleri ile işten çıkış nedenlerinin girişi” başlığı değiştirilmiş, aynı bölümün “c- Yıllık ücretli izinli olan sigortalıların, ücretli izin gün sayıları ile izin ücretlerinin girişi” başlıklı kısmı, başlığı ile birlikte yürürlükten kaldırılmış, Aylık prim ve hizmet belgelerinin Kuruma verilme şekli ve süresi” bölümünde değişiklik yapılmıştır.

23 Aralık 2008 tarih ve 27089 sayılı Resmi Gazete’de Gelir Vergisi Genel Tebliği’nden (Seri No: 270) yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:

Söz konusu Tebliğ’de Hizmet Erbabına İşyeri veya İşyerinin Müştemilatı Dışında Kalan Yerlerde Yemek Verilmek Suretiyle Sağlanan Menfaatlere İlişkin İstisna Tutarı ile Sakatlık İndirimi Tutarları tespit edilmiştir.

25 Aralık 2008 tarih ve 27091 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 Tebliğ ile, 28.09.2008 tarihli ve 27011 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Aylık Prim ve Hizmet Belgesinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Verilmesine ve Primlerin Ödenme Sürelerine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ’de değişiklikler yapılmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Kısa Vadeli Sigortalar Daire Başkanlığı'nca "5510 sayılı Kanunun Kısa Vadeli Sigorta Kollarına İlişkin Uygulamaları" konulu 2008/108 sayılı Genelge çıkarılmıştır:

Söz konusu Genelge ile 5510 sayılı Kanun, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile ilgili Tebliğ hükümlerine göre kısa vadeli sigorta kollarının uygulanması yönünden yapılacak işlemler açıklanmaktadır.

26 Aralık 2008 tarih ve 27092 Mükerrer sayılı Resmi Gazete'de;

- Bazı Tehlikeli Maddelerin, Müstahzarların ve Eşyaların Üretimine, Piyasaya Arzına ve Kullanımına İlişkin Kısıtlamalar Hakkında Yönetmelik,
 - Kimyasalların Envanteri ve Kontrolü Hakkında Yönetmelik,
 - Tehlikeli Maddeler ve Müstahzarlara İlişkin Güvenlik Bilgi Formlarının Hazırlanması ve Dağıtılması Hakkında Yönetmelik,
 - Tehlikeli Maddelerin ve Müstahzarların Sınıflandırılması, Ambalajlanması ve Etiketlenmesi Hakkında Yönetmelik,
- yayımlanmıştır. Söz konusu Yönetmelikler Çevre ve Orman Bakanlığınca hazırlanmıştır.

30 Aralık 2008 tarih ve 27096 sayılı Resmi Gazete'de; Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı yayımlandı:

01.01.2009-30.06.2009 tarihleri arasında Asgari Ücret:	Saatlik Asgari Ücret	Günlük Asgari Ücret	Aylık Asgari Ücret
16 yaşını doldurmuş işçiler	2,96 TL	22,20 TL	666,00 TL
16 yaşını doldurmamış işçiler	2,52 TL	18,90 TL	567,00 TL

01.07.2009-31.12.2009 tarihleri arasında	Saatlik Asgari Ücret	Günlük Asgari Ücret	Aylık Asgari Ücret
16 yaşını doldurmuş işçiler	3,08 TL	23,10 TL	693,00 TL
16 yaşını doldurmamış işçiler	2,62 TL	19,65 TL	589,50 TL

30 Aralık 2008 tarih ve 27096 sayılı Resmi Gazete'de Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği yayımlanarak yürürlüğe girmiştir:

Söz konusu Yönetmelik Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından çıkartılmıştır. Ulusal mesleki yeterlilik sisteminin kurulması ve işletilmesini sağlamak amacıyla çıkartılan yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

30 Aralık 2008 tarih ve 27096 sayılı Resmi Gazete'de 2872 Sayılı Çevre Kanunu Uyarınca verilecek İdari Para Cezalarına İlişkin Tebliğ (2009/1) yayımlanmıştır:

Söz konusu Tebliğ'de 2872 sayılı Kanun'un 20. maddesinde yer alan para cezası miktarlarının 01.01.2009 tarihinden itibaren %12 oranında arttırılarak uygulanacağı belirtilmiştir.

ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu toplandı

Sendikamız Çalışma İlişkileri Kurulu, yedinci toplantısını 04.11.2008 tarihinde, Ankara'da Sendikamız Merkezinde gerçekleştirmiştir.

Toplantıda, Sendikamız uzmanlarınca önceki dönem faaliyetleri hakkında bilgi sunulmuş, çalışma ilişkileriyle ilgili çıkan Yönetmelik, Tebliğ ve Tarifeler hakkında açıklamalarda bulunulmuş ve Sendikamız üst kuruluşu olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ve Sektörümüz tarafından küresel mali kriz konusunda yapılan çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir.



ÇEİS Çalışma İlişkileri Kurulu:

Başkan; Mürsel Öztürk, Başkan Vekili; Ceylan Cengiz, Üyeler; Özer Erman, Muharrem Gökgöz, Yonca Ataç, Rifat Bayraktaroğlu, Mehmet Demir, İlker Demir, Metin Güden, Nilgün Gökşen, İzzet Tokuş.

Sendikamız “Çalışma İlişkileri Kurulu” ile “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” müştereken toplandı

Sendikamız “İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)” ile “Çalışma İlişkileri (ÇAİK)” Kurulları, 27.11.2008 tarihinde Sendikamız Merkezinde müşterek bir toplantı yapmıştır.

Toplantının birinci oturumunda küresel mali krizin sektörümüze etkileri konusunda görüş alışverişinde bulunulmuştur.

İkinci oturumda, Sosyal Güvenlik Kurumu Sigortalı Tescil ve Hizmet Dairesi Şube Müdürü Esra Ceyhun, 5510 sayılı Kanun’un 40. maddesi ile 27 Eylül 2008 tarih ve 27010 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak



soldan sağa;

ÇEİS İSG Kurulu Başkanı İsmail Gümüşdere, ÇEİS Genel Sekreteri Av. Sancar Bayazıt,

ÇEİS ÇAİK Kurulu Başkanı Mürsel Öztürk.



yürürlüğe giren “Fili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasının Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümleriyle getirilen yeni düzenlemeler hakkında bir sunum yaparak, katılımcıların sorularını cevaplamıştır. Sunumun ardından İSG ve ÇAIK Kurullarının Fili Hizmet Süresi Zammı Uygulamasını ele aldıkları bir toplantı yapılmıştır.



“Rekabet Hukukundaki Gelişmeler” konulu toplantı yapıldı

19 Aralık 2008 Cuma günü Ankara’da Sendikamız Merkezinde “Rekabet Hukukundaki Gelişmeler” konulu bir toplantı tertip edilmiştir. Toplantıya konuşmacı olarak katılan Av. Gönenç Gürkaynak ile Av. K. Korhan Yıldırım, Üye kuruluş temsilcilerine rekabet hukukundaki temel kavramlar ve 2008 senesi mevzuat değişikliklerinin etkileri konularında bilgi vererek, katılımcıların sorularını cevaplandırmışlardır.



“17 Ağustos 1999 Depreminde İki Çimento Fabrikası: Bir Afet Sosyolojisi Çalışması” yayınlandı



17 Ağustos 1999'da meydana gelen, büyük can ve mal kaybına yol açan deprem felaketi, Üye Fabrikalarımızdan Nuh Çimento ve Lafarge Aslan Çimento Fabrikalarını ciddi şekilde etkilemiştir. Ülkemizin deprem yönünden riskli ülkelerden olduğu gerçeğinden hareketle bu iki fabrikamızdaki çalışanların deprem tecrübelerinden faydalanmak suretiyle tüm sektörümüz için deprem öncesi ve sonrası hazırlıklarda yararlanılacak bilgilerin yer aldığı bir kitap hazırlanmıştır. AKUT eğitmenlerinden Dr. Çağlar Akgüngör tarafından kaleme alınan “17 Ağustos 1999 Depreminde İki Çimento Fabrikası: Bir Afet Sosyolojisi Çalışması” isimli kitap, 2008 yılı Kasım ayı itibariyle Üyelerimizin istifadelerine sunulmuştur.

Acil Durum Tatbikatları devam ediyor

Sendikamıza Üye Çimento Fabrikalarında gerçekleştirilen **Acil Durum Tatbikatları** devam etmektedir. 2008 yılı Mayıs ayında başlayan tatbikatlar, Arama Kurtarma Derneği (AKUT) uzmanlarının eşliğinde tüm fabrika çalışanlarının katılımı ile yapılmaktadır.





Sendikamız ve AKUT işbirliğinde gerçekleştirilmiş olan Acil Durum Yöneticisi Eğitimlerinin bir sonraki aşamasını oluşturan tatbikatlarda; öğrenilen teorik bilgilerin uygulamaya dönüştürülmesi ve yaşanabilecek acil durumlara karşı hazırlıklı ve tecrübeli ekiplerin oluşturulması amaçlanmaktadır.

AKUT uzmanlarının gözetiminde gerçekleştirilen ve 2 gün süren tatbikatların ilk aşamasında, fabrikanın acil durum planları gözden geçirilmekte ve acil durum ile ilgili risk değerlendirmeleri incelenmektedir. İkinci aşamada ise, tasarlanan bir acil durum senaryosu çerçevesinde, tüm fabrika personelinin katıldığı Acil Durum Tatbikatı gerçekleştirilmektedir.



2008 yılı Kasım ve Aralık aylarında yapılan toplam 12 tatbikatın gerçekleştirildikleri tarihler ve fabrikalar şunlardır:



FABRİKA ADI	TATBİKAT TARİHİ
Cimpor Çorum Çimento	04 – 05 Kasım 2008
Cimpor Yibitaş Yozgat Çimento	06 – 07 Kasım 2008
Çimentaş Kars Çimento	10 – 11 Kasım 2008
Limak Kurtalan Çimento	18 – 19 Kasım 2008
Akçansa Büyükçekmece Çimento	01 – 02 Aralık 2008
Vicat Konya Çimento	04 – 05 Aralık 2008
Oyak Ünye Çimento	18 – 19 Aralık 2008
Denizli Çimento	22 – 23 Aralık 2008
Çimentaş Elazığ Çimento	22 – 23 Aralık 2008
Cimpor Sivas Çimento	25 – 26 Aralık 2008
Oyak Mardin Çimento	25 – 26 Aralık 2008

Orta Kademe Yöneticilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri devam ediyor

2008 yılı Nisan ayı itibariyle başlayan “Orta Kademe Yöneticilerin Davranış Odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri”ne Eylül ve Aralık ayları arasında gerçekleştirilen 12 eğitimle birlikte devam edilmiştir. Sendikamıza Üye Fabrikalarda gerçekleştirilen eğitimlere, müdür, şef, mühendis ve teknisyen düzeyindeki, direkt olarak işçi ile birebir ilişki içinde olan, orta kademe yöneticiler iştirak etmektedir.



Düzenlenecek toplam 60 eğitim ile birlikte tamamlanması planlanan projede, 2008 yılının son çeyreğinde gerçekleştirilen eğitimlerin tarihleri ve düzenledikleri Fabrikalar şunlardır;



Fabrika Adı	Eğitim Tarihi
Lafarge Van Çimento	01 - 02 Eylül 2008
Denizli Çimento	30 - 31 Ekim 2008
Nuh Çimento	10 - 11 ve 20 - 21 Kasım 2008
Oyak Mardin Çimento	11 - 12 ve 17 - 18 Kasım 2008
Çimsa Mersin	20 - 21 Kasım 2008
Oyak Ünye Çimento	24 - 25 Kasım 2008
Aşkale Çimento Trabzon Şubesi	27 - 28 Kasım 2008
Bursa Çimento	27 - 28 Kasım ve 15 - 16 Aralık 2008
Akçansa Büyükçekmece Çimento Fabrikası	18 - 19 Aralık 2008



Yeni Üyelerimizde OHSAS 18001 çalışmalarını devam ediyor

Sendikamız organizasyonunda yeni üyelerimizde yürütülen OHSAS 18001 çalışmaları kapsamında ÇİMKO Çimento Narlı Şubesi'nde 04-05 Aralık 2008 tarihlerinde Sendikamız Araştırma Uzmanı ve İSG Yönetim Temsilcisi Serdar ŞARDAN tarafından "OHSAS 18001 Bilgilendirme Eğitimi" verilmiştir.

İSG Yönetim Temsilcileri Mersin'de toplandı

Sendikamıza Üye Çimento Fabrikalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Temsilcilerinin katılımlarıyla yılda en az 2 kere gerçekleştirilen Koordinasyon Toplantılarının 9.'su 30 - 31 Ekim 2008 tarihlerinde Üyemiz Çimsa Çimento San. T.A.Ş. Mersin Çimento Fabrikası'nın ev sahipliğinde Mersin'de gerçekleştirilmiştir.



Çimsa Çimento San. T. A. Ş. Mersin Çimento Fabrikası Fabrika Müdürü Doğan Özkul'un ve Sendikamız Avukatı Füsun Gökçen'in açılış konuşmaları ve Fabrika İSG Şefi Çağatay Avşar'ın Fabrikalarının İSG faaliyetlerini aktaran sunumu ile başlayan toplantıya, Cimpor Yibitaş Yozgat Çimento Fabrikası İSG Yönetim Temsilcisi Arif Çınar'ın Fabrikalarında uygulamaya geçirdikleri Davranış Odaklı Risk Değerlendirmesine ilişkin sunumu ile devam edilmiştir.



Toplantının öğleden sonraki oturumunda ise, ÇEİS'e yapılan iş kazası ve ramakkala bildirimlerinin Sendikamız internet sayfasında hazırlanacak bir modül üzerinden yapılması ile ilgili olarak Sendikamız Araştırma Uzmanı ve İSG Yönetim Temsilcisi Serdar Şardan tarafından yapılan sunumun ardından toplantıya katılan İSG Yönetim Temsilcilerinin aralarında ramakkala ve iş kazaları paylaşımı gerçekleştirilmiştir.



Oturum sonrasında Mersin Çimento Fabrikası'ndaki İSG uygulamalarını yerinde gözlemlemek için katılımcılarla birlikte bir saha turu gerçekleştirilmiştir. Beraber yenen akşam yemeğinin ardından bu yılın son Koordinasyon Toplantısı sona ermiştir.



Adana Çimento'da ilkyardım eğitimleri başladı

İş Sağlığı ve Güvenliği kuralları uyarınca alınması gereken "İlk Yardım Eğitimi" 22-23 Kasım 2008 tarihlerinde Adana Çimento'da ve İskenderun Tesisleri'nde başlamıştır.



Bolu Çimento'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri

2008 Yılı İç ve Dış Eğitim Programı çerçevesinde; Bolu Çimento'da görev yapmakta olan kapsam içi personel ve alt işveren çalışanlarının katılımıyla; 05 Kasım 2008, 12 Kasım 2008 ve 19 Kasım 2008 tarihlerinde, 3 grup olmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri alınmıştır.



Bu eğitimler kapsamında;

- Yasal Hak ve Sorumluluklar
- El Aletlerinin Güvenli Kullanımı
- Makine ve Ekipman Kullanımı
- Kişisel Koruyucu Ekipman Kullanımı
- İşyerinde Hijyen ve Düzen
- Kapalı Alanlarda Emniyetli Çalışma
- Yüksekte Emniyetli Çalışma
- Basıncılı Kaplar ve Sistemler ile Emniyetli Çalışma
- Güvenli İskele Kullanımı

konularında katılımcılar bilgilendirilmiştir. Eğitime 104 kapsam içi personel, 48 alt işveren çalışanı olmak üzere toplam 152 personel katılmıştır.

Limak Çimento Gaziantep Şubesi'nde tahliye tatbikatı gerçekleştirildi

Limak Çimento Gaziantep Şubesi'nde 09.10.2008 tarihinde tahliye tatbikatı gerçekleştirilmiştir. Fabrika çalışanlarının dikkat ettiği ve önem verdiği tatbikat habersiz olarak yapılmıştır. Sireni duyan tüm çalışanların toplantı bölgesine ulaşmaları toplam 13 dakika sürmüştür. Yapılan yoklama neticesinde tatbikata katılan 101 çalışandan 94'ünün siren sesini duyarak toplantı bölgesine geldiği tespit edilmiş, tatbikata katılım oranı yüzde 94,05 oranında sağlanmış ve tatbikat başarılı bir şekilde sona ermiştir.



Cimpor Grubu kapsamındaki odit eğitimlerine Yozgat Fabrikası ev sahipliği yaptı

Cimpor Yibitaş Yozgat Çimento'da 15-18 Ekim 2008 tarihleri arasında Cimpor Grubu'nun faaliyet gösterdiği Portekiz, İspanya, Brezilya, Güney Afrika Cumhuriyeti ve Fas'tan çimento, hazır beton ve agrega faaliyet alanlarında çalışan İş Sağlığı ve Güvenliği Mühendislerine, Lafarge İngiltere'den emekli İSG Müdürü Robin Rispin tarafından Odit Eğitimi verilmiştir. Eğitim öncesi Fabrika Genel Müdürü Zeki Sağlam misafirlere fabrikanın tanıtımını yapmış ve faaliyetler hakkında kısa bir sunum gerçekleştirmiştir. Fabrikanın misafirhanesinde konaklayan misafirler, onurlarına düzenlenen akşam yemeğinde oldukça eğlenmişlerdir. Eğitim sonunda, Cimpor CEO'su Edney Viera ve Endüstri Direktörü Koçağa Türeoğlu ile Fabrika Genel Müdürü Zeki Sağlam ve Sivas Fabrikası Genel Müdürü Ferman Ulaş'ın katılımında gerçekleştirilen kapanış oturumunda, fabrikada iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını geliştirmeye yönelik bulgu ve öneriler paylaşılmıştır.





CEMTINET Projesi

CEMTINET Projesi başarılı bir şekilde noktalandı

2006 yılı Kasım ayında faaliyetlerine başlayan “Çimento Sektörü Eğitim Kurumları Ağı (CEMTINET) Projesi” 2008 yılı Aralık ayı sonu itibariyle resmi olarak sonlandırılmıştır.

Meslek liselerinden mezun olacak ya da yeni mezun olmuş gençler ile çimento sektöründe çalışmaya başlayan tecrübesiz işçilerin “Çimento Üretimi, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çevre ve Kalite” konularında eğitilmesini amaçlayan Proje; geliştirilen ortak mesleki yeterlilikler ve bunlara yönelik hazırlanan eğitim programla-



ıyla, sektöre yönelik olarak faaliyet gösteren kurumları bir arada toplamış, eğitimlerde başarı gösteren kursiyerlere verilen sertifikalar ile Proje ortağı ülkelerde bu eğitimlerin tanınmasını sağlamıştır.

İki yıl süren proje sonunda 6 ortak ülkede tanınacak 5 mesleki yeterlilik belirlenmiş, bunlardan 2 tanesi için ortak eğitim programları hazırlanmış, eğitimlerin verilmesi için 3 ortak ülkeden (Türkiye, Almanya ve İspanya) toplam 8 eğitmen eğitilmiş, hazırlanan eğitim programlarından 3 ortak ülkeden toplam 83 kursiyer faydalanmış ve eğitim sonunda sertifikalandırılmışlardır. Kursiyerler almış oldukları bu sertifikalar sayesinde çimento sektöründe daha kolay iş bulma imkanına sahip olacaklar ve bunun yanında eğitimlerin verildiği 3 ülkede sertifikaları tanınacaktır. Bu sayede Projemiz, Hareketlilik (Mobility) yaklaşımına hizmet etmiş olacaktır.

Almanya ve İspanya’da Proje yaygınlaştırma faaliyetleri gerçekleştirildi

17 Ekim 2008 tarihinde İstanbul’da gerçekleştirilen “CEMTINET Projesi Kapanış Toplantısı” öncesinde ve sonrasında Proje ortakları da kendi ülkelerinde CEMENTINET Projesini tanıtan toplantılar tertip etmişlerdir. Bu toplantılardan ilki 23 Eylül 2008 tarihinde Alman ortak ABZ’nin ev sahipliğinde Almanya’nın Kerpen kentinde, diğeri ise 27 Ekim 2008 tarihinde İspanyol ortak AIDICO’nun evsahipliğinde İspanya’nın Valensiya kentinde tertip edilmiştir. Çeşitli eğitim kurumlarından öğrenci ve öğretim görevlileri ile sivil toplum örgütü, kamu kurumları ve özel sektör temsilcilerinin katıldığı toplantılarda, Proje katılımcılara tanıtılmış, amaçlar, hedef gruplar, faaliyetler ve sonuçları hakkında bilgiler verilmiştir.



Fabrika Haberleri



Çimentaş'tan masa tenisi turnuvası

Çimentaş Trakya Çimento Fabrikası çalışanlarının motivasyonunu arttırmak için düzenlenen "Masa Tenisi Turnuvası"nın üçüncüsü gerçekleştirilmiş, zorlu ve çekişmeli geçen maçlar sonunda dereceye girenler kupa ile ödüllendirilmiştir.

Çimentaş Trakya Çimento Fabrikası Mali ve İdari İşler Müdürü F. Cüneyt Pala'nın başlattığı ve çalışanların motivasyonunu yükseltmek için ilk defa 2006 yılında düzenlenen turnuvanın üçüncüsü gerçekleşmiştir. Masa Tenisi Komitesi Başkanı Ahmet Dereli, yardımcıları Metin Şenkal, İzzet Baybüre ve Ercüment Kanlılar tarafından yapılan organizasyon, turnuvaya katılanların ve izleyicilerin büyük beğenisini kazanmıştır. Turnuva sonunda ilk dörde giren sporcular kupa ile ödüllendirilirken, ayrıca en centilmen sporcuya da plaket verilmiştir.

Sporcuların ödülleri Çimentaş Topluluğu Genel Müdürü Nazmi Akduman, Çimentaş Trakya Çimento Fabrikası İşletme Müdürü Hüseyin Günaslan, Mali ve İdari İşler Müdürü F. Cüneyt Pala, Üretim Müdürü Mustafa Sakarya ve Bakım ve Onarım Müdürü Kemal İdin tarafından takdim edilmiştir.



Limak Ergani Çimento'da bilgi işlem eğitimi

21-22 Kasım 2008 tarihlerinde Limak Çimento olarak grup fabrikalarının ortak bilgi işlem programı olan Logo Unity'yi daha iyi tanımak, etkin kullanmak ve programdan maksimum düzeyde yararlanmak amacı ile Limak Ergani Çimento Fabrikası'nda düzenlenen eğitim, fabrikaların İkmal, Ambar ve Satınalma Ünitelerindeki personele yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Eğitime katılanların programdan beklentilerinin mesleki ve teknik bilgilerle birleştirildiği ve paylaşıldığı seminer Limak Çimento ailesine yeni katılan çalışanlar açısından oldukça verimli geçmiştir.



Oyak Otomotiv ve Çimento Şirketleri 3. Satranç Turnuvası

Oyak ve İştirakleri olan Adana Çimento, Bolu Çimento, Ünye Çimento, Mardin Çimento, Oyak Beton, Oyka Kağıt Ambalaj, Oytaş, Oyak İnşaat, Renault Mais ve Erenco şirketlerinin katılımıyla bu yıl 3. sù düzenlenecek olan "Oyak Otomotiv ve Çimento Şirketleri 3. Satranç Turnuvası"nda şirketleri temsil edecek sporcuların belirlendiği turnuvalar gerçekleştirilmiştir.

Adana Çimento

17–20 Kasım 2008 tarihleri arasında Adana Çimento'da gerçekleştirilen turnuva sonrasında Satranç Federasyonu Adana Bölge Temsilcisi ile Adana Çimento yönetici ve çalışanları, turnuvaya katılan tüm sporcular ve basın mensuplarının katıldığı Kupa-Ödül Töreni ve Kutlama Kokteyli gerçekleştirilmiştir. Adana Çimento Genel Müdürü K. Ümit Özel'in açılış konuşmasıyla başlayan törende turnuva birincisine kupası ile birlikte 7 Cumhuriyet altını, eşitlik nedeniyle turnuva ikincisi ve üçüncüsüne ise kupaları ile birlikte ve 4'er Cumhuriyet altını verilmiştir.



Bolu Çimento

18 - 19 Kasım 2008 tarihleri arasında Bolu Çimento'da düzenlenen ve 17 sporcunun katıldığı Şirket İçi Satranç Turnuvası sonuçlanmış, ödüller 20 Kasım 2008 tarihinde tüm personelin katılımı ile düzenlenen törenle sahiplerini bulmuştur. Törende konuşma yapan Bolu Çimento Genel Müdürü Kemal Doğansel; turnuvanın Grup Şirketleri arasında paylaşımın artması, mücadele ve dostluğun iç içe geçtiği bir ortamın yaratılabilmesi için düzenlendiğini ifade etmiş ve dereceye giren çalışanlarına ödülleri takdim etmiştir.

Dereceye giren çalışanlar 15 - 19 Aralık 2008 tarihleri arasında Ankara'da gerçekleştirilecek olan "Oyak Otomotiv ve Çimento Şirketleri 3. Satranç Turnuvası"nda şirketlerini temsil etmeye hak kazanmışlardır.



Tenis Turnuvası sonuçlandı

Ayrıca, 16 – 18 Ekim 2008 tarihlerinde Adana'da düzenlenen "II. Oyak Otomotiv ve Çimento Grubu Şirketleri Tenis Turnuvası" sonucunda dereceye giren çalışanları için Bolu Çimento'da bir ödül töreni gerçekleştirilmiştir. Dereceye giren sporculara turnuva ödülü olan hediye çekleri, Bolu Çimento Genel Müdürü Kemal Doğansel ile Mali ve İdari Genel Müdür Yardımcısı Memiş Vanlı tarafından 20 Kasım 2008 tarihinde düzenlenen ödül töreni ile verilmiştir.





Cimpor Yibitaş Yozgat Çimento çalışanları balık avında

Cimpor Yibitaş Yozgat Çimento, organize etmiş olduğu sosyal etkinlikler kapsamında 25 Ekim 2008 tarihinde Ankara Kesikköprü Barajı'na bir gezi düzenlemiştir. Fabrikanın mavi ve beyaz yaka çalışanları yanında alt işveren çalışanlarının da katıldığı yaklaşık 25 kişilik bir grupla düzenlenen gezide ekip geceyi çadırlarda geçirmiş ve ikincisi düzenlenen balık avı etkinliğinde oldukça güzel anlar yaşanmıştır.



Üyelerimizden Bursa Çimento Sanayi A.Ş.
Genel Müdürü Sayın Mürsel Öztürk'ün Annesi,

Havva ÖZTÜRK

04.11.2008 Salı günü vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 05.11.2008 Çarşamba günü Trabzon Akçaabat Fındıklı
Köyü Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip defnedilmiştir.
Merhumeye Allah'tan rahmet, kederli ailesine ve sevenlerine başsağlığı dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Lafarge Türkiye Çimento Grubu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi
Sayın A. Nuri ÖZKAYA'nın babası

Ali ÖZKAYA

vefat etmiştir. Merhumun cenazesi 18.12.2008 Perşembe günü ikindide İstanbul-
Üsküdar Karaca Ahmet Şehitlik Camii'nden kaldırılarak defnedilmiştir.

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

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Batıçim-Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş. İşletme Müdürü
Sayın Ömür Şensöz'ün babası

Sermet ŞENSÖZ

20.12.2008 tarihinde vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi 22.12.2008 tarihinde (bugün) İzmir Karşıyaka Beşikçioğlu
Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip defnedilmiştir.

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

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Üyelerimizden Nuh Çimento Sanayi A.Ş.
Finans Koordinatörü

Serdar TEPE

elim bir trafik kazası sonucu vefat etmiştir.
Merhumun cenazesi 28 Aralık 2008 Pazar günü
İstanbul Altunizade İlahiyat Fakültesi Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip
Çengelköy Mezarlığı'na defnedilmiştir.
Merhuma Allah'tan rahmet, ailesine ve tüm sevenlerine başsağlığı dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Üyelerimizden Aşkale Çimento Sanayi T.A.Ş. Yönetim Kurulu Üyelerinden

Vedat KOBAZOĞLU

28.12.2008 Pazar günü vefat etmiştir.
Merhumun cenazesi 29.12.2008 Pazartesi günü (bugün)
Erzurum Emir Şeyh Camii'nde kılınan öğle namazını müteakip defnedilmiştir.
Merhuma Allah'tan rahmet, yakınlarına ve sevenlerine baş sağlığı dileriz.

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS)
Genel Sekreter Yardımcısı Sayın Yaşar Özgürsoy'un Babası

Gülali ÖZGÜR SOY

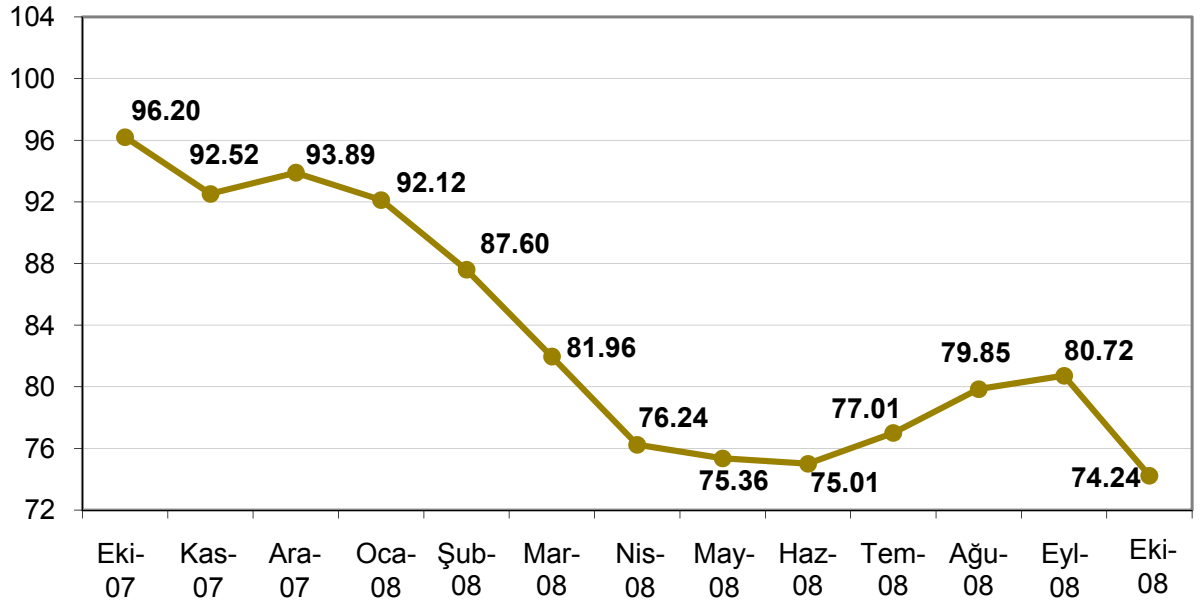
21.10.2008 Salı günü vefat etmiştir.
Merhuma Allah'tan rahmet,
kederli ailesine ve sevenlerine başsağlığı dileriz..

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Tüketici Güven Endeksi 2008 yılının Ekim ayında %8,03 oranında azaldı

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) işbirliği ile yürütülen Aylık Tüketici Eğilim Anketi, tüketicilerin harcama davranış ve beklentilerini değerlendirmektedir.

Endeksin 100'den büyük olması tüketici güveninde iyimser durum, 100'den küçük olması tüketici güveninde kötümser durum, 100 olması ise tüketici güveninde ne iyimser ne de kötümser durum olduğunu göstermektedir. Grafikten de görüleceği üzere, 2008 yılı Eylül ayında 80,72 olan Tüketici Güven Endeksi, Ekim ayında bir önceki aya göre %8,03 oranında azalarak 74,24 değerine düşmüştür. Haziran ayından bu yana artış eğiliminde olan Endeks, Ekim ayında ciddi bir şekilde düşüş yaşamıştır.



Güven endeksindeki düşüşü daha iyi gözlemleyebilmek için tüketici eğilimine ilişkin soru bazındaki endeksin Ağustos, Eylül ve Ekim aylarına ait verilerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir. Eylül ayında bir önceki aya göre Endekste bir artış gözlenirken, soru bazında sadece “gelecek dönem için iş bulma olanakları”, “gelecek dönem için konut satın alma ya da inşa ettirme ihtimali”, “gelecek dönem için konut tamiratına para harcama ihtimali” ve “gelecek dönem için tüketim finansmanı için borç kullanma ihtimali” endekslerinde düşüş gözlenmiştir. Ekim ayında ise bir önceki aya göre “gelecek dönem için otomobil satın alma ihtimali” endeksi haricindeki tüm soru bazındaki endekslerde düşüş gözlenmiştir.

	Endeks			Bir önceki aya göre değişim oranı (%)	
	Ağu-08	Eyl-08	Eki-08	Eyl-08	Eki-08
Tüketici Güven Endeksi	79.85	80.72	74.24	1.09	-8.03
Satın alma gücü (mevcut dönem)	75.51	76.17	71.96	0.88	-5.53
Satın alma gücü (gelecek dönem)	78.1	78.62	74.39	0.67	-5.38
Genel ekonomik durum (mevcut dönem)	69.84	71.71	64.33	2.69	-10.3
Genel ekonomik durum (gelecek dönem)	74.91	75.55	67.77	0.86	-10.3
İş bulma olanakları (gelecek dönem)	76.42	76.39	71.49	-0.04	-6.42
Yarı-dayanıklı tüketim mallarına yönelik harcama yapma düşüncesi (gelecek dönem)	99.22	101.16	95.6	1.96	-5.49
Mevcut dönemin dayanıklı tüketim mali satın almak için uygunluğu	94.31	96.87	85.59	2.71	-11.64
Dayanıklı tüketim mali satın alma ihtimali (gelecek dönem)	16.09	17.24	15.93	7.2	-7.62
Otomobil satın alma ihtimali (gelecek dönem)	8.87	9.01	9.06	1.55	0.57
Konut satın alma ya da inşa ettirme ihtimali (gelecek dönem)	9.08	8.34	8.09	-8.1	-3.02
Konut tamiratına para harcama ihtimali (gelecek dönem)	21.28	18.93	18.01	-11.05	-4.84
Tüketimin finansmanı amacıyla borç kullanma ihtimali (gelecek dönem)	33.98	33.75	31.84	-0.69	-5.66
Mevcut dönemin tasarruf etmek için uygunluğu	58.22	60.2	56.42	3.41	-6.29
Tasarruf etme ihtimali (gelecek dönem)	17.55	18.63	18	6.14	-3.39
Gelecek dönemde fiyatların değişim yönüne ilişkin beklenti	51.09	53.75	51.67	5.2	-3.87

Kitap Tanıtımı

AB İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Durumu

Dr. Ertan İren

1 7 Aralık 2004 tarihli AB Zirvesi'nde Ülkemiz ile AB tam üyeliği müzakerelerinin 03 Ekim 2005 tarihinde başlatılmasına karar verilmiştir. Bu çerçevede AB iş hukuku ile Ülkemiz iş hukuku mevzuatının karşılaştırılarak farklılıklarının tespit edilmesi, AB normlarında yer alan temel kurum ve kavramların Türk iş hukukuna aktarılması gerekmektedir. İş hukukuna ilişkin AB normlarının topluca sergilenmesi ve iş hukukumuzla karşılaştırılması amacıyla, Sendikamız Müşavir Avukatı Dr. Ertan İren tarafından hazırlanan kitap, yazarın doktora tezidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili AB yönergeleriyle ne ölçüde uyumlu olduğunu değerlendirmeye çalışan kitap, tam-kısmi süreli ve belirli-belirsiz süreli iş sözleşmelerine, işverenin işçilere bilgi verme, yönetime katılmalarını sağlama, eşit davranma yükümlülüklerine, işverenin ödeme güclüğüne düşmesi halinde ve toplu işçi

çıkarmalara karşı işçinin korunmasına, çalışma ve dinlenme süreleri ile genç işçilerin korunmasına ilişkin AB yönergelerini önce sergilemekte sonra ise konuya ilişkin Türk iş hukuku mevzuatını açıklayarak eleştirel bir değerlendirmeye tabi tutmaktadır.

Sendikamız yayınlarından olan kitap, adaylık sürecinde olduğumuz bu aşamada AB müktesebatı karşısında iş hukukumuzun durumunu ortaya koyan, ileride bu konuda yapılacak yasa çalışmalarında faydalanılabilecek bir kaynak niteliği taşımaktadır. AB'ye üyelik sürecindeki çalışmalara ve konuyla ilgilenenlere katkı sağlayabilecek kitap, mevzuatımızdaki eksikliklerin görülmesi kadar, mevcut olan uyumlu düzenlemelerin ortaya konularak haksız eleştirilerin önlenmesi açısından da önemli bir eserdir.

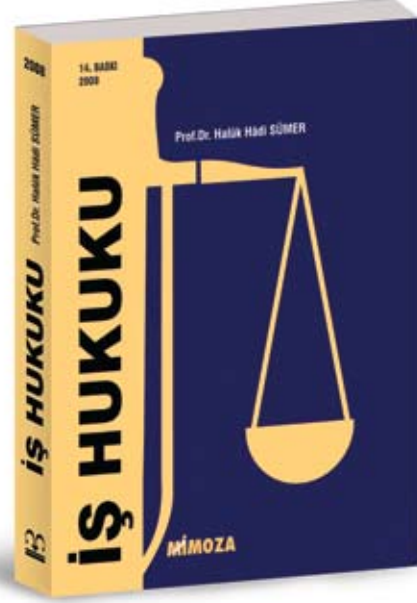


İş Hukuku

Prof. Dr. Halûk Hâdi Sümer

İş Hukuku dersi, hukuk fakültelerinin yanı sıra, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri, mühendislik fakülteleri ve meslek yüksek okullarının çeşitli programlarında yer almaktadır. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Halûk Hâdi Sümer tarafından hazırlanan kitabın temel amacı, hukuk fakültesi dışında diğer fakülte ve yüksek okullarda okutulan İş Hukuku dersleri için öğrencilerin ders notunu karşılamak olmuştur. Bu nedenle de kitabın hacminin genişlemesi için dipnotlara ve Yargıtay kararlarına yer verilmemiş, İş Hukukunun kavram ve kurumları genel esaslarıyla bir bütün olarak ele alınmıştır. Dolayısıyla kitap, özet bir ders notu olmaktan öte, bilimsel iddia taşımamaktadır. Ayrıca Bireysel İş Hukuku bölümünde Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu hüküm-

lerine yer verilmemiştir. Mimoza Yayınları tarafından 14. baskısı yayınlanan kitap, öğrencilere İş Hukuku ile ilgili temel bilgiler veren bir kaynak niteliğindedir.



Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği

Açıklama – Yorum – Uygulama

Prof. Dr. Alp Esin

Ülkemizdeki başlıca sorunlardan biri, işverenin kendisinin çoğu kez sakıncalı biçimde ve koşullar altında iş yapmasıdır. Bu nedenle KOBİ'ler, kendilerini iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yeni gereklere uyarlamada güçlük çekebileceğinden hareketle Prof. Dr. Alp Esin tarafından hazırlanan kitaptaki anlatım tarzı en geniş kitleye hitap edecek biçimde seçilmiş ve konular,



yeni gereklerin ve mevzuatın ışığında, örneklerle ele alınarak işlenmiştir.

Ondört ana bölümden oluşan kitabın ilk iki bölümünde güncel konular ve temel noktalar ele alınmış, günümüzdeki ilkelere yol açan gelişmelerin üzerinde durularak, kavramlar açısından ortak anlayış sağlanmasında yardımcı olacak noktalar irdelenmiştir. Bu bağlamda AB'nin iş sağlığı ve güvenliği açısından öncelikleri ve hedefleri ayrıntılı bir biçimde ele alınmıştır.

Üçüncü ve dördüncü bölümler, kitaptaki konuların temelinin oluşturduğu güvenlik ve tehlikelerin kaynakları konularına ayrılmıştır. Meslek hastalıkları ve iş güvenliği açısından tehlikelerin kaynakları üzerinde geniş biçimde durulmuş ve bunlar da örneklerle ele alınmıştır.

Bir işyerindeki tehlikeler ve risklerin olasılığa dayalı olduğu göz önünde tutularak, olasılık ve risk kavramları beşinci bölümde işlenmiştir. Böylece okurların, günümüzdeki etkinlik ve çabaların başlangıç noktasını oluşturan tehlikelerin belirlenmesi (Bölüm 6), risklerin değerlendirilmesi (Bölüm 7) konularının kavramsal dayanaklarını daha iyi izleyebilmeleri sağlanmıştır.

Sekizinci bölümde risklerin kontrolü, alınabilecek önlemler ve kontrollerin olması gereken hiyerarşik sırası konularına açıklık getirilmiş; dokuzuncu bölümde ise işyerindeki tehlikeler, bunların doğurabileceği sonuçlar ve çalışanların bunlarla ilgili münasip

bir biçimde haberdar edilmesi konuları "Tehlikelerin İletilmesi" başlığı altında ele alınmıştır.

Onuncu bölümde çalışanların tehlikelerle ilgili uyarılması, uyarı levhaları, uyarı levhaları ile ilgili standartlar ve mevzuata değinilmiş, konu değişik ülkeler açısından ele alınarak geçerli ve uyulması gereken kurallar örneklerle gösterilmiştir.

Ülkemizde, kolayına kaçılarak, bir güvenlik önlemi olarak kabul edilen dikkat konusu, insan etmeniyle birlikte tüm yönleri ile onbirinci bölümde incelenmiş ve bu konudaki dayanıksız beklentiler ve yanılgılar örneklerle irdelenmiştir.

Onikinci bölüm güvenlik önlemleri arasında önemli bir yere sahip olan "Koruyucular"a ayrılmıştır. Hangi tehlikeye karşı ne tür koruyucunun etkili olacağı, örneklerle açıklanmıştır. Kişisel koruyucu donanımların ele alındığı onüçüncü bölümde, donanımların seçimi ve kullanımı ile birlikte bakım ve muhafazası konuları irdelenmiştir.

Bölüm ondört kaza raporlarına ayrılmıştır. Kaza raporlarının, kazaların kök nedenlerine inme ve ileride olabilecek kazaları önlemede büyük paya sahip olması itibarıyla, raporlardan beklentiler ve öneriler konularının üzerinde durulmuştur.

Ayrıca kitabın "EK"leri oldukça zengin tutulmuş ve ana metinlerde ele alınmış olan noktalara ilişkin olarak verilmesinde yarar görülen bilgiler ve uygulamalar, değişik başlıklar altında toplanmıştır.

