

Çimento İşveren

Cilt 24 // Sayı 5 // Eylül 2010

Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası

Yayın Organı

// dergi.ceis.org.tr



Efendiler, bu muazzam zaferin muhtelif amilleri fevkinde (çeşitli sebepleri üstünde) en mühimi ve âlisi (yücesi), Türk milletinin bilâkaydüşart (kayıtsız ve şartsız) hakimiyetini eline almış olmasıdır. Bu hadisenin tarihîmizde ve bütün cihanda ne büyük ne feyizli (bereketli) bir inkılâp olduğunu izaha lüzum görmem.

(Başkomutanlık Meydan Savaşı'nın ikinci yıldönümü dolayısıyla Dumlupınar'da yaptığı bir konuşma, 30.08.1924)

K. Atatürk

ISSN 1300-3526



Editörden



Değerli okurlarımız,

Dergimizin bu sayısında; “Ülkemizde Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Özel Hakem”, “Küresel Ekonomik Krizin KOBİ’ler Üzerindeki Etkileri: Sakarya’daki KOBİ’ler Üzerine Bir Araştırma” ve “Türkiye’deki İşsizliğe Çözüm Önerisi Olarak Kadın Girişimciliğin Desteklenmesi: Mikro Kredi Uygulamaları” başlıklı makalelere yer verilmiştir.

Bilindiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 20. maddesi, işçi ile işveren arasındaki bireysel iş uyuşmazlıklarında devlet yargısı yanında, “özel hakem” yoluna da başvurma imkanı sağlamakta, böylece daha pratik ve ekonomik yollarla iki kesim arasındaki sorunların çözülebileme imkanı olmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Denetçilerinden Mürsel ÇUKUR ve İş Müfettişlerinden Dr. Muzaffer KOÇ tarafından ortaklaşa hazırlanan makalede bu konu irdelenmiş, uyuşmazlık kavramı incelenerek, iş uyuşmazlıklarıyla ilgili çözüm yolları hakkında bilgiler verilmiş ve bireysel iş uyuşmazlıklarında özel hakem yoluna gidilmesinin önemi vurgulanmıştır.

ABD merkezli ekonomik krizin yarattığı dalgalanma, tüm dünya ekonomilerini kasıp kavurmaktadır. 2008 yılı Eylül ayında patlak veren söz konusu kriz hem gelişmiş ülkelerde hem de gelişen ülkelerde işletmeleri, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeleri (KOBİ’ler) zor durumda ve hatta yaşam mücadelesiyle karşı karşıya bırakmıştır. Sakarya Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Görevlilerinden Yrd. Doç. Dr. Emel ÇETİNKAYA ve Dr. Ekrem ERDOĞAN ortaklaşa hazırladıkları makalelerinde krizin Ülkemizde faaliyet gösteren KOBİ’ler üzerindeki etkilerini incelemiş, söz konusu etkileri Sakarya ili örneği üzerinden elde etmiş oldukları anket çalışması sonucuna göre ortaya çıkarmışlardır.

Türkiye’de 1990’lardan başlayarak kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşların kadın girişimciliğini geliştirmeye dönük ilgi ve etkinliklerinde artış gözlenmektedir.¹ Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi giderek daha yaygın biçimde, kadın işsizliğine ve dolayısıyla genel işsizliğe karşı bir çözüm aracı olarak görülmektedir. Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi için mikro kredi uygulamaları da bir yol olarak benimsenebilmektedir. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü’nde Araştırma Görevlisi olarak çalışan Münire ÇİFTÇİ, makalesinde kadın girişimciliğinin geliştirilmesinin işsizliğin önlenmesi bakımından önemli bir seçenek olduğunu açıklamaya çalışmış, Ülkemizdeki işsizlik boyutunu gözler önüne sererek, bu konuda yapılan mücadelelerden biri olan mikro kredi uygulamaları hakkında bilgiler vermiş ve bunun kadın girişimciliğinin desteklenmesi yolunda yararını vurgulamıştır.

Sevgi ve saygılarımla...

Özgür Acar

ozguracar@ceis.org.tr

genel@ceis.org.tr

1 Yıldız ECEVİT, Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, ILO Offisi, Ankara, 2007.
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/info/kadingirisim.pdf>



Mürsel ÇUKUR

İç Denetçi / Kamu Yönetimi Uzmanı

ÖZGEÇMİŞ

1969 yılında Çankırı/İlgaz'da doğdu. 1991 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nden mezun oldu. 1993 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda İş Müfettişi Yardımcısı olarak göreve başladı. 1997 yılında İş Müfettişi oldu. 2001-2002 yıllarında İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nde görev yaptı. 2003 yılında Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi Uzmanlık Programı'nı "Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Hak Arama" başlıklı tezi ile tamamlayarak "Kamu Yönetimi Uzmanı" unvanını aldı. İş mevzuatı alanında yayınlanmış makaleleri bulunmaktadır. Dr. Muzaffer KOÇ birlikte hazırladıkları "4857 sayılı İş Kanununa Göre Düzenlenecek Belgeler" isimli kitap 3. baskısını yapmıştır. 2008 yılı itibarıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda iç denetçi olarak görev yapmaktadır.

ÖZGEÇMİŞ

01.02.1970 tarihinde Elazığ'ın Karakoçan ilçesinde doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini aynı ilçede tamamladı. Yüksek öğrenimini Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nde 1992 yılında tamamladı.

1993 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nda İş Müfettiş Yardımcısı olarak göreve başladı. 1997 yılında İş Müfettişi yeterlilik sınavını kazanarak, İş Müfettişi olarak atandı. Halen İş Teftiş Kurulu Malatya Grup Başkanlığı'nda İş Müfettişi olarak görev yapmaktadır.

1995 Yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Politikası Bilim Dalında yüksek lisansını tamamladı. 2000 Yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Bilim Dalında doktrasını tamamladı.

"Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihi Gelişimi ve Türk Sosyal Güvenlik Sistemi", "Sosyal Güvenlik Sisteminin Ekonomik Büyüklüklerle İlişkisi", "Tüm Yönleriyle İş Güvencesi", "4857 Sayılı İş Kanunu ve uygulama Yönetmelikleri" (Murat Kala ile ortak çalışma) ve "4857 sayılı İş Kanununa Göre Düzenlenecek Belgeler" (Mürsel Çukur ile ortak çalışma) başlıklı yayınlanmış beş kitabı bulunmaktadır.



Dr. Muzaffer KOÇ

İş Müfettişi

ÜLKEMİZDE BİREYSEL İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE ÖZEL HAKEM

ÖZET

Hukuki uyuşmazlıklarda mahkemelere başvurmak esastır. Ancak günümüzde medeni yargıya alternatif teşkil edecek şekilde bazı uyuşmazlıkların çö-

züm yolları gündeme gelmektedir. Alternatif çözüm yolları, mahkemelerdeki yargılamaya alternatif çözüm yöntemleridir.

Türkiye’de bireysel iş uyuşmazlıkları, esas olarak yargıda çözülmektedir. Bunun yanında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde işçi şikâyetleri incelenmektedir. Ancak bu incelemenin hukuki bağlayıcılığı bulunmamaktadır.

İşçilerin bireysel hak arama yolu olarak hakem uygulamasının getirilmesi, daha az bürokratik, az masraflı, hızlı hak arama imkânını sağlayabilecektir. Bu uygulama kamunun iş yükünü de azaltıp, çalışanların temel sorunlarına daha çok odaklanılmasını sağlayacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 20’nci maddesinde düzenlenen özel hakem kurumunun, Anayasa Mahkemesi’nin 19.10.2005 tarihli kararıyla Anayasaya uygunluğu kabul edilmiştir. Tüm bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü için, mümkün olduğu ölçüde, hukuki düzenlemeler yapılmalıdır.

Bireysel iş uyuşmazlıklarının tümünün çözümünde uygulanmak üzere, özel hakeme yönelik düzenlemeye gidilmelidir.

Anahtar sözcükler: Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Özel Hakem, İşçi Şikâyetleri, İş Kanunu, Bireysel İş Uyuşmazlığı

ABSTRACT

In legal conflicts its a general principle to apply the courts. But today some disputes are tried out in a manner which it represents an alternative to civil judicial remedies. Alternative dispute resolutions are alternative resolution methods of the judicial courts.

Individual labor disputes in Turkey, mainly in the judiciary are to be solved. In addition to solution of the individual labor disputes, the Ministry of Labour and Social Security is in the charge of workers’ complaints. However, these kinds of decisions are not legal binding.

The individual rights of workers as a way to bring arbitration practice may provide less bureaucratic, cheaper, and may provide a quick opportunity to dissolve the claims. This practice also reduces the workload of the public institutions and focus on more fundamental problems of the workers.

Private arbitration institution held in Labour Law (4857/20) was adopted by the Constitutional Court decision dated 19.10.2005 in compliance with the Constitution. For the settlement of all individual labour disputes, the legal arrangements for the private arbitration practice should be made as soon as possible.

Key words: ADR (Alternative Disputes Resolution), Private Arbitration, Labour Complaint, Labour Law, Individual Labour Dispute

GİRİŞ

Hukuki uyuşmazlıklarda başvurulacak asıl yol mahkemelere başvurmaktır. Buna “yargısal veya geleneksel usul” denir. Ancak günümüzde medeni yargıya alternatif teşkil edecek şekilde bazı uyuşmazlıkların çözüm yolları gündeme gelmektedir. Kısaca, ADR denilen alternatif çözüm yolları (alternative dispute resolution), mahkemelerdeki yargılamaya alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemleridir¹.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları, tarafsız bir üçüncü kişinin, uyuşmazlığı çözmek hususunda gayret gösterdiği, mahkemelerde yürütülen dava yolunun yanında işleyen seçimlik nitelikteki uyuşmazlık çözüm yollarıdır².

Ülkemizde bireysel iş uyuşmazlıkları, esas olarak yargıda çözülmektedir. İdari olarak da, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde işçi

1 İbrahim ÖZBAY, Avukatlık Hukukunda Uzlaştırma ve Uzlaştırma Tutanağının İlam Niteliği, AÜEHFD, C:VIII, Sayı:2004/3-4, S. 387

2 ÖZBAY, 387

şikâyetleri incelenmektedir. Ancak bu incelemenin bağlayıcılığı bulunmamaktadır. İnceleme sonucunda, taraflar, hak ve alacakları hakkında bilgilendirilmektedir.

Literatürde bireysel iş uyuşmazlıkları (individual labour disputes) olarak geçen bu konunun, bizim kaynaklarımızda (iş hukuku kitapları, kanun şerhleri, doktora ve master tezleri, internet vb.), genelde toplu iş uyuşmazlıkları ana başlığı altında, sadece uyuşmazlık türleri arasındaki ayrıma vurgu yapmak amacıyla gündeme getirildiğini; fakat toplu iş uyuşmazlıklarında olduğu gibi ayrıntılı bir inceleme yapılarak, doktrinde tartışma konusu yapılmadığını; bu tür uyuşmazlıklarda birçok ülkede gündeme gelmiş olan, ara çözüm mekanizmalarının tartışılmadığını belirtmek gerekir.

Tüm uyuşmazlıkların yargıya taşınması, yargı sistemi üzerindeki sorunların daha da artmasına yol açacaktır. Yargının karşılaştığı temel sorun, yargılama sürecinin yeteri kadar verimli ve etkili olmasıdır. Özellikle medenî yargılama hukukunda, kişilerin maddî hukuk hükümlerine göre sahip oldukları haklarla ilgili uyuşmazlıkların makul bir süre içinde çözülememektedir. Bu durum, adil yargılanma hakkının bir unsuru olan makul sürede yargılanma hakkının (İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, 6. madde) ihlâli olarak görülmüş ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesinin kararlarında, bazı devletlerin tazminata mahkûm edilmesine yol açmıştır. Davaların süresindeki uzunluğa ek olarak, yargılama giderlerindeki artış, dava sürecinin hasımlı yapısı, usul kurallarının sahip olduğu belirsizlik ve karmaşıklık, dava yoluna alternatif olacak çözüm arayışlarını gündeme getirmiştir. Bu bağlamda ortaya atılan görüşlerden biri de, alternatif uyuşmazlık çözümü (Alternative Dispute Resolution, ADR) olmuştur. İhtilafli kişiler, uzun yıllar sürecektir yıpratıcı bir dava süreci yerine, uyuşmazlıklarını müzakere ederek, daha kısa bir sürede, çözme-yi istemektedirler. Amerika Birleşik Devletleri'nde

uyuşmazlıkların yaklaşık yüzde doksanı yargılama öncesinde çözülmektedir. Dava yolunda avukatlar, uyuşmazlığın çözülmesi için uzun zaman harcadıklarından, genellikle bilirkişi incelemesine ihtiyaç duyulduğundan ve tarafların (özellikle ticarî işletmelerin) uyuşmazlığa daha çok zaman ayırmaları yüzünden yapılan masraflar, ADR'ye oranla daha fazladır. Üstelik dava yolunda, genellikle uzmanlık isteyen uyuşmazlıklara, yeterince uzman olmayan hâkimlerce verilen kararlar, sınırlı düzeyde çözüm üretmekte, taraflara uzlaşma fırsatı tanınmamakta ve sonuçta taraflar arasında kişisel bir düşmanlık oluşmaktadır³.

İş uyuşmazlıklarının çözümünde ADR'nin etkili olarak kullanıldığı asıl alan, toplu iş uyuşmazlıklarıdır. Ancak, bireysel iş uyuşmazlıklarında da ADR'nin ve özellikle arabuluculuğun kullanılmasında bir engel bulunmamaktadır⁴.

Ülkemizde de alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından "arabuluculuk" için kanun tasarısı hazırlanmıştır. "Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu Tasarısı"⁵ TBMM'de Komisyondadır (Adalet Komisyonu esas komisyondur; Plan ve Bütçe ile

3 Mustafa ÖZBEK, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü ve Noterlerin Uyuşmazlık Çözümündeki Yeni İşlevi, <http://www.arabulucu.com/adr-alternatif-uyusmazlik-cozumu/alternatif-uyusmazlik-cozumu-ve-noterlerin-uyusmazlik-cozumundeki-yeni-islevi> (15.02.2010)

4 Mustafa ÖZBEK, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Ankara 2004, s.374

5 10.11.2008 tarihli "Avrupa Birliği Müktesebatı'nın Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı"nda, 23. fasıl altında uyumlaştırılması takvime bağlanmış yasal düzenlemelerden biridir. Amacı, yargının üzerindeki yükün hafifletilmesi, uyuşmazlıkların en az giderle çözümlenmesi ve tarafların mahkeme ortamı dışında "onarıcı adalet" ilkesine uygun olarak daha barışçıl ve uzlaşmacı şekilde tatmininin sağlanmasıdır. Yargı reformunun bir gereği olarak; davaların hızlı, basit, en az giderle ve etkin bir biçimde görülmesine imkân tanınacak biçimde ve bir kısım uyuşmazlıkların çekimeli yargı şeklinde mahkemelere intikali yerine nizasız kaza, sulh, uzlaşma gibi yöntemlerle çözümünün sağlanması amaçlanmaktadır. (Avrupa Konseyinin R (86) 12 sayılı Tavsiye Kararı, Avrupa Konseyi'nin R (98) 1 sayılı Tavsiye Kararı, Avrupa Konseyi'nin R (99) 19 sayılı Tavsiye Kararı, Avrupa Konseyi'nin R (2002) 10 sayılı Hukuki Konularda Uzlaşma Kararı'na paralel olarak uyumlaştırılacaktır)

Avrupa Birliği Uyum Komisyonları tali komisyonlardır). Uyuşmazlıkların barışçı çözüm yollarından arabuluculukta taraflar anlaşarak üçüncü bir kişiyi arabulucu olarak belirlemektedirler. Arabuluculuk süreci sonunda arabulucu karar vermemekte, taraflar arasındaki iletişimi sağlayarak, uyuşmazlığın çözümünü mümkün kılmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmada alternatif uyuşmazlık çözüm yollarından olan “özel hakem” kurumunun bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde ülkemizde uygulanabilirliği değerlendirilecektir.

I. UYUŞMAZLIK KAVRAMI

A. KAVRAM

İş ilişkilerinde taraflar arasında zaman zaman uyuşmazlıklar söz konusu olabilir. Söz konusu uyuşmazlıklar işçi ve işveren arasında veya işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında doğan anlaşmazlıklardır. Bu bağlamda iş uyuşmazlığı, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkileri konusundaki ortaya çıkan anlaşmazlıktır. İşverenin herhangi bir işçi hakkını ihlal etmesi veya işçilerin, kötü çalışma şartlarında, iyiye doğru bir değişiklik istemeleri de uyuşmazlığa neden olabilir⁶.

Başka bir ifadeyle, iş uyuşmazlığı, aralarında menfaat ayrılığı bulunan iş ilişkisinin tarafları yani işçiler ile işverenler, işverenlerle işçi sendikaları, işveren sendikaları ile işçi sendikaları arasında ortaya çıkan farklılıkları ifade eder⁷. Söz konusu farklılıklar, çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde yeni şartlar üzerinde anlaşma sağlanamaması bir uyuşmazlık örneği olabileceği

gibi, mevzuat ve toplu iş sözleşmesi ile tanınmış hakların uygulanmaması, yanlış uygulanması veya yorumunun yanlış yapılması da uyuşmazlık örnekleridir⁸.

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nda iş mahkemelerinin görev alanına giren iş uyuşmazlıklarını “İş Kanunu’na göre işçi sayılan kimselerle... işveren veya işveren vekilleri arasında iş akdine veya İş Kanunu’na dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları...” şeklinde ortaya koymaktadır (5521/m.1/f.1)⁹

B. UYUŞMAZLIK ÇEŞİTLERİ

Menfaatler, istekler ve bakış açıları arasında ayrılık bulunduğu zaman uyuşmazlıktan söz edilir. Uyuşmazlık bakış açısına göre değişik isimlendirmeler alabilmektedir. Bireysel/toplu iş uyuşmazlıkları ve hak/menfaat uyuşmazlıkları gibi¹⁰. Başka bir ifadeyle, işçi işveren arasındaki iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklar çeşitli kategoriler de incelenebilir. Bunlar hak ve menfaat uyuşmazlıkları ile bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarıdır¹¹.

Hak ve menfaat uyuşmazlığı ayırımının esası, uyuşmazlığın niteliğine ve konusuna dayanmaktadır.

Hak uyuşmazlıkları, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkilerinin dayanağını oluşturan mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi kuralları ile taraflara sağlanan haklara ilişkin olarak çıkan uyuşmazlıklardır¹². Başka bir ifadeyle, hak uyuşmazlıkları

6 Şener ÇIRAK, İş Kanunu Açısından İşyerlerinin Denetimi, Gazi Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2006, s.45

7 Cahit TALAS, Sosyal Ekonomi, 4. Bası, Ankara 1976, s.433. (Aktaran; İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim ve Özel Hakem, İş Ve İnsan Kaynakları Hukuku Araştırma Enstitüsü Derneği’nin Yayını, 09 Eylül 2008, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)

8 İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)

9 ÇIRAK, 52-53

10 Nurhan SÜRAL, “2822 sayılı Yasada Barışçı Çözüm Yolları”, İş Hukuku Dergisi, Cilt III, Sayı:1,1993, s. 51.

11 Nuri ÇELİK. İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1994, s. 467; Kenan TUNÇOMAĞ, İş Hukuku’nun Esasları, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1989, s.458

12 Mehmet KOCAOĞLU, Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik, Gaye Matbaacılık San. ve Tic. A.Ş. Yayını, Ankara, 1988, s. 161.

rında mevcut kanunlarda veya iş/toplu iş sözleşmesine yer alan kurallara aykırılık, bu kuralların gereği gibi uygulanmaması veya yorumlanmamasıdır¹³. Örneğin, işverenin iş sözleşmesini sona erdirdiği işçiye, yasada belirtilenden az tutarda kıdem tazminatı ödemesi durumunda, ortaya hak uyuşmazlığı çıkacaktır¹⁴. Benzeri şeklide işçinin işverene karşı yapmakla sorumlu olduğu edimi yerine getirmemesi üzerine işçi işveren arasında ortaya çıkan uyuşmazlıklar da hak uyuşmazlığı örnekleridir¹⁵.

Menfaat (çıkar) uyuşmazlıkları ise, var olan bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hakkın ortaya konulması amacıyla çıkarılan uyuşmazlıklardır¹⁶. Başka bir ifadeyle, bu uyuşmazlıkta mevcut çalışma şartlarının değiştirilmesi, yeni bir hakkın talep edilmesi söz konusu olmaktadır¹⁷. Menfaat uyuşmazlıklarına, ücretlere zam yapılması, yıllık ücretli izin sürelerinin arttırılması, çalışma sürelerinin azaltılması talepleri üzerine çıkan uyuşmazlıklar örnek gösterilebilir¹⁸.

Menfaat uyuşmazlıkları mevcut durumu değiştirmeye yönelik olduğundan uyuşmazlığın yürürlükteki hükümlere göre çözümlenmesi mümkün değildir¹⁹. Başka bir ifadeyle, tarafların aralarındaki uyuş-

mazlığı kendisine göre çözecekleri hukuki esasları (hukuk kuralları) belirleme söz konusu olmaktadır. Tarafların her birinin amacı, söz konusu hukuk kurallarını kendileri yönünden en elverişli şekilde belirlemektir²⁰.

İşçi ve işveren arasında çıkan uyuşmazlıklar bireysel ve toplu olmak üzere iki gruba ayrılır²¹.

Toplu iş uyuşmazlıkları, tüzel kişiliğe sahip bir işçi örgütünün (sendikanın) üyelerinin ortak çıkar veya hakları ile ilgili olarak, işverenle veya işveren sendikasıyla çıkardığı uyuşmazlıklardır²². Başka bir ifadeyle, işçi sendikalarıyla işveren sendikaları (veya işveren) arasında çıkmış uyuşmazlığa toplu (kolektif) iş uyuşmazlığı denir²³.

Toplu iş uyuşmazlıklarında, işçi tarafının fiili bir işçi topluluğu olması düşünülebilir. Ancak Batı Avrupa ülkelerinin çoğunda ve bizde, işçi tarafının örgütlenmiş bir işçi topluluğu olması, yani işçi sendikasının varlığı koşuldur.

Toplu iş uyuşmazlıkları, işçi topluluğunu ilgilendiren ortak bir konu nedeniyle ortaya çıkabileceği gibi, toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, bir işçi ile işveren arasında çıkacak bir uyuşmazlığın, işçi sendikası tarafından benimsenmesi ve bu sendikanın uyuşmazlığa taraf olması ile de doğabilecektir²⁴.

13 TUNÇOMAĞ, 459

14 Mehmet KOCAOĞLU, Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik, Gaye Matbaacılık San. ve Tic. A.Ş. Yayını, Ankara, 1988, s. 161. İş Hukuku Enstitüsü, Hak Uyuşmazlıklarının Çözümü, İş Ve İnsan Kaynakları Hukuku Araştırma Enstitüsü Derneği'nin Yayını, 09 Eylül 2008, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)

15 ÇELİK, İş Hukuku, 469; İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)

16 Uluslararası Çalışma Örgütü, Uluslararası Çalışma Raporu 2, Ankara, 1991, s. 69.; ÇELİK, İş Hukuku, 470

17 İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)

18 ÇELİK, İş Hukuku, 470

19 İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)

20 TUNÇOMAĞ, 458

21 Cahit TALAS, Kolektif İş İhtilafını Halletmekle Görevli Tahkim Sistemimiz Hakkında Bazı Düşünceler, Cilt: 8 Sayı: 1 Yayın Tarihi: 1953 s. 12, www.dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/354/3675.pdf

22 Turhan ESENER, İş Hukuku, Ankara Ü. Hukuk Fakültesi Yayını, No. 315, Ankara, 1973, s. 500.

23 TUNÇOMAĞ, 453

24 Nuri ÇELİK, İş Hukukumuzda Uzlaştırma ve Arabuluculuk, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını, İstanbul, 1973, s. 3-4; Mehmet UÇUM, Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk (1996-1999), Selüloz-İş Sendikası Yayını, İstanbul, 2000, s. 8.

Bireysel iş uyuşmazlığı-toplu iş uyuşmazlığı ayrımı, uyuşmazlığın tarafları bakımından yapılan ayrımına yöneliktir.²⁵

Bireysel iş uyuşmazlıkları ise, işçi ile işveren arasındaki bireysel iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklardır²⁶. Örneğin, bir işçinin devamsızlık nedeniyle işten çıkarılmasıyla oluşan uyuşmazlık, bireysel iş uyuşmazlığıdır.

Gerek hak gerek menfaat uyuşmazlıkları, bireysel iş uyuşmazlıklarının konusu olabilir. Bireysel menfaat uyuşmazlıklarında, var olan haklara ilişkin bir anlaşmazlık bulunmadığından, uyuşmazlığın yargıya götürülebilmesi veya toplu uyuşmazlığa dönüştürülebilmesi mümkün değildir. İşçi veya işçiler ile işverenin çalışma koşullarında uyuşmazlığa düşmeleri, sadece iş sözleşmesinin yapılmaması veya yenilenmemesi veya taraflardan birinin yöntemine uygun olarak iş sözleşmesini sona erdirmesi sonucunu doğuracaktır. Bireysel menfaat uyuşmazlıkları, sadece kişisel alanda sonuçlarını gösterebilir. Bu nedenle, öğretide “bireysel iş uyuşmazlığı” kavramı ile “bireysel hak uyuşmazlığı” kastedilmektedir.²⁷

Bireysel hak uyuşmazlıklarının konusu, iş sözleşmesi ve mevzuata aykırılıkla sınırlı tutulmamalıdır. Bireysel hak uyuşmazlıklarında, var olan bir hakka aykırılık söz konusudur. Bu hak, iş sözleşmesi veya mevzuat ile sağlanmış olabileceği gibi, toplu iş sözleşmesi, örf ve adet kuralları, yapılageliş (teamül), mahkeme kararları veya hakem kararı ile sağlanmış olabilir²⁸.

Uyuşmazlığa düşen işçi sayısının bir işçi veya bir grup işçi olması önemli değildir. Uyuşmazlığa düşen

işçi sayısı ne kadar çok olursa olsun, uyuşmazlık, işçi sendikalarından biri tarafından, toplu iş uyuşmazlığı olarak benimsenmedikçe, uyuşmazlığın bireysel iş uyuşmazlığı özelliği değişmeyecektir.

II. İŞ UYUŞMAZLIKLARININ BARIŞÇI ÇÖZÜM YOLLARI

İş uyuşmazlıklarının çözümünde, barışçı çözüm yolları veya mücadeleci ve güce dayanan çözüm yolları tercih edilebilir. Mücadeleci ve güce dayanan çözüm yolları grev ve lokavt uygulamaları gösterilirken; barışçı çözüm yollarının en çok kullananları ise, uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim yöntemleridir²⁹.

Mücadeleci çözüm yolları taraflara bazen büyük zarar verebildiği gibi, kamu da zarar görmektedir. Bu nedenle, bazı ülkelerde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde taraflar grev veya lokavta gidemezler. Söz konusu toplu iş uyuşmazlıkları zorunlu tahkim sistemiyle çözülmektedir. Yeni Zelanda ve Avustralya’da bu sistem benimsenmiştir³⁰.

Bazı ülkelerde ise tarafların grev veya lokavta gidebilmelerinde hiçbir engel veya sınır yoktur. Bu ülkelerde taraflar uzlaşma yöntemini kendileri bulmaya çalışırlar. İngiltere, Belçika ve İskandinav ülkeleri grev ve lokavtın hiçbir sınırlama olmadan uygulanabildiği ülkeler örnekleridir³¹.

Diğer bazı ülkelerde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde grev ve lokavt uygulamalarında bazı sınırlamalar söz konusudur. Bu ülkelerde taraflar doğrudan doğruya grev ve lokavta gidememekte, öncelikle barışçı çözüm yollarını denemek zorunda kalmakta ve daha sonra barışçı yolların tamamı denendikten sonra grev ve lokavta gidebilmektedirler

25 İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripsts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)

26 ÇELİK, İş Hukuku, 470; TUNÇOMAĞ, 458

27 Nurhan SÜRAL, İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Türk-İş Konfederasyonu Yayınları, No. 142, Ankara, 1982, s. 9.

28 SÜRAL, Barışçı, 10.

29 Nüvit GEREK, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Editör: Ömer Zühtü ALTAN, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1694, 3. Baskı, Eskişehir, Ağustos 2008, S. 227-230

30 GEREK, 227-230

31 GEREK, 227-230

Türkiye de bu grupta yer alan ülkeler arasında yer almaktadır. Türkiye kamu yararı gözetilmek suretiyle bazı işyerlerinde ve işlerde grev ve lokavt yapılamaz³².

Uyuşmazlıkların barışçı çözüm yolları denince esas olarak arabuluculuk, uzlaştırma ve hakemden bahsedilecektir. Aşağıda ülkemizdeki uygulamalara da değinilerek barışçı çözüm yolları incelenecektir.

Bireysel iş uyuşmazlıklarında hakem yöntemi 4857 sayılı İş Kanununun 20. maddesinde düzenlenmiştir.

Alt başlıklarda konuyla irtibatlı olarak mevcut İş Kanunumuzdaki durum; 3008 sayılı İş Kanunu'ndaki düzenleme, Tüketici Hakem Heyeti uygulaması ve hakemlikle ilgili olarak diğer ülke uygulamaları aşağıda değerlendirilmiştir.

A. Arabuluculuk

Arabuluculuk, uyuşmazlığın tarafsız bir üçüncü kişi yardımıyla çözümlenmeye çalışıldığı bir gönüllü usuldür³³.

Arabulma, uyuşmazlık halindeki tarafların anlaşmalarını sağlamaya yönelik barışçı bir girişimdir. Arabulma, iş hukukunda işçi sendikaları ile işverenler ya da işveren sendikaları arasında toplu iş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıklarda tarafların anlaşmalarını sağlayan bir barışçı çözüm yoludur³⁴.

Arabuluculuk, tarafsız bir arabulucunun yardımıyla, taraflar arasındaki ilişkilerin kolaylaştırılmasını esas alır³⁵. Başka bir ifadeyle, arabulucu, tarafların

anlaşmalarına yardımcı olmak için her türlü gayreti sarf edecektir³⁶. Ancak, taraflar arabuluculuk faaliyeti sonucunda anlaşmak zorunda değildir³⁷.

Arabulucunun taraflara yaptığı önerinin kabul edilmesi zorunlu bulunmamaktadır. Bu özelliği ile de arabulma, hakemden ayrılır³⁸. Zira hakem kararı tarafları bağlar³⁹. Başka bir ifadeyle, arabuluculuk, arabulucunun sahip olduğu işlev itibarıyla dava ve tahkim (hakem) yolundan ayrılmaktadır. Çünkü arabulucu, hâkim veya hakemden farklı olarak, tarafları bağlayıcı bir karar verememektedir. Arabulucunun tek görevi, taraflara, aralarındaki uyuşmazlığı, karşılıklı anlaşmaya varmaları için yardımcı olmaktır⁴⁰.

Aslında, arabuluculuğa bağlayıcı bir karakter verilmesi, serbest toplu pazarlık ilkeleriyle bağdaşmayacaktır⁴¹. Bu bağlamda arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmanın sağlanamaması halinde, arabulucunun tavsiyesi de tarafları bağlamamaktadır. Taraflar arabulucunun önerilerini kabul edebilecekleri gibi, reddedip grev veya lokavta başvurabilirler⁴².

Arabulma ile uzlaştırma arasındaki yakın benzerlikten dolayı Batı ülkelerinde bu kurumlara verilen isimler ve kavramların kapsamı değişebilmektedir. Nitekim Fransa'da arabulma, uzlaştırmaya göre daha etkili bir çözüm yolu olarak kabul edilmekte; ancak, İngiltere'de arabulma denilince uzlaştırma anlaşılmaktadır. Ayrıca, İsviçre, Amerika Birleşik Devletleri ve Türkiye'de uzlaştırma ile arabulma kavramları birbiri içine girmiş durumdadır⁴³. Uz-

32 GEREK, 227-230

33 ÖZBAY, 390

34 Metin KUTAL, Şahin AKKAYA, Arabulma, Bir Numara Yayınları, Ekonomi Ansiklopedisi, 1 Numara ve Hearst Yayıncılık-Paymaş Yayınları, Güncelleştirilmiş 1997 Baskısı (CD), S.63

35 Mustafa Serdar ÖZBEK Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarına Genel Bir Bakış, GSÜHFD, Prof.Dr. Erden Kuntalp'e Armağan, 2004/1, s.261-292 <http://www.turkhukuksitesi.com>

36 ÇELİK, İş Hukuku, 474

37 İbrahim SUBAŞI, Toplu İş Hukuku'nda Arabuluculuk, Prof. Dr. Ünal TEKİNALP'e Armağan, Cilt II, Beta Yayınevi, İstanbul 2003 (s.743-833)

38 KUTAL, AKKAYA, 63

39 SUBAŞI, 743-833

40 ÖZBEK, Alternatif, 261-292 <http://www.turkhukuksitesi.com>

41 SUBAŞI, 743-833

42 SUBAŞI, 743-833

43 KUTAL, AKKAYA, 63

laştırma yöntemine oldukça benzeyen bir yöntem olan arabuluculukta taraflar arasındaki uyuşmazlığın çözümüne üçüncü bir kişi katkı sağlamaya çalışmaktadır. Arabulucu taraflar arasındaki görüş farklılıklarını gidermeye çalışmaktadır. Arabulucu, tarafların anlaşması için bir karar taslağı hazırlamaya ve tarafların buna uymasını talep etmesi söz konusu değildir. Tarafların anlaşmaları halinde arabulucunun görevi sona ermektedir⁴⁴.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, toplu iş uyuşmazlıklarında uzlaştırma yerine arabuluculuğu getirmiştir⁴⁵. Arabulucu, tarafların anlaşabilmeleri için her türlü çabayı göstermek ve önerilerde bulunmakla görevlidir⁴⁶. 2822 sayılı Kanun'a göre arabuluculuk, toplu menfaat uyuşmazlıklarında grev ve lokavt veya zorunlu tahkim öncesinde mutlaka başvurulması gerekli olan bir çözüm yolu olarak öngörülmüştür⁴⁷. Bu bağlamda arabuluculuk; başvurulması zorunlu olan, ancak önerilerin taraflarca kabul edilmesinin zorunlu olmadığı barışçı bir çözüm mekanizmasıdır⁴⁸.

B. Uzlaştırma

İş uyuşmazlığının kotarılmasını amaçlayan barışçı çözüm yollarından biri de uzlaştırma yöntemidir.

Uzlaştırma, sonuçları bakımından tarafları bağlamayan bir barışçı çözüm yoludur. Bu niteliğiyle daha çok arabulmaya benzerlik göstermekte ve tahkimden ayrılmaktadır⁴⁹.

Birçok ülkede uzlaştırma ile arabulma mevzuatta birlikte düzenlenmiştir; ancak, söz konusu kavramların anlamı birbirine karıştırılmıştır⁵⁰.

44 GEREK, 229

45 TUNÇOMAÇ, 464

46 KUTAL, AKKAYA, 63; ÇELİK, İş Hukuku, 474; TUNÇOMAÇ, 464

47 GEREK, 231

48 SUBAŞI, 743-833

49 KUTAL, Uzlaştırma, 1306

50 KUTAL, Uzlaştırma, 1306

Genel bir kabul ile uzlaştırma, “uyuşmazlık halinde ki taraflara bir kararı sunmak suretiyle onları belirli bir formül içinde anlaşmaya yöneltmektir”. Arabulmada ise arabulucu, tarafların görüşlerini birbirine yaklaştırarak anlaşmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Başka bir ifadeyle, arabulmada, uyuşmazlık halindeki taraflar kendi aralarında, arabulucunun yardımıyla çözüm noktasına ulaşmak isterler⁵¹. Uzlaştırmacı uyuşmazlığın kolay çözümü için gerekli ortamı oluşturmaya çalışır. Ancak taraflar anlaşmamaları halinde, uzlaştırmacının görevi sona ermeyecektir. Uzlaştırmacı, kendi çözüm önerileri hazırlayarak taraflara önerir⁵². Uzlaştırmacının verdiği kararlar ve getirdiği öneriler tarafları bağlamaktadır⁵³. Uzlaştırmacı, taraflara sadece tavsiyelerde bulunmaktadır⁵⁴.

Uzlaştırma, tarafların, aralarındaki uyuşmazlıkları dostane bir çözüme kavuşturmak için, üçüncü bir kişi tarafından onları kendi çözüm önerilerini de geliştirmeye teşvik eden bir teşebbüstür⁵⁵.

C. Hakem (Tahkim)

Günümüzde egemenlik anlayışının bir gereği olarak yargılama hak ve yetkilerinin devlet tekelinde bulunması ve hukuki uyuşmazlıkların devlet mahkemelerinde çözümlenmesi esastır. Bu esasın, tek istisnası tahkimdir⁵⁶. Yargı yetkisiyle, hukuk düzeninin korunması ve gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Egemenlik anlayışının sonucu olarak yargı yetkisi ve görevi devletin elindedir. Tahkim, bu kuralın istisnasını oluşturur. Zira hakkı ihlal edilen kişi, hakkının tespiti ve tanınması için devlet mahkeme-

51 KUTAL, Uzlaştırma, 1306

52 ÇELİK, İş Hukuku, 474

53 GEREK, 228-229

54 Erkut ONURSAL, Hakem Mi?, Hakim Mi?, Ticari Uyuşmazlıkların Çözümü Size Bağlı. <http://www.dtm.gov.tr/dtmdadmin/upload/EAD/TanitimKoordinasyonDb/hakem.doc> (15.02.2010)

55 ÖZBAY, 390

56 İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim: 27.01.2010)

lerinin dışında oluşturulan tahkim yoluna başvurabilmektedir⁵⁷.

Tahkim yolu ile sosyal taraflar aralarında çıkan uyuşmazlıkları hakemler vasıtasıyla çözülmesi ön görülmektedir.

Özel hakemliğin birçok faydası söz konusudur. Sü-rat ve pratiklik sağlayan özel hakemlik yöntemiyle sosyal taraflar daha adil olduklarına inandıkları, üzerinde mutabık kaldıkları, konusunda ehil kişiler vasıtasıyla uyuşmazlıkları sona erdirmeyi amaçla-maktadırlar⁵⁸.

1) Kavram

Eskiden beri var olan tahkim kurumun tanımı üs-tünde bir fikir birliğine bulunmamakla birlikte, ter-minolojide de tahkim, hakem sözleşmesi, tahkim sözleşmesi kavramları bazı hukukçular tarafından birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir⁵⁹.

Tahkim, “bir hak üzerine uyuşmazlığa düşmüş olan iki tarafın, anlaşarak, bu uyuşmazlığın çözümü özel kişiler bırakmalarına ve uyuşmalığının özel kişiler ta-rafından incelenip karar bağlanması”dır⁶⁰.

Benzeri şekilde tahkim, kanunun yasaklamadığı konularda, taraflar arasında doğmuş veya doğacak ihtilafların, bir sözleşme veya kanun hükmü uyarın-ca, devlet yargısı dışında, kanunda belirtilen veya taraflarca seçilmiş kişi ya da kişiler tarafından çö-zülmesi sürecidir⁶¹.

Başka bir tanımda ise tahkim, “...aralarında anlaş-mazlık bulunan iki veya daha çok kişinin bu uyuş-mazlığı kaldırmak üzere üçüncü bir şahsı memur etmelerini ifade eder. Bu üçüncü şahsın mezkûr kimseler arasındaki uyuşmazlığı hal ve fasl eyle-mesi görevine yine tahkim denir. Nihayet tahkim, uyuşmazlığın resmi sıfatı haiz olmayan hususi şahıslar tarafından halledilmesini sağlayan hukuk müessesinin adıdır”⁶².

Öğretide, bütün unsurları içerecek şekilde tahkimin tanımı şu şekilde yapılmaktadır⁶³: “Tahkim kanunun men etmediği konularda taraflar arasında doğmuş veya doğacak anlaşmazlıkların bir akit veya kanun hükmü uyarınca devlet yargısına başvurulmadan taraflarca veya kanunla doğrudan doğruya seçilmiş olan veya tarafların veya kanunun yetki tanıdığı şahıs ve mercilerce tayin edilmiş bulunan kimseler aracılığı ile çözümlenmesi”dir⁶⁴.

Tahkim, ihtilaflı tarafların üçüncü kişiye uyuşmaz-lığın çözümü için nihai bir hüküm verdiği bir karar verme usulüdür⁶⁵.

Usul hukukunda, kişilerin mahkemeler yerine kendi tayin ettikleri özel kişilere karar verme gücünün ve-rilmesi, ‘irade özgürlüğü’ ilkesinin gereğidir⁶⁶.

Özel hakem, hukuki bir müessesedir. Hukuk Usul Kanunu’nun 516’ncı ve devamı maddelerinde ha-keme ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Tahkim usulüne başvurma hukukun çeşitli bölümlerinde

57 Faruk Barış MUTLAY Bireysel İş Hukukunda Tahkim Mar-mara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi İstanbul, 2006, 6

58 İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son eri-şim:27.01.2010)

59 MUTLAY, 6

60 Müjdat ŞAKAR, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2009, s.295

61 İpek Sevda SÖĞÜT, Roma Hukuku’nda Tahkim Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007, s.3

62 Rabi KORAL, Yeni ve Eski Hukukumuzda Tahkim, İÜHFİM, C. XIII, S. 1, 1947, s. 193

63 MUTLAY 7

64 Erol ERTEKİN, İzzet KARATAŞ, Uygulamada İhtiyari Tah-kim ve Yabancı Hakem Kararlarının Tenfizi Tanınması, Yetkin Yayınları, Ankara 1997, s.30

65 İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son eri-şim:27.01.2010)

66 İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son eri-şim:27.01.2010)

uygulanmaktadır. Milletlerarası hukukta ve iç hukukta özellikle usul hukukunda tahkim şartı önem kazanmaktadır⁶⁷.

İç hukuk bakımından tahkim, kişilerin aralarındaki uyuşmazlığı, dava yoluna başvurmadan, seçtikleri özel kişiler aracılığıyla çözmek istediklerinde ortaya çıkar. Bu amaçla Hukuk Usul Muhakemeleri Kanunu'nda "tahkim" başlığıyla özel hükümler öngörülmüştür. Taraflarca seçilen kişi veya kişilere hakem denir⁶⁸.

Toplu iş uyuşmazlıklarının hakem yoluyla çözülmesini ifade eden tahkim uzlaştırma ve arabuluculuktan farklı bir yöntemdir. Çünkü hakemin kararı tarafları bağlar ve uyuşmazlığı kesin olarak çözümler⁶⁹. Başka bir ifadeyle, iş ilişkilerinde uyuşmazlıkların çözülmesinde başvuru yöntemlerinden uzlaştırma ve arabuluculuk tarafları bağlayıcı olmadığı halde, tahkimde, tarafların ortak istekleri veya başka bir yol bulunmadığından bir tarafın başvurusu üzerine verilen karar bağlayıcı olmakta ve uyuşmazlığı ortadan kaldırmaktadır⁷⁰.

Toplu iş sözleşmelerine taraflarının birinin istemesi halinde özel hakeme gidilebileceğine dair hükümler konulabilmektedir. Düzenlemede boşluk olması halinde Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun tahkime ilişkin hükümleri uygulanır. Yargıtay'a göre⁷¹,

toplu iş sözleşmesine konulan hakem başvurma şartı işçiye bağlayıcı nitelikte değildir.

2) Çeşitleri

Devlet bazı uyuşmazlıklar için tahkim şartı getirirken, bazı uyuşmazlıklar için ise tahkime başvurma konusunda uyuşmazlığın taraflarına seçme hakkı tanımıştır. Bu bağlamda tarafların, uyuşmazlığın çözümü için tahkim yoluna başvurma konusunda serbest olup olmamalarına göre tahkim zorunlu ve ihtiyari olmak üzere ikiye ayrılır⁷².

Zorunlu tahkimde (kanuni hakemde) uyuşmazlığın çözümü için tarafların iradelerine bakılmaksızın tahkime gitme zorunluluğu bulunmaktadır. Burada şartların oluşması halinde uyuşmazlığın çözümü mutlaka kanunla tespit edilmiş hakem veya hakem kurulu tarafından bulanacaktır⁷³. Başka bir ifadeyle, tahkim usulünün başlatılması tarafların iradelerine bağlı olmayarak, kanun hükmüne dayanırsa, uygulanmakta olan tahkim zorunludur. Zorunlu tahkimde, kanunda belirtilen hallerin varlığı halinde, uyuşmazlığın taraflarının tahkim yolunu seçme zorunluluğu bulunmaktadır⁷⁴.

Hakemlik görevi bir kişi veya bir kurul tarafından gerçekleştirilebilir⁷⁵.

Tahkim yoluna başvurup başvurmamanın uyuşmazlık taraflarının iradelerine bağlı ise ihtiyari tahkim söz konusudur⁷⁶.

67 İlhan ULUSAN, Bir Numara Yayınları, Ekonomi Ansiklopedisi, 1 Numara ve Hearst Yayıncılık-Paymaş Yayınları, Güncelleştirilmiş 1997 Basım (CD), s 1180-1181

68 ULUSAN, 1180-1181

69 GEREK, 229

70 İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)

71 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 07.08.1987 Tarihli, Esas No:1987/8058 ve Karar No:1987/7373 Sayılı Kararı. Yargıtay başka bir kararında "Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 520'nci maddesinin birinci cümlesi hükmün ve mukavelede aksine başka bir açık hüküm konmadıkça hakemlerin üç kişi olmak üzere seçilmesi gerekir. TİS'de özel hakem seçimine dair aksine bir hüküm mevcut değildir Bu durum karşısında HUMK'nun 520'nci maddesinin anılan hükmüne hakemlerin mahkemece üç kişi olarak

seçilmesi gerekirken hakemin tek kişi olmak üzere seçilmesi ve özel hakem kararının tek kişilik hakem tarafından oluşturulması doğru değildir. Bu ön yargılama usulünün ana ilkelerindendir. Seçimde bu ilkeye uyulmamış olması HUMK'nun 533'üncü maddesinde yer almamış olsa dahi bozmayı gerektirmiştir." Denilmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 07.09.1989 Tarihli, Esas No: 1989/6497 ve Karar No:1989/6450 sayılı Kararı.

72 MUTLAY 8; GEREK, 229; İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)

73 İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)

74 MUTLAY, 8

75 GEREK, 229

76 MUTLAY, 9

Gönüllü (özel) tahkimde taraflar uyuşmazlığın çözülmesi konusunda serbest hareket ederler⁷⁷. Başka bir ifadeyle gönüllü tahkimde taraflar uyuşmazlıklarını tahkim yoluyla çözüp çözmemekte, hakem veya hakemleri seçmekte, hakemlerin çözeceği uyuşmazlıkları tespit gibi hususlarda serbesttirler⁷⁸.

Tarafların, uyuşmazlığın çözümüne başka yollar da bulunmasına rağmen hakeme başvurmak hususunda anlaşmaları ve uyuşmazlığın çözümünü kendileri dışında birine havale etmeleri mümkündür. Bu uyguma isteğe bağlı olduğundan ve uyuşmazlığın her safhasında başvurulabileceğinden zorunlu tahkimden ayrılır⁷⁹.

Belirtilmelidir ki, taraflar tahkim yoluna başvurmakta serbesttirler; ancak, tahkimin kararıyla bağlıdır⁸⁰.

Ülkemizde bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde barışçı çözüm yollarından hiçbirisi uygulanmamaktadır. Bireysel iş uyuşmazlıkları iş mahkemelerinde çözülmektedir. İdari olarak şikâyet başvurulma halinde inceleme yapılmakta ancak inceleme sonucu tarafları bağlamamaktadır. İnceleme süreci içerisinde farklı uygulamalara rastlansa da arabuluculuk veya uzlaştırma şeklinde tanımlanmış bir düzenleme bulunmamaktadır.

III. 3008 SAYILI İŞ KANUNU'NDA HAKEM

Bireysel işçi hak ve alacaklarına ilişkin hakemlik uygulaması yeni bir uygulama değildir. Zira, iş hu

kukumuzda daha öncede buna ilişkin bir düzenleme 3008 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmişti.

3008 İş Kanunu'nun 72-75'nci maddeleriyle, toplu iş uyuşmazlıklarında grev ve lokavt gibi iş mücadelesi araçları yasaklandığı için, uyuşmazlıklar aynı yasanın 78'nci maddesine dayanılarak 11.03.1939 tarih ve 2/10565 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi" hükümlerinde öngörülen bir usule göre çözümlenebiliyordu. Ayrıca İş Kanunu'nun 77'nci maddesiyle uyuşmazlıkları işyerinde çalışan işçi sayısı ölçüt alınarak tek başlı ve toplulukla iş uyuşmazlıkları olarak ikiye ayırıyordu. Toplulukla iş uyuşmazlıklarında yasa, "uzlaştırma" ve "kesin uzlaştırma" gibi iki aşamalı bir sistem öngörmüştür⁸¹.

A. 3008 Sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemenin Niteliği

08.06.1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin hükümler bulunmaktadır. Anılan Kanunun 77'nci maddesinde "toplulukla iş ihtilafı" ile "tek başlı iş ihtilafının tanımı yapılmıştır. Anılan maddeye göre, "mer'i iş şartlarının hepsi yahut bir veya bir kaç veya bunların tatbik tarz ve usulleri hakkında, herhangi bir işyerindeki umum işçi sayısının on kişiden az olmamak üzere, beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan anlaşmazlığa "toplulukla iş ihtilafı", ve ayrı ayrı işçilerin kendi hak ve menfaatleri için işverenle aralarında çıkan anlaşmazlığa da "tek başlı iş ihtilafı" denir. Bu iki çeşit ihtilaftan her birinin ilk önce uzlaştırma yolu ile kotarılmasına tevessül edilmesi esastır" şeklinde düzenleme yapılmıştır.

3008 sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesine göre işyerinde işçilerin kendi hak ve çıkarları için işve-

77 İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripsts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)

78 MUTLAY, 9

79 İş Hukuku Enstitüsü, Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripsts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)

80 MUTLAY, 10

81 Mevlüt CAN, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Yeniden Yapılandırılması Ve İşçi Şikâyetlerinin Çözüm Yolları, <http://www.calismahayati.net/mevlutcan1.htm> (15.02.2010)

renle aralarındaki anlaşmazlığa tek başlı iş uyuşmazlığı denir. Burada tek başlı iş uyuşmazlığı bir işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlık anlamına gelmemektedir. Zira, tek başlı iş uyuşmazlığı birden çok işçi ile işveren arasında da çıkabilir. Çünkü toplulukla iş uyuşmazlığı, toplam işçi sayısının ondan fazla olması veya çalışanların beşte biri kadarı olması halinde söz konusu olmaktadır⁸².

3008/77'nci maddedeki tanımda uyuşmazlığın toplu iş sözleşmesiyle irtibatlandırılmadığı; hak ve menfaat uyuşmazlığı ayrımının yapılmadığı anlaşılmaktadır.

B. 3008 sayılı İş Kanunu'nda Uyuşmazlığın Çözümü

Uyuşmazlıklar temsilci işçilerin de içinde olduğu bir süreç içinde çözülmektedir. İşyerinde çalışan işçilerin sayısına göre temsilci işçiler seçilmektedir. Bu temsilciler, işverenle işçiler arasında çıkacak "tek başlı" yahut "toplulukla" iş uyuşmazlıklarını kotarmak için işverenler veya vekiliyle konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmaya çalışmak ödevini yapmaktadırlar. İşveren, işçilere vaki olacak tekliflerini bu temsilcilerle müzakere etmektedir. Arada uyuşmazlık çıkmaması çarelerini işverenler temsilci ile beraber araştırmaktadır.

3008/79'uncu maddeye göre, tek başlı iş ihtilafında ilgili her bir işçinin işverenle uzlaştırılması, temsilci işçilerin aracılığı ile olur. Uzlaşma tarafların ve müessillerin imzalayacakları bir zabıt varakası ile tespit olunur. Ancak bu suretle uzlaşamadığında mahkemeye başvurulabilir. Böylece tek başlı veya toplulukla iş uyuşmazlıkları için uzlaştırma sürecinden geçme şartı getirilmiştir. Başka bir ifadeyle, hem toplulukla hem de tek başlı iş uyuşmazlıklarında uzlaştırma sürecinden geçilmiş olması gereklidir. Tek başlı iş uyuşmazlıklarında yargı yoluna gidebilmesi uzlaştırma aşamasından geçilmesine bağlıdır. (İŞK./79). Dava aşamasında dilekçeye uz-

laştırma tutanağının bir örneğinin eklenmesi gerekmektedir⁸³.

"Toplulukla iş ihtilafı" hakkında işveren ve müessillerin ittifakla karara bağladıkları uzlaştırma şekli ve bunun hangi tarihten itibaren uygulanmaya başlanacağı, açık ve anlaşılması kolay bir ifade ile yazılıp işveren ve müessiller tarafından imzalandıktan sonra, işyerinde işçilerin göreceği bir yere asılarak ilan olunmalıdır. Bu uzlaştırma kararının mevzuunu teşkil eden "toplulukla iş ihtilafı"nı ortaya çıkarmış olan işçilerden, en az yukarıda belirtilen 77'nci maddede yazılı nisabı dolduracak sayıda işçi, kararı kabul etmediklerini, Kanunda belirtilen süre içinde işverene ve müessillere bildirmezlerse, kararın hükmü o işyerindeki bütün işçiler hakkında geçerli olacaktır. Aynı uzlaştırma konusuyla ilgili olarak kararın uygulanmasına başlandığı günden itibaren 27. iş haftasının ilk gününe kadar gerek işveren ve gerek işçiler tarafından, aynı gaye ve şekilde yeni bir "toplulukla iş ihtilafı" ortaya konamamaktadır. "toplulukla iş ihtilafı" hakkında işveren ve müessillerin ittifakıyla uzlaştırma kararı verilememesi veya 77'nci maddedeki nisap oranında itiraz olması halinde durum ilgili makama bildirilmelidir. İlgili makam tarafından uzlaştırmakla görevli memur gönderilmektedir.

Uzlaşma sağlanırsa memur tarafından bir "zabıt varakası" yazılarak hazır bulunanlarla birlikte imzalamalıdır. Zabıt varakasının hükmü, o işyerindeki bütün işçiler hakkında نافذ olmaktadır. Uzlaşma sağlanamamışsa, durumu tespit eden zabıt varakasının bir sureti, ilgili makam tarafından, valiye verilmelidir.

Bu aşamada valinin veya muavinin başkanlığındaki "İş İhtilafları Hakem Kurulu" toplanarak uyuşmazlığı incelemelidir.

Hakem Kurulu, oy çokluğuyla karar vermektedir. Bu karar, kendilerine yazı ile bildirildiği günden itibaren

82 CAN, <http://www.calismahayati.net/mevlutcan1.htm>

83 CAN, <http://www.calismahayati.net/mevlutcan1.htm>

on iki iş günü içinde taraflardan birinin valiyeye itiraz layihasını vermemesi halinde, kesinleşmektedir. Kesinleşmiş kararın üzerinden yirmi altı iş haftası geçmiş olmadıkça bunun konusu olan uyuşmazlık için yeniden “toplulukla iş ihtilafı” çıkarılamamaktadır.

İş İhtilafları Hakem Kurulunun kararına karşı valiyeye itiraz layihasının verilmesi halinde, uyuşmazlık “İş İhtilafları Yüksek Hakem Kurulu”nun incelemesine konu olur.

Yüksek Hakem Kurulunun kararı kesindir; ilgililere yazı ile bildirildiği günün ertesi iş gününden itibaren uygulamaya geçmektedir. Üzerinden yirmi altı iş haftası geçmedikçe, kararın konusuna ilişkin meselede yeniden “toplulukla iş ihtilafı” çıkarılamamaktadır.

3008/85’nci maddeye göre, iş uyuşmazlıklarının çözümü için, işçiler tarafından verilecek kayıtlar her türlü resim ve harçtan muaf tutulmuştur.

Anılan Kanunun 86’ncı maddesinde kesinleşmiş olan kararlara, iş uyuşmazlıkları ile ilgili tarafların uymalarının zorunlu olduğu; bu kararların aynı işyerindeki toplulukla iş uyuşmazlıklarına karışmamış olan öteki işçiler hakkında da geçerli olduğu hüküm altına alınmıştır.⁸⁴

IV. 4857 SAYILI İŞ KANUNU’NDA HAKEM

A. Genel Olarak

Bireysel hak uyuşmazlıklarının normal çözüm yolu yargı yoludur⁸⁵. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun 1’nci maddesi uyarınca, işçi ile işveren

arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu’na dayanan her türlü hak iddialarından doğan uyuşmazlıklarını çözüm yeri bu konuda uzman olan iş mahkemesidir. İşverene karşı güçsüz durumda bulunan işçiyi koruma ve bunu özel uzmanlık gerektirmesi düşüncesiyle İş Mahkemelerine ihtiyaç duyulmuştur⁸⁶.

Yargı mekanizması dışında bir başka yolun öngörülmesi fikrinin arka planında, iş mahkemelerinin iş yükünün hafifletilmesi fikri bulunsada dahi, feshe karşı korunma denetiminin yargı organının yetkisinde kalmasının daha doğru olacağı öğretilerde bazı yazarlarca, vurgulanmaktadır⁸⁷.

Öğretilerde, özel hakeme ilişkin düzenlemenin özellikle Türk milleti adına yargı yetkisini mahkemeler kullanır hükmüne ters düşeceği, işçinin iş güvencesine ilişkin dava açma hakkını elinden tahkim şartıyla alınmasının Anayasa aykırılığı savunulmaktaydı⁸⁸. Öğretilerde, toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akdine başta konulan tahkim şartının anayasa aykırı olmadığına ilişkin görüşler de bulunmaktaydı⁸⁹.

Özel hakeme gitme işverenin olduğu kadar işçinin de lehine olabilir. Taraflar daha kısa sürede uyuşmazlıklarını çözerek çözümün getireceği mali kazançlara ulaşip; maliyetlerinden kurtulabilecektir. Ekonomik olarak işverene göre daha zayıf olan işçinin daha kısa sürede uyuşmazlığın çözülmesi sonucu, çözümün getireceği ödemelere sahip olması

84 3008 sayılı İş Kanunu’nun Beşinci Faslında yer alan 72–89’uncu maddeler 15.07.1963 tarih ve 275 sayılı Kanun’la kaldırılmıştır. 3008/90’ıncı madde ise 6298 sayılı Kanun ile 15.11.1958’den itibaren kaldırılmıştır.

85 Güneş TOPAL, Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih Ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Fesihin Karşılaştırılması, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007, 173

86 Kubilay KÖSE, 4857 Sayılı Yeni İş Yasasında İş Güvencesi, Sakarya Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ocak 2007, s.75

87 Aziz ÇELİK, “İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 sayılı Yasa http://www.ceterisparibus.net/arsiv/a_celik.doc (08.10.2004)

88 Fevzi ŞAHLANAN, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Getirdiği Değişiklikler Ve Yeni Hükümler” TİSK, “Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor?” Semineri, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=841> (01.10.2004); SADAY, http://www.law.ankara.edu.tr/gorsel/dosya/1072991759is_kanunu_hakkinda.doc (08.10.2004)

89 Cevdet İlhan GÜNAY, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2004, s.465

ve yargı yolunun getireceği mali külfetlere katlanabilmesi sağlanabilecektir. Gönüllü hakemin olması halinde, işçi de hakemlik yönteminin getireceği lehinde ve aleyhindeki sonuçları düşünerek, seçimini yapabilecektir. Seçimine göre, yargı yolunu veya hakemi tercih edebilecektir.

Ülkemizdeki işsizlik sorununun boyutları ve iş bulmanın güçlükleri nedeniyle, özel hakeme gitme anlaşmasının, işe alınırken kabul edilecek standart bir koşul haline dönüşmesi ve sonuç olarak, serbestçe ve özgür irade ile kullanılması gereken hak arama hürriyetinin zedelenmesi söz konusu olabilecektir. Bu durumu önlemek için yapılacak düzenlemede, işçinin hakemlikle ilgili tercihini uyuşmazlık konusu ortaya çıktıktan sonra belirleyebileceği şekilde düzenlenmesi uygun olacaktır.

Diğer ülke uygulamaları ve çalışma ilişkileri tarihimizde de, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde hakem yolu bulunmaktadır.

Sadece hakeme başvurmada değil kararları da mutlak bağlayıcı olarak düzenlenmemelidir. Belirlenecek makul bir sürede itiraz edilmemesi halinde kesinleşmesi uygun olacaktır.

Hakemlikle ilgili düzenleme yapılırken, hakem kararlarının idari bir işlem niteliğinde olmadığı bilinenek, diğer ülke uygulamalarından da yararlanılarak hazırlanmalıdır.

Hakemlik hakem heyetleri şeklinde veya tek hakem usulleri arasında tespit yapılırken sürecin işlemindeki zaman ve maliyet hususları tetkik edilmelidir. Yeterli tarafsızlığı ve uzmanlığı sağlayacak düzenlemeler getirilmesi halinde tek hakem usulünün üstünlükleri değerlendirilmelidir.

Bakanlar Kurulu'nun (94-5971) 10.08.1994 tarihinde kabul ettiği ILO'nun 02.06.1982 tarihli 158 Nolu Sözleşme Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında Sözleşme'sinin 8'inci maddesi-

ne göre, hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçinin mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merci nezdinde itirazda bulunma hakkı vardır. Başka bir ifadeyle, söz konusu sözleşme, işine haksız olarak son verildiğini düşünen işçinin itirazını, mahkeme, iş mahkemesi, hakemlik kurulu veya hakem gibi tarafsız bir merciye yapabileceğini kabul etmiştir⁹⁰.

İş Kanunu'nun 20'nci maddesine göre taraflar anlaşarlarsa, ihtilaflarını özel hakeme götürülebilir. Ancak ülkemizde, bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümü için oluşturulmuş sistematik bir hakem müessesesi bulunmamaktadır.

Hakeme gidilebilecek uyuşmazlıklar, maddi hukuk kuralları ve hakimin takdir yetkisine göre belirlenmiş olan "tarafların arzularına tabi olan" uyuşmazlıklardır. Başka bir ifadeyle, söz konusu uyuşmazlıklar, tarafların, konusu üzerinde serbestçe tasarruf yetkilerinin bulunduğu uyuşmazlıklardır⁹¹.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddesiyle, işçi işveren arasındaki uyuşmazlıkların da, tarafların uyuşmazlık konusu üzerinde sulh, kabul yolu ile serbestçe tasarruf edebileceği uyuşmazlıklardan olduğu kabul edilmiştir⁹².

Yargıtay, iş güvencesi hükümleri dışındaki konularda tahkim yolunun kapalı olduğu görüşünü Kanunun yürürlüğünden sonra da devam ettirmektedir⁹³. Başka bir ifadeyle, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 1'inci maddesi uyarınca iş mahkemelerinde görülmesi gereken iş kanunundan veya iş sözleşmesinden doğan işçi-işveren

90 Can ŞAFAK Eğitim Notları: Türkiye'de İş Güvencesi, 21 Mart 2007, Sefa UYAN, 4857 Sayılı (Yeni) İş Yasası'na Göre İş Güvencesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 2006, 167

91 TOPAL, 174

92 TOPAL, 174

93 KÖSE, 74.

arasındaki uyuşmazlıklarında iş mahkemelerinin yetkisini ortadan kaldıran tahkim sözleşmelerinin geçersizliğine ilişkin yerleşen içtihadını, 4857 sayılı İş Kanunu'nun döneminde sürdürmektedir.⁹⁴

İş güvencesi sistemi bakımından işe iade talep hakkını doğuran ön şart feshin gerçekleşmesidir. Bu nedenle henüz işe iade talep hakkı doğmadan bu talebin dava yoluyla ileri sürülmesi mümkün değildir. Bunu sonucu olarak da davanın iş ilişkisi devam ederken açılmaz⁹⁵.

Ayrıca, belirtilmelidir ki, işçinin işe iadeye ilişkin yargıya veya özel hakeme gidebilmesi için, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gerekir. Aksi takdirde, örneğin, işçi tarafından iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilse dahi, iş güvencesi söz konusu olmayacaktır⁹⁶.

İş Kanunu'nun 20'nci maddesinin sadece iş güvencesi hükümlerine tabi işçiler için özel hakemi öngördüğü hususuna dikkat edilmelidir.

B. Anayasa Mahkemesi'nin Kararı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'nci maddesinde iş güvencesi hükümleri arasında düzenlenen özel hakeme ilişkin düzenlemenin Anayasa Mahkemesi'nin 19.10.2005 tarihli kararından⁹⁷ önceki ilk hali:

"İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa

veya taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir" şeklinde düzenlenmiştir.

Anılan Kanun metninin bazı hükümleri 2003/66 esas ve 2005/72 karar sayılı, 19.10.2005 tarihli Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilmiştir.

1) Anayasa Mahkemesi'nin İptali İçin İleri Sürülen Gerekçe

20'nci maddenin birinci fıkrasının son tümcesinin, öngörülen tahkimle ekonomik bakımdan daha zayıf durumda bulunan işçiyi doğal yargıci olan iş mahkemesinden yoksun bıraktığı; toplu iş sözleşmesinde uyuşmazlığın hakeme götürüleceği yolunda bir hükmün yer alması halinde, iş sözleşmesi feshedilen işçi ve işveren arasındaki feshin haklı sebebe dayanıp dayanmadığına ilişkin anlaşmazlığın çözümü için özel hakeme gidilmesini zorunlu hale getirdiği; bunun hak arama özgürlüğü ve kanuni hâkim güvencesiyle bağdaşmadığı; hak arama özgürlüğünün sınırlandırılmasının demokratik toplum düzeninin gerekleri ve ölçülülük ilkesi bakımından uygun olmadığı; bu nedenlerle Anayasa'nın 2, 5, 13, 36 ve 37'nci maddelerine aykırı olduğu; Anayasa'ya aykırılık gerekçelerinin tümünün özel hakemin oluşum ve çalışma esaslarının düzenlendiği 20'nci maddenin dördüncü fıkrası için de geçerli olduğu ileri sürülmüş ve iptallerine karar verilmesi istenilmiştir.

94 Fevzi ŞAHLANAN, İşe İade Davalarına İlişkin Özel Hakem Sözleşmesi, Karar İncelemesi, Tekstil İşverenler Dergisi, Sayı: 354 Eylül 2009 S.2 (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 22.03.2004 Tarihli, Esas No: 2004/5841 ve Karar No:2004/5621 Sayılı Kararı).

95 KÖSE, 66-67.

96 GÜNAY, s. 465

97 24.11.2007 tarih ve 26710 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

2) Anayasa Mahkemesi'nin Gerekçeye İlişkin İncelemesi

Anayasa Mahkemesi'nin kararında iptal talebine ilişkin yaptığı incelemede şu hususlar belirtilmiştir:

“... 20'nci maddenin birinci fıkrasının ilk tümcesine göre, iş sözleşmesinin fesih bildiriminde, sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında olan işçi, fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesine dava açabilecektir.

Birinci fıkranın iptali istenilen son tümcesinde, birinci tümcedeki uyuşmazlığın iki şekilde özel hakeme götürülebilmesi öngörülmüştür:

- a) Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa ya da
- b) Sözleşmede hüküm olmamasına rağmen taraflar özel hakeme gitmek için anlaşılırsa.

a) “Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya...” Bölümü

20. maddenin birinci fıkrasının son tümcesi uyarınca, toplu iş sözleşmesine özel hakeme gitme hükmü konulmuşsa, bu hüküm normatif niteliktedir ve sendika üyesi olan işçiyi bağlar. Çünkü 20'nci maddenin birinci fıkrasının son tümcesinde emredici nitelikte bir ifadeyle, “Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa... özel hakeme götürülür” denilmektedir.

Anayasa'nın 36'ncı maddesinin birinci fıkrasına göre, herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı olarak iddiada bulunmak ve adil yargılanmak hakkına sahiptir.

İptali istenilen kuralın, “Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya” bölümüyle, toplu iş sözleşmesinin bu konudaki hükümlerine yasa hükmü gibi bağlayıcılık kazandırılmaktadır.

Özel hakem kararları ancak Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 533'üncü maddesinde yer alan ve esas yönünden denetime olanak vermeyen nedenlerle temyiz edilebiliyor ise de, iptali istenilen kuralda yargı önünde davacı olarak esas yönünden iddiada bulunulmasına olanak verilmemiş olması hak arama özgürlüğünü sınırlamaktadır.

Bu nedenle kuralın “Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya” bölümü Anayasa'nın 36'ncı maddesine aykırıdır, iptali gerekir.

b) “...taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.” Bölümü

İşçinin, 20'nci maddenin birinci fıkrasındaki uyuşmazlığı özel hakeme götürme konusunda işverenle anlaşabilmesi yalnızca kendi iradesine ilişkindir. İşçi ancak özel hakeme gitme konusundaki iradesini kullandığında, dava açma seçeneğinden vazgeçmiş olduğundan Anayasa'nın 36'ncı maddesine aykırılıktan söz edilemez.

Bu nedenlerle, kuralın “...taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür” bölümü Anayasa'nın 36'nci maddesine aykırı değildir, iptal isteminin reddi gerekir.

İptali istenilen kuralın Anayasa'nın 2, 5, 11, 13 ve 37'nci maddeleriyle ilgili görülmemiştir.

2) Dördüncü Fıkra

Dava dilekçesinde, özel hakemin oluşum ve çalışma esaslarını düzenleyen dördüncü fıkranın, birinci fıkranın son tümcesi için belirtilen nedenlerle Anayasa'nın 2, 5, 11, 13, 36 ve 37'nci maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

20'nci maddenin dördüncü fıkrasında özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usullerinin çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenmesi öngörülmektedir.

HUMK'nun 516 ilâ 536'ncı maddeleri arasında, özel tahkim kurulunun oluşumuna ve görevlerine ilişkin kurallar yer almaktadır.

HUMK'nun 527'nci maddesinde hakemlerin hangi hallerde sulh mahkemesine başvurabilecekleri, 528'inci maddesinde tahkikat esnasında ceza takibatına esas teşkil eden bir sahtelik söz konusu olursa, ceza mahkemesince bir karar verilinceye kadar tahkim incelemesinin erteleneceği, 529'uncu maddesinde hakemlerin ilk oluşumundan itibaren altı ay içinde hüküm vermek zorunda oldukları, aksine yapılan sözleşmelerin batıl olduğu ve bu konudaki uyuşmazlıkların yetkili mahkemece çözümleneceği, 530'uncu maddesinde hakem kararlarında nelerin olması gerektiği, 531'inci maddesinde hakemlerin çoğunlukla karar verebilecekleri, 533'üncü maddesinde hakemlerin kararlarının hangi hallerde temyiz edilebileceğinin kurallara bağlandığı görülmektedir.

Hakem kurullarının oluşumunun ve çalışma yönteminin, uzmanlığın önemi de gözetilerek hukuk devleti ilkeleriyle uyum içinde düzenlenmesi gerekir. Ayrıca hakem kurullarının tarafsızlığı ve bağımsızlığı, uzman niteliği ile bu kurulların alacağı kararların bağlı olacağı usul ve esasların yönetmeliğe bırakılmayıp yasa ile düzenlenmesi adil yargılanma hakkının sağlanabilmesi için zorunludur.

Bu nedenle kural, Anayasa'nın 2 ve 36'ncı maddelerine aykırıdır, iptali gerekir.

Kuralın, 2 ve 36'nci maddeye dayanılarak iptaline karar verildiğinden, Anayasa'nın 5, 11, 13 ve 37'nci maddeleri açısından denetim yapılmasına gerek görülmemiştir...”

Anayasa Mahkemesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, özel hakemle ilgili düzenlemesinin 20'nci maddesinin,

- Birinci fıkrasının son tümcesinin “Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya...” bölümünün Anayasa'ya aykırı olduğundan iptaline oybirliğiyle;

- Birinci fıkrasının son tümcesinin “... taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.” bölümünün Anayasa'ya aykırı olmadığına ve iptal isteminin reddine, oyçokluğuyla;

- Dördüncü fıkrasının Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline, oybirliğiyle karar vermiştir.

3) Mevcut Durum

Anayasa Mahkemesi kararından üç önemli sonuca ulaşılmıştır:

- Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde, özel hakem yöntemi Anayasa Mahkemesi tarafından da kabul edilmiştir.

- Anayasa Mahkemesi'nin benimsediği hakem yolu, gönüllü hakem yöntemidir. Yargı yolunu kapatan; tarafların yargıya başvurma iradesini kaldıran bir usul kabul edilmemiştir.

- Hakemlikle ilgili usul ve esasların yönetmeliğe bırakılmayıp yasa ile düzenlenmesi adil yargılanma hakkının sağlanabilmesi için zorunludur.

Anayasa Mahkemesi'nin kararından sonra mevcut duruma ilişkin olarak henüz bir düzenleme yapılmamıştır. Anayasa Mahkemesi'nin kararı dikkate alınarak özel hakemle ilgili düzenleme yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

V. TÜKETİCİ SORUNLARI HAKEM HEYETİ

Bireysel iş uyuşmazlıklarının yargı dışında çözümü için düşünülmesi gereken hakem uygulamasının olasılığı değerlendirilirken tüketici sorunlarının çözümünde uygulanan Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri tecrübesinden de yararlanılmalıdır. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın tüketici sorunlarına ilişkin şikâyetlere muhatap olduğu; hakem heyet-

lerinin oluşması sonucu, sorunla karşılaşan tüketicilerin hakem heyetlerine yönlendirildiği hakem heyetlerinin tüketici sorunlarının çözülmesinde önemli katkılar sağladığı gözlemlenmektedir. Tüketici sorunlarının çözülmesinde yararlı olduğu düşünülen hakemlik müessesinin, bireysel hak ve alacak uyuşmazlıklarının çözülmesinde de, değerlendirilmelidir.

Tüketici sorunlarına ilişkin bireysel talepler Tüketici Sorunları Hakem Heyetinde de çözülürken (yargıda da çözülmektedir), mevzuata aykırı uygulamalar için denetim imkânları da bulunmaktadır. 4077 sayılı Kanun'un 27'nci maddesine göre, Kanunun uygulamasında, Bakanlık müfettişleri ve kontrolörleri ile Bakanlıkça ve belediyelerce görevlendirilecek personel; fabrika, mağaza, dükkân, ticarethane, depo, ambar gibi her türlü mal konulan ve/veya satılan veya hizmet sunulan yerlerde denetleme, inceleme ve araştırma yapmaya yetkilidirler.

Tüketici Sorunları Hakem Heyetine ilişkin düzenleme 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'da yer almaktadır. Ayrıca Kanun gereği Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri Yönetmeliği de çıkarılmıştır.

4077 sayılı Kanun'un "Tüketici Sorunları Hakem Heyeti" başlıklı 22'nci maddesine göre (Değişik: 6.3.2003-4822/29 md.), Sanayi ve Ticaret Bakanlığı il ve ilçe merkezlerinde, bu Kanunun uygulamasından doğan uyuşmazlıklara çözüm bulmak amacıyla en az bir tüketici sorunları hakem heyeti oluşturmakla görevlidir.

Başkanlığı Sanayi ve Ticaret İl Müdürü veya görevlendireceği bir memur tarafından yürütülen tüketici sorunları hakem heyeti; belediye başkanının konunun uzmanı belediye personeli arasından görevlendireceği bir üye, baronun mensupları arasından görevlendireceği bir üye, ticaret ve sanayi odası ile esnaf ve sanatkâr odalarının görevlendireceği bir

üye ve tüketici örgütlerinin seçecekleri bir üye olmak üzere başkan dâhil beş üyeden oluşmaktadır. Ticaret ve sanayi odası ya da ayrı ayrı kurulduğu yerlerde ticaret odası ile esnaf ve sanatkâr odalarının görevlendireceği üye, uyuşmazlığın satıcı tarafını oluşturan kişinin tacir veya esnaf ve sanatkâr olup olmamasına göre ilgili odaca görevlendirmektedir.

Bakanlık taşra teşkilatının bulunmadığı il ve ilçelerde tüketici sorunları hakem heyetinin başkanlığı en büyük mülki amir ya da görevlendireceği bir memur tarafından yürütülmektedir. Tüketici örgütü olmayan yerlerde tüketiciler, tüketim kooperatifleri tarafından temsil edilmektedir. Tüketici sorunları hakem heyetinin oluşumunun sağlanamadığı yerlerde noksan üyelikler, belediye meclislerince re'sen doldurulmaktadır.

Tüketici sorunları hakem heyetlerinde heyetin çalışmalarına ve kararlarına esas olacak dosyaları hazırlamak ve uyuşmazlığa ilişkin raporu sunmak üzere en az bir raportör görevlendirmesi hususu da Kanunda düzenlenmiştir.

Değeri belirlenen tutarın altında bulunan uyuşmazlıklarda tüketici sorunları hakem heyetlerine başvuru zorunludur. Bu uyuşmazlıklarda heyetin vereceği kararlar tarafları bağlar. Bu kararlar İcra ve İflas Kanunu'nun ilamların yerine getirilmesi hakkındaki hükümlerine göre yerine getirilir. Taraflar bu kararlara karşı onbeş gün içinde tüketici mahkemesine itiraz edebilmektedirler. İtiraz, tüketici sorunları hakem heyeti kararının icrasını durdurmamaktadır. Ancak, talep edilmesi şartıyla hâkim, tüketici sorunları hakem heyeti kararının icrasını tedbir yoluyla durdurabilir. Tüketici sorunları hakem heyeti kararlarına karşı yapılan itiraz üzerine tüketici mahkemesinin vereceği karar kesindir.

Değeri belirlenen tutar ve üstündeki uyuşmazlıklarda tüketici sorunları hakem heyetlerinin verecekleri

kararlar, tüketici mahkemelerinde delil olarak ileri sürülebilir.

Kararların bağlayıcı veya delil olacağına ilişkin parasal sınırlar her yılın Ekim ayı sonunda Türkiye İstatistik Kurumu'nun Toptan Eşya Fiyatları Endeksi'nde meydana gelen yıllık ortalama fiyat artışı oranında artmaktadır. Bu durum, Bakanlıkça her yıl Aralık ayı içinde Resmi Gazete'de ilân edilmesi zorunludur⁹⁸.

4077 sayılı Kanun'un 25'nci maddesinde cezai yaptırıma bağlanmış hususlar dışındaki tüm uyuşmazlıklar, tüketici sorunları hakem heyetlerinin görev ve yetkileri kapsamındadır.

Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri Başkan ve üyeleri ile raportörlere huzur hakkı veya huzur ücreti ödenmektedir.

Hakem heyeti üyelerinin ve raportörün yüksek okul mezunu olmaları esastır.

Raportör, hakem heyetinin çalışmalarına ve kararlarına esas olacak dosya ve raporu hazırlamak; toplantı gündemini düzenlemek; toplantılarda hazır bulunmak; toplantı tutanaklarını tutmak, karar defterine kaydetmek; evrak ve arşiv işlerini yürütmek görevleri arasındadır. Toplantılarda raportörün oy hakkı bulunmamaktadır.

Şikâyetçi Tüketici Sorunları Hakem Heyeti Başkanlığı'na yazılan matbu dilekçeyi doldurarak müracaat etmektedir. Dilekçede şikâyet eden, edilen, şikâyete konu mal ve hizmet ve şikâyet konusu ile

ilgili bilgi almayı amaçlayan bölümler ile tüketicinin seçimlik talebini belirttiği bir bölüm yer almaktadır. Delil oluşturan belgeler dilekçe ile verilmektedir.

Yönetmeliğe göre, müracaatlar, başvuru tarih ve sırasına göre en geç üç ay içinde hakem heyetince görüşülüp karara bağlanmalıdır.

Tüketici Sorunları Hakem Heyeti Başkanlığı tarafından muhataba, şikâyetle ilgili olarak "... masraf, üyelik ücreti, kullanım ücreti, hesap işletim ücreti vb. alınmasına esas şikâyetçi ile imzalanmış sözleşmenin, bilgi ve belgelerin onaylı kopyalarının ve beyanlarınızın 7 (yedi) gün içinde yazılı olarak, Hakem Heyetimize bildirmenizi; aksi takdirde 4822 sayılı Kanun ile değişik 4077 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun'un 25'inci maddesine göre cezai işlem yapılacağı ve şikâyetçinin sunmuş bulunduğu delillerle karar verileceği hususunda bilgilerinizi rica ederim..." ibaresi tebliğ edilmektedir. Hakem heyeti toplantıları her ayın ikinci ve dördüncü haftalarının ilk günleri, en az ayda iki defa, resmi tatil günlerine rastladığında tatilden sonraki ilk çalışma gününde yapılmaktadır. Gündemde görülecek uyuşmazlık konusu bulunmadığı takdirde toplantı yapılmamaktadır.

Toplantılar, Bakanlık taşra teşkilatının bulunduğu yerlerde il müdürlüğünde, bulunmadığı yerlerde ise kaymakamlık binasında yapılmaktadır.

Hakem heyeti, en az üç üye ile toplanmakta ve oturma katılanların oy çokluğu ile karar almaktadır. Çekimser oy kullanılamayan oylamada oyların eşit olması halinde başkanın oy kullandığı taraf çoğunlukta sayılmaktadır.

İnceleme, raportör tarafından hazırlanan rapor ve ilgili belgelerin yer aldığı dosya üzerinde yapılmakta olup gerek görülmesi halinde taraflar dinlenebilmektedir.

98 29.12.2008 tarihli ve 27095 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın TRKGM-2008/2 sayılı Tebliğine göre tüketici sorunları hakem heyetlerinin kararlarının bağlayıcı olacağına ilişkin üst veya tüketici mahkemelerinde delil olacağına ilişkin alt parasal sınır, 01.01.2009 tarihinden geçerli olmak üzere 936,97 TL, ayrıca büyükşehir statüsünde bulunan illerde faaliyet gösteren il hakem heyetlerinin uyuşmazlıklara bakmakla görevli ve yetkili olmalarına ilişkin alt parasal sınır 2.446,03 TL olarak tespit edilmiştir.

Hakem heyeti, uyuşmazlık konusuna ilişkin her türlü bilgi ve belgeyi taraflardan, ilgili kurum ve kuruluşlardan isteyebilme yetkisi vardır.

Hakem heyetinin karar tutanağında talebin/şikâyetin özeti, yapılan inceleme, alınan karar ile dayandırıldığı mevzuat hükümleri ve deliller yer almaktadır. Kararlar, alındığı tarihten itibaren beş gün içinde taraflara yazılı olarak bildirilmektedir.

Hakem heyeti başkan ve üyeleri ile raportörlere, huzur hakkı veya huzur ücreti olarak, ay içinde yapılan toplantılardan katıldıkları toplantı sayısı dikkate alınarak, her ay 2000 gösterge rakamının me-mur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenen miktarlarda ödeme yapmaktadır. Gündemde görüşülecek uyuşmazlık konusu olmadığı için toplantı yapılmayan aylarda ücret tahakkuk ettirilmemektedir.

VI. DİĞER ÜLKE UYGULAMALARI

Bu bölümde hakemlikle ilgili olarak diğer ülkelerdeki uygulamalardan Estonya ve Fransa'daki uygulama açıklanacaktır. Estonya'nın seçilmesinin nedeni hakem heyetine iş müfettişinin başkanlık etmesidir. Yıllardır ülkemizde iş müfettişleri şikâyet incelemeleri ile bireysel işçi alacaklarında görev almışlardır. İş müfettişlerinin tecrübelerinden bu hakem heyetlerine başkanlık yaparak veya doğrudan hakem olma imkânları tanınarak yararlanılabilecektir. Hakemlikle ilgili diğer ülkenin Fransa olarak seçilmesinin nedeni de, bu ülkenin ülkemizdeki idari yapılanmanın oluşturulmasında model olarak seçilmesidir. İdari yapısını model aldığımız bu ülkede de hakemlikle ilgili iyi uygulama örnekleri bulunmaktadır.

Barişçıl Çözüm İlişkin AB Ülkelerindeki İş Mahkemelerinin Karşılaştırılması⁹⁹

Barişçıl çözüm		
Mahkeme işlemlerine başlamak üzere gerekli:	Asıl duruşmadan önce:	Yargılama süresince:
Danimarka Finlandiya İtalya İspanya İsveç	Belçika Danimarka Fransa Almanya Slovenya İspanya İsveç	Danimarka Almanya İtalya İsveç İngiltere

A) Estonya

Bireysel iş/istihdam uyuşmazlıkları ile ilgili temel yasal düzenleme Eylül 1996'da yürürlüğe girmiş olan Bireysel İş Uyuşmazlıkları Çözümleme Kanunu'dur.

Mümkün olduğu ölçüde, istihdam ilişkisinden kaynaklanan bir anlaşmazlık bir işçi temsilcisinin ya da bir sendikanın idare ettiği arabuluculuk vasıtasıyla işçi ve işveren arasında bir uzlaşmayla çözümlenmelidir. Taraflar bir iş uyuşmazlığını anlaşmayla çözemelerse, iş uyuşmazlığını çözme organına başvurma hakları vardır.

Bireysel iş uyuşmazlıkları bir iş uyuşmazlığı komisyonu tarafından (LDC) ya da mahkemelerce çözümlenebilmektedir;

Bireysel iş/istihdam uyuşmazlıkları ile ilgili bir husus, hem LDC de hem de bir mahkemede eş za-

99 Labour Dispute Settlement, A comparative legal overview of extra-judicial and judicial procedures in the European Union, Switzerland and the countries of South Eastern Europe, Wiebke Düvel, Isabelle Schömann, Grigor Gradev, Stefan Clauwaert European Trade Union Institute, Brussels, 2004

manlı olarak görülemez. Ancak, taraflardan biri LCD'nin aldığı kararla ilgili memnun kalmazsa, karar hakkında ilçe ya da il mahkemelerine temyiz için başvurabilir. Mahkemelerde genel temyiz usulleri uygulanır (örneğin, ilçe ya da il mahkemelerinin kararlarına karşı temyizler, bölge mahkemelerince ve daha sonra Yüksek Mahkemece görülmektedir).

Genellikle, davalar istihdam ilişkilerini düzenleyen yasanın uygulanması ile ilgili ya da bir iş sözleşmesinin ya da toplu anlaşmanın uygulanmasından kaynaklanan anlaşmazlıklarda açılmaktadır. Bireysel iş uyuşmazlığına konu olabilecek, iş sözleşmesinin sonlandırılması, ücretlerin ödenmesi, ücretlerdeki kesintiler, istihdam şartları, yasa dışı işten çıkarmalar ve disiplin cezalarını içeren meselelerin listesi oldukça uzundur. Yasa dışı işten çıkarmalarda mahkeme şunlara hükmedebilir; hakların geri verilmesi, istihdam ilişkisinin sonlandırılması için temel değişikliğin yapılması, işten çıkarılmayı takiben işten uzak kaldığı süreler için asgari ücretine eş miktarda tazminat ödenmesi ya da haklarının iadesinden vazgeçilirse altı aylık tazminat ödenmesi. İş sözleşmesinin yasadışı değiştirilmesi durumunda, işçiler önceki haklarının iadesini, üzerinde uzlaşmış önceki istihdam şartlarının geri verilmesini ve bu değişiklik nedeniyle kaybettikleri ücretlerini talep edebilirler.

Bireysel iş uyuşmazlıklarında, sadece yazılı yetkilendirme yapılması şartıyla, sendikalar hem üye olanların hem de üye olmayanların işçi çıkarlarını temsil edebilirler.

Bireysel İş Uyuşmazlığı Çözümleme Kanunu davaların açılması, görülmesi ve çözülmesi ile ilgili son tarihi de düzenlemiştir. Genelde bir dava açma süresinde zaman sınırı dört aydır, fakat sadece bir iş sözleşmesinin sonlandırılmasının uygunluğu ile ilgili uyuşmazlıklarda bir ay ve ücretlerin ödenmesi durumunda üç yıldır.

Davaların sayısı 1996 yılından sonra düşmüştür. Çünkü, 1996 yılında LCD'ler devreye girmiştir. İş uyuşmazlıklarının çözümünde birinci adımdan sonraki adım olarak mahkemelerde görülen davaların sayısı, LDC'de görülen uyuşmazlıkların sayısının altındadır.

Dava açmanın maliyeti ile ilgili olarak, LCD'lere başvurmak ücretsizdir. Bir mahkemede dava açmak için, miktarı (Law on State Duties) vergi kanunu ile belirlenen harç yatırılmalıdır. Bu yasa ücret ödemeleri, işe iade ya da iş sözleşmesinin sonlandırılması ile ilgili davalarda harç ödenmesine gerek olmadığını şart koşturmuştur.

Yasa açıkça işveren ve işçi arasındaki uyuşmazlıkların mümkün olduğu ölçüde uyuşma ile çözülmesini öngörmektedir. Gerekli olduğunda işçileri temsil eden örgütün ya da yetkili bir kişinin arabuluculuğu kullanılabilir. İşveren bu meseleyi çözmek üzere bir uzlaştırma komisyonu kurabilir. Bununla birlikte, taraflar bir anlaşma ile uyuşmazlığı çözdüklerinde bile resmi bir uyuşmazlık-çözme mekanizmasına başvuru hakları bulunmaktadır.

Netice olarak, bu işyeri-düzeyinde uyuşmazlıkları çözme potansiyelinin mevcudiyeti, resmi uyuşmazlık-çözme mekanizmasına başvuru davalarının-uyuşmazlıkların sayısı üzerinde bir etkisi olmamıştır.

Yorumculara göre, hukuk mahkemeleriyle ilgili temel sorun bu mahkemelerin aşırı iş yükü ve bekleyen davaların listesinin oldukça kabarık olmasıdır. LCD'lerin işlerliği göstermiştir ki iş uyuşmazlıklarını basit ve hızlı bir şekilde çözülmesi mümkün ve bu durum aynı zamanda ihtisaslaşmış iş mahkemelerinin oluşturulmasını da cesaretlendirmektedir. Geçmişte iş mahkemelerinin kurulması ile ilgili yapılan tartışmaların azalmış olmasında söz konusu özel mahkemelerin maliyetli ve LCD'lerin mahkemele- re intikal eden dava sayısında azalmalara neden

olması yönündeki amacına ulaşması yatmaktadır. Diğer taraftan LCD'lerin düşük kaliteli kararlar alması da eleştirilmektedir.

1990'lı yıllardan beri Estonya, bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için, iş uyuşmazlık komisyonlarını, yerel arabulucuları, bir kamu arabulucusundan ve mahkemelerden oluşan bir sistem kurmuştur. Estonya'da bireysel iş uyuşmazlıkları ve toplu iş uyuşmazlıkları ile ilgili temel organlar, iş uyuşmazlık komisyonları, yerel arabulucular ve kamu arabulucusu (resmi arabulucular) ve mahkemelerdir.

- İş uyuşmazlık komisyonları, tarafların ortak bir uzlaşmaya varamadıkları, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlık konularını çözmek üzere İş Teftiş Kurulu bünyesinde oluşturulmuş, mahkeme dışı bağımsız bireysel iş uyuşmazlıklarını çözme organlarıdır. Toplam 15 ilde iş uyuşmazlık komisyonları vardır. İş uyuşmazlık komisyonu bir başkan (o yerdeki iş müfettişin başkanlığında) ve eşit sayıda işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmaktadır.
- Kamu arabulucusu ve yerel arabulucuların bir iş uyuşmazlığı durumunda taraflar arasında arabuluculuk yapma sorumluluğu vardır. Kamu arabulucusu Sosyal İşler Bakanlığı'nın (Ministry of Social Affairs) ve sendikalar ve merkezi işveren federasyonlarının ortak onayıyla hükümet tarafından üç yıllığına atanmakta ve bu yapılanma 1995 yılından beri faaliyetini sürdürmektedir. Kamu arabulucusu, bir iş uyuşmazlığını öncelikle o yerel yöneticileriyle işbirliği içerisinde çözmek üzere, yerel arabulucuları atar. İşveren federasyonları ve sendikalar arasındaki iş uyuşmazlıkları kamu arabulucusu tarafından çözülürken, işyeri düzeyinde, bireysel olduğu kadar toplu iş uyuşmazlıkları da öncelikle yerel arabulucular tarafından çözülmemektedir.

- Bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları mahkemeler tarafından da çözümlenebilmektedir. Estonya üç düzeyli mahkeme sistemine sahiptir. İlçe ve il mahkemeleri, bölge mahkemeleri ve yüksek mahkeme gibi görevleri olan devlet (eyalet) mahkemesi.

B) Fransa

Bireysel iş/istihdam uyuşmazlıkları özel sektör veya kamu sektöründe yer almasına bağlı olarak farklı bir şekilde çözümlenmektedir.

Özel sektörde, bireysel iş/istihdam uyuşmazlığı davalarının görüldüğü yetkili organ uzlaştırma mahkemeleridir (Conseil de prud'hommes). Bu mahkemeler işçi ve işveren arasındaki, iş sözleşmesinin yapılması, gerçekleştirilmesi ve sonlandırılması ile ilgili tüm davalarda yargılama hakkına sahiptir. Örneğin, deneme süresi, ücretlerin ayarlanması ve ödenmesi, ücretli izinlerin süresi ve hafta tatili ücretleri, iş sözleşmesinin feshinde ödenecek tazminat, ihbar süresiyle ilgili tazminat, toplu sözleşme hükümlerine uyma, terfi, şiddet, ayrımcılık, disiplin uygulamaları ve bireysel mesleki eğitim hakkı ve emeklilik gibi tüm uyuşmazlık konularında sorumlulukları vardır.

Fransa'da 270 adet uyuşmazlık mahkemesi vardır (industrial tribunals). Her bir mahkeme, sanayi, ticaret, tarım ve çeşitli faaliyetler gibi ihtisas dairelerine bölünerek bu alanlara özel uyuşmazlıklarda daha etkin hale getirilmişlerdir.

Mahkemeler sadece işçi ve işverenleri temsil edenler arasından eşit oranda seçilmiş profesyonel olmayan yargıçlardan oluşmaktadır. Her beş yılda bir Çalışma Bakanlığı'nca düzenlenen mahkeme seçimleri Fransa'da endüstriyel ilişkilerde önemli bir durum teşkil etmektedir. Bu seçimler çeşitli sendikalar ve işveren birliklerince hazırlanan aday listelerinin desteklenmesi suretiyle örgütlere etkinlik sağlamaktadır.

Sendikalar ve işveren birlikleri bireysel istihdam uyuşmazlıkları davalarında aktif taraf değildirler. Ancak, dolaylı olarak, özellikle tarafları destekleyerek (hukuki yardım ya da avukat sağlayarak) yardımcı olmayı teklif edebilirler.

11 Aralık 2002 tarihinde, 16,2 milyon özel sektör işçisi ve 769.000 işveren, her biri yönetim personeli, sanayi, ticaret, tarım ve çeşitli faaliyetlerde uzmanlaşmış bölümlere ayrılmış, Fransa'nın 271 adet ortak uyuşmazlık mahkemelerinde oturumlara katılacak 14.610 mahkeme heyeti üyelerini (prud'hommes) seçmişlerdir.

Fransa'da uyuşmazlık mahkemeleri, özel hukuk kapsamındaki istihdam ya da çıraklık sözleşmelerinden, yazılı ya da sözel, sınırsız süreli ya da sabit süreli, tam süreli ya da kısmi süreli, geçici ajans ya da devlet destekli genç istihdamından kaynaklanan bireysel davalarda hüküm vermektedirler. Uyuşmazlık mahkemeleri, istihdam sözleşmelerinden kaynaklanan çok geniş bir aralıktaki, mesleki eğitim ve emeklilik gibi bireysel haklar kadar, ödenmemiş ücretler, fazla mesai, ücretli izin, yeterlilik düzeyleri, ikramiye, şiddet, ayrımcılık, disiplin usulleri ve işten çıkarmalar gibi uyuşmazlıkları, uzlaştırmak ya da hüküm vererek çözmektedir.

Uyuşmazlık mahkemelerindeki usuller basit ve kolay ulaşılabilir olmayı amaçlamaktadır. Oturumlar sözel ve resmi olarak avukatlık hizmeti gerektirmektedir. Yöntem şu şekildedir;

Her bir dava ilkönce, azami gayret göstererek uyuşmazlığı dostça çözmek üzere, iki üyeden (prud'hommes councillors) oluşan (bir işçi ve işveren) uzlaştırma heyetinin (bureau de conciliation) önünde ilgili uyuşmazlık mahkemesinin bölümünde (tarım, ticaret, sanayi, yönetim, çeşitli faaliyetler vb.) görüşülmektedir. Uzlaştırma heyeti bir hüküm vermez: iki tarafın anlaşıp anlaşmadıklarına karar verir. Uzlaştırma heyeti hemen bağlayıcılığı olan

özel önlemlere (yasal belgelerin sunulması, ücret makbuzları gibi) karar verebilir. Anlaşmazlıkta ısrarlı olunursa, uzlaştırma heyeti dava konusunu 'hakem heyetine' (bureau de jugement) havale eder ve mümkün olduğu ölçüde bir inceleme ister (örneğin, bir uzmanın atanması gibi). Dava konusu daha sonra, ortaklaşa çalıştırılan ve en azından işverenin ve işçinin seçiciler kurulundan katılan iki üyeden oluşan (prud'hommes councillors) hakem heyeti tarafından görüşülmektedir. Hakem heyeti tarafları dinler ve konuyu inceler. Şahitleri davet edebilir ve fazladan araştırmaya dönük adımlar atabilir. Hakem heyetinin kararı salt çoğunlukla alınır ve tarafları bağlar. Ancak, oylama sonucu eşit olarak bölünmüşse, hakem heyetine yardımcı olan sulh hâkiminin 'son oyu' vardır.

Acil durumlarda, bir dava yargılama hakkı uyuşmazlık mahkemesinin tüm bölümlerini kapsayan "hızlandırılmış oturum ekibine" (fast-track hearing team) havale edilir. Bu ekip tarafından alınan kararlar ilan edilir edilmez bağlayıcı fakat geçicidir- örneğin, daha sonra hakem heyeti tarafından bir hüküm verilerek düzeltilebilir. Bu ekip, olgular üzerinde görece küçük bir şüphe durumunda, yakın bir zamanda olması muhtemel bir zararı önlemek ya da açıkça kanunsuz olduğu bilinen bir durumu durdurmak üzere acil önlemler alabilir.

Uyuşmazlık mahkemesi tarafından verilen kararlar temyiz edilebilir. Dava konusu, içerik ve usuller açısından profesyonel yargıçlarca tekrar gözden geçirilir. Bunu ötesinde Fransız yargısal sisteminde en yüksek mahkeme olan 'Cour de cassation' de temyiz duruşması mümkün fakat içerikle ilgili değil sadece usuller yönünden inceler.

1979 yılından beri heyet üyelerinin seçimi her beş yılda bir Fransa'nın tamamında yapılmaktadır. Tüm özel sektör işçileri, devlet tarafından işletilen, SNCF (demiryolları) ve EDF (elektrik) gibi ticari işletmelerde çalışanlar ve Fransa Telekom ve la Poste me-

mur olmayan işçileri de dâhil oy kullanabilirler. İşsiz işçiler ve iş arayanlar da oy hakkına sahiptirler.

Seçmen kayıtları, işverenlerin bildirimlerine dayanarak yerel heyet tarafından derlenmektedir. Oy kullananlar iki seçiciler kuruluna (işçi ve işverenler) ve işveren olarak sorumlu oldukları ya da faaliyet gösterdikleri iş koluna bağlı olarak bölümlere ayrılmıştır.

SONUÇ

Bireysel iş uyuşmazlıklarında hakem müessesinin uygulandığı ülkeler bulunmaktadır. 3008 sayılı Kanunumuzda olduğu gibi, iş hukuku tarihimizde de bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde hakemlik müessesesi oluşturulmuştur. Halen tüketici sorunlarına ilişkin olarak, Tüketici Sorunları Hakem Heyetleri uygulaması bulunmaktadır.

Çalışanları korumayı amaçlayarak İş Mahkemelelerinde olduğu gibi sıkı, esnekliği az düzenlemelere gitmek veya şikâyet yolu gibi usuller, uygulamada tam tersi bir sonuç doğurarak, işverenlerin daha fazla işçi istihdam etmekten kaçınmalarına, yatırımların istenilen ölçüde artmamasına ve işçilerin tamamen korumasız oldukları kayıtdışılığa yol açmaktadır. İstihdam artışı istiyorsak, koruma anlayışımızdaki çarpıklığa son vermemiz gereklidir.

Bireysel hak ve alacaklarından en önemlilerinden birisi kıdem tazminatı alacağıdır. Kıdem tazminatı genellikle işçi çıkarmalarının en yoğun olduğu gerek genel gerekse işyeri bazında krizlerin olduğu dönemlerde söz konusu olmaktadır. İşten çıkarmaların katı ve yüksek maliyetli olması, işverenlerin yeni işçi alma motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Kıdem tazminatı gibi ödemeler işgücünün hareketliliğini azaltmaktadır.

İstihdam edilebilirlik, çalışanların haklarını alabilmeleri kadar önem taşımaktadır. Aşırı koruyucu ve

bürokratik hükümler istihdamı olumsuz etkilemektedir. Mevzuattaki katılıklar, enformel sektöre neden olmakta, istihdamın gelişmesini engellemektedir.

İşçilerin bireysel hak arama yolu olarak hakem uygulamasının getirilmesi, iş mevzuatının katılığını azaltarak işverenlerin istihdam üzerindeki yükünü azaltabileceği gibi, işçiler açısından da daha az bürokratik, az masraflı, hızlı hak arama imkânını sağlayabilecektir. Bu uygulama kamunun iş yükünü de azaltıp, çalışanların temel sorunlarına daha çok odaklanılmasını sağlayacaktır. Böylece, ülkemizde mevcut sosyal diyalog mekanizmaları ve sosyal diyalog kültürü de yaygınlaştırılacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20'inci maddesinde düzenlenen özel hakem kurumunun, Anayasa Mahkemesinin 19.10.2005 tarihli kararıyla Anayasa'ya uygunluğu kabul edilmiştir. Biran önce bireysel iş uyuşmazlıklarının iş güvencesi kapsamına yönelik bir sınırlama olmaksızın tümünün çözümünde uygulanmak üzere özel hakem kurumuna yönelik düzenlemeye gidilmelidir.

KAYNAKÇA

- | | |
|--------|---|
| CAN | Mevlüt. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Yeniden Yapılandırılması Ve İşçi Şikâyetlerinin Çözüm Yolları, http://www.calismahayati.net/mevlutcan1.htm (15.02.2010) |
| ÇELİK | Aziz."İş Güvencesi: İşçinin Feshe Karşı Korunması ve 4773 Sayılı Yasa http://www.ceterisparibus.net/arsiv/a_celik.doc (08.10.2004) |
| ÇELİK | Nuri. İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1994. (İş Hukuku) |
| ÇELİK, | Nuri. İş Hukukumuzda Uzlaştırma ve Arabuluculuk, İstanbul İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını, İstanbul, 1973 (Uzlaştırma) |

ÇIRAK	Şener. İş Kanunu Açısından İşyerlerinin Denetimi, Gazi Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2006	KURT	Resul. İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar, İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavir Odası Yayın No:60, İstanbul 2006
ERTEKİN KARATAŞ	Erol. Ve İzzet. Uygulamada İhtiyari Tahkim ve Yabancı Hakem Kararlarının Tenfizi Tanınması, Yetkin Yayınları, Ankara 1997,	KURU	Baki. Hukuk Muhakemeleri Usulü, 6. bası, Ankara, C. VI, 2001
ESENER	Turhan. İş Hukuku, Ankara Ü. Hukuk Fakültesi Yayını, No. 315, Ankara, 1973	KUTAL	Metin. Uzlaştırma, Bir Numara Yayınları, Ekonomi Ansiklopedisi, 1 Numara ve Hearst Yayıncılık-Paymaş Yayınları, Güncelleştirilmiş 1997 Basım (CD)
GEREK	Nüvit. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Editör: Ömer Zühtü ALTAN, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1694, 3. Baskı, Eskişehir, Ağustos 2008	KUTAL AKKAYA	Metin ve Şahin, Arabulma, Bir Numara Yayınları, Ekonomi Ansiklopedisi, 1 Numara ve Hearst Yayıncılık-Paymaş Yayınları, Güncelleştirilmiş 1997 Basım (CD), S.63
GÜNAY	Cevdet İlhan. İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2004	KUTAL	Metin. Barışçı Çözüm Yollarından Tahkimin Türk Hukukundaki Yeri, İktisat ve Maliye dergisi, C. 31, S. 8, Kasım 1984.
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü, Uluslararası Çalışma Raporu 2, Ankara, 1991	LABOUR DISPUTE SETTLEMENT	A comparative legal overview of extra-judicial and judicial procedures in the European Union, Switzerland and the countries of South Eastern Europe, Wiebke Düvel, Isabelle Schömann, Grigor Gradev, Stefan Clauwaert European Trade Union Institute, Brussels, 2004
İŞ HUKUKU ENSTİTÜSÜ	Tahkim, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)	LEGALTEXT	http://www.legaltext.ee/text/en/X1040K2.htm
İŞ HUKUKU ENSTİTÜSÜ	Hak Uyuşmazlıklarının Çözümü, İş Ve İnsan Kaynakları Hukuku Araştırma Enstitüsü Derneğinin Yayını, 09 Eylül 2008, http://www.ishukuku.org/mambots/editors/jce/jscripts/tiny_mce/blank.htm (Son erişim:27.01.2010)	MUTLAY	Faruk Barış. Bireysel İş Hukukunda Tahkim Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi İstanbul, 2006
KOC AOĞLU	Mehmet. Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik, Gaye Matbaacılık San. ve Tic. A.Ş. Yayını, Ankara, 1988.	ONURSAL	Erkut. Hakem Mi?, Hakim Mi?, Ticari Uyuşmazlıkların Çözümü Size Bağlı. http://www.dtm.gov.tr/dtmadmin/upload/EAD/TanitimKoordinasyonDb/hakem.doc (15.02.2010)
KORAL	Rabi. Yeni ve Eski Hukukumuzda Tahkim, İÜHFM, C. XIII, S. 1, 1947	ÖZBAY	İbrahim. Avukatlık Hukukunda Uzlaştırma ve Uzlaştırma Tutanağının İlam Niteliği, AUEHFD, C:VIII, S.3-4, 2004
KÖSE	Kubilay. 4857 Sayılı Yeni İş Yasasında İş Güvencesi, Sakarya Üniversitesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ocak 2007.		

ÖZBEK	Mustafa. Alternatif Uyuşmazlık Çözümü ve Noterlerin Uyuşmazlık Çözümündeki Yeni İşlevi, http://www.arabulucu.com/adr-alternatif-uyusmazlik-cozumu/alternatif-uyusmazlik-cozumu-ve-noterlerin-uyusmazlik-cozumundeki-yeni-islevi (15.02.2010) (Noter)	ŞAFAK	Can. Eğitim Notları: Türkiye’de İş Güvencesi, 21 Mart 2007,
ÖZBEK	Mustafa Serdar Özbek Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarına Genel Bir Bakış, GSÜHFD, Prof.Dr. Erden Kuntalp’e Armağan, 2004/1, http://www.turkhukuk sitesi.com (15.02.2010) (Bakış)	ŞAHLANAN	Fevzi. İşe İade Davalarına İlişkin Özel Hakem Sözleşmesi, Karar İncelemesi, Tekstil İşverenler Dergisi, Sayı: 354 Eylül 2009
ÖZBEK	Mustafa Serdar Özbek Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Yollarına Genel Bir Bakış, GSÜHFD, Prof.Dr. Erden Kuntalp’e Armağan, 2004/1, http://www.turkhukuk sitesi.com (15.02.2010) (Bakış)	ŞAHLANAN	Fevzi, "4857 Sayılı İş Kanunun Getirdiği Değişiklikler Ve Yeni Hükümler" TİSK, "Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor?" Semineri, http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=841 (01.10.2004)
ÖZBEK	Mustafa. Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Ankara 2004 (Alternatif)	ŞAKAR	Müjdat, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yenilenmiş 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2009
ÖZPINAR	Murat. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi ve İşe İade Düzenlemesi, Anadolu Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir, Eylül 2006	TALAS	Cahit. Kolektif İş İhtilafını Halletmekle görevli tahkim sistemimizin hakkında bazı düşünceler, Cilt: 8 Sayı: 1 Yayın Tarihi: 1953 s. 12, www.dergiler.Ankara.edu.tr/dergiler/42/354/3675.pdf
POSTACIOĞLU	İlhan. Medeni Usul Hukuku Dersleri, 6. bası, Ankara 1975	TOPAL	Güneş. Geçerli Nedenlerle Yapılan Fesih Ve İş Güvencesinin Uygulanmadığı Durumlarda Bildirimli Feshin Karşılaştırılması, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007
SADAY	Okay. 1475 Sayılı İş Kanununun değiştirilerek, 4857 Sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesi, uygulamaya ilişkin yorumlar ve bağlantılı Yargı Kararları, http://www.law.ankara.edu.tr/gorsel/dosya/1072991759is_kanunu_hakkinda.doc (08.10.2004)	TUNÇOMAĞ	Kenan. İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul, 1989
SÖĞÜT	İpek Sevdâ. Roma Hukukunda Tahkim Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007	UÇUM	Mehmet. Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Resmi Arabuluculuk (1996-1999), Selüloz-İş Sendikası Yayını, İstanbul, 2000
SUBAŞI	İbrahim, Toplu İş Hukukunda Arabuluculuk, Prof.Dr. Ünal TEKİNALP’e Armağan, Cilt II, Beta Yayınevi, İstanbul 2003	ULUSAN	İlhan. Bir Numara Yayınları, Ekonomi Ansiklopedisi, 1 Numara ve Hearst Yayıncılık-Paymaş Yayınları, Güncelleştirilmiş 1997 Basım (CD)
SÜRAL	Nurhan. "2822 sayılı Yasada Barışçı Çözüm Yolları", İş Hukuku Dergisi, Cilt III, Sayı 1, 1993 (2822)	UYAN	Sefa. 4857 Sayılı (Yeni) İş Yasası’na Göre İş Güvencesi, Süleyman Demirel Üniversitesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 2006
SÜRAL	Nurhan. İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları, Türk-İş Konfederasyonu Yayınları, No. 142, Ankara, 1982 (Barışçı)		



Yrd. Doç. Dr. Emel ÇETİNKAYA

*Sakarya Üniversitesi
İİBF Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü
Öğretim Üyesi*

ÖZGEÇMİŞ

1976 yılında Sakarya'da doğdu. İlk ve ortaöğrenimini Sakarya'da tamamladı. 1999 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Bölümü'nden mezun oldu. Yüksek Lisans eğitimini 2004 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı, Doktora eğitimini de 2008 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı'nda tamamladı. Halen Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.



Arş. Gör. Dr. Ekrem ERDOĞAN

*Sakarya Üniversitesi
İİBF Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü
Araştırma Görevlisi*

ÖZGEÇMİŞ

1999 yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden mezun oldu. Yüksek Lisans eğitimini 2003 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı, Doktora eğitimini de 2009 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı'nda tamamladı. Halen Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapmaktadır.

KÜRESEL EKONOMİK KRİZİN KOBİ'LER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: SAKARYA'DAKİ KOBİ'LER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Özet

Tüm dünyayı etkisi altına alan küresel ekonomik kriz 2008 yılının özellikle ikinci yarısından itibaren ülkemizde de görülmeye başlanmıştır. Türkiye ekonomisindeki ağırlıkları ve rolleri bakımından önemli

bir yer tutan KOBİ'ler de bu krizden etkilenmiştir. Bu çalışma ile küresel ekonomik krizin KOBİ'ler üzerindeki etkilerini Sakarya ili örneği üzerinden ortaya çıkarmak amaçlanmıştır ve Sakarya ilindeki KOBİ'lere

anket çalışması yapılmıştır. Araştırma sonucunda ankete katılan KOBİ'lerin küresel ekonomik krizden önemli derecede etkilendiği ortaya çıkmıştır. Bu işletmelerin büyük çoğunluğu gerek siparişlerinde, gerek kapasite kullanım oranlarında ve gerekse istihdam kapasitelerinde düşüş yaşamışlardır. Ayrıca araştırma kapsamındaki KOBİ'lerin, etkileri hala devam eden ekonomik krizle mücadele etmek için çalışanların aleyhine olacak bazı uygulamalara başvurdıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Küresel Ekonomik Kriz, KOBİ, Sakarya.

Abstract

Global economic crisis that influenced country's economies all around the world, has started to be influenced from second half of the 2008 in Turkey. SME's in Turkish Economy have been affected this crisis. This study aim to determine the effects of global economic crisis on SME's. In this context, Surveys have been conducted with SME's in Sakarya. As a result of the research, it can be concluded that SME's as part of this research, have been affected this crisis significantly. A great many of SME's have experienced a decrease in their orders, rate of capacity utilisation and capacity of employment. However, SME's within this research have applied for some practices to the disadvantage of workers to to fight against economic crisis.

Keywords: Global Economic Crisis, SME, Sakarya.

Giriş

Küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) istihdam yaratma, esnek yapıları ile yeniliklere adapte olma ve girişimciliği teşvik etme konusundaki rolleri nedeniyle tüm dünyada ve Türkiye ekonomisinde önem-

li bir yere sahiptir. Ülkemizdeki işletmelerin büyük çoğunluğunu KOBİ'ler oluşturmakta ve ülkemizdeki KOBİ'ler artık uluslar arası pazarda daha fazla faaliyet göstermektedir. Böylece KOBİ'ler ülkemizin sosyo-ekonomik gelişimi için önemli yapı taşlarından birini oluşturmaktadır.

Günümüz küreselleşen dünya ekonomileri çeşitli nedenlerle ortaya çıkan krizler yaşamakta ve bu krizler gerek krizin yaşandığı ülkeyi gerekse diğer ülkeleri pek çok alanda etkilemektedir (Ekşi, 2007: 1). Bu risk ve belirsizlik ortamında işletmeler de yaşanan krizlerden nasibini almaktadır.

2007 yılında ABD'de başlayan ekonomik kriz tüm ülke ekonomilerini etki altına almış ve krizin somut belirtileri 2008 yılının özellikle ikinci yarısından itibaren ülkemizde de görülmeye başlanmıştır. Küresel ekonomik kriz, Türkiye ekonomisini ve özellikle mali kaynaklara erişim gücüyle yaşayan KOBİ'leri ciddi şekilde etkilemiştir. KOBİ'lerin Türkiye ekonomisindeki önemi göz önüne alındığında, yaşanan küresel ekonomik krizin KOBİ'ler üzerindeki etkisini bilmek, gerekli tedbirlerin alınması açısından önemlidir.

İşte bu noktadan hareketle, bu çalışma, mevcut küresel ekonomik krizin Türkiye işgücü piyasası içinde önemli bir yeri olan Sakarya ilinde faaliyet gösteren KOBİ'ler üzerindeki etkilerinin neler olduğunu tespit etmeyi ve krizin KOBİ'ler üzerinde yarattığı olumsuz etkileri gidermeye yönelik çözüm önerilerini tartışmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmada öncelikle hem genel hem de Sakarya'da yerel düzeyde KOBİ'lerin mevcut durumu, yeri ve önemi ele alınacaktır. Daha sonra ekonomik krizlerin KOBİ'ler üzerindeki etkileri anlatılacaktır. Son olarak da küresel ekonomik krizin

Sakarya'daki KOBİ'leri ne derece etkilediğinin tespiti için anket çalışmasının sonuçları değerlendirilecektir.

1. Türkiye'de ve Sakarya'da KOBİ'lerin

Yeri ve Önemi

Küçük ve orta ölçekli işletmeler tüm dünyada büyük oranda faaliyet göstermektedirler. Bu nedenle birçok ülkede ekonomik yapının temel unsurlarından biri olarak görülmektedir. (İlhan, 2004: 90). Türkiye'de de KOBİ'ler ekonomiye katkısı ve sağladıkları istihdam olanakları nedeniyle önemli bir konumdadır. Ülkemizde KOBİ kavramı genel olarak, imalat sanayinde faaliyet gösteren küçük işletmeleri tanımlamak için kullanılmıştır (Aykaç ve diğ., 2008: 15).

Neredeyse Türkiye'de KOBİ'leri tanımlayan tüm kurumlar, sektörel olarak imalat sanayinde çalışan olarak sınırlandırmış, ancak Hazine Müsteşarlığı imalat sanayinin yanında turizm, tarım, sanayi, madencilik, eğitim, sağlık ve yazılım geliştirmeyi de eklemiştir. Ancak Türkiye'de birden çok kurum tarafından oluşturulan ve birbirinden farklı KOBİ tanımları, özellikle destekler ve AB ile işbirliği gibi konular da çeşitli sıkıntılara yol açmaktaydı. Bu sorunları ortadan kaldırmak amacıyla Kasım 2005'te yeni bir yönetmelik (Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik) çıkarılmış ve Türk KOBİ tanımı AB ile uyumlaştırılmıştır (www.ikv.org.tr).

Bu yönetmelikle; 250 Kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu 25.000.000 (Yirmibeşmilyon) TL'yi aşmayan ve bu yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ekonomik birimler KOBİ olarak tanımlanmıştır. Yeni yönetmelikle KOBİ tanımı, işletme büyüklük-

lerini sınıflandırmada AB kriterlerini benimsemiş ve On kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu bir milyon Türk Lirasını aşmayan çok küçük ölçekli işletmeler mikro işletme, Elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu beş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler küçük işletme ve İkiyüzelli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hasılatı ya da mali bilançosu yirmibeş milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler orta büyüklükteki işletme şeklinde sınıflandırılmıştır (Resmi Gazete, 2005).

KOBİ'lerin, gerek sayıları gerekse toplam istihdam ve üretimdeki payları itibarıyla bütün dünyada ve ülkemizde ekonomi içerisindeki önemlerinin hızla arttığı gözlenmektedir. KOBİ'lerin öneminin artması endüstriyel toplumu niteleyen kitlesel üretimin krize girmesiyle başlamıştır. Burada KOBİ'ler, ürün talebindeki değişikliklere daha kolay cevap verebilme, gerekli esnekliği sağlayabilme ve mevcut sosyo-ekonomik yapı açısından işlevsel olabilme yetenekleri sayesinde, aynı kriz koşullarında, büyük işletmelere göre, varlıklarını koruyabilmişlerdir (İlhan, 2006: 270-271). Küçük işyerlerindeki büyüme, 'endüstri ötesi' topluma geçerken hizmet sektörünün genişlemesiyle birlikte ekonomideki KOBİ'lerin önemini arttırmıştır (SATSO, 2008: 78). Bu stratejik önemlerinden dolayı, birçok ülkede ekonomik yapının belkemiğini oluşturan KOBİ'ler önemli ölçüde desteklenmektedir.

Gerek gelişmiş gerekse gelişen ülke ekonomilerinde KOBİ'lerin payına baktığımızda, mevcut işletmelerin %90'ından fazlasının bu tip işletmelerden oluştuğu görülmektedir. Ülkemizde de işletmelerin neredeyse tamamını KOBİ'ler oluşturmakta, istihdamın üçte ikisi, toplam yatırımların %26,5'i ve üretilen katma değer %38'i KOBİ'lerce sağlanmak-

tadır. Ayrıca KOBİ'lerin toplam ihracatın %10'unu oluşturdukları, toplam kredi hacminden %25'lik bir pay aldıkları tahmin edilmektedir (Aykaç ve diğ., 2008: 16; DPT, 2007: 24; OECD, 2005: 17). Bu verilere göre; KOBİ'ler istihdam açısından ekonomide önemli bir yere sahip olmalarına rağmen, daha az sabit sermaye yatırımlarına sahip oldukları görülmektedir. Bu da onların katma değer üretimini ve dolayısıyla Türk ihracatına katkısını azaltmakta ve bankacılık sektörü tarafından kullanıma sunulan kaynaklardan daha az yararlanılmasına neden olmaktadır (OECD, 2004: 24). Bununla birlikte KOBİ'lerin katma değer üretimine katkıları, Türkiye'nin satın alma kapasitesini ve rekabet gücünü doğrudan etkiler bir öneme sahiptir. Ayrıca sosyo-ekonomik yapıdaki bozulmalar ve kriz ortamının sarsıcı etkilerinin azaltılması da bu işletmelerin üretken yapısıyla yakından ilişkilidir (İlhan, 2006: 278).

Sakarya'da da KOBİ'lerin sanayide önemli bir yeri vardır. Sakarya'daki KOBİ'ler gelişmiş teknoloji birikimine sahiptirler ve birçok büyük sanayi kuruluşuna yan sanayi imalatı yapmaktadırlar (SATSO, 2008: 78).

Tablo 1. Sakarya'da Sanayi İşletmelerinin Durumu

Ticari İşletmeler		İşyeri Sayısı		İstihdam Kapasitesi	
		2007	2008	2007	2008
Kamuya Ait İşletmeler		4	4	2 508	2 508
Özel Sektör İşletmeleri	KOBİ	739	773	34 827	38 821
	OSB	75	103	8 944	11 258
	KSS	3 343	3 300	10 278	9 958
	Yabancı Ortaklı Firmalar	13	13	4 500	3 400

Sakarya ilinde 2008 yılı itibariyle çeşitli bölgelerde değişik sektörlerde üretim yapan yaklaşık 773 KOBİ vardır. Bu KOBİ'lerde yaklaşık 38.821 kişi istihdam edilmektedir (SATSO, 2009: 158). Ancak yapılan incelemede Sakarya'daki KOBİ sayılarında

bazı sorunların olduğu tespit edilmiştir. Sakarya ili 2009 yılı iktisadi raporunda yer alan Sakarya ilindeki KOBİ'lerin işletme büyüklüklerine göre dağılımı incelendiğinde; KOBİ sayısına az da olsa 250'den fazla işçi çalıştıran büyük ölçekli işletmelerin de dâhil edildiği görülmüştür. KOBİ tanımına girmeyen büyük ölçekli işletmelerinde KOBİ sayısına dâhil edilmesi rakamların olması gerekenden daha yüksek çıkmasına neden olmuştur. Ancak bu sorunlu rakamlara rağmen şu açıktır ki; Sakarya'daki işletmelerin neredeyse tamamına yakını (%93'ün üzerinde) KOBİ'lerden oluşmaktadır. Sakarya'daki tüm sanayi işletmelerindeki istihdamın %59'u KOBİ'lerde yer almaktadır (SATSO, 2009: 2). Bu oranlar KOBİ'lerin il ekonomisine ve istihdama katkısı açısından, ne derece önemli olduğunu göstermektedir.

2. Ekonomik Krizler ve KOBİ'ler Üzerindeki Etkileri

Günümüzde işletmeler bir dizi belirsizliğin olduğu hızla değişen bir çevrede faaliyet göstermektedirler. İşletmeler önceden öngörülemez içsel ve dışsal faktörlerden kaynaklanan krizlerle karşılaşabilmektedir. Özellikle 20 yy. sonlarından itibaren hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde ekonomik nitelikli krizler yaşanmakta ve bu krizler işletmeleri, özellikle KOBİ'leri önemli ölçüde etkilemektedir (Yüksel ve Murat, 2010).

Türkiye'de sık sık yaşanan ekonomik krizlerin KOBİ'ler üzerinde olumsuz yansımaları olmuştur. Türkiye'de KOBİ'ler ağırlıklı olarak imalat sanayinde faaliyet gösterdiklerinden ülkemizdeki kriz dönemlerinde KOBİ'ler özellikle üretim konusunda ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. KOBİ'lerin üretim alanında krizden etkilenmeleri genelde üretim miktarının azalması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan diğer sorunlar şeklinde olmuştur. (Ekşi, 2007: 75)

Ülkemizde yapılan araştırmalar, krizlerden daha çok küçük ölçekli işletmelerin etkilendiğini ve bu işletmelerin kriz sürecinde üretim ve kapasite kullanım oranlarının düştüğünü ortaya koymaktadır (İSO, 2003: 21; Akdiş ve Bayrak, 2000). Bu durum KOBİ'lerin üretimlerinin azalması, üretime ara verilmesi ya da tamamen üretimden çekilmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla bu süreç istihdam ve ücretler üzerinde de olumsuz etkilere yol açmaktadır (Yüksel ve Murat, 2010).

Nitekim Soysal ve diğ., (2009: 442)'nin KOBİ'ler üzerinde yaptıkları bir araştırmada; işletmelerin kriz dönemlerinde işten çıkarma, ücretli izin, çalışma sürelerini kısaltma ve ücretsiz izin verme gibi çalışanların aleyhine olabilecek uygulamalara başvurduğu görülmektedir.

KOBİ'ler ekonomik kriz dönemlerinde bozulan mali yapılarını düzeltme ve kaynak temin etme konusunda sorunlar yaşamaktadırlar. Bu dönemlerde KOBİ'lerin finansman kaynakları oldukça azalmakta, hızla erimekte ve yüksek faizli banka kredilerine başvurmak zorunda kalmaktadırlar (Yüksel ve Murat, 2010; Gafuroğlu, 2007: 134).

Yaşanan ekonomik krizler, KOBİ niteliğindeki işletmelerin uluslararası piyasalardaki faaliyetlerini negatif yönlü etkilemekte ve bu işletmelerin ithalat ve ihracatlarında belirgin bir azalma söz konusu olmaktadır (Gafuroğlu, 2007: 150). Ayrıca kriz dönemlerinde KOBİ yatırımlarında gerileme yaşanmaktadır (Yüksel ve Murat, 2010).

2007 yılında başlayan ve tüm dünyayı ve ülkemizi de etkileyen küresel ekonomik kriz KOBİ'ler üzerinde de olumsuz etkilere neden olmuştur.

2007 yılında ABD'de başlayan finansal kriz kısa sürede küresel finansal krize ve küresel resesyona

(büyüme hızının düşmesi, işsizliğin artması) dönüşmüş (Hiç, 2009: 1-5) ve 2008 yılının özellikle ikinci yarısından itibaren de ülkemiz ekonomisi üzerindeki etkileri görülmeye başlanmıştır (Togan, 2009: 7). Ülkemiz 2001 krizinin sonrasındaki düzenlemeler nedeniyle finans sektöründe fazla sorun yaşamamıştır. Ancak 2005 yılından sonra büyüme hızı zaten hızla gerilemeye başlamış olan Türkiye ekonomisi, üretim-istihdam kayıpları ve işsizlikteki artış göz önüne alındığında küresel ekonomik krizden önemli derecede etkilenmiştir (Aydoğuş, 2009: 34-47). Yani ülkemizin reel kesimi krizden nasibini fazlasıyla almıştır.

Özellikle rekabet gücündeki düşüş nedeniyle üretimi tamamen ithal girdiye dayalı olan ve büyük döviz açığı veren ülkemizin bu krizden etkilenmemesi mümkün değildir. Ancak Türkiye ekonomisinin küresel kriz olmasaydı da sanayi ve tarımdan yani reel kesimden başlayan ciddi bir kriz yaşayacağı kabul edilmektedir. Aslında ülkemizin reel kesim krizi 2006 yılı ortasında sinyal vermeye başlamıştır. Ancak ülkemizdeki büyük ölçekli firmalar, bankalar, KOBİ'ler ve yine ciddi bir borç stoku ile karşı karşıya gelen tüketiciler 2006 yılındaki bu dalgalanmayı gereğince algılamamış ve dalgalanmanın geçici olduğunu düşünmüşlerdir. Özellikle KOBİ boyutundaki işletmelerde likidite sıkıntısı hissedilir düzeyde artış göstermiştir. Türkiye ekonomisi iç talepte sıkıntı yaşarken ve üretim sıkıntısını dış taleple aşmaya çalışırken küresel ekonomik kriz de vurmuştur. Ülkemizde büyüme 2008 yılının ikinci çeyreğinden itibaren hızla ivme kaybetmeye ve imalat sanayinde kapasite kullanım oranı düşmeye başlamıştır (Çolak, 2009: 63; Uzunoğlu, 2009: 83).

TİSK'in "2008 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti" araştırma sonuçlarında küresel ekonomik krizin ülkemizi 2008 yılında üretim, satışlar, yatırım

ve ihracat açısından ciddi kayıplar yaşattığını ve sanayide yaşanan gelir düşüşünün işletmelerin işçi çalıştırma ve ücret ödeme kabiliyetlerini önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymaktadır. (TİSK, 2010: 1)

Krizde istihdam ve ücretlerdeki azalış eğiliminin geçmişe oranla daha zayıf ve üretimdeki azalışın yanında düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamındaki işyerlerinde istihdam azalışının daha çok işe alınma oranındaki gerilemeden kaynaklandığı ve işletmelerin yetişmiş elemanlarını kaybetmemek için çaba gösterdikleri görülmüştür. (a.g.e., 5)

3. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

Mevcut küresel ekonomik krizden KOBİ'lerin etkilene düzeylerini belirlemeye yönelik olarak yapılan bu çalışmada; Sakarya ilindeki KOBİ'lerde yapılan araştırma için gerekli verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini Sakarya ilinde faaliyet gösteren ve Sakarya ilindeki KOSGEB'in (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) veritabanına kayıtlı olan KOBİ'ler (Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler) oluşturmuştur. Evren ile ilgili bilgiler KOSGEB'den edinilmiştir. KOSGEB katalogunda yer alan işletmelere bizzat ve e-mail ile ulaşılarak anket yapılmıştır. Bu metotla KOBİ tanımına uyan toplam 398 firmaya form ulaştırılmış ve bunlardan 74 tanesi formu kullanılabilecek şekilde doldurmuştur. Elde edilen verilere frekans analizi yapılmıştır.

4. Araştırma Bulguları

Sakarya'daki 74 KOBİ'ye yapılan anket uygulaması sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir.

Tablo 2. Çalışan Sayısına Göre İşletmeler

Çalışan Sayısı	İşletme Sayısı	%	Toplam Çalışan Sayısı	%
1 - 9 arası	18	24,3	88	2,9
10 - 49 arası	36	48,7	918	31,2
50 - 249 arası	20	27,0	1944	65,9
Toplam	74	100	2950	100

Öncelikle araştırma kapsamındaki işletmelerin büyük çoğunluğu 10-50 işçi çalıştıran küçük ölçekli işletmelerden oluşmaktadır. Bu açıdan bakıldığında veriler daha çok küçük ölçekli işletmelerden elde edilmiştir. 51-249 arası işletmelerin sayısı ikinci yığınlukta olmasına rağmen toplam çalışan sayısı açısından en fazla paydaya sahiptir.

Tablo 3. Ürün Grubuna Göre Firmaların Oranları

	Sayı	Yüzde
Tekstil	6	8,1
Makine	20	27,0
Gıda	12	16,3
Otomotiv	10	13,5
Kimya	2	2,7
Diğer	24	32,4
Toplam	74	100

Ürün grubuna göre firmaların oranlarına bakıldığında makine ürün grubu seçeneğinin en yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte genel olarak bakıldığında makine, gıda ve otomotiv ürün gruplarının toplamı %56'lık bir orana sahiptir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan KOBİ'lerin Yaşanan Ekonomik Krizden Etkilenme Dereceleri

	Frekans	Yüzde
Hiç etkilememiştir	-	-
Etkilememiştir	-	-
Kararsızım	5	6,8
Etkilemiştir	37	50,0
Şiddetle etkilemiştir	32	43,2
Toplam	74	100

Araştırmaya katılan KOBİ'lerin %50'si krizden etkilendiklerini, %43,2'si şiddetle etkilendiklerini ve %6,8'si ise kararsız olduklarını ifade etmiş-

lerdir. Yani görüldüğü üzere araştırmaya katılan KOBİ'lerin neredeyse tamamına yakını ekonomik krizden önemli derecede etkilenmişlerdir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan KOBİ'lerin Ekonomik Krizden Sonra Siparişlerinde Bir Azalma Olup Olmadığı ile İlgili Durumları

	Frekans	Yüzde
Evet	60	81,1
Hayır, değişmedi	11	14,9
Hayır, arttı	3	4,1
Toplam	74	100

Araştırmaya katılan KOBİ'lerin ekonomik krizden sonra siparişlerinde bir azalma olup olmadığı ile ilgili soruya KOBİ'lerin %81,1'i evet, %14,9'u hayır, değişmedi ve %4,1'i ise hayır, arttı cevabını ver-

mişlerdir. Anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan KOBİ'lerin büyük çoğunluğu olumsuz etkilenmiş ve siparişlerinde bir azalma meydana gelmiştir.

Tablo 6. Ekonomik Krizin Araştırmaya Katılan KOBİ'lerin Kapasite Kullanım Oranlarında Bir Azalma Meydana Getirip Getirmediği ile İlgili Durumları

	Frekans	Yüzde
Ekonomik kriz firmanızın kapasite kullanım oranında bir azalma meydana getirdi mi?		
Evet	61	82,5
Hayır	13	17,5
Toplam	74	100
Cevabını evet ise, ne kadar bir azalma meydana geldi?		
%10'dan az	4	6,5
%10-20 arası	9	14,7
%21-30 arası	13	21,4
%30'dan fazla	35	57,4
Toplam	61	100
İşyeri kapasite kullanım oranınız sektörünüzdeki diğer işletmelerle kıyasladığınızda hangi seviyededir?		
Düşük	15	20,3
Normal	49	66,2
Yüksek	10	13,5
Toplam	74	100
Geçen 12 aylık dönemle karşılaştırıldığında, gelecek 12 ay için işletmenizin kapasite kullanım oranında bir düşüş beklenmekte midir?		
Evet	34	46,0
Hayır	11	14,8
Emin değilim	29	39,2
Toplam	74	100

Ekonomik krizin araştırmaya katılan KOBİ'lerin kapasite kullanım oranlarında bir azalma meydana getirip getirmediği ile ilgili soruya; KOBİ'lerin %82,5'i evet, %17,5'i hayır cevabını vermişlerdir. Anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan KOBİ'lerin büyük çoğunluğu olumsuz etkilenmiş ve siparişlerinde azalma yaşamışlardır. Kapasite kullanım oranlarında düşüş yaşadığını ifade eden işletmelerin yarısından fazlasında %30'un üzerinde bir azalma meydana gelmiştir. Araştırmaya katılan KOBİ'ler bu kapasite kullanım oranlarını sektörlerindeki diğer işletmelerle kıyaslama yaptıklarında,

yarısından fazlasının normal seviyede buldukları görülmüştür. Yani KOBİ'ler ekonomik krizin etkilerini hemen hemen aynı düzeyde yaşamaktadırlar. Gelecekteki beklentilerine baktığımızda ise; araştırmaya katılan KOBİ'lerin %46 gibi önemli bir kısmı gelecek 12 ay için kapasite kullanım oranlarında bir düşüş beklediklerini belirtirken, %39,2'si emin olmadıklarını ve %14,8'i ise böyle bir düşüş olmayacağını ifade etmişlerdir. Ekonomik krizin işletmeler üzerindeki olumsuz etkileri bir süre daha devam edecek gibi gözükmektedir.

Tablo 7. Ekonomik Krizin Araştırmaya Katılan KOBİ'lerin İstihdam Kapasitelerinde Bir Azalma Yapıp Yapmadığı ile İlgili Durumları

	Frekans	Yüzde
Ekonomik kriz firmanızın istihdam kapasitenizde bir azalma meydana getirdi mi?		
Evet	50	67,6
Hayır	24	32,4
Toplam	74	100
Cevabınız evet ise, ne kadar bir azalma meydana geldi?		
%10'dan az	3	6,0
%10-20 arası	12	24,0
%21-30 arası	14	28,0
%30'dan fazla	21	42,0
Toplam	50	100

Araştırmaya katılan KOBİ'ler, yaşanan ekonomik krizlerin istihdam kapasitelerinde bir azalma meydana getirip getirmediği sorusuna; % 67,6'sı istihdam kapasitelerinde bir azalma olduğunu ifade ederken, % 32,4'ü ise istihdam kapasitelerinde bir

azalma olmadığını belirtmişlerdir. Tablo 7'de istihdam kapasitelerinde düşüş yaşadığını ifade eden işletmelerin istihdam kapasitesindeki azalmanın oranları ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan KOBİ'lerin İçinde Yer Aldıkları Sektörün Durumu Hakkındaki Görüşleri

	Frekans	Yüzde
İşletmenizin yer aldığı sektörün mevcut durumu hakkında ne düşünüyorsunuz?		
İyi	17	22,9
Normal	26	32,5
Kötü	24	35,2
Çok kötü	7	9,4
Toplam	74	100
İşletmenizin de içinde yer aldığı sektörün 12 ay sonraki ekonomik durumunu bugünkü ekonomik durumu ile karşılaştırarak görüşünüzü belirtiniz.		
Gelişecek	19	25,6
Aynı kalacak	20	27,1
Daha kötü olacak	23	31,1
Fikrim yok	12	16,2
Toplam	74	100

Araştırmaya katılan KOBİ'lerin içinde yer aldıkları sektörün mevcut durumu hakkındaki görüşlerini incelediğimizde; kötü diyenlerin oranı %35,2 iken, çok kötü diyenlerin oranı %9,4'tür. Yani araştırmaya katılan KOBİ'lerin yaklaşık yarısına yakını içinde bulundukları sektörün mevcut durumunu kötü ve çok kötü bulduklarını söylemişlerdir. KOBİ'lerin %32,5'i içinde bulundukları sektörün mevcut durumunu normal olarak değerlendirirken, %22,9'u iyi bulunduğunu belirtmişlerdir. Bu işletmelerin %31,1'i,

içinde yer aldığı sektörün 12 ay sonraki ekonomik durumunu bugünkü durumu ile kıyasladıklarında daha kötü olacağını düşünmekteyken %27,1'i aynı kalacağını söylemişlerdir. İşletmelerin %25,6'sı ise sektörün gelecek 12 ay içinde gelişeceğini ifade etmişlerdir. Bu sonuçlar göstermektedir ki, araştırmaya katılan KOBİ'lerin önemli bir kısmı gelecek 12 ay içinde de sektörün içinde bulundukları kötü durumu devam ettireceği ya da daha kötü olacağı düşüncesini taşımaktadır.

Tablo 9. Araştırmaya Katılan KOBİ'lerin Krize Karşı Koymak İçin Aldıkları Önlemler

	Frekans	Yüzde
Ücretlerde artış (zam) yapılmaması	39	52,7
Fazla mesai yapılmaması	38	51,4
İşten çıkarma	30	40,5
Ücretsiz izin	27	36,5
Yapılan mesailerin izin olarak ödenmesi	20	27,0
Esnek çalışma saatleri	20	27,0
Ücretli izin	18	24,3
Ücretlerde azaltma yapılması	17	23,0
Servislerin kaldırılması	13	17,6
Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma	13	17,6
Toplam	235	317,6

Araştırma sonucunda KOBİ'lerin, etkileri hala devam eden ekonomik krize karşı koymak için personel politikası kapsamındaki çalışmalarda çalışanların aleyhine olacak uygulamalara başvurdukları görülmüştür. Araştırmaya katılan KOBİ'lerin ekonomik krize karşı koymak için en çok aldıkları önlem ücretlere zam yapılmaması olduğu görülmektedir. Bunu fazla mesai yaptırılmaması önlemi izlemek-

tedir. Yine araştırma kapsamındaki KOBİ'lerde işçi çıkarma politikasının oldukça yaygın bir uygulama şekli olduğu görülmektedir. Ayrıca ücretsiz izin verilmesi, yapılan mesailerin izin olarak ödenmesi, esnek çalışma saatleri uygulamaları, ücretli izin verilmesi, servislerin kaldırılması ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma KOBİ'lerin ekonomik krize karşı aldıkları önlemler arasındadır.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan KOBİ'lerin Krizden Çıkmak için Devletten Beklentileri

	Frekans	Yüzde
İşverenin vergi ve sigorta primi yükü azaltılmalı	63	85,1
KOBİ'lere düşük faizli kredi sağlanmalı	55	74,3
Yerli malı kullanımı özendirilmeli ve alımı teşvik etmeli	45	60,8
Enerji maliyeti düşürülmeli	36	48,6
KOBİ'ler için kapsamlı bir destek paketi hazırlanmalı	25	33,8
KOBİ Bakanlığı ve KOBİ Bankası kurulmalı	22	29,7
Sigorta ve vergi ödemeleri 1 yıl ertelenmeli	9	12,2
Tekstil ve tarımsal sanayi de sektörel teşvikler kapsamına alınmalı	6	8,1
Diğer	5	6,8
Toplam	286	359,4

Araştırmaya katılan KOBİ'lerin krizden çıkmak için devletten beklentilerine baktığımızda; KOBİ'lerin krizden çıkmak için devletten en çok bekledikleri desteğin işverenin vergi ve sigorta prim yükünün azaltılması olduğu görülmüştür. Bunu; KOBİ'lere düşük faizli kredi sağlanması, yerli malı üretiminin teşvik edilmesi, üretimin her türlü imkanla teşvik edilmesi, enerji maliyetlerinin düşürülmesi, KOBİ'ler için kapsamlı bir destek paketi hazırlanması, KOBİ Bakanlığı ve KOBİ Bankası kurulması, sigorta ve vergi ödemelerin 1 yıl ertelenmesi ve tekstil ve tarımsal sanayinin de sektörel teşvikler kapsamına alınması izlemektedir. Ayrıca diğer seçeneğini belirtenler; yurtdışındaki tüketiciler için yurtiçinde uluslararası fuarların düzenlenmesi fuar şehirlerinin teşvik edilmesi, keşfedilmemiş birçok ürün üreticilerine mallarını sergileme fırsatı verile-

rek üretici ve tüketicilerin buluşmasını sağlayacak alanların oluşturulması gerektiği ifade edilmiştir.

Sonuç

Tüm dünyayı etkisi altına alan küresel ekonomik krizin, Türkiye ekonomisinde önemli bir yere sahip olan KOBİ'ler üzerindeki etkilerini Sakarya ili örneği üzerinden tespit etmeyi yönelik olarak yapılan araştırma sonuçları özetle şöyledir:

Araştırma sonucunda araştırma kapsamındaki KOBİ'leri neredeyse tamamına yakınının ekonomik krizden önemli derecede etkilendiği görülmüştür. Araştırmaya katılan KOBİ'lerin büyük çoğunluğu ekonomik krizden çok olumsuz etkilenmiş ve siparişlerinde bir azalma meydana gelmiştir. Yine bu

işletmelerin büyük çoğunluğu kapasite kullanım oranlarında ve istihdam kapasitelerinde düşüş yaşamışlardır ve gelecek 12 ay içinde de kapasite kullanım oranlarında düşüş bekledikleri görülmüştür. Ayrıca araştırmaya katılan KOBİ'lerin yaklaşık yarısına yakını içinde bulundukları sektörün mevcut durumunu kötü bulduklarını ve gelecek 12 ay içinde de sektörün içinde bulundukları kötü durumu devam ettireceği ya da daha kötü olacağı düşüncesini taşımaktadırlar.

Araştırma sonucunda KOBİ'lerin etkileri hala devam eden ekonomik krizle mücadele etmek için ücretlere zam yapılmaması, fazla mesai yaptırılmaması, işçi çıkarma, ücretli veya ücretsiz izin verilmesi gibi çalışanların aleyhine olacak uygulamalara başvurdıkları görülmüştür. Bu işletmelerin krizden çıkmak için devletten en çok bekledikleri desteğin işverenin vergi ve sigorta prim yükünün azaltılması olduğu görülmüştür. Bunun dışında; KOBİ'lere düşük faizli kredi sağlanması, yerli malı üretiminin teşvik edilmesi, enerji maliyetlerinin düşürülmesi, KOBİ'ler için kapsamlı bir destek paketi hazırlanması, KOBİ Bakanlığı ve KOBİ Bankası kurulması, sigorta ve vergi ödemelerin ertelenmesi, tekstil ve sanayinin de sektörel teşvikler kapsamına alınması, yurtdışındaki tüketiciler için yurtiçinde uluslararası fuarların düzenlenmesi, fuar şehirlerinin teşvik edilmesi ve keşfedilmemiş birçok ürün üreticilerine mallarını sergileme fırsatı verilerek üretici ve tüketicilerin buluşmasını sağlayacak alanların oluşturulması gerektiği ifade edilmiştir.

KOBİ'lerin yaşanan ekonomik krizden kurtulmaları ve gelecekte yaşanması muhtemel krizlerden korunmaları için devletten bekledikleri bu politika ve tedbirlerin bir an önce alınması ve uygulanması gereklidir. Yaşanılan bu sorunun çözülmesi, küreselleşme sürecinde KOBİ'lerin rekabet güçlerinin korunması sağlayacak ve onları ülke ekonomisinde daha iyi bir konuma getirecektir.

KAYNAKÇA

- Akdiş, Muhammet ve Sabahat Bayrak (2000), "Türkiye'de KOBİ'lerin Genel Görünümü ve Finansal Krizlere Dayanıklılığı: 5 İli Kapsayan Bir Araştırma", İktisat ve Yönetim Dergisi, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, Yıl:2000, Sayı: 6, <http://makdis.pamukkale.edu.tr/Mak2.htm>, (Erişim Tarihi: 16.02.2010).

- Aydoğuş, Osman (2009), "2008-09 (?) Küresel Krizi'nden Geçerken Türkiye Ekonomisi Üzerine Bazı Gözlem ve Değerlendirmeler", TİSK AKADEMİ Dergisi, Cilt: 4, 2009/Özel Sayı-II, TİSK Yayınları, Ankara, ss. 27-50.

- Aykaç, Mustafa, Zeki Parlak ve Süleyman Özdemir (2008), Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye'de KOBİ'ler, İTO Yayını, İstanbul.

- Çolak, Ömer Faruk (2009), "2008 Krizinin 1929 Krizi ile Benzerlikleri Üzerine Bir Analiz", TİSK AKADEMİ Dergisi, Cilt: 4, 2009/Özel Sayı-II, TİSK Yayınları, Ankara, ss. 51-70.

- DPT (2007), "KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı (2007-2009)", <http://ekutup.dpt.gov.tr/esnaf/kobi/strateji/2007.pdf>, (Erişim Tarihi: 13 Şubat 2010).

- Ekşi, İbrahim Halil (2007), Finansal Krizlerin KOBİ'ler Üzerinde Etkileri ve Başarılı-Başarısız KOBİ'lerin Kriz Dönemi Stratejileri, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İsparta.

- Gafuroğlu, Şahin (2007), Ekonomik Krizlerin Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.

- Hiç, Mükerrerem (2009), Küresel Ekonomik Kriz ve Türkiye, Beykent Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

- <http://www.ikv.org.tr/icerik.asp?konu=haberler&id=1456&baslik=KOBİ TANIMI AB İLE UYUMLAŞTIRILDI> (Erişim Tarihi: 17.02.2010).
- İlhan, Süleyman (2006), "KOBİ'ler: Sosyo-Ekonomik Bir Perspektif", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 2, ss: 269-289.
- İlhan Süleyman (2004), "Bir Sosyo-ekonomik Örgütlenme Biçimi Olarak Küçük ve Orta Boy İşletmeler", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Y.2004, C.3, S.7, ss. 82-91.
- İstanbul Sanayi Odası (İSO), (2003), Ekonomik Durum Tespiti Anket Çalışması Sonuçları 2002-II, 1. Baskı, İSO Yayınları, No: 2003/02, İstanbul.
- OECD (2005), Türkiye'deki Dinamik Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Geliştirilmesine ve Finansmanına Yönelik Çerçeve, OECD Özel Sektörü Geliştirme Merkezi, İstanbul.
- OECD (2004), Türkiye'deki Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, OECD, Fransa.
- RESMÎ GAZETE (2005), 2005/9617 Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, 18 Kasım 2005, Sayı : 25997.
- SATSO (2008) 2008 Yılı İktisadi Raporu, Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası Yayını, Sakarya.
- SATSO (2009) 2009 Yılı İktisadi Raporu, Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası Yayını, Sakarya.
- Soysal, Abdullah, H. Alpay Karasoy ve Sedat Alıcı (2009), "KOBİ'lerde Kriz Yönetimi: K.Maraşta Tekstil Sektöründeki KOBİ'lerde Bir Uygulama", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 21/2009, ss. 431-446.
- TİSK (2010), "2008 Yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyetleri'nin TİSK Araştırma Servisince Değerlendirilmesi", TİSK Yayınları, Ankara.
- Togan, Sübidey (2009), "Küresel Kriz ve Türkiye", TİSK AKADEMİ Dergisi, Cilt: 4, 2009/Özel Sayı-II, TİSK Yayınları, Ankara, ss. 7-26.
- Yüksel, Öznur ve Güven Murat, "Şubat Krizinin KOBİ'ler Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri", www.emu.edu.tr/smeconf/turkcepdf/bildiri_09.pdf (Erişim Tarihi: 22.02.2010)
- Uzunoğlu, Sadi (2009), "Küresel Kriz ve Türkiye", TİSK AKADEMİ Dergisi, Cilt: 4, 2009/Özel Sayı-II, TİSK Yayınları, Ankara, ss. 81-89.



Arş. Gör. Münire
ÇİFTÇİ

SDÜ İ.İ.B.F.
İşletme Anabilim Dalı

ÖZGEÇMİŞ

1984 yılında Sivas'ın Gürün ilçesinde doğdu. Ortaöğrenimini Gürün'de tamamladı. 2004 yılında Cumhuriyet Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme bölümünden mezun oldu. 2006 yılında aynı Üniversitede başladığı yüksek lisans eğitimini tamamladı. 2007 yılında başladığı Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme programında doktora eğitimine devam etmektedir. Aynı üniversitede 2008 yılında başladığı Araştırma Görevlisi mesleğini sürdürmektedir. Lisans ve Lisansüstü eğitimi boyunca insan kaynakları, davranış bilimleri ve örgüt psikolojisi üzerinde çalışmalar yapmıştır. Halen danışman hocası Prof. Dr. Hasan İBİCİOĞLU'nun yönlendirmeleri doğrultusunda da özellikle organizasyonlarda insan davranışları üzerinde çalışmalar yapmaktadır.

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİĞE ÇÖZÜM ÖNERİSİ OLARAK KADIN GİRİŞİMCİLİĞİN GELİŞTİRİLMESİ: MİKRO KREDİ UYGULAMALARI

Özet

Günümüzün hakim ekonomik şartlarında “girişimcilik” ülkelerin kalkınmasında anahtar faktör haline gelmiştir. Türkiye gibi ekonomik gelişme hamlesini diğer ülkelere göre çok daha hızlı ve büyük adımlarla gerçekleştirmek zorunda olan ülkeler için bu alanlarda sağlanacak başarılar hayati önemdedir. Gelişmenin sağlanabilmesi için ekonomik sorunlara çözüm üretilmesi gerekmektedir. Ekonomik

sorunlara çözüm önerilerinden biri girişimciliğin geliştirilmesidir. Girişimciliğin geliştirilmesi adına yapılan uygulamalardan biri mikro kredidir.

Bu çalışmada, mikro kredinin önemi vurgulanarak Türkiye'deki uygulamaların değerlendirilmesi, özellikle kadın girişimciliğini geliştirmek için bu kredinin katkılarını incelemek amaçlanmaktadır.

Bu amaçla mikro kredi, girişimcilik ve kadın girişimciliği konusunda bir çerçeve çizdikten sonra doğu bölgesinde bu kredi ile girişimciliğe adım atan kadınlar dikkate alınmıştır. Bu düşünceden hareketle basında yer alan haberler değerlendirilerek inceleme yapılmıştır. İnceleme neticesinde bu kadınların eğitimsiz, yoksul ve çok çocuklu olduğunu, evin tüm yükünü üstlendiğini ve hep ezilen olduğunu görülmektedir. Mikro kredi ile birlikte hayata bakış açılarının değiştiğini, kendilerine olan güvenin arttığını ve geleceğe daha umutlu baktıkları saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşsizlik, Girişimcilik, Kadın, Mikro Kredi

GİRİŞ

İşsizlik geçmişten günümüze fakir ve geri kalmış ülkelerin yanı sıra gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunu haline gelmiştir. Bireyin çalışmak istek ve yeteneğinde olup da işsiz kalması bireyin yaşamı üzerinde derin etkiler bırakmaktadır. Çalışmak ve bunun sonucunda bir karşılık almak bireyi hem sosyal hem de psikolojik olarak rahatlatmaktadır. Bu nedenledir ki çalışmak bireyin hayatının önemli bir parçasıdır. Çalışmak bireye kendine güven ve saygı duymasını ve toplumun bir parçası olma hissini kazandırmaktadır. Bundan dolayı işsizlik birey üzerinde hem sosyal hem de psikolojik etkiler bırakmaktadır. Bireyin toplumdan uzaklaşmasını ve kendine olan güvenini kaybetmesine neden olmaktadır. Ayrıca işsizliğin diğer toplumsal sorunların temeli olduğu bilinmektedir. Son yıllarda işsizliğe çözüm önerisi

olarak gösterilen girişimcilik bu anlamda önemli bir ekonomik, sosyal ve bireysel çabadır.

Hızla değişen küresel dünyada girişimci olabilmeyenin temel şartı kendine güven ve yüksek risk alabilmektir. Gelişmekte olan ve işsizliğin yüksek çift haneli rakamlarla gösterildiği Türkiye’de girişimcinin daha temkinli ve fırsatları yakalamak için sürekli hazır olması gerekir.

Girişimcilik, hayalleri somut hale getirme, durmak yerine hareket etme, azim, çaba, yılmama sürekli motive olma, vizyon sahibi yaratıcı ve yenilikleri fark etme gibi kişisel özellikleri gerektirir. Kişilik özellikleri içinde, güven, risk alma ve cinsiyet önemli değişkenlerdir.

Kadınlar bir toplumun ön planda olmayan fakat toplumun ilerlemesinde önemli etkileri olan üyeleridir. Bir toplumda kadın ne kadar etkin ve üretkense toplum o kadar gelişmiştir. Bu yüzden kadının toplumun bütünündeki önemi göz ardı edilmemelidir. Kadının bu değeri ile girişimcilik özellikleri birleşince bu anlamda önemli sonuçlar elde edilebilir.

Fakat Türkiye’de yapılan araştırmalar sonucunda kadın girişimcilerle ilgili ortaya çıkan ortak sorunların başında, sosyal ve kültürel ortamda kadın rollerinin kalıplaşmış olması, eğitimlerinin yetersizliği, aile tepkileri, iş yükünün fazla oluşu, finans bulma güçlüğü, güvenilirlik sağlamak için kadınların erkeklerden daha fazla çaba gösterme gerekliliği ve kadınların erkeklere bağımlı halde bulunması gelmektedir (Kutaniş, 2004:458).

Bu sorunlara, son yıllarda özellikle eğitime gerek kalmadan el emeğini kullanarak küçük mik-

tarda finansal destekle kadınların üretkenliğinden yararlanmayı amaçlayan mikro kredi uygulamaları çözüm olmaktadır. Mikro kredi işsizlik gibi makro sorunların yanında bağımlılık, ezilme, başarısızlık gibi mikro sorunlara çözüm olmaktadır.

1. Türkiye’de İşsizlikle ve Yoksulluk

Türkiye’de 1980’lere kadar görülen yoksulluğun daha çok ekonomide gelir eşitsizliğini gideren politikalarla ve geleneksel yardımlaşma ve dayanışma ile giderildiği söylenebilir. Tarımdaki destekleme politikaları, ücretsiz eğitim ve sağlık hizmetleri, kentlerde gecekondulaşma, sendikal hareketlerin gelişmişliği, içe dayalı bir büyüme modelinden kaynaklanan yüksek ücret politikası gelir dağılımında eşitsizliklerin büyümesinin önüne geçen önemli etmenler olarak göze çarpmaktadır (Altay, 2007: 353).

Türkiye’deki yoksulluk yaş ve hanehalkının kompozisyonuyla yakından bağlantılıdır; çocuklar ile çocuklu aileler ortalamadan daha yoksuldur. Yoksulluk, üç fertle başladığında eklenen her hanehalkı ferdiyle birlikte monoton olarak artış göstermektedir. Büyük hanehalkları daha küçük hanehalklarına oranla daha yoksuldur, bunun nedeni ise eklenen hanehalkı fertlerinin yoksulluk oranı daha yüksek olan çocuklar olmasıdır. Çocuksuz ya da sadece bir tane çocuğu olan hanehalklarının yoksulluk oranları ortalamanın altındadır. Hanehalkında yaşlıların bulunmasıyla hanehalkının yoksulluğu arasında da bir ilişki söz konusudur, ancak bu ilişki hanehalkındaki ek çocuk sayısının etkisi kadar belirgin değildir. Hanehalkında fazladan bir tane daha yaşlı ferdin bulunması yoksul-

luk riskini büyük ölçüde artırmamasına rağmen, iki ya da daha fazla yaşlının olması riski artırmaktadır. Yaşla ilişkisi dikkate alındığında, daha küçük çocuklar daha yoksuldur, aktif yaştaki yetişkinler ortalama olarak daha az yoksuldur, yaşlılar yetişkinlere oranla daha yoksul olmalarına karşın çocuklar kadar yoksul değildir (worldbank.org.tr, 2005:3).

Hanehalkı reisinin istihdamda olma/olmama durumu ile hanehalkına sağladığı gelir katkısı açısından hanehalkının yoksulluk durumu üzerindeki etkisi büyüktür. Bunlara ek olarak, yoksullukla bağlantılı diğer demografik özellikler, hanehalkı reisinin kadın ya da erkek oluşu ve hanehalkı reisinin eğitim durumudur. Hanehalkı reisi okur-yazar olmayan ile ilköğrenimini tamamlamamış durumdaki hanelerde yoksulluk oranları ortalamanın neredeyse iki katıdır, eğitim durumu açısından master ya da daha ileri dereceye sahip olan hanehalkı reislerinin olduğu hanelerde yoksulluk oranı ise sıfırdır. Kırsal alanlarda yaşayan hanehalkları ile kentsel yerlerde yaşayanlar arasında yoksulluk oranları açısından keskin farklılıklar söz konusudur; Kırsal alanlarda sınırlı istihdam olanakları söz konusudur ve reisleri işsiz olan kırsal alan hanehalkları daha yüksek yoksulluk riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Kır ve kent alanlarında eğitimin de benzer etkileri söz konusudur, okur-yazar olmayanların ya da eğitimi sadece ilköğretimle sınırlı olanların yoksulluk oranı ortalamanın çok üzerindedir. Yüksek öğrenimini tamamlayanların ise yoksul olma olasılığı oldukça düşüktür. Her iki alanda da, eğitim yılı arttıkça yoksulluk oranları da istikrarlı bir şekilde azalmaktadır (worldbank.org.tr, 2005:4).

Türkiye orta gelirli bir ülkedir ve eşitsizlik oranı yüksektir. 1980'lerden sonra hissedilen ve 1990'larda hızlanan makro ekonomik istikrarsızlıklar ve reel gelirin artmamasına ve hatta enflasyon nedeniyle sürekli aşınmasına neden olurken, kamu iç borç kağıtları nedeniyle yüksek reel faiz politikaları, hem faiz gelirleri içinde eşitsizliğin artmasına hem de faiz gelirlerinin toplam gelirler içindeki yerinin büyüyen gelir dağılımında ciddi boyutta dengesizliklere neden olmuştur (Altay, 2007: 353) Hem tüketim hem de gelir indeksleri, eşitsizlik oranlarının kırsal alanlara oranla kent alanlarında daha yüksek olduğunu göstermektedir, Türkiye'de kırsal bölgelerde yoksul kitlelerin yoğunlaştığı dikkati çekmektedir. Bunu yanında büyük ölçüde bölgesel dengesizliklerin teşvik ettiği iç göçlerin etkisi ile gelişmiş merkezlerin çevresinde kümelenen yoksul kesimlerin ortaya çıkardığı kent yoksulluğu olgusu da Türkiye'nin bir başka gerçeği olarak karşımıza çıkmaktadır (Altay, 2007: 353). Diğer veri kaynakları Türkiye'de keskin bir Doğu-Batı ayrımı olduğunu göstermektedir; Güneydoğu ve Doğu Anadolu bölgeleri Türkiye'nin Batı bölgelerine göre çok daha yoksuldur ve insan gelişimi göstergeleri belirgin bir şekilde daha düşüktür (Worldbank.org.tr, 2005:4).

2. Türkiye'de İşsizlik ve Yoksullukla Mücadele

Türkiye'de işsizliği önlemeye yönelik tedbirlerin alınması planlı dönemle başlamış olmasına rağmen, şu ana kadar işsizlik sorunuyla mücadelede başarıya ulaşmış etkin bir istihdam politikasının varlığından söz edilemez. Türkiye'de şimdiye kadar hazırlanan kalkınma planlarının tümüne baktığında, genelde işsizlik ve istihdam sorununa gereken önemin verilmediği söylenebilir. Plan-

larda sorunların genel çerçevesi çizilip, ortaya konmakla birlikte; bu sorunların çözümüne ilişkin politikaların çok genel ifadelerle yer aldığı, somut proje ve programların, çok istisnai birkaç program dışında, ele alınmadığı görülmektedir.

Türkiye'nin içinde bulunduğu ekonomik zorluklar ve küreselleşme nedeniyle işsizliğin çözümü giderek zorlaşmaktadır. Ülkemiz 21.yüzyıla ağır sorunlarla başlamıştır. Arka arkaya yaşanan krizler ile binlerce işsiz yaratılmıştır (Ay,2). Genç nüfusun ve kadınların dinamik yapısından yeterince faydalanılamamaktadır.

Türkiye'de bölgeler arası gelişmişlik farklılığı önemli bir sorun olmaktadır. Büyük şehirlerde ve özellikle Türkiye'nin batısında kümelenmiş olan sanayi toplulukları refahın tüm topluma yayılmasında yeterli işlevi görmemektedir. Türkiye'nin doğu kısmında kalan ve gelişmemiş illerdeki en önemli sorun olarak işsizlik karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'de istihdamın büyük bir kısmının KOBİ'ler tarafından karşılandığı düşünülürse girişimciliğin önemi hem istihdam hem de üretim açısından karşımıza çıkmaktadır. Girişimciliğin ekonomik gelişmede önemli bir faktör olduğu birçok araştırmada vurgulanan bir husustur. Girişimcilik, işletmeciliğin ve toplumun yapısında bir değişimi başlatır ve geliştirir. Bu değişim büyümeyi ve üretimi artırmaktadır. Bu değişim ve gelişmeyi kolaylaştıran anahtar yenilikçiliktir. Yenilikçilik; hem pazar için yeni mal ve hizmetlerin geliştirilmesini sağlamakta, hem de kurulacak yeni işletmelere yatırım ilgisini tetiklemektedir.

3. Girişimcik ve Kadın Girişimci

Girişimcilik kavramı köken itibarıyla Fransız Cantillon'un kullandığı ve girişimci anlamına gelen "entreprendre" terimine dayanmaktadır. 1755'de Fransız Cantillon bu terimi, ekonomik parametreler içerisinde, kazanç elde etmeyi ve belirsizliği göğüslemeye arzulu, önsezi ve yaratma yeteneği olan bir bireyi tanımlamak için kullanmıştır (Ağca, 2006:159).

Girişimcilik farklı ve çok boyutlu bir kavramdır. Dar anlamıyla girişimcilik, kişilerin kendi sermayeleri ile iş kurması olarak bilinmektedir (Küçük,2005:32). Schumpeter'a göre, girişimci, yeni bir buluşla veya yeni bir mal üreterek ya da eskisini yeni bir yöntemle üretmek için mümkün denmemiş teknoloji kullanarak üretim sürecinde reform veya devrim yapmaktır. Diğer bir ifadeyle girişimci, kaynaklar konusunda öngöründe bulunarak işi planlayan, insan kaynaklarını örgütleyerek girdilerin islenmesini sağlayan ve elde edilen çıktıyı da kârlılık yaratacak biçimde tüketicilerin kullanımına sunma becerisini gösteren kişidir (Ceylan, 2001:2).

Girişimci kavramı küreselleşen dünyada bilgi toplumuna girerken önem kazanan kavramlar arasındadır. Girişimci kavramı pek çok açıdan tanımlanmıştır. Girişimciliği net bir tanımın sınırları içine yerleştirmek oldukça zordur. Bu tanım zaman içinde değişmiş, gelişmiş ve özellikle 20. yüzyılda bu kavram daha çok risk alma, yenilikleri yakalama, fırsatları değerlendirme ve tüm bunların hayata geçirilme süreci olarak anlamlandırılmaya başlamıştır. Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi gi-

rişimcilik sadece kişinin kendi işini kurması değil, mevcut işini revize etmesi veya yeni bir sektöre açılması olabilir. Örneğin yıllardır sektörde olan bir malın üretimine geçilmesi bir girişimcilik örneği değildir fakat sektördeki diğer malı farklılaştırarak sunmak bir girişimciliktir. Girişimci risk alarak yenilik yapan kişidir (TÜSİAD,2002:33). Girişimcilik, ulusal fırsatların kalbidir (Carree,2003:438)

Girişimcilik J.B.Say'dan itibaren dördüncü üretim faktörü olarak kabul edilmiştir. J. Von Schumpeter'in dinamik girişimci kavramıyla daha büyük bir önem taşımıştır (Müftüoğlu,2004:6). Girişimci emek, teknoloji, sermaye ve doğal kaynaklar olarak sayılan üretim faktörlerini bir araya getirerek mal veya hizmet üreten bireydir (Müftüoğlu,2004:15). Girişimciliğin ortaya çıkmasına neden olan temel güdülerin neler olabileceği önemli tartışma konularından birisidir. Klasik iktisat anlayışına göre bireysel çıkarların en üst seviyeye çıkarılması girişimciliği ateşleyen en önemli güdüdür. Yani ekonomik fayda ve kar elde etme isteği girişimciliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Klasik iktisat kuramının bu yaklaşımına karşılık, girişimciliğin gelişmesinin, ekonomik güdülerden ziyade, psikolojik bir değişken olan başarıya ihtiyacına bağlı olduğunu belirtmektedir.

Girişimciliğin ortaya çıkışında kişilik ve çevre faktörlerinden hangisinin daha belirleyici olduğu bir diğer tartışma alanıdır. Kişilik üzerinde duran yaklaşımlar girişimcinin sahip olduğu kişisel özellikleri ele almıştır. Girişimci kişilikle ilgili en çok araştırılan özellikler; başarıya ihtiyacı, risk almak ve denetim odağıdır. Girişimciliğin ortaya çıkışıyla ilgili çevreyi öne çıkaran yaklaşımlar ise girişim-

cilerin ortaya çıkmasında pazar mekanizmaları ve devlet/hükümet politikalarının etkili olduğunu vurgulamıştır. Gelişmiş ülkelerde pazar mekanizmaları girişimci sınıfın ortaya çıkışında etkili iken; gelişmemiş ülkelerde, girişimciliğin gelişmesi hükümet politikalarının belirlediği ekonomik güdüle- re bağlıdır.

Girişimciliği değişik açılardan inceleyen farklı yaklaşımların yanında bu mevcut yaklaşımlardan yola çıkarak bir senteze ulaşmaya çalışan incelemeler de bulunmaktadır. Kişiliğin girişimciliği etkileyen önemli bir faktör olduğu; ancak kişiliğin diğer faktörlerle birlikte düşünüldüğünde girişimciliği anlamaya yardımcı olacağı belirtilmektedir. Bu görüşe göre girişimcilik, kişiliğin yanında, çok sayıda bağlamsal faktörün etkileşiminden oluşan davranışsal bir süreçtir. Bu bağlamda, girişimciliğin gelişmesi hükümetin elinde olan ve onun desteğiyle gelişen bir olgu olsa bile, girişimciliğin başlangıcının yavaş bir psikolojik olgu olduğu unutulmamalıdır.

Girişimci davranışlarını, o dönemdeki oyunun kuralları ve ekonomideki ödül yapısının büyük ölçüde belirlemiştir. Örneğin, kaynakların az olduğu ortamlarda girişimci davranışları fırsatların belirlenmesi ve takibi biçimindedir. Bunun sonucu olarak, fırsatlara yönelmiş kişilerde büyüyen pazarları belirlemek ve yeni bir işi başlatmak niyeti oldukça baskındır. Girişimcilik modelinde, kurucular, fırsatlar ve kaynaklar bağımsız değişkenler olarak; yeni firmalar kurmak ve firmaların başarı/ başarısızlık ihtimali de bağımlı değişkenler olarak alınmaktadır. Girişimcilik; yaşanan çevre içerisinde ortaya çıkan fırsatları sezme, o sezgilerden yola çıkarak projeler oluşturma, projeleri yaşama

taşıma ve zenginlik üreterek insan yaşamını kolaylaştırma becerisine sahip olmaktır. Tanımda da yer aldığı üzere girişimcilik ekonomik faaliyetlerin temelini oluşturmaktadır (Audretsch,2002:2-3).

Girişimcilik, yeni kaynaklarla, yeni teknolojilerle toplumu tanıştırır ve bu sayede daha önce kullanılmayan veya daha az kullanılan kaynaklar ekonomiye kazandırılır ve üretimde artış meydana gelir. Yeni açılan bir şirket veya yeniden yapılan- dırılan bir şirket ülkenin istihdam hacmini artırır ve tüm bunlar sonucunda da iktisadi kalkınma pozitif bir ivme kaydeder (Küçük, 2005:26-28).

Girişimcilik küçük işletme ile aynı değildir. Küçük firmalar girişimci tutkusunu ortaya çıkarmak için bir araçtır. Girişimcilik küçük firma ile kısıtlı değildir. Büyük firmalarda da sözkonusudur. Büyük firmalarda girişimcilik “intrapreneurs”(iç girişimcilik) şeklinde ortaya çıkmaktadır (Carree,2005:442).

Girişimde bulunma bir süreç olarak ele alınabilir ve yeni bir işletme kurmak için fırsatlar bulma, değerlendirme ve geliştirmeyi içerir. Girişimciliğin en önemli bileşeni risk almaktır. Yani girişimci, fırsatları yakaladığında, her tür riski alarak projelerini gerçekleştirmeye çalışır. Girişimci risk alırken mantıklı olmalıdır. Schumpeter'e göre girişimci kaynakları az tatmin sağlayan bölgelere kaydır- dığında etki sağlayamaz (OECD,2007:43).

Girişimcilik, girişimcilerin risk alma, fırsatları ko- valama, hayata geçirme ve yenilik yapma süreç- lerinin tümüne verilen addır. Bu yüzdendir ki hem şirket açma süreci, hem de yenilikler yapma sü- reci girişimcilik kapsamındadır. Dolayısıyla yenilik yapmakla birlikte şirket kuruluşları bir girişimcilik

göstergesi olarak kabul edilebileceği düşünülmektedir. Ancak bu süreçte girişimciyi bazı riskler beklemektedir. Bunlar ekonomik risk, sosyal ilişkilerdeki risk, kariyer riski, psikolojik ve sağlık riski. Girişimci bu risklerle karşı karşıya olduğu gibi gerekli üretim faktörlerini de bir araya getirerek bir yenilik yapma peşindedir (Çelik,1998:18).

Girişimcilik tanımında yenilik vardır ve bu yenilik mevcut kaynakların yeni bir birleşimini ifade eder, bir diğer deyişle: yeni bir malın yada servisin üretimi, yeni bir üretim metodunun geliştirilmesi, yeni bir pazarın oluşturulması, yeni bir hammadde kaynağının bulunması ve endüstrinin yeniden yapılandırılması yeniliktir (Küçük,2005:26).

Dünya'daki değişimlere paralel olarak girişimcilik olgusu da şekillenmeye başlamıştır. Girişimcinin ekonomik değeri ve toplumdaki önemi artmaya başlamıştır. Bu gelişmenin sonucu olarak ekonomide girişimcilik bir üretim faktörü olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Küçük,2005:32) ve 20 ve 21. yüzyılda gelişimini hızlı bir şekilde sağlayan girişimcilik ekonominin temel dayanağı haline gelmiştir. Kalkınma ve büyümenin önemli bir aracı haline gelen girişimcilik özellikle işsizliğe önemli bir çözüm haline gelmiştir.

Makro alanda getirileri yanında girişimcilik bireye mikro alanda da güven, başarı ve amaçlarını gerçekleştirme hazzını yaşatmaktadır. Bu anlamda girişimcilik, erkeğin baskısı ve hakimiyeti altında özellikle eğitilmiş ve düzenli bir gelire sahip olmayan kadınların kişisel özgürlüklerini elde etmelerini sağlayan önemli bir unsurdur.

İlk başta genel olarak evde kendi emeği ile dantel, örgü gibi el emeğine dayalı üretim yapan kadın

bunu verimli hale getirememiştir. Erkeğin gölgesi olmadan dış dünyaya açılmaya korkan, sindirilmiş ve ürkek bir profil çizen kadın günümüzde bu kılıfları üzerinden sıyırmaya başlamıştır. Özellikle eğitilmiş ve erkekler kadar girişken hale gelen kadınlar çalışma hayatının vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiştir.

Zor yaşam koşulları kadının çalışmasını gerekli hale getirmektedir. Kadınların çalışma hayatında kendilerini girişimci olarak kanıtlamaya çalışmaları, bastırılmaya çalışılan bu 'kişisel özgürlükleri' geri kazanma düşüncesiyle örtüşmektedir. Girişimci kadın olmak, kadına çalışma biçimlerine kıyasla daha fazla özerklik, özgür hareket etme ve bağımsızlık imkanı verdiği gibi, yine kadının, işine yönelik kısa ve uzun vadeli planlar yapma, kaynakları optimum kullanma, insanlar arası ilişkileri kurma ve sürdürme, işinde edindiği deneyimleri verimli kanallara aktarma gibi alanlarda da beceri kazanmasını sağlamaktır (Kutaniş, 2004:459).

Dört farklı kadın girişimci tipini tanımlanmaktadır. Bunlardan ilki, hem girişimcilik ideallerini hem de geleneksel cinsiyet rollerini üstlenen ve ikisini de aynı ölçüde yerine getirmeye çalışarak iş-aile görevlerini dengeleyen ve işini de fazla büyütmeyi düşünmeyen geleneksel girişimci tipidir. Geleneksel girişimci tipinde olan kadın girişimciler, çoğunlukla konuk evi, sekreterlik, bakım ajansı, restoran, yemek fabrikası ve kuaför salonuna sahip olmaktadır. İkinci tip ise, girişimcilik ideallerini geleneksel cinsiyet rollerinin çok daha üstünde tutan ve işletmesinin büyümesini öncelikli hedefleri arasına koyan yenilikçi girişimci tipidir. Bu kategoriye dahil olan kadınları daha çok satış sonrasında büyüyen ve yüksek okul mezunu

kadınların istihdam edildiği alanlarda, pazar araştırmaları, reklam, halkla ilişkiler ve basın işlerinde çalışmaktadırlar. Üçüncü kadın girişimci tipi, geleneksel cinsiyet rollerini girişimcilik ideallerinin üstünde tutan ve adeta girişimciliği yan işmiş gibi gören evcimen (domestik) girişimci tipidir. Bu gruba dahil olan kadınlar müşterilerle düzenli, uzun vadeli ve küçük ölçekli işler yapmaktadırlar. Son olarak da iş-aile dengesini kurmaktan çok kadınların ikinci plana itilmelerini önlemeye çalışan ve işini de bu amaca hizmet eden bir araç olarak görerek organize eden köktenci girişimci tipleri tanımlanmıştır. Bu durumda girişimler kadın hareketleriyle ilişkili, basın, yayın, perakende satış, eğitim ve küçük ölçekli imalat gibi çeşitli alanlarda olmaktadır (Kutaniş, 2004:459).

4. Mikro Kredi

Mikro kredi; iş yapma fikri olup, gelir getirici bir faaliyette bulunmak üzere, küçük bir başlangıç sermayesine ihtiyacı olan yoksullara imkan verilmesidir. Sadece güvene dayanan, teminatsız ve kefilsiz küçük sermaye şeklindeki mikro kredi, yoksulların kendi kendilerine yoksulluktan kurtulmaları için etkili bir stratejidir. Mikro kredi sistemi vasıtasıyla kişiye yemesi için bir balık verilmez. Ona nasıl balık tutulacağı da öğretilmez. Ancak bunların ötesinde, yoksulun balık tutmak için bir ağ veya kayık kiralaması veya alması sağlanır (TİSVA,2004:1).

Mikro-kredi, dar gelirli insanların geçimlerini sağlayabilmeleri, kendi işletmelerini kurmaları veya geliştirmeleri için verilen kredilerin ve diğer finansal hizmetlerin tümüdür (www.kedv.org.tr). Mikro finansın ilk uygulamaları otuz yıl önce Bangladeş

ve Bolivya gibi birkaç ülkede başlatılmış, 1980'lerden sonra ise geliştirilerek Güney Asya, Doğu Asya, Afrika, Doğu Avrupa ve Güney Amerika'daki birçok ülkeye yayılmıştır (www.kedv.org.tr).

Mikro kredinin amacı, klasik yollarla kredi elde edemeyecekler, yoksulluğu, gelir dağılımındaki adaletsizliği ve işsizliği azaltacak şekilde, ailesi ve kredi alan için, kendi kendine gelir getirici bir faaliyet yapılmasını sağlayarak, ekonomik ve sosyal kalkınmayı gerçekleştirmektir (TİSVA,2004:1).

Mikro kredinin uluslararası uygulamalarında, en yoksul insanları ve özellikle mevcut resmi mali sistemin dışladığı yoksulun yoksulu kadınları öncelikle hedef almaktadır. Çünkü kadınlar erkeklerden daha fazla aile bütçesine katkı sağlamaktadır (Rahman,1999:69). Mikro kredinin ezici çoğunlukla kadınlara verildiği doğrudur. Ancak burada amaç, elbette, kadınları özgürleştirmek değil, kredinin geri ödenmesini garanti altına almaktır. (Tören,2006).

Ayrıca işsiz gençler, topraksız köylüler, küçük ölçekli çiftçiler, sokaktaki sahipsiz çocuklar ve orman köylüleri de mikro kredinin hedef kitlesidir (TİSVA,2004:1).. Mikro kredi fikri ilk olarak 1973 yılında Bangladeş'te ekonomi Profesörü olan Muhammad Yunus tarafından ortaya atılmıştır. Yunus, yoksulluğun çok yoğun bir şekilde yaşandığı Bangladeş'te genç bir kadına bambu sepet yapması için \$6 kredi vererek başlatmıştır. Mikro kredi; başta A.B.D. ve Avrupa'nın çeşitli ülkeleri de dahil olmak üzere, bütün kıtalarda ve Türkiye dahil yaklaşık 111 ülkede başarıyla uygulanmaktadır. Mikro kredi uygulamalarında yoksullara Bangladeş'te 36 dolar ABD'de ise 1200 dolar ola-

rak verilirken, Türkiye’de Türkiye İsrarı Önleme Vakfı, Grameen Bank ve Diyarbakır Valiliği işbirliği ile Diyarbakır’da başlatılan yoksulun yoksulu kadınlara ortalama 500 TL olarak verilmektedir (TİSVA,2004:1).

2002 yılı sonu itibarıyla, dünyada 58 milyon aile mikro kredi imkanlarından istifade etmiştir. Mikro kredi Sistemi, en kötüsü %98 olmak üzere, büyük çoğunluğu (%100 olacak şekilde) çok yüksek geri ödeme oranına sahiptir. Sistemin başarısına istinaden Birleşmiş Milletler tarafından 2005 yılı “Dünyada Mikro Kredi Yılı” ilan edilmiştir. Ayrıca, Birleşmiş Milletler tarafından 2015 yılına kadar yoksulluğun mikro kredi vasıtasıyla %50 azaltılması hedefi konmuştur (TİSVA,2004:1).

Geçtiğimiz yirmi yıl içerisinde, mikro-finans uygulamaları, hedeflenen belirli sektörleri geliştirmek için verilen arz odaklı kredilerden, talep odaklı ve sürdürülebilir hizmetlere (kredi, tasarruf, sigorta hizmetleri gibi) dönüşmüştür. Diğer bir deyişle, dar gelirli kesimlerin finansal ihtiyaçlarına sürekli olarak cevap verebilecek sürdürülebilir ve yerel kurumlar oluşturmak, bu uygulamanın odak noktası haline gelmiştir (www.kedv.org.tr).

Mikro Kredi konusu, Türkiye’nin gündemine Diyarbakır Milletvekili Prof. Dr. Aziz Akgül öncülüğünde, 2003 yılındaki uluslararası bir toplantı ile getirilmiştir. Akgül’ün başkanı olduğu Türkiye İsrarı Önleme Vakfı Önleme Vakfı ve Diyarbakır Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı işbirliği ile Diyarbakır’da mikro kredi uygulamaları başlatılmış daha sonrada Türkiye’nin çeşitli illerinde çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar paralelinde

birçok ev hanımı terzilik, kuaförlük gibi girişimlerde bulunup başarılı sonuçlar almışlardır.

“Mersin de bir çadırda yaşam mücadelesi veren 2 çocuk annesi Emel Bahar, aldığı mikro kredi projesi ile evinin geçimini sağladığını ve kendi ayakları üzerinde durmayı öğrendiğini ifade etmektedir. Yine eşi iflas eden ve ailesinin geçimine katkıda bulunmak için mikro kredi projesinden faydalanarak yufka dükkânı açan Özlem Kol “Alışverişe bile çıkamazdım. Proje gözümüzü açtı. Bizliklerin üzerine aldığım krediyle Samsun’da bir yufka dükkânı açtım” (Radikal, 2008)”.

Pilot il statüsündeki Diyarbakır’da 6 kişiyle başlatılan Mikro Kredi’den faydalananların sayısı bugün Türkiye genelinde 11 bin 657 kişiye ulaştı. Sadece yoksul kadınların yararlanabildiği Mikro Kredi projesi kapsamında bugüne kadar 15 milyon 390 bin YTL kredi verildi. Projenin başarıyla uygulandığı Diyarbakır’da 5 bin 500 kadın Mikro Kredi’den yararlandı.

“Diyarbakır’da esnafılık yaparak 2 çocuğunu okutan 51 yaşındaki Meral Soysal Fırat, Bağlar ilçesinde açtığı tuhafiyeye dükkânı ile aile geçimine büyük ölçüde katkıda bulunuyor. Çalıştığı için kendisi ile gurur duyduğunu ifade eden Diyarbakırlı girişimci Meral Soysal Fırat, bütün kadınların üretime geçmeleri gerektiğini belirterek, “Çalışmayan kadınların evde boş boş oturmasına tahammülsüz oluyorum. Bu projeyi kadınlar için çok önemsiyorum. Aldığım kredi ile daha önce işlettiğim dükkânımı büyüttüm. Daha önce elime geçen paranın 2 katını şimdi kazanıyorum. 2 çocuğum var; biri lise, diğeri üniversite okuyor. Onların tüm harcamalarını ben karşılıyorum” dedi.” (www.ajansdoğu.com, 2008).

“Mikro Kredi Projesi ile girişimci olan “Nermin Bozkurt, aldığı küçük kredi ile küçük bir kuaför dükkânı açtı. Mahalledeki kadınların saçlarını düzelterek geçimini sağlayan Nermin Bozkurt, kendisi gibi binlerce kadının artık eşlerine ihtiyaç duymaktan kurtulduğunu söyledi. “İşyeri açacak param olmadığı için daha önce evde kuaförlük yapıyordum. Mikro Kredi projesini duyunca hemen başvurdum, başvurumu kabul edip ilk başta bana 500 daha sonra 800, son olarak ise bin YTL kredi verdiler. Aldığım parayla kendi işyerimi kurdum. Çok şükür iyi de kazanıyorum. Ekonomik özgürlüğümü elde ettim. (www.ajansdoğu.com, 2008).”

Türkiye’de işsizliğin ve yoksulluğun yoğun olarak yaşandığı doğu bölgesinde, kırsal kesimde özellikle yaşlı ve çocuk sayısının fazla olduğu ailelerde mikro kredi projeleri uygulanarak önemli sonuçlar elde edilmiştir. İşsizliğin ve yoksulluğun hakim olduğu bu alanlarda mikro kredinin uygulanması bu sorunları azalttığı gibi bu ailelerin yükünü üstlenen kadının ezilmesini ve arka planda kalmasını önlemektedir. Ailesinin geçimine katkıda bulunmanın verdiği şevkle çalışan kadınlar aldıkları sonuçlarla birlikte kendilerine olan güveni de kazanmışlardır. Bunlardan dolayı mikro kredi çalışmaları işsizlik ve yoksulluğun getirmiş olduğu sorunları ortadan kaldırmak için önemli bir adımdır. Bu bağlamda desteklenmeli ve küçük adımlar bile olsa atılmasına katkı sağlanmalıdır.

SONUÇ

İşsizlik bir ülkenin ekonomik kalkınmasının önündeki en büyük engeldir. Bir ülkenin kamburudur. İşsizliği ortadan kaldıran en pratik çözüm ise girişimciliktir.

Bu yüzden bireylerin girişimci olmaya motive edilmeleri için “girişimcilik” kavramından ve bunun yeterince çekici bir seçenek olduğundan haberdar edilmeleri gerekir. Bireyler, hedef ya da amaçlarının başarılı girişimlere dönüşebilmesi için uygun becerilerle donatılmalıdır. İş kurma girişimlerinden sağlıklı firmaların doğması için destekleyici koşulların olması temel bir gerekliliktir. Bu koşullar firmaların gelişmesine ve büyümesine izin vermeli, gereksiz daralmalara ve iş yapmaktan vazgeçilmesine neden olmamalıdır.

Girişimcilik politikası, girişimcileri motive ederek ve gerekli becerilerle donatarak girişimcilik dinamizmini artırmayı amaçlamalıdır. Yeni işyerlerinin kurulması, kapanması, devralınması, gelişmesi ve hayatta kalması için işletmeleri destekleyici bir ortam şarttır.

Kapitalist toplumların can simidi haline gelen girişimciler, ekonomik büyüme ve iş yaratılmasının anahtarıdır; yeni refah kaynakları yaratırlar ve eski verimsiz işletmelerin yerini yenilikçi firmaların almasını sağlarlar. Bu nedenle, politika belirleyicilerin rolü, girişimcilerin refah yaratmaya motive olacakları ve bunu başarabilecekleri bir ortamı yaratmaktır.

Yapılan araştırmalar, girişimciliğin ekonomik büyümeye katkıda bulunduğunu ve girişimci sayısında önemli artışlar gösteren ülkelerin, işsizlik oranlarında da büyük düşüşler sağladığını ortaya koymaktadır.

Girişimcilik, bir bütün olarak ekonominin rekabet gücünü ve verimliliği yükseltmektedir. Büyümenin

ve istihdam yaratılmasının anahtarı olan girişimcilik, topluma zenginlik olarak yansımaktadır.

Özellikle kadınların kendi ayakları üzerinde durmaları ve toplumsal sorunların çözümüne katkı sağlamaları açısından kadın girişimciliğinin geliştirilmeli önemlidir. Son yıllarda yapılan çalışmalarda Kadın girişimciler ön plana çıkarıldığını veya kadınların girişimciliğe özendirildiği görülmektedir.

Hem girişimcilik ideallerini hem de geleneksel cinsiyet rollerini üstlenen ve ikisini de aynı ölçüde yerine getirmeye çalışarak iş-aile görevlerini dengeleyen geleneksel girişimci tipindeki kadınlara kredi sağlayan mikro kredi projesi işsizliğin önlenmesinde önemli bir çalışmadır.

Türkiye’de 2003 yılında diyarbakır’da başlayan mikro kredi projeleri bugüne kadar binlerce kadına önemli iş imkanları oluşturmuş ve onların kişisel özgürlüklerini kazanmalarında önemli bir adım olmuştur. Kırsal kesimde, yoksul ve kalabalık aileler içinde büyüyen ve evlendiğinde aynı koşulları devam ettiren pek çok kadın mikro kredi ile hayatına yeni bir pencere açmış sadece ev olan sınırlarını genişletmiştir. Kişisel özgürlüklerini kazanan bu kadınlar evin geçimine sağladıkları katkılarla ortaya çıkabilecek pek çok soruna böylece çözüm bulmaktadırlar.

Çocuk bakımı ve hane bütçesinin yönetimi gibi ev işlerinin, kadınların girişimcilik ve yaratıcılık özelliklerini ortaya çıkardığı söylenilebilir. Ayrıca kadınların borcuna sadık, sorumluluk sahibi olma özellikleri küçük ölçekte de olsa onları girişimci yapmaya yetmektedir.

Mikro kredi uygulamaları ile girişimcilik özelliklerinin farkına varan kadınlar kişisel özgürlük ve güçlerini elde etmektedirler. Türkiye’de farklı bölgelerde gerçekleşen mikro kredi projeleri sonucunda kadın işsizliği önemli oranda azalmış ve bu bölgede ezilen ve arka planda kalan kadın güçlenip hane içinde söz sahibi olmaya başlamıştır.

İşsizlik sorununun çözümünde atıl duran kaynakların aktif ve kullanılabilir hale getirilmesi önemlidir. Bu yüzden kaynakları etkin ve verimli kullanım alanlarına yönlendirmek ve istihdam edilebilir kılmak gerekir. Bunu sağlayan mikro kredi çalışmaları desteklenmeli özellikle hane gelirine etkisi olan kadınların emeğini bu alanlara yönlendirmek kalkınma ve büyümede dolayısıyla işsizliğin çözümünde önemli olacaktır. Kamu ve özel bankaların bu krediye destek olmaları ve Türkiye koşullarını dikkate alarak geliştirmeleri kolektif bir hareket sağlayacaktır ve sonuçları daha görünür kılacaktır.

KAYNAKÇA

Ağca, V ve Yörük, D. “Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF. Dergisi (C.VIII, S.2, 2006) 155-173.

Akdiş M. ve S. Bayrak, “Türkiye’de KOBİ’lerin Genel Görünümü ve Finansal Krizlere Dayanıklılığı:5 İli Kapsayan Bir Araştırma”, 2000, <<http://makdis.pamukkale.edu.tr/Mak2.htm>. >(15.04.2007).

Akgemci, T., “Kobi’lerin Temel Sorunları Ve Sağlanan Destekler”. 2001. <www.samsuntso.org.tr/Bilgi_Bankasi/kobi_sorunlar_destekler.pdf.> (17.04.2007).

Akman, V., "Gelecek Yüzyılın Gündemi". 1999.

<<http://www.uslanmam.com/kitap-ozetleri/25678-gelecek-yuzyilin-gundemi.html>> (18.04.2007).

Altay, A. "Bir Kamu Malı Olarak Sosyal Sermaye ve Yoksulluk İlişkisi", Ege Akademik Bakış , 7(1): 337–362, 2007.

Audretsch D.B. Entrepreneurship: A Survey of the Literature, Institute for Development Strategies, Indiana University & Centre for Economic Policy Research (CEPR), London, 2002.

Audretsch, D. B. ve M. Keilbach. "Entrepreneurship and regional growth: an evolutionary interpretation". Journal of Evolutionary Economics 14: 605–616, 2004.

Aytaç S. ve A. Keser "İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı", "iş,güç" endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi, c:4,s:2,2002.

Baptista, R., A.R. Thurik, "The relationship between entrepreneurship and unemployment: Is Portugal an outlier ?", Technological Forecasting & Social Change 74,75–89, 2007.

Biçerli, M. K., İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları, Eskişehir; Anadolu üniversitesi yayınları, No:1563, 2004.

Bosma, N. ve diğerleri. "Modelling Entrepreneurship: Unifying The Equilibrium and Entry/Exit Approach". Small Business Economics 25: 35–48, 2005.

Bruyat, C. ve P.A. Julien, "Defining The Field Of Research In Entrepreneurship". Journal Of Business Venturing 16, 165–180,2000.

Carree, M. A. and Thurik, A. R., Handbook of Entrepreneurship Research, Kluwer Academic Publishers. Printed in Great Britain, 437-471,2003.

Ceylan A., Demircan N., "Girişimciliği Etkileyen Faktörler İle Girişimci Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma", 9. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, 2001.

Ceylan, E.. "Şirketlerin Küreselleşmeye Uyum Süreci". 2007. <http://www.ekonometri.com.tr/kategori.php?link=devam&grup=2&kat_id=0&sayfa_id=315>, (15.04.2007).

Cuervo, A., "Individual and Environmental Determinants of Entrepreneurship", International Entrepreneurship and Management Journal 1, 293–311, 2005.

Çelik, A., "Bir İstihdam politikası olarak girişimcilik, Uluslararası Girişimcilik Kongresi", Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları: 86, Kongreler Dizisi: 11, 467-476, 2006.

Demirez, M. "Girişimciliğin Tarihçesi". 2006. <<http://www.girisimciliknetwork.gen.tr/makale1s2.html>>, (15.04.2007).

Demirez, M., ve R. Cebeci, 2004, Türkiye'de Girişimciliğin Tarihçesi ve Girişimcilerin Sosyolojik Profili, <<http://www.girisimciliknetwork.gen.tr/yayinlar.html>>, (15.04.2007).

Dokuzuncu 5 yıllık kalkınma planı (2007-2013),2007, < ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9kalkinmaplani.pdf>, (15.04.2007).

Gündüz, Y.. "Türkiye'de Yoksullukla Mücadele Üzerine Bir İnceleme". Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi; C.5,S.15,ss:34-55,2006.

Kutaniş R. Ö. ve Hancı A., "Kadın Girişimcilerin Kişisel Özgürlük Algılamaları",3. Ulusal Bilgi Ekonomi Ve Yönetim Kongresi, Eskişehir, Kasım 2004, 457-464.

Küçük, O., Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005.

Martin A. Carree ve A. R. Thurik, Handbook of Entrepreneurship Research. Kluwer Academic Publishers. Great Britain. 2003.

Mikro-finans nedir? http://www.kedv.org.tr/kedv_programlar/maya_mikronedir.htm

Müftüoğlu, Tamer ve Tülin Durukan, Girişimcilik ve KOBİ'ler, Gazi Kitabevi, Ankara, 2004.

OECD, Business For Development: Fostering The Private Sector, 2007.

OECD, Entrepreneurship And Local Economic Development, 2003.

OECD, Entrepreneurship: A Catalyst For Urban Regeneration, 2004.

Özsoy E., "Kalkınma - Yoksulluk İkilemi Ve Türkiye", "iş,güç" endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi, c:5,s:1,2003

Parker, Simon. C., Economics of Self-Employment and Entrepreneurship. West Nyack, NY, USA: Cambridge University Press, 2004. <http://site.ebrary.com/lib/suleyman/Doc?id=10124670&ppg=59>

Raquel F., ve Diğerleri, "Entrepreneurship, start-up costs and employment", European Economic Review 45,692-705, 2001.

Sarısu, E.. "İşsizlik Tehlikesi". <<http://www.turmob.org.tr/turmob/basin/04-06-2001.htm>>, (28.04.2007)

Seelos C., J. Mair "Social entrepreneurship: Creating new business models to serve the poor", Business Horizons 48, 241—246, 2005.

Tikici, M. ve diğerleri. "Karakteristik açıdan Girişimci tipleri; Malatya Organize sanayi bölgesinde bir araştırma". Süleyman Demirel üniversitesi.İ.İ.B.F. C:10,s:2, 2005, s.165-180.

Todaro, M. P., Economic Development, Seventh Edition, Addison- Wesley Longman, Inc, England, 2000.

Tunalı, İ., İstihdam Durum Raporu: Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdam Araştırması, Türkiye İş Kurumu, Ankara, 2004.

TÜSİAD, Türkiye'de Girişimcilik. İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları, 2002.

TÜSİAD, Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik. İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları, 2002.

Winefield, A. H. ve Diğerleri, Growing Up with Unemployment : A Longitudinal Study of Its Psychological Impact. Routledge. 1993

Yılmaz, Ö. Gökteş, "Türkiye Ekonomisinde Büyüme İle İşsizlik Oranları Arasındaki Nedensellik İlişkisi". 2005. <eidergisi.istanbul.edu.tr/sayi2/ieeis2m4.pdf>, 16.04.2007.

YÜKSEL, İ., "İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği)" C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, 2003, 21-38.

Yargıtay Kararları

►► Derleyen: **Av. Dr. Ertan İREN**

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2008/23004

KARAR NO: 2010/7504

KARAR TARİHİ: 22.03.2010

İLGİLİ MEVZUAT: İş Kanunu md.25 II - g

KARAR ÖZETİ: İŞÇİNİN İŞE DEVAMSIZLIĞI
SEBEBİYLE İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞVERENCE
HAKLI NEDENLE FESHEDİLMESİ

*Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin davalı taraf-
ça haklı nedene dayanmaksızın feshedildiği belirtile-
rek, davacı lehine kıdem ve ihbar tazminatına hük-
medilmişse de, davalı tarafça davacının ardı ardına
iki gün devamsızlık yaptığıının savunulduğunu, davalı
taraf tanıklarının beyanına ek olarak davacı tanığının
da, davacının Pazartesi ve Salı günleri işe gelmedi-
ğini belirttiği, davacı hakkında devamsızlık tutanağı
tutulduğu ve çekilen ihtar ile mazeret bildirmesinin
istendiği, Bölge Çalışma Müdürlüğü Müfettişi tara-
fından yapılan inceleme sırasında davalı işverenin,
davacının işi kendisinin bıraktığını beyan ettiği, bu
şekilde davacının devamsızlık olgusunun kanıtlandı-*

*ğı, buna karşın davacı tarafça iş sözleşmesinin fes-
hinin haklı nedene dayanmadığına ilişkin kanıt su-
nulanmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, mevcut
delil durumu itibarı ile davalı işverenin haklı nedene
dayalı fesih olgusu sübut bulduğundan kıdem ve ih-
bar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken değinilen
taleplerin kabulüne hükmedilmesi hatalı olup boz-
mayı gerektirmiştir.*

DAVA:

Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma, yıllık izin ücreti alacağının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

Davacı, 19.05.2004 - 27.09.2006 tarihleri arasında davalıya ait işverenlikte makine operatörü olarak çalıştığını, davalı tarafından iş sözleşmesine hak- sız olarak son verildiğini belirterek, kıdem ve ihbar tazminatı ile fazla çalışma ücreti ve yıllık izin ücreti- nin hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

Davalı vekili, davacının 23.07.2004 - 06.10.2006 tarihleri arasında çalıştığını, 25 - 26.09.2006 tarih- lerinde mazeretsiz ve bildirimsiz olarak işe gelmedi- ğini, 27.09.2006 tarihinde kendisinden bu hususta

savunma yazısı istendiğini ancak davacının neden bildirmeyeceğini söyleyerek işyerinden ayrıldığını ve bir daha işyerine gelmediğini, beyanla davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, “Davalı vekilinin devamsızlık olgusu- na tutunduğu anlaşılmaktadır. Davacı 28/09/2006 tarihinde davalı işverenliğe keşide ettiği ihtarna- mesinde sebepsiz yere işten çıkarıldığını, fesih ne- deninin yazılı olarak tarafına gönderilmesini talep etmiş, davalı işverenlikçe davacıya gönderilen ihtar- namesinde davacının 25-26-27-28.09.2006 tarihle- rinde devamsızlık yaptığının ve devamsızlığa ilişkin mazeretini bildirmesinin talep edildiği görülmüştür. Buna karşı davacının davalı işverenliğe cevabi ih- tarnamesinde yıllık izin hakkını kullanmak istediği- ni ve bu hususa ilişkin talebini amirine söylediğini, amirinin izin vermemesi üzerine izin kağıdını almak üzere gittiğinde iş akdine son verildiğini öğrendiğini ileri sürmüş, ihtarnamenin tebliğ şerhlerinin mevcut olmadığı görülmüştür.

Davacının müracaatı üzerine Bölge Çalışma Mü- dürlüğü İş Müfettişlerince işyerinde yapılan teftiş sonucu düzenlenen rapora göre feshin tazminat ödemesini gerektirir bir fesih olduğuna ilişkin görüş bildirdiği dosyanın tetkikinden anlaşılmaktadır.” ge- gerekçesi ile kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin üc- retine ilişkin talebin kabulüne, fazla çalışma ücreti talebinin ise reddine karar verilmiştir.

Hüküm, davalı vekilince temyiz edilmiştir.

İş sözleşmesinin, işçinin işyerine devamsızlıkta bu- lunması nedeniyle haklı olarak işverence feshedilip

feshedilmediği noktasında taraflar arasında uyumsuzluk söz konusudur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 II - (g) bendinde, "işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi" halinde işverenin haklı fesih imkanının bulunduğu kurala bağlanmıştır.

İşverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin izin süresince işyerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez. Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olmaz. İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur. (Yargıtay 9. HD. 01.07.2008 gün 2007/ 21656 E, 2008/ 18647 K.).

İşçinin işe devamsızlığı her durumda işverene haklı fesih imkanı vermemektedir. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır, işçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir.

Devamsızlık süresi, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkanı yoktur. Belirtilen işgünlerinde

hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkanı doğmaz.

Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ayrı bir fesih nedeni olup, bu durumda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II - h bendi uyarınca değerlendirilmelidir.

Maddede geçen "bir ay" ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçınıcı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlıklar söz konusu ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir.

İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. Toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu taktirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkanı tanır.

Mahkemece, davacının, iş sözleşmesinin, davalı tarafça, haklı nedene dayanmaksızın feshedildiği belirtilerek, davacı lehine kıdem ve ihbar tazminatına hükmedilmişse de, davalı tarafça, davacının ardı ardına iki gün devamsızlık yaptığının savunulduğunu, davalı taraf tanıklarının beyanına ek olarak davacı tanığının da, davacının da Pazartesi ve Salı günleri

işe gelmediğini belirttiği, davacı hakkında devamsızlık tutanağı tutulduğu ve çekilen ihtar ile mazeret bildirmesinin istendiği, Bölge Çalışma Müdürlüğü müfettişi tarafından yapılan inceleme sırasında, davalı işverenin, davacının işi kendisinin bıraktığını beyan ettiği, bu şekilde davacının devamsızlık olgusunun kanıtlandığı, buna karşın davacı tarafça iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığına ilişkin kanıt sunulamadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, mevcut delil durumu itibarı ile davalı işverenin haklı nedene dayalı fesih olgusu sübut bulunduğundan kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken değinilen taleplerin kabulüne hükmedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.03.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2008/21802

KARAR NO: 2010/6801

KARAR TARİHİ: 15.03.2010

İLGİLİ MEVZUAT: Borçlar Kanunu md. 21, 23-31, İş Kanunu md.32, 41.

KARAR ÖZETİ: İBRANAME

Davalı, davacının talep etmiş olduğu ücret ve fazla çalışma ücretini ödemediğini savunmadığı gibi, takas mahsup talebinde bulunmakla ödemediğini de zımnen kabul etmiştir. Ayrıca Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre ibranamede alacaklar kalem ka-

lem gösterilmelidir. Matbu istifa dilekçesi altındaki "4857 Sayılı İş Kanunu'na göre bütün yasal haklarımı aldığımı bilgilerinize sunarım" ibaresine geçerlilik tanınarak ibraname nedeni ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

DAVA:

Davacı, ücret alacağı, fazla çalışma ve taksit ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

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

YARGITAY KARARI:

Taraflar arasında düzenlenen ibranamenin geçerliliği olup olmadığı uyuşmazlık konusudur.

İbra sözleşmesi, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115. maddesinde düzenlendiği halde Türk Borçlar Kanunu'nda bu yönde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bununla birlikte ibraname, bir borcun tamamı ya da kısmen ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel sukut nedeni olarak kabul edilmelidir. Bu noktada ibra sözleşmesinin ödeme yönünde bir anlaşma olmadığı, borcun sona erme şekillerinden biri olduğu belirtilmelidir.

İş Hukukunda ibra sözleşmesi ibraname adıyla yaygın bir uygulama alanı bulmaktadır. İbra sözleşmesinin tanımı, şekli ve hükümlerinin Borçlar Kanununda düzenlenmesi gerekliliğinin ötesinde, İş Hukukunun işçiyi koruyucu özelliği sebebiyle İş

Kanunlarında normatif hüküm olarak ele alınması gerektiği açıktır.

İşçi, emeği karşılığında aldığı ücret ve diğer parasal hakları ile kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmektedir. Bu açıdan bakıldığında bir işçinin nedensiz yere işvereni ibra etmesi hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir. İş Hukukunda ibra sözleşmeleri dar yorumlanmalı ve borcun asıl sona erme nedeni ifa olarak ele alınmalıdır. Borcun sona erme şekillerinden biri olan ibra sözleşmelerine İş Hukuku açısından sınırlı biçimde değer verilmelidir.

Yeni Borçlar Kanunu tasarısında bu konuya değinilmiş ve 419. maddesinde, işçi ve işveren ilişkileri açısından ibra sözleşmesine dair bazı kurallara yer verilmiştir. Bahsi geçen düzenleme de, işçilik alacaklarını sona erdiren ibra sözleşmelerinin sınırlı biçimde ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu itibarla Borçlar Kanunu'nun irade fesadını düzenleyen 23 - 31. maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin İş Hukukunda ibra sözleşmeleri bakımından çok daha titizlikle ele alınması gerekir. İbra sözleşmesi yapılırken taraflardan birinin esaslı hataya düşmesi, diğer tarafın ya da üçüncü şahsın hile ya da korkutmasıyla karşılaşması halinde ibra iradesine değer verilemez.

Öte yandan Borçlar Kanunu'nun 21. maddesinde sözü edilen aşırı yararlanma (gabin) ölçütünün de ibra sözleşmelerinin geçerliliği noktasında değerlendirilmesi gerekir.

İş ilişkisinin devamı sırasında düzenlenen ibra sözleşmeleri geçerli değildir, işçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak ya da bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmiş sayılmalıdır.

İbra sözleşmesi, varlığı tartışmasız olan bir borcun sona erdirilmesine dair bir yol olmakla, varlığı şüpheli ya da tartışmalı olan borçların ibra yoluyla sona ermesi de mümkün olmaz. Bu nedenle işveren tarafından işçinin hak kazanmadığı ileri sürülen bir borcun ibraya konu olması düşünülemez. Savunma ile ve işverenin diğer kayıtları ile çelişen ibra sözleşmelerinin geçersiz olduğu kabul edilmelidir.

Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş olması durumunda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir.

Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır; irade fesadı denetimi uygulanmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır (Yargıtay 9.HD.27.06.2008 gün 2007/23861 E, 2008/ 17735 K.).

Somut olay yönünden davalı davacının talep etmiş olduğu ücret ve fazla çalışma ücretini ödediğini savunmadığı gibi, takas mahsup talebinde bulunmakla ödemediğini de zımnen kabul etmiştir. Ayrıca Dairemizin yerleşmiş uygulamasına göre ibranamede alacaklar kalem kalem gösterilmelidir. Matbu istifa dilekçesi altındaki "4857 Sayılı İş Kanunu'na göre bütün yasal haklarımı aldığımı bilgilerinize sunarım" ibaresine geçerlilik tanınarak ibraname nedeni ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 15.03.2010 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 2009/49281

KARAR NO: 2010/6751

KARAR TARİHİ: 15.03.2010

İLGİLİ MEVZUAT: İş Kanunu md.18-21

KARAR ÖZETİ: EMEKLİLİĞE HAK ETMİŞ İŞÇİ-
YE İŞE İADE TAZMİNATININ ALT SINIRDAN VE-
RİLMESİ

Somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalıya ait işyerinde 25 yıldan fazla süre ile çalıştığı, iş sözleşmesinin ekonomik, yeniden yapılanma, personelin eğitim durumu, norm kadro oluşturulması gibi işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle emekliliğe hak kazandığı da belirtilerek feshedildiği, davalı işverenin aldığı işletmesel karar sonucu davacının istihdam fazlası olduğunu, bu kararı tutarlı şekilde uyguladığını, feshin kaçınılmazlığını ve feshin son çare olarak başvurulduğunu kanıtlayamadığı, fesih nedenleri ile çelişen uygulamalara girdiği ve işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetlidir. Ancak fesih nedeni ve davacının emekliliğe hak kazanmasına göre mahkemece işe başlatmama tazminatının davacının 8 aylık ücreti tutarında belirlenmesi doğru bulunmamıştır.

DAVA:

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

Yerel mahkeme davanın kabulüne karar vermiştir.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Haki-

mi B.K.. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı vekili, davalı işyerinde çalışan davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından geçerli neden olmadan feshedildiğini belirterek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren vekili, davalı Şirketin merkez ve taşra teşkilatı organizasyonunun yeniden yapılandırılmasına ve yeni norma kadro sayısının belirlenmesi nedeni ile norm kadro üzerinde çalışan sayısının azaltılmasına karar verildiğini, personel yapısında eğitim düzeyi, yabancı dil bilgisi, yen, teknolojinin gerektirdiği yetkinliklere uyum sağlamak üzere değişiklik yapılması gerekliliğinin ortaya çıktığını, sektörde gelişmelere ve şirketin etkilerine göre sabit telefon abonesindeki durağanlık ve artış trendinde düşüş yaşandığını, tam rekabet ortamına girilmesi nedeni ile her türlü mali kaynak ve ekonomik sorunların, telekomünikasyon sektöründe hızlı bir şekilde gelişen zorunlulukların ve bazı önemli hizmetlerde reel gelirin düşüş göstermesinin bunu gerekli kıldığını, davacının iş sözleşmesinin ekonomik ve sosyal gerekçeler dikkate alınarak ve son çare ilkesinden hareketle işletme, işyeri ve diğer illerdeki işyerlerinde yeni norma kadro sayısı kapsamındaki iş gücü fazlası ve iş pozisyonları için aranan nitelik ve yeterlilikler dolayısı ile değerlendirme imkanı bulunamaması ve alternatif iş olanağı sunulamaması sonucu ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek feshedildiğini, feshin işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlere dayandığını, davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece dosya üzerinden alınan bilirkişi raporuna itibar edilerek, davalının zarar etmediği, mali ve ekonomik zorluklar içinde olmadığı, düşüş ya-

şanmadığı, yeni işçi alımı yapıldığı, sonuç olarak işletme ve işyeri gerekleri ile fesihte işverenin istihdam fazlası olduğunu ve feshin kaçınılmaz olduğunu kanıtlayamadığı, feshin geçerli nedene dayanmadığı gerekçesi ile feshin geçersizliğine, davacı işçinin işe iadesine ve işe başlatılmama tazminatının davacı işçinin 8 aylık ücret tutarında belirlenmesine karar verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminat belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Bu maddede sendikal neden halinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (08.04.2008 gün ve 2007/27773 Esas, 2008/7819 Karar sayılı ilamımız).

Dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta davacı işçinin davalıya ait işyerinde 25 yıldan fazla süre ile çalıştığı, iş sözleşmesinin ekonomik, yeniden yapılanma, personelin eğitim durumu, norm kadro oluşturulması gibi işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle emekliliğe hak kazandığı da belirtilerek feshedildiği, davalı işverenin aldığı işletmesel karar sonucu davacının istihdam fazlası olduğunu, bu kararı tutarlı şekilde uyguladığını, feshin kaçınılmazlığını ve feshe son çare olarak başvurulduğunu kanıtlayamadığı, fesih nedenleri ile çelişen uygulamalara girdiği ve işverence gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığı anlaşıldığından mahkemece feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi isabetli-

dir. Ancak fesih nedeni ve davacının emekliliğe hak kazanmasına göre mahkemece işe başlatmama tazminatının davacının 8 aylık ücreti tutarında belirlenmesi doğru bulunmamıştır. Bu tazminatın davacının 4 aylık ücreti oranında belirlenmesi dosya içeriğine uygun düşecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM:

Yukarıda açıklanan gerekçe ile;

1. Mahkemenin kararının bozularak ortadan kaldırılmasına,
2. Feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine,
3. Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine,
4. Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müraacatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsilinin gerektiğine.
5. Harç peşin alındığından yeniden alınmasına yer olmadığına,
6. Davacının yapmış olduğu 518. 50 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine, davalının yaptığı yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,
7. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarifeye göre 1.000 TL ücreti vekaletin davalıdan alınarak davacıya verilmesine.
8. Peşin alınan temyiz harcının isteği halinde ilgisine iadesine,

Kesin olarak 15.03.2010 gününde oybirliği ile karar verildi.

“Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma Eğitimleri” devam ediyor

ÇEİS İSG Kurulu’nun önerisi ve Sendikamız Yönetim Kurulu’nun tasvipleriyle Üyemiz Çimento Fabrikalarına yönelik olarak Arama Kurtarma Derneği (AKUT) ile yapılan işbirliği çerçevesinde düzenlenen “Kapalı Alanlarda Güvenli Çalışma Eğitimleri”ne 2010 yılının Haziran ve Temmuz aylarında gerçekleştirilen 5 eğitim ile devam edilmiştir.

Fabrikalarda, kapalı alanlara giriş yapan personel ve izin prosedüründe imzası bulunan yetkili perso-

nele yönelik olarak düzenlenen eğitimler, toplam 12 kişinin katılımıyla 4 gün süresince gerçekleştirilmektedir.

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



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

Dönem içerisinde gerçekleştirilen eğitimlerin tarihleri ve düzenlendikleri Fabrikalar şunlardır:



FABRİKA ADI	EĞİTİM TARİHİ
Cimpor Nevşehir	22 - 25 Haziran 2010
Çimentaş Trakya	29 Haziran - 02 Temmuz 2010
Cimpor Samsun	06 - 09 Temmuz 2010
Mardin Çimento	13 - 16 Temmuz 2010
Akçansa Büyükçekmece	27 - 30 Temmuz 2010



“Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitimleri” sona erdi

ÇEİS İSG Kurulu’nun önerisi ve Sendikamız Yönetim Kurulu’nun tasvipleriyle Üyemiz Çimento Fabrikalarına yönelik olarak Kaya Yapı ile yapılan işbirliği çerçevesinde düzenlenen “Yüksekte Güvenli Çalışma Eğitim Projesi”, 2010 yılının Haziran ve Temmuz aylarında gerçekleştirilen 8 eğitim ile birlikte sona ermiştir.

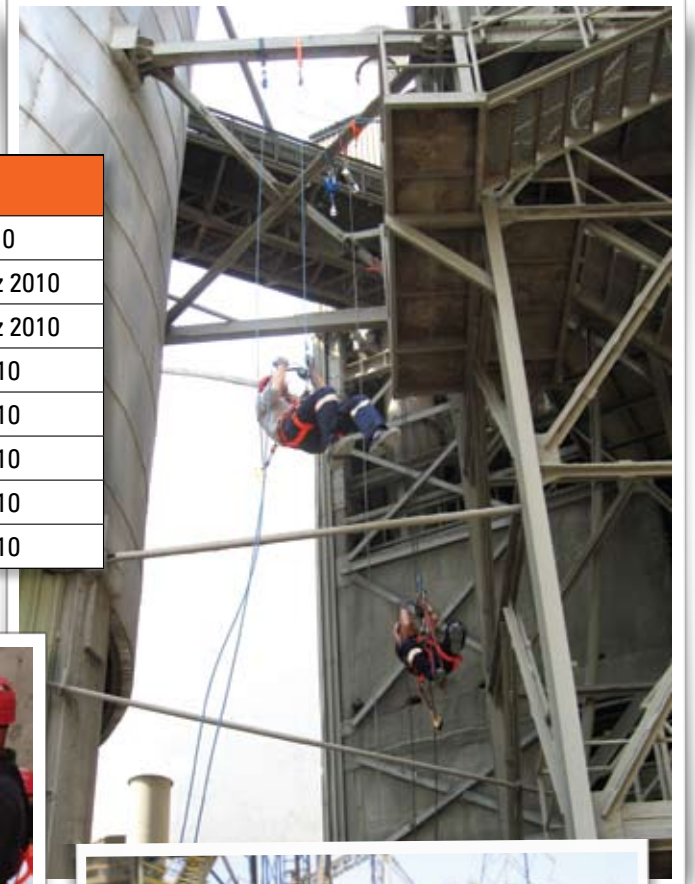
Toplam 5 gün süren ve iskele kurulumu, yüksekte

çalışma ile çalışma alanına özel kurtarma konuları üzerinde teorik ve uygulamalı olarak durulan eğitim sonrasında çalışanların yüksekte çalışma yöntemlerini öğrenmesi ve yüksekte çalışma gerektiren işlerden kaynaklanabilecek risklerin en aza indirgenmesi amaçlanmıştır.

Dönem içerisinde gerçekleştirilen eğitimlerin tarihleri ve düzenlendikleri Fabrikalar şunlardır:



FABRİKA ADI	EĞİTİM TARİHİ
Çimsa Niğde Çimento	21 - 25 Haziran 2010
Çimsa Mersin Çimento	28 Haziran - 02 Temmuz 2010
OYAK Aslan Çimento	28 Haziran - 02 Temmuz 2010
Aşkale Erzurum Çimento	05 - 09 Temmuz 2010
Van Çimento	05 - 09 Temmuz 2010
Çimsa Ankara Çimento	12 - 16 Temmuz 2010
OYAK Adana Çimento	26 - 30 Temmuz 2010
SET Ankara Çimento	26 - 30 Temmuz 2010



Aşkale Çimento klasiği

Yatırımları, istikrarlı grafiği, çok ortaklı yapısı ve gerçekleştirdiği istihdamla bölgenin parlayan yıldızı olan Aşkale Çimento, devler liginde bir yıl öncesine göre 13 basamak atlamıştır. Fortune 500 listesinde 232. sıraya yerleşen Aşkale Çimento bir kez

daha bölge insanını sevindirmiştir. Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü YÜCELİK, hedeflerinin ilk 100 şirket arasına girmek olduğunu belirterek, “Bu şirketi var eden unsurlar ve paylaşma hissi hedefimize doğru bizleri götürüyor” demiştir.



Fortune 500 şirketlerinin net kârları 2009'da %62 oranında artışla 21 milyar liraya ulaşmıştır. Listeye geçtiğimiz yıl 245. sırada giren Aşkale Çimento bu yıl 13 basamak ilerleyerek 232. sıraya yükselmiştir. 2009 yılında bir önceki yıla göre %33,1 düşerek 20 milyar 389 milyon liraya gerileyen Tüpraş, bu düşüşe rağmen Fortune 500'de ilk sıradaki yerini korumuştur.

“Başarı ortaklık ruhunun eseri”

Aşkale Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Lütfü YÜCELİK, Fortune 500 listesinde olmanın ve bir önceki yıla göre 13 basamak yükselmenin kendilerini mutlu ettiğini belirterek, “Var olmanın, ayakta durmanın, mücadele etmenin, insanımıza bir şeyler



katmanın ve başarmanın mutlaka zorlukları vardır. Aşkale Çimento zoru başarıyor. Ama bunu yaparken birliğin ve de dirliğin harcını kullanıyor. Böylesi başarılar bizim ortaklık kültürümüzün yansımasıdır. Hedefimiz Türkiye'nin en büyük 100 firması içinde olmaktır. Bu artık bir hayal değil" demiştir.

YÜCELİK; Erzurum, Aşkale, Trabzon, Van, Ağrı, Tercan, Erzincan, Giresun, Gümüşhane ve Gürcistan-Batum'da tesisleri olan Aşkale Çimento'nun, özellikle istihdam noktasında ciddi atılımlar içinde olduğunu belirterek, "Bölgenin kalkınması ancak böylesi şirketlerle olur. Ortaklık ruhunun hakim olması halinde başarılmayacak iş olamaz. Aşkale Çimento'yu rakiplerinden ayıran en önemli özelliği; çok ortaklı olmasına rağmen ürün kalitesi, hızlı karar alma, müşteri memnuniyeti ve kolektif ruhun hiç eksik olmaması olarak tarif ediliyoruz. Ortaklarımız ve ça-

lışanlarımızın sabrı, şirket yöneticilerinin gayreti ile bu gün Türkiye'nin devleri arasında girdik. Aşkale Çimento bölge için bir moral ve umut kaynağı" diye konuşmuştur.

Fortune 500 nedir?

ABD'de yayımlanan ve dünyanın en itibarlı iş dergisi olan Fortune, 1955 yılından bu yana "Fortune 500" markasıyla dünyanın en büyük şirketlerini açıklamaktadır. Şirketleri satış cirolarına göre sıralayan "Fortune 500" çalışması dünyanın her yerinde büyük ilgi görmekte ve referans olarak kabul edilmektedir. İş aleminin dünya ligi niteliğindeki bu liste; zaman içinde ülkelerin, sektörlerin, firmaların ne yönde seyir izlediğini de ortaya koymaktadır. Benzeri çalışma Türkiye ekonomisine yön veren firmalar için de gerçekleştirilmektedir.

Vali'den Bolu Çimento'ya ziyaret

Bolu Valisi İbrahim ÖZÇİMENT, Belediye Başkanı Alaaddin YILMAZ, Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Emin SEMERCİOĞLU ve Boluspor Kulübü Eski Başkanı Necip ÇARIKÇI; 27



Temmuz 2010 tarihinde Bolu Çimento'yu ziyaret etmişlerdir. Vali ÖZÇİMENT ve beraberindeki heyeti, Bolu Çimento Genel Müdürü Kemal DOĞANSEL karşılamıştır. Ziyaretten dolayı büyük memnuniyet duyduğunu belirten DOĞANSEL, Vali ÖZÇİMENT ve beraberindeki heyete Bolu Çimento'nun çalışmaları ve faaliyetleri hakkında bilgiler vermiştir.

Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Emin SEMERCİOĞLU, Bolu Çimento'nun Bolu ilinin önde gelen sanayi kuruluşları arasında yer aldığını dile geti-

terek; şirketin İstanbul Sanayi Odası tarafından hazırlanan "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu" raporunda her yıl olduğu gibi 2009 yılında da yer aldığını ifade etmiştir. Ziyaret, Bolu Çimento Sosyal Tesislerinde yenen öğle yemeği ile son bulmuştur.

Şirket içi futbol turnuvası sona erdi

Bolu Çimento çalışanlarının sağlıklı yaşama ve spora teşvik edilmesi, motivasyonun ve kaynaşmanın artırılması amacıyla düzenlenen ve çekişmeli geçen karşılaşmaların yaşandığı Şirket İçi Futbol Turnuvası sona ermiştir.

Şirket bünyesindeki çeşitli birimlerden oluşturulan toplam yedi takımın katıldığı turnuvada; Eziciler birinci, İnovasyonspor ikinci, Makine Bakım üçüncü ve Gerilimspor dördüncü olmuştur. Final maçı Şirket çalışanları ve ailelerinin yoğun ilgisiyle oynanmıştır. Final maçı sonrası birinci olan takıma şampiyonluk kupası ve dereceye giren diğer takımlara plaketleri, Genel Müdürü Kemal DOĞANSEL tarafından verilmiştir. Ayrıca Kemal DOĞANSEL'e bu tür organizasyonlara destek sağlamaları nedeniyle, şirket çalışanları tarafından teşekkür amaçlı olarak çiçek takdim edilmiştir.



İkinci Uluslar Arası Nükleer ve Yenilenebilir Enerji Kaynakları Konferansı'nda atık sistemi sunumu yapıldı

04-07 Temmuz 2010 tarihleri arasında gerçekleştirilen "İkinci Uluslararası Nükleer ve Yenilenebilir Enerji Kaynakları Konferansı"nda, Bolu Çimento Atık Sistemi (Bolu Cement Waste Incineration System İnsinerasyon) adlı sunum, Klinker Üretim Mühendisi Sadettin UĞUR tarafından gerçekleştirilmiştir. Etkinlik TÜBAV, Gazi Üniversitesi ve Çankaya Üniversitesi'nin organizasyonunda, Gazi Üniversitesi Gölbaşı Konvansiyon Merkezi'nde gerçekleştirilmiştir. Söz konusu sunumun metni, aralarında Japan Atomic Energy Agency, Madrid Polytechnic University, Karlsruhe Research Center, University of Wisconsin, Osaka University gibi kurum ve üniversitelerden oluşturulmuş 47 kişilik bilimsel komiteye onaylanarak kabul edilmiştir. Konferansta sunum yapan katılımcılara, sunumlarını müteakiben katılım belgesi verilmiştir. Ayrıca Kemal DOĞANSEL'e bu tür organizasyonlara destek sağlamaları nedeniyle, şirket çalışanları tarafından teşekkür amaçlı olarak çiçek takdim edilmiştir.



Ereğli Öğütme ve Paketleme Tesisi yatırımı devam ediyor

1.000.000 ton/yıl öğütme kapasiteli Karadeniz Ereğli Öğütme Tesisi montaj çalışmaları Haziran ayından itibaren devam etmektedir. Loesche LM 53.3 + 3 değirmenin redüktör, tabla ve gövde montajı tamamlanmış olup; stokhol, torbalı filtre, çimento silosu ve paketleme dahil ekipmanların montajı ile elektrik otomasyon işlerinin Ağustos-Eylül ayı itibarıyla tamamlanma aşamasına geleceği öngörülmektedir.



İSG saha ziyaretleri devam ediyor

Ünye Çimento'da İş Sağlığı ve Güvenliği çalışmalarının daha etkin hale getirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların sağlığının korunması, İSG bilincinin tüm çalışanların davranışlarına olumlu yansımaları temin etmek, çalışanların güvenli davranışlar kazanımını sağlayarak olumlu bir İSG kültürü yaratmak amacıyla; 2010 yılı Nisan ayında başlayan İSG saha ziyaretlerine Temmuz ayında da devam edilmiştir.

Diğer taraftan, fabrikada görev yapmakta olan bir grup personele (21 kişi) 15-16 Temmuz 2010 tarihleri arasında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) eğitim uzmanları tarafından "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi" verilmiştir. Söz konusu eğitime; memur, teknisyen, usta ve işçi personel katılmıştır.



İSG ödül töreni

“İSG Ödül ve Yaptırımlar Sistemi”nin “Kazasız geçen her üç ay sonunda çalışanlarla kazasız günler kutlaması amacıyla, tüm çalışanlar arasında kura çekimi yapılarak bir çalışanın ödüllendirilmesi” hükmü doğrultusunda, 19 Temmuz 2010 Pazartesi günü yapılan çekilişte Teknik Hizmetler Müdürlüğü personeli olan IV.Grup Hazırlık İşçisi Turhan ÇELİK bir adet cumhuriyet altını ile ödüllendirilmiştir. Turhan ÇELİK’in ödülü görevde olması sebebiyle Teknik Hizmetler Müdürü Hasan ÇÖZELİ’ye Ünye Çimento Genel Müdürü İbrahim KERETLİ tarafından verilmiştir.



Beton kalitesinde yeni bir sayfa açıldı!



Bilindiği üzere, hazır beton Türkiye'ye çok geç gelmiş ancak çok hızlı bir büyüme içine girmiştir. Yılda 70 milyon metreküpe ulaşan üretim miktarları, betonun yapı malzemesi olarak dep-

rem güvenliği açısından önemi düşünüldüğünde kaliteli beton üretimini gerekli kılmaktadır. Türkiye Hazır Beton Birliği'nce (THBB) yapılan araştırmalar da deprem yıkımlarının en önemli nedenlerinin başında kalitesiz beton kullanımının geldiğini ortaya çıkarmıştır. Uzun yıllardır hazır beton sektöründe önemli bir belgelendirme ve denetleme boşluğu bulunması sebebiyle, THBB nezdinde yapılan çalışmalar sonucunda bu sorunun çözümü için T.C. Bayındırlık ve İskan Bakanlığı 01 Temmuz 2010 tarihinden itibaren, başta beton olmak üzere CE kapsamında olmayan yapı malzemelerinde kalitesiz üretimi engelleyecek olan "G İşareti Yönetmeliği"ni yayımlamıştır. Bu yönetmelik sürekli sistem denetimi ve habersiz ürün denetimlerini öngörmektedir. Bayındırlık ve İskan Bakanlığı, Kalite Güvence Sis-



temi (KGS) İktisadi İşletmesi'ni 27.05.2010 tarih ve 27593 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Tebliğ ile betonda "G Uygunluk Belgesi" verecek uygunluk değerlendirme kuruluşu olarak

"001" kimlik kayıt numarası ile görevlendirmiştir. KGS, 1995 yılından bu yana hazır beton tesislerine yönelik denetim ve belgelendirme faaliyetlerini titizlikle sürdürmektedir. Bugüne kadar sadece gönüllülük esasına dayalı olarak denetim ve belgelendirme hizmeti veren KGS, alınan bu yetkiyle birlikte bundan sonra KGS Belgesinin yanı sıra betonda zorunlu hale gelen "G Uygunluk Belgesi" de veren kuruluş hüviyetine kavuşmuştur.

KGS - Kalite Güvence Sistemi hakkında...



KGS - Kalite Güvence Sistemi İktisadi İşletmesi, Türkiye Hazır Beton Birliği (THBB) tarafından Türkiye'de sektörel denetimin ilk

örneklerinden biri olarak 1995 yılında kurulmuştur. 2004 yılında Avrupa Birliği entegrasyonu sürecinde yeniden yapılanan KGS, Bayındırlık ve İskan, Sanayi, Çevre ve Orman Bakanlıkları, Üniversiteler, Mühendis ve Mimar Odaları, TÜBİTAK, Türkiye Belediyeler Birliği ve sektörün önde gelen sivil toplum kuruluşlarının katılımı ile 20 üyeden oluşan bir Kurul tarafından yönetilmektedir. KGS, G işareti yönetmeliğinin hazırlanması için uzun yıllar çaba göstermiş ve yönetmeliğin yayınlanmasından sonra Bayındırlık ve İskan Bakanlığı tarafından betonda "G Uygunluk Belgesi" verecek onaylanmış kuruluş olarak "1" kimlik numarası ile görevlendirilmiştir.



Üyemiz Aşkale Çimento Sanayii T.A.Ş. Yatırım Koordinatörü
Sayın Mahmut ALIŞKAN'ın annesi,

Aslı ALIŞKAN

20 Temmuz 2010 Salı günü vefat etmiştir.

Merhumenin cenazesi 21 Temmuz 2010 Çarşamba günü,
Trabzon Şalpazarı Doğancı Köyü Kertil Mahallesi Mezarlık Camii'nde
kılınan öğle namazını müteakip defnedilmiştir.

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

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Türkiye Çimse-İş Sendikası Önceki Genel Başkanı
Sayın Ramazan ŞAFAK'ın babası,

Ali Rıza ŞAFAK

17.08.2010 Salı günü vefat etmiştir.

Merhumun cenazesi aynı gün Uşak-Banaz İslam Camii'nde kılınan
ikindi namazını müteakip defnedilmiştir.

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

ÇİMENTO ENDÜSTRİSİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Sanayi üretimi yüzde 10,2 arttı, ancak...

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 3 ayda bir hazırlanan Sanayi Üretim Endeksine göre 2010 yılı Haziran ayında 2005=100 temel yıllık sanayi üretim endeksi bir önceki yılın aynı ayına göre %10,2 artmıştır.

Sanayinin alt sektörleri incelendiğinde, 2010 yılı Haziran ayında bir önceki yılın aynı ayına göre; madencilik ve taşocakçılığı sektörü endeksi %6,1, imalat sanayi sektörü endeksi %10,6, elektrik, gaz ve su sektörü endeksi %8,2 artış göstermiştir.

Öte yandan, takvim etkisinden arındırılmış endeks 2010 yılı Haziran ayında bir önceki yılın aynı ayına göre %10,4 artış gösterirken, hem takvim hem de mevsim etkilerinden arındırılmış sanayi üretim endeksi bir önceki aya göre % 2,1 azalış göstermiştir. Her iki etkenden de arındırılmış endekste imalat sanayi ile madencilik ve taş ocakçılığı sektörlerinde düşüş gözlenirken (sırasıyla %-2,1 ve %-0,1), elektrik, gaz ve su sektöründe %0,9'luk artış yaşanmıştır.

Haziran 2010 (2005=100)	Arındırılmamış			Takvim Etkisinden Arındırılmış		Mevsim ve Takvim Etkisinden Arındırılmış	
SEKTÖR	Endeks	Değişim (Yıllık)	Değişim (Aylık)	Endeks	Değişim (Yıllık)	Endeks	Değişim (Aylık)
Toplam Sanayi	120,6	10,2	2,2	118,4	10,4	114,1	-2,1
Madencilik ve Taşocakçılığı	136,5	6,1	8,8	135,2	6,1	128,2	-0,1
İmalat Sanayi	119,0	10,6	1,8	116,6	10,9	111,7	-2,2
Elektrik, Gaz, Buhar ve Sıcak Su Ürt. ve Dağıtım	127,9	8,2	3,7	127,9	8,2	129,3	0,9

