

Çimento İşveren

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

EYLÜL 1992
CİLT 6
SAYI 5

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 Tarihinde,

- ✓ Anadolu Çimentoları T.A.Ş.
- ✓ Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
- ✓ Aslan ve Eskişehir, Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
- ✓ Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ✓ İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ✓ Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.

tarafından o tarihteki iş kolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı
Çimento Sanayii İş Kolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

ÜYELERİ

1964 Yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 22 üyesi bulunmaktadır.

- ☛ ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ AKÇİMENTO A.Ş.
- ☛ ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ☛ ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- ☛ BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- ☛ BAŞTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☛ BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ☛ ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ ÇİMENTAŞ - İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ☛ ÇİMSA - ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☛ ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ☛ GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☛ KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☛ NUH ÇİMENTO SANAYİ A.Ş.
- ☛ SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ TRAKYA ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- ☛ ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.

AMACI

Sendikanın amacı, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, mevzuat çerçevesinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek, aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak, işkolunda kurulmuş ve kurulacak olan işyerlerinin verimli ve ahenkli çalışmasına yardımcı olmak, üyelerini temsil etmek, toplu iş sözleşmesi akd etmek, çalışma barışını kurmak ve devam ettirmek; bu amaçla Türkiye çapında faaliyette bulunmaktadır.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün, millî egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, Demokratik ilkelerden ayrılmadan faaliyet göstermesi asıldır.

Cimento İşveren

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

**EYLÜL 1992
CİLT 6 SAYI 5**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ
**SORUMLU YAZI İŞLERİ
MÜDÜRÜ**

Av. I. Sancar BAYAZIT
İDARE YERİ
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı
Akyol İşhanı 83/7-8
Maltepe 06570 • ANKARA
Tel: (9-4) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax: (9-4) 231 03 22

□
ÇİMENTO İŞVEREN
Basın Ahlakı Yasasına Uymayı
Taahhüt Eder.
Dergide yayınlanan yazıların her
hakkı saklıdır. Yazılı izin olmadan
iktibas edilemez.

□
Dergiyi gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edilemez.

□
Dergide yayınlanan yazılar yazarın
kişisel görüşüdür. Çimento
Müstahsilleri İşverenleri
Sendikasını bağlamaz.

□
Dizgi FM
Tel: 230 65 16

□
Bu dergi AYYILDIZ MATBAASI
tesislerinde basılmıştır.
Tel: 342 17 07 - 342 33 16

REKLAM TARİFESİ

* Tam Sayfa	2.500.000 TL.
* Yarım Sayfa	1.250.000 TL.
* Her renk için Ücrete ilâve	500.000 TL.

Reklamlarda kapak içi, kapak dışı veya
iç sayfa ayrımı yapılmaz.

İÇİNDEKİLER

ÇALIŞANLARIN TEMEL SOSYAL HAKLARI TOPLULUK ŞARTI

3

KİLİT TEKNOLOJİLER VE İŞGÜCÜ PERFORMANSI

8

İŞ SÜRESİNİN YENİDEN DÜZENLENMESİ

13

HABER

25

KARAR İNCELEMESİ

26

YENİ YAYINLAR

30

HUKUK

33

Hamiline*

*"Tam Hizmet" bankacılığı, çok geniş bir yelpazede, günün gerektirdiği ve bir bankadan beklenen tüm hizmetlerin karşılanması anlamına gelir.

Ziraat'ın "Tam Hizmet" bankacılığı, otomasyondan Modern Tarım Kredilerine, Self Servis Bankacılıktan dünya bankacılığına, çok geniş bir yelpaze oluşturur.

Ziraat "Tam Hizmet" Bankacılığının hamili, hak sahibi bugün de, yarın da Türk insanıdır.



T.C. ZİRAAT BANKASI

ZİRAAT'SİZ BİR TÜRKİYE DÜŞÜNÜLEMEZ

ÇALIŞANLARIN TEMEL SOSYAL HAKLARI TOPLULUK ŞARTI(*)

Prof. Dr. Ali GÜZEL

Arş. Grv. Şebnem GÖKÇEOĞLU

1989 ARALIK AYINDA STRASBOURG'DA TOPLANAN AVRUPA TOPLULUĞU ÜYESİ DEVLETLERİN HÜKÜMET VEYA DEVLET BAŞKANLARI (1),

AET Andlaşması'nın 117. maddesi uyarınca, üye devletlerin çalışanların yaşam ve iş koşullarının daha da iyileştirilmesi ve bunların ilerleme yönünde birbirine eşit kılınmasına olanak tanımanın gerekliliği hususunda anlaştıklarını,

Avrupa Konseyi'nin Hanovre ve Rhodes toplantılarında benimsenen sonuçların bir uzantısı olarak Madrid Toplantısında, Avrupa Tek Pazarı'nın oluşturulması çerçevesinde, sosyal alana ekonomik alanla aynı önemi vermenin ve bunların derhal dengeli bir biçimde geliştirilmelerinin gerekliliğinin saptandığını,

Avrupa Parlamentosu'nun 15 Mart, 14 Eylül ve 22 Kasım 1989 tarihli kararlarını ve Ekonomik ve Sosyal Komite'nin 22 Şubat 1989 tarihli istişari görüşünü,

İç Pazar'ın gerçekleşmesinin, Topluluk içinde azamî refahı sağlamak ve istihdam yaratmak için en etkili araç olduğunu, istihdam yaratma ve geliştirmenin İç Pazar'ın gerçekleşmesinde öncelikli olduğunu, Topluluğun özellikle bölgesel dengesizliklerini dikkate alarak, ekonomik rekabet düzeyinde gelecekteki meydan okumaları gözönüne almakla yükümlü olduğunu,

Toplumsal konsensusun, ekonominin bütününde işletmelerin rekabetinin güçlendirilmesine ve istihdam yaratılmasına katkıda bulunduğunu bu açıdan ekonomik gelişmenin sürekliliğini sağlamak için temel bir koşul olduğunu,

İç pazarın gerçekleşmesinin çalışma ve yaşam koşullarının ilerleme yönünde birbirine yakınlaştırılması kadar, rekabetin dengesizliklerinden sakınarak Avrupa Topluluğunun ekonomik ve sosyal bütünleşmesini de kolaylaştıracağını,

İç pazarın gerçekleşmesinin Avrupa Topluluğu çalışanları için sosyal alanda,

(*) Prof. Dr. Ali GÜZEL'in, "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı" ile ilgili bir incelemesi **Çimento İşveren Dergisi**'nin Mayıs 1992 sayısında yayınlanmıştır. Okuyucunun tam bir değerlendirme yapabilmesine yardımcı olabilmek amacıyla Fransızca metnin Türkçe'ye çevrilmesi yararlı görülmüştür.

(1) Bu metin 11 üye devletin hükümet veya devlet başkanları tarafından onaylanmıştır.

özellikle serbest dolaşım, çalışma ve yaşam, koşulları, işyeri ortamında işçi sağlığı ve iş güvenliği, sosyal güvenlik, eğitim ve mesleki formasyon açısından iyileşmelere yolaçacağını,

Eşit davranma ilkesinin sağlanması için, ayrımcılığın her türüne, özellikle cinsiyet, yer, renk, ırk, düşünce ve inanç temelinde olanlarına karşı savaşmak gerektiğini ve bir dayanışma ruhuyla toplumsal dışlanmaya karşı mücadele etmenin önemli olduğunu,

Üye Devletlerin, Avrupa Topluluğu üyesi bir devlette üçüncü dünya ülkeleri çalışanlarının ve onların oturma iznine sahip alilelerinin çalışma ve yaşam koşulları açısından ilgili devletin çalışanlarıyla benzer işleme tabi tutulmalarını güvence altına almakla yükümlü olduklarını,

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerinden ve Avrupa Konseyi Sosyal Şartı'ndan esinlenmek gerektiğini,

Avrupa Tek Senedi tarafından değiştirilmiş olan Andlaşmanın, topluluğun, özellikle çalışanların serbest dolaşımına (m. 7 ve 48 - 51) yerleşme özgürlüğüne (m. 52 - 58) sosyal alanda 117'den 122'ye kadar olan maddelerde öngörülmüş olan koşullara, özellikle işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin iyileştirilmesine (m. 118 a), Avrupa düzeyinde sosyal taraflar arasında diyalogun geliştirilmesine (m. 118 B), kadın ve erkek çalışanlar için eşit işe eşit ücrete (m. 119), ortak bir mesleki eğitim politikasının yaşama geçmesi için genel ilkelere (m. 128), ekonomik ve sosyal bütünleşmeye (m. 130 A - 130 E) ve daha genel anlamda ülkeler mevzuatının birbirine yaklaştırılmasına (m. 100, 100 A ve 235) ilişkin yetkilerini düzenleyen hükümler içerdiğini, Şart'ın yaşama geçmesinin Topluluğun andlaşmalarla belirlenmiş yetkilerinde bir genişlemeyi beraberinde getirmeyeceğini,

Bu şart'ın, bir yandan, sosyal alanda üye devletlerin, sosyal tarafların ve Topluluğun faaliyetleriyle daha önce gerçekleşmiş ilerlemeleri benimsemeyi amaçladığını,

Öte yandan, Tek Senedin yaşama geçmesinin bütünüyle Topluluğun sosyal

boyutunu gözönüne alması gerektiğini ve bu bağlamda Avrupa Topluluğu çalışanlarının, özellikle bağımsız çalışanların ve ücretlilerinin sosyal haklarının uygun düzeylerde gelişmesini sağlamanın gerekliliğini resmen doğrulamayı amaçladığını,

Avrupa Konseyi'nin Madrid toplantısında benimsediği sonuçlara uygun olarak, Topluluk normlarının, ülkeler mevzuatının ve akdî ilişkilerin karşılıklı durumlarının açıklıkla düzenlenmesi gerektiğini,

Tâtillik kuralı prensipleri gereğince, bu sosyal hakların yaşama geçmesi konusundaki girişimlerin kabul edilmesinin üye devletlerin, ilgili kurumların ve yetkileri çerçevesinde Avrupa Topluluğunun sorumluluk alanına girdiğini, bunun yasalar, toplu sözleşmeler veya değişik düzeyler de varolan uygulamalar biçiminde olabileceğini ve birçok alanda sosyal tarafların etkin katılımını gerektirdiğini,

Avrupa Topluluğu düzeyinde sosyal hakların resmen açıklanmasının, yaşama geçme aşamasında, her üye devlette o andaki mevcut duruma oranla gerilemeyi haklı kılmayacağını,

GÖZÖNÜNE ALARAK "ÇALIŞANLARIN TEMEL SOSYAL HAKLARI TOPLULUK ŞARTINI" OLUŞTURAN AŞAĞIDAKİ DEKLARASYONU ONAYLADILAR.

I. BÖLÜM

Çalışanların Temel Sosyal Hakları

Serbest Dolaşım

1. Avrupa Topluluğu'nun tüm çalışanları, kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığına dayalı sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla, Topluluk toprakları dahilinde serbest dolaşım hakkına sahiptir.

2. "Serbest dolaşım hakkı", her işçiye Topluluk içinde, işe girmede, iş koşullarında ve çalıştığı ülkenin sosyal güvenlik mevzuatından yararlanmada eşit davranma ilkesi

çerçevesinde her meslek veya sanatı icra etmeye olanak tanır.

3. Serbest dolaşım hakkı;

- Tüm üye devletlerde oturma ve özellikle aile fertlerinin bir araya toplanma koşullarının uyumlu kılınmasını;

- Eşdeğerdeki diploma veya mesleki nitelendirmeleri tanımamadan kaynaklanan tüm engellerin ortadan kaldırılmasını;

- Sınır işçilerinin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini de içermektedir.

İstihdam ve Ücret

4. Herkesin ilgili mesleği düzenleyen kurallar çerçevesinde bir mesleği seçme ve icra etme hakkı vardır.

5. Her iş karşılığında adil bir ücret ödenmelidir. Bu amaçla, her ülkeye özgü yöntemlerle:

- İşçilere hakkaniyete uygun bir ücret, yani yeterli bir yaşam düzeyine sahip olmalarını sağlayacak bir ücretin ödenmesi gerekir;

- Tam süreli ve belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri dışında bir çalışma rejimine tabli işçiler hakkaniyete uygun bir referans ücretinden yararlanabilmelidirler;

- Ücretler üzerindeki kesinti, haciz ya da temlik, ancak ulusal mevzuata uygun olarak yapılabilir; bu konudaki hükümler, işçiye kendisi ve ailesinin yaşamı için gerekli olan geliri sağlayacak tedbirleri öngörmelidir.

6. Herkes iş bulma konusundaki kamu hizmetinden ücretsiz olarak yararlanma hakkına sahip olmalıdır.

Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

7. İş Pazarı'nın gerçekleşmesi, Topluluk içinde çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine yol açmalıdır. Bu iyileştirme süreci, iş saatleri ve genel olarak iş sürelerinin düzenlenmesi, belirsiz süreli çalışma dışındaki,

örneğin belirli süreli, kısmi süreli, geçici iş, mevsimlik iş gibi çalışma biçimlerine ilişkin koşulların ilerleme doğrultusunda birbirine yaklaştırılmasıyla gerçekleştirilecektir.

Sözkonusu iyileştirme, gerekli olduğu yer ve durumlarda, toplu işçi çıkarma prosedürü veya işverenin iflası gibi konulardaki mevcut düzenlemelerin bazı yönlerinin geliştirilmesiyle sağlanmalıdır.

8. Topluluğun tüm çalışanları hafta tatili ve yıllık ücretli izin hakkına sahiptir; izin süreleri ulusal uygulamalara bağlı olarak sosyal ilerleme yönünde birbirine yaklaştırılmalıdır.

9. Topluluk işçilerinin, çalışma koşulları, her ülkeye özgü yöntemlerle yasa, toplu sözleşme veya hizmet sözleşmeleriyle, açıkça düzenlenmelidir.

Sosyal Koruma (Sosyal Güvenlik)

Her ülkeye özgü yöntemlere göre;

10. Avrupa Topluluğu'nun tüm çalışanları tam bir sosyal koruma hakkına sahiptir ve statüsü ile çalıştığı işletmenin büyüklüğü ne olursa olsun sosyal güvenlik yardımlarından yeterli düzeyde yararlanmalıdır.

Hiç iş bulamadıkları veya sonradan iş yaşamına uyum sağlayamadıkları için istihdam dışında kalmış ve yaşamlarını devam ettirecek olanaklardan yoksun kişiler, kişisel konumlarına uyarlanmış yeterli gelir ve ödeneklerden yararlanabilmelidir.

Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık

11. Avrupa Topluluğu işverenleri ve çalışanları, ekonomik ve sosyal menfaatlerini savunmak amacıyla istedikleri mesleki veya sendikal örgütleri kurmak için serbestçe biraraya gelme hakkına sahiptirler.

Her işçi ve işveren, mesleki ya da kişisel zarara maruz kalmaksızın, bu örgütlere üye olma ya da olmama özgürlüğüne sahiptir.

12. İşverenler veya işveren örgütleri ile işçi örgütleri, ulusal mevzuat ve uygulamaların belirlendiği koşullarda toplu pazarlık ve

toplu iş sözleşmeleri yapma hakkına sahiptirler.

Avrupa düzeyinde, sosyal taraflar arasında geliştirilmesi gereken diyalog, bunlar arzuladıkları takdirde, özellikle meslekler arası ve işkolu düzeyinde sözleşme ilişkisine dönüşebilir.

13. Menfaat uyumsuzluğu halinde, ulusal düzenlemeler ve toplu iş sözleşmelerindeki yükümlülükler saklı kalmak üzere, grev dahil toplu mücadele hakkı tanınmalıdır.

İş uyuşmazlıklarının barışçı yollardan çözümünü kolaylaştırmak amacıyla ulusal uygulamalara uygun olarak, gerekli görülen düzeyde, uzlaştırma, hakemlik ve arabuluculuk prosedürleri oluşturulabilir ve bunlara başvurulabilir.

14. Üye devletlerin iç hukuk düzeni, 11 ilâ 13. maddeler arasında düzenlenmiş bulunan hakların hangi koşul ve ölçülerde silahlı kuvvetler, polis ve devlet memurlarına uygulanacağını belirler.

Mesleki Eğitim

15. Avrupa Topluluğu'nun tüm çalışanları, mesleki eğitime başlayabilme ve aktif çalışma yaşamı boyunca bundan yararlanma hakkına sahip olmalıdır. Bu eğitime başlayabilme koşullarında vatandaşlık temeline dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz.

Yetkili kamu makamları, işletmeler veya sosyal taraflar, herbiri kendi yetki alanı içinde herkese, kendisini mesleki açıdan yönlendirebilme olanağını tanıyacak sürekli mesleki eğitimi, özellikle eğitim izinlerinden yararlanarak teknik gelişmeler doğrultusunda bilgilerini pekiştirmesini ve yeni bilgiler elde etmesini sağlayacak düzenlemeler yapmalıdırlar.

Kadın ve Erkeklerle Eşit Davranma İlkesi

16. Kadın ve erkeklerle eşit davranma ilkesi güvenceye kavuşturulmalıdır. Kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliği geliştirilmelidir.

Bu amaçla, gerekli olduğu her yerde, özellikle işe girişte, ücrette, çalışma koşulla-

rında, sosyal korumada, eğitimde, mesleki eğitim ve mesleki kariyerde ilerleme konularında kadın - erkek eşitliğinin uygulamaya konulmasını güvenceye kavuşturacak çalışmalar yoğunlaştırılmalıdır.

Bunun gibi, kadın ve erkeklerle, mesleki ve ailevi yükümlülüklerini bağdaştırmalarına yardımcı olacak önlemler geliştirilmelidir.

Bilgi Verme, Danışma ve İşçilerin İşletmenin Yönetimine Katılımı

17. Uygun yöntemlerle ve üye devletlerdeki uygulamalar dikkate alınarak, bilgi verme, danışma ve işçilerin katılımı geliştirilmelidir.

Bu, özellikle Avrupa topluluğu'na dahil birden çok ülkede bulunan işyerleri veya işletmelere sahip grup ortaklıkları için geçerlidir.

18. Bu bilgi verme, danışma ve katılım, uygun bir zamanda özellikle aşağıdaki durumlarda uygulamaya konulmalıdır.

- Çalışma koşulları ve çalışma düzeni açısından işçiler üzerinde önemli yansımaları olan teknolojik değişikliklerin işletmeye sokulması sırasında;

- İşçilerin istihdamını etkileyen işletme birleşmeleri veya yapısal değişiklikler aşamasında;

- Toplu işçi çıkarma aşamasında;

- İşçilerin, özellikle sınır işçilerinin çalıştıkları işletmelerce yürütülen istihdam politikalarından etkilenmeleri durumunda.

İşyerinde İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin Korunması

19. Her işçi, çalıştığı işyerinde sağlık ve güvenliğini yeterli ölçüde koruyacak koşullardan yararlanabilmelidir. Bu alandaki koşulların daha iyi düzeyde uyumlu kılınması için gerekli önlemler alınmalıdır.

Bu önlemler, karşılaşılabilecek riskleri yok etmek veya azaltmak için yapılacak çalışmalarda, özellikle çalışanların görüşlerinin alınmasının, dengeli katılımının, bilgileme-

nin ve eğitimin gerekliliğini dikkate almalıdır.

İç Pazar'ın uygulamaya konulmasına ilişkin kurallar bu yöndeki korumaya katkıda bulunmalıdır.

Çocuk ve Gençlerin Korunması

20. Gençlerin lehine olan, özellikle eğitim aracılığıyla meslekte yer alımlarını sağlayan hükümlere hâle getirmemek kaydıyla, hafif işlerle sınırlı kalan aykırı düzenlemeler hariç olmak üzere, işe kabul yaşı, hiçbir biçimde zorunlu öğrenimin son bulduğu yaştan daha az ve her durumda 15 yaştan altında olamaz.

21. Bir işte çalışan her genç, ulusal uygulamalar doğrultusunda hakkaniyete uygun bir ücret alabilmelidir.

22. Genç işçilere yönelik iş hukuku kurallarının, bunların kişiliklerini geliştirme konusundaki zorunluluklara, mesleki eğitim gereksinimlerine ve bir işe girebilmelerine yanıt verecek biçimde düzeltilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır.

18 yaşından küçük işçilerin çalışma süresi - fazla mesai uygulamalarıyla ihlâl edilmemek üzere - özellikle sınırlandırılmalıdır, ulusal mevzuat veya idari düzenlemelerin öngördüğü belirli işler dışında, gece çalışması yasaklanmalıdır.

23. Gençler, zorunlu eğitimlerinin sonunda, gelecekteki mesleki yaşamlarının gereklerine uyum sağlayabilmeleri amacıyla, yeterli bir süre boyunca mesleki eğitimin ilk aşamasından yararlanabilmelidirler; böyle bir eğitim çalışma saatleri içinde verilmelidir.

Yaşlılar

Her ülkeye özgü yöntemlerle;

24. Avrupa Topluluğu'nun tüm çalışanları, emeklilik aşamasında, makul bir yaşam düzeyi sağlayacak gelir kaynaklarına sahip olmalıdır.

25. Emeklilik yaşına gelen, fakat yaşlılık aylığından yararlanamayan ve yaşamlarını

sürdürebilmek için başka geçim kaynaklarına sahip olmayan kimseler, yeterli bir gelirden ve kendi özel gereksinimlerine uygun sosyal ve tıbbi yardım olanaklarından yararlanabilmelidir.

Sakatlar

26. Sakatlığın niteliği ve kaynağı ne olursa olsun, tüm sakatlar, mesleki ve sosyal uyumlarını sağlayacak somut önlemlerin bütününden yararlanabilmelidir.

Bu iyileştirici önlemler, ilgililerin kapasiteleri doğrultusunda, özellikle mesleki eğitim, ergonomi hizmetlere ulaşabilme, hareket olanakları, ulaşım araçları ve lojman sorunlarıyla ilgili olmalıdır.

II. BÖLÜM

Şart'ın Uygulanması

27. Bu Şart'ın içerdiği temel sosyal hakların güvenceye kavuşturulması ve uygulamaya konulması, İç Pazar'ın işleyişi açısından gerekli sosyal önlemlerin alınması, ekonomik ve sosyal uyum stratejisi çerçevesinde, ulusal uygulamalar dikkate alınarak özellikle yasa ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla üye devletlerin sorumluluğu dahilindedir.

28. Avrupa Konseyi, Komisyonu, antlaşmaların öngördüğü yetkileri çerçevesinde, İç Pazar'ın tamamlanma sürecinde Topluluğun yetkilerine giren hakların uygulanması için hukuki düzenlemelerin yapılması konusunda olabildiğince kısa bir sürede, gerekli girişimlerde bulunmaya davet eder.

29. Komisyon, her yılın son üç ayında Şart'ın üye devletler ve Avrupa Topluluğu tarafından uygulanması hakkında bir rapor hazırlayacaktır.

30. Komisyon raporu, Avrupa Konseyi'ne, Avrupa Parlamentosu'na, Ekonomik ve Sosyal Komite'ye gönderilecektir.

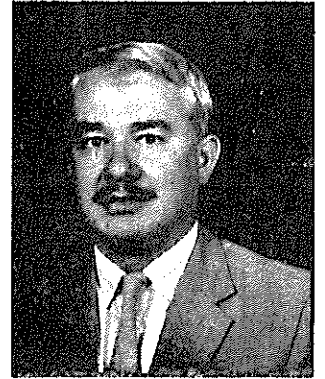


KİLİT TEKNOLOJİLER VE İŞGÜCÜ PERFORMANSI

Yrd. Doç. Dr. Mehmet ÇİFTLİKLİ

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

1949 yılında Tavas'ta doğan M. Çiftlikli, 1973'de Ege Üniversitesi İ.T.B. Fakültesinden mezun olup, 1976'da master ve 1980'de doktora çalışmalarını tamamlamıştır. 1982-83 yıllarında İngiltere Leeds Üniversitesinde "verimlilik" konusunda çalışmalarda bulunan Dr. Çiftlikli 1984 yılına kadar D.E.Ü. Mühendislik Fakültesi'nde işletme ekonomist asistanlığı yapmıştır. 1984 yılında yardımcı doçent olan M. Çiftlikli halen Dokuz Eylül Üniversitesi İ.T.B. Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyesidir. 30'dan fazla bilimsel araştırma ve incelemeleri bulunan M. Çiftlikli İngilizce bilmektedir.



1. GİRİŞ

18. Yüzyılın son çeyreğinde başlayan endüstrileşme hareketlerinden bugüne kadar iki yüzyıl geçmiştir. İnsanın makina ile tanışması ve ilişkilerini bu günkü seviyeye getirmesi bir anda olmamıştır. 1770'li yıllarda ilk endüstri dalgası olan "tekstil endüstrisi" ile tanışan insan oğlu, 1800'lerde Demir - Çelik; 1825'lerde ulaşım; 1850'lerde kimya; 1875'lerde elektrik ve 1900'lerde de benzinli motor buluşlarıyla tanışmıştır.

Endüstrileşmenin ilk yüzyılda kendini her 25 yılda saran bir endüstri dalgasıyla karşı karşıya gelen insan artık, bu dalgaların giderek daha sıklaştığını ve böylece makina - insan ilişkilerinin arttığını görmüştür. Nihayet, Te-

lefon, telgraf, uçak, tank, top, roketler, radarın keşfi ve nükleer alandaki vb. gelişmelerle 1950'lere gelinmiştir.

Bugün ise, elde edilen bilgi ve tecrübeler ileri endüstri toplumunda yapılan araştırmalar ve gelişen teknolojiler ile "yepyeni bir teknolojik dünya'nın eşğine gelmiş bulunmaktayız.

Herbiri birer "kilit teknoloji" olarak stratejik role sahip olan günümüz teknolojilerini beş grupta toplayabiliriz:

- 1 - Enformasyon teknolojisi,
 - 2 - Gelişmiş İmalat teknolojisi,
 - 3 - Materyal teknolojisi,
 - 4 - Bioteknoloji,
 - 5 - Işık teknolojisi.
- Bunların her biri endüstri

ve endüstri yapısı üzerinde önemli radikal etkilere sahiptir veya sahip olacaktır. Dolayısıyla insan - makina ilişkileri de giderek artacak, yeni boyutlar kazanacaktır.

Örneğin, ışık teknolojisi-ne dayalı olarak geliştirilen tıp, fiber-optik telekomünikasyon, görüntü analizleri vb. dallarda insan - makina ilişkileri artarken; materyal teknolojisinin üretimi sayılan bilgisayarlar da toplumun her kesiminde yaygın bir şekilde kullanılmaya devam edecektir.

Bilişim ve iletişim teknolojilerinin akıl almaz bir gelişmesi sonucu olarak ortaya çıkan ve bu çağı da kendisinin adıyla simgeleyen "enformasyon teknolojisi" ise giderek önem

kazanmaktadır. 5 mm² lik bir alanda 500.000 karakter stoklamak, saniyede 2 milyar hesabı sonuçlandırmak, yine saniyede 1.6 milyon sinyali bir noktadan diğer bir noktaya haberleşme kanalları ile ulaştırmak bu teknolojinin ürünüdür. (Yüce; 1987:6)

Sözü edilen sektörün iş hacimi 1984 yılında dünyada otomobil endüstrisinin 4 katına ulaşmış olup, bugün ise bir numaralı sektörü haline gelmiştir. Dünya GSMH'nin % 7 si bu sektöre aittir. 2000 yılında bu oran % 15 olacaktır. Otomobil sektörünün payı ise % 2'dir (İkv Dergisi; Mart 1988: 6).

Öyle görünüyor ki, 21. yüzyılda da bilim ve teknolojiye büyük ilerlemeler görülecektir. Çünkü insan bilim ve teknolojiye nihai hududa ulaşmış değildir. Daha onda bir veya ikilik bir seviyede olduğu, dünyanın sonuna kadar bugünkü gelişmelerden en az dört kat ilerleme kaydedileceği söylenmektedir. Belki 21. yüzyılın başlarına kadar eşyayı ve insanı "laser"le bir yerden diğer bir yere nakli gerçekleştirilirken, tıp alanında da "geçici ölümsüzlüğün" çareleri bulunacaktır.

Acaba böylesine, günün her saati makinayla - teknolojiyle içli dışlı olan insanın yaşam ve iş dünyasındaki - çalışma hayatındaki davranışları, performansı ve verimliliği ne olmaktadır ve

ne olmalıdır?

2. İNSAN PERFORMANSI VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.1. Performans

İnsan fiziki ve fikri yapıyla her türlü üretimi planlayan, kontrol eden; bilimi ve teknolojiyi geliştiren, uygulayan ve bütün bunların sebep ve sonuçlarını analiz edebilen kendisinden başka bu yönleriyle hiç bir varlığa benzemeyen seçkin bir yaratıktır. Bilimin, teknolojinin ve bütün faaliyetlerin "odağı" insanın sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamını refaha ulaştırmaktır. Bunun da gerçekleşmesi herşeyin "anahtarı" ve "beyni" durumunda olan insan veya toplumun performansı ve verimliliği ile olur.

Performans kelime anlamı ile "bir iş, fiil, amel, eser yapma, yerine getirme, çalışma ve işleme" anlamlarında kullanılır. İş ve çalışma dünyasında, bir yönetim projesi içinde, planlama, organizasyon ve kontrol sonunda kişinin ortaya koyabildiği bir iş, fiil veya çalışma olarak performansı tanımlayabiliriz. Verimlilik veya produktivite ise üretimde kullanılan girdi başına düşen çıktı miktarının arttırılmasıdır. Verimlilik, performans kavramına göre daha geniş anlamda kullanılıp, toprak, sermaye, hammadde, makina ve işgücü vb. faktörleri içine almaktadır. Hattâ sık sık ülke-

mizde de gündeme getirilen verimlilikten anlaşılan odur ki, "tüm yaşamımız ve çalışma hayatımızın iyileştirilmesi için her türlü kaynaklarımızın optimum şekilde kullanılmasıdır". Bu anlamda verimlilik kalkınmanın anahtarı olmaktadır.

Kişinin performansı artmadan verimlilik, özellikle işgücü verimliliği yükselmez. Önce çalışanların ve yöneticilerin performansını geliştirmemiz, performansı engelleyen faktörleri azaltmamız veya yok etmemiz gerekmektedir.

2.2. Performansı Etkileyen Faktörler

Genel olarak insan çalışması ile ilgili "iki faktör" söz konusudur. Bunlar;

a) Memnuniyetsizliğe sebep olan faktörler:

- Yetersiz ücret,
- İnsanlararası ilişkiler,
- Çalışma şartları,
- İdare (işletme politikası, organizasyon, yönetim)

- Kişinin sosyal ve kültürel yönünün ihmali,

- Stres (ailevi problemler, kötü alışkanlıklar vb. sebeplerden meydana gelenler dahil).

b) Memnun edici faktörler:

- Verim,
- Takdir (beğenme, tanınma),
- Sorumluluk,

- Terfi ve terfih imkânları (Yıldırım; 1989:8-9)

Kişinin performansını arttırmada memnun edici faktörleri muhafaza ve çoğaltmanın yanında, kişinin hoşnut olmadığı faktörleri azaltmak veya tamamen gidermek bir işyeri veya kurum için önemlidir.

Kişileri ödüllendirme, takdir etme ve terfi ettirme gibi faktörler iş performansını artırıcı, motive edici unsurlardır. Çalışan 767 kişi üzerinde yapılan anket sonuçları da bu hususların iş performansını artırıcı olduğunu doğrulamıştır. (Tekstil - Makina Dergisi; Kasım 1990: 117).

Öte yandan iş performansını engelleyen faktörlerle çalışanların ve özellikle yönetimin mücadele etmesi kaçınılmaz. **Örneğin ücretin yetersizliğinden kaynaklanan bir memnuniyetsizlik çalışanlar arasında varsa, bu ücret hukuku çerçevesinde mutlaka giderilmelidir.** Yine personel arasındaki olumsuz davranışlara çözüm getirilmelidir. İşyerindeki çalışma şartları ergonomi bilimi çerçevesinde antropometrik, fizyolojik, psikolojik, sosyolojik ve teknik açılarından ele alınarak düzenlenmelidir. Çalışanların performansını arttırmak, verimi yükseltmek için işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerini alarak iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmada, devlet - işveren - işçi kuruluşlarına önemli görevler

düşmektedir.

İşletmelerde, özel ve resmi kurumlarda yönetim politikası ve organizasyonun yapısı da çalışanların performansını önemli bir şekilde etkiler. Yönetimin iyi bir planlamaya, akılcı bir organizasyona ve ciddi bir denetime ihtiyacı vardır. İyi bir yönetim bu temel fonksiyonları yerine getirdiği ölçüde performansını yükseltir. Yönetim, amaçlara varmada ne ölçüde başarı sağladığı hususunu kontrol etmede geriye besleme (feedback) mekanizmasını kullanabileceği gibi, yönetimin performansını arttırmada "beşeri ilişkiler yaklaşımı" ile "bilimsel davranış yaklaşımı" metodlarını kullanabilir. Özellikle 1950'lerde popüler olmuş ve bugün de dikkatle kabul görmekte olan davranış bilimleri yaklaşımı metodu ile psikoloji, sosyoloji ve antropoloji gibi çeşitli sosyal bilimlerde üniversite eğitimi görmüş uzmanlar tarafından çalışan kişiler eğitime tabi tutulurlar. Davranış bilimcileri, insanın, klasik yaklaşımcıların tanımladığı "ekonomik insan" ve beşeri ilişkiler yaklaşımcıların tarif ettiği "sosyal insan" dan daha kompleks olduğuna inanıyorlar ve insanı bir bütün olarak düşünüyorlar. (Ivancevich - Donnelly - Gibson; 1983: 17 - 18 ve Dereli; 1981:103).

Çalışanların performansı sosyal ve kültürel değerlerin etkiliği ile artırılabilir.

Bu Nedenle kişinin sosyal ve kültürel yapısını ihmal etmek, veya her türlü yabancılaşmayı gözardı etmek mümkün değildir. Çalışan kişiyi sadece "vida çeviren" bir varlık görmemek, onun sahip olduğu maddi ve manevi kültür değerlerini muhafaza etmek ve geliştirmek de eğitimcilere ve yöneticilere düşmektedir. Öğrencilerin çevreyi tanıması, kültürel ve sosyal değerlerle teknolojik gelişmeleri bütünleştirebilmesi amacıyla eğitim kurumlarında ve özellikle üniversite eğitiminde "uzman sistemler" kullanımı ile performansları, dolayısıyla verimlilikleri artırılabilir. Ayrıca Üniversite ve diğer eğitim kaynakları daha verimli kullanılabilir. Öğrencilerin performansları yükselttilince, mezuniyet süreleri uzamayacak, dolayısıyla ek eğitim maliyetlerinden de kaçınılmış olacaktır. Örneğin, yapılan bir araştırmada, bir ODTÜ öğrencisinin ortalama mezuniyet süresinin 6 yıl; dolayısıyla da uzatılmış olan eğitimin maliyetinin her öğrenci için 1988 yılı fiyatları ile 2.200.000.-TL. olduğu tespit edilmiştir. Her yıl 3.300 öğrencinin ODTÜ'ye kabul edildiği göz önüne alındığında, sadece parasal kaybın bile çok büyük olduğu açıkça görülmektedir (Verimlilik Dergisi, 1990/4:152).

Yönetim bakımından da kültürel ve sosyal yaklaşımların iş performansını

arttırdığı görülür. Bir ülkede bilimsel yönetim prensiplerinin uygulanması, Ülke kültürünün özelliklerine bağlıdır. Kültürel normlarla, personeli oluşturacak kitlenin tutumlarını kolaylaştırır (Erdoğan; 1983:210). Yöneticinin beşeri çevreyi tanıması, ortak kültürel değerleri kullanarak geziler, sohbet toplantıları vb. faaliyetlerle mümkün olur. Yapılan bazı araştırmalarda toplu hareketlerin, personel arası sohbetlerin ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesi insan zihnini ve bedenini rahatlatmış; iş kazalarını azaltmış, dolayısıyla performansı ve verimliliği arttırdığı ortaya konulmuştur (Çiftlikli; 1987:19). Ayrıca, A.B.D Ulusal İşler Bürosu'nun istatistik verilerine göre, yönetimin çeşitli iş performansını geliştirme yöntemleri ile işçilerin ürün miktar ve kalitesini arttırdığı tesbit edilmiştir. (Ivancevich ve Diğerleri; 1983:485).

Almanya ve Japonya kalkınma modellerinde sosyal ilişkilere ve kültürel değerlere önem vererek, bilim ve teknolojinin gelişmesinde paralellik sağlamışlardır.

Çalışanların performansını etkileyen diğer bir faktör sendikalardır. Özellikle işçi sendikaları "şok etki teorisine" göre yönetim performansını artırırlar. Yönetimi şuurlu ve dinamik tutarlar. Sendikalaşmış işyerlerinde, sendikasızlara göre çok daha iyi ve önemli derecede yönetici performansına

sahip idareciler mevcuttur. Sendikalaşma işçilerin moralini ve güvenini de yükseltir.

Diğer taraftan sendikalaşma işten kaçışı hızlandırmakta, grevlere sebep olmakta işveren ve yöneticinin hareket serbestliğine ilişkin sınırlamalar getirmekte ve böylece çalışma performansını ile verimliliği düşürmektedir. Örneğin, A.B.D de yapılan bir araştırmada sendikacı işçilerin sendikasız işçilere göre % 29 oranında işe devam etmediği bulunmuştur (Çiftlikli - Taylan; 1989: 198-201). Ayrıca sendikalar teknolojik değişikliğe karşı çıkarak, işletmenin büyümesini azaltacağından genel işletme veya sektör performansını düşürürler. (Freeman Medoff; 1984:172).

Sendikalaşmanın performans üzerindeki olumsuz etkileri, sendika - işveren kuruluşlarının ortak çabaları ile giderilebilir. Bozuk endüstri ilişkilerini iyileştirmede, işletmenin performansı ve çıkarları için, çalışanlar ve yöneticiler birleşmelidirler.

İnsan - Makina sisteminde insan performansını etkileyen önemli bir faktör de strestir. Stres, fiziki, zihni ve ruhi fonksiyonlarımızdan hem büyük, hem de görünen rahatsızlıklar oluşturan gerginlik olarak tanımlanabilir. Kısacası, kişinin yaradılışına ters düşen hareketlerin insana yansıma şeklidir.

Stresin kaynakları sayıl-

mayacak kadar çoktur. Çok çalışma, yorgunluk, anı çevresel değişimler, gürültü, sanayileşme ve şehirleşmenin olumsuz yönleri, aile düzenin bozulması, boşanmalar, kötü alışkanlıklar vb. olaylar strese sebep olabilir. Ayrıca insanlar arasında duygusal, sosyal bağ ve ilişkilerin azalması; manevi duyguların, dini inançların zayıflaması stresin kaynakları arasındadır.

Bilim ve teknoloji asrı 20. yüzyılın sonu bütün toplumalarda devam eden stres yüzünden "dertli ve kederli" bir zaman dilimi olarak görülmektedir. Özellikle sanayileşmiş ülkelerde bu durum daha da belirgindir. Örneğin Japonya'da yaşayan 120 milyon kişinin % 60'ı stresten etkilenmektedir. Yine A.B.D.'de işçilerin % 45'i stresten etkilendiği ve bunlarında % 15'inin sinirsel depresyona girdiği; İsviçre'de ise 4 yöneticiden birinin stres sebebiyle işinden ciddi olarak memnun olmadığı belirtilmektedir. (ILO; February 1991).

Uzun yaşanan stres kronik hastalıkların gelmesine zemin hazırlar. Baş ağrısı, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlığı gibi bedeni rahatsızlıklar yanında bazı psikolojik ve zihni rahatsızlıklar bunlar arasındadır.

Stresin kaynağı ne olursa olsun iş dünyasını ve çalışma hayatını olumsuz

yönde etkilemekte, kişinin performansını düşürmektedir.

Viziteler, hastalıklar, kazalar nedeniyle işyerlerinin üretimleri düşmekte, maliyetleri yükselmektedir. Örneğin, basit gibi görünen sigara alışkanlığının, A.B.D. de sigara içmeyen bir işçiye göre sigara içen bir işçinin yılda en az 5000 dolar işverene fazla maliyeti olduğu hesaplanmıştır.

Norveç hükümeti de 1987 yılında, sigaranın Norveç toplumuna olan maliyetinin, tütünden alınan vergi gelirlerinin 2.5 katı (8.75 milyar Nkr.) olduğu belirtilmiştir. Her iki devlet de sigara ile ilgili yasaklara uymayanlara 1000 para birimlik ceza koymuştur. Yani A.B.D. de 1000 dolar, Norveç'te 1000 Nkr. (Financial Times: 21.7.1988). ILO kaynaklarına göre A.B.D.'de stresin yıllık maliyeti 60 milyar doları bulmaktadır. Bu sadece parasal kayıptır. Sosyal kayıplar hariçtir.

Stresi yenmek, yaşama ve çalışma hayatımızda performansı muhafaza etmek ve arttırmak için iyi gıda alıp tabii dengemizi korumanın yanısıra, stresi oluşturan özellikleri atmak amacıyla konsantre olmak da gerekiyor. Özellikle tehlikeli yerlerde çalışanların B6 ve C Vitaminlerini sıklıkla almaları gerekiyor. Stresten etkilenenlerin kısa fasıllarla geziye çıkmaları, para ve

başarı gibi bozucu etkileri kontrol etmeleri gerekir. Ayrıca üzgün olmamaya çalışmalı, meselelerimizi ve problemlerimizi yakın çevre ve dostlarımıza açmalı, sebepsiz korkuların yerini yapıcı olaylara, davranışlara bırakmalıyız. Her şeyden önce geleceğe ümit ve güvenle bakmalıyız.

3. SONUÇ:

İnsan - makina sistemi içinde insan performansı, öncelikle insanın her yönüyle kendisinin bilinmesi, sonra makinanın - teknolojinin tanınmasıyla gerçekleşebilir. Özellikle çalışan kişilerin hoşnut olduğu ve olmadığı faktörler birer birer ele alınmalı ve çözüme gidilmelidir. Performansı engelleyen faktörler, türüne göre çalışanlar, yönetim, devlet veya toplum tarafından giderilmelidir. İşyerlerindeki sosyal ilişkiler, yönetim - personel ilişkileri yönetimce çözümlürken, stres gibi toplumsal hastalıkların önlenmesinde her düzeydeki kamu ve özel kurumlara önemli görevler düşmektedir. Gürültüyü, kötü alışkanlıkları önlemek ve çevreyi korumak bunlar arasındadır.

Son olarak söylenmesi gereken şudur ki; teknoloji ilerlerken, onunla insan arası ilişkiler düzenlenirken "insan unsuru" ve onun "medeni

dünyası" gözardı edilmemelidir. Aksi halde insan performansını ve verimliliği istenen seviyede gerçekleştiremeyecektir.

KAYNAKLAR

- 1 - ÇİFTLİKLİ, M. 1987, "Endüstride İş Kazaları, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", İzmir.
- 2 - ÇİFTLİKLİ, M. - TAYLAN, B., 1989, "Verimliliğin arttırılmasında İşçi Sendikalarının Rolü", Gazi Üniversitesi İ.İ.B.Fak., 3. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Kapadokya,
- 3 - DERELİ, T., 1981, "Organizasyonlarda Davranış" Ar Yayın Dağıtım, İstanbul.
- 4 - ERDOĞAN, İ., 1983, "İşletmelerde Davranış", İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3077, İstanbul
- 5 - FREEMAN, B.R. - MEDOFF, J.L., 1984, "What Do Unions Do?", Basic Book, Inc., Publishers, New York.
- 6 - FINANCIAL TIMES, 21.7.1988
- 7 - IVANCEVICH, J.M. - DONNELLY, J.K. - GIBSON, J.L., 1983 "Managing For Performance", Revised Edition, Business Publication Inc., Plano, Texas.
- 8 - İ.K.V. Dergisi, Mart - 1988, İstanbul.
- 9 - ILO INFORMATION, February 1991, Volume 27. Geneva
- 10 - MPM, Verimlilik Dergisi, Sayı: 1990/4, Ankara.
- 11 - TEKSTİL - MAKİNA, Dergisi, Kasım - 1990, TMMOB Makina Mühendisleri Odası Yayını, Ankara.
- 12 - YILDIRIM, M., 1989, "Sanayide İşgücü Kayıpları" MPM Yayın No: 390, Ankara.
- 13 - YÜCE, U., 1987, "Çağ Atlamak", İzmir.

İŞ SÜRESİNİN YENİDEN DÜZENLENMESİ



Araştırma Görevlisi
TİJEN ERDUT

1962 yılında İzmir'de doğmuştur. İlk ve orta öğrenimini İzmir'de tamamlayan Tijen ERDUT, 1983 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nden mezun olmuştur.

1986 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisansını tamamlamıştır. 1988-1989 öğretim yılında Cenevre Üniversitesi (İsviçre) Ekonomik ve Sosyal Bilimler Fakültesi'nde doktora tez çalışması yapmıştır.

Halen, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.

I. GİRİŞ

Endüstri devrimiyle birlikte yalnızca üretimin standardizasyonu gerçekleşmemiş, standardizasyon etkisini bütün iş koşullarını kapsayacak biçimde geniş olarak göstermiştir (1). Endüstri devriminden başlayarak uygulanmakta olan "standart iş süresi" başlangıç ve bitiş saatleri ile ara dinlenmeleri belirli olan iş süresini ifade etmektedir (2). Nitekim bu dönemde uygulanan iş süresine bakıldığında çok uzun olmasının yanısıra genellikle katılık (rigidity) ve tekdüzeliğin (uniformity) egemen olduğu görülmektedir (3).

Endüstri devriminden bu yana iş süresinde pek çok düzenlemeye gidilmiştir. Bu düzenlemeleri dört grupta toplamak mümkündür:

- Çok uzun olan (excessive) iş süresinin kısaltılması
- İş süresinin aşamalı olarak (progressive) kısaltılması
- İş süresinin derhal (accelerated)

- (1) B. TERJEI, "Technical Progress and Arrangement of Working Time", *Labour and Society*, Vol. 7, No.2, April-June 1982, s. 161.
- (2) M. ÖZEVREN, *İşletmelerde Çalışma Saatleri Programları ve Marmara Bölgesindeki Uygulama*, İstanbul: BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları: 13, 1987, s. 19.
- (3) W. de LANGE, "Control of Working Time to Organisational or Individual Needs", *Labour and Society*, Vol. 11, No. 1, January, 1986, s. 97.

kısaltılması

— İş süresinin bireysel tercihlere göre (individual options) kısaltılması (4).

Endüstrileşmenin ilk dönemlerinde iş süresi genel olarak çok uzundu. Bunun nedeni, ekonominin tarım ve geleneksel ticarete dayalı olmasıydı. Bu yüzden, bu dönemde iş süresi düzenlemeleri ilişkin olarak meydana gelen ilk gelişmelerin esasen iş süresinin uzunluğu üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu konuda uluslararası alanda ilk önemli adım 1919 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nın toplanmasıyla atılmıştır. Endüstride iş süresini belirleyen (1 No'lu) sözleşmeye göre, iş süresinin günde 8 saati, haftada 48 saati geçemeyeceği hükme bağlanmış ve pekçok endüstrileşmiş ülkede uygulamaya konulmuştur (5).

İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen yıllar ekonomik büyüme ve yeniden yapılanma dönemi olmuştur. Bu dönemde toplumsal refah artışı, iş yaşamının niteliğinin iyileşmesi, iş dışındaki yaşamın önem kazanması ve sosyal güvenlik alanındaki gelişmeler ön plana çıkmıştır. Özellikle endüstrileşmiş batı ülkelerinde istihdam oranının yükseldiği, çalışanların örgütlendiği ve sendikaların güçlerini, olabildiğince arttırdığı görülmüştür (6). Nitekim gerek iş, gerekse yaşam koşullarının iyileştirilmesi bakımından ileri sürülen taleplerde büyük bir artış olmuştur. Bu taleplerin yoğunlaştığı noktalardan biri de iş süresinin kısaltılmasıdır. Bu dönemde pek çok endüstrileşmiş ülkede yaşam standartlarının iyileşmesiyle birlikte iş süresi 40 saat dolayına indi-

rilmiştir. İş süresindeki azalma sürekli sayılabilecek biçimde günümüze kadar devam etmiş ve etmektedir. "İş süresinin aşamalı olarak kısaltılması" bunun gibi çok uzun iş süresinin söz konusu olmadığı ve ileriye yönelik dereceli bir kısaltmanın yapıldığı düzenlemeleri ifade etmektedir (7).

1970 yılına gelindiğinde iş süresinin kısaltılması biçiminde yapılan bu düzenlemelerin yeni bir nitelik kazandığı görülmektedir. 1960'lardan sonra uygulamaya konulan ve giderek yaygınlaşan bu yeniliğin "esnek zaman" olduğu ve bunun iş süresini önemli ölçüde etkilediği ileri sürülebilir (8).

1974-1980 arasındaki dönem ise, bir öncekinin aksine ekonomik durgunluğun yaşandığı ve işsizliğin ileride sürekli hale gelecek biçimde arttığı yıllardır. Bu dönemde iş süresinin daha radikal bir yaklaşımla kısaltılması biçimindeki düzenlemeler iş süresinin kısaltılmasına ilişkin varolan oranları hareket noktası olarak alıp, bu oranların daha da artırılarak uygulanması anlamına gelmektedir (9).

İş süresinin bireysel tercihlere göre kısaltılması nisbeten yeni bir gelişmedir. Esnek iş süresinin yanısıra sözleşmesel alandaki esneklik son yılların tipik uygulamaları haline almıştır (10). Bu dönemde sendikaların giderek güç kaybına uğraması işçi ile işveren arasındaki güç dengesinin işçiler aleyhine bozulduğu yolundaki iddiaları arttırmıştır. Nitekim, işçi tarafından iş süresinin yeniden düzenlenmesi üzerindeki etkisi 1980'li yıllardan itibaren işletme yönetimine kaymıştır (11). İşçi sendikaları iş süresinin kısaltılması

(4) M. WHITE, *Working Hours, Assessing The Potential for Reduction*, Geneva: International Labour Office, 1987, s. 81.

(5) R. BLANPAIN, "General Report", *Legal and Contractual Limitations to Working - Time in the European Community Member States*, ed. by R. BLANPAIN and E. KÖHLER., Denter/Netherlands: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987, s. 13.

(6) LANGE, s. 102-103.

(7) WHITE, s. 81.

(8) M. EKONOMİ, "Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler", *Kamu-İş Dergisi*, C. 1, S. 5, Ankara, Temmuz 1988, s. 20.

(9) WHITE, s. 82.

(10) LANGE, s. 100.

(11) Ibid., s. 105

yaklaşımını savunurken işverenler iş süresinin düzenlenmesinde ve hizmet sözleşmelerinde esneklik sağlayan yaklaşımı benimsemişlerdir (12).

Özet olarak iş süresinin yeniden düzenlenmesine ilişkin düşünceler iş süresinin kısaltılması çerçevesinde olduğu kadar, iş-gücünün en geniş anlamda piyasanın değişen koşullarına çabuk uyumu anlamına gelen "esneklik" tartışması çerçevesi içinde de ele alınmalıdır. Çalışmada iş süresinin yeniden düzenlenmesi kavramı bu iki yaklaşımı dile getirecek biçimde kullanılmıştır. İş süresinin yeniden düzenlenmesinde güdülen amaçlar sosyal tarafların bu konuya yaklaşımları ve iş süresinin yeniden düzenlenme biçimleri çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

II. İŞ SÜRESİNİN YENİDEN DÜZENLENMESİNDE AMAÇLAR

A. İŞ YAŞAMININ NİTELİĞİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ

İş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi gerek iş süresinin kısaltılması, gerekse iş süresinin esnekleştirilmesi biçimindeki düzenlemelerin amaçları arasındadır. İş süresinin kısaltılmasını savunanların ileri sürdükleri ilk ve önemli gerekçe bunun, işçi sağlığı ve iş yaşamının niteliği üzerinde olumlu etki yapmasıdır (13). Bu gerekçe ile endüstrileşmenin ilk dönemlerinde çok uzun olan iş süresinin kısaltılmasına ilişkin çeşitli düzenlemeler yapılmış ve iş süresinin kısaltılması günümüze kadar sürmüştür. İş süresinin aşamalı olarak kısaltılmasında da iş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi en önemli amaçlardan biridir (14). Günümüzde iş süresinin oldukça kılmasına rağmen, işçi sağlığının korunması ve iş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi amacı öneminden hiçbir şey kaybetmemiş ve iş

süresinin kısaltılması yönündeki taleplerde herhangi bir değişiklik olmamıştır.

Bilindiği gibi, teknolojik ilerlemeler sonucu modern üretim sistemleri geliştirilmiştir. Bilgisayar destekli bu üretim sistemleri gereği bilgisayarla çalışma işçiler bakımından çeşitli sağlık sorunlarını gündeme getirmiştir. Daha önce işçilerin yaptığı bazı işlerin bilgisayara aktarılması başlangıçta iş yükünün azalması sonucunu doğurmuştur. Fakat zamanla bilgisayar kullanımının yaygınlaşması ve fonksiyonlarının artması ile insan makinenin bir parçası haline gelmiştir. Çalışma temposu ve yönetimi tamamen bilgisayarların kapasitesine bağımlı kılınmıştır. Bu, bilgisayar kullanımıyla güdülen verimliliğin artırılması amacıyla uyumludur. Ancak iş yükünün çalışanın çalışma gücünü aşacak derecede artması işçi sağlığında uzun süren fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara ortam hazırlamaktadır (15). İşçi sendikaları bu nedenle iş süresinin kısaltılmasının işçi sağlığı üzerinde olumlu etki yapacağı görüşünü savunmakta ve teknolojinin iş süresinin kısaltılması yönünde kullanılmasını istemektedir.

İşçi sağlığı, iş yaşamının niteliğinin bir yönünü oluşturmaktadır. Konunun bir diğer yönü, iş dışında geçirilen zamanın artırılmasıdır. İş dışındaki zamanın artırılması iş süresinin bırıysel tercihler doğrultusunda kısaltılması biçimindeki düzenlemelerinde amaçlarından biridir (16). Bu düzenlemelerle iş dışında geçirilen zamanın işçinin kişisel gereksinimleriyle uyumlu biçimde artırılması mümkün olmaktadır. Daha çok boş zaman tanınması bireylere aileleriyle daha uzun süre birlikte olma, çeşitli etkinliklere katılma ve sosyal bakımdan aktif olma olanağı vermektedir.

B. İŞSİZLİĞİN AZALTILMASI

Endüstrileşmiş ülkelerde özellikle eko-

(12) E. KÖHLER, *New Forms of Work, Labour Law and Social Security Aspects in the European Community*, Luxembourg: Office for Official Publications of European Communities, 1987, s. 17.

(13) WHITE, s. 24.

(14) Ibid., s. 86.

(15) Ö. EYRENCİ, "Bankalarda Bilgisayar Kullanılmasının İş İlişkilerine Etkileri", *Banka ve Hizmet Sektöründe Yeni Teknolojinin Doğurduğu Sorunlar ve Alınması Gekeren Önlemler* "BANKSIS" 2. Uluslararası Semineri'ne sunulan bildiri, İstanbul 26-28 Mayıs 1986, s. 154.

(16) WHITE, s. 93.

nomik durgunluğun yaşandığı ve işsizliğin ortaya çıktığı dönemlerde iş süresinin yeniden düzenlenmesi taleplerinin arttığı görülmektedir. Nitekim, işsizliğin azaltılması için iş süresinin kısıtlanmasına ilişkin tartışmalar 1974 yılından itibaren yaşanan uzun durgunluk döneminde yoğunluk kazanmıştır. Çünkü, bu ve bunu izleyen dönem boyunca çetin uluslararası rekabet, uluslararası ticarete dengesizlik ve enflasyonu düşürmek için geliştirilen politikalarla birlikte yaşanan yavaş büyüme, işsizlikte önemli bir artışa yol açmıştır. Bu nedenle, iş süresine ilişkin düzenlemelerde işçi sağlığı, iş güvenliği, işçinin dinlenme ve özel yaşamı için boş zaman bırakılması gibi uzun vadeli amaçların her dönemde önemlerini korumakla birlikte günümüzde işsizliğin azaltılması amacının ön plana çıktığı görülmektedir (17).

İş süresinin derhal kısaltılması biçimindeki düzenlemeler işsizliğin azaltılması için tercih edilen yöntemlerden biridir. Gerçi iş süresinin aşamalı olarak kısaltılması veya kişisel tercihler doğrultusunda kısaltılmasında da istihdamın yaratılması amacı vardır. Ama iş süresinin derhal kısaltılmasında varolan istihdam düzeyinin korunması ve ek istihdamın yaratılması dolayısıyla işsizliğin azaltılması öncelikle amaçları oluşturmaktadır. İş süresinin derhal kısaltılmasının işçiler için iş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi bakımından yararlı olacağı söylenebilir. Fakat bu, iş süresinin kısaltılmasına ilişkin bütün düzenlemelerin doğal sonucudur. Bu nedenle iş süresinin derhal kısaltılmasında istihdam amacının öncelik taşıması bu düzenlemeyi diğerlerinden ayıran bir unsur olarak değerlendirilmelidir (18).

İş süresinin derhal kısaltılmasının istihdam üzerinde olumlu bir etki doğurması için bazı düzenlemelere gidilmesi gerekmektedir. Bunlar, kısalan iş süresinin üretim kaybına yol açmaması için verimlilik düzeyinin artırılması, maliyetlerin artmasını önlemek için ücret artışlarının sınırlandırılması, istihdam

güvencesini sürdürmek veya yeni istihdam yaratmak üzere personel planlamasında çeşitli önlemler alınması biçiminde sıralanabilmektedir. Ancak, bu düzenlemeler yapılırken sosyal tarafların baskısıyla karşılaşmak mümkündür. Örneğin, İşverenlerin gönüllü katılımını sağlamak amacı ile ücret artışlarının sınırlandırılması işçiler tarafından olumlu karşılanmamaktadır. Bu nedenle, iş süresinin derhal kısaltılması biçimindeki bir düzenlemenin amacına ulaşması bakımından işçi ve yönetim arasındaki güvenin derecesi oldukça önemlidir (19).

C. İŞLETMENİN REKABET GÜCÜNÜN ARTIRILMASI

İş süresinin yeniden düzenlenmesinde işletmenin rekabet gücünün korunması ve artırılması işverenler bakımından en önemli amacı oluşturmaktadır. Bu ekonomik bakış açısı altında iş süresine ilişkin olarak yapılan bütün düzenlemelerde bulunmaktadır. Başlangıçta çok uzun olan iş süresi işçi sağlığını korumak ve iş yaşamının niteliğini iyileştirmek amacıyla kısaltılmıştır. Fakat uzun iş süresi aynı zamanda işçinin verimliliğini engelleyen bir unsurdur. Bu nedenle iş süresinin kısaltılmasına ilişkin ilk düzenlemelerde bile ekonomik gerçeklerin bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (20).

İşverenler işletmelerin piyasanın değişen taleplerine uyum sağlamanın gerekliliği ve rekabet gücünün korunması üzerinde önemle durmaktadır. Bu amaçla bireysel iş süresi ile makina ve ekipman kullanım süresinin birbirinden ayrılması gerektiğini ileri sürmektedirler. Ancak bu biçimde gece, gündüz, pazar günü, hafta sonu, yani ekonomik bakımdan ne zaman gerekli ve yararlı ise o zaman çalışmak mümkün olabilecektir. İşverenler bunun istihdamı güvence altına almanın ve yeni istihdam yaratmanın tek yolu olduğu görüşünü savunmaktadır. Bu doğrultuda işverenlere yasal ve sözleşmesel sınırlamaların bir bütün olarak son derece

(17) BLANPAIN, s. 75.

(18) WHITE, s. 90.

(19) Ibid., s. 91.

(20) Ibid., s. 81.

katı olduğunu ve daha esnek hale getirilmesinin zorunlu olduğunu da ileri sürmektedir. Bu nedenle işverenler toplam iş süresinin değişmediği, fakat iş süresinin daha iyi dağıtıldığı iş süresinin esnekleştirilmesi biçimindeki düzenlemeleri tercih etmektedir (21).

Esneklik sosyal taraflar bakımından değişik anlamlar taşımaktadır. İşverenler için esneklik, üretim kapasitesini tam olarak kullanmak, üretimi talebe daha iyi uydurmak ve genelde işgücü verimliliğini arttırmak için bir araçtır. İşverenler bu aracı işletmenin rekabet gücünü arttırmak amacıyla kullanmaktadır. Bu amacı gerçekleştirecek üç tür esneklikten söz edilebilir. Bunlar sayısal esneklik, fonksiyonel esneklik ve mali esnekliktir. Sayısal esneklik, işçilerin sayısının talepteki dalgalanmaları karşılayacak biçimde düzenlenebilmesidir. İdeal bir sayısal esnekliğe sahip işletme talepteki dalgalanmanın her aşamasında tam olarak uygun sayıda işçiyi istihdam eden işletmedir. Bu tür esneklik işe alma ve işten çıkarmada kolaylık, ayrıca kısmi süreli çalışma, belirli süreli sözleşmeler, yeniden işe yerleştirme, çağrı üzerine çalışma, alt işverenle çalışma gibi uygulamalar anlamına gelmektedir. İşlevsel esneklik ise ürünler, hizmetler ve üretim yöntemleri gelişirken işçilerin varolan ve gelecekteki faaliyetler arasında kolayca ve beklemeksizin yeniden dağıtılabilesidir. Hiç kuşkusuz bu tür bir düzenleme de iş süresinin organizasyonunda esneklik ve yeni istihdam biçimlerini içermektedir. Mali esneklik ise değişik anlamlara gelmektedir. İş süresinin esnekleştirilmesi bakımından mali esneklik tamamlayıcı bir unsurdur (22).

Bütün bu esneklik uygulamaları insan gücü kaynaklarının işletmenin zamana bağımlı gereksinimlerine göre daha esnek dolayısıyla daha iyi dağıtımını sağlamaktadır. Bir başka deyişle, iş süresinin esnekleştirilmesinde temel amaç, işletmenin rekabet gücünün artırılmasıdır. Bu, aynı zamanda iş süresinin bireysel tercihler doğrultusunda kısaltılmasına ilişkin düzenlemelerin öncelikli

amacını oluşturmaktadır (23).

III. İŞ SÜRESİNİN YENİDEN DÜZENLENMESİNDE SOSYAL TARAFLARIN YAKLAŞIMLARI

A. İŞÇİ SENDİKALARI

İşçi sendikaları daha çok iş süresinin kısaltılması ve bu yolla boş işlerin istihdam edilenler ve işsizler arasında paylaştırılması üzerinde durmaktadır. Sendikalar bu amaçla iş süresinin çeşitli biçimlerde kısaltılmasını önermektedir. Örnek olarak haftalık iş süresinin kısaltılması (daha kısa gün veya daha kısa hafta), yıllık ücretli izinlerin artırılması, erken ve/veya aşamalı esneklik ve sistematik fazla çalışmanın azaltılması verilebilir. Sendikalar kısmi süreli çalışmayı yalnızca yeni istihdam yaratması koşuluyla kabul etmektedir. Aslında sendikalar genellikle tam süreli istihdamın bir işçinin gereksinim duyduğu ekonomik kaynaklara sahip olabilmesi için bir koşul olduğu düşüncesini taşımaktadır. Bu nedenle kısmi süreli çalışmayı tam süreli işlere karşı bir tehdit unsuru olarak görmektedirler (24). Ayrıca işçi sendikaları kısmi süreli çalışmanın iş koşullarının ve işçiler arasındaki dayanışmanın bozulmasına yol açan bir araç olduğunu ileri sürmektedir. Bu durumda kısmi süreli çalışmayı ancak tam süreli çalışanla eşit koşullar sağlandıktan sonra ve işçilerin, kendi istekleriyle bu istihdam biçimini seçmeleri halinde kabul etmektedirler. Sendikalar tam süreli istihdamın dışında ortaya çıkan belirli süreli çalışma, geçici çalışma gibi diğer istihdam biçimlerine de yine istihdam güvencesi ve sosyal korumadan yoksun oldukları için karşı çıkmaktadır.

Sendikalar iş süresinin kısaltılmasını yalnız gerçekleştirilmesi gereken bir amaç olarak görmemekte aynı zamanda işgücünün yeniden dağıtımının ve işsizlik sorununu çözmenin yollarından biri olarak görmektedir. Bununla birlikte, uygulamada sendikalar iş süresinin kısaltılmasının maliyetler üzerinde yaptığı olumsuz etki nedeniyle zaman zaman güç durumunda kalmaktadır.

(21) BLANPAIN, s. 78-79.

(22) Ibid., s. 9.

(23) WHITE, s. 93.

(24) BLANPAIN, s. 76.

B. İŞVERENLER

İşverenler iş süresinin kısaltılmasına karşı çıkmaktadır. Ayrıca, işverenler iş süresinin yeniden düzenlenmesinin iş süresinde genel bir kısaltmaya yol açmasını istememektedir. Bunun yerine, iş süresinin esnekleştirilmesi ve yeni istihdam biçimlerinin uygulanmasını savunmaktadır. İşverenlerin tercihlerini bu yönde kullanmalarının iki gerekçesi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, iş süresinin kısaltılmasının maliyet artışlarına yol açmasıdır. Nitekim, iş süresinin kısaltılması nedeniyle yeni işçi istihdamına gidilmesi halinde bir maliyet unsuru olarak ücretler artacaktır. Ayrıca, işçi başına sabit işgücü maliyetleri işe alma ve mesleki eğitim maliyetleri de artacaktır. Yeni işçi istihdam edilmediği hallerde ise, eksik kalan saatler için fazla çalışma veya telafi edici çalışma yapmak gerekecektir. Bu durum, doğal olarak, olağan çalışma süresinde ödenen ücretten fazla ek bir yük getirecektir. Ücret bakımından fazla çalışmanın doğuracağı ek yük, yalnız iş süresi kısaltılan işçiler nedeniyle değil, işletmede çalışan diğer işçilerin ücretleri nedeniyle de dolaylı bir artışa yol açabilecektir. Şöyle ki, işletmede tam süreli çalışan işçiler kadar kısmi süreli çalışan işçi istihdam ediliyorsa, kısmi süreli çalışanların birim (saat) ücretlerini tam süreli çalışanların birim ücret düzeyine çıkarmak gerekebilecektir (25).

İşverenler tarafından ileri sürülen ikinci gerekçe, iş süresinin kısaltılmasının işletmenin üretimi üzerinde olumsuz etki yapmasıdır. Bunun ise, işletmenin rekabet gücünü azaltacağı hatta istihdam bakımından bile zararlı olacağı ileri sürülmektedir. İşverenlere göre iş süresinin kısaltılması halinde doğan üretim kaybı iki nedenden ileri gelmektedir. Bunlardan birincisi işletmede makina donanımının esnek kullanıma uygun olmamasıdır. Bu durumda ek işçi istihdamı eksik saatlerden doğan kaybı karşılayamamaktadır. Çünkü

yeni alınan işçiler makina boş kalmadıkça devreye sokulamayacaktır. İkinci neden, fazla çalışma ücreti düzeyinde ücret verilmesine rağmen, işçilerin ek saatlerde çalışmak konusunda isteksiz olmaları, hatta daha çok boş zamana sahip olmayı tercih etmeleridir. Ayrıca bazı ülkelerde veya endüstrilerde fazla çalışmanın yapılmasına ilişkin yasal sınırlamalar da bulunmaktadır (26).

Yukarıda sayılan nedenlerden dolayı işverenler iş süresinin esnekleştirilmesini ve sağlayacağı avantajlardan yararlanmayı istemektedir. Ancak, işverenler esnekliğin yalnız iş süresini değil bütün istihdam koşullarını kapsayacak biçimde uygulanmasına çalışmaktadır. Bu da kısmi süreli çalışma belirli süreli çalışma, geçici çalışma gibi esnek bir iş ilişkisine dayalı istihdam biçimlerinin yaygınlaşmasına ve yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ancak, işverenleri buna yönelten yalnızca maliyet ve kâr unsurları değildir. İşverenlerin tutumlarını belirleyen bir diğer unsur, denetimidir. İşverenler esnek sözleşmeleri tercih etmektedir. Çünkü, esnek sözleşmeler işverenlere işçi üzerinde esnek iş süresinden daha çok denetim olanağı sağlamaktadır (27).

IV. İŞ SÜRESİNE İLİŞKİN YENİ DÜZENLEMELER

A. İŞ SÜRESİNİN KISALTILMASIYLA İSTİHDAM PAYLAŞIMI (WORK SHARING)

Daha önce de belirtildiği gibi endüstrileşmiş ülkelerde ekonomik durgunluğun yaşandığı ve işsizliğin arttığı dönemler iş süresinin kısaltılmasına ilişkin taleplerin de arttığı dönemlerdir. Söz konusu talepler özellikle 1974 yılından itibaren yaşanan ekonomik durgunluk döneminde iş süresinin kısaltılmasını savunanlar tarafından sık sık dile getirilmiştir. Bu dönemde işsizlik ile iş paylaşımı (job sha-

(25) WHITE, s. 30-32.

(26) Ibid., s. 32-35.

(27) LANGE, s. 101.

ring) veya istihdam paylaşımı (work sharing) kavramları arasında bağlantı kurulmuştur.

İş paylaşımı, işçiler bakımından ev ve aile sorumlulukları için veya iş dışındaki uğraşlar için zaman ayırma istediğini karşılayan ve istihdamın arz yönüne ilişkin olan bir kavramdır. İstihdam paylaşımı ise, istihdamın talep yönüne ilişkindir. İstihdam paylaşımı, haftalık iş süresini (günlük iş süresini veya çalışılan gün sayısını) kısaltmak suretiyle veya önceden belirlenmiş bir formüle göre, çalışılan ve çalışılmayan haftaları dönüşümlü olarak düzenlemek suretiyle istihdamdaki geçici daralmaların etkisini azaltmaya yönelik bir mekanizmadır. Bu sistemde işten çıkarmalara izin verilmemekte ve iş paylaşımına katılım, sosyal yardımlar (toptan veya eş oranlı) ve bazen gelirler bütün işçiler için sabit biçimde korunmaktadır. Aynı zamanda işverenlerin maliyeti azaltmak için önlemler alması belki de üretim sürecini yeniden organize etmesi gerekebilecektir (28).

Günümüzde istihdam paylaşımına, işsizliğin neden olduğu ekonomik ve sosyal sorunları çözüme kavuşturmak üzere başvurulmaktadır. Ancak, bunu eski istihdam paylaşımı yaklaşımından ayırt etmek gerekmektedir. Eski yaklaşıma göre, istihdam paylaşımı bir işletmenin ekonomik bakımdan sıkıntıya düşmesi halinde işçiler arasında yapılan geçici bir anlaşmayı ifade etmektedir. Böyle bir durumda işten çıkarmaları önlemek için bütün işçiler iş süresinin kısaltılmasını kabul etmektedir. Bu, ücretlerde de bir azalmayı içermektedir. Ancak bu uygulama biçiminde istihdam paylaşımına ilişkin düzenlemeler belirli bir süre ile sınırlanmaktadır ve işletmenin durumu düzeldikten sonra normal iş süresi ve ücretler olağan düzeyine döndürülmektedir. İşletmenin ekonomik sıkıntısının sürmesi halinde ise işgücü azaltılabilecek ve normal iş süresi yeniden uygulamaya başlayacaktır (29).

Görüldüğü gibi, eski yaklaşım günümüz

istihdam paylaşımı politikasından esas itibarıyla farklı özellikler taşımaktadır. Burada temelde yatan varsayım, işgücü arz ve talebi dengesinin uzun dönemde bozulmasıdır. İş süresinin kısaltılması bozulan bu dengeyi sağlayacak araçlardan biri olarak görülmektedir. Çünkü, işgücü arz ve talebi arasındaki bu dengesizlik uzun dönemli bir sorun olarak görülmekte ve iş süresinin kısaltılması ve istihdam paylaşımı politikası sürekli veya en azından uzun dönemli bir önlem olarak önerilmektedir (30).

Bu konuda İngiltere ve Belçika'daki uygulamalar ilginç birer örnek oluşturmaktadır. İngiltere'de işverenler ve işçi sendikaları arasında bir işçinin işgücü kapsamında geçirdiği yılların veya bir yıl için çalıştığı saatlerin gönüllü olarak azaltılmasına dair bir anlaşma vardır. İşçi Sendikaları Kongresi (Trade Union Congress TUC) istihdamı artırmanın araçları olarak haftalık iş süresinin kısaltılması (35 saatlik hafta TUC'un resmi politikasıdır) ve fazla çalışmanın azaltılması üzerinde durmaktadır. Ayrıca işçi sendikaları bakımından haftalık iş süresinin azaltılması ve toplu pazarlıkla yıllık ücretli izinlerin artırılması işçilerin daha çok boş zamana sahip olmaları anlamına gelmektedir. Bu uygulama İngiltere'de devlet müdahalesiyle değil, toplu pazarlıkla gerçekleştirilmiştir. Aslında hiç bir hükümet taraflara sürekli bir istihdam paylaşımı için doğrudan destek vermemiştir. Bunun bazı nedenleri vardır. Birincisi, iş süresinin kısaltılması ve ücretli izinlerin artırılması yalnızca haftalık veya yıllık ücretlerin aynı oranda azaltılması halinde işsizlikle mücadelede yararlı olabilecektir. İşçi sendikaları genellikle iş süresi kısaltılsa bile haftalık ücretlerin aynı kalmasını talep ettikleri için, birim işgücü maliyetleri artma eğilimi gösterecektir. Bu, sırayla eğer fazla maliyetler tüketicilere yansıtılırsa enflasyona, yansıtılmazsa işlerin sayısında bir düşüşe neden olabilecektir. İkincisi, daha az süre ile çalışma üretim kaybına yol açabilecek ve böylece yaşam standardı düşecektir. Bu nedenle iş süresi

(28) H. KAHNE, *Reconceiving Part-Time Work, New Perspectives For Older Workers and Women*, USA (New Jersey) : Rowman and Allanhed Publishers, 1985, s. 35.

(29) WHITE, s. 27.

(30) Ibid., s. 28.

kısaltılırken verimliliğin de artırılması gereklidir. Üçüncü olarak, haftalık veya yıllık iş süresindeki kısaltmanın yeni tam süreli işlere dönüştürülmesi için pek çok sorun vardır. Örneğin, kayan sürelerle çalışmanın gerekli olduğu yerlerde üretim sürecinin değiştirilmesi güç olabilmektedir veya iş süresi kısaltılarak istihdam yaratılan alanlarla işsizlerin niteliklerinde uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır (31).

İngiltere'de sendikaların büyük desteği ile 39 saatlik haftalık iş süresi yaygınlaşmış fakat bu sürenin altına inilememiştir. Fazla çalışmada da azalma olmuş fakat TUC'un sistematik fazla çalışmaya karşı yürüttüğü kampanyanın önemli bir etkisi görülmemiştir. Bunun yanı sıra uzun yıllık ücretli izinler 1984'ten itibaren toplu sözleşmelerin bir özelliği haline gelmiştir (32).

Belçika'da hükümet işsizlikle mücadele etmek üzere bazı önlemler almıştır. Hükümet bunu, ekonomik canlandırma politikasının temel unsuru olan gelirler politikası ile istihdam paylaşımını birleştirmek suretiyle gerçekleştirmiştir. Bu yapılırken güdülen amaç, karşılıklı çaba ve avantajların dengelemesi ve sosyal tarafların isteklerinin karşılanması olmuştur. Nitekim Belçika'da işverenler maliyetlerinin azaltılması ve giderek artan bir esneklik talebinde bulunmaktadır. İşçi sendikaları ise, iş süresinin yeniden düzenlenmesinin Hansenne Deneyimleri çerçevesinde yapılmasını ve kısmi süreli çalışmanın iş süresinin kısaltılması amacıyla uygulanmasının ve kısalan iş süresi oranında yeni işçi alınmasını istemektedir.

Hansenne deneyimleri, Belçika'da 1982 yılı sonunda dönemin Çalışma Bakanı M. Hansenne tarafından uygulamaya konulan ve bazı sosyal yenilikler getirmeyi amaçlayan geçici mevzuat düzenlemelerine dayanmaktadır. Bu düzenlemeler kısaca 5/3/3 girişiml olarak isimlendirilmektedir. Bu girişimde işletmelerden iş süresini % 5 ora-

nında kısaltmaları, % 3 oranında daha çok işçi istihdam etmeleri veya ücretlerde toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla yapılacak indirimlerin % 3'ünü Merkezi İşsizlik fonuna ödemeleri istenmektedir.

Bu düzenlemenin amacı, işletmelerde iş süresini yeniden düzenlemek suretiyle ek istihdam yaratmaktır. Deneyimlerde iş süresine uyum, iki senelik bir süre ile sınırlanmıştır. Sistem aynı zamanda sözleşmesel bir yapıdadır. İş süresine uyuma ilişkin sözleşme zorlayıcı bir içeriğe sahiptir. Bu içerikte deneyimin süresine yeni işçilerin uyum sağlayacağı koşullara, yeni işe alınan işçilerin istihdam edilmediği ve işsizlik ödeneği aldığı yerlerde devletin mali yardım koşullarına, iş süresi dolmadan önce sözleşmeye son verilmesinin koşullarına ve deneyin denetimine ilişkin maddeler bulunmaktadır (33).

Hassenne deneyimlerinin iş süresinin yeniden düzenlenmesi bakımından getirdiği en yaygın yenilikler şunlardır:

- Hafta sonunda bir iş ekibinin çalışmaya başlaması (2x12 saat)
- Cumartesi günleri yeniden çalışmaya başlama: makineler haftada 6 gün çalışırken, işçiler yalnızca 9 saat, 15 dakika üzerinden çalışacaklardır.
- İş süresini % 5 kısaltmaya olanak tanıyarak hafta sonunda çalışmayı yeniden düzenlemek işçiler için ileride telafi edilecek günlerin yeniden gruplanması ve hafta sonunda geçen boş zamandan daha çok yararlanma olasılığı, buna karşılık pazar günleri verilen ödeneklerin artırılması (34).

Hassanne deneyimleri nisbeten sınırlı sayıda istihdam artışına yol açmıştır. Ortalama 50 deneyim yalnızca 850 yeni iş sağlamıştır. Bununla birlikte, bu deneyimler iş mev-

(31) B. A. HEPPEL, "United Kingdom," *Legal and Contractual Limitations to Working-Time*, s. 442.

(32) Ibid., s. 441-442

(33) R. BLANPAIN, "Belgium" *Legal and Contractual Limitations to Working-Time*, s. 121.

(34) Ibid.

zuatının gelişimi üzerinde özellikle Belçika'da iş süresinin esnekliği konusunda geline aşamaya kadar büyük bir etki yapmıştır. Denilebilir ki Hassenne deneyimleri daha çok sosyal taraflar arasında iş süresinin esnekleştirilmesi ve iş gücünün organizasyonu alanında yeni ve canlı bir diyalogun kurulmasına yol açması bakımından önemlidir (35).

B. KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

Günümüzde kısmi süreli çalışmada ani ve büyük bir artışa tanık olunmaktadır. Bunun nedenleri, kısmi süreli çalışmanın bir yandan, belirli işçi kesimleri tarafından işgücüne katılmanın tek yolu olarak görülmesi, diğer yandan, işverenlerden gelen taleplerle de uyum içinde olmasıdır (36).

Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation ILO)'nın tanımına göre, kısmi süreli çalışma, işyerindeki normal iş süresinden önemli ölçüde daha kısa bir süre ile, ücret karşılığı düzenli bir istihdam biçimidir (37). Bu tanıma göre kısmi süreli çalışmanın unsurları şunlardır: Düzenli bir istihdam biçimidir; ücret karşılığı çalışma söz konusudur; iş süresi tam süreli çalışma anlamında değerlendirilemeyecek kadar, "önemli ölçüde" kısadır. Öğretide kısmi süreli çalışmanın normal iş süresinden "önemli ölçüde" daha kısa olmasının şart olmadığı ve tam süreli çalışma ile kısmi süreli çalışma arasında zaman açısından bir sınır çizmenin subjektif bir nitelik taşıyabileceği ileri sürülmektedir (38). Kısmi süreli çalışma, ekonomik nedenlerle geçici ve belirli süre için işyerinde uygulanan kısa çalışmadan düzenlilik unsuru nedeniyle ayrılmaktadır. Düzenlilik unsu-

ru, ayrıca, işyerinde geçici bir gereksinimi gidermek amacıyla yapılan çalışmalardan ve her iş ediminin yeni ve genellikle belirli bir süre hizmet akdiyle yerine getirildiği yardımcı veya fırsat düştükçe yapılan çalışmadan kısmi süreli çalışmayı ayırmaktadır (39).

Kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimi olan iş paylaşımı, önce Amerika'da uygulanmaya başlamış, son yıllarda Batı Avrupa Ülkelerinde de yaygınlaşmıştır. İş paylaşımı genellikle bir tam süreli işten iki kısmi süreli işe geçiş, bir işte bir veya iki kişinin çalışmaya hazır olması; bir iş için bir çift adayın hazır olması biçiminde tanımlanmaktadır (40). Burada amaç, bir tam gün çalışma yerinin avantajları ile kısmi süreli çalışmanın yararlarını birleştirmektir (41).

Kısmi süreli çalışma, tam süreli çalışmaya oranla sınırlı olanaklar sunmasına karşın, belirli işçi grupları tarafından tercih edilmektedir. Bunların başında aile sorumlulukları veya başka nedenlerle kısmi süreli çalışmayı seçen kadınlar (42), emeklilik aşamasındaki kadın ve erkek işçiler (43), öğrenciler gelmektedir.

Kısmi süreli çalışmaya işverenler de büyük ilgi göstermektedir. Bunun başlıca nedeni maliyettir. Kısmi süreli çalışan işçilerin ortalama ücretlerinin düşük olması, ayrıca, sosyal güvenlik primleri gibi ücret dışı işgücü maliyet unsurlarından kaçınma kısmi süreli istihdamın tercih edilmesine neden olmaktadır (44). İşverenlerin kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerinin bir başka nedeni, üretim sistemlerinin esnekliği bakımından son derece avantajlı olmasıdır (45).

(35) Ibid., s. 123.

(36) KÖHLER, s. 46.

(37) J. E. THURMAN and G. TRAH, "PART-TIME Work in International Perspective," *International Labour Review*, Vol. 130, No. 1, January/1990, s. 23.

(38) Ö. EYRENCİ, *Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar*, İstanbul: Mozaik Yayıncılık 1989, s. 23.

(39) Ibid. 24.

(40) KAHNE, s. 34.

(41) EYRENCİ, s. 27.

(42) bkz. KAHNE, s. 45.

(43) bkz. KAHNE, s. 64.

(44) THURMAN and TRAH, s. 24-25; ÖZEVREN, s. 123.

(45) THURMAN and TRAH, s. 25.

C. GEÇİCİ ÇALIŞMA

1970'li yıllardan itibaren geçici çalışma pek çok ülkede giderek yaygınlaşmış ve kısmi süreli çalışma ile paralel bir gelişme göstermiştir. Geçici çalışma kavramı çeşitli ülkelerde değişik anlamlara gelecek biçimde kullanılmaktadır. Birincisi, geçici çalışma, işverenin işçiyi belirli bir süre veya belirli bir iş için veya arzı bir nedenle doğrudan kendisinin işe alınmasını ifade etmektedir (46). İkincisi, bir geçici, çalışma acentasının işçiyi geçici bir biçimde hizmet ilişkisini üçüncü bir kişiye veya işletmeye devretmek amacı ile işe almasıdır (47). Bu tür geçici çalışma nisbeten yeni bir olgudur. Bu kapsamda ele alınabilecek bir diğer geçici çalışma biçimi, istisnai ve geçici koşullarda bir veya daha çok işçinin işverenleri tarafından bir başka işletmeye "devredilmesi" veya "ödünç verilmesidir". Bu uygulama biçimi personel transferi olarak isimlendirilmektedir (48).

Çalışanları geçici çalışmaya yöneltten nedenler çok çeşitlidir. Geçici çalışan işçilerin çoğu bu tür çalışmayı sürekli bir iş bulmak umuduyla talep ederken bir kısmı için geçici çalışma ilk tercihini oluşturmaktadır. Geçici çalışmayı öncelikle tercih eden işçiler şöyle sıralanabilir: cep harçlığını çıkarmak için "küçük bir iş" arayan genç işçiler; zaman zaman iş çevresinde değişiklikten hoşlanan "göçebe" işçiler; mesleki ve ailesel sorumluluklarını bir arada yürütmek isteyen evli kadınlar; alanlarında uzmanlaşmış işçiler (hemşireler, muhasebeciler) (49).

İşverenlerin geçici işçi çalıştırmayı seçmelerinin nedenlerinden biri, yapılacak işin geçici bir nitelik taşımasıdır. Örneğin iş yolculuklarında gereksinim duyulan tercüme, sekreterlik hizmetleri veya konferanslar, ticari fuarlar için gerekli olan destekleme hizmetleri bu türdendir. İşverenleri yönlendiren bir başka neden, mevsimlik olarak veya istis-

nai dönemlerde işletmenin faaliyetlerinin artmasıdır. Bu dönemlerde geçici işçi istihdam etmek işletme bakımından son derece avantajlı olmaktadır.

Günümüzde ekonomik nedenlerde "üçlü" istihdam ilişkilerinin giderek yaygınlaştığı görülmektedir. Bu tür istihdam biçimlerinden biri olan ödünç iş ilişkisinin genellikle holdingleşmeyle geniş bir uygulama alanı bulduğu söylenebilir. Bu istihdam biçiminde ekonomik bakımdan sıkıntıya düşen bir işverenin işçilerini diğer bir işverene ödünç vermesi veya mevsimlik işlerde, özel uzmanlık gerektiren bazı işlerde çalışacak işçileri diğer işverenden ödünç alması mümkün olmaktadır (50).

Batı ülkelerindeki duruma bakıldığında geçici çalışmaya ilişkin düzenlemelerin büyük bir çeşitlilik gösterdiğine tanık olunmaktadır. Örneğin, Almanya'da 1985 yılına kadar belirli süreli sözleşmelerin yapılması yalnızca istisnai koşullarda meşruydur. 1985 tarihli İstihdamı Teşvik Yasası ile hiç bir ön koşul olmaksızın belirli süreli sözleşmelerin yapılması mümkün kılınmıştır. Belçika'da zincirleme (repetitive) sözleşmeler yalnızca işverenin yenilemenin işin yapısı nedeniyle veya herhangi bir yasal nedenle gerekli olduğunu kanıtlaması halinde meşru sayılmıştır (51). Acenta aracılığıyla geçici çalışma Belçika, Almanya, Fransa, ve Hollanda gibi ülkelerde serbet bırakılmış fakat çeşitli düzenlemelere tabi tutulmuştur.

Geçici çalışmaya ilişkin bütün düzenlemeler aslında geçici çalışan işçileri korumak eğilimi göstermektedir. Bu ise, iş ve sosyal güvenlik mevzuatından doğan haklardan geçici çalışan işçilerin, sürekli çalışan işçilerle aynı ölçüde yararlanmalarını sağlayan ve ücret eşitsizliğini önleyen uyulması zorunlu düzenlemelerle gerçekleştirilmektedir.

(46) R. BLANPAIN, "General Report", *Legal and Contractual Limitations to Working Time* s. 26.

(47) Ibid., s. 26; A.Ş. BRONSTEIN, "Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment", *International Labour Review*, Vol. 130, No. 3, 1991, s. 292.

(48) KÖHLER, s. 60.

(49) BRONSTEIN, s. 299.

(50) M. EKONOMI, s. 19-20.

(51) BLANPAIN, "General Report", s. 60.

D. İŞ SÜRESİNİN ESNEKLEŞTİRİLMESİ

İş süresinin yeniden düzenlenmesi çerçevesinde getirilen yeniliklerden biri de iş süresinin esnekleştirilmesidir. Günümüzde değişen ekonomik ve teknolojik koşulların ve yeni yönetim anlayışının sonucu olarak iş süresinin esnekleştirilerek uygulamada çok değişik düzenlemelere gidildiği görülmektedir.

İş süresinin esnekleştirilmesinde günlük, haftalık, aylık ve yıllık iş süresi esas alınarak esnek düzenlemeler yapılmaktadır. Ancak hangi iş süresi esas alınırda alınsın, hepsinde bütün işçilerin işyerinde bulunması gereken bir "çekirdek zaman" bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, çekirdek zaman öncesi ve sonrasında "esnek zaman" dilimi içinde çalışanlar çalışacakları zamanı kendi isteklerine göre belirlemektedir. Ayrıca işletmenin "borçlanmaya" ve "alacaklanmaya" izin verdiği bir zaman dilimi de vardır. "Yerleşmiş dönem" olarak isimlendirilen bu zaman dilimi gerçek çalışma saatleri ile sözleşmeyle belirlenmiş saatlerin arasındaki farktan dolayı ortaya çıkmaktadır. Esas olarak işçi bir başka gün borcunu ödemek üzere yerleşmiş dönem içinde çekirdek zaman veya esnek zaman içinde işi bırakabilecektir. Çünkü sistemde asıl olan işçinin taahhüt ettiği süreyi çalışarak geçirmesidir (52).

Günlük iş süresinin esnekleştirilmesinde değişik uygulamalar yapılabilmektedir. Bunlardan biri, işçi gruplarının işe başlama ve işi bırakma saatlerinde 5-15 ve 30 dakika aralıklı programlar uygulanmasıdır. Bu tür bir düzenlemeye genellikle işyerinde asansör, kafe-terya ve otoparktaki sıkışıkları önlemek üzere gidilmektedir. Bir başka uygulama, kayan sürelerle çalışma biçimindedir. Bu çalışma biçiminde işletme tarafından belirlenen esnek zaman dilimi içinde çalışanlar işe geliş

ve gidiş saatlerini kendileri düzenlemektedir (53). Kayan sürelerle çalışma süresiz, yarı-sürekli (hafta sonunda ara vermek suretiyle günde 24 saat) ve sürekli (haftada 7 gün, günde 24 saat) olabilmektedir (54).

Haftalık ve aylık iş süresinin esnekleştirilmesinde de günlük iş süresinin esnekleştirilmesindeki esaslar geçerlidir. Esnek iş yılı düzenlemelerinde işçilerin sözleşmeleri yıllık iş süresi üzerinden yapılmaktadır. Bu düzenlemeye göre, işçinin bir yıl boyunca çalışacağı saatlerin sayısı sabittir. Fakat belirli sınırlar içinde günlük veya haftalık iş süresi değişebilmekte ve çalışma saatleri çalışanlar tarafından belirlenmektedir (55). Yıllık iş süresinin esnekleştirilmesi özellikle mevsime ve talebe bağlı olarak işletmenin iş yükündeki değişimlere uyum sağlanmasını kolaylaştırmaktadır (56).

İşçilere işe geliş ve ayrılma saatleri bakımından kolaylık sağlayan esnek iş süresi onları evleri ve sosyal yaşantıları ile ilgili gereksinimlerini karşılamak, hatta sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek yoğun trafikten kurtulmak olanağı vermektedir. Esnek iş süresi düzenlemeleri işverenler tarafından büyük bir destek görmekte ve geniş bir uygulama alanı bulmaktadır. İşverenler işçilerin işe yoğun trafik nedeniyle yorgun veya evdeki işlerine istedikleri gibi zaman ayıramamaları nedeniyle huzursuz gelmelerini önlediğinden, üretimin arttığı ve işe devamsızlığın azaldığını ileri sürmektedir (57).

Batı ülkelerindeki esnek iş süresi uygulamalarına bakıldığında değişik düzenlemelerle karşılaşmaktadır. Örneğin, kayan sürelerle ve/veya sürekli çalışma koşulları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. İngiltere'de genç işçilere ilişkin özel önlemlerin dışında hiç bir yasal sınırlama bulunmamak-

(52) ÖZEVREN, s. 107.

(53) Ibid., s. 108.

(54) BLANPAIN, "General Report", s. 60.

(55) LANGE, s. 99.

(56) ÖZEVREN, s. 109-110.

(57) EKONOMİ, s. 21.

tadır (58). Almanya'da kayan sürelerle çalışma konusundaki tek sınırlama gece çalışmasına ilişkindir (59). Bazı ülkelerde ise kendine özgü düzenlemeler yapılmıştır. Nitekim Belçika'da kayan sürelerle çalışmaya gündüz ve gece itibarı ile günde en çok 11 saat ve haftada 50 saat, için izin verilmiştir. Sürekli çalışma, kayan sürelerle çalışmada olduğu gibi gece ve gündüz dönemleri eşit olmak suretiyle günde en çok 12 saat olarak belirlenmiştir (60).

SONUÇ

Görüldüğü gibi, iş süresinin yeniden düzenlenmesi birbirinden ayrılamaz sosyo-ekonomik amaçlara ulaşmak isteyen ve değişik yaklaşımlar içindeki sosyal tarafların yoğun ilgisine ve bu yöndeki çabalarına konu olan bir alandır. İş süresinin yeniden düzenlenmesine işçi sendikalarının yaklaşımında iş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi amacı, işverenlerin yaklaşımında ise işletmenin rekabet gücünün artırılması amacının ön plana çıktığı görülmektedir. Günümüzde işsizlik sorununun ulaştığı boyut, işsizliğin azaltılması amacının önemini de arttırmaktadır. Hiç kuşkusuz işsizliğin azaltılması hem işçi sendikalarının hem de işverenlerin ortak amacını oluşturmaktadır. Bununla birlikte, sosyal tarafların bu amaçları gerçekleştirmek için izledikleri yöntemler farklılık göstermektedir.

İşçi sendikaları, ücretlerde herhangi bir azalma olmaksızın iş süresinin kısaltılmasını isterken, işverenler maliyetleri arttırması nedeniyle bu taleplere karşı çıkmakta, iş süresinin esnekleştirilmesini ve tam süreli istihdam dışında yeni istihdam biçimlerinin uygulanmasını istemektedir. İşverenler bu uygulamalarla işçi sendikalarının ücretlerde herhangi bir azalma olmaksızın iş süresinin azaltılması yönündeki isteklerinin de karşılanacağını ileri sürmektedir. Bu nedenlerle iş süresinin toplu pazarlığın en önemli konularından birini oluşturduğu görülmektedir. İş süresinin aşamalı olarak kısaltılması toplu pa-

zarlığın temel işlevlerinden biri olarak kabul edilmekle birlikte, günümüzde iş süresinin yeniden düzenlenmesi de toplu pazarlıkta önemli bir yer tutmaktadır. Sosyal tarafların bu konudaki değişik yaklaşımları arasında bir uzlaşma arayışı içinde oldukları gözlenmektedir.

İş süresinin yeniden düzenlenmesine ilişkin mevzuat pek çok ülkede eskisine oranla daha esnek hale getirilmiştir. Ülkemiz açısından ise bu gelişmeler birer yenilik olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, kısmi süreli çalışma konusunda ülkemizde özel yasal düzenlemeler bulunmamaktadır. Bununla birlikte, öğretide mevzuatımız bakımından normal çalışma süresinden daha kısa sürelerle çalışılmasını engelleyen herhangi bir hüküm bulunmadığı ve iş süresine ilişkin mevcut hükümlerin kısmi süreli çalışmayı da kapsadığı görüşü ileri sürülmektedir.

Geçici sürelerle çalışma, bilindiği gibi, ülkemizde uygulama alanı bulan bir istihdam biçimidir. Ancak bu alanda örgütlenmiş geçici çalışma acentaları bulunmadığı için geçici çalışma ilişkisi işverenin işçiyi doğrudan kendisinin işe alması biçiminde gerçekleşmektedir. Geçici çalışmanın diğer türü olan işverenlerin işçi veya işçilerini geçici sürelerle başka bir işveren, işletmeye devretmeleri de ülkemizde uygulanan yeni istihdam biçimlerinden biridir.

İş süresinin esnekleştirilmesine gelince, ülkemizde esnek iş süresi düzenlemeleri bakımından yasal engellerin bulunduğu görülmektedir. 1475 sayılı İş Kanununun iş süresinin eşit olarak uygulanacağı ve ara dinlenmelerin aynı zamanda veya nöbetleşe verileceğine ilişkin hükümleri iş süresinin esnekleştirilmesi yönündeki düzenlemelere olanak vermemektedir.

(58) HEPPLE, s. 439.

(59) M. WEISS, "Germany", Legal and Contractual Limitations to Working Time, s. 225.

(60) BLANPAIN, "Belgium", s. 118



HABER

Dokuz Eylül Üniversitesine bağlı Avrupa Topluluğu, Uluslararası Ekonomik İlişkiler Araştırma ve Uygulama Merkezi (ATMER) ile Belediye - İş Sendikası'na 30 Aralık 1992 tarihinde sona erecek olan "1990'lı Yıllarda Türk Sendikacılığı'nın Yapısal sorunları (Genel Olarak - İşkolu Düzeyinde)" konulu ve ödüllü bir yarışma düzenlenmiştir.

Geniş bir grubun katılımının sağlanması için Katılım koşullarının yayınlanması yararlı görülmüştür.

Yarışmayı düzenleyenleri kutlar, katılacaklara başarılar dileriz.

ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ

KONU : "1990'lı Yıllarda Türk sendikacılığı'nın Yapısal Sorunları (Genel Olarak - İşkolu Düzeyinde)".

ÖDÜL : Birinciye 8.000.000.- TL.
İkinciye 5.000.000.- TL.
Üçüncüye 2.000.000.- TL.

TESLİM SÜRESİ : 30 Aralık 1992

JÜRI ÜYELERİ :

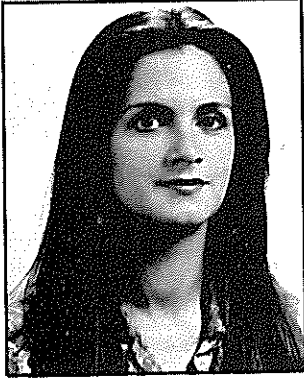
- Fuat ALAN
Belediye - İş Sendikası
Genel Başkanı
- Prof. Dr. Nusret EKİN
İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi
Öğretim Üyesi
Endüstri İliş. Derneği Bşk.
- Prof. Dr. Fevzi DEMİR
D.E.Ü. İktisadi ve İdari
Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekon. ve End. İliş.
Bölüm Başkanı

- Doç. Dr. M. Yaşar TINAR
D. E.Ü. Avrupa Topluluğu,
Uluslararası Ekonomik İlişkiler
Araştırma ve Uygulama Merkezi
Müdür Yardımcısı
- İsmail BAYER
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi

KATILIM KOŞULLARI:

- Yarışma dileyen herkesin katılımına açıktır.
- Çalışmalar münferit veya ortak nitelik taşıyabilir.
- Türk Sendikacılığı'nın Yapısal Sorunları genel olarak ele alınabileceği gibi sadece belirli işkolları (işdalları, sektörler) itibarıyla da ele alınabilir.
- Çalışmalar daha önce hiç bir yerde yayınlanmamış (orjinal) olmalıdır.
- Daktilo veya bilgisayarla, iki satır aralıklı 6 nüsha olarak, Dokuz Eylül Üniversitesi, Avrupa Topluluğu Uluslararası Ekonomik İlişkiler Araştırma ve Uygulama Merkezi (ATMER) 35160 Buca / İZMİR adresine iadeli taahhütlü olarak gönderilecektir.

KARAR İNCELEMESİ



Araştırma Görevlisi
Melek KOÇER

1964 yılında İzmir'de doğdu. İlk öğrenimini İzmir'de tamamladı. Orta öğrenimini İzmir Amerikan Kız Kolejinde tamamladıktan sonra İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinden 1986 yılında mezun oldu. 1987 yılında aynı üniversitenin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalına araştırma görevlisi olarak girdi. 1990 yılında "Türk İş Hukukunda Arabuluculuk" konulu yüksek lisans tezini verdi. Aynı yıl özel Hukuk bölümünde doktora çalışmalarına başladı ve doktora derslerini verdi. Halen doktora tezini yazma aşamasındadır.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. : 990/11647

Karar No.: 990/11684

Tarih: 1.11.1990

İlgili Kanun: 2821 s. K. 31. md.

Özü: Mensubu bulunduğu sendikadan istifa ederek

bir başka sendikaya üye olması nedeniyle hizmet akdi feshedilen işçi lehine bir yıllık ücret tutarında tazminata karar vermek gerekir.

YARGITAY KARARI

1 - Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm temyiz itirazlarıyla davacının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 - Mensubu bulunduğu sendika üyeliğinden istifa ederek başka bir sendikaya üye olması nedeni ile hiz-

met aktinin feshedildiğini iddia ederek 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 31 nci maddesine göre 1 yıllık ücreti tutarında tazminat istemiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacı ile birlikte işyerinde çalışan ve üyesi bulundukları sendikadan istifa ederek başka bir sendikaya üye olan bir kısım işçilerin hizmet akitlerinin ihbar ve kıdem tazminatı ödenmek suretiyle feshedildiği ve feshi takibeden günlerde, daha fazlası ile işçi alındığı anlaşılmaktadır. Davalı, bu işçilerin hizmet akitlerinin feshedilmesi ve yerlerine yeni işçi alınmasının gerektirici sebeplerini yeterince açıklayıp izah edememiştir. Olayın ceryan şekline göre feshin davacının bir sendikaya üye olması ve olmaması sebebine dayandığının kabulü gerekir. Nitekim, mahkemede feshin bu sebebe dayandığını ayrıca kabul etmiş bulunmaktadır. Böyle olunca olayda uygulanacak Kanun hükmünün 1475 sayılı İş Kanunun 13 ncü maddesinin sondan bir önceki kötüniyet tazminatını içeren fıkrası hükmü değil, olay tarihi itibarıyla 25.5.1988 tarih ve 3449 sayılı Kanunla değiştirilen 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 ncı maddesinin 5 ve son fıkrası hükümleri olmak gerekir. Bu yasa hükmünün uygulanması için fiilen sendikal faaliyette bulunmak söz konusu olmayıp, bir sendikaya üye olmak veya olmamak şartı yeterlidir. O halde, anılan Kanun uyarınca davacının bir yıllık ücreti tutarında tazminata karar vermek gerekir. Yazılı şekilde ve Kanun değişikliğinden önceki içtihatlar doğrultusunda, kötüniyet tazminatına karar verilmiş olması isabetsizdir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, 1.11.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

I. İnceleme konusu Yargıtay kararına konu olan olayda karar metninden anlaşıldığına göre:

1. Davacı işçi, mensubu bulunduğu sendikadan istifa ederek başka bir sendikaya üye olması nedeniyle hizmet akdinin feshedildiğini iddia ederek 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesine dayanarak bir yıllık ücreti tutarında tazminat talebiyle dava açmıştır.

İş Mahkemesi, hizmet akdinin feshinin davacının bir sendikaya üye olması veya üye olmaması sebebine dayandığını kabul etmiştir. Ancak olaya 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesindeki kötüniyet tazminatını uygulayarak karar vermiştir. Bu hükmün davacı tarafça temyizi üzerine uyuşmazlık Yargıtay 9. Hukuk Dairesince incelenmiş ve Yüksek Mahkeme vermiş olduğu kararında:

- Feshin, davacının bir sendikaya üye olması veya üye olmaması sebebine dayandığını, alt mahkemenin kararında olduğu gibi kabul etmiş,

- Ancak olayda uygulanacak hükmün 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin kötüniyet tazminatını içeren hükmü değil, olay tarihi itibarıyla 25.5.1988 tarih ve 3449 sayılı Kanunla değiştirilen 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 5 ve son fıkrası hükümleri olması gerektiğini ve bu Kanun hükmünün uygulanması için sendikal faaliyette bulunma sözkonusu olmayıp, bir sendikaya üye olmak veya olmamak şartının yeterli olduğunu ve davacının bir yıllık ücret tutarında tazminata hak kazanacağını belirterek, Alt Mahkeme kararını açıklanan noktalardan bozmuştur.

2. İnceleme konusu Yargıtay kararının çözmeye çalıştığı sorun, mensubu bulunduğu sendikadan istifa ederek başka bir sendikaya üye olunması nedeniyle hizmet akdinin feshedilmesi halinde 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin kötüniyet tazminatını içeren fıkrası hükmünün mü yoksa Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 5 ve son fıkrası hükümlerinin mi uygulanması gerektiği noktasında toplanmaktadır.

II. 1982 T.C. Anayasasına göre, "Hiç kimse sendikaya üye olmaya, üye kalmaya, üyelikten ayrılmaya zorlanamaz" (m. 51/5). Bundan bireylerin serbestçe, kurulmuş bir sendikaya üye olma ve sendika üyeliğinden ayrılma hakkı (Bireysel Sendika özgürlüğü) anlaşılmak-

tadır. Bireysel sendika özgürlüğünün olumlu yanı içerisinde, bireyin aynı zamanda bu sendikalardan dilediğini seçebilmesi de yer almaktadır. (TUNCAY; A. Can, İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi, İstanbul 1975, s. 46). Anayasanın 51. maddesine uygun olarak düzenlenen 2821 sayılı Sendikalar kanununun 22. maddesinde de paralel düzenlemeler yapılmıştır. Bunun yanı sıra işçinin bireysel sendika özgürlüğünün korunmasına ilişkin düzenlemeler de Anayasa ve Sendikalar kanununda yer almaktadır.

1982 Anayasasına göre, herhangi bir işyerinde çalışabilmek, işçi sendikasına üye olmak veya olmamak şartına bağlanamaz (m. 51/VI). 2821 sayılı Sendikalar kanununda da, işçilerin işe alınmaları, belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa şartına bağlı tutulamayacağı düzenlenmiştir (m.31/I). Yine Sendikalar Kanununda, sendikaya üye olan işçilerle, sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında çalıştırma veya çalıştırmaya son verme hususunda ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir (m. 31/III). Bu itibarla, Sendikalar Kanununa göre, işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında işe alınmada, çalıştırmada ve işe son verilmede ayırım yapamaz.

1. İncelediğimiz Yargıtay kararına konu olan olayda, davacının mensubu bulunduğu sendikadan istifa ederek bir başka sendikaya üye olması sebebiyle hizmet akdi feshedildiği anlaşılmaktadır. O halde mensubu bulunduğu sendikadan istifa ederek bir başka sendikaya üye olması nedeniyle hizmet akdi feshedilen işçi yönünden Sendikalar K.m. 31/III ve V hükmünün uygulanması gerekir. Zira Sendikalar K. m. 31/III de yer alan "işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle, sendika üyesi olmayan veya ayrı

sendikalara üye olan işçiler arasında,.... çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz" hükmü, işçilerin üyesi bulunduğu sendikadan ayrılarak başka bir sendikaya üye olmaları sebebiyle işten çıkarılamayacaklarını ve bu yönde ayırım yasağına aykırı hareket etmenin de sözkonusu maddenin son fıkrasındaki en az bir yıllık ücreti tutarındaki sendikal tazminatın uygulanmasına yol açacağı açıktır.

Kanun koyucunun Sendikalar Kanunu m. 31'de güttüğü amaç: hizmet akdinin feshinde işverenin eşit davranma borcunun sendika özgürlüğü açısından somutlaştırılması yanında, işverenin fesih hakkını bireysel sendika özgürlüğüne aykırı olarak kullanmasını engellemektir (EYRENCİ, Öner, Sendikalar Kanunu, İstanbul 1984, s. 137). Nitekim "sendikaya üye olup olmama hürriyetinin teminatı" başlığını taşıyan Sendikalar Kanununun 31. maddesinin tazminat tutarını belirleyen 6. fıkrasında "işverenin 3. ve 5. fıkra hükümlerine aykırı hareket etmesi halinde" denilerek, sözkonusu tazminatın, 3. fıkradaki hükmün de hukuki sonucunu oluşturmuştur.

2. Yüksek Mahkemenin inceleme konumuz kararında, önceki görüşünü değiştirdiği gözlenmektedir. Zira Yüksek Mahkeme 3449 sayılı Kanun değişikliğinden önce ve sonra çeşitli kararlarında, herhangi bir sendikanın üyeliğinden istifa ederek başka bir sendika üyeliğine geçen işçinin hizmet akdinin feshi konusunu Sendikalar Kanunu m. 31 kapsamında mütalaa etmemiş, işverenin İş K. m. 13 uyarınca kötünîyet tazminatına mahkum edilmesi gerektiğine karar vermiştir (Y9HD., 18. 2.1987t., E.1987/1756, K. 1987/2154, Y9HD., 10. 9. 1987t., E. 1987/6796, K. 7705, YHGK., 9.12.1987t., 1987 - 9/661, K. 1987/915, Fevzi Şahlanan'ın Tebliği, Yargıtay İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1987, İstanbul 1989, s. 71-72). Bu görüş Doktrinde hemen tüm yazarlarca eleştirilmiştir. Getirilen eleştiriler,

Sendikalar Kanununun 31. maddesinin, doğrudan doğruya bireysel sendika özgürlüğünün bir görünüm biçimi olan sendikaya üye olmayı güvence altına almak amacıyla konulmuş özel bir hüküm iken, İş K. m. 13'de yer alan hükmün kötüniyetli feshi düzenleyen genel bir hüküm olduğudur ve özel hüküm varken genel hükmün uygulanmayacağı noktasında toplanmaktadır (EKONOMİ Münir, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1988, İstanbul 1990, s. 139, TUNCAY A. Can, Yargıtayın İş Hukuku Kararları Değerlendirilmesi Semineri 1990, İst. 1992, s. 111, EYRENCİ, Sendikalar Hukuku, s. 139, ŞAHLANAN Fevzi, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1986, s. 218 - 219). Yine Yüksek Mahkeme, İşçinin Sendikalar kanunu m. 31'deki hükümlerden yararlanabilmesi için, ilk önce sendikaya üye olma şartını aramakta ve sendikal faaliyetin, üyelikten sonra başlayacağını kabul etmektedir. Yargıtay, sendikaya üye olmayı sendikal faaliyet saymamaktadır. Gerçekten Yargıtaya göre, Sendikalar kanunu m. 31/V'daki yaptırımın işleyebilmesi için işçilerin öncelikle sendika ve konfederasyonların faaliyetlerine katılmaları ve bundan dolayı işten çıkarılmaları gereklidir. Yargıtayın bu görüşü de doktrinde haklı olarak eleştirilmiştir. Yazarlar Yargıtay'ın, sendikaya üye olmayı sendikal faaliyet saymamasını ve sendikal faaliyetin sendikaya girdikten sonra başlayacağına ilişkin görüşünün, sendikal faaliyetler yönünden isabetli olmayan bir ayırım ve sınırlama getirdiğini açıklamışlardır (EKONOMİ, Yargıtay kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1988, s. 138, TUNCAY, A. Can, Yargıtayın İş Hukuku Kararları Değerlendirilmesi Semineri 1990 İst. 1992, s. 111 EYRENCİ, s. 138 - 139, ŞAHLANAN, s. 218 - 219).

Yüksek Mahkemenin, işçinin, sendikaya üye olması sebebiyle işten çıkarılması halinde İş K. m. 13/c.f.3 uyarınca kötüniyet tazminatına hükmederek işçinin bireysel sendika özgürlüğü güven-

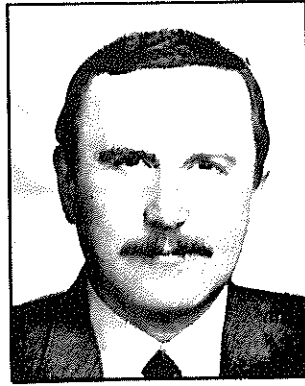
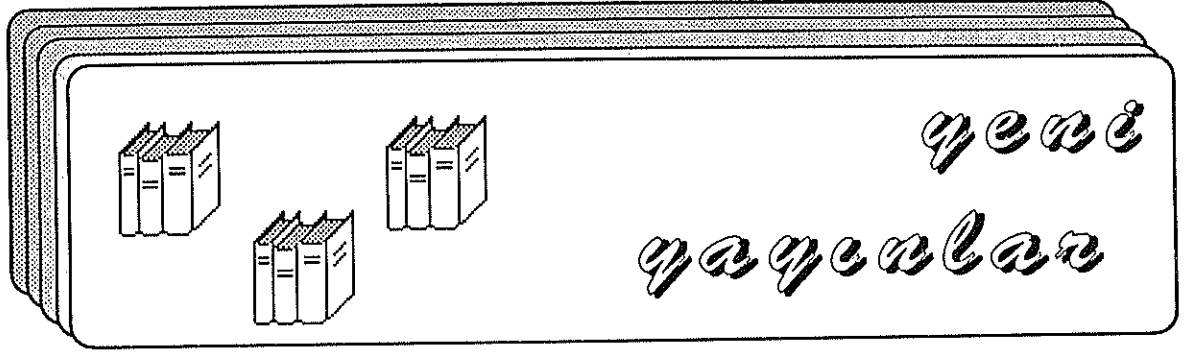
cesini zayıflatan tutumu Kanunkoyucuyu harekete geçirmiş ve Sendikalar Kanunu m. 31/V hükmüne 25.5.1988 günlü ve 3449 sayılı yasa ile "sendikaya üye olmaları ve üye olmamaları" ibaresi eklenmiştir.

Ancak Yüksek Mahkeme, Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 5. fıkrasında yapılan bu değişikliğe rağmen, 3449 sayılı kanundan önceki olaylar hakkında açıkladığı görüşünde ısrar etmiştir. Nitekim Yargıtay 27.12.1988 tarihli bir kararında (27.12.1988 t., E. 1988/13232, K. 1988/12621, EKONOMİ, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, 1988, s. 139) "Davacının hizmet akdi, 2821 sayılı Kanun da 3449 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten önce feshedilmiştir. Hizmet akdinin sendikaya üye olması sebebiyle bozulduğu kabul edilse dahi, olaya uygulanacak kanun 2821 sayılı kanunun 31. maddesi değil, 1475 sayılı kanunun 13. maddesinin sondan bir önceki fıkrası olmak gerekir "sonucuna varmıştır".

Yüksek Mahkeme, memnuniyet vericidir ki, inceleme konusu yaptığımız kararında yerleşik görüşünü değiştirmiş ve bir başka sendikaya üye olması sebebiyle hizmet akdi feshedilen işçiye, 3449 sayılı Kanunla değiştirilen Sendikalar Kanunun 31. maddesinin V. ve son fıkralarının uygulanacağına ve işçiye bir yıllık ücreti tutarında tazminat verilmesi gerektiğine karar vermiştir.

III. Esasen Sendikalar Kanunu m. 31, İş K. m. 13'e oranla daha özel ve sonraki bir hükümdür. Üstelik doğrudan doğruya sendika üyeliği teminatı ile ilgilidir. Sendikal hakların oldukça çiğnendiğine şahit olduğumuz ülkemizde Yargı organlarının bu özgürlüğü korumak için daha duyarlı olmaları gerektiği inancındayız. Bu nedenle Yargıtayın yukarıdaki kararının bu konuda bir dönüm noktası olmasını dileriz.





İsmail BAYER
Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi

İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU ÜZERİNE

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Medeni Hukuk Ana Bilim Dalı Öğretim
Üyesi, Prof. Dr. İlhan Uluslan'ın, "Özellikle
Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İş-
verenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan

Doğan Hukuki Sorumluluğu" adlı çalış-
ması 1990'da yayımlandı (1). Konuya
daha çok özel hukuk açısından ağırlıklı
olarak bakan bu çalışmayı tanıtmayı
geciktirmemizi öncelikle belirtelim.

(1) ULUSAN, Prof. Dr. İlhan

"Özellikle Borçlar hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu"
Kazancı Kitap Ticaret A.Ş. 1990. Kazancı Hukuk Yayınları, No: 72. Kazancı Matbaacılık Büyükçekmece. 1990. 204. sf.

Gerek Türk Hukuku, gerekse karşılaştırmalı hukuk bakımından uygulama ve öğreti de meydana gelen gelişmelerin de değerlendirildiği bu çalışma, Borçlar Hukuku'nun da önemli bir konusunu içerdiği için, Prof. Dr. Ulsan, iş hukukçuları tarafından yeterince ağırlık verilmeyen konunun bu bölümüne ilişkin özel hukuk ağırlıklı değerli katkılarda bulunmaktadır.

Çalışma, dört bölümden oluşmuştur.

Birinci bölüm, işverenin işçiyi gözetme borcuna ayrılmıştır. konu genel bir bakışla değerlendirilip, işverenin, işçiyi gözetme borcunun içinde yer alan yükümlülükleri üzerinde durulmuştur.

İkinci bölüm, işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğüne ayrılmıştır. Bu bölüm içinde, mevzuatımızda işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düzenlemeler aktarılıp, denetim üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölüm, işvereni gözetme borcunu ihlal etmesi sonucu doğan iş kazası ve meslek hastalığından hukuki sorumluluğuna ayrılmıştır. Sorumluluk kavramı ve türleri üzerinde durulmuştur. İş Kazası ve meslek hastalığı kavramlarına ilişkin açıklamalarda bulunulmuştur. Karşılaştırmalı hukukda, işverenin iş kazası ve meslek hastalığında sınırlı sorumluluğu ele alınmış, sorumluluğun hukuki niteliği irdelenmiştir. Bu bölümün sonunda ise iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işveren sorumluluğunun benzer bazı sorumluluk ve durumları ile yarışması ele alınmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümü ise, İş Kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davalarıdır. Prof. Dr. Ulsan bu bölümde ayrıntılı olarak maddi ve manevi tazminat davaları üzerinde durmuştur.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, ülkemizde ne yazıkki, bir uygulama yöntemi olmaktan ziyade, davalarla ilgili gelişmeler, değerlendirmeler olarak bir süreç izlemektedir. İş hukukunun bu çok önemli ve yaşamsal konusu ne yazıkki uygulamada olduğu kadar, doktrinde de yeterince ele alınmamış, değerlendirilmemiştir. Bu eksiklik, yaşamsal bir çok sorunu beraberinde getirdiği gibi bunun bir uzantısı olarak da dava yükününün çoğalmasına yol açmaktadır.

Konunun çok çeşitli ve ayrıntılı olması, bilgi eksikliği doğal olarak yargıda görev yapan yargıçları da sıkıntıya sokmaktadır. Bu konuda gelişen bilirkişi ve bilirkişi gruplarının istisnaları olmakla birlikte yetersizliği, sonuçlar açısından da çok çelişkili bir tabloyu oluşturmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili değil yeni gelişmeleri izlemek var olan düzenlemelerin bile yaşama geçirilemediği günümüzde, konuyu sadece denetime bağlamakda gerçekçi bir çözüm olmamaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından sosyal tarafların örgütlerin ve bireylerin büyük bir sorumluluk bilinci içinde bilgilenebilir ve gereksinimleri bulunmaktadır. Cezalandırmadan önce önleme konusunda bilgilendirme ve bilgilendirme önlem alma, sonuçtan uğranılan zarardan daha az yükümlülükler getiren ve yaşamsal olarak sağlayan bir uygulama biçimidir. Ancak bunun işlerliğinin sağlandığını belirtmek mümkün değil. Sorumluluğu sadece belirli kişi ve kesimlere yöneltmekte yanlış olur.

Bu konudaki bilgi açıklığının, doktrindeki değerlendirmelerle giderilmesi, batıdaki gelişmelerin çeviriler aracılığı ile ilgililere ulaştırılması, yargı kararlarının ışık tutucu olması, bilirkişilerin araştırmacılığı, işçi-

lerin bilgilendirilmeleri, işverenlerin önlemleri almaları, sendikaların bu konuda eğitim yapmaları, idari organların denetimlerini etkin yapmaları gibi zincirin halkalarının birbirleri ile bağlantılarının sık olmasını gerektirmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin toplu iş sözleşmelerinde ekseriyetle yasal hükümler uygulanır maddesi dışında ayrıntıya girilmemiş olması bu konuda belirgin büyük bir eksikliğin de göstergesidir.

Örneğin, radyasyon olan bir işyerinde çalışan işçilerle ilgili ya da bilgisayarla çalışılan bankalarda, bu üretim ilişkisi içinde, makina - insan iletişimine yönelik önlemler konusunda toplu iş sözleşmelerinde hükümlerin yer almaması bunun açık bir örneğidir.

Bilgisayarla çalışma sonucu beliren sırt ağrıları ve göz bozuklukları konusunda, çalışma saatlerinden, oturuş biçimine, sandalyenin şekline, ışığın geliş yönüne kadar ayrıntılar üzerinde durulurken, bizde bu konuda sosyal tarafların düzenleyici hükümleri toplu iş sözleşmelerine koymadıklarını, sonuçları çıkmaya

başlayınca ise yakınmaları aktardıklarını, yargı yoluna gidildiğini görüyoruz. Oysa bu sonuçları doğuracak, önlemleri almak, bu sonuçlarla karşılaşmamaktan daha kolay ve daha basit ve de daha yararlı.

İşte böylesine zengin ve çeşitliğin yoğun olduğu alanda, sınırlı sayıdaki çalışmalarını izlemek, sevindirici olduğu kadar, üzülmemize de yol açmaktadır. Üzüntümüz bu alandaki ürünlerin sınırlı sayısı ve eksikliğidir.

Burada, bu konuda ilk önemli çalışmayı yapan, Prof. Dr. Sarper Süzek'i de anmamız gerekir 1985'de yayımlanan "İş Güvenliği Hukuku"nun yıllardır tükenmiş olmasına karşın, yeni baskısının yapılmamasının eksikliğini de yinelemekten geçemeyeceğiz (2).

Bu düşüncelerle Prof. Dr. Ulusan'ın kitabını okuyup, bir çok yeni şeyleri öğrenirken, bu konudaki eksikliğimizi duyarken, ilgililerinde bu tür çalışmaları alıp, okuyup, izleyerek, uygulayarak, bu çalışmaların yararı konusunda teşvik edici olmaları dilediğini belirtmek istiyorum.

(2) SÜZEK, Doç. Dr. Sarper.
"İş Güvenliği Hukuku"
Savaş yayınları. Ankara, 1985. 358. sf.

Prof. Dr. İLHAN ULUSAN

**"Özellikle Borçlar Hukuku ve
İş Hukuku Açısından İşverenin
İşçiyi Gözetme Borcu
Bundan Doğan Hukuki
Sorumluluğu"**

Kazancı Hukuk Yayınları
No: 72. 1990. 204 sf.

HUKUK

T.C.
YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/1621

KARAR NO : 1992/7890

KARAR TARİHİ : 06.07.1992

Karar Özeti: Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuk Hakkındaki Kanuna göre sözleşmeden doğan borç ilişkileri tarafların seçtikleri kanuna tabidir.

Taraflar bu konuda seçim yapmamışlarsa borcun ifa yeri hukuku uygulanır.

Borcun ifa yerinin olaya uygulanacak hükmü Türk Kamu düzenine aykırı ise Türk Hukukunun uygulanması gerekir.

Dava: Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptaline ve takip konusu alacağın icra inkar tazminatıyla birlikte tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı, davalı Şirketin Libya'daki işyerinde çalışmasına ilişkin kıdem tazminatının fazla ödendiğini, oysa kıdem tazminatı konusunda Libya Kanunlarının uygulanması gerektiğini, Libya Kanunlarına göre ödenecek kıdem tazminatının ise, Türk Kanunlarına göre ödenecek kıdem tazminatından daha az olduğunu ileri sürerek fazla ödenen kısmın istirdadını istemiştir.

Mahkemece, istek yerinde görülerek bilirkişinin tesbit ettiği miktara karar verilmiştir. Gerçekten Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkındaki 2675

sayılı Kanunun 24. maddesi hükmünce sözleşmeden doğan borç ilişkileri tarafların açık olarak seçtikleri Kanuna tabidir. Tarafların açık olarak bir kanun seçmemiş olmaları halinde borcun ifa yeri hukuku uygulanır. buna göre sözleşmeden doğan borç ilişkilerinde Libya Kanunları uygulanacaktır. Ancak aynı Kanunun 5. maddesinde yetkili yabancı hukukun belirli bir olaya uygulanan hükmün Türk Kamu düzenine açıkça aykırı olması halinde Türk Hukukunun uygulanacağı açıklanmıştır. 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesindeki kıdem tazminatı Türk Kamu düzeni ile ilgilidir. Bu itibarla, taraflar arasındaki uyuşmazlığın Türk Hukukuna göre çözümlenmesi gerekir. Bu husus gözönünde tutulmaksızın hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, bozma nedenine göre tarafların öteki temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 6.7.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/924

KARAR NO : 1992/7336

KARAR TARİHİ : 25.06.1992

Karar Özeti: Kanuni grevin şartları gerçekleşmediği halde işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmaları veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla işi bırakmaları kanun dışı grev olur.

Dava: Davacı, ihbar, kıdem ve

kötüniyet tazminatı ile ayakkabı bedelinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davalı, davacının hizmet aktinin 3.1.1991 tarihinde yasadışı greve iştirak etmesi nedeniyle feshedildiğini savunarak davanın reddini istemiştir. 2822 sayılı TİS. Grev, Lokavt Kanununun 25. maddesinde grevin tanımı yapılmış ve buna göre, işçilerin topluca çalışmaları suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denileceği belirlenmiş ve kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denileceği öngörülmüştür. Şu halde, davacının 3.1.1991 günü işe gelmeme şeklinde beliren eyleminde 25. maddede yazılı koşullar gerçekleşirse kanun dışı greve iştirak ettiğinin ve bunun sonucu olarak feshin haklı nedene dayandığının kabulü gerekir. Bu durumda yapılacak iş 3.1.1991 tarihine tekaddüm eden günlerde iş yerinde çalışan işçi adedi bunlardan kaç tanesinin anılan günde işe gelmediğinin, işe gelmeyen işçiler arasında iş yerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla anlaşma olup olmadığının ve işin durmasına veya önemli ölçüde aksamasına sebebiyet verip vermediklerinin ve yine

aynı nedenlerle bir kuruluşun kararına uyma durumunun mevcut olup olmadığının etraflı bir şekilde araştırılıp değerlendirilerek varılacak sonuç uyarınca bir karar verilmesi gerekirken, gerekçe dahi gösterilmeden noksan araştırma ve inceleme ile ihbar ve kıdem tazminatına karar verilmiş olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.6.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/6240

KARAR NO : 1992/7357

KARAR TARİHİ : 25.06.1992

Karar Özeti: Başkalarına ait gemilerde de tahmil ve tahliye işlerini yapan ve müstakil bir firma olan kimse tâli işveren durumunda bulunmadığından asıl işveren gemi sahibi, tahmil ve tahliye işlerini yapan işverenin işçilerinin işçilik haklarından sorumlu olamaz.

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parasıyla, bayram ve tatil gündeliklerinin ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı İ. Albert Butros avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konular düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının davalı İskender Albert But-

ros'un işçisi olmadığı, İskender ile aralarında hizmet akdi bulunmadığı, İskendere ait malları gemilere yükletilme ve boşaltma işlerini yapan diğer davalı Antuan'ın işçisi olduğu Antuan'ın da İskender'e ait belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan tâli işveren durumunda bulunmadığı, dışarda Güney Transit adı ile başkalarına ait gemilerden de tahmil ve tahliye işlerini de yapan müstakil bir firma durumunda olduğu anlaşılmaktadır. Böyle olunca davalı İskender'in davacının işçilik haklarından sorumlu olmaması icabeder. O halde, İskender hakkındaki davanın reddine karar vermek gerekirken, yazılı şekilde İskender'in sorumlu tutulması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.6.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/6342

KARAR NO : 1992/7253

KARAR TARİHİ : 23.06.1992

Karar Özeti: İşyerinde giyilmek üzere verilen iş eşyaları sosyal yardım niteliğinde olmadığından ihbar ve kıdem tazminatlarında hesaba dahil edilemezler.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı

tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1 - Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 - TİS'de giyim eşyası başlığı altında, işçilere verilmesi öngörülen eşyalardan bazılarının işyerinde giyilmesi gereken, iş eşyaları olduğu anlaşılmaktadır. İş eşyaları sosyal yardım niteliğinde olmadığından kıdem ve ihbar tazminatlarında hesaba dahil edilemez. Sadece yardım niteliğinde olan eşyaların hesaba dahil edilmesi gerekir. Havlu ve sabun gibi verilen malzemelerde işyerinde kullanılan eşya niteliğindedir. O halde, işyerinde giyilebilecek ve kullanılabilecek eşyalarla, yardım niteliğinde olanlar, ayrılıp, az önce gösterilen esas dahilinde, hesap yapılmak ve ona göre hüküm tesis etmek gerekirken böyle bir inceleme ve ayırım yapılmaksızın, tamamının ihbar ve kıdem tazminatı hesabına , yansıtılması doğru değildir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 23.6.1992 gününde oybirliğiyle karar verilir.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/5498

KARAR NO : 1992/6039

KARAR TARİHİ : 04.06.1992

Karar Özeti: İhtirazi kayıt dermeyeran

etmeksizin fazla mesai ücretini bordro mucibi alan işçinin bordronun aksini sadece yazılı delille ispat etmesi mümkündür.

Bu konuda tanık sözlerine dayanılarak hüküm verilemez.

DAVA: Davacı fazla çalışma parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Yargıtay içtihatlarına göre işçi ihtirazi kayıt dermeyeran etmeksizin fazla mesai ücretlerini bordro mucibi almışsa artık o aylara ait daha fazla mesai yaptığını yazılı belge olmadıkça şahit sözlerine dayanarak istekte bulunamaz. Tarafların iddia ve beyanlarından ve dosya içeriğinden davacının ihtilafli döneme ait fazla mesai ücreti ödemelerini içeren aylık ücret bordrolarını ihtirazi kayıtsız imzalayarak aldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davanın reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde aksine hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 4.6.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/3533

KARAR NO : 1992/5987

KARAR TARİHİ : 02.06.1992

Karar Özeti: Sendikaya üye olmak veya olmamak nedeniyle hizmet akdinin feshi kötüniyet tazminatını değil sendikal tazminatı gerektirir.

Ancak, işveren o tarihteki kriz nedeniyle tensükata girmek zorunda kalıp hepsi çok öncelerinden sendikalı olan işçilerden bir kısmının hizmet aktilerini feshettiğine göre ne sendikal ve ne de kötüniyet tazminatı ödenmesi gerekir.

DAVA: Taraflar arasındaki ihbar, kıdem ve sendikal tazminat ile izin ücretinin ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilâmda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davacı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 2.6.1992 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacılar adına Avukat Dilek Akagün ve Bülent Çekilmez ile karşı taraf adına Avukat Hasan Terci geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1 - Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davacı ile davalının aşağıdaki bentlerin kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde değildir.

2 - Davalı davacının hizmet aktini 30 işçi ile birlikte 9.5.1991 tarihinde feshetmiş-

tir. Davacı, işverence sendika üyeliğinden istifaya zorlandığını, istifa etmeyince iş aktinin feshedildiğini iddia ederek 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 maddesine göre sendikal tazminata, olmadığı takdirde kötüniyet tazminatına karar verilmesini istemiştir. mahkemece, tanık sözlerine dayanılarak sendika üyeliğinden istifaya zorlamanın, sendikal tazminatı gerektirmeyeceği, ancak bunun kötüniyeti oluşturacağı görüşü ile 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin son-
dan bir önceki fıkrası uyarınca kötüniyet tazminatına karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekirken, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinin değişik hükmünce sendikaya üye olmak veya olmamak nedeniyle hizmet aktinin feshide sendikal tazminatı gerektirir. Bu bakımdan mahkemenin 31. maddeyi yorumlaması yanlıştır. Ancak, dosyadaki bilgilerden davacının sendikaya 1989 yılının ilk aylarında üye olduğu işyerinde uygulanmakta olan bir TİS'i mevcut olup bu TİS'in 31.8.1990 tarihinde sona erdiği, davacının mensubu bulunduğu sendikaya 3.8.1990 tarihinde TİS'i yapmak üzere yetki verildiği, 2.1.1991 tarihinde sendikanın Grev kararı aldığı, fakat 60 gün içinde grev uygulamasına geçmediği için yetki belgesinin hükümsüz kaldığı, bu hükümsüzlükten sonra 14.4.1991 tarihinde tekrar çoğunluk tespiti istediği, 23.5.1991 tarihinde yetki belgesi verildiği grev olaylaması sonucu işçilerin grevin uygulanmamasına karar verdikleri, bunun üzerine sendikanın Yüksek Hakem Kuruluna başvurduğu, Yüksek Hakem Kurulunca 6.12.1991 tarihinde uyuşmazlık çözümlenerek karara bağlandığı TİS'in yürürlük başlangıcının 1.6.1991 tarihi olarak kararlaştırıldığı işçilerin

baş vurusu üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğü müfettişi tarafından 13.5.1991 tarihin de yapılan incelemede işyerinde 377 işçinin çalıştığının ve çalışan bu işçilerin tamamının yetki alan sendika üyesi olduklarının tespit edildiği anlaşılmaktadır. Şu durumda, her iki yetki safhasında da işverenin sendikalı işçileri çıkarmak gibi bir davranışının olmadığı görülmektedir. Üyelikleri üzerinden de çok zaman geçmiştir. Davalı o tarihlerdeki kriz nedeniyle işçi tensikati cihetine gittiğini ileri sürmüştür. Anlatılan bütün bu olgular neticesinde davalının, davacının iş aktini feshinde amacının sendikadan istifa etmemesi sebebine dayandığının kabulünde isabet olmaması gerekir. Bu nedenle kötüniyet tazminatı dahi gerekmez. Her ne kadar tanıklar davacının sendikadan istifaya zorlandığını söylemişlerse de, olayın anlatılan şekline ve safahatına göre tanık sözlerine itibar edilmesinde de isabet olamaz. Zira böyle bir istek, olayın ceryan şekline uygun düşmemektedir. O halde, kötüniyet tazminatı isteğinin reddine, sadece ihbar tazminatına karar vermelidir.

3 - Davalının davacıya hizmet aktinin feshinden önceki aylarda avans olarak verdiği paranın ücret olarak ve ücretine mahsuben verildiğinin kabulü gerekir. Böyle olunca avansın davacının hüküm altına alınan kıdem tazminatından mahsubu doğru olmaz.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda ikinci bentte gösterilen nedenle davalı, üçüncü bentte gösterilen nedenle davacı yararına BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 250.000 lira duruşma avukatlık parasının davalıya, davalı yararına takdir edilen 250.000 lira duruşma avukatlık parasının ise, davacı-

ya yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 2.6.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/4235

KARAR NO : 1992/5451

KARAR TARİHİ : 25.06.1992

Karar Özeti: 1 - Kart basma suretiyle çalışma süresinin saptandığı işyerlerinde, işçinin işe başlaması ve işten ayrılması işçi kartlarının işaretlenmesi suretiyle gerçekleşir. Kart basma nedeniyle geçen süre İş Kanununun 62. maddesindeki iş süresinden sayılan hallerden de değildir.

2 - Yarım saatlik dinlenme süresinin fiilen 15 dakikaya indirildiği iddiası da hayatın olağan akışına uygun bulunmamaktadır.

DAVA: Davacı, fazla çalışma parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1 - İşyerinde üçlü vardiya halinde çalışıldığı, her vardiyanın yarım saatlik ara dinlenmesi dahil olmak üzere 8. saatlik bir süreyi kapsadığı anlaşılmaktadır.

Hernekadar davacı, kart basma ile fiilen vardiyalı işe başlama saati arasında 30 dakika geçtiğini bunun fazla mesai olduğunu ileri sürerek istekte bu-

lunmuş ve mahkemece de TİS'lerinin "işe başlama" başlığını taşıyan 29. maddesinin yorumu neticesinde istek gibi karar verilmiş isede, TİS'nin 29. maddesinden bu sonuca varmak mümkün değildir. 29. maddede aynen "işçiler, işyerinin ve işin gerektirdiği şekilde bilfiil işin başında bulunduğu saatte işe başlamış sayılırlar. Ancak kart basma suretiyle çalışma süresinin saptandığı işyerlerinde, işçinin işe başlaması ve işten ayrılması işçi kartlarının işaretlenmesi suretiyle saptanır.

Bu takdirde işçiler, işe başlama ve işi bitirme zamanlarını belgelemek için saat kartını bizzat basmakla yükümlüdürler. kartlarını basmamış olan işçiler o güne ait ücretlerini kaybederler. Saat kartlarını basmayı unutan işçi en geç (24) saat içinde kartını en yakın yetkili amirine imzalattığı takdirde o günkü ücretini alır" denilmektedir. Görülüyorki, buradaki düzenleme işçinin işe geldiğini ve çalıştığını belgelemek amacına yöneliktir. kartlarını basmamış olan işçiler işbaşı yapmamış kabul edilecekler ve bu nedenle de o güne ait ücretlerini alamayacaklardır. Böylece, kart basma usulü işbaşı yapmış olmanın bir isbat vasıtası olacaktır. Madde metninde giriş ve çıkışlarda kart basma saatleri arasındaki sürenin çalışma süresinden sayılacağına dair bir açıklık yoktur. Çalışma süresinden sayılan haller 30.ncu maddede gösterilmiştir. 30.ncu maddedeki haller ise, 1475 sayılı Kanunun 62 nci maddesindeki hallerle inhisar ettirilmiş olup bunlar arasında da kart basma nedeniyle geçen sürenin çalışma süresinden sayılan sürelerden olduğuna dair bir hüküm mevcut değildir. İş kanunun 62 nci maddesinde iş süresinden sayılan

haller ise, işçinin fiilen işe başladığı andan itibaren nazara alınabilecek sürelerdir.

Bu itibarla sözleşmenin 29 ncu maddesine dayanılarak anılan şekilde fazla mesai ücretine karar verilmesi doğru değildir.

2 - Yarım saatlik ara dinlenmesinin fiilen 15 dakikaya indirilmiş olduğu iddiasına gelince: Davalı işçilere yarım saatlik ara dinlenmesi verildiğini bu süre içinde yemeklerini işlerini bırakıp yemekhane- de yediklerini ve yarım saatlik ara dinlenmesini kullanarak tekrar işbaşına döndüklerini savunmuştur. Dava dilekçesinden de işçilerin yemeklerini yemekhanede yedikleri anlaşılmaktadır. Gerek yemek yemek ve gerekse diğer tabii ihtiyaçlar için bir kimsenin yarım saatlik bir süreye ihtiyacı olduğunun kabulü gerekir. Hayatın olağan akışı bunu icabettirir. Dairemizin yerleşmiş içtihadları da bu yoldadır. O halde, davacının ara dinlenmesine ilişkin 15 dakikalık fazla çalışma ücretine ilişkin isteğinin de reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup bozmayı icabettirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, 25.5.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/168

KARAR NO : 1992/5822

KARAR TARİHİ : 01.06.1992

Karar Özeti: 1 - 233 ve 399 Sayılı KHK. gereğince çalıştırılan kimseler işçi statüsünde değildirler. Bu gibi kimselerin işçilik

haklarından yararlandırılması isteği ile açtıkları davalara idari yargı yerinde bakılması gerekir.

2 - Mücerret olarak bir kimsenin işçi olup olmadığının tespiti karar verilemez.

DAVA: Davacı, fazla çalışma parası, ikramiye ve ilâve tediye ile yiyecek ve aile yardımından doğan alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1 - Davacı, 15.3.1991 tarihli dava dilekçesi ile işçi olduğunun tesbitine ve 1475 sayılı İş Kanunu ile TİS'den doğan haklardan yararlandırılması gerektiğine ve işçilik haklarının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Davalı davacının sözleşmeli personel olarak istihdam edildiğini işçi statüsünde bulunmadığını iddiasının yerinde olmadığını savunmuş ve idari yargı yerinin görevli olduğunu bildirmiştir.

Mahkemece davacının işçi statüsünde olduğunun tesbitine fazla çalışma ücreti ikramiye ilâve tediye ücreti gibi işçilik hakları gerçekleşmediğinden bu yöndeki isteklerinin reddine karar verilmiştir.

Dosya içinde bulunan davacıya ait sicil dosyasından davacının ilk defa 30.9.1987 tarihinde 233 KHK. hükümleri uyarınca sözleşmeli personel olarak gösterildiği ve sözleşmesinde sosyal güvenlik bakımından 5434 sayılı TC Emekli

Sandığı Kanununa tabi olduğunun yazılı olduğu belgelerde derece ve kademesinin gösterildiği, sözleşmeli personel olarak teskiye fişlerinin düzenlendiği görülmektedir.

233 sayılı KHK'nin bazı maddelerinin yürürlükten kaldırılmasına dair 22 Ocak 1990 tarih ve 399 sayılı KHK. nin 3. maddesinde istihdam şekilleri gösterilmiş, (a) bendinde teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetlerin memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürüleceği açıklandıktan sonra, (b) bendinde memurların, (c) bendinde de sözleşmeli personelin tanımı ve tabi olacakları statü belirlenmiş ve sözleşmeli personel, bu kanun hükmünde kararnamede belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde akdedilecek bir sözleşme ile çalıştırılan ve işçi statüsünde olmayan personel olarak tanımlanmıştır.

Sicil dosyasından davacının 399 KHK'nin yürürlüğe girmesinden sonrada bu KHK'de belirtilen hukuki esaslar çerçevesinde akdedilen sözleşme ile istihdam edilip çalıştırıldığı görülmektedir. Bu durumda davacının sözleşmeli personel olduğunun kabulü ile uyumsuzlukta idari yargı yerinin görevli olması nedeni ile görevsizlik kararı verilmesi gerekirken, bu yasal düzenleme dışına çıkılarak işin niteliği bakımından işçi olduğunun tesbitine karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

2 - Mücerret olarak bir kimsenin işçi olup olmadığının tesbitine de karar verilemez.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, 1.6.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.



Vakıfaltın alın. Nakit ödemeyin.



VakıfBank kredi kartı sahiplerine gerek tasarrufları, gerekse sevdiklerine alacakları değerli bir hediye için çok yararlanacakları bir fırsat sunuyoruz.

Halkımız tarafından geniş kabul gören "VakıfBank 4 çeşit altın"

bundan böyle kredi kartı ile, nakit ödmeden alınabilecek.

Vakıfaltınlar, VakıfBank'ın tüm yetkili şube ve birimlerinin yanı sıra, Ankara, İstanbul ve İzmir Menkul Kıymetler Merkezleri'nde sunuluyor.

VAKIFBANK İSTANBUL MENKUL KIYMETLER MERKEZİ

MERKEZ
Hamidiye Cad. 4. Vakıf İşhanı
Zemin Kat No:3, 30420
Eminönü / İstanbul
Tel: 513 21 90/91 - 513 12 32
Fax: 513 12 31 Tlx: 30 643 (Vbnn tr)

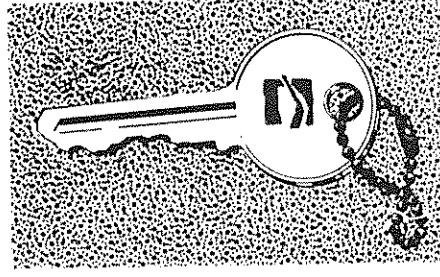
ÇİFTİHAVUZLAR
Cemil Topuzlu Cad. No:40
Kasıllı Malikaneleri 1. Blok No:1
Çiftihavuzlar / İstanbul
Tel: 385 37 25 - 385 27 13
Fax: 385 35 31

ATAKÖY
Ataköy Şubesi Sahil Yolu
Galleria, Ataköy / İstanbul
Tel: 559 19 34 / 32-33-34-35
Fax: 559 19 33 Tlx: 30 250 (Vbad tr)

**VAKIFBANK ANKARA
MENKUL KIYMETLER MERKEZİ**
Tunus Cad. No:60
Kavaklıdere / Ankara
Tel: 127 87 62 - 127 87 89 - 167 88 44
Fax: 127 87 41 Tlx: 46 136 (Vabg tr)

**VAKIFBANK EGE
MENKUL KIYMETLER MERKEZİ**
Şehit Fethi Bey Cad. No:26 Kat:3
Konak / İzmir
Tel: 19 27 35 - 19 13 34
Fax: 13 53 51

VakıfBank
Türkiye Vakıflar Bankası
21. Yüzyıl Bankacılığı



KONUT ANAHTARI

Bu anahtar

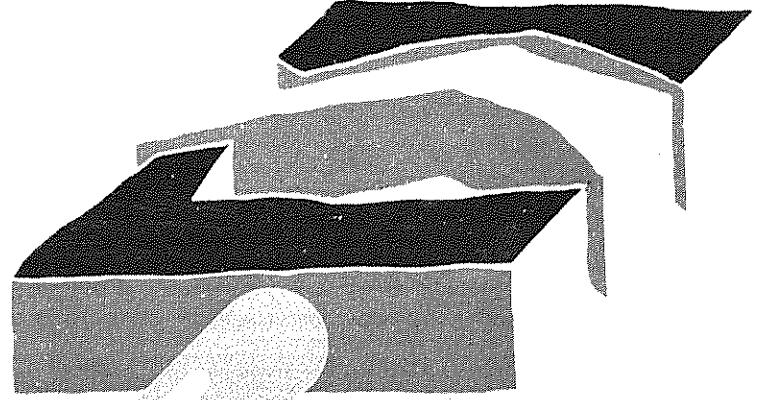
Emlak Bankası'nın gerçekleştirdiği

modern ve çağdaş

onbinlerce konuttan

birinin anahtarıdır.

BANKACILIK ANAHTARI



Bu da bir anahtardır.

Emlak Bankası'nın sunduğu

çağdaş

bankacılık hizmetlerinin

simgesidir.



EMLAK BANKASI