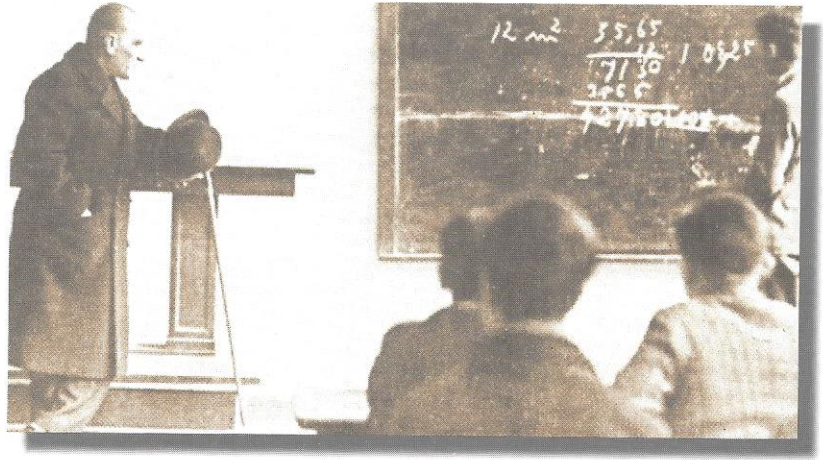


ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



Atatürk diyor ki:

Efendiler, milletimizin hedefi, milletimizin mefkûresi (gayesi, amacı) bütün cihanda tam mânâsı ile medeni bir heyeti içtimaiye (medeni bir toplum) olmaktır. Bilirsiniz ki, dünyada her kavmin mevcudiyeti, kıymeti, hakkı hürriyet ve istiklâli, malik olduğu ve yapacağı medeni eserlerle mütenasiptir (orantılıdır). Medeni eser vücuda getirmek kabiliyetinden mahrum olan kavimler, hürriyet ve istiklâllerinden tecrit olunmaya (koparılmaya) mahkûmdurlar.

DUMLUPINAR, 30 Ağustos 1924
Başkomutanlık Meydan Savaşının ikinci yıldönümü dolayısıyla.

CİLT: 11
SAYI: 5
EYLÜL 1997

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 MALTEPE 06570 ANKARA

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 tarihinde;

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

tarafından o tarihteki işkolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı
Çimento Sanayii İşkolunda faaliyette bulunmak üzere kurulmuştur.

ÜYELERİ

1964 yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın
bugün 26 üyesi bulunmaktadır.

- > ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > AKÇANSA ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
BÜYÜKÇEKMECE ÇİMENTO FABRİKASI
ÇANAKKALE ÇİMENTO FABRİKASI
- > ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- > AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BATIÇİM-BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > BATISÖKE- SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- > ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- > ÇİMSA ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > ELAZIĞ ALTINOVA ÇİMENTO SANANAYİİ T.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 SANAYİİ A.Ş.
- > SET AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > SET ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- > SET ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
ANKARA ÇİMENTO FABRİKASI
TRAKYA ÇİMENTO FABRİKASI
- > SET BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > YİBİTAŞ LAFARGE NEVŞEHİR ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- > YİBİTAŞ LAFARGE ORTA ANADOLU ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
ÇORUM ÇİMENTO FABRİKASI
HASANOĞLAN ÇİMENTO FABRİKASI
HAZIR BETON TESİSLERİ
SAMSUN ÇİMENTO FABRİKASI
SİVAS ÇİMENTO FABRİKASI
- > YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.

AMACI

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

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün milli egemenlik ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, demokratik ilkelere ayrılmadan faaliyet göstermesi asıldır.

ISSN 1300-3526

Sahibi
Çimento Müstahsilleri
İşverenleri Sendikası
Adına
A. Mesut EREZ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Av. İ. Sancar BAYAZIT

Editör
Burçak ÇUBUKÇU

Yayın Kurulu
Prof. Dr. Yusuf ALPER
Prof. Dr. İsmail ATAAY
Prof. Dr. Tankut CENTEL
Prof. Dr. Toker DERELİ
Prof. Dr. Nusret EKİN
Prof. Dr. Münir EKONOMİ
Prof. Dr. Ahmet KUMRULU
Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN
Prof. Dr. Nahit TÖRE
Prof. Dr. A. Can TUNCAY

Çimento İşveren
Basın Ahlak Yasası'na Uymayı
Taahhüt Eder.
Dergide Yayınlanan Yazıların
Her Hakkı Saklıdır.
Yazılı İzin Alınmadan İktibas
Edilemez.

Dergide Yayınlanan Yazılar
Yazarın Kişisel Görüşüdür.
Çimento Müstahsilleri İşveren-
leri Sendikası'nı bağlamaz.

Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edil-
mez.

Yayına Hazırlık
Çimento Müstahsilleri
İşverenleri Sendikası
Araştırma ve Hukuk
Servisleri

Çimento Müstahsilleri
İşverenleri Sendikası
G.M.K. Bulvarı 83/7
Maltepe 06570 ANKARA
Tel: +90 312 231 1953
Faks: +90 312 231 0322
E-posta: cmis@bigfoot.com

Baskı ve Montaj
Ünal Offset
Tel: +90 312 229 8247

ÇİMENTO İŞVEREN

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
tarafından iki ayda bir yayınlanır.

İçindekiler

İstihdam ve Yerel Çalışma Konseyleri

Av. İlhan GÖÇER

4

Haberler

10

Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerine Etkisi

Dr. Tijen ERDUT

13

Kitap Tanıtımı

Burçak Çubukçu

29

Karar İnceleme Köşesi

Ar. Gör. Umut DENİZ

30

Hukuk

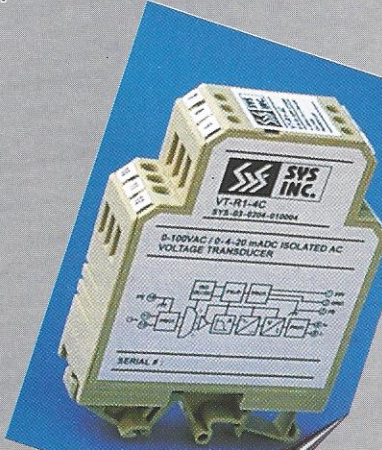
37

İstatistik

40

Eylül 1997, Cilt 11, Sayı 5

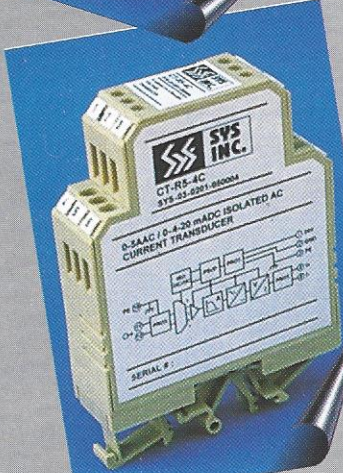
AMAÇ DOĞRU ve EKONOMİK ÖLÇÜM İSE...



VT-R1-4C

VT-R1-4C İZOLELİ GERİLİM TRANSDÜSERİ

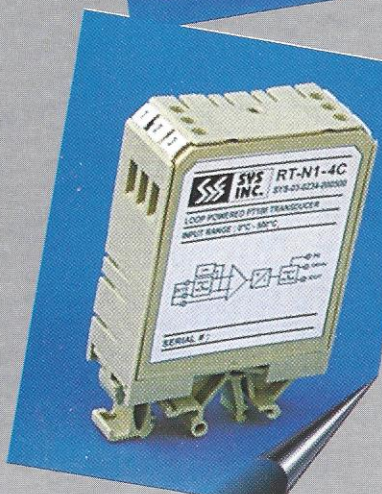
- Hassas ve dayanıklı
- 0...500V AC gerilim ölçümü
- 0...20mA / 4...20mA DC akım çıkışı
- Giriş / çıkış devreleri arasında optik izolasyon
- Giriş / çıkış / güç kaynağı devrelerinde koruma amacıyla çift yönlü şok bastırıcılar
- Gerçek RMS dönüşüm • Standart DIN raylara montaj
- Küçük boyut • Giriş ve çıkış bağlantıları için 2.5mm²(14AWG) kesitli kablolarla uygun klemensler



CT-R5-4C

CT-R5-4C İZOLELİ AKIM TRANSDÜSERİ

- Hassas ve dayanıklı
- 0...1A / 0...5A AC akım ölçümü
- 0...20mA / 4...20mA DC akım çıkışı
- Giriş / çıkış devreleri arasında optik izolasyon
- Giriş / çıkış / güç kaynağı devrelerinde koruma amacıyla çift yönlü şok bastırıcılar
- Gerçek RMS dönüşüm • Standart DIN raylara montaj
- Küçük boyut • Giriş ve çıkış bağlantıları için 2.5mm²(14AWG) kesitli kablolarla uygun klemensler



RT-N1-4C

RT-N1-4C PT100 SICAKLIK TRANSDÜSERİ

- Hassas ve dayanıklı
- -200°C...+850°C aralığında kullanıcı isteğine göre değişebilen sıcaklık ölçümü
- 2 veya 3 telli PT100 sensör bağlantısına uygun girişler
- Çıkış devresi 2 telli (loop-powered) olduğundan ayrıca güç kaynağı bağlantısı gerektirmez
- PT100 sensörüne 2. dereceden doğrularlaştırma
- Tüm sıcaklık devrelerinde çift yönlü şok bastırıcılar
- Giriş ve çıkış devrelerinde ±0.1°C hata
- Bağlantı kablolarının kopması durumunda, çıkış akımını 4mA'ın altına veya 20mA'ın üstüne çıkararak kopan kablo hakkında bilgi
- Standart DIN raylara kolay montaj
- Küçük boyut
- Giriş ve çıkış bağlantıları için 2.5mm²(14AWG) kesitli kablolarla uygun klemensler

Yetkili Satıcı

Weidmüller

Weidmüller Elektronik Ticaret Ltd. Şti.
Kore Şehitleri Caddesi 34 / 1-2 • 80300 Zincirlikuyu / İSTANBUL
Tel. : 0.212.273 08 30- 31 • Fax : 0.212.267 20 38



Editörden.....

Merhaba eskisine göre az da olsa değişmiş bir dergi ile tekrar karşınızdayız.

Endüstri ilişkileri alanında günden güne hızlı değişimler yaşıyoruz. Artık kapalı bir kutu olmaktan çıkan Türkiye ekonomisi gibi çalışma ilişkileri de dünyadaki çeşitli eğilimlerden ve olaylardan etkileniyor.

Bu sayımızda İlhan GÖÇER İstihdam ve Yerel Çalışma konseyleri makalesinde, "istihdamı hem niteliksel hem niceliksel arttırma çabalarını anlatıyor.

İkinci makalemiz Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Görevlisi Dr. Tijen ERDUT'tan. "Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerine Etkisi" başlığını taşıyan makalede, son zamanlarda endüstri ilişkilerinde önemli etkileri olan yeni teknolojilerin, üretim sürecini esnekletmesi ve bunun da işgücü talebini esnek bir yapıya kavuşturmasının istihdam biçimleri ve giderek iş ilişkilerini etkilemesi ele alınmış.

Bu sayıdaki karar incelemesini genç bir araştırma görevlisi olan Umut Deniz yaptı. Konusu, işverene karşı toplu hareket ve protesto eylemi yapan işçilerin iş akitlerinin fesh etmekte işverenin haklılığı üzerine.

Kitap tanıtımı köşemizde ise çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkilerine yıllarını vermiş bir kişi olan Nihat YÜKSEL'in Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından yayımlanan yeni kitabı "Küreselleşme ve Toplu Pazarlıkdaki Değişim"i tanıtıma çalıştık.

Dergimizi sürekli takip eden okuyucularımız farketmiştir. Her biri kendi konularında önemli çalışmalar yapmış, değerli öğretim üyelerinden oluşan bir yayın kurulumuz var. Bu kurul dergimizde yayımladığımız bilimsel içerikli makaleleri yayıma uygunluk ve içerik olarak denetliyorlar. Böylece aka-

demik çevrelerce bilimsel bir yayın olarak yerimizi sağlamlaştırdığımızı umuyoruz.

Siz okuyucularımızdan da bilimsel içerikli katkıları bekliyoruz. Sadece okuyucu olarak kalmayın, birikimlerinizi değerlendirin. Uygun görülmesi halinde dergimizde çalışmalarınızı yayınlayalım.

Dergimize artık Internet aracılığı ile ulaşmanız da mümkün. Elektronik Posta Adresimiz söyle: cmis@bigfoot.com.

Çalışmalarınızı bize artık böylece (e-mail) elektronik posta yolu ile de ulaştırabilirsiniz. Oldukça ucuz ve hızlı bir yol. Elektronik postanıza ekleyeceğiniz çalışmanızın metni birkaç saniye içerisinde elimizde olabiliyor. Windows için Microsoft Word ile yazılmış çalışmalar önemli ölçüde kolaylık sağlıyor, ancak başka bir program veya bilgisayar kullanıyorsanız düz metin olarak göndermeniz gerekli. Böyle yaparsanız lütfen normal posta ile kağıt çıktısını da yollamayı ihmal etmeyin.

Daktilo ile yazılmış sayfaları da tabii ki kabul ediyoruz.

Internet üzerinde artık bizim bir sayfamız var. Adresi (URL)li ise şöyle:

<http://www.geocities.com/Eureka/Park/4674/>

Eğer Internet erişiminiz varsa sayfamıza bir göz atın eleştirilerinizi bekliyoruz.

Böylece Türkiye'de Internet yayımcılığına da ilk giren işveren sendikası unvanını kazandık.

Dergimiz hakkındaki görüş ve önerilerinizi bekliyoruz.

Burçak ÇUBUKÇU

İSTİHDAM VE YEREL ÇALIŞMA KONSEYLERİ



Av. İlhan GÖÇER
İstihdam ve Eğitim Projesi
TOR-1 Hukuk Danışmanı

1938 yılında Ankara'da doğan İlhan Göçer tüm tahsilini ve Avukatlık stajını Ankara'da yaptı. Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları A.Ş., Mobil Oil A.Ş. ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunda Müşavir Avukat, Hukuk Müşaviri ve Genel Sekreter Yardımcısı olarak çalıştı. Halen İstihdam ve Eğitim Projesi TOR-1 Hukuk Danışmanlığı görevini sürdürmektedir. Evli ve iki çocuk babası olan Göçer İngilizce bilmektedir.

İstihdam ve Eğitim ilişkisi

Günümüzde işsizlik ve istihdamı artırma hemen tüm ülkelerde çözümlenmesi gereken sorunların başında gelmektedir. Ülkeler bu konuda her türlü çabayı sarf etmekte ve işsizliğin çaresi olan istihdamı artırabilmek için çok çeşitli yöntemlere başvurmaktadırlar.

Gelişmiş ülkelerde istihdam yaratabilmek için uygulanan yöntemlerin temeli eğitime dayanmaktadır. Nitelsiz işçileri eğiterek nitelikli iş taleplerini karşılayabilmenin, iş bulmakta zorlanan işgücüne geçerli nitelik kazandırarak gelişen teknolojiye uyum sağlayabilmenin, rekabetin önemli koşulu olan yüksek verimin ve kalitenin sağlanabilmesi için gerekli etkin işgücünü yetiştirebilmenin en temel yolu mesleki ve teknik eğitimidir.

Ancak eğitim pahalı bir araçtır. Özellikle, kaynakları kıt olan ülkelerde eğitim için yapılan harcamaların amacına ulaşması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, ülkeler eğitimin planlanmasında ve uygulanmasında çeşitli sistemler geliştirmişlerdir. Ayrıntıları bir tarafa bırakarak bu sis-

temleri **merkezi ve yerel** olarak iki grupta toplamak mümkündür.

Merkezi sistemde hangi sanayilere öncelik ve teşvik verileceği kalkınma plan ve politikaları ile belirlendikten sonra ülke bazında ihtiyacı duyulan işgücü tahmin edilerek örgün ve yaygın eğitim yoluyla yetiştirilmeye çalışılmaktadır. Bu yöntemde iki yönden büyük sıkıntılar yaşanmaktadır.

Birincisi, böylesine bir ortamda ülkedeki kamu ve özel sektör eğitim kurum ve kuruluşları pay kapabilme yarışına girmekte, hükümetleri ve politika belirleyecek ya da uygulamayı yapacak kurum ve kişileri etkilemeye çalışmaktadırlar. Bu durum, kurumsal açıdan çok başlılığa ve birbiriyile çelişen tercihlerin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Kurumlar arasındaki koordinasyonun ve işbirliğinin gerektiği şekilde sağlanamaması durumunda da yetiştirilen işgücü sanayiinin ihtiyacını karşılayacak nitelik ve nicelikte olmadığından boşa giden eğitim giderlerine sebebiyet verilmektedir.

İkincisi, ihtiyaç duyulan işgücü tahminlerindeki hatalar ve sapmalar nedeniyle, eğitilen kişilerin hedeflenen istihdama kavuşturulmamasıdır. Uygulamalarda görülmüştür ki, örgün ve yaygın eğitim kurum ve kuruluşlarınca eğitilerek belgeli şekilde nitelik kazanan kişilerin, çoğu zaman sayıca gerçek ihtiyacın çok üzerinde olmaları sonucu, bütünüyle işe yerleştirilmeleri imkanı yaratılmamaktadır. Bu durum, bir taraftan eğitim için sarf edilen paraların ve emeğin boşa gitmesinin, diğer taraftan umutların sönmesinin nedeni olmaktadır.

Yerel sistemde ise işgücü ihtiyacı yerel ölçekte saptanıp karşılanmaya çalışılmaktadır. Diğer bir deyişle, illerde kurulmuş veya kurulacak sanayinin önce işgücü ihtiyacı ve talepleri tespit edilmekte, sonra yeterli sayıda ve nitelikte işgücü eğitilerek talepte bulunan işyerleri aracılığı ile istihdam sürecine kazandırılmaktadır.

Bu yöntem talebe göre işçi eğitilmesini öngördüğünden boşa giden para, emek ve umut da söz konusu olmamaktadır. Bu sonuç illerdeki iş potansiyelini harekete geçirmeye ve işgücü göçünün önlenmesine de olumlu katkılarda bulunduğundan tercih edilir hale gelmiştir.

Ülkemizde esas itibarıyla merkezi sistem uygulanmaktadır. Aşağıda bahsedeceğimiz İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında yetiştirilen işgücü ile bazı kuruluşların kendi imkanlarıyla ve kendi ihtiyaçlarını karşılamak üzere yetiştirdikleri işgücü dışında, Ülkemiz sanayi ve ticaretinin işgücü gereksinimi merkezi sisteme dahil örgün ve yaygın eğitim kurum ve kuruluşlarınca sağlanmaya çalışılmaktadır.

Gelişmiş ülkeler ise yerel sisteme ağırlık tanımış durumdadırlar. Bu uygulamanın odak noktasını da yerel çalışma konseyleri teşkil etmektedir. Bu yazımızın amacı istihdam ve eğitim projesi ile Ülkemizde de temeli atılmış bulunan bu uygulamadan söz ederek gerek yapısal, gerek işlevsel açıdan iyileştirilmesine ve kalıcılık kazandırılmasına yönelik görüş ve önerilerimizi belirtmektir.

İstihdam ve Eğitim Projesinde Çalışma Konseyleri

Türkiye Cumhuriyeti ile Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası (Dünya Bankası) arasında 1993 yılı başında imzalanan İkraz Anlaşması (Resmi Gazete: 4 Mayıs 1993) uyarınca İş ve İşçi Bulma Kurumunun gözetim ve koordinasyonunda yürürlüğe konulan "İstihdam ve Eğitim Projesi" 5 yıl süreli olup aşağıdaki altı temel bölümden oluşmaktadır.

1. İşe Yerleştirme Eğitimi
2. İstihdam Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi
3. İstihdam ve İş Danışmanlığı Hizmetleri,
4. İşgücü Piyasası Enformasyon Sisteminin Geliştirilmesi
5. Meslek Standartları ve Sertifikasyon Sistemi
6. Kadın İstihdamının Artırılması

Projede ayrıca, mali ve idari ihtiyaçları ve hizmetleri karşılamak üzere Proje Koordinasyon Birimi ile İstihdam Hizmetlerinin Otomasyonu Bölümü bulunmaktadır.

Hedefleri yukarıda belirttiğimiz bölüm başlıklarından kolayca anlaşılakta olan Projenin toplam bütçesi 107 milyon Amerikan Doları olup bunun 40 milyonu Hazine, 67 milyonu da Dünya Bankasınca karşılanmaktadır.

Konumuzla ilgili 1. Bölümde, proje döneminde 73.200 işsiz nitelik kazandırılarak işe yerleştirilmeleri hedeflenmiştir. Bu hedefe ulaşabilmek için yapılacak eğitim plan ve uygulamalarına yön vermek üzere illerde, **Yerel Çalışma Konseylerinin** (YÇK), merkezde de **Ulusal Çalışma Konseyinin** (UÇK) oluşturulması öngörülmüştür. Ancak İkraz Anlaşması ulusal ve yerel çalışma konseylerinin yapısını bütünüyle belirleme yerine, genel hatlarını çizme yoluna gitmiştir. Anlaşmada yerel çalışma konseylerinin İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK), yerel işçi ve işveren dernekleri, yerel resmi makam-

lar ile Milli Eğitim Bakanlığı temsilcilerinden oluşacağı ifade edilmekle yetinilmiş, pek çok husus yoruma ve takdire bırakılmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yerel çalışma konseylerinin oluşturulması için Valiliklere gönderdiği 10.12.1993 tarihli Genelgesinde konseylerin kuruluş ve işleyişine dair hükümler yer almakla beraber, üç yıllık uygulama dönemi sonrasında bu hükümlerin revize edilmesi ihtiyacı duyulmuştur çünkü bu dönemde bazı aksaklık ve dengesizlikler gözlenmiştir. Örneğin İş ve İşçi Bulma Kurumuna kayıtlı işsizlerin %82'si erkek olduğu halde işgücü yetiştirme kurslarından yararlananların % 80'i kadındır. İşsizlerin çoğu gençlerden oluştuğu halde başvuruların çoğu orta yaş grubundadır. Kuruma kayıtlı toplam işsizlerin %13'ünü barındıran iki il proje kaynaklarının %80'ini, işsizlerin %39'unu barındıran sekiz il ise %0.5'ini kullanmıştır. Örnek olarak verdiğimiz bu üç istatistikî sonuç dahi uygulamada sebepleri ne olursa olsun cinsiyet, yaş grupları ve bölgesel dengesizlikler olduğunu ortaya koymaktadır.

Bakanlığın 25.2.1997 tarihli son Genelgesi ile yerel çalışma konseylerinin gerek yapısal, gerek işlevsel yönden iyileştirilmesi sağlanarak Türk çalışma hayatına daha etkin şekilde katılımı amaçlanmıştır. Yeni düzenlemedeki temel yaklaşım, yerel çalışma konseylerinin kamu ağırlıklı yapıdan kurtarılarak özel sektör ağırlıklı yapıya kavuşturulması olmuştur. Böylece teknolojik gelişmeleri ve çalışma hayatının ihtiyaçlarını kamuya nazaran daha yakından izleyen özel sektörün tecrübelerinden ve dinamik yapısından daha çok yararlanılmış olacaktır.

Esasen bu gibi kurul ve konseylerin de özel yapıya kavuşturulması, benimsediğimiz özelleştirme felsefe ve uygulamasının tabii sonucu olarak görülmelidir çünkü özelleştirme politikası nedeniyle bugün kamu işyerlerinde istihdamın genişlemesi söz konusu değildir ve istihdam hareketleri kuruluşların küçülmesi yönündedir. Yakın-

da da çoğu kamu kuruluşumuz özel kuruluş niteliğini kazanacaktır.

Dünya Bankası uzmanları YÇK'lerinin özel sektör öncülüğünde oluşturularak işgücü eğitiminin işverenlerin yönetim, denetim ve sorumluluğunda yürütülmesinin, pek çok ülkede olumlu sonuçlar verdiğini belirtmişlerdir. Gerçekten özel sektör işverenleri işgücü piyasasını daha yakından takip ederler, daha uygun tercihler yaparak çözümler üretirler ve kıt kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlarlar. Ancak işverenlerin bir sosyal sorun olan işsizlik ve istihdam konusuna, her zaman kendi işletmelerinin sorunları kadar sıcak yaklaşmadıkları da bir gerçektir. Tecrübelerimiz işverenlerin bu konudaki heyecanlarını bir süre sonra yitirdiklerini ortaya koymaktadır ve YÇK bu heyecanı daima diri tutacak yapıda değildir.

Konseylerin şirketleşmesi de bu konuda Dünyada örnekleri görülen bir uygulamadır. Yapısı yine hükümet-işveren-işçi üçlüsünden oluşan ve şirketleşen YÇK'lerinin daha rasyonel çalışacağı savunulmaktadır. Ne var ki kar amacı gütmeyen bu tür şirketleşmenin Türk Ticaret Kanunundaki düzenlemeler karşısında, gerek kurucu ortak sayısı, gerek sermaye miktarı ve payları açısından ülkemizde her ilde gerçekleşmesinin mümkün olamayacağını söylemek karamsar bir yorum olmayacaktır. Diğer bir deyişle böylesine radikal bir değişikliğe imkan bulunmamaktadır.

Bütün bunların ışığında konseylerin özelleştirilmesi yönünde yapılan çalışmaların yine İkraz Anlaşmasındaki çerçeve ile sınırlı kalmak durumu ağır basmıştır.

Yapılan yeni düzenlemeye göre yerel çalışma konseyleri, Valinin (veya görevlendireceği bir Vali Yardımcısının) başkanlığında aşağıdaki asıl üyelerden oluşmaktadır.

- Belediye Başkanı veya görevlendireceği bir üst düzey temsilcisi,
- İl Milli Eğitim Müdürü,
- İş ve İşçi Bulma Kurumu Şube Müdürü,

- İl Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı,
- İl Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı,
- En çok üyeye sahip işveren konfederasyonunun bir temsilcisi,
- En çok üyeye sahip işçi konfederasyonunun bir temsilcisi,
- İlde en çok işçiyi çalıştıran işyerinin işvereni veya görevlendireceği bir temsilcisi,

Asıl üyelerin yanı sıra, görüş ve öneri tabanını zenginleştirmek ve ülke ya da yöre hakkında sağlıklı bilgileri edinmek üzere kamu veya özel sektörden uzman kişiler de toplantılara davet edilebileceklerdir. Vali, konunun önemini ve özelliğini göz önünde tutarak katılmasında yarar gördüğü uzman kişileri ya da üniversiteler, Devlet İstatistik Enstitüsü, Devlet Planlama Teşkilatı, konuyla ilgili sivil toplum örgütleri, organize sanayi bölgeleri, küçük sanayi siteleri ve Bakanlıkların il müdürlükleri gibi kurum ve kuruluşların temsilcilerini toplantıya davet edebilecektir.

Yeni yapılanmanın gerekçelerine bir göz attığımızda şu hususlar belirginleşmektedir.

- Öncelikle vurgulamak gerekir ki, yapılan yeni düzenlemede yerel çalışma konseylerinin Batı uygulamaları ve İkraz Anlaşmasında benimsenen hükümet-işveren-işçi anlayışı çerçevesinde oluşturulması esası sürdürülmüştür.
- Yerel kavramının, İİBK'nın her ilde şubesi bulunduğu da göz önünde tutulmak suretiyle il olarak yorumlanmasına devam edilmiş ve yerel çalışma konseylerinin Valinin başkanlığında ve il düzeyinde oluşması ilkesi korunmuştur.

Gelişmiş batı ülkelerinde yerel çalışma konseyleri başkanları genellikle o yörenin saygın bir işvereni olmaktadır ve Dünya Bankası yetkilileri bunu Ülkemiz için de önermişlerdir. Ancak böyle bir uygulama Ülkemiz açısından uygun görülmemiştir, çünkü Ülkemizde illerde o-

luşturulan bu gibi kurul ve konseylerin başkanının Vali olması bir gelenek halindedir ve her ilde bu konseyleri yönetebilecek işvereni bulabilmek mümkün olmayabilecektir. Kaldı ki diğer temsilcilerin başkan olan işverene tepki göstermeleri ve onunla çalışmak istememeleri ihtimali de göz ardı edilmemelidir.

Konsey başkanlığı ile ilgili bir başka görüşü oluşturan, konsey başkanının kesimler arası rotasyona tabi tutulması da (dönüşümlü başkanlık sistemi) benzeri gerekçelerle uygun görülmemiştir.

- Konseylerin özelleştirilmesi ilkesinden hareket edilmiş olmakla beraber Belediye Başkanları (ya da temsilcisi) Konsey dışına çıkarılmamıştır. Çünkü hala Türkiye'de pek çok belediye en büyük işveren konumundadır. Ayrıca belediye başkanları o yörenin seçimle gelen en büyük mülki amiridir ve bunlar hemşehrilerinin işsizliğine çare bulmak konumundadırlar. Belediye kapısını çalan üç kişiden ikisinin iş istediği düşünülürse belediye başkanlarının konsey çalışmalarına ne denli katkıda bulunmaları gereği açıktır.
 - İkraz Anlaşmasındaki " işçi ve işveren derneklerinin temsilcileri" kavramları da çalışma hayatında rol üstlenen kuruluşlar şeklinde değerlendirilmiştir.
- İşçi derneği işçi sendikası ya da işçi sendikaları konfederasyonu olarak yorumlanmış ve ILO ilkeleri çerçevesinde en çok üyeye sahip TURK-İŞ'e Konseylerde temsilci bulundurma hak ve görevi verilmiştir.
- İşveren dernekleri tabiri ise geniş yorumlamaya tabi tutularak TOBB, TESK, TİSK ve illerdeki üniteleri olarak yapılanmaya dahil edilmişlerdir. Örneğin illerde TOBB sanayi ya da ticaret odaları, TESK esnaf ve sanatkarlar odaları birlikleri, TİSK de kendine üye işyerlerinden bildirecekleri isimlerle Konsey-

lerde temsil edilmektedirler. Ancak çoğu ilde TİSK'in temsilcilerinin kamu kesiminden olduğu görüldüğünden bu durumun Konseyin özelleştirmesi anlayışına yardımcı olmadığını da söylemeden geçemeyeceğiz.

Yerel çalışma konseylerinin her yılın Mayıs, Eylül ve Kasım aylarında üç kez olağan olarak toplanması öngörülmüştür.

Kısaca planlama, onaylama ve değerlendirme şeklinde adlandırabileceğimiz bu toplantılarda ihtiyaç duyulan diğer konuların da gündeme alınarak görüşülmesi mümkündür. Ayrıca Konsey gerektiğinde olağanüstü toplantılar da yapabilmektedir.

Konseylerin görevleri, genelgede, yöredeki işsizlerin eğitim gereksinimleri ve işverenlerin aradığı yeterliklerin belirlenmesine dönük çalışmalar yapmak; İİBK şubeleri tarafından hazırlanacak eğitim planlarına yönelik ilke ve politikalar saptamak; hazırlanan eğitim planlarını inceleyip onayladıktan sonra Ulusal Çalışma Konseyine sunmak; Yöredeki işgücü yetiştirme ve istihdam etkinliklerini izleyip değerlendirmek; yerel düzeyde işgücü yetiştirme çalışmalarına katılacak kuruluşlar arasında eşgüdüm ve işbirliğini sağlamak şeklinde özetlenmiştir.

Eğitim planlarında yer alan işgücü yetiştirme kursları işverenlerin talepleri üzerine açılmaktadır. Dolayısı ile kurs öncesinde yapılan protokollerle kursu bitirenlerin işverenlerce işe alınmaları sağlanmaktadır. Bu nedenle bunlara kısaca istihdam garantili kurslar denilmektedir. Bu tabir özellikle işveren kesimi açısından ürkütücü ve caydırıcı olmaktadır çünkü kurs sonrası işe başlatılan kişileri takip edebilmek mümkün olamamaktadır ve bir süre sonra bu kişilerin istihdamda kalıp kalmadıkları biline-

memektedir. İşverenler de ekonomik koşullarının istikrarsızlığı nedeniyle uzun süreli garanti verememektedirler. Bu yüzden bunları "İstihdam Talepli Kurslar" şeklinde ifade etmek sanırız daha isabetli olacaktır.

YÇK'lerinin üst kuruluşu olarak nitelendirdiğimiz Ulusal Çalışma Konseyinden de kısaca bahsetmek gerektiği düşünülerek aşağıdaki özet bilginin sunulmasında yarar görülmüştür.

Ulusal Çalışma Konseyi (UÇK) İİBK Genel Müdürünün Başkanlığında, Milli Eğitim Bakanlığı, Turizm Bakanlığı, TOBB, TESK, TİSK ve TÜRK-İŞ'in birer temsilcisinden oluşmaktadır ve yerel çalışma konseylerince kabul edilen yıllık eğitim planlarını inceleyerek onaylayan ya da değiştiren bir üst kurul durumundadır. Konseyin oluşumu, görevleri, toplantı zaman ve usulü Konseyin 6.2.1997 tarihli toplantısında oybirliği ile kabul ettiği "UÇK Çalışma Usul ve Esasları"nda düzenlenmiş olup buradaki usul ve esaslar YÇK ile paralellik arz etmektedir ve onları tamamlayıcı niteliktedir.

Vurgulamak isteriz ki, UÇK bir üst kuruluş olmakla beraber, bu konuda asıl fonksiyon ve görev yerel çalışma konseylerindedir. Yerel çalışma konseylerinin fonksiyonunu yerine getirmediği bir ortamda Ulusal Çalışma Konseyi'nin yapabileceği pek bir şey yoktur. Yerel Çalışma Konseyleri çalışırsa UÇK'nın yapılacak uygulamayı ülkenin genel istihdam ve eğitim tercihleri ile uyumlu hale getirmek, yerel çalışma konseyleri arası uygulama birliğini ve koordinasyonunu sağlamak, kaynak tahsisinde adaleti kollamak gibi görevleri söz konusu olabilecektir.

Sonuçlar

İstihdam ve eğitim, dışa açılan ve acımasız rekabet koşullarında gelişmiş ülkelerle mücadele etmek zorunda bulunan Ülkemiz açısından en önemli sorunlardan biridir. Ancak işsizlikle mücadele ve eğitim tek bir kuruluşun, hatta sadece hükümetin üstesinden gelebileceği bir sorun değildir. Bütün kesimlerin, bu sorunun çözümüne katkıda bulunmaları şarttır. Bu nedenle tüm kesimlerin temsilcilerinden oluşan yerel çalışma konseyleri büyük önem taşımaktadır.

Kişî ve kuruluşların, yörenin istihdam sorununa katkıda bulunmaları aslında gönül işidir. Yerel çalışma konseylerine mevzuat zoruyla ve gönülsüz katılım başarıyı engeller. Gelişmiş ülkelerde kişiler kendi yörelerinin istihdam sorununa katkıda bulunabilmek için adeta yarış halindedirler. Onlar için yerel çalışma konseylerine üye olarak girebilmek bir onur kaynağıdır. Keza kuruluşlar da bu sorunun çözümüne katkıda bulunmaya büyük önem vermektedir. Amerika'da okulu terk etme oranının artması üzerine bazı firmaların 10 yıl sonra Alman ve Japon firmalarıyla yapacakları rekabeti düşünerek, bu durumun önüne geçmek ve okulu terk edenleri eğitim sürecine tekrar dahil etmek için sarf ettikleri paraların büyüklüğü hala konuşulmaktadır.

Eğitimin devletin işi olduğu, işletmelerin kuruluş amacının üretimde yattığı ve sendikaların öğrencilerle değil işçilerle uğraşması gerektiği şeklindeki kısır görüşlerin günümüzde terk edilmesi şarttır.

İnanıyoruz ki, Ülkemizde de eğitimin bilincine ulaşan ve gelişmiş ülkelerdeki heyecanı taşıyan pek çok kişi ve kuruluşumuz bu konuya yakın ilgi duyarak desteklerini verecekler ve konseylerde üst düzey ve yetkili üyeleriyle temsil edilerek yörenin gerçek ihtiyaçları doğrultusunda işgücü

yetiştirilmesine katkıda bulunacaklardır. Bunda kuşku yoktur.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun bugünkü merkezi yapıdan kurtarılarak hazırlanan kanun taslağında olduğu üzere SSK benzeri İş Kurumu haline getirilmesi ve daha gerçekçi kararları alabilecek bir yapıya kavuşturulması istihdam açısından çözüm yollarını artıracaktır. Hemen belirtmek isteriz ki İş ve İşçi Bulma Kurumu yerel çalışma konseylerinin kurulmasıyla önemli yetkilerinden feragat etmiş ve onları bu konseylere devretmiş, hatta bir anlamda onun emrine girmiştir. Bu duruma tepki göstermemesi memnuniyet vericidir.

Bu konuda en önemli sorun İkras Anlaşması sonrasında yerel çalışma konseylerinin durumudur. Yukarıda belirttiğimiz üzere konseylerin yasal dayanağı İkras Anlaşması ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılmış bulunan Genelgedir. 24 Ağustos 1996 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan "İİBK Genel Müdürlüğü İşgücü Yetiştirme ve Geliştirme Yönetmeliği'nin 7 ve 15nci maddelerinde yerel çalışma konseylerinden söz edilmiş ise de bunun yeterli olmadığı açıktır. Bu konseylere kalıcılık kazandırılması için bize göre yasal düzenleme yapılana kadar, gerek UÇK'nin, gerek YÇK'nin kurumsal düzenlemelerini içeren hükümler yukarıda sözü edilen Yönetmeliğe eklenmelidir. Böylece İİBK'na danışmanlık yapacak ve hatta işgücü yetiştirme kursları açısından karar organı olacak UÇK ve YÇK yasal zemine oturtulmuş olacaktır. Bu durumda da esasen günümüz şartlarında işlevini tamamlamış bulunan ve 4837 sayılı İİBK Kuruluş Kanununun 10,11,12 maddeleri ve bu konudaki Tüzük gereğince toplanan Mahalli Danışma Komisyonları ile Danışma Kurulu'nun zoraki toplantılar yapmalarına hatta mevcudiyetlerine de gerek kalmayacaktır.

Haberler....

MARDİN ÇİMENTO KALİTESİNİ TS - ISO 9002 İLE BELGELENDİRDİ

Üyemiz Mardin Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş. Adına Genel Müdürü İsmail ERKOVAN 30 Temmuz 1997 tarihinde Mardin Çimento fabrikası sosyal tesislerinde yapılan bir törenle TS - ISO 9002 belgesini TSE Genel Müdürü Mehmet Yılmaz ARIYÖRÜK'den aldı.

Türk Standartları Enstitüsü tarafından verilen, uluslararası geçerliliği olan TS-ISO 9002 Kalite Güvence Sistemi belgesine, yöresinde sahip olan tek kuruluştur.

Halen ülkemizde böyle bir belgeye 538 kuruluş sahiptir.



Ödül töreninden bir görünüm.
(Soldan Sağa) Mardin Çimento Sanayii T.A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı M. Avni AYHAN,
Genel Müdür İsmail ERKOVAN,
Türk Standartları Enstitüsü (TSE) Başkanı Mehmet Yılmaz ARIYÖRÜK

Tören sırasında bir konuşma yapan Mardin Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş. Genel Müdürü Yılmaz Erdoğan özetle:

"Şirketimiz çimento üretmek ve satmak üzere 1975 yılında faaliyete geçmiştir. Geçen 22 yıl içerisinde sürekli olarak teknolojik gelişmeleri izleyerek çağın gerisinde kalınmamaya büyük bir özen göstermiş ve bugünkü modern yapısına kavuşmuştur. Aynı zamanda 525.000 ton/yıl olan klinker üretim kapasitesi 600.000 ton/yıl'a ve 550.000 ton/yıl olan çimento üretim kapasitesi de 850.000 ton/yıl'a çıkarılmıştır.



Mardin Çimento Sanayii T.A.Ş.
Genel Müdürü
İsmail ERKOVAN törende
konuşmasını yaparken

Üretimimizin tamamını yöremizde tüketme imkanımız olmadığı için % 45 gibi bir oranı ihraç edilmekte veya bölge dışına satılmaktadır.

1996 yılında Suriye ve Kuzey Irak'a 217.000 ton çimento ihraç edilerek 12.5 Milyon \$ döviz girdisi sağlanmıştır.

1997 yılında da Kuzey Irak ve Suriye'ye takriben 250.000 ton çimento ihraç edilerek 14 Milyon \$ döviz girdisi sağlanacaktır.

1996 yılı faaliyetlerimiz sonucunda toplam 188.270.000.000.-TL.lik vergi ödenmiştir. Şirketimizce ödenen bu miktar Mardin Merkezi genelinde tahsil edilen verginin % 21.26'sıdır.

1995 yılının başlarında Şirketimizde uygulanmakta olan konvansiyonel yönetim sistemi yerine, çağdaş yönetim sistemi uygulanmasına başlanmıştır. İnsana yapılan yatırım en büyük yatırımdır gerçeğini göz önüne alarak, çalışanlarımızı motive etmek, bilgi ve becerilerini arttırmak, kültür seviyelerini yükseltmek, kendilerine olan özgüvenlerini arttırarak işleri ve işyeri ile

bütünleşmelerini sağlamak amacı ile süratle eğitimlere başlanmıştır.

Türkiye'nin en saygın eğitim kurumlarından eğitimler alınmış ve eğitimler kesintisiz devam ettirilmektedir. Alınan eğitimlerle ve uygulanan çağdaş yönetim teknikleri sayesinde, çalışanlarımız arasında tam bir takım ruhu yaratılmış. Çalışanlarımız, eş ve çocukları ile beraber Mardin Çimento ailesi mefhumuna bürünmüşlerdir.

Mardin Çimento denilince çevre dostu, çalışana ve çevresine saygılı, yaptığı hamlelerle çimento fabrikasını bir tatil köyü kadar temiz, canlı, hareketli ve sevimli yapan bir kuruluş akla gelmektedir

Bu psikolojik yapı ile herkes Mardin Çimentonun bir adım daha ileri gitmesi için adeta seferber olmuştur. Herkes fikir üretiyor. Öneri getiriyor.

Fabrikamız, çalışanlarımızın sayesinde zihinlerde yer etmiş olan bir imajı yok etmiştir. Çimento Fabrikası denilince, akla toz duman ve çevre kirliliği gelir. Ama Mardin Çimento denilince çevre dostu, çalışana ve çevresine saygılı, yaptığı hamlelerle çimento fabrikasını bir tatil köyü kadar temiz, canlı, hareketli ve sevimli yapan bir kuruluş akla gelmektedir.

Kısacası, Mardin Çimento Ailesi olarak çağdaş yönetimin neleri başarabileceğini, en güzel şekli ile ispat etmiş durumdayız." Mardin Çimento olarak bunca yaptıklarımız ve aldığımız müspet sonuçlar sayesinde sanıyorum şu gerçeği ispat etmiş durumdayız. Türkiye'nin batısı doğusu farketmez, hedef ve stratejiler doğru tespit edilir ise, başarı her yerde mümkündür." dedi



Asgari Ücret Tespit Komisyonu 29.07.1997 tarihinde yaptığı son toplantısında sanayi ve hizmetler kesiminde hizmet akdi ile çalışan ve 1475 sayılı Kanun kapsamına giren işçi, gemiadamı ve gazetecilerin asgari ücretlerini tespit etti.

01 Ağustos 1997 - 31 Temmuz 1998 arası

	Asgari Saat Ücreti	Günlük Asgari Ücret	Aylık Asgari Ücret
16 yaşından büyük işçiler	157.500	1.181.250	35.437.500
16 yaşından küçük işçiler	133.000	997.500	29.925.000

Uygulanmakta olan asgari ücretlere 16 yaşından büyük işçiler için %108.3 16 yaşından küçük işçiler için ise %107.8 oranında 01 Ağustos 1998 den itibaren 16 yaşından büyük işçiler için %34.9, 16 yaşından küçük işçiler için %35.8 oranında artış getiren yeni asgari ücretler, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 33. ve Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 9. maddeleri gereğince Resmi Gazetede yayım tarihi olan 31/07/1997"yi takip eden ayın başı olan 01 Ağustos 1997 tarihinden itibaren yürürlüğe girecektir.

01 Ağustos 1998 - 31 Aralık 1998 arası

	Asgari Saat Ücreti	Günlük Asgari Ücret	Aylık Asgari Ücret
16 yaşından büyük işçiler	212.620	1.594.650	47.839.500
16 yaşından küçük işçiler	180.730	1.355.475	40.664.250

Sosyal Sigortalar Kurumu'nun 44. Genel Kurulu Yapıldı

Sosyal Sigortalar Kurumu'nun 44. Genel Kurulu 06-07 Ağustos 1997 tarihlerinde Ankara'da yapıldı. Genel Kurulda yapılan Seçimler sonucunda Yönetim Kurulunun seçilerek göreve gelen üyeliklerine Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Kubilay ATASAYAR, Tes-İş Sendikası Başkanı Mahmut ÖZONUR, İşçi Emeklileri Cemiyeti Başkanı Ethem EZGÜ seçildiler. Sosyal Sigortalar Kurumu'nun atama ile göreve getirilmiş diğer yönetim kurulu üyeleri ise Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Başkanı Kemal KILIÇDAROĞLU, Zekai ÖZCAN, Halil TUNÇ, Mahfuz GÜLER'dir



YENİ TEKNOLOJİLERİN İŞ İLİŞKİLERİNİN YAPISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ



Dr. Tijen ERDUT
Dokuz Eylül Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Öğretim Görevlisi

1962 İzmir doğumludur. İlk ve orta öğrenimini İzmir'de tamamlamıştır. Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'ni 1983 yılında bitirmiştir. Yüksek lisans öğrenimini İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde "Türkiye'deki Sendikaların Sosyo-Kültürel Faaliyetleri (1963-1983)" konulu teziyle 1986 yılında bitirmiştir. 1988-1989 öğretim yılında Cenevre Üniversitesi (İsviçre) Ekonomik ve Sosyal Bilimler Fakültesi'nde doktora tez çalışması yapmıştır. Doktora öğrenimini ise, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde "Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi" konulu teziyle 1994 yılında tamamlamıştır.

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

Giriş

Günümüzde teknolojik değişimin kaynağı, "yeni teknolojiler"dir. Yeni teknolojilerin üretim sürecine uygulanması üretim sürecini esnekleştirirken, işgücü talebini de esnek bir yapıya kavuşturmaktadır. Bunun anlamı, işgücüne olan talebin kısa zaman aralıkları içinde değişebilen, yani istikrarsız bir yapı kazanmasıdır. İşgücü talebindeki bu değişim, istihdam biçimlerini ve giderek iş ilişkilerini etkilemektedir.

Yeni teknolojilerin iş ilişkilerinin yapısı üzerindeki etkisi, iş ilişkilerinde esneklik ve ademi merkezileşme biçiminde ortaya çıkmaktadır. İş ilişkilerinin esnekleşmesi ve ademi merkezileşmesi hem yeni teknolojilerin üretim süreci üzerindeki etkisi, hem

de işverenin uyguladığı yönetim stratejilerinin bir sonucudur. Bu anlamda, işçi-İşveren ilişkilerinde esneklik ile esnekliğin devamı ve tamamlayıcısı olarak ademi merkezileşme çağdaş gelişmeler olarak karşımıza çıkmaktadır.

I. İŞ İLİŞKİLERİNDE ESNEK YAPILANMA

İş ilişkilerinde esnek yapılanma; salt katı kurum ve kuralların ortadan kaldırılmasını değil, aynı zamanda yeni iş ilişkilerinin ortaya çıkmasını, yeni ücret ve iş koşullarının geliştirilmesini ve değişen ilişkilerin düzenlenmesi için yeni kurumların oluşturulmasını da kapsamaktadır. Bu anlamda,

esneklik yaklaşımı, son yıllarda iş mevzuatında köklü değişiklikler meydana getirmiştir.

A. Esnekliğin Çalışma Biçimleri Üzerindeki Etkisi

1. Yeni Çalışma Biçimlerinin Genel Özellikleri

Yeni çalışma biçimleri, geleneksel bağımlı çalışma biçimlerinden farklı bir iş ilişkisine dayanmaktadır. Buna göre, yeni çalışma biçimleri; belirsiz süreli ve tam gün çalışma dışında, işletmenin çatısı altında bulunmaksızın ve birden çok işverene bağımlı olarak gerçekleştirilebilmektedir¹.

Yeni çalışma biçimlerinin gelişmesi, ve yasal olarak tanınması, geleneksel bağımlı çalışma ilişkisini düzenleyen "tipik" hizmet sözleşmelerinden uzaklaşılmasına neden olmuştur².

Bu konudaki bir ayırımı göre, yeni çalışma biçimlerini düzenleyen "atipik" hizmet sözleşmeleri; iş ilişkisinin türü, iş süresi, işin yapıldığı yer ve bağımlı olarak çalışılan işveren sayısı esas alınarak gruplandırılabilir³.

Geleneksel bağımlı çalışma ilişkisinin temel özelliklerinden biri, belirsiz süreli olarak kurulmasıdır. Ekonomik güçlükler ve teknolojik yenilikler karşısında işverenlerin hizmet sözleşmelerini, gereksinimleriyle uyumlu olarak daha esnek hale getirme çabaları, belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinden uzaklaşılmasına ve yeni türde belirli süreli hizmet sözleşmelerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Atipik hizmet sözleşmeleri, iş süresi bakımından da farklı düzenlemeleri içermektedir. Günümüzde değişen koşulların ve yeni yönetim anlayışının bir sonucu olarak belirli saatler arasında yapılan tam gün çalışmanın yerini, esnek iş süresi düzenlemelerinin aldığı görülmektedir.

Geleneksel bağımlı çalışma ilişkisinin temel unsurlarından bir diğeri, işin işletme çatısı altında yapılmasıdır⁴. Buna göre işyerinin ve işin teklifi kuralı geçerlidir⁵.

Evde çalışma uzun süre bu kuralın istisnasını oluşturmuştur. Aynı durum, teknolojik gelişmenin alansal genişlemesi sonucu ortaya çıkan tele-çalışma için de geçerlidir. İşin yapıldığı yerin uzak olması, her iki çalışma biçimi bakımından iş ilişkisinin kendine özgü özellikler taşımasına neden olmaktadır⁶. Bu arada, teknolojik gelişme sonucunda, evde çalışmanın tele-çalışmayla yeni bir boyut kazanması, geleneksel bağımlılık ilişkisi kavramının tartışmalı hale gelmesine yol açmıştır.

Atipik hizmet sözleşmelerinin ayırt edici bir başka özelliği, birden çok işverenin varlığıdır. Tipik hizmet sözleşmelerinde tek işverenle kurulan iş ilişkisinin yerini, atipik hizmet sözleşmelerinde üçlü iş ilişkisinin aldığı görülmektedir⁷. Geçici çalışma büroları aracılığıyla ve taşeron sözleşmelerine dayanarak yapılan çalışmalarla personel transferinde birden çok işverenin varlığı söz konusudur.

Yeni çalışma biçimleri, hem çalışmanın türleri, hem de çalışanların sayısı bakımından büyük bir gelişme göstermiştir.

Yeni çalışma biçimlerinden bir grup(belirli süreli çalışma, geçici çalışma, kısmi süreli

¹ E. KÖHLER, *New Forms of Work, Labour Law and Social Security Aspects in the European Community*. Office for Official Publications of European Communities, Luxembourg, 1987, s. 19.

² A.k., s. 102.

³ E. CORDOVA, "Atypical Employment Patterns: Significance and Repercussions," *Labour Market Flexibility, A Comparative Anthology*. (içinde) Ed. by H. SARFATI, C. KOBRIAN, Gower Publishing Company, England, 1988, s. 289.

⁴ E. CORDOVA, "From Full-Time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations," *ILR*, Vol. 125, No. 6, Nov.-Dec. 1986, s. 642.

⁵ B. VENEZIANI, "New Technologies and the Contract of Employment," *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Vol. 2, Issue 4, 1986, s. 149.

⁶ KÖHLER, s. 176.

⁷ CORDOVA, *Full-time*, s. 644.

çalışma ve evde çalışma gibi) daha önce ortaya çıkmış, ancak günümüzde yaygın bir uygulama alanı bulmuştur. Diğer bir grup (iş paylaşımı ve diğer kısmi çalışma biçimleriyle, tele-çalışma, eğitim sözleşmeleri kapsamında kalan çalışmalar gibi) ise, yeni bir anlayışı temsil eden çalışma türleridir. Çalışmada, yeni çalışma biçimleri deyimi, her iki grubu da kapsayacak biçimde kullanılmaktadır.

2. Yeni Çalışma Biçimleri

a. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli çalışma yeni bir kavram değildir. Ancak günümüzde yeni bir anlam ve önem kazanmıştır. Çünkü, gerek iş süresinin esnekleştirilmesi, gerekse iş süresinin kısaltılması gereksiniminin ortaya çıkması, pek çok yeni çalışma biçiminin gelişmesine yol açmış ve kısmi süreli çalışma kavramının bütün bu gelişmelerden etkilenecek şekilde değişimlere uğramasına neden olmuştur.

Kısmi süreli çalışma kavramının en önemli unsuru, çalışma süresinin kısalığıdır. İşyerindeki normal iş süresinden daha kısa bir süreye dayanması, kısmi süreli çalışma ve diğer kısa süreli çalışmaların ortak özelliğidir. Ancak, kısmi süreli çalışmanın düzenli olarak yapılan ve süreklilik gösteren bir çalışma olması, bu çalışma biçimini, geçici nitelikteki ekonomik ve teknik nedenlerle yapılan diğer kısa süreli çalışmalardan ayırmaktadır ve bu özelliği, kısmi süreli çalışmanın ikinci unsurunu oluşturmaktadır⁸. Kısmi süreli çalışmanın üçüncü unsuru, isteğe bağlı olarak yapılmasıdır. Bu yönüyle, işyerinde karşılaşılan herhangi bir güçlük nedeniyle yapılan kısa süreli çalışmalardan ayrılmaktadır. Ancak, işçinin kısmi süreli çalışmayı kendi iradesiyle kabul etmesi, bu çalışma biçiminin "normal

bir çalışma rejimi" haline gelmesine neden olmaktadır⁹.

Günümüzde kısmi süreli çalışma, kısmi süreli çalışanların bir kısmı için işgücü piyasasına girmenin ve bu piyasada kalmanın tek yolu olarak görülmeye başlamıştır. Yakın zamana kadar kadınlar, yaşlılar ve gençlerden oluşan kısmi süreli çalışanlara son yıllarda bu grupların dışında olup, tam süreli istihdam ilişkisinden kısmi süreli istihdam ilişkisine geçmek durumunda kalan işçiler de eklenmiştir¹⁰.

Buna göre, yeni kısmi süreli çalışma, yapısı gereği geçici ve aralıklarla yapılan bir çalışma olmaktan çıkmış, bu nedenle de tam süreli çalışma ile eşit statüde bir istihdam biçimi olması yönündeki çabalar giderek önem kazanmıştır¹¹.

Kısmi süreli çalışmanın temel biçimleri katı uygulamalardan esnek uygulamalara kadar sıralanan bir çeşitlilik göstermektedir¹². Kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimi olan iş paylaşımı hem kısmi süreli çalışmanın kendine özgü niteliklerini yansıtmakta, hem de en yaygın uygulama biçimi olarak dikkat çekmektedir.

Günümüzde hızla yaygınlaşan kısmi süreli çalışmaya uygun mevzuat önlemlerinin getirilmemiş olması ve buna bağlı olarak, işçiler arasında iş süresine dayalı eşitsizlikler önemli sorunlara yol açmaktadır.

Kısmi süreli çalışmaya ilişkin yasal boşluk ve belirsizlikler bulunmaktadır. Bunlar, kısmi süreli çalışanların sosyal haklardan yararlanmasında esas alınan asgari sınırların dışında tutulmasına yol açmaktadır. Sorunun çözümü özel önlemlerin getirilmesini gerektirmektedir.

⁹ M. KUTAL, "Kısmi Süreli Çalışma," II. İstihdam Haftası Tebliği. İİBK., Yayın No. 276, Ankara, 1992, s. 56.

¹⁰ KÖHLER, s. 47.

¹¹ H. KAHNE, *Reconceiving Part-Time Work, New Perspectives for Older Workers and Women USA* (New Jersey): Owman and Allanheld Publishers, 1985, s. 33.

¹² THURMAN, TRAH, s. 22.

⁸ J. E. THURMAN, G. TRAH, *Conditions of Work Digest: Part-Time Work*. Vol. 8, No. 1, International Labour Office, Geneva, 1989, s. 3.

Kısmi süreli çalışmanın yaygın olduğu pek çok ülkede mevzuatın tam süreli çalışan işçiler esas alınarak oluşturulduğu görülmektedir. Bu nedenle, kısmi süreli çalışanların ancak karşılaştırma yolu ile tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat kapsamına alınması mümkün olabilmektedir¹³.

Kısmi süreye ilişkin olarak yasal alandaki belirsizlikler, uygulamada kısmi süreli çalışanların bazı haklardan mahrum kalmasına yol açmaktadır. Örneğin, çoğu ülkede fazla çalışma yapılması halinde ikramiye veya telafi edici izin verilmesine ilişkin mevzuat, tam süreli işçiler esas alınarak düzenlenmiştir. Bu durumda, kısmi süreli çalışan işçilerin önceden programlanmış iş süresinin üzerinde çalıştığı gözardı edilebilmektedir. Bu ise, kısmi süreli çalışan işçinin tam süreli çalışanın çalıştığı süreye kıyasla planlanmış süre için ikramiye veya telafi edici izin almaksızın çalışması anlamına gelebilecektir¹⁴.

Haftalık belirli bir sürenin altında çalışan veya belirli bir düzeyin altında gelir elde eden işçiler, bazı yasal yorumların kapsamı dışında tutulabilmektedir. Kapsam dışındaki alan, Avusturya ve İngiltere'de¹⁵ olduğu gibi genişletilebilmekte veya salt iş koşullarının özel hallerine ilişkin mevzuattan yararlanılmaktadır.

Kısmi süreli çalışanlara özgü düzenlemelerin bulunmaması, tam süreli çalışanların kısmi süreli çalışma statüsüne geçirilmeleri halinde çeşitli sorunlarla karşılaşılmasına neden olmaktadır. İş süresinin uzunluğuna ilişkin herhangi bir değişiklik, çalışanların ücretleri, emekli aylıkları, işsizlik ödenekleri gibi konularda önemli ölçüde zarar görmelerine neden olmaktadır¹⁶.

Kısmi süreli çalışan işçilerin genel istihdam koşulları, kısmi süreli çalışma yaklaşımına temel oluşturan ilkelerin saptanmasını gerektirmektedir. Bu anlamda, tam süreli ve kısmi süreli çalışan işçiler arasında işlem eşitliği ilkesinin temel alınması beklenmektedir. Eşitlik ilkesi; genel anlamda, aynı olana eşit, aynı olmayana da özelliğine göre ayrı davranmayı gerektirmektedir¹⁷. Ancak, mevzuattaki boşluklar ve çeşitli sınırlamalar, bu ilkenin uygulanmasını güçleştirmektedir. Çoğu ülkede kısmi süreli çalışma işgücü maliyetlerinin azaltılmasını sağlayan özel bir istihdam biçimi olarak görülmekte, kısmi süreli çalışanların ücret ve diğer iş koşullarının eşitlenmesi için herhangi bir özel nedenin bulunmadığı yaklaşımı benimsenmektedir¹⁸. Bu durumda, kısmi süreli çalışanlar salt gelir düzeyi düşük işlerde istihdam edilmekle kalmayıp, tam süreli bir işin sağladığı eğitim, kariyer olanakları ve sosyal güvenlik yardımlarından yoksun bırakılmaktadır. Ayrıca, kısmi süreli çalışanlar tam anlamıyla işletme ile bütünleşememekte, ekonomik güçlüklerin ortaya çıkması halinde ilk işten çıkarılanlar arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, kısmi süreli çalışan işçilerin tam süreli çalışanlarla birlikte, fakat daha kötü iş koşullarına tabi olmaları işçi sendikaları tarafından da eleştirilmektedir¹⁹.

b. Geçici Çalışma

Geçici çalışma, 1970 ve 1980'li yıllarda, pek çok ülkede kısmi süreli çalışma ile paralel bir gelişme göstermiş ve geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Geçici çalışmada, taraflar arasındaki iş ilişkisi; kısa bir süre için ve süreklilik arzetmemek üzere kurulmaktadır. Bu anlamda, geçici çalışma, çalışanın işgücü piyasası ile bütünleşmesinde kendine özgü niteliklerle diğer yeni çalışma biçimlerinden ayrılmaktadır.

¹³ A.k., s. 7.

¹⁴ A.k., s. 11.

¹⁵ B.A. HEPPLER, "United Kingdom," Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) R. BLAINPAIN, et al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 428-429.

¹⁶ THURMAN, TRAH, s. 9.

¹⁷ T. CENTEL, Kısmi Çalışma. Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul, 1992, s. 44.

¹⁸ THURMAN, TRAH, s. 16.

¹⁹ A.k., s. 24.

Geçici çalışma günümüzde ekonomik ve teknolojik koşullardaki değişim karşısında yeni bir anlam ve önem kazanmıştır. Yeni teknoloji uygulamasının işletme organizasyon modellerini değiştirmesi, yönetim tekniklerinde de bir değişimi beraberinde getirmiştir. Büyük işletmeler bir yandan, etkinlik kaygılarıyla elden geldiğince çok faaliyetlerini dışsallaştırma eğilimi içine girmişler, diğer yandan da Taylorizmin zararlı etkilerinin bilincine vararak, yenilikçi yönetim modellerinde değişmez çekirdek personeli korumuşlardır. Bu iki yönlü arayış, işletmeleri çekirdek işçi grubunu mümkün olduğunca azaltmaya yönelmiştir. Bu durum, genellikle nitelikli personelin istihdamına dayanan, özel istihdam büroları aracılığıyla çalışma için uygun bir ortam hazırlamıştır²⁰. Gerçekten günümüzde, geçici çalışma "üç taraflı" iş ilişkisine dayanan bir görünüm kazanmıştır.

Bunun yanısıra, geçici çalışma, işgücü piyasasında esneklik gereksiniminin giderilmesi yönündeki talepleri de karşılamaktadır. Bu talepler özel istihdam büroları aracılığıyla karşılanmaktadır. Ayrıca, geçici istihdamın sayısal artışı, işgücü piyasasında hareketliliğin artmasına neden olmaktadır. İşgücünün hareketliliği, salt geçici çalışma büroları aracılığıyla değil, aynı zamanda, diğer özel istihdam bürolarının da devreye girmesiyle artırılmaya çalışılmaktadır.

Farklı gerekçelerden yola çıkarak, hem işçiler hem de işverenler tarafından tercih edilen yeni çalışma biçimleri, özellikle geçici çalışma, istihdamda esneklik gereksinimini karşılama amacını taşıyan özel istihdam bürolarının meşruiyetini tartışılır olmaktan çıkarıp, geniş bir alanda faaliyet göstermelerine yol açmaktadır. Ne var ki, işletmeler için istihdam esnekliğinin nesnel bir gereksinim olarak, başlangıçta, sorumluluğu üstlenen bu büroların, zamanla esneklik bahanesinin arkasına gizlenerek,

sürekli çalışan işçilerin yerine geçici çalışan ve taşeron işçilerinin alınmasına yönelik çaba harcadıklarına da tanık olunmaya başlamıştır²¹.

Geçici çalışma ilişkisinin üç taraflı yapısı, işverenin yasal sorumlulukları bakımından sorunlar doğurmaktadır. Bu konuda yeterli koruma sağlayan yasal düzenlemelerin bulunmaması işçilerin sosyal haklardan yararlanmasında başlıca engellerden birini oluşturmaktadır.

Özel istihdam bürolarının değişik biçimlerde ortaya çıkması, bürolar ve müşterileri (işçiler veya işletmeler) arasındaki hukuksal ilişkileri değişik biçimlerde etkilemektedir. Dolayısıyla, işçilerin karşılaştıkları sorunlar ve çözümleri değişmektedir.

Geçici çalışma büroları ve işgücü kiralama büroları gibi belirli büroların faaliyeti üç yönlü (triangulaire) hukuksal ilişkilerin kurulması ile belirginleşmektedir: Büro ile; bir yandan, müşteri işletmeler arasında bir geçici çalışma sözleşmesi veya bir hizmet edimi sözleşmesi bağlanırken, diğer yandan, işçiler arasında, olağan bir hizmet sözleşmesi yapılmaktadır. Bu durum, geçici çalışma bürolarının faaliyetlerinin niteliği konusunda uzun süren tartışmalara yol açmıştır.

Sonuçta, geçici çalışmanın hukuksal niteliği bakımından, geçici çalışma büroları müşteri işletmelerdeki geçici işlerin görülmesi amacıyla işe alınan işçilerin, geçici hizmet sözleşmesine dayanarak çalıştırıldıkları kabul edilmiştir. İşçi ile geçici çalışma bürosu arasında bağitlanan sözleşmenin (genellikle önceden belirlenen) süresi, yaygın biçimde, geçici çalışma bürosu ile işçiyi fiilen çalıştıran işletme arasında kararlaştırılan geçici çalışma süresi ile aynıdır. İşçi, geçici çalışma bürosu ve işçiyi fiilen çalıştıran işletme arasında kurulan bu üç yönlü ilişki, iki tip sözleşmeyi kapsamaktadır: geçici çalışma bürosu ile işçi arasında bağlayıcı olan bir belirli süreli hizmet sözleşmesi ve geçici çalışma büro-

²⁰ ILO., The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of Labour Markets. Report VI, International Labour Office, Geneva, s. 33.

²¹ A.k., s. 51.

su ile işçiyi fiilen çalıştıran işletmeyi bağlayan bir geçici çalışma sözleşmesi. Böylece, geçici çalışma bürosu hukuken işçinin işvereni olarak ortaya çıkmakta ve bu noktada bir çok sorumluluğu üzerine almaktadır. Bunun yanında, özellikle ekipman sağlama, gözetim ve güvenlik konusundaki sorumluluklar işçiyi fiilen çalıştıran işletmeye aittir²².

Mevzuatlara göre, bu yürürlükteki modelin değişik uygulamalarına rastlanmaktadır: geçici çalışma yapmaya gönderilen işçi, geçici çalışma bürosunun ücretli değil, ancak serbest çalışan statüsüne sahip olabilir; bu durumda geçici çalışma büroları, geçici çalışma yapmaya gönderilen işçinin yasal anlamda işvereni sıfatıyla değil, ancak, işçiyi fiilen çalıştıran işletmenin vekili sıfatıyla davranır; geçici çalışma bürosu belirsiz bir süre için işçileri işe alabilir. Bu biçimde sürekli çalışan işçilerle bir ekip oluşturabilir ve bu işçileri fiilen çalıştıran değişik işletmelerde zincirleme geçici görevlere tahsis edilebilir²³.

Bu konuda ülkeden ülkeye değişen yasal düzenlemelere rastlanmaktadır. Almanya ve Fransa'da farklı yaklaşımlar benimsenmiştir. Almanya'da geçici bürolar aracılığıyla yapılan çalışmalar 1972 tarihinde bir dizi özel düzenlemeye tabi tutulmuştur. Buna göre, gerçek iş ilişkisinin salt işçiyle büro arasında kurulduğu kabul edilmiştir²⁴. Bu sayede, işçi ile büro arasındaki bağ güçlendirilmek istenmiştir²⁵. Çünkü, işçi ile büro arasındaki ilişkinin belirsiz süreli tipik bir hizmet sözleşmesine dayandığı kabul edilmiştir²⁶.

Fransa'da işçiyi fiilen çalıştıran işletme ile işçi arasında yasal anlamda, doğrudan bir bağ yoktur. Bu iki taraf arasındaki iş ilişkisi, hizmet sözleşmesine dayanmamakla birlikte, genel nitelik taşıyan bir dizi hak ve yükümlülüğün varlığı kabul edilmektedir. Bu hak ve yükümlülüklerin kaynağı, büro ile işçiyi fiilen çalıştıran işletme arasında yapılan sözleşmedir. Çünkü, büro işçiyi fiilen çalıştıran işletmeye yönetim hakkını devretmiştir. İşçiyi fiilen çalıştıran işletme, işçiye sözleşme süresi dolduktan sonra (bir hizmet sözleşmesi yapılmaksızın) iş vermeyi sürdürürse taraflar arasındaki ilişkinin kendiliğinden bir belirsiz süreli hizmet sözleşmesine dayanacağı kabul edilmektedir²⁷.

Geçici çalışanlarla sürekli çalışan işçiler arasında, ücret ve sosyal haklardan yararlanmada bir eşitsizlik söz konusudur. Bu eşitsizlik, geçici çalışmanın atipik yapısından kaynaklanmaktadır²⁸. Geçici çalışan işçiler, salt iş ilişkisinin sürdüğü dönemde sınırlı olarak bir gelir elde etmektedir. Bu dönemde elde ettikleri ücret ve yan ödemeler sürekli çalışan işçilerden daha azdır. Üstelik, eşitsizlik salt ücret ve yan ödemelerle de sınırlı değildir. Aynı zamanda, belirli bir süre çalışmış olma koşuluna bağlı haklardan yararlanmada da belirgin bir eşitsizlik ortaya çıkmaktadır. Gerçekten, geçici çalışan işçilerin sağlık ve işsizlik sigortası gibi, sosyal sigorta dallarının kapsamına girmesi ve dolayısıyla edimlerden yararlanması oldukça güçtür²⁹.

Geçici çalışma, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarından yararlanmada da önemli bir engel oluşturmaktadır. Nitekim, geçici çalışan işçiler, kendilerini fiilen çalıştıran işletmede diğer işçiler tarafından bağitlanmış toplu iş sözleşmelerinin kapsamı dışında tutulmaktadır. Ayrıca, işletmede iş-

²² A.k., s. 15.

²³ A.k., s. 15.

²⁴ KÖHLER, s. 62.

²⁵ A.S. BRONSTEIN, "Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment," ILR, Vol. 130, No. 3, 1991, s. 309.

²⁶ M. WEISS, "Germany," Legal and Contractual Limitations to Working-Time in the European Community Member States. (içinde) R. BLAINPAIN, et al., Office for Official Publications of the European Communities, Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer, 1987, s. 207.

²⁷ KÖHLER, s. 65.

²⁸ J. NATTI, "Atypical Employment in the Nordic Countries: A Trap for Women?" First European Conference of Sociology. Vienna, 1992, s. 21.

²⁹ BRONSTEIN, s. 293.

çileri temsil eden kurullarda da görev alma hakkından yoksundur³⁰.

Öte yandan, işletme yönetimlerinin, özellikle mesleki eğitim ve mesleki becerilerin geliştirilmesi konularında geçici işçilere yatırım yapmaktan kaçındıkları da bir gerçektir. Bu durum, geçici çalışanlarla sürekli çalışanlar arasında bir ayırım yapıldığı anlamına gelmektedir³¹.

c. Tele-Çalışma

Günümüzdeki teknolojik gelişmeler sonucu evde çalışma kavramı, yeni bir içerik kazanmıştır. Özellikle bilgi ve bilgisayar teknolojisi alanındaki yeniliklerin kullanıma girmesi, bu gelişmelerin temelini oluşturmaktadır. Telekomünikasyon ağlarının işletmeleri içine alması, yirminci yüzyılın en önemli gelişmelerinden biridir. Yirmibirinci yüzyılda ise, ortak şebeke sistemlerinin gelişimi, bilgi teknolojisinin endüstriye egemen oluşuyla, çalışanlara artık yer değiştirmeksizin hizmet verebilme olanağı tanınmaktadır³². Bu da yeni çalışma biçimlerinden bir olan tele-çalışma ile sağlanmaktadır.

Tele-çalışma, günümüzdeki çalışma biçimlerinin en yenisi³³ olmakla birlikte, esasen geçmişi eskilere kadar giden bir çalışma biçiminin, yani evde çalışmanın³⁴ değişmekte olan bir türünü oluşturmaktadır. Gerçekten, tele-çalışma "evde büro"nun orijinal anlamının genişlemesini ve çok daha karmaşık organizasyonlara doğru yönelmesini ifade etmektedir.

Tele-çalışmanın değişik uygulamaları içermesi tanımını güçleştirmektedir. Bununla birlikte, yapılan tanımlarda genellikle "organizasyon", "yerleşim" ve "teknoloji"

kavramlarına dayandırıldığı görülmektedir. Buna göre, tele-çalışma; merkez bürodan veya üretimin yapıldığı yerden uzakta kurulu bulunan bir yerde yapılan, işçinin merkez büroda veya üretim bölümünde çalışan ve aslında iş arkadaşı olduğu işçilerle iş ortamında yüzyüze kişisel ilişkiler kuramadığı, salt yeni teknolojileri kullanarak iletişim kurabildiği bir istihdam biçimi olarak tanımlanabilir³⁵.

Tele-çalışmanın geniş tanımı içinde, "on-line"(doğrudan bilgisayar bağlantısı ile) veya "off-line" olarak gerçekleştirildiği biçimler vardır. Bunun yanısıra, tele-çalışma; bir veya daha fazla işçinin birlikte, serbest ya da bağımlılık ilişkisine dayalı biçimde ve işin bir kısmını yahut tamamını yerine getirmeyi üstlendiği bir esnek çalışma biçimidir³⁶. Tele çalışmanın değişik organizasyonları bulunmaktadır. Bunlar: evde büro(Electronic Home Work); uydu büro(Satellite Centres); komşu büro(Neighbourhood Centres); gezici büro(Mobil Work); dağıtık çalışma sistemleri(Distributed Business Systems)'dir.

Tele-çalışmanın sistematik olarak uygulandığı ülkelerin hiç birinde tele-çalışma yapanların hukuksal statüleri belirlenmiş değildir. Bu nedenle, tele-çalışma bir dizi yeni hukuksal sorunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. AB.'ne üye ülkelerden İtalya, Almanya, Belçika ve İngiltere'de bu sorunlara sıkça rastlanmaktadır. Birliğe üye diğer ülkelerde ise, tele-çalışmanın hukuksal boyutuna ilişkin bir tartışma başlatılması için henüz uygun bir ortamın oluşmadığı görülmektedir³⁷.

Tele-çalışanlar ve işveren arasındaki ilişkinin belirsizliği, tele-çalışanların başta iş güvencesi olmak üzere diğer iş koşullarına ilişkin yasal koruma alanı dışında kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu durum, çalışanların sendikal korumadan yararlanmaları ve çıkarlarının topluca savunulması

³⁰ A.k., s. 293.

³¹ NATTI, s. 22.

³² H. CEYHAN, XI. Yüzyıl Başlarında Sanayi Yapısı Ne Olabilir? İKV. Yayın No. 109, İstanbul, Aralık 1991, s. 187.

³³ KÖHLER, s. 84.

³⁴ V. DI MARTINO, L. WIRTH, "Telework: A New Way of Working and Living," ILR. Vol. 129, No. 5, 1990, s. 530.

³⁵ A. k., s. 530.

³⁶ A.k., s. 530.

³⁷ KÖHLER, s. 85.

bakımından da çeşitli sakıncalar doğurmaktadır³⁸.

Tele-çalışma, çeşitli istihdam ilişkilerini içeren bir yeni çalışma biçimidir. Tele-çalışmada işin telekomünikasyon araçları kullanılarak, hem işletme organizasyonu içinde, hem de işletme organizasyonu dışında yürütülmesi sözkonusudur. İşin işletme içinde yürütülmesi halinde tele-çalışma, teknik düzeyi yüksek bir işin işletme içinde organize edilmesinde yararlanan bir "araç" durumundadır. İşin işletme dışında yürütülmesi halinde ise, tele-çalışma bütün bir üretim sürecinin organizasyonunda izlenen "yöntemi" simgelemektedir. Bu durumda sorun, işletme ile işçiler arasında bağımlı iş ilişkisinin kurulduğu alanda değil, ilişkinin ikinci boyutuna ilişkin olarak ortaya çıkmaktadır³⁹.

Tele-çalışma; genellikle, ya geleneksel hizmet sözleşmesinin belirlediği bağımlı iş ilişkisi olarak, ya da evde çalışma kapsamında bir atipik iş ilişkisi olarak kabul edilmektedir. Buna göre, tele-çalışanlar "işçi" veya "evde çalışan" olarak nitelendirilmektedir. İşletmeyle doğrudan bilgisayar bağlantısı olan, işverenin gözetimi ve denetimi altında tele-çalışanlar normal işçi olarak kabul edilmekte ve evde çalışanlar için getirilen yasal düzenlemelere tabi tutulmaktadır. Örneğin, uydu bürolarda çalışanlar bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu nedenle, hukuksal alandaki tartışmalar daha çok işletme organizasyonu dışında yapılan çalışmanın endüstrideki evde çalışma ile benzer özellikler taşıyıp taşımadığı konusunda yoğunlaşmaktadır. Tele-çalışmanın işletme organizasyonu dışında kaldığı hallerde serbest çalışma ile de benzerlikler taşıdığı düşünülebilir. Bu konudaki yorumlar, tele-çalışmanın işletmeden uzak bir işyerinde ve işverenin doğrudan denetimi olmaksızın yapılmasına dayandırılmaktadır⁴⁰.

Tele-çalışma, tam anlamıyla bağımsız çalışma olarak kabul edilmemekte, evde çalışmayla benzer özellikler sergilemektedir. Gerçekten, tele-çalışanlar evde çalışanlar gibi kendi işlerini ve iş sürelerini organize etmekte, aynı zamanda ticari risklerle karşı karşıya kalmakta ve doğrudan piyasa için değil, işveren için iş görmektedir. Buna karşılık, tele-çalışma evde çalışmadan ayrılan özellikler de taşımaktadır. Örneğin, tele-çalışanlar evde çalışanlardan farklı olarak doğrudan işverenle bağlantı içinde bulunabilmektedir. Evde çalışanlar genellikle işin görülmesinden önce işverenden talimatları almakta ve çıktıları teslim ettikten sonra denetime tabi tutulmaktadır. Bir başka deyişle, işin görüldüğü sırada işverenin denetimi söz konusu değildir. Oysa, tele-çalışmada işverenin denetimi evde çalışmada olduğundan farklı özellikler taşıyabilmektedir. Çünkü, uygulamada işverenin doğrudan denetiminin bulunduğu ya da bulunmadığı çeşitli tele-çalışma biçimlerine rastlanabilmektedir. Bu nedenle, evde çalışma mevzuatının tele-çalışanlara uygulanmasında tele-çalışmanın türü, özellikle de işletmeyle doğrudan bilgisayar bağlantısının bulunup bulunmadığı, işletme organizasyonuna dahil olup olmadığı büyük önem taşımaktadır⁴¹.

Bu bağlamda, tele-çalışan ile işveren arasında bağımlılık ilişkisine dayalı bir iş görme borcunun doğup doğmadığının saptanması gerekmektedir. Hiç kuşkusuz bağımlılık ilişkisinin varlığını kanıtlamak için tele-çalışanın işi gördüğü yerin coğrafi olarak işletmeden uzaklığı ve işverenin iş üzerindeki denetimi gibi unsurlara da bakılması gereklidir. Ancak, bu iki unsurun da işin organizasyonu ile yakından ilgili olması, çalışan ile işveren arasında bağımlılık ilişkisinin saptanmasında, bu ilişkinin geçirdiği tarihsel değişimin de göz önünde tutulması gereğini ortaya çıkarmaktadır.

Bağımlılık ilişkisinin değişen niteliği gereği, evde çalışmanın ve üretim sürecinin ademi merkezileşmesinden doğan tele-çalışma-

³⁸ DI MARTINO, WIRTH, s. 549.

³⁹ VENEZIANI, s. 126-127.

⁴⁰ A. k., s. 128.

⁴¹ DI MARTINO, WIRTH, s. 544.

nın, işin işletmeden uzakta görülmesine karşın, bağımlılık ilişkisine dayandığı kabul edilebilmektedir. Çünkü, coğrafi bakımdan uzaklık ve işyerinin bölünmüşlüğü bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmamaktadır. Bu nedenle, evde çalışma mevzuatının tele-çalışmayı da kapsamaya doğal karşılanmalıdır. Ancak, işletmeyle tele-çalışma arasında organizasyonel bir bağın bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır. Zira, tele-çalışanın; işçi, evde çalışan ya da serbest çalışan olarak nitelenmesinde esas alınacak ölçüt budur.⁴²

Bu anlamda, tele-çalışan ile işveren arasında bir tür bağımlılık ilişkisinin varlığı kabul edilirse, tele-çalışanın işletmedeki diğer işçilerle benzer koşullardan ve iş hukukunun koruyucu düzenlemelerinden yararlanmaması için hiç bir neden yoktur.

Aksine, tele-çalışan ile işveren arasındaki ilişkinin bir tür serbest çalışmaya dayandığı kabul edilirse, çalışma, bağımlılığın temel unsurlarını içermiş olsa bile, tele-çalışanın sözleşmeyle işin ticari riskini yüklenmesi suretiyle ve aksi yöndeki iradesine rağmen bir girişimci olarak düşünülmesi tehlikesi vardır. Bu durumda, tele-çalışan diğer işçilerden farklı bir konumda yer alabilecek, dolayısıyla koruyucu iş mevzuatından yararlanamayacaktır.⁴³

Tele-çalışanların ücret ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları büyük ölçüde istihdam edildikleri statülerine ve yaptıkları işe bağlıdır. Gelişmiş ülkelerde, büyük bilgisayar ve telekomünikasyon şirketleriyle kamu kurumlarında tele-çalışma oldukça gelişmiştir. Bu nedenle, tele-çalışanlar genellikle normal işçilerle aynı statüde kabul edilmekte ve merkez bürodaki işçilerle benzer iş koşullarında istihdam edilmektedir. Bunun yerine tele-çalışanların ücreti,

bölgesel işgücü piyasasında aynı nitelikteki iş için oluşan ücretle eşit olarak belirlenebilmektedir. Tele-çalışanlar ücret ve ücret ekleri için pazarlık etme şansına ancak, sahip oldukları özel becerilere olan talep arttığı hallerde kavuşmaktadır.⁴⁴

İşyerlerinin uydu veya komşu bürolara ve evlere dağıtılması sonucu çalışanların kollektif çıkar birliğinin sağlanması zorlaşmaktadır. Tele-çalışanlar işçi kabul edilse bile, işçi sendikalarının onlara ulaşmaları ve onlarla ilişkiye girmeleri zorlaşmakta, giderek sendikalar üye kaybetme tehlikesi altında kalmaktadır. Merkezi işyerlerinde belirli sayıda işçi çalışsa bile, sendikanın etkinliği genelde azalmakta; buna karşılık, sermaye gücünü korumakta, hatta işyerinin bölünmesi ile iş ilişkisinin biçimlendirilmesinde daha etkin hale gelmektedir.⁴⁵

d. Diğer Çalışma Biçimleri

aa. Serbest Çalışma

Günümüzde, endüstrileşmiş ülkelerde işgücünün büyük bir çoğunluğunu ücretli çalışanlar oluşturmaktadır. Son yirmi yıllık dönemde, endüstrileşmiş ülkelere ilişkin sayısal veriler serbest çalışmanın azaldığını doğrulamakla birlikte, serbest çalışanların oranı ülkeden ülkeye değişmektedir. Ancak, 1990'lı yıllara ait veriler aksi yönde bir eğilimi, yani serbest çalışanların sayısında bir artışı göstermektedir.⁴⁶

Bu artışlar, ücretli çalışan işçilerin serbest çalışan statüsüne geçmesinden kaynaklanmaktadır. Ancak, bu statü değişikliği serbest çalışmanın geleneksel anlamının dışında yeni bir biçime geçişin ifadesidir. Bu yeni çalışma biçiminde daha önce hizmet sözleşmesine dayanarak çalışan işçi-

⁴² VENEZIANI, s. 129-130.

⁴³ M. REHBINDER, "Elektronik Bankacılık ve İş Hukuku," (Çev. Ö. EYRENCİ) Banka ve Hizmet Sektöründe Yeni Teknolojinin Doğurduğu Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler, "BANKSİS" 2. Uluslararası Semineri. Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası, BANKSİS Yayınları No. 23, İstanbul, 26-28 Mayıs 1986, s. 28-29.

⁴⁴ DI MARTINO, WIRTH, s. 539.

⁴⁵ Ö. EYRENCİ, "Tele-Çalışma ve İş Hukuku," İş Hukuku Dergisi. C. I, Sa. 2, Nisan-Haziran 1991, s. 204.

⁴⁶ CEC. *European Economy 1993*, Commission of the European Communities, Social Europe, No. 3, Luxembourg, s. 68.

ler ekonomik bağımlılıklarından herhangi bir değişiklik olmaksızın, bu kez aynı işverenle ve işin niteliğinde farklılaşma bulunmaksızın serbest çalışan statüsünde iş görmeyi sürdürmektedir⁴⁷. Çoğunlukla niteliksiz olan bu işçiler, niteliği bakımından geleneksel serbest çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır. Bu anlamda, geleneksel serbest çalışma, zanaatkar ve serbest meslek sahiplerine özgü faaliyetleri kapsarken, günümüzde niteliksiz işçilerin faaliyetleri de bu kapsam içinde görülmeye başlanmıştır⁴⁸.

Serbest çalışanların sayısındaki artış, işgücü piyasasında esnekliğin artırılmasına ilişkin politikaların bir sonucudur⁴⁹. Hizmetler sektöründe yoğunlaştığı görülen serbest çalışmanın yasal düzenlemelerin kapsamı dışında kaldığı da bilinmektedir⁵⁰. Bu bağlamda, serbest çalışmanın kaçak çalışma ile aynı anlama geldiğinde kuşku yoktur⁵¹.

bb. Taşeron Sözleşmeleriyle Çalışma

Yeni teknolojilerin işletmelerde meydana getirdiği yapısal değişim, üretim sürecinin belirli aşamalarında üretimin ve istihdamın ademi merkezileştirilmesini kolaylaştırmıştır. Böylece, taşeron sözleşmesiyle çalışma, salt (inşaat gibi) geleneksel sektörlere özgü bir uygulama olmaktan çıkmıştır. Günümüzde taşeron uygulaması büyük işletmelerde, özellikle çok uluslu işletmelerde, nihai üründen ekonomik ve ticari bakımdan ayrı düşünülmemeyen tamamlayıcı faaliyetlerin başka işletmelere devredilmesi biçiminde de gerçekleşmektedir. Bu sayede, işletme istihdamı dışsallaştırmaktadır.

Bu anlamda, taşeron uygulaması işletmeye bir çok rekabet üstünlüğü sağlamaktadır. Öncelikle, taşeron sözleşmeleriyle ça-

alışma, büyük işletmelerin işgücü yoğun faaliyetlerinden uzaklaşarak yeni teknolojilere geçiş sürecinde sermaye yoğun faaliyete geçişine fırsat vermektedir. Böylece, hem işgücü maliyetlerinin azaltılması, hem de sabit giderlerden tasarruf sağlanması olanağı doğmaktadır. Ayrıca, taşeron sözleşmeleri, tam zamanında üretim yönteminin uygulamaya konulduğu bir sırada, işletme sermayesine duyulan gereksinimi azaltarak ve işletmenin alacaklarını kısa sürede tahsil etmesini sağlayarak büyük bir finansman üstünlüğü yaratmaktadır⁵².

Taşeron işletmeler iş hukukunun düzenlemeleri ile bağdaşmayan işleyişleriyle işçiler için olumsuz sonuçların doğmasına yol açmaktadır. Gerçekten, ücretlerde indirim yapılması için bir baskı unsuru olan taşeron sözleşmesiyle çalışma, toplu iş sözleşmesiyle saptanan ücret düzeyiyle bağdaşmayan koşullarda yürütülmekte, iş güvencesi önlemlerinin geçersiz kalmasına yol açmakta ve aynı zamanda sendikal haklardan yararlanmayı engellemektedir⁵³.

cc. Kaçak Çalışma

Günümüzde kaçak çalışma endüstrileşmiş ülkelerde değişik görünümlere sahip ve karmaşık bir biçime bürünmüştür. Bu biçimiyle geçmiş dönemdekine kıyasla toplam istihdam içinde yüksek oranlara ulaşmıştır.

Bu anlamda, kaçak çalışma; işçinin salt bu çalışma biçimiyle geçimini sağladığı ya da işe ek olarak yaptığı, gelir getirici, sürekli (non-occasionally) bir faaliyet olarak tanımlanabilir⁵⁴.

Bu tanım çerçevesinde kaçak çalışmayı bazı alt gruplara ayırarak incelemek mümkündür. Bunlar; iş hukuku, mali hukuk ve idare hukukunun kapsamı dışında yürütülen kayıt-dışı çalışma, sosyal güvenlik yü-

⁴⁷ KÖHLER, s. 88.

⁴⁸ CORDOVA, Full-time, s. 643.

⁴⁹ CEC. **Employment** in Europe/1989. Commission of the European Communities, Brussels, 1989, s. 129.

⁵⁰ CEC. European Economy 1993. s. 68.

⁵¹ KÖHLER, s. 88.

⁵² G. van LIEMT, "Economic Globalization: Options and Business Strategies in High Labour Cost Countries," ILR., Vol. 131, No. 4-5, Nov.-Dec. 1992, s. 461.

⁵³ KÖHLER, s. 89.

⁵⁴ CEC. Employment 1989, s. 127.

kümlülüklerinden kaçınmak için aile üyelerinin yaptığı çalışma, yabancıların geçerli çalışma izni olmaksızın gerçekleştirdikleri çalışma ve denetim yetersizliğinden yararlanarak küçük ölçekli işletmelerde çalışma biçiminde sıralanabilir⁵⁵.

Günümüzde kaçak çalışma, hem faaliyetin gerilemekte olduğu sektörlerde, hem de gelişmeye en elverişli sektörlerde aynı anda yaygınlaşmaktadır. Bir yandan, kitle üretimi sistemlerine dayanan pek çok geleneksel sektörün varlığının korunabilmesi için kaçak çalışmaya başvurulduğu görülmektedir. Diğer yandan, günümüzdeki ekonomik ve toplumsal değişimler çalışan ve işsiz arasındaki kesin ayrımı ortadan kaldırmıştır. Yeni üretim biçimleri ve hizmetler sektöründeki gelişmeler işgücü piyasası esnekliğinin artmasına ve daha düzensiz bir istihdam modeline geçilmesine yol açmıştır. Bu arada, kaçak çalışmanın arttığına tanık olunmaktadır⁵⁶.

B. Esnekliğin İş İlişkileri Bakımından Sonuçları

İş ilişkileri bakımından esneklik, sözleşmesel düzenlemelere ilişkin bir kavram olarak, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yeni çalışma biçimleri, iş ilişkisinin içerdiği güvencelerden yoksundur. Bunun nedeni, tipik ve atipik hizmet sözleşmeleri arasındaki ayırım ve işçileri koruyucu hukuk sisteminin büyük ölçüde, tipik hizmet sözleşmesine dayanan geleneksel çalışma biçimine göre oluşturulmuş olmasıdır⁵⁷. Bu anlamda, yeni çalışma biçimlerine kaynak oluşturan esnekliğin en belirgin sonucu, işçiler arasında bir ayırma yol açmasıdır. Günümüzde bu ayırım, sürekli ve geçici statüde çalıştırılan işçiler bakımından ortaya çıkmaktadır⁵⁸. Sürekli statüde çalışan işçiler; nitelikli, işletme için vazgeçilmez ve sayıca az bir çekirdek grubu oluştururken, geleneksel iş hukukunun

kapsamı içinde kalmaktadırlar. Geçici statüdeki işçiler ise; atipik hizmet sözleşmeleriyle istihdam edilen, işletmeyle ilişkisi hizmet sözleşmesinin süresine bağlı olan, mesleki yaşamı fiilen çalıştıkları dönemle sınırlı olan, genellikle niteliksiz işçilerdir. Bu gruptaki işçiler, iş hukukunun koruyucu hükümlerinden ya hiç yararlanmamakta, ya da sürekli statüdeki işçilere oranla daha az yararlanmaktadır.

Bu durum, iş güvencesi, ücret ve sendikal haklardan yararlanma gibi iş ilişkisinin sonuçlarına ilişkin konularda ikili bir uygulamanın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Esneklik ve yeni çalışma biçimleri, geleneksel çalışma biçimlerinin egemen olduğu dönemin aksine, iş ilişkilerinde ve iş ilişkilerini düzenleyen kurumlarda istikrarsız bir yapılanmayı beraberinde getirmektedir. Yeni çalışma biçimlerine ilişkin olarak, yasal ve sözleşmesel düzenlemelerin bulunmaması veya eksik oluşu, yeni çalışma biçimlerinin sonuçlarının ülkede ülkeye değişiklik göstermesine ve çeşitli çalışma biçimleri arasında da koruma derecesi bakımından farklılık bulunmasına yol açmıştır⁵⁹.

Bu bağlamda, iş mevzuatının yeni çalışma biçimleriyle uyumlu hale getirilmesi, sorunu gündemdedir. İş mevzuatının uyumu, esasen karşıt, ancak, aynı ölçüde meşrulaştırma gereksinimi duyulan iki konu ile birden ilgilidir. Buna göre, bir yandan, aralıksız bir istihdam dönemi boyunca asgari bir iş güvencesinin garanti altına alınmasına, diğer yandan, işgücü hareketliliğinin artırılmasına çalışılmaktadır. Bu anlamda iş yasalarını serbestleştirme (deregulation) girişimleriyle başlayan işe alma ve işten çıkarma koşullarına ilişkin tartışma, bu iki amaç arasındaki ilişkiyi uzlaşma üzerinde yoğunlaşmaktadır⁶⁰.

⁵⁵ CORDOVA, .Full-time, s. 645.

⁵⁶ CEC. Employment 1989, s. 128.

⁵⁷ CORDOVA, Full-time, s. 652.

⁵⁸ KÖHLER, s. 27.

⁵⁹ A.k., s. 97.

⁶⁰ H. SARFATI, C. KOBRI, Labour Market Flexibility, A Comperative Anthology. Gower Publishing Company, England 1988. s. 16.

1. İşten Çıkarmaya Karşı Koruma

Atipik hizmet sözleşmeleriyle çalışanların hizmet sözleşmesinin süresinin sona ermesine veya bir işin tamamlanmasına bağlı olarak, iş ilişkisinin kesilmesi halinde, genel kural, bildirim veya işten çıkarma tazminatına ilişkin olarak, tipik hizmet sözleşmesiyle çalışanlarla eşit korumadan yararlanamamalarıdır. Bunun nedeni, bütün ülkelerde, yeni çalışma biçimlerinin işten çıkarmaya ilişkin kurallarda daha fazla esneklik sağlanması amacıyla uygulamaya konulmasıdır. Ancak, yeni çalışma biçimleri arasında bir ülkeden diğerine farklılıklar olduğu gibi, işten çıkarma konusunda da farklılıklar bulunmaktadır.

Atipik hizmet sözleşmeleriyle çalışanlar arasında en iyi korunanlar, çeşitli düzenlemelerde yer alan asgari düzeyler üzerinde bir süre ile istihdam edilen kısmi süreli işçilerdir. Buna göre, İngiltere'de kısmi süreli çalışanlar, işten çıkarma halinde, eğer haftada onaltı saat çalışmışlarsa, tam süreli çalışan işçilerle aynı korumadan yararlanmaktadır⁶¹. Hollanda'da kısmi süreli çalışanlar, belirsiz süreli bir sözleşme ile istihdam edilmektedir. Bu nedenle, işten çıkarmalara karşı, tam süreli çalışan işçilerle eşit korumadan yararlanmaktadır⁶².

Belirli süreli sözleşmelerle çalışmada belirli sürenin bitiminde iş ilişkisi kendiliğinden sona ermekle birlikte, çalışanlara ülkeler bakımından değişik biçimlerde koruma sağlandığı görülmektedir. Belirli süreli sözleşmelerle yapılan çalışmada kural, sözleşme süresi içinde işçinin işten çıkarılmamasıdır. Ancak sözleşme sürecinin dolmasından sonra bazı ülkelerde asgari bir koruma sağlanırken, bazılarında hiç bir koruma yoktur. Almanya gibi, çok eski düzenlemelere sahip ülkelerde, kısmi süreli çalışması sona eren işçiler, ne bildirim öneline, ne de işten çıkarma veya başka bir nedene ilişkin tazminat hakkından yararlanamamaktadırlar. Daha çağdaş düzenlemelere sahip bazı ülkelerde ise, yasal ba-

kımdan sağlanan koruma faklıdır. Fransa, İspanya ve İtalya'da belirli sürenin bitimini takiben bir ölçüde koruma sağlanmaktadır. Bu tür düzenlemeler, belirli süreli sözleşmeleri önceki marjinal konumundan kurtarıırken, aynı zamanda, tipik hizmet sözleşmeleriyle karşılaştırıldığında, korumadaki farklılığı vurgulamaktadır⁶³.

2. Ücretin Belirlenmesi

Atipik hizmet sözleşmeleriyle çalışanların genellikle düşük ücret almaları, geçici ve sürekli statüde çalışan işçiler arasındaki ayırımın bir başka göstergesidir. Bu konuda özellikle asgari ücret uygulaması olan ülkelerde daha çok sorun çıktığı görülmektedir. Belçika ve Fransa'da asgari ücret ilkesi eleştirilirken, İngiltere'de 1986 tarihli yasa ile ücret konseyinin artık, yirmibir yaşın altındaki genç işçiler için asgari ücret düzeyini belirlemeyeceği yönünde düzenlemeler yapıldığı bilinmektedir. Asgari ücret, düzeyinin düşük tutulması çabaları hemen hemen bütün endüstrileşmiş ülkelerde görülmektedir. Bu nedenle, yeni çalışma biçimlerinin genç işçilerin istihdamının artırılmasına yöneltildiği ileri sürülebilir⁶⁴.

Yeni çalışma biçimleriyle istihdam edilenlerin ücretlerinin belirlenmesinde doğrudan bir ayırım gözlenmemektedir. Bu konudaki en çarpıcı örnek, Hollanda'da haftada onüç saatten az çalışan bütün işçileri yasal asgari ücret dışında tutan yasa hükmüdür. Bunun dışında, ayırmacılık, taşeron sözleşmeleriyle çalışmada olduğu gibi, uygulamadan kaynaklanmakta veya atipik hizmet sözleşmeleriyle çalışan sürekli işçilerle eşit ücret almalarına karşın, bazı toplu sözleşme hükümlerinin kapsamı dışında tutuldukları için, sosyal yardımlardan yararlanamamaları nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Atipik hizmet sözleşmeleriyle çalışan işçiler, kıdeme bağlı yardımlardan da yararlanamamaktadır. Belirli süreli veya geçici süreli sözleşmelerle çalışan işçiler

⁶¹ THURMAN, TRAH, s. 127.

⁶² KÖHLER, s. 99.

⁶³ A.k., s. 99.

⁶⁴ SARFATI, KOBRIN, s. 212.

ücretin kıdeme göre belirlendiği ücret sistemlerinde, her defasında en alt düzeyde ücretten işe başlamaktadırlar⁶⁵

II. İŞ İLİŞKİLERİNDE ADEMI MERKEZİ YAPILANMA

Ademi merkezileşme esnekliğin devamı ve tamamlayıcısıdır. Çünkü, esneklik stratejilerinin kolaylıkla uygulanabilmesi, üretimin teknolojik yapısı ve organizasyon yapısı ile uyumlu olmasına bağlıdır. İşletme içinde esneklik, genel amaçlı ekipmanın ve programlanabilir makinaların veya el işçiliği sürecinin kullanımı yoluyla gerçekleştirilebilirken, işletmeler arasında esnekliğe, ancak üretim sürecinin çoklu birimlere bölünmesiyle ulaşılabilir. Bu bölünme, genellikle ayrı işletmeler halinde olmakta, birimler arasında yatay ve dikey bağlantılarla oluşturulan kombinasyonlarda hızlı bir değişime kolaylıkla uyum sağlanabilmekte ve ürün çeşidi ve miktarı bakımından hızlı kaymalar elde edilebilmektedir. Böylece, dünya piyasasının dalgalanan talep yapısına uygun olarak üretimin gerçekleştirilmesinde ademi merkezileşme, işletmenin çevre ile olan ilişkilerinde ve işletme içindeki ilişkilerden doğabilecek karmaşıklığa bir çözüm getirme amacı taşımaktadır. Bu nedenle, ademi merkezileşme, rekabetin yönlendirdiği dünya ticaretinde ekonomik ve toplumsal koşullara ve piyasadaki değişen taleplere uyum sağlamaya yönelik yönetim stratejileri olarak kabul edilebilir. Bunun yanı sıra, ademi merkezileşme, işgücünün toplumsal bölüşümü anlamına gelmektedir.

A. Ademi Merkezileşmenin Toplu Pazarlığın Yapısı Üzerindeki Etkisi

1. Toplu Pazarlığın İşletme Düzeyine Kayması

Son yıllarda, toplu pazarlık yapısında tek yönlü bir gelişme gözlenmemekle birlikte, çoğu ülkede genel eğilimin ademi merkezileşme yönünde olduğu belirtilebilir. İsveç gibi, ülke ekonomisi çapında merkezi pazarlıkların gelenekselleştiği ülkelerde ademi merkezileşme işkolu düzeyine doğru, pazarlığın daha alt düzeylerde yapıldığı ülkelerde ise, işkolundan işletme düzeyine, işletme düzeyinden de işyeri düzeyine doğru kaydığına tanık olunmaktadır⁶⁶. Öyleyse, herhangi bir ülkede, geleneksel toplu pazarlık düzeyinden, bir alt düzeye geçilmesinin ademi merkezileşme olarak nitelendirilmesi mümkündür.

Pek çok ülkede, merkezi toplu pazarlık uygulamalarını ve sonuçlarını en çok eleştiren ve ademi merkezileşme konusunda en ısrarlı davranan taraf işverenlerdir. 1970'li yıllardaki; işçi sendikaları, devlet, işveren örgütleri ve diğer çıkar gruplarının katılımıyla gerçekleşen üç yanlı merkezi görüşme (corporatism) yaklaşımı serbest rekabeti engellediği, toplumsal çatışmaları gidermek ve enflasyonu denetlemek yerine sistemde kurumsal katılığa yol açtığı gerekçesiyle eleştiriyeye uğramıştır⁶⁷.

Buna karşılık günümüzde artan rekabet baskısı karşısında işverenler ücret sistemlerinde daha fazla esneklik sağlamak, üretim yöntemlerini ve ekipmanın kullanımını çağdaşlaştırmak, işin organizasyonunda esneklikten yararlanmak ve yönetimde daha fazla karar verme serbestisine sahip olmak istemektedir. İşverenlerin bu istekle-

⁶⁵ KÖHLER, s. 100.

⁶⁶ J. P. WINDMULLER, et al. Collective Bargaining in Industrialised Market Economies: A Reappraisal. International Labour Office, Geneva, 1987, s. 87.

⁶⁷ T. TREU, "Centralisation-Decentralisation in Collective Bargaining," The International Journal of Co-operative Labour Law and Industrial Relations. Vol. 1, Issue 2, Summer 1985, s. 49.

ri, toplu pazarlık yapısının ademi merkezileşmesi yönünde önemli bir etki yapmıştır. Buna göre, teknolojik yeniliklere ve ekonomik koşullara ekipmanın ve işçilerin hızlı ve tam uyumu salt işletme pazarlığının geliştirilmesi suretiyle gerçekleştirilebilir. Bu girişimler, hükümet politikaları ile desteklendikleri ülkelerde, daha çok güç kazanmış ve toplu pazarlık yaklaşımlarında değişimlere yol açmıştır⁶⁸.

2. İşkolu Toplu İş Sözleşmelerinin İçeriğinin Zenginleşmesi

Ademi merkezileşmeyi destekleyen ve belki de dengeleyen bir diğer eğilim, işkolu toplu iş sözleşmelerinin içerdiği konuların çeşitlenmesi ve genişlemesidir. Gerçekten, işletme düzeyinde bağitlanan sözleşmelerinin sayıca artmasına, işkolu pazarlıklarının ücret dışı konularda genişlemesi de eşlik etmiştir. Son yıllarda işkolu düzeyinde yürütülen toplu pazarlıklar iş süresinin kısaltılması, iş süresi esnekliğinin kapsamı ve sınırları ile uygulama prosedürlerine ilişkin kuralları içermektedir⁶⁹.

Çeşitli ülkelerdeki uygulamalar bu yöndeki eğilimlere örnek oluşturmaktadır. Fransa'da işçilerin iş ve işyeri değişikliğine ilişkin mesleklerarası sözleşme, İtalya'da 1988 tarihli mesleki eğitim sözleşmeleri, Belçika'da 1986 tarihli esneklikle ilgili mesleklerarası sözleşmeler içeriği zenginleşen işkolu sözleşmeleridir⁷⁰.

3. Farklı Düzeylerdeki Toplu Pazarlığın Birbirini Tamamlaması

1980'li yıllarda korporatist düzenlemelere ve hükümet müdahalelerine yöneltilen eleştiriler çerçevesinde gelirler politikasının

eski önemini yitirdiği görülmüştür. 1990'lı yıllara gelindiğinde, ulusal ve sektörel düzeyde ekonomik performansla uyumlu olarak beliren ücret eğilimleri korunmak koşuluyla makro ekonomik düzeyde ücretin düzenlenmesine ilişkin genel bir ölçütün kararlaştırılması gereksinimi tekrar ortaya çıkmıştır⁷¹.

Bunun nedeni, gerek kurumsal gerekçelerin, gerekse uygulamalardan çıkan sonuçların, merkezi ve ademi merkezi sistemlerin sahip olduğu üstünlüklerin birbirinden çok farklı olmadığına anlaşılmasıdır⁷².

Ücretlerin merkezi düzeyde saptanması, ulusal gelir ve istihdam gibi makro ekonomik değişkenlerdeki gelişmelere uyum sağlamayı kolaylaştırmaktadır. Bu ise, merkezi pazarlığın, ücretlerde makro ekonomik esnekliğin gerçekleştirilmesi için bir araç olarak kullanılmasını mümkün kılmaktadır. Ayrıca, merkezi sistemlerde toplu pazarlığın olumsuz etkilerine ilişkin olarak sosyal tarafların ve üyelerinin görüşlerinin en kısa yoldan ve en kısa zamanda alınmasına olanak tanımaktadır⁷³.

Ancak merkezi yapı, işletmelerin verimlilik düzeyleri ile ortalama ücret düzeyi arasında bir bağlantı kurulmasını engelleyebilmektedir. Bu durumda, ücret artışları, performans düzeyi düşük işletmelerde ücret maliyetlerinin katlanılamaz ölçütlere ulaşmasına yol açarken, verimliliği yüksek endüstrilerde çok sınırlı kalabilmektedir.

İşletme düzeyinde ademi merkezi toplu pazarlığın egemen olduğu ülkelerde ise, işletmelerde, bölgesel ve yöresel işgücü piyasasına özgü koşullar ürün ve işgücü

⁶⁸ WINDMULLER, et al., s. 115.

⁶⁹ T. TREU, "Labour Flexibility in Europe," ILO., Vol. 131, No. 4-5, 1992, s. 504.

⁷⁰ D. VAUGHAN-WHITEHEAD, "Negociation salaries en Europe," (çev. Z. ERDUT) Europe Sociale. Supplément 2/90, Commission des Communautés, Luxembourg, 1990, s. 18.

⁷¹ TREU, Labour Flexibility, s. 508.

⁷² OECD. Economies in Transition: Structural Adjustment in OECD Countries, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 1989, s. 53.

⁷³ CEC., Annual Economics Report for 1993, Commission of the Communities, No. 54., Brussels, 1993. s. 135.

piyasalarında rekabet yoluyla piyasa güçleri tarafından yansıtılmaktadır⁷⁴.

Bu anlamda, sosyal tarafların, özellikle de işçi sendikalarının yaklaşımlarının ön plana çıktığı ileri sürülebilir. Gerçekten, Avrupa'da işçi sendikaları, Japon sendikaları gibi, ücretlerin; ekonomik koşullar ve iş güvencesi arasındaki denge gözetilerek azaltılmasını henüz tam olarak benimsememekle birlikte, ademi merkezileşme düşüncesine karşı çıkmamaktadırlar⁷⁵.

Bu bağlamda, "iş ilişkilerinin geleceği" tartışması içine, "farklı düzeylerde toplu pazarlığın birbirini tamamlaması düşüncesi de katılmıştır.

Öte yandan, sosyal taraflarca işkolu düzeyinde görüşülen konularla işletme toplu iş sözleşmelerinin konuları arasında tezatlıktan değil, bir tamamlayıcılıktan söz edilebilir, yani, işkolu düzeyinde kararlaştırılan normlar işletmelerin gereksinmeleriyle uyumlu hale getirilmektedir. Bu konuda esneklik sözleşmeleri örnek oluşturmaktadır. İtalya'da temel esneklik stratejileri, ulusal düzeyde(iş sürelerinin organizasyonunda olduğu gibi) veya işkolu düzeyinde oluşturulmaktadır. Bu stratejiler, belirli bir serbestlik içinde işletme düzeyinde uygulanabilir, üst düzeydeki sözleşme, uygulamalara esas oluşturmaktadır. Üstelik, işkolu düzeyinde bağlanmış sözleşmeler, toplu işten çıkarmalar dahil olmak üzere, sosyal refah için temel olarak kabul edilen güvenceler bakımından bir tehdit oluşturmayan, seçici bir esnekliğin uygulanmasını sağlamaktadır. Bu arada, işkolu düzeyinde pazarlığın, işletmenin işgücüne ilişkin normlara uymasının bir güvencesi olarak alınabileceği ileri sürülmektedir⁷⁶.

⁷⁴ A.k., s. 136.

⁷⁵ TREU, Labour Flexibility, s. 508.

⁷⁶ VAUGHAN-WHITEHEAD, s. 19.

B. Ademi Merkezileşmenin İş İlişkileri Bakımından Sonuçları

1. Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki İşçi Sayısının Azalması

İskandinav ülkeleri dışındaki ülkelerde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı, farklı oranlarda olmak üzere belirgin biçimde azalmaktadır. Bu azalma, sendikaların üye sayılarındaki azalma ile doğrusal bir ilişki içindedir.

Teknolojik değişim sonucunda işin niteliğinin değişmesi, sendikaların üye sayısındaki azalmanın önemli nedenlerinden biridir⁷⁷. Çünkü, teknolojik değişim beyaz yakalı-mavi yakalı işçiler arasındaki geleneksel ayırımı gitmeyi güçleştirmektedir. Nitekim, yeni ortaya çıkan meslekler son derece değişken nitelikler taşımakta ve bu nedenle de toplu temsil edilmesi kolay olmayan gruplarla karşı karşıya kalınmasına yol açmaktadır. Beyaz yakalı işçilerin sayısal artışı, gücünü genellikle mavi yakalı endüstri işçilerinden alan sendikalar için bir tehdit oluşturmaktadır⁷⁸. Bunun sonucu olarak, uzun dönemde çalışanlar arasında çıkar birliğinin oluşması güçleşmekte ve ortak taleplerin örgütler(sendikalar) aracılığıyla toplu pazarlığa yansıtılması olasılığı azalmaktadır.

Öte yandan, günümüzde üretim ve hizmetlerin daha küçük işletmelere yönelmesi, işletmelerin bölünmesi ve taşeron uygulamaları sendikalaşma oranı düşük ve toplu iş sözleşmesi düzenlemeleri dışında kalan işçilerin sayısının azalmasına neden olmuştur⁷⁹. Bu, işverenlerin esneklik gibi bir yönetim stratejisi olan ademi merkezi-

⁷⁷ B. JAMES, "The trade union response to new technology," The employment consequences of technological change. Macmillan Press, Basingstoke, 1986, s. 176.

⁷⁸ T.TREU, "The Technology Debate (II), The Impact of New Technologies on Employment, Working Conditions and Industrial Relations," L.S., No. 9, April-june 1984, s. 120.

⁷⁹ TREU, Decentralisation, s. 54.

leşmeyi üretim süreci üzerindeki sendikal denetimin dışında tutabilmek amacıyla benimsedikleri bir uygulamanın sonucudur.

2. İşverenin Yönetim Hakkının Kapsamının Genişlemesi

Toplu pazarlık ve iş ilişkilerinin yapısı, işin organizasyonu üzerindeki denetim bakımından önem taşımaktadır. Toplu pazarlık sürecinin ademi merkezileşmesi pazarlık konularını sınırlarken işverenin işin organizasyonu ve yeni teknolojilerin uygulanması konusundaki denetimini arttırmıştır.

İşverenin yönetim hakkının kapsamının genişlemesi, rekabetin yoğunlaştığı günümüz koşullarında esneklik stratejilerinin uygulanması nedeniyle ayrı bir önem kazanmaktadır. İşgücünün istihdamında esneklik, sendikaların üyeleri adına toplu pazarlıkta elde ettikleri güvencelerin yitilmesine neden olmaktadır. İşverenler bu konudaki sendikal denetimden kaçınmak için önceden sahip olmadıkları araçlara kavuşmuşlardır. Bu anlamda, esneklik stratejilerinin uygulanması üretim sürecini ademi merkezileştirmek suretiyle daha kolay gerçekleştirebilmektedir. Çünkü, işletme düzeyi toplu pazarlığın yeni teknolojilerin etkilerine en açık olduğu düzeydir. Böylece, yeni teknolojilerin işverene sağladığı organizasyon esnekliği, yasa ve toplu iş sözleşmesinin getirdiği katı yükümlülükleri bertaraf etmeyi de beraberinde getirerek, tek taraflı karar vermeyi kolaylaştırmaktadır⁸⁰.

Bu gelişme, toplu iş ilişkilerinin bireysel iş ilişkilerine doğru kayması sonucunu doğurmaktadır. Çünkü, "insan kaynakları yönetimi" yaklaşımı çerçevesinde esneklik stratejilerinin uygulanması temelde işverenin tek taraflı belirleyiciliğine dayanmakta-

dır⁸¹. Bu durumda, iş ilişkilerinin ademi merkezileşmesi, hızlandırıcı parçalanma etkisi yapacak ve iş ilişkilerinin personel politikalarıyla bütünleşmesini teşvik edecektir⁸². Burada iş hukukunun kesinlikle devlet müdahalesine dayandığı ülkelerle, toplu iş sözleşmesinin iş hukukunun temel hukuksal dayanağını oluşturduğu ülkeler arasında varolan temel farklılığı belirtmek gerekmektedir. Örneğin, ABD. ikinci gruptaki ülkelere örnektir.

Toplu pazarlığın kapsadığı işçilerin sayısındaki azalma ile birlikte, endüstride karar verme süreci olarak toplu pazarlığın pozisyonunda belirgin bir zayıflama olduğu dönemlerde, bazı ülkelerde, işçi ve işveren arasında danışmaya dayalı ilişkilerde önemli bir artış meydana gelmektedir. Bu artış, kötü ekonomik koşullarla çok yakından ilgilidir veya daha açık bir ifadeyle danışmanın, ekonomik güçlüklerin aşılmasında önemli bir araç olabilmesi yönünde beklentiler vardır⁸³. Gerçekten son yıllarda, toplu pazarlığın nispi öneminde görülen bir zayıflama, bir çok Avrupa ülkesinde bu yöneme alternatif olabilecek yeni mekanizmaların aranması sürecini başlatmıştır. Avrupa'daki işletme konseyleri ve işçilerin yönetime katılma mekanizmaları önemini korurken, Kuzey Amerika'da işletme yöneticilerinin girişimi ile başlatılan katılma planlarının, kalite çemberleri ve çalışma yaşamının kalitesi programlarının ve benzeri girişimlerin, toplu pazarlığa bir alternatif olarak sunulduğu görülmektedir⁸⁴.



⁸¹ G. KANAWATY, et al., "Adjustment at the Micro Level," ILR., Vol. 128, No. 3, 1989, s. 291.

⁸² LIEMT, s. 468, Dipnot. 31.

⁸³ WINDMULLER, et al., s. 12.

⁸⁴ T. DERELİ, "1990'lara Girerken Sanayileşmiş Ülkelerde Endüstriyel İlişkiler Alanındaki Gelişmeler," BASİSEN, Sa: 48, Ocak 1993, s. 17.

KİTAP TANITIMI

Burçak Çubukçu

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Endüstri İlişkileri Uzmanı

Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim

Sendikamızın da üyesi bulunduğu Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)'nin yeni yayınlarından birisi olan "Küreselleşme ve Toplu Pazarlıktaki Değişim" Dr. Nihat Yüksel'in ikinci eseri.

Kitabın yazarı Sabancı Holding A.Ş. Çalışma İlişkileri Başkanı.

Endüstriyel ilişkiler üzerine 34 yıllık bir deneyimin, yorucu ama zevkli geçen yılların birikiminin kağıda yansımaları ile gerçekten ilgi çekici bir kitap ortaya çıkmış.

Çalışmada, dünyada oldukça hızlı bir değişim gösteren endüstriyel ilişkilerin, toplu pazarlık yönü incelenerek, bu değişimin ülkemizdeki yansımalarıyla da ilişki kurulmuş.

Üç bölümden oluşan kitapta birimci bölümde kavramların bilimsel olarak açıklanmalarını ve detaylı bir giriş olarak küreselleşme ve Post-Fordist sürecine nasıl ulaşıldığı ve bu gelişmelerden, sendikalar ile toplu pazarlık yapısının nasıl etkilendiği anlatılıyor.

İkinci bölümde, Avrupa Birliği'ne üye bazı ülkeler ile ABD ve Japonya'da toplu pazarlığın yapısı ve bu yapıdaki değişmelerin kaynaklarının ve nedenlerinin neler olduğu üzerinde duruluyor.

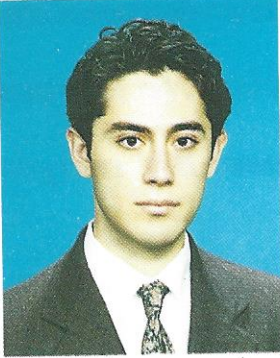
Bir profesyonelden,
yılların birikimiyle işlenmiş
dolu dolu bilimsel bir çalışma.

Son bölümde ise, önce toplu pazarlığın ülkemizdeki tarihsel gelişimi ele alınıyor ve toplu pazarlığın yapısındaki değişimler ülke bazında inceleniyor. Daha sonra dünya ekonomisindeki gelişmelere bağlı olarak, değişen endüstriyel ilişkilerin ülkemizdeki toplu pazarlık ilişkilerine nasıl yansıdığı araştırılıyor. Dr. Nihat Yüksel bu bölümde, ülkemizdeki sistemin belli başlı aksaklıklarının altını çizip, bunların çözüm yollarına ilişkin önerilerde bulunuyor ve ülkemiz açısından değişimin yeterli olup olmadığına dikkat çekiyor.

Endüstri ilişkilerinde profesyonellere, işçilere ve işverenlere, araştırmacılara oldukça yararlı olabilecek, bir çalışma.



Karar İnceleme Köşesi



Umut DENİZ
Yıldız Teknik Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Araştırma Görevlisi

1974 yılında Ankara'da doğdu. 1995 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezun oldu. 1996 yılında araştırma görevlisi olarak girdiği Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Ticaret Hukuku anabilim dalında görevini sürdürmektedir.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/34701

KARAR NO : 1995/35842

TARİHİ : 19.12.1995

KARAR ÖZETİ: İŞVERENE KARŞI TOPLU HAREKET VE PROTİSTO EYLEMİNDE BULUNAN İŞÇİLERİN HİZMET AKİTLERİNİ FESHETMEKTE İŞVEREN HAKLIDIR.

İşyerinde çalışan iki işçinin işten çıkarılması üzerine işyerinde çalışan işçilerin işverene karşı toplu hareket ve protesto eyleminde bulunmaları, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II.d maddesinde öngörülen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış halini oluşturur ve bu nedenle işveren hizmet akdini feshetmekte haklıdır.

DAVA: Taraflar arasındaki, ihbar, kıdem, sendikal tazminat, ikramiye ve ücret alacağının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda, ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle bir-

likte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenmesi için duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 19.12.1995 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, işyerinde çalışan iki işçinin işveren tarafından hizmet sözleşmelerinin feshedilmesi üzerine, işyerinde çalışan işçiler tarafından işverene karşı birlikte tavır alınma yoluna gidildiği bu sırada davacının da işverenin eylemini protesto babında 50'yi aşkın arkadaşı ile birlikte viziteye çıktığı, viziteden sonuç alınamaması üzerine işçilerin işbaşı yaptıkları fakat işveren tarafından ertesi günü davacı ve arkadaşlarının iş aktilerine son verildiği daha sonra işçilerin sendikaya üye olmak için girişimde buldukları ve sendikaya üye oldukları açık ve seçik olarak anlaşılmaktadır. O-

layların bu akışı davacı ve arkadaşlarının, davalı işverene karşı, toplu hareket ve protesto şeklinde davranışta bulduklarını göstermektedir. Bu olgular karşısında işveren 1475 sayılı İş Kanununun 17/II-d maddesine öngörülen doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış nedeniyle akti feshetmekte haklıdır. Böyle olunca ihbar, kıdem ve sendikal tazminat isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken aksine düşünce ile kabulü isabetsiz olup bozmayı ge-

rektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten bozulmasına, davalı yararına takdir edilen 600.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 19.12.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

I. Karardan anlaşıldığı üzere, karara konu olan olay, iki işçinin, işveren tarafından işten çıkarılması üzerine başlamış, işyerinde çalışan işçiler de işverenin bu hareketini protesto mahiyetinde 50'yi aşkın kişilik bir grupla toplu vizite eylemine başlamıştır. Bu eylemden bekledikleri sonucu alamayan işçiler, işbaşı yapmış fakat bunu takip eden gün işveren tarafından iş sözleşmeleri, İş Kanunu md. 17/II.d uyarınca sona erdirilmiştir. Bu olayın ardından söz konusu işçiler, bir işçi sendikasına üye olma girişiminde bulunmuş, üye olmuş ve işveren tarafından bu fesih sonucu ihbar, kıdem ve sendikal tazminat yanında ikramiye ve ücret alacaklarının ödenmesi için yerel mahkemede dava açmıştır. Yerel mahkeme, söz konusu taleplerin işveren tarafından faiziyle birlikte ödenmesini hüküm altına almıştır. Davalı tarafından söz konusu hükmün temyiz edilmesi üzerine, Yargıtay, davalı işverenin söz konusu olaylar sonucu İK.md.17/II.d uyarınca sözleşmeyi feshetmesini haklı bulmuş, ihbar, kıdem ve sendikal tazminat isteklerinin reddine karar verilmesi gereği ile yerel mahkeme hükmünü bozmuştur.

Görüldüğü gibi, olayda öncelikli olarak tespit edilmesi gereken husus, işçilerin giriştikleri toplu vizite eyleminin niteliğini belirlemek olacaktır. Nitekim ancak söz konusu eylemin hukuki niteliği tespit edildikten sonradır ki, bunun işverenin haklı nedenle fesih (İK md.17/II.d) imkanını kullanmasına cevaz verecek bir özelliğe sahip olup olmadığı ve dolayısıyla feshin ihbar, kıdem

ve sendikal tazminat üzerindeki etkileri tartışılacaktır.

II. Burada ilk olarak işçiler tarafından yapılan topluca viziteye çıkma eyleminin hukuki niteliği tespit edilmeye çalışılacaktır. Bir işçinin hastalandığı takdirde viziteye çıkması Sosyal Sigortalar Kanunu md.90 ile kendisine tanınmış bir haktır. Burada, yasalardaki bir çok durumda olduğu gibi işçiye ferdi olarak kullanabilmesi amacıyla bir "hak" tanınmıştır. Ancak söz konusu bireysel hakkın, işçiler tarafından topluca kullanılması söz konusu olduğu halde, bu kollektif eylem acaba niteliksel bir değişime uğrayacak mıdır?

Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu md.25'de, Türk İş Hukukunda işçilere kollektif iş mücadelesi için tanınan tek araç olan "grev" kavramı tanımlanmış, ardından da yasal ve yasa dışı grevin tanımları yapılmıştır. 25. Maddenin I. fıkrasına göre "işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir". Aynı maddenin 2. Fıkrasında toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu yasa hükümlerine uygun olarak yapılacak grevlere, kanuni (yasal) grev deneceği belirtilmiştir.

Yasanın birinci maddesinde verilen "grev" tanımına uygun olarak, şunu söyleyebiliriz ki, kolektif bir eylem, hangi amaca ulaşmak için yapılırsa yapılsın, işçilerin aralarında anlaşmak ya da bir kuruluşun bu yöndeki bir kararına uymak şeklinde karşımıza çıkıyorsa bu eylem bir "grev" olarak nitelenecektir. Söz konusu eylemin bu noktada bireysel olarak tanınmış bir hakkın topluca kullanılması yoluyla doğup doğmadığı önemli değildir. Öyleyse üretimi etkilemeye yönelik kolektif bir eylem ve eyleme katılanlar arasında bu yönde bir anlaşma, bir birlik söz konusu olduğu taktirde, gerçekleştirilen eylem bir grevdir.

Yasada, aynı maddenin 2. fıkrasında yasal grevin, 3. fıkrasında ise yasadışı grevin tanımı yapılmıştır. Bu iki hükümden yararlanarak, kategorik olarak grev addedilebilecek ancak niteliği açısından kanun dışı sayılan eylemleri üç grup altında toplayabiliriz (Oğuzman, Kemal, Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964, s.74 vd., Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, c.1, 3. Bası, İst.1984, s.).

1) Amaç itibarıyla yasa dışı sayılan grevler:

Bir grevin yasal sayılabilmesinin ilk koşulu, öncelikli olarak "mesleki amaç" taşımasıdır. Bu amaç ise işçilerin işverenle toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıktaki işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını koruma amacıdır. İşçilerin, çıkar uyuşmazlıklarındaki iktisadi ve sosyal menfaatlerini koruma amacı dışında yapılan grevler (örneğin dayanışma grevleri, politik grevler ve hak uyuşmazlığı sonucu doğan grevler) yasa dışı grev sayılacaktır. Ancak gerek Anayasa gerekse 2822 sayılı kanunun, grevin yasal olması için gereken amaç şartını belirlemiş olması karşısında, somut olayda hangi grevin yasal amaç unsurunu taşıyıp taşımadığı son derece büyük önem arzedecektir.

TİSGLK md. 47 ile ayrıca iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılan grev hakkının, yetkili mahkeme kararıyla durdurulabileceği belirtilmiştir. Ancak, bunu "amaç" unsuru açısından yasaya aykırı olan grevler ile karıştırmamak gerekir. Zira

amaç unsuru gerçekleşmemiş olan bir grev, kendiliğinden (ipso iure) yasa dışı bir grev teşkil eder ve buna ilişkin hukuki ve cezai yaptırımlara tabi olur. Halbuki grev hakkının kötüye kullanılmasında, bir yasal grev için aranan şartlar gerçekleşmiş olmasına rağmen, grevin uygulanması iyiniyet kuralları ile bağdaşmayacaktır. Bu sebeple bu iki tür grevi birbirinden ayırmak ve özellikle md. 47'de öngörülen durdurma kararını aslında kendiliğinden geçersiz sayılan bir greve uygulamamak gerekir.

Şunu da belirtmek gerekir ki, amaç unsurunun içinde işçilerin işyerindeki işlerine bağlı kalmaları esası da yer alır. İşçilerin, işyerini devamlı olarak terk ettikleri bir eylemde, artık işyerindeki çalışma koşullarını değiştirmek gibi bir amaç söz konusu olmayacağından, işyerine bağlı kalarak çalışma koşullarını değiştirme düşüncesinde olmaları da amaç unsuru içinde aranır (Çelik, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 13. Bası, İst.1996, s.463).

2) Usule uyulmaması sebebiyle yasa dışı sayılan grevler:

Yetkili işçi sendikası kararı bulunmadan, toplu görüşme ve arabuluculuk safhasından geçilmeden, grev kararını zamanında almadan tevdi ve ilan etmeden ve yasada belirlenen süre koşullarına uyulmadan yapılan grevler yasadışıdır. Bu husus 2822 sayılı yasanın 25. maddesinin 3. fıkrasında açıkça belirtilmiştir.

Özellikle AY md.54'de belirtildiği üzere hukuk düzenince korunan bir grev ancak toplu sözleşme yapılması sırasındaki uyuşmazlıklardan doğan grevdir. Böylece 275 sayılı yasa döneminden farklı olarak artık hak uyuşmazlıkları için greve gidilemeyecek, sadece çıkar uyuşmazlıklarında grev söz konusu olacaktır (BK. 81 için Oğuz.s.247 - işçi-işv.).

3) Grev yasak ve engeli dolayısıyla yasa dışı sayılan grevler :

Grev kararı alınması veya alınmış bir grev kararının uygulanması hususunda yasada belirtilen yasak veya engel durumuna rağmen

men, buna uyulmaması halinde yapılan grev yine yasadışı sayılacaktır.

Böylece, "grev" olarak tanımlanabilecek bir eylemin hangi durumlarda "yasa dışı" olma niteliğini taşıyacağını gördük. Bu noktada olayımıza geri dönecek olursak, burada 50'den fazla işçinin karardan anlaşıldığı kadarıyla işten çıkarılan iki arkadaşlarına destek vermek ve söz konusu fesihleri protesto etmek amacıyla toplu olarak vizi- teye çıkması söz konusudur.

Yukarıda belirtildiği üzere, işçinin hastalık halinde viziteye çıkmasına izin verilmesi işveren için Sosyal Sigortalar Kanunu md.90 anlamında bir yükümlülük, işçi için ise bireysel bir haktır. Bu yüzden esas olan, bu hakkın işçi tarafından tek başına kullanılmasıdır. Ancak bazı durumlarda, rastlantısal olarak, bu bireysel hakkın MK md.2'ye uygun olarak toplu şekilde kullanılması söz konusu olabilir. Örneğin fabrika yemekhanesinde çıkan yemekten zehirlenen işçiler açısından böyle bir durum söz konusu olabilir.

Fakat, yukarıda belirtildiği şekilde gerektiği ve haklı bir neden olmaksızın, işçilerin aralarında anlaşarak ya da bir kuruluş kararına uyararak yaptıkları ve işyeri faaliyetini hedef alan kollektif eylemleri grev olarak kabul etmek gerekir. (Aynı görüşte; Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.247 d.h. 153, Narmanlıoğlu, Ünal, Grev, Ank.1990, s.86, Şahlanan, Fevzi, 1991 Yargıtay Kararları Değerlendirmesi, s.128, Ekonomi, Münir, 1994 Yargıtay Kararları Değerlendirmesi, s.98) Gerçekten Yargıtay da, her ne kadar bireysel bir hakkın kullanımı görünüşte söz konusu olsa da, yukarıda belirttiğimiz kriterler içerisinde gerçekleşen toplu eylemleri "yasa dışı direniş", "yasa dışı eylem" olarak nitelemektedir (Yarg. 9.HD. 21/6/1994 E.1728, K.9862, Tekstil İşveren Dergisi, Kasım-Aralık 1994, Yarg.9.Hd. 21/6/1994, E.1657/ K.9861, Tekstil İşveren Dergisi, Kasım-Aralık 1994, Yarg.9 Hd. 18/10/1994, E.6938, K.1425, İşveren D., Nisan 1995)

Sözü edilen kararlarda, Yargıtay, bu tür eylemleri açıkça yasa dışı grev olarak ta-

nımlamaktan imtina etmiş, bunları daha çok "yasa dışı eylem-direniş" olarak nitelemiştir. Aslında teorik gözükmeyle beraber, bu kararda da deyinileceği üzere, bu tür eylemleri yasadışı grev olarak tanımlamayan Yargıtay, kimi zaman söz konusu grev için öngörülen müeyyideyi hiç anmadan direk bireysel olarak iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi ile ilgili İK md.17/II.yi olaya tatbik etmektedir. Ancak Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu md. 25/III'e baktığımızda "yasal grev" tanımına (md.25/II) uymayan her türlü "direniş" hakkında yasa dışı greve ilişkin müeyyidelerin uygulanması gereği ile karşılaşılabilecektir (bkz. aynı yönde AY md.54/VII).

Grevin, kolektif bir eylem olma niteliğinden yola çıkarak, yasa koyucu, yasa dışı greve ilişkin müeyyideyi Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu md.45 ile ayrıca düzenlemiştir. 275 sayılı yasadan aynen aktarılan hükme göre, "kanun dışı bir grevin yapılması halinde, işveren böyle bir grevin yapılması kararına katılan, katılmaya veya devamına teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir". Öğretide kimi yazarlarca, işverene tanınan bu fesih yetkisi, İş Kanunu md.17/II de sayılan ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılığın özel bir görünümü olduğu öne sürülmüştür. Nitekim bu görüşe göre, yasa dışı grev, katılanlar için iş terki ve devamsızlık (İK md.17/II-f), greve karar veren veya teşvik edenler için ise sadakatsizlik (md.17/II-d) teşkil eder (Oğuzman, Kemal, İşçi-İşveren İlişkileri, s.258, Grev ve Lokavt, s.130 vd., Krş, Tunçomağ, Kenan, İş Hukuku c.II, İst.1985, s.524) Buna karşılık, öne sürülen diğer bir görüşe göre ise, İş Kanununun md. 17/II de yazılı haller ve benzerleri ile 45. maddede düzenlenen yasa dışı grev yaptırımını arasında ilişki kurmak ve 45. madde- deki feshi İş Kanunundaki haklı nedenle fesih hallerinin özel bir uygulaması kabul etmek doğru değildir. Zira İK'daki fesih halleri her şeyden önce bireysel niteliklidir. Oysa yasa dışı grev, niteliği itibarıyla mut- laka birlikte yapılan "kolektif" bir eylemdir. Bu yüzden de yasa dışı grev hallerini İK'da

anılan haller arasında saymak zordur (Çelik, Nuri, İş Hukuku, Dersleri, s.506).

Gerçekten de son anılan görüşte isabetle ortaya konduğu gibi, yasakoyucu yasa dışı grevin söz konusu kolektif niteliğini göz önüne alarak, Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu md. 45 ile özel bir düzenleme getirmiştir. Bu düzenleme ile, söz konusu yasa dışı grevi teşkil eden fiillerin işverene haklı nedenle fesih imkanı getirip getirmediği tartışılmaksızın, sadece bu eylemi düzenleme ya da katılma olgusuna bağlı olarak, işverene önelsiz ve tazminat-sız fesih hakkı tanınmıştır. Yasa dışı grevin adeta hukuki yaptırımı şeklinde düzenlenen bu hükmü, son görüşte belirtildiği gibi md.17/II'den ayrı düşünmek kanımca daha yerinde olacaktır. Tıpkı yasak olmasına rağmen bir sendikaya üye olan özel güvenlik görevlilerininin 2495 sayılı yasanın 21. Maddesine göre sözleşmelerininin feshi imkanında olduğu gibi, burada da yasağa aykırılığa karşı bir hukuki yaptırım olarak özel bir hükmün öngörüldüğü söylenebilir.

Sonuç olarak, yukarıda belirttiğimiz gerekçelerden ötürü, olayda söz konusu eylem bir "grev" hatta "yasa dışı" bir grevdir. Zira işçilerin anlaşarak ve aralarında aldıkları bir karara uyarak kolektif bir şekilde toplu viziteye çıkması, TİSGLK md.25/I'de yapılan grev tanımına uymaktadır. Dahası bu eylem, bir "yasa dışı" grev teşkil eder. Nitekim, yukarıda da belirttiğimiz gibi karşı-mızda öncelikle yasadaki öngörülen usullere uyulmadan yapılan ve nitelik itibarıyla "hak grevi" olan bir grev vardır. Gerek Anayasa md.54, gerekse TİSGLK md.25/III uyarınca buradaki grevin yasa dışı olduğu tartışmasızdır.

Yukarıda belirttiğimiz üzere, yasa dışı grev söz konusu olduğu takdirde, bunun hukuki yaptırımı olarak uygulanması gereken hüküm, TİSGLK md. 45'dir. Bu noktada İş Kanunu md.17/II'ye gitmeye ve haklı nedenlerin varlığını araştırmaya gerek yoktur. Önemli olan ilk olarak, işçinin söz konusu eyleme katılıp katılmadığının tespitidir. TİSGLK md. 45 hükmünden yararlanmak isteyen işveren, öncelikle işçinin bu eyleme katıldığını ispat etmek zorundadır. Bu hu-

susu ispat yükü işverenindir (Reisoğlu, Seza, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ank.1986, s.366). Ancak, işçinin yasa dışı greve katılması, sözleşmesinin feshi için yeterli değildir. Zira aranması gereken diğer bir önemli husus, işçinin bu eyleme katılmakta kusurunun bulunup bulunmadığıdır. Hukuk sistemimizde, yasal bir grev ancak çok uzun prosedürlere bağlı olarak, birçok süre ve bildirim şartına bağlı olarak gerçekleştirilebilmektedir. Bir işçiden ise tüm bu karmaşık prosedürü bilmesi beklenemeyecektir. Eğer, yasa dışı greve katılma nedeniyle iş sözleşmesinin feshinde işçinin kusuru aranmaz ve sadece bu greve katılma yeterli sayılırsa, küçük bir usul hatası nedeniyle yasa dışı hale gelebilecek bir grev sonucu işçi işini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalacaktır. Bu yüzden md.45'deki fesih imkanının doğabilmesi için sadece yasadışı greve katılmak yeterli olmayıp, aynı zamanda bu hususta işçinin kusuru bulunmalıdır. Daha açık bir ifade ile, işçi grevin yasa dışı olduğunu bilmeli ya da bilebilecek durumda olmalıdır. Doktrinde de bu nokta, baskın olarak kabul edilmiştir (Esener, Turhan, İş Hukuku, Ank.1978, s.644, Oğuzman, s.267, Ulucan, Devrim, İNU, TİSGLK md.29 (No : 3), Süzek, Sarper, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ank.1989, s.82, Tunçomağ, s.521).

Doktrinde, TİSGLK md.45'in uygulanması için işçinin kusurunun aranmasında mutabık kalınmış olunmasına rağmen, burada sorun, söz konusu kusurun kim tarafından ispat edileceği meselesinde doğmaktadır. Bir görüşe göre, burada bir akdi ilişkinin sona ermesi söz konusu olduğundan, bir grevin yasa dışı olduğunu bilmediğini, burada hiçbir kusuru olmadığını veya isteğine rağmen işbaşı yapmadığını ispat yükümlülüğü işçiye ait olacaktır (Reisoğlu, Şerh, s.368, Oğuzman, İşçi-İşveren İlişkileri, s.260).

Başka bir görüşe göre, yasadışı greve katılan işçilerden, kişisel kusurları olmadığının ispatı beklenmek yerine, yapılan grevin kolektif bakımdan ağır bir kusur teşkil edip etmediğini araştırarak objektif bir ölçüye

göre işverenin, grevci işçiyi işten çıkarıp çıkarmayacağı araştırılır. Yani artık işçilerin, teker, teker yasadışı greve katılmalarında kusurlu olup olmadıklarına bakılmayacak, fesih hakkı ancak kolektif eylemin başlı başına ağır bir kusur teşkil etmesi halinde uygulanacaktır (Esener, İş Hukuku, s.645).

Diğer bir görüşe göre ise, eğer usuli ve prosedüre ilişkin bir sebepten ötürü grev yasadışı sayılıyorsa, bu durumu normal olarak sendika yönetiminde görev alan işçiler dışındakilerin bilmesi beklenemez. Örneğin altı işgünlük süre içerisinde noter ve Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirilmeden başlanılan bir grevde durum budur. Belirtildiği üzere prosedüre ilişkin bir hatayı işçinin bilmesi ondan beklenemeyeceğine göre, işçinin kusurlu olduğunu yani normal durumun aksini iddia eden işveren bunu ispatlamak zorundadır. Ancak, yukarıda açıklanan mesleki amaç dışında yapılan ya da grev yasa dışı ve erteleme durumlarına aykırı yapılan grevlere katılan işçilerin durumu bilmemeleri düşünülmemeyeceğinden, kural olarak burada yasa dışı greve katılan işçi kusurlu sayılır. Aksini ispat yükü artık, kusursuz olduğunu iddia eden işçidedir (Tunçomağ, İş Hukuku, s.522). Kanımca, ortaya konan bu görüşler arasında, söz edilen son görüş uygulama ve hakkaniyet açısından en verimli sonuçları doğuracaktır.

Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu md.45 ile öngörülen fesih durumunun İK md.17/II'nin özel bir görünümü olup olmadığı tartışmasının önemli bir diğer sonucu da karşımıza söz konusu fesih hakkının ne kadar zaman içerisinde kullanılması gerektiği konusunda karşımıza çıkar. Yukarıda açıklandığı üzere, TİSGLK md.45'i, İK md. 17/2'nin özel bir görünümü sayan görüşe göre, bu fesih hakkı, ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılığın özel bir hali olduğundan, İş Kanununa tabi işçiler için İK md.18, Deniz İş Kanununa tabi işçiler için ise Deniz İş Kanunu md.15 uyarınca kullanılacaktır. İK md. 18 ve Deniz İK md.ise göre ise işveren, işçinin sözleşmenin feshine sebep olacak davranışlarını öğrendiği tarihten itibaren 6 işgünü içerisinde ve her

halde fiilin vukuundan itibaren 1 yıl içinde sözleşmeyi feshetmelidir. İşçinin, haklı nedenle feshi doğuracak davranışı devam ettikçe, bu 6 gün ve 1 yıllık süreler işlemez. Zira işçinin eylemi ile haklı sebep de bir süreklilik göstermektedir. Bu yüzden söz konusu 6 günlük süre ancak, haklı sebep oluşturan eylem sona erdikten sonra işlemeye başlar (Oğuzman, s.260).

Bilindiği üzere TİSGLK md.46/I ile yasadışı grevin tespiti için dava açma hakkı tanınmış ve mahkemelere de bu davaları 1 ay içinde sona erdirmeye yükümü getirilmiştir. İşverenin bu yola başvurması ve grev devam ederken mahkemenin grevin yasa dışı olduğunu tespit ettiği durumlarda iş sözleşmeleri derhal ya da yukarıda belirtildiği üzere 6 işgünü içerisinde feshedilebilir ve bu da bir sorun yaratmaz. Ancak grevin dava sonuçlanmadan önce bitmesi veya mahkemeye başvurulmaması halinde fesih bildirimnin hangi süre içerisinde yapılacağı konusu önem taşır.

Yukarıda anılan görüşe göre bu durumda, işçinin yasadışı grevle ilgili eylemi devam ettiği sürece; haklı neden de devam edecek, hak düşürücü süre en erken haklı nedeni doğuran fiilin sona ermesinden itibaren işleyecektir. Bu yüzden 6 günlük süre, işverenin yasa dışı grevi öğrendiği günden değil, grevin sona erdiği günden itibaren işlemeye başlayacaktır. Ancak, işverenin, md.46/I uyarınca tespit davası açma yoluna gittiği durumlarda, grevin dava sonuçlanmadan önce sona ermesi söz konusu olursa, işveren 6 günlük hak düşürücü süreyi kaçırmak riskiyle karşı karşıya kalabilir. Bu yüzden doktrinde ÇELİK tarafından ortaya konulduğu gibi, md. 45 uygulamasında fesih hakkının kullanımında süreye ilişkin şart uygulaması açısından İK md.18 yerine, tamamlayıcı hukuk kuralı olarak Borçlar Kanunu md.344'ün uygulanması daha yerinde olur. Böylece İK md.18'deki 6 günlük hak düşürücü sürenin yerini "iyi niyet kuralları ve halin icabına göre tayin edilecek" bir süre alacaktır. Böylece de, sözleşmeyi fesih hakkının kullanımı, md. 46/I uyarınca açılan tespit davasının sonuna kadar bırakılabilecektir (Çelik, İş Hukuku, s.506) (Bk.

Md.344'deki çeviri hatası için de bkz. aynı yer).

Burada şunu da belirtmek gerekir ki, işçinin sözleşmesini yasadışı grev gerekçesiyle fesheden işveren, daha sonra söz konusu grevin yasa dışı olmadığına ya da ilgili işçinin bu greve katılmakta kusuru bulunmadığına mahkemece tespiti durumunda, yaptığı bu usulsüz feshin sonuçlarına katlanacak yani işçiye ihbar ve koşulları gerçekleşmişse kıdem tazminatı ödeyecektir. Zira sözleşmeyi fesih iradesi tek taraflı ve bozucu yenilik doğuran bir irade beyanıdır (Narmanlıoğlu, Ünal, İHU, TİSGLK md.29 (No. 5)).

Yargıtay kararında ayrıca çok kısa olarak, sendikal tazminata ilişkin bir de örtülü tespit yapılmıştır. Karada belirtildiği üzere, sözleşmesi feshedilen işçiler, bu feshin ardından sendikaya üye olmuşlardır. Yerel mahkeme ve Yargıtay kararından işçinin sendikal tazminata ilişkin talebinin hüküm altına alınıp alınmadığı anlaşılammaktadır. Gerçekten de 2821 sayılı Sendikalar Kanunu md. 31 ile belirtildiği gibi (2.6.1988 tarih ve 3449 sayılı yasa ile değişik) işçilerin iş saatleri içinde işverenin rızasıyla ve iş saatleri dışında, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmaları sebebiyle işten çıkartılmaları önlenmiş, buna aykırı davranışlarda ise işveren işçinin 1 yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere bir tazminat ödeyecektir. Böylece işçi, koşulların gerçekleşmesi halinde kıdem ve ihbar tazminatı yanında bir de sendikal tazminata hak kazanacaktır. İşçi sendikası faaliyetleri arasında en önde gelenlerden birisi de toplu görüşmeler sırasında uyuşmazlık çıkması halinde greve gitmektir ve grev sırasında da işçilerin iş sözleşmeleri askıda kalacaktır. Bu yüzden bir greve katılma sebebiyle işçinin iş sözleşmesinin (haklı neden bulunmaksızın) feshi, işveren için SK.md 31'in uygulanmasını gerektirecektir. Ancak şüphesiz ki bu yaptırım ancak ve ancak "yasal bir grev" söz konusu ise mümkün olacaktır. Yasa dışı bir greve katılımın bu şekilde yasa tarafından korunması düşünülemez. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki, SK md.31 ancak bir "sendikal faaliyete" katılmak söz konusu

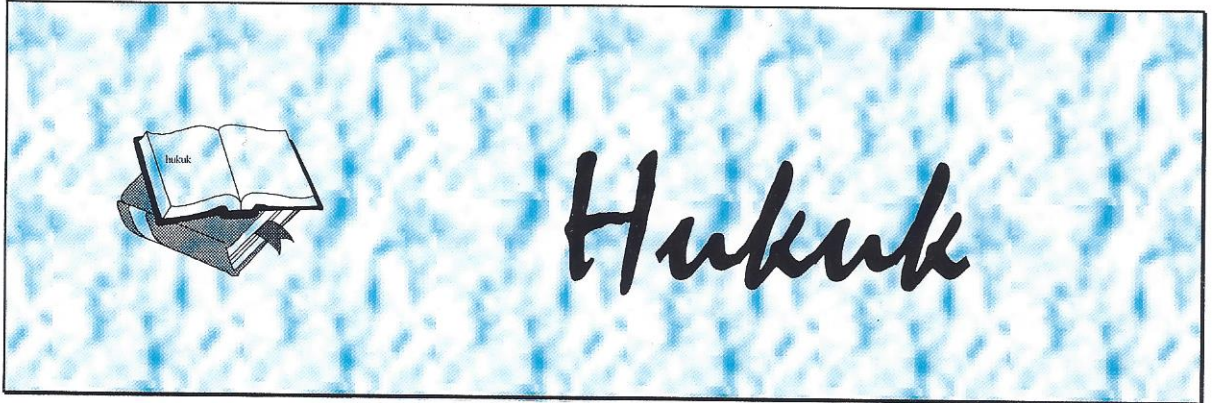
ise belirtildiği şekilde uygulanabilir. Yoksa olaydaki gibi işçilerin, sendikanın bir karar ve girişimi olmaksızın giriştiği eylemler bu kapsamda mütalaa edilmez. Yargıtay kararında da bu hususa değinilmemekle beraber aynı noktadan hareket edildiği sezinelebilir.

Yargıtay, kararında hiç TİSGLK md.45'ten söz etmeksizin doğrudan doğruya İK. Md. 17/II'yi uygulamıştır ki, pratik olarak varılan doğru sonucu teorik olarak eleştirilebilecek en açık yönü de budur. Kimi kararlarında, toplu vizite olaylarında hem TİSGLK md. 45'i hem de İK md. 17/II'yi yapılan fesihlerin hukuki gerekçesi olarak gösteren Yargıtay, bu kararında TİSGLK md.45'i hiç anmayarak, işverenin yaptığı feshi sadece İK md.17/II'ye dayandırmış (d bendi) ve adeta TİSGLK md. 45 düzenlemesini hükümsüz ve atıl bırakmıştır. Oysa yukarıda da açıklandığı üzere, TİSGLK md.45, İK md., 17/II'nin bir özel görünümü değil, başlıbaşına ayrı bir fesih imkanı düzenler. Bu yüzden kanımızca HUMK md.76 uyarınca, hakimin Türk kanunlarını re'sen uygulaması ilkesinden yola çıkarak, tarafların bildirdiği hukuki sebeplerden bağımsız olarak Yargıtay'ın olayı TİSGLK md 45 kapsamında değerlendirmesi ve hukuki nitelemeyi bu madde uyarınca yapması gerekmektedir. Zira bu yükümlülük HUMK md. 76 dan kaynaklanmaktadır (Kuru, Baki, Medeni Usul Hukuku, Ank.1989, s.198).

III. SONUÇ :

Sonuç olarak, Yargıtay'ın talep edilen ve hüküm altına alınan ihbar, kıdem ve sendikal tazminata ilişkin kararın bozulmasına hükmetmesi yerindedir. Ancak toplu vizite eylemi, nitelik itibarıyla bir "yasa dışı grev" olduğundan, bu sonuca varırken Yargıtay'ın işverenin yaptığı feshi İK. Md.17/II'ye dayandırması ise isabetli değildir. Yargıtay, burada yapılan feshin hukuki gerekçesi olarak TİSGLK md. 45 hükmünü kullanmalıydı. Yine belirtildiği üzere Yargıtay'ın sendikal tazminat talebinin kabulünü bozması, Sendikalar Kanunu md. 31'e uygundur.





Derleyen: Av. Ertan İren

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1997/10790
KARAR NO : 1997/13860
KARAR TARİHİ : 07.07.1997

KARAR ÖZETİ:

Kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları için fesih tarihinden faiz yürütülmesi hatalıdır.

Ancak dava açılmasından önce davalıya çekilen ihtarname, talep konusu hakları kapsıyorsa, faiz başlangıç tarihi olarak ihtarnamenin ulaştığı tarih esas alınmalıdır.

DAVA:

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye, ilave tediye, izin ücreti, kıdemli işçiliği teşvik primi ile ücret alacağıının 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- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Kıdem tazminatı dışındaki işçilik hakları için fesih tarihinden faiz yürütülmesi hatalıdır. Ancak davanın açılmasından önce 9.11.1992 tarihinde davacı işçinin işverene çektiği ihtarnamede haklarının ödenmesini istediği anlaşılmaktadır. Bu ihtarnamenin üzerinde durularak hangi hakları kapsadığı değerlendirmeye tabi tutulmalı ve muhatabına ulaştığı tarih belirlenmelidir. Talep konusu hakları kapsadığı sonucuna varıldığı takdirde faiz başlangıç tarihi olarak ihtarnamenin ulaştığı tarih esas alınmalı ve ona göre hüküm kurulmalıdır.

Eksik inceleme ile talep konusu tüm haklar için faiz başlangıç tarihi olarak fesih tarihi kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 7.7.1997 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1997/11179
KARAR NO : 1997/14307
KARAR TARİHİ : 09.07.1997

KARAR ÖZETİ:

Taraflar arasında süresi belirli hizmet akdi söz konusu olduğundan ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır. Belirli süreli hizmet akdinin süre sona ermeden feshinde, bakiye süre için hüküm altına alınan ücret alacağı hesaplanırken Borçlar Kanunu. md. 325 dikkate alınarak araştırma yapılmalıdır.

DAVA:

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının 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- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- İhbar tazminatı 1475 sayılı Yasanın 13/1 maddesi gereğince süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinde söz konusudur. Taraflar arasında süresi belirli hizmet akdi söz konusu olduğundan ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.

3- Belirli süreli hizmet akdinin feshinden sonra bakiye süre için hüküm altına alınan ücret alacağından Borçlar Kanununun 325. maddesi gereğince "... işi yapmadığından

dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir işle kazandığı ya da kazanmaktan kasten feragat ettiği şeyi mahsup ettirmeye mecburdur. Bu hususta herhangi bir araştırma yapılmadan hüküm kurulması bozma nedenidir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 9.7.1997 gününde oybirliği ile karar verildi.



T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1997/12370
KARAR NO : 1997/14286
KARAR TARİHİ : 09.07.1997

KARAR ÖZETİ:

İşkolu istatistiğine itiraz davasında davalı olarak yalnız Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hasım gösterilmiştir. Oysa yargılama sonunda verilen karar aynı işkolunda faaliyet gösteren diğer sendikaları da ilgilendirdiğinden davada bu sendikaların da hasım gösterilmesi gerekmektedir.

DAVA:

Sosyal - İş Sendikası adına Avukat ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında Ankara 1. İş Mahkemesinden verilen 17.06.1997 günlü ve 335-1587 sayılı hüküm davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi. Gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI:

Dava işkolu istatistiğine itiraz davası olup davalı olarak yalnız Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hasım gösterilmiştir. Dava kabul edilmiştir. Yargılama sonunda verilen karar aynı işkolunda faaliyet gösteren diğer işçi sendikalarını da ilgilendirdiğinden davada bunlarında hasım gösterilmesi gerekir. Mahkemece yalnız davalı Bakanlık aleyhine davanın yürütülüp sonuçlandırılması hatalıdır. Yapılacak iş aynı işkolunda faaliyet gösteren diğer sendikaları davaya dahil etmek için mehil vermek usulî işlemler tamamlandıktan sonra sonucuna göre bir karar vermektir.

Öte yandan, Ocak 1997 işkolu istatistiğinden önceki Bakanlık istatistiklerine yapılan itirazların araştırılıp, kesinleşen istatistiklerin baz alınması gerekirken bu konuda bir araştırma yapılmaması da bozma nedenidir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 9.7.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.



**T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1997/10853
KARAR NO : 1997/14329
KARAR TARİHİ : 09.07.1997

KARAR ÖZETİ:

Davacının işyerine mazeretsiz ve izinsiz olarak üst üste 2 gün gelmemesi, İş Kanununun 17/II-f maddesinde yazılı kurallara kapsamına girmektedir. Bu nedenle davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.

DAVA:

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de duruşma gününün taraflara tebliği için davetiyeye yapıştırılacak posta pulu bulunmadığından duruşma isteğinin reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI:

1. Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.
2. Dosyadaki bilgi ve belgelere ve davalı tanıklarının anlatımına göre davacının 21,22/11/1995 tarihlerinde işyerine mazeretsiz ve izinsiz olarak gelmediği anlaşılmıştır. Davacının bu eylemi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-f maddesinde yazılı kurallara kapsamına girmektedir. Bu olgu karşısında iş sözleşmesi davalı işverence haklı olarak feshedilmiş olduğundan davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Mahkemenin aksine düşüncelerle anılan istekleri kabul etmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

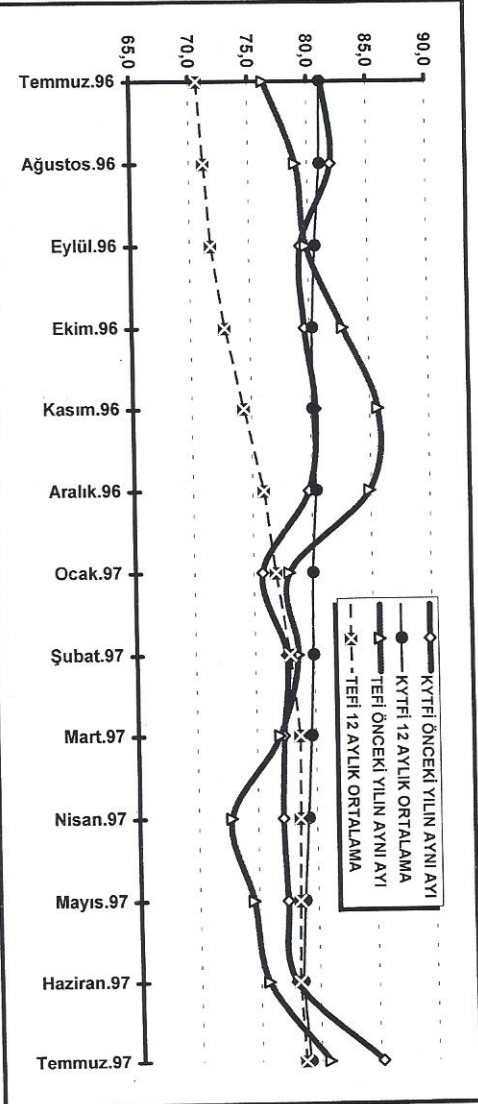
Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 09.07.1997 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İSTATİSTİK

DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ TÜKETİCİ FİYATLARI VE TOPTAN EŞYA FİYATLARI İNDEKSİNE GÖRE ENFLASYON RAKAMLARI KARŞILAŞTIRMASI (1994 = 100)

KYTFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	KYTFİ 12 AYLIK ORTALAMA	TEFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	TEFİ 12 AYLIK ORTALAMA
Temmuz.96	81,2	81,0	79,3
Ağustos.96	81,9	81,0	79,0
Eylül.96	79,3	80,5	79,8
Ekim.96	79,6	80,2	82,8
Kasım.96	80,4	80,1	85,7
Aralık.96	79,8	80,4	84,9
Ocak.97	75,7	80,0	78,0
Şubat.97	77,7	79,9	78,6
Mart.97	77,3	79,6	77,0
Nisan.97	77,2	79,3	72,8
Mayıs.97	77,5	78,9	74,6
Haziran.97	78,0	78,5	75,7
Temmuz.97	85,2	79,1	80,7

KYTFİ: Kentisel Yerler Tüketici Fiyatları İndeksi
TEFİ: Toptan Eşya Fiyatları İndeksi



Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü