

Cimento İşveren

**ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI**

**KASIM 1992
CİLT 6
SAYI 6**

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.
- ✓ Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.
- ✓ Ankara Çimento Sanayii T.A.Ş.
- ✓ İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.

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

ÜYELERİ

1964 yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın bugün 22 üyesi bulunmaktadır.

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

AMACI

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

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

Cimento İşveren

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

KASIM 1992
CİLT 6 • SAYI 6

Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Av. İ. Sancar BAYAZIT

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

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

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa
dahi iade edilemez.

Dergide yayınlanan yazılar yazarın kişisel
görüşüdür. Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası'nı bağlamaz.

BU DERGI
ÜNAL OFSET MATBAASI'nda
basılmıştır.

G.M.K. Bulvarı 83/Zemin
06570 Maltepe / ANKARA
Tel: (9-4) 229 82 47 - 230 61 86
Fax: (9-4) 230 07 62

REKLAM TARİFESİ

- Tam Sayfa 2.500.000.- TL.
- Yarım Sayfa 1.250.000.- TL.
- Her renk için ücrete ilave 500.000.- TL.

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

İÇİNDEKİLER

SENDİKAMIZCA
" EKONOMİK DURUM VE
ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLERDEKİ
GELİŞMELER " TOPLANTISI
DÜZENLENDİ

3

YÜKSEK ÜCRET POLİTİKASININ
EKONOMİK VE SOSYAL
SONUÇLARI

9

AVRUPA TOPLULUĞU'NA ÜYE
ÜLKELER VE TÜRKİYE'DE
DEVLETİN ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİNDEKİ ROLÜ

18

HABER
30

KARAR İNCELEME KÖŞESİ
31

YENİ YAYINLAR
34

HUKUK
38

Hamiline*

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

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

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



T.C. ZİRAAT BANKASI
ZİRAAT SİZ BİR TÜRKİYE DÜŞÜNÜLEMEZ

SENDİKAMIZCA

“ EKONOMİK DURUM VE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLERDEKİ GELİŞMELER ”

TOPLANTISI DÜZENLENDİ

Yurdumuzda çok güncel ve önemli bir hâl alan ekonomik konularla, bunlara bağlı endüstri ilişkilerinin konuşulup tartışılması amacıyla düzenlenen “Ekonomik Durum ve Endüstriyel İlişkilerdeki Gelişmeler” konulu toplantı 31 Ağustos - 03 Eylül 1992 tarihlerinde Antalya Dedeman Otel’de yapıldı.

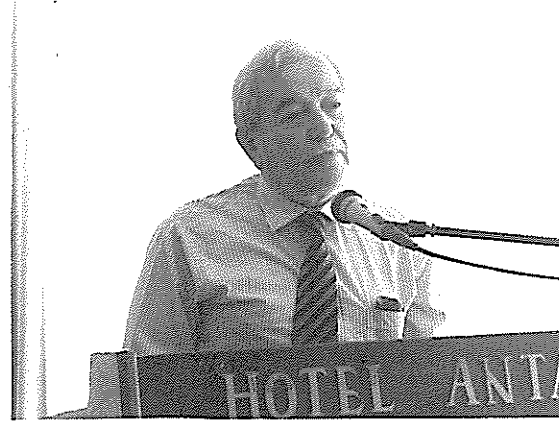
Toplantıya TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Refik BAYDUR, Türkiye Çimento Sanayii Genel Müdürü Prof.Dr. Nevzat ÖZGÜVEN, Türk-İş Genel Başkanı Şevket YILMAZ, Sanayi ve Ticaret Bakanı adına Bağlı ve İlgili Kuruluşlar Dairesi Başkanı Nazım GÜNAYDIN, Tebliğ sahipleri Prof.Dr. Akın İLKİN, Prof.Dr. Erdoğan ALKİN, Prof.Dr. İsmail ATAAY, Sendikamızın Yönetim Kurulu Başkanı ve üyeleri ile üyelerimizin, bazılarının Yönetim Kurulu Başkanları ve Genel Müdürleri ile Personel ve Halkla İlişkiler Müdürleri, Basın ve TRT temsilcileri, eşleri ile birlikte katıldılar.

Birinci Oturumu yöneten Batı Anadolu Çimento Sanayii Murahhas Üyesi Şinasi ERTAN toplantının önemini veciz bir konuşma ile belirttikten sonra Yönetim Kurulumuz Başkanı Sayın Mesut EREZ’i açış konuşmasını yapmak üzere kürsüye davet etmiştir.

Sayın Mesut EREZ konuşmasında;

Muhterem Davetliler,

İşçi ve İşveren kuruluşlarının Sayın Yönetim Kurulu Başkanları, Genel Müdürleri, Personel ve Halkla İlişkiler Müdürleri, toplantımıza konuşmacı olarak katılan değerli öğretim üyeleri, Sendikamızın mensubu kıymetli arkadaşlarım, TRT’nin ve basınımızın değerli mensupları, her yıl olduğu gibi 1992 yılında da Sendikamızca düzenlenen “Ekonomik Durum ve



*Yönetim Kurulu Başkanımız Mesut EREZ
Açış Konuşmasını yaparken.*

Endüstriyel İlişkilerdeki Gelişmeler” konulu toplantımıza ilgi gösterip teşrifinizden dolayı hepinize hoşgeldiniz diyor, saygılarımı sunuyorum.

1991 yılında Antalya’da ve Abant’da Sendikamızca düzenlenen seminerlerin açılış vesilesiyle yaptığım konuşmalarında da ifade ettiğim gibi, son on yılda Dünya’da ve Türkiye’de çok büyük ve hızlı değişimler olmuştur. Bu değişikliklerin en başında da işçi ve işveren ilişkilerindeki anlayış farklılığı gelmektedir. Bu gün artık tarafların birbirin hasım gibi gözüledikleri dönemler gerilerde kalmıştır.

Bilhassa kendi işkolumuzda, problemlerin karşılıklı anlayış ve müzakereler yoluyla halli gerektiğine dair gayretlerimizin olumlu sonuçlar verdiğini görmekteyiz.

İşçi sendikamızla problemleri müzakere yoluyla halletme imkânına kavuşulmasında işverenlerimizin işçilerimiz yararına yaptıkları maddî ve manevî fedakârlıkların büyük rolü

olmuştur. Çünkü üyelerimiz ve onların üyesi bulundukları Sendikamız işçilerimizin yurdumuzda on yıldan beri yaşanan yüksek enflasyonun yükü altında ezilmelerine imkân vermemişlerdir. 1983 ile 1992 yılının birinci yarısına kadar işkolumuzda toplam ücret artışı %1043.3 ortalama yıllık %104.3, aynı dönemde DİE Kentsel Yörelere Tüketici Fiyatları Endekslerine göre enflasyon toplamı %542.5, ortalama yıllık %54.3 olmuştur. Bu süreler içinde çimento fiyatlarındaki toplam fiyat artışları %525.2, ortalama olarak yıllık %52.5 şeklinde gerçekleşmiştir.

Her zaman ifade ettiğim gibi işçi ve işveren kuruluşları arasında karşılıklı anlayış ve problemlerin müzakere yolu ile hallinde taraflarca bazı esasların benimsenmesi yurdumuza, işçilerimize ve işverenlerimize büyük yararlar sağlayacaktır.

Bunun en çarpıcı örneği 1992-1993 dönemi için Sendikalarımız arasında yapılan görüşmeler sırasında gerçekleşmiştir. İşçi Sendikası 01.01.1993 dönemi için işçilerin 31.12.1992 tarihinde almakta oldukları ücretlerine 31.12.1992 DİE enflasyon oranına beş puan eklenerek 1993 ücret zammının belirlenmesini istemiş ve bu teklif taraflarca müzakere yapılmaksızın benimsenmiştir.

İşkolumuzda süren ve bizim için iftihar kaynağı olan ve her iki taraf için de, büyük yararlar sağlayan çalışanları enflasyona yenik düşürmemek fikrinin bütün işverenlerimizce benimsendiğini görmek mutluluk vericidir. Ancak, bundan önceki toplu sözleşme döneminde %700'lere yaklaşan, hiçbir ekonomik gösterge ile açıklanması mümkün olmayan anormal ücret zammı taleplerinin ve çok yüksek seviyede bağtlanan sözleşmelerin endüstri ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği bir gerçektir. Tahammül sınırlarını zorlayan yüksek ücret, sanayicinin maliyeti düşürecek, verimi arttıracak tedbirleri ve yeni teknolojileri araştırıp bulma eğilimlerine hız kazandırmıştır.

Söze başlarken de değindiğim gibi Dünya'da teknik ve ekonomik alanlarda takibinde güçlük çekilecek derecede hızlı gelişmeler ve değişiklikler gerçekleşmektedir. Ülkeler arasında coğrafi sınırların bile anlamını yitirdiği günümüzde ulusal ve uluslararası alanda rekabet gücü hayati bir önem kazanmış bulunmak-

tadır.

Sinai ve ticari kuruluşlarımızın ulusal ve uluslararası rekabette başarılı olabilmeleri ve ayakları üzerinde kalabilmeleri için bol, kaliteli ve ucuz üretim yapmaları zorunludur. Bunun sağlanması için de hızla gelişen teknolojiyi kavrayıp uygulayabilecek iyi yetişmiş işçiye, sarsılmaz bir çalışma barışına, üretimi zora sokmayacak bir ücret politikasına gerek vardır. Artık, enflasyonun beş on katını aşan ve %700'lere varan ücret artış teklifleri ile toplu iş sözleşmesi görüşme masasına oturup sonuç alınamıyacağı kabul edilmeli, işyerinin ayakta kalabilmesinin herkesten önce işçiler için zorunlu bulunduğu anlaşılmalı ve hiç vakit geçirmeden işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımı ile ücret politikaları belirlenmeli, bu konuda kesinlikle bir konsensüs sağlanmalıdır.

Yeri gelmişken, çalışma hayatını ilgilendiren kanun değişikliklerine ve yeni mevzuat düzenlemelerine de kısaca değinmekte yarar görmekteyim.

Bilindiği gibi, memleketimizin ekonomik, sosyal kalkınmasını sağlayacak politikalar bir küldür, bir bütündür. Bu politikaların hedefi ekonomik istikrar içinde sanayileşerek kalkınmamızı gerçekleştirmektir. Bu amaca ulaşmak için izleyeceğimiz politikalar birbiriyle çelişkili olmamalıdır.

Hükümet programında sanayileşmenin teşvik edileceği, KİT'lerin özelleştirileceği, yeni ve ileri teknolojilerin transferinin kolaylaştırılacağı, çalışma hayatında ILO standartlarına uyulacağı ilke olarak benimsenmiştir. Bu ilkeleri gerçekleştirecek tedbirleri alırken çelişkiye düşülmemelidir.

Bazı Bakanlıklarımızın son aylarda yapmak istedikleri yasal düzenlemelerin, hazırlanan tasarı ve taslakların bazı hükümleri Hükümet Programının iktisadi kalkınma stratejisine ve yatırım ilkelerine ters düşmektedir.

Bunlardan birincisi ILO standartlarının da ötesine geçen hükümleri içeren, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanmış olan "İş Güvencesi Kanun Tasarısı"dır. Bu tasarı çok tartışıldığı ve halen Bakanlar Kurulu'nun gündeminde bulunduğu için ayrıntıya girerek vaktinizi almak istemiyorum.

İkincisi, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nca hazırlanan ve 19.08.1992 tarihinde Sayın Bakan tarafından basına açıklanan "Rekabetin Korunması Hakkındaki Kanun Taslağı"dır. Bu taslak, rekabeti korumaktan ziyade iş sahiplerinin işletmelerini genişletmelerini, geliştirmelerini engelleyici ve vatandaşları bezdiren bürokratik işlemleri artırıcı mahiyette hükümler ihtiva etmektedir.

Üçüncüsü, Çevre Bakanlığı'nca hazırlanan "Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği Taslağı"dır. Yatırımcının yatırıma başlamadan önce çevre etkisi değerlendirmesi için "olumludur" raporu alması zorunludur.

Bu raporla ilgili incelemeler için taslağın muhtelif maddelerindeki hafta sayısı 47'dir. Buna yurdumuzdaki bürokrasinin işleyişindeki yavaşlıkta eklenirse yatırımcının "olumludur" raporunu alabilmesi için en az bir yıl beklemesi gerekecektir.

Biz çevrenin korunmasını herkezden fazla isteriz. Gereken tedbirlerin alınmasını da candan destekleriz.

Ancak, alınacak tedbirlerin, makul, mantıklı ve yararlı olmasının zarureti de inanmaktayız.

Dördüncüsü, Vergi Kanunlarında yapılması öngörülen değişikliklerdir. Vergi Kanunları sanayileşmeyi ve sanayi yatırımlarını engelleyici hükümler ihtiva etmemelidir.

Memleketimizde hizmet erbabına ödenen brüt ücretlerden yapılan kesintiler her yıl biraz daha artmaktadır. 1985 yılında % 31 olan kesinti oranı 1991 yılında % 38,8'e yükselmiştir. Maaş ve ücretlerden alınan vergiler, vergi adaletine uygun olmadığı gibi, endüstri ilişkilerini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Sanayiciler, mesleki kuruluşlar, işçi ve işveren sendikaları bu tasarı ve taslaklarla ilgili olarak bir araya gelmeli ekonomimize, kalkınmamıza, sanayi yatırımlarına ve çalışma hayatına zarar verecek düzenlemeler karşısında müşterek görüş oluşturmalarıdır.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası olarak bu semineri bu amaca faydalı olma ümidiyle düzenlemiş bulunuyoruz.

Sözlerime son vermeden önce endüstri ilişkilerinde son derece önemli olan enflasyon

olgusundan bir kaç cümle ile söz etmek ihtiyacını duyuyorum.

Memleketimizde on yıldan beri yüksek enflasyon vardır. Bir türlü önlenememiştir. Bir hükümet enflasyonu önlemek istesin de on yıl önleyemesin bu mümkün müdür?

Enflasyon bütün dengeleri bozmuş, endüstri ilişkilerini çok olumsuz yönde etkilemiştir.

Son aylarda açıklığa kavuşturulması gereken bir olay karşındayız. Geçtiğimiz Haziran ayında enflasyon oranı % 0.2, Temmuz ayında % 1 oldu. Bu şüphesiz bir başarıdır ve sevindirici bir olaydır.

Ne varki, enflasyonu düşüren sebepler nelerdir, diye düşündüğümüzde bunun geçici olduğu kaygısına kapılıyoruz:

- 32 trilyonluk bütçe açığı belki artmış, eksilmemiştir.
- Emisyon hacmi yasal sınırları zorlamakta devam ediyor.
- Türk Lirası yabancı paralara karşı değer kaybetmekte devam ediyor.
- Faiz hadlerinde önemli düşüşler olmamıştır.
- Hazine yüksek faizle borçlanmaya devam ediyor.
- Ücretler ayda % 5 - % 8 oranlarında artmaya devam ediyor.
- KİT mamüllerine ve hizmetlerine zamlar devam ediyor.
- Tarım ürünleri destekleme alımlarının fiyatları yükselmeye, hem de % 60 - % 80 oranlarında yükselmeye devam ediyor.

Bu durumda ne oldu da enflasyon son iki aydır ortalama % 1'in altına düştü?

Bu olayı sebze, meyve fiyatlarının mevsimlik düşüşleriyle açıklamak çok zordur.

Sebebi ne olursa olsun enflasyonun düşme trendine girmesini, Gayri Safi Milli Hasılanın artış hızındaki gelişmeleri olumlu karşıladığımızı, önümüzdeki aylarda yukarıda sıraladığımız çelişkilerin giderilmesini ümit ve temenni ettiğimizi söylemek istiyorum.

Enflasyon makul seviyelere inmeden ekonomimiz ve endüstriyel ilişkilerimiz sağlıklı bir

yapiya kavuşamaz.

İşsizliğin had safhada olduğundan ve yatırımların durduğundan devamlı surette şikayetçi olduğumuz bir zamanda müteşebbisin tekerine taşkoyacak, onu yatırımdan caydıracak tedbirlerden sakınmak gerekir.

Yurdumuzun bekası ve kalkınmasının sağlanması, çalışma barışının idamesi ile ilgili böyle önemli mevzuatın oldu bittiye getirilmesine özen gösterilmesini ilgililerden ve yetkili devlet adamlarımızdan içtenlikle istirham ediyorum.

Bu sıcak yaz gününde davetimize icabet ettiğiniz ve beni dinleme tahammülünü gösterdiğiniz için teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum"

demişlerdir.

Yönetim Kurulu Başkanımızın konuşmasından sonra misafirlerimizden Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu Başkanı Refik BAYDUR'da söz alarak özetle; İş Güvencesi Yasa Tasarısının, işçi-işveren ilişkilerini bozucu bir yapıda olduğunu savunmuştur.



TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Refik BAYDUR konuşurken.

Baydur, "Türkiye'de gerçekleri bir yana bırakıp hayallerle uğraşmanın kimseye bir faydası olmaz. Her Bakan, kendini kıymetlendirmek için kanun çıkarmak istiyor" dedi.

Enflasyonun her geçen gün arttığına da dikkati çeken TİSK Başkanı BAYDUR, bu artışın % 30'unun psikolojik nedenlere dayandığını, sanayici, tüccar ve vatandaşın herhangi bir nedene dayanmadan fiyat arttırdığını söyledi.

Toplantıda üçüncü konuşmayı Türk-İş Genel Başkanı Sayın Şevket YILMAZ yaptı ve özetle; ekonomik durum ve endüstriyel ilişkilerdeki gelişmeler hakkında olumlu şeyler söylemenin mümkün olmadığını belirtti.

YILMAZ, özellikle endüstriyel gelişmeler yönünden sorunların arttığını savunarak şöyle dedi:

"Yılın ilk yarısında bazı alanlarda olumlu gelişmeler kaydedilmekle beraber, geçiş döneminin belirsizliği halen sürmektedir. 1992 yılı için açıklanan kronik enflasyonun düşürülmesi, fiyat artış hızının kalıcı olarak düşük düzeyde tutulması, üretimin artırılması, ekonomide darboğazların aşılması ve gelir dağılımının düzeltilmesi yönünden belirlenen hedeflerin, ekonomik açıdan en azından kısa sürede gerçekleştirilmesi mümkün görülmemektedir."



Türk-İş Genel Başkanı Şevket YILMAZ konuşurken.

Vergi sistemini de eleştiren Yılmaz, "emek aleyhine dönüşen vergi sisteminin dengeli ve adil olması bakımından, kesinlikle ciddi ve acil düzenlemelere ihtiyaç vardır" dedi.

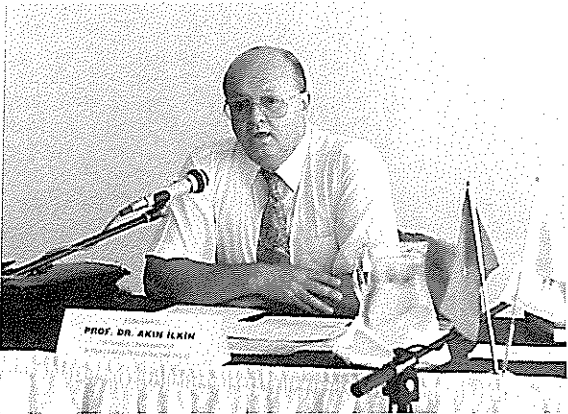
Toplantıya katılan bazı davetlilerin de güncel ekonomik konulardaki görüşlerini açıklamalarından sonra; Programa göre birinci oturum Batı Anadolu Çimento Sanayii A.Ş. Yönetim Kurulu Murahhas Üyesi Şinasi ERTAN'ın Başkanlığında başladı.



1. Oturum Başkanı Şinasi ERTAN

İlk oturumda İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Öğretim Üyesi ve EXIMBANK Yönetim Kurulu Başkanı Prof.Dr. Akın İLKİN "Ekonomideki Son Gelişmeler ve Türkiye'de İhracat Politikası" konulu tebliğini sundu.

Davetlilerin tebliğle ilgili sorularının Prof. Dr. Akın İLKİN tarafından cevaplandırılmasından sonra oturuma ara verildi.



Prof.Dr. Akın İLKİN konuşurken.

Aynı gün öğleden sonraki ikinci oturuma Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi İsmail YEŞİLYURT'un başkanlığında devam olundu.

Prof.Dr. Erdoğan ALKİN "Politik ve Ekonomik Gelişmeler Işığında Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Sorunları"na dair tebliğini sunduktan sonra katılanların sorularını da cevaplamıştır.

Üçüncü oturuma 2 Eylül 1992 günü Akçimento A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Vekili



Prof.Dr. Erdoğan ALKİN ve
2. Oturum Başkanı İsmail YEŞİLYURT birlikte.

ve Murahhas Üyesi Ayduk ÇELENK'in Başkanlığında devam olunmuştur.

İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi Prof.Dr. İsmail ATAAY, müteakip sayfalarda metnini bulacağınız "Yüksek Ücret Politikasının Ekonomik ve Sosyal Sonuçları" konulu tebliğini sunduktan sonra genel görüşmeye katılanların sorunlarını cevaplandırmış, toplantımız olumlu şekilde sonuçlanmış ve ertesi gün de davetliler otelden ayrılmışlardır.



Prof.Dr. İsmail ATAAY ve
3. Oturum Başkanı Ayduk ÇELENK birlikte.

Antalya'ya kadar gelip toplantımıza katılan, tebliğ sunan, genel görüşmelere iştirak ederek tebliğ konularının daha derinlemesine incelenmesine katkıda bulunan bütün davetlilerimize candan teşekkürlerimizi sunuyor, başarı ve mutluluklarının devamını diliyoruz.



Toplantıdan görüntüler.

YÜKSEK ÜCRET POLİTİKASININ EKONOMİK VE SOSYAL SONUÇLARI

Prof.Dr. İsmail ATAAY

Istanbul Üniversitesi

İşletme Fakültesi

Sayın Dinleyicilerim,

Çimento Sektörünün Değerli Yöneticileri,

1.0. GİRİŞ

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın düzenlediği seminerimizde sizlere hitabetme imkânını bana verdikleri için Sayın Başkan Mesut EREZ'e ve Sayın Genel Sekreter Sancar BAYAZIT'a teşekkür ederim.

Programda belirtildiği gibi, sizlerle görüşeceğimiz seminer tebliğinin konu başlığı "Yüksek Ücret Politikasının ekonomik ve sosyal sonuçları" olarak belirlenmiştir. Ancak makro düzeyde ve genel bir politikayı ifade eden bu başlığın ülkemizdeki son yıllarda endüstri ilişkileri alanında ortaya çıkan ve tamamen tatbikattan kaynaklanan yeni kavramları ve yeni ifadeleri anlatması mümkün olmamıştır.

Bu tebliği belki de, "Türkiye'de toplu iş sözleşmesi ile oluşturulan ücret politikasının ekonomik ve sosyal sonuçları" başlığı altında belirlemek uygun olacaktır.

Literatürde, ücret politikasının, dört temel faktörü sayılmıştır. Bunlar; İşverenler, sendikalar, devlet ve işgörenlerdir. Bu dört temel faktörün herbirinin tek tek ihtiyaçları ve politikalarını oluşturan çok sayıda etkenleri dikkate alındığında ücretin olumlu-olumsuz yönleriyle zorlu bir problem haline geleceği ve çözümlenmesi için güçlü önerilere ihtiyaç olduğu ortaya çıkacaktır.

1.1. ÜCRET KAVRAMI

Ülkemizde, toplu iş sözleşmesi esasına dayanan bir ücret oluşumu söz konusu olduğuna göre, belirtilen dördünün, işverenler ve sendika olarak iki esas grup içinde toplanması mümkündür. Zaten gerek devlet, gerekse işgörenler, esas sistem içinde, etken olan aktörler olmaları yanında, ilk planda "görünmeyen bir el" etkisi yaparlar. Konumuz, toplu iş sözleşmesi düzenini incelemek olmasına rağmen bu her halde bu aktörlerin ücretle ilişkili özelliklerini belirginleştirmek yerinde olacaktır. Çünkü, ne kadar samimi olunduğu açıkça bilinmemekle birlikte, eğer istekler için gösterilen gerekçeler, her iki tarafın belirttiği esaslara dayanıyorsa, ortaya çıkan ihtilafın

özünü kavramlardaki anlaşmazlık oluşturmaktadır. Örneğin, klasik ekonomi teorisine göre ücret, serbest ekonomi ve serbest rekabet kuralları ile fiyat teorisi ilkelerine göre oluşur. Buna karşılık günümüzde ücret anlayışı sosyal siyasi, işletme, devlet ve birey bakımından farklı şekillerde ifade edilmektedir. Geçmişteki mücadelelerin sonucu olarak ücretin günümüzde anlaşılan kavramı içinde de tıpkı klasik teorinin ifade ettiği gibi "maliyet" faktörü söz konusu edilir. Yani ücret bir fiyattır ve bunun işgörene bir maliyeti vardır. Ancak bu maliyet kavramının çoğu kez "İnsan" kavramı ile bağlantılı olan ve toplumların ekonomik-sosyal ve kültürel düzeyleri ile orantılı biçimde değişen özelliği dikkati çeker. Ücret oluşumunda ele alınan kriterlerin çoğu bu maliyet kavramına dayandırılır. Ücret kavramının çağdaş anlamında "emeğin gücü" söz konusu olmuş ve giderek maliyet unsurunun önemi azalmıştır. Günümüzde ücret kavramında farklılıkların ortaya çıkmasında, geçen zaman içinde ücretin değişik kapsamda ele alınmasının ve çeşitli bilim dallarına göre incelenerek, yeni yaklaşımların ortaya çıkmasının da rolü vardır. Örneğin klasik görüşe göre ekonomik açıdan ücret emeğin fiyatıdır, ve işgörene maliyetinin söz konusudur. Fiyatı maliyete göre oluşur.

Sosyal siyaset açısından ise, işgörenin geçimini sağlayan bir araçtır. İş hukuku açısından, "işgörenin fikri ve bedeni faaliyetlerinin karşılığıdır". İşletme ekonomisi ve işletme yönetimi açısından "eşit işe eşit ücret ve ücret adaletini" sağlayan araçtır. Devlet açısından, potansiyel bir gelir kaynağıdır ve işveren açısından işletmenin önemli bir maliyet unsurudur.

Sonuçta farklı açılardan ele alınan ücretin ortak bir tanımı yapılmak istendiğinde işletme ekonomisindeki ücret anlayışı ile sosyal ücret anlayışı arasında bir bağ kurulabilir. Sosyal ücret kavramının işgörene belli bir yaşam düzeyi sağlamak ve bunu devam ettirmek, olarak ifade edilen görüşüne büyük mücadelelerle erişilmiştir. Bu görüşün işletme açısından ifadesi "eşit işe eşit ücret" ödenmesi ve "ücret adaletinin" sağlanmasıdır.

Ücretin yalnızca işgörene ödenen bir bedel ya da karşılık olarak anlaşılamayacağı

ÜCRET TATMİNİ

Ücret tatmini bireysel bir duygudur ve işgörenin işini yapması karşılığı elde ettiği tüm kazançlarını ifade eder. Bu kazançlar maddî ve manevî alanda elde edilenlerdir. Maddî kazançlar sosyal yararlar, ünvan, statü, şöhret, iyi iş, çekici iş, iyi yönetim, iş güvencesi, güçlü ve ünlü kurumda çalışma vbg. iş ve iş yerine bağlı niteliklerin ortaya çıkardığı ve işgörenin kendinde var olan niteliklere uygun düştüğünü sandığı sonuçlardan elde edilen olumlu duyguyu ifade eder. Bu nedenle ücret tatmini bireyseldir ve kişilere göre değişir. Kişinin ihtiyacına, beklentisine, adalet ve eşitlik anlayışına, geçmiş deneyimlerinden elde ettiği sonuçlara, kendine güvenine, vbg. değerlendirmelerine bağımlı bir duygudur. Ücret tatmininin bu özelliği, aynı işi yapan iki işgörenin farklı tatmin düzeyine ulaşacağını gösterir. Bu açıdan, ücret politikasının amacı işgörenlerin bireysel tatminini sağlamak olmasına rağmen, onların beğeni ve tercihiyle dayanan bir çeşitliliğin ortaya çıkarılması değildir. Objektif bir sistemin kurulmasıdır.

1.3. GERÇEKÇİ ÜCRET YÖNETİMİ POLİTİKASI

Gerçekçi bir ücret politikasının oluşturulmasında;

- 1- Yeterli ücret düzeyinin belirlenmesi,
- 2- İşdeğerleme yoluyla, işletme içi iş yapısının oluşturulması,
- 3- Piyasa araştırması yapılarak ücret uygulamalarının; iş, ünvan, pozisyon, kuruluş, bölgelere göre ve sektörler itibarıyla özellikleri, düzeyleri ve türleri bakımından öğrenilmesi ve bilgi toplanması,
- 4- Performans değerlendirme yoluyla, işgörenlerin; nitelik, yetenek ve beceri farklılıkları ile bunların kullanılması ile ortaya çıkan başarı farklılıklarının ücretlere yansıtılması,
- 5- Kuruluş içi ve kuruluş dışı gerçek bilgilere dayanarak karşılaştırma yapma imkânını ortadan kaldırması nedeniyle, ücretlerin gizli değil, açıkça sergilenmesi gerekecektir. Tatbikattaki kanaatin tersine, ücret gizliliği gerçekçi karşılaştırma imkânı vermediği için ücret tatminsizliğine neden olmaktadır.

2.0. TÜRKİYE'DE ve DÜNYA'DA, ÇALIŞMA HAYATINI ETKİLEYEN GELİŞMELER

2.1. SİYASİ ve SOSYAL YAPI DEĞİŞİMİ

Son yıllarda dünyada siyasi ve ekonomik açıdan ortaya çıkan gelişmeler ve değişim, bir çok alanda olduğu gibi, endüstri ilişkileri alanında da tahminleri ve trendi değiştirmiştir. Değişimin başka ne tür sonuçlar ortaya çıkaracağını tahmin etmek mümkün değildir.

Geçmiş uygulamalar ve gelişmelerin ışığında geleceği, trend yoluyla tahmin ederek yapılan değerlendirmeler, bundan çok değil 2-3 yıl önceki tahminleri de yanıltmıştır. Ülkemizin siyasi gelişmeler çerçevesinde yeni ekonomik imkânlarla ne düzeyde cevap vereceği belirsizliği, yeni oluşumları gündeme getirebilir.

Bu durum gösteriyor ki, geleceğe ilişkin varsayımların tutarlılığı tartışma konusu olabilir. İş hayatını ve ekonomiyi doğrudan etkileyebilecek bu gelişmelerin, işsizlik, sanayi ve sektörler arası büyüme gelişme ile ekonomik yapı problemleri üzerinde olumlu ve olumsuz yanlarının tüm yönleriyle incelemek gerekecektir. İşveren ve sendika, devlet üçlüsünün politikasını oluştururken, sonuçları tahmin etmede zorluk çekilen bu siyasi ve sosyal değişimi de dikkate almaları yerinde olacaktır.

2.2. İŞ HAYATININ KALİTESİ

İş hayatının kalitesi, son yıllarda bir paket olarak sunulan ve genelde tüm endüstri ilişkileri sistemini etkileyen yeni bir boyutta ele alınarak işlenmektedir.

İş hayatının kalitesi, işgörenleri işine ve işyerine bağlamak ve işinde mutlu olarak, tatmin duyarak çalışmasını sağlayacak tüm uygulamaları kapsamaktadır.

İş hayatının kalitesi kavramının başlıca elemanları, ücret, iş güvencesi, iş yerindeki sosyal olanaklar, niteliklere uygun iş, benzeri imkânlardır. Bu elemanların tümü, daha güvenli bir iş ortamında çalışarak, işinden ve iş çevresinden kaynaklanan sorunların üstesinden gelebilecek gücü ve mücadele potansiyelini işgörene kazandırmayı amaçlamaktadır.

Özellikle Japon yönetim tarzı içinde önemli yeri olan bu yeni kavramın, iş barışını sağlamada da önemli bir unsur olduğu artık kabul edilmiştir. Ancak bu gelişmenin bir diğer boyutuna dikkat etmemiz gerekir. İş hayatının kalitesinin yükseltilmesi amacıyla alınan tüm

önlemler ve uygulamalar, işgöreni kuruluş içinde, işverenle değil, doğrudan yönetimle karşı karşıya getirmekte ve her ikisini birbirine bağlamaktadır. Ekonomik ve sosyal imkânlardaki gelişmeler dikkate alınır, yöneticilerin, işgörenlerin güvenli bir işte sürekli ve garanti altında çalışarak, tatmin duyacakları bir ücret kazancı elde etmelerini sağlama sorumlulukları ön plana çıkmaktadır. Bu durum, sendika fonksiyonunu ve ihtiyacını işgören hayatında ikinci plana iten yeni bir görüş ve zihniyeti güçlendirmektedir. İş hayatının kalitesi yükseltilirken, sendikaların işgörelere kazandıracağı tüm imkânları, güvenli bir anlamda yönetimler sağladığı için, işgören ve yöneticilerin taraf veya iç içe oldukları yeni bir organizasyon düzeni, yönetimi anlayışı oluşmuştur.

Böylece klasik yapı içinde, işgören-işveren ilişkileri yerine yönetim-işgören ilişkilerinin önem kazandığı yeni bir sosyal ilişki sistemi ortaya çıkmıştır.

Doğal olarak, sendikaların gücünü azaltan, sendikalarca işgörelere önerilen tüm olanakları gönüllü olarak yönetimlerin vermesi; sendikaları ikinci plana alan bir sonuç ortaya çıkarmıştır. İşveren-sendika devlet üçlüsü hukuki sistem içinde etkin olurken, iş hayatında bunlara, işgören yönetim eklenerek yeni bir beşli yapı kurulmuştur. Yeni beşli, sendikaların etki alanını daraltan fonksiyon icra ettikçe, toplu iş sözleşmelerinin içerik ve kapsamlarında değişikliklerin olması doğal görülmelidir.

2.3. SENDİKALAR VE SENDİKALİZM

Ülkemizde 1960'lerden itibaren düzenlenen toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yasaları ile çalışma hayatımızın yeni bir gelişim içine girmesi, sosyal ve ekonomik sonuçlarıyla işveren-sendika ilişkilerini önemli oranda etkilemiştir. Bu alandaki gelişmeleri ulaşılan sonuçları hepimiz gayet iyi biliyoruz ve çoğumuz olayları bizzat yaşayarak bugünlere geldik. Sanırım bu konudaki tüm olumlu ve olumsuz sonuçları da biliyoruz.

Türkiye'de çalışma hayatını düzenleyen tüm mevzuatın ihtiyaçlara yeterli ve batı ülkelerindeki kapsam ve içerikte olduğunu tartışmak da bu seminerin esas amacı değildir. Yalnız gerek işverenler, gerekse sendikaların ulaşılan sonuçları hangi oranda hedeflediklerini, bu sonuçları bilinçli bir politika ile mi ürettikleri tartışılmalıdır.

Ben şahsen bu konuda tam ve berrak bir görüşe ulaşamadım. Çünkü, bugüne kadarki toplu iş sözleşmelerinde uygulanan politikalar da "Ücretin odak" olduğu bir düşünce hakim olmuştur.

Bu yüzden iş barışı bozulmuş, gergin bir ortam oluşmuştur. Şüphesiz, her iki tarafın mücadelesini doğal karşılamalıyız, ancak bu alandaki gelişmelere ve çevresel faktörlere de arkamızı dönemeyiz.

Nitekim, dünyada sendikaların gücünün giderek azaldığı ve sendika üyelerinin sayısının sürekli olarak değiştiği bir gerçektir.

A.B.D.'de, sendikaların üyelerinde % 30 oranında, ülkemizde ise yaklaşık % 15 oranında bir azalma olduğu saptanmıştır. Bu durumda, eğer trend aynı şekilde devam ederse, sendikaların etki alanı da giderek daralacaktır. Bu yönde ortaya çıkan önemli ve güçlü kanıtlar, eğer sendikalar yeni bir anlayış ile yeni fonksiyonel alanlar geliştirmezlerse aynı trendi devam edeceğini göstermektedir. Bu durum ülkemizde de gözlenmektedir. Fakat bizdeki durum batı ülkelerindekinden biraz farklı nedenlere dayanmaktadır. Ülkemizde işsizlik oranının yüksek olması, enflasyon ve hayat pahalılığı, işgörenleri işlerine bağlanma ve işlerini kaybetmeme konusunda güçlü mücadele içine itmştir. Bu bir anlamda zorunluluk olmuştur. Uygulanan politikaların doğal sonucu olarak fiilen gözlemlediğimiz iş güvencesinin ön plana çıkması da bu olguda önemli rol oynamıştır.

Batı ülkelerinde, işgörenleri işyerlerine bağlamak için uygulanan tüm yöntemler; iş ve iş çevresi ile ücret ve diğer yararlar üzerinde odaklaştırılmış, bilinçli bir politikanın ürünüdür. Çalışma hayatının kalitesinin yükseltilmesi kavramı içinde belirttiğimiz gibi, bu yolla işgörenler, kuruluşlara çekilmiş özdeşleştirilmiş, güçlü bir aidiyet duygusu geliştirilmiştir. İşgörenlerin işyerlerine güçlü bir şekilde bağlanmaları konusunda yöneticilerin uyguladığı bilinçli politikalar bu sonucun alınmasını sağlamıştır. Böylece, yukarıda da belirttiğimiz, işgören yönetim ilişkisi sendika-işveren ilişkisinin önüne geçmiştir. Sendikalar her iki kesimde de giderek zayıflamıştır. Bence bu gelişme aynı yönde sürecektir. Zaten, önümüzdeki on yıl içinde, işyeri düzeyinde işveren-sendika ilişkileri güçlenecektir. Şüphesiz bu sonuçlar, toplu iş sözleşme uygulama-

larına yansıyacaktır. Sendikaların giderek güç yitirmesi karşısında tarafların daha rijit davranmaları söz konusu olabilir. Nitekim ülkemizde, toplu iş sözleşmelerinde grev tehdidinin ön plana çıkması görüşmelerde sürekli ücretin hedef olması ve özellikle son yıllarda işten çıkarılma oranının yükselmesine rağmen sendikaların bu alanda bir hareket yapmamaları, bu konuda önemli kanıtlar olabilir. Benzer durumlarda, kriz dönemlerinde batıda işgüvencesi ve işin sürekliliğini sağlamak için, sendikalar önemli ödünler vermişlerdir. İşten çıkarmaları sınırlamak veya engellemek için politikalar üretmişlerdir. Ülkemizde büyük oranlara ulaşan işten çıkarmalar karşısında, istihdam güvencesinin zedelenmesi karşısında halâ ücretli odak olan görüşmeler ön plana çıkmaktadır.

2.4. YÜKSEK ZAM POLİTİKASI

Ülkemizde yalnız son yıllarda değil, yaklaşık geçmiş 15 yıldan beri yapılan tüm toplu iş sözleşmelerinde talep edilen ücret zamları yüksek olmuştur. Bu hususta geçmiş yılları hatırlamak yeterli olacaktır. Burada üzerinde durulması gereken husus, ücret oluşumunun özelliklerine göre gerçekten hedeflenen bilinçli bir politikanın olup - olmadığının tesbitidir.

Toplu pazarlık düzeni, karşılıklı anlaşmaya dayanan bir sistemdir ve tarafların gücüne bağlı olarak yön kazanır. Ancak alınan yüksek ücret ya da düşük ücretin, adil olması, yeterli olması ve tatmini farklı şeylerdir. Alınan yüksek ücretin aynı zamanda adil bir ücret olmayacağı son İstanbul belediye işçileri grevi ile de anlaşılmıştır. Ücret adaleti kavramı ile ücret düzeyi ve yetersizliği ters düştüğünde, sonuçta haklı olursa dahi destek görmeyen bir politika içine girilebilir.

Yüksek ücret ve yüksek oranda zam kavramları da tartışılmalıdır. Eğer ücretin tesbitinde işler arasındaki önem farkına dayalı bir ücret tabanı oluşmamışsa, yüksek zam, yüksek düzeyde ücret ve adil-yeterli ücret ödendiği anlamına gelmez. Bu açıdan yüksek ücret politikası ile yüksek zam politikası farklı sonuçlar ortaya çıkarır. Yüksek ücret politikası, piyasa düzeyinin üstünde bir ücret ödenmesi anlamına gelir.

2.5. İŞGÖREN NİTELİKLERİNİN YÜKSELMESİ

Ülkemizde işgören niteliklerinin giderek yükselmesi iki nedene bağlıdır. Özellikle son on

yılda, hizmet sektörü önemli gelişme göstermiş ve bu sektör batı ülkelerinde olduğu gibi, sanayiden önemli oranda işgücü transfer etmiştir. Tüm batı ülkelerinde en yüksek istihdam alanı olan ve bir anlamda gelişmişliğin kriteri olarak da kabul edilen hizmet sektörü; beşeri faktöre ve niteliklerine büyük oranda bağımlıdır.

İnsan faktörünün giderek önemli bir maliyet unsuru olması, daha özenle seçilmesini ve dikkatli kullanımını gündeme getirmiştir. Otomasyon, mekanizasyon alanındaki istekler, niteliği etkilemiştir. Özetle Türkiye'de iş hayatının insan ihtiyacı nitelikleri itibarıyla yükselmiştir. Bazı çevrelerce kabul edilmese de eğitim kurumlarında geniş bir yelpazeye yayılmasının bu gelişmede önemli payı vardır.

Diğer bir sonuç, işyerlerinde daha rasyonel çalışma ihtiyacının ortaya çıkardığı nitelik yükselmesidir. Dayandığı nedenler ve ihtiyaçlar tam olarak belirlenmese bile, ülkemizde rasyonel çalışma düzeninin ücretinin kalitesi ve miktarı üzerinde etkili olduğu anlaşılmıştır. Bunun nedenlerini dışa açılma, rekabet, fiyat baskısı, ürün çeşitlemesi, kalite, alıcının bilinçlenmesi gibi ekonomik ve pazar zorlamalarına bağlayabiliriz.

Ancak rasyonel çalışma düzeninin kurulmasında, bilinçlenmenin de önemli bir etken olduğu unutulmamalıdır.

Nitelik yükselmesinin ikinci boyutu ise işgörenlerdir. İşgörenlerde nitelik yükseltilmesi açısından güçlü biçimde motive olmuşlardır. Doğal olarak rekabeti de beraberinde getiren bu hırs ve potansiyel güç, toplumda daha iyiye ulaşma arzusunu kamçulamıştır. Tabi burada temel oluşturan sebep-sonuç ilişkisini unutmamak gerekir. İşgören niteliklerinin yükselmesi, yönetimi ve uygulamalarını etkileyerek, işletme sorunlarına yeni boyut kazandırmıştır.

Süreç iş hayatının kalitesi kavramına uygun şekilde işlemektedir. Yetişmiş ve nitelik kazanmış beceri, kaynak iş hayatının gelişmesinde önemli bir itici güç olacaktır.

Bu bir anlamda, ücret tabanıyla bağlantılıdır ve işler arasındaki farklılıkları içerir.

2.6. PRODÜKTİVİTE

Prodüktivite bir başarı oranı ve göstergesidir. Ancak prodüktivitenin ülkemizin önemli bir hedefi olması, bunun aynı zamanda bir kültürü ifade etmesi nedeniyle, Prodüktiviteyi herşeyi en iyi şekilde kullanma

olarak günlük hayatımıza taşıyabileceğimiz gibi, büyümenin, gelişmenin önemli bir faktörü olarak makro boyutlarıyla çalışma hayatının hedefi olarak kabul edebiliriz.

İnsan faktörüne bağımlılığı nedeniyle, ücret politikalarını ilgilendiren prodüktiviteyi ülkemizin ilk gündem maddesi olarak kabul etmek yerinde olacaktır. Ücret politikaları açısından da gerekli olan prodüktivitenin yükseltilmesi teknikleri bireyden başlayarak tüm kesimlere öğretilmesidir. "Okuma-Yazma Seferberliği" gibi "Prodüktivite Seferberliği" ilan edilmemelidir.

Batı toplumlarında, çalışma disiplini bireylerden başlayarak gelişmiştir. Prodüktivite konusunda benzeri disiplin gelişmiş tekniklerin uygulanmasını kolaylaştırmıştır. Tarımdan sanayiye geçen bir işgörenin elde edeceği ilk nitelik; iş disiplini kazanmaktır. Böylece sanayi işçisi olabilir. Bu disiplin içinde diğer niteliklerini geliştirebilir. Prodüktivite benzeri bir anlayış ve görgü kazanılarak ortaya çıkar. Bu nedenle, prodüktivite ülkemizin önemli bir hedefi ve üzerinde durulması gereken başarı ölçüsüdür.

2.7. İŞGÜVENCESİ

İşgüvencesi, iş görenin fizyolojik bir ihtiyacıdır. Bilindiği gibi fizyolojik ihtiyaçlar, kesinlikle giderilmesi gereken, giderilemediğinde kişilerin psikolojik açıdan davranış bozukluklarına ve sağlığının olumsuz yönde etkilenmesine kadar varan sonuçlar ortaya çıkarabilir. İşgüvencesinin olmamasının çok sayıda olumsuz sonuçları vardır. Yapılan araştırmalarda işgüvencesi % 77 oranla ücretten sonra ikinci sırada yer almıştır. İşgüvencesi, sosyo-ekonomik açıdan, toplumun insanına verdiği önemi ifade eder. Böyle bir toplum içinde de, bireyin aidiyet duygusu güçlenir. Sosyal açıdan toplumla kaynaşır. Kendine güveni artar. Aksi durumda toplumdan dışlanmış olarak aidiyet duygusu zayıflar. İşgüvencesinin sağlanması açısından toplumun sunduğu imkânlar güçlü yasal düzenlemeler iş hayatının önemli bir parçasıdır. Yapılan birçok araştırmaya göre işgüvencesi iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. Özellikle ileri yaşta kilerin, gençlere oranla iş güvencesine daha fazla önem verdikleri saptanmıştır. İş imkânının ve işin güvencede olması, kuruluşların geleceğine ilişkin olarak genel ekonomik şartlara bağlı olmaktadır. İşyerinin yerleşmiş, güçlü ve istikrarlı bir ortam olduğunu, işgören algılamışsa işini kaybetme endişesi ortadan kalkmaktadır.

İstikrar içinde olmayan ekonomilerde işini kaybetme endişesi, çalışma isteğini azaltarak verimsizliğe yol açmaktadır. Ekonomik koşulların olumsuzlukları sonucu işsizliğin artması, enflasyon vb. sonuçlardan önemli oranda etkilenen işgören üzerinde işgüvencesi iki yönlü etki yapmaktadır. İşgören işini kaybetme endişesi nedeniyle kendisini zorlamakta, bu durum verimini etkilemektedir. Ayrıca böyle bir tehlikenin ortaya çıkma ihtimali dahi onu tedirgin etmektedir. İşgüvencesinin yasal yollarla gerçekleştirilme eğilimi bile iş huzursuzluğuna kaynak oluşturmaktadır.

Bu güvenin doğal dengelerle sağlanması toplumların esas amacı olmalıdır. Halen ülkemizdeki toplu işten çıkarmaların olumsuz etkileri tahmin edilemeyen boyutlarda endişe kaynağıdır. Öncelikle bu ortamın iyileştirilmesi ve kuruluşların daha bilinçli bir istihdam politikası uygulamaları gerekir.

Kuruluşların yöneticileri eğer planlı ve doğru bir istihdam politikası uygulamışlar ve işyüküne göre işgören kadrolarını belirlemişlerse, zaten işten çıkarma ihtiyacı bahis konusu olmayacaktır. Bu bakımdan, yaşanan olayları kuruluşların rasyonel biçimde yönetilmediğinin bir göstergesi olarak değerlendirebiliriz.

2.8. ALT İŞVEREN

Alt işveren kavramı iş hayatımızda yeni ve mevzuat bakımından tam düzenlenmemiş bir kavramdır. Taşeron yani bazı hizmet ve faaliyetlerin, kuruluş dışında kişi ve kurumlarca yürütülmesi, uygulaması, son yıllarda iş hayatımızda yaygın bir iş yaptıрма yöntemi olmuştur. Aynı işverene bağlı olan iş veya hizmetin gördürülmesi, hukuki yönleri itibarıyla belli esaslara göre düzenlense bile, konumuz açısından bu uygulamanın yüksek işgücü maliyetinin ortaya çıkardığı bir sonuç olarak değerlendirilmesi gerekir. Genel ekonomi düzeyinde istihdam imkânını, sayısal olarak etkilemediği halde, uygulamanın toplu iş sözleşmesi düzeninin bir ürünü olarak bu semerde tartışılması gerekir.

Kuruluşların bu yolla kadro sayılarını azaltmaları, işgücü maliyetini düşürme amacına yöneliktir. Çünkü hizmetin yapılmaması söz konusu olmadığına göre, bu hizmetin başka kişilerce yaptırılmasının esas nedeni bulunmalıdır. Bu konuda, ayrıntısının bilindiği düşüncesiyle, uygulamanın işgören bakımından, kuruma ve yönetime olan güveni sarsan, psikolojik ve maddi sonuçların ortaya çıktığını

belirtmek yerinde olacaktır. Sendikal ilişkiler sistemi içinde, uygulamanın değerlendirilmesi seminere ayrı bir boyut kazandıracaktır.

3.0. YÜKSEK ÜCRET POLİTİKASI SONUÇLARI

Yüksek ücret ve zam politikası ücret oluşumunun doğal yapısı içinde bir zorunluluk olarak uygulandığında rasyonel birleşme yönetimine ve çeşitli hedeflere ulaşmayı gerektirir. İlgili bölümde değinildiği gibi, yüksek ücret politikası, genel ekonomi içinde, firma bazında veya sektör bazında ortaya çıkar. Örneğin otomotiv endüstrisi ücretleri genelde diğer sektörlerle göre daha yüksektir. Bunun nedeni, sektörel özelliklerle birlikte gelişen ekonomik imkânlar ve işgören nitelikleridir. Ancak, ülkemizde yaşanan boyutlarıyla belirli esaslara dayanmadan ve ilgili bölümde belirttiğimiz dengeler dikkate alınmadan, oluşturulan yüksek ücret politikaları, bazı sorunların ortaya çıkması için kaynak olur.

Bu tür politikalarda ülkemizde olduğu gibi, toplu sözleşmeleri etkili ise, sonuçları beklenenden de kapsamlı ve yaygın olacaktır. Belli bir sektörün yapacağı etkiden daha geniş etki alanına sahip olacaktır. Nitekim son yıllarda sanayi işçisi olmak bir "ayrıcalık"tır. İşçi kavramının anlamı değişmiştir. Bu durum bizi ücret adaletsizliği yönüyle ilgilendirecektir. Çünkü yüksek ücretin iş ve işgören niteliklerine göre belirlenmemesi durumunda uygulanan ücret politikasının doğru olduğu söylenemez. Bu durum gizli bir verim düşüklüğüne neden olur. Nitelikler arasında ücret farklılığı olmaması nitelik geliştirme arzusunu azaltır. Sayılabilecek birçok nedene bağlı olarak, olumlu-olumsuz sonuçlar ortaya çıkarır.

Ayrıntıları seminerin tartışma bölümüne bırakılarak, ortaya çıkacak sonuçları ana başlıkları itibarıyla özetlemek uygun olacaktır.

3.1. SOSYAL SONUÇLAR

3.1.1. Statü Farklılaşması

Bu kavram ülkemizde nitelikte ters orantılı olarak ortaya çıkan bir anlam kazanmıştır. Ve ücretlerin statülerle dolayısı ile iş ve pozisyonlarla orantılı olmadığı anlamına gelir. Batı ülkelerinde Staff Statü, bazı özel haklara sahibolunan bir düzeyi ifade eder. Mavi Yakalıların ücret sorunları azalınca, Toplu İş Sözleşmelerinde, beyaz yakalıların sahip olduğu bazı hakları elde etmeleri amaçlanmıştır. Ülkemizde Toplu İş Sözleşmelerinde böyle bir

istek yerine ücret odak olan görüşmeler esas alınmıştır.

3.1.2. Ücret Adaletsizliği

Ücret adaletsizliği, ücret yapısı sorunudur. Ücretin işin değeri ve işgörenin niteliklerine bağlı olarak farklı oluşmaması sonucunda ortaya çıkar. Bu konuya ilgili bölümde değinilmiştir.

3.1.3. Nitelik Düşmesi

Bireysel ücret nitelikle bağlı olarak değişmediğinde, işgörenlerin kendilerini geliştirme ve yetiştirme motivasyonu düşer. Yaratıcılık, inisiyatif kullanma arzuları azalır. Uzun dönemde nitelikler olumsuz etkilenir.

3.1.4. İş Tatminsizliği

Ücret tatminsizliğinin iş tatminsizliği yaratması sonucu, literatürde tartışma konusudur. Ancak ücret tatminsizliği, işgüvencesi, işe bağlı diğer sorunlarla birleşirse, iş tatminsizliğine yol açar. İş tatminsizliği, işyerlerinde çok sayıda sorun yaratır. Örneğin verim düşer, arıza artar, bakım sürekli yükselir, vbg.

3.1.5. İş Ahlâkının Zedelenmesi

İş ahlâkı, bireysel değerlemeye başlayan bir grup davranışdır. Bireysel bazda kaldığı sürece önemli değildir. Ancak, eğer işgörenler adaletsizlik algılıyorlarsa, kendilerince adaleti gerçekleştirmek, eşitliği sağlamak için yollar ararlar. İşe geç gelmek, işi zamanında yapmamak, sosyal ilişkileri bozmak vbg. olumsuz davranışlarla genel bir artış, disiplin sorunlarını ortaya çıkarabilir. Ahde vefa, sözleşmelere sadakat kaybolur.

3.1.6. İşsizlik Artışı

İşsizlik değişik şekillerde artabilir. Genellikle yeni iş imkânlarının yaratılmaması, çalışma ihtiyacında olan ve iş arayan kişilerin iş bulamalarına yol açar. Burada nüfus artışı ile işsizlik artışı alternatifi söz konusu değildir.

Ekonomik krizler nedeniyle işten çıkarma işsizliği artırır veya taşaronla çalışma nedeniyle işgücü nitelik değiştirir, sayı olarak azalabilir ve işsizlik artar.

3.1.7. İşgüvencesinin Zedelenmesi

İşgüvencesi, işten çıkarmalar sonucu tehlikeye düşer. Bu konuda ilgili bölümde açıklama yapılmıştır.

3.2.0. EKONOMİK SONUÇLAR

3.2.1. Prodüktivite

Yanlış ücret politikasının ortaya çıkaracağı sorunların boyutuna bağlı olmaksızın, bu politika prodüktiviteyi olumsuz

yönde önemli oranda etkiler. Prodüktivitenin düşmesi, işletmenin kaynaklarını tüketmesine yol açar ve hayati öneme sahiptir. Şüphesiz doğrudan ekonomik sonuçları yanında, daha etkili olan, dolaylı ekonomik sonuçlarıdır. Çünkü, kuruluşları ve tüm maddi varlıklarını kullananlar, insan faktörüdür. Bu kişilerin tatminsizliği, tahmin edilen boyutları taşıyan, olumsuz etkiler yapabilir.

3.2.2. İşgücü Maliyetinin Yükselmesi

Ücret artışları, işgücü maliyetini artıracaktır. Eğer tavan sabit kalırsa, yani fiyat artışı olmadığı hallerde veya prodüktivite yükselmezse, bu durum kaynakların erimesine neden olur. Sonuçların değerlendirilmesi için, sektörel özellikler, rekabet, ürün rekabeti, piyasa koşulları gibi birçok faktörün incelenmesi sonucu bir görüş oluşabilir.

3.2.3. Fiyat Artışı

Fiyat artışı işgücü maliyeti artışı sonucunu ortaya çıkarabilir. Ülkemizde genel eğilim, maliyet farkının fiyata yansıtılmasıdır. Böylece enflasyon oluşacaktır.

3.2.4. Kâr Azalması

Kâr, maliyet-fiyat dengesine bağlı olarak değişir. Maliyetler yükseldiğinde, fiyatlar artırılamıyorsa kâr oranı düşecektir.

3.2.5. Yenileme ve Yerine Koyma İmkânının Azalması

İşletmelerde kâr düşmesi, finansman imkânlarını sınırlar ve yeni yatırımları engeller. Yatırımlar, yenileme, geliştirme vb. amaçlara dönük olabilir.

3.2.6. Hayat Pahalılığı

Hayat pahalılığı, fiyatların artması ile ortaya çıkan sosyal ve ekonomik bir sonuçtur. Fiyat artışlarını prodüktiviteyi artırarak, rasyonel çalışma düzeni kurarak frenlemek mümkündür.

4.0. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ücret sorunlarını tüm boyutları ile belirleyip tartışmak mümkün olmasa bile, genel sonuçlarıyla değerlendirme yapılabilir. Bu nedenle, tebliğimi üç ana bölümden oluşturdum.

Birinci bölümde, ücret ve ücretin oluşumuna ilişkin bilgi ve genel kavramlar açıklandı.

İkinci bölümde, günümüzde ortaya çıkan ve iş hayatı açısından belki veri olarak alınacak, etki yapacak gelişmeler açıklandı.

Üçüncü bölümde ise, ücret zammının sonuçları özetle verildi.

Önceki bölümlerde belirtilen tüm hususlar dikkate alınarak sorunlar değerlendirilirse, bazı öneriler geliştirilebilir.

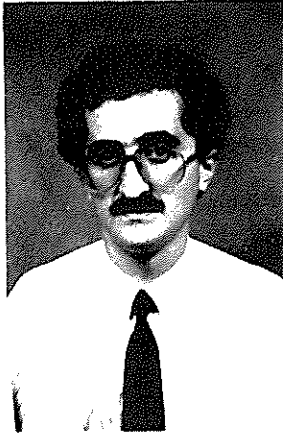
Ben şahsen alınabilecek önlemlere ilişkin önerilerimi aşağıdaki ana başlıklar altında belirtmek istiyorum.

- 5.1. Rasyonel bir yönetim ve yönetim teknikleri uygulaması.
- 5.2. İnsan kaynağı ihtiyacının belirlenerek, istihdam edilecek işgörenlerin sayı ve nitelik olarak saptanması, istihdamın buna göre yapılması.
- 5.3. İşyerlerinde niteliklerin, esas alındığı bir iş yapısının oluşturulması.
- 5.4. Ücretin adil ve yeterli olarak saptanması.
- 5.5. İstihdam ve işgüvencesi sağlanması.
- 5.6. Prodüktivitenin yükseltilmesi için ülke düzeyinde bilgilendirme sağlanmalı.
- 5.7. Sendikalar yeni fonksiyonel alanları geliştirerek uzmanlığa ağırlık veren bir yapılaşma ve görev anlayışına kavuşturulmalı.
- 5.8. Yönetim-İşgören, iş yaşamının kalitesinin yükseltilmesi kavramı içindeki çalışmaları gerçekleştirmeli.

KAYNAKÇA

- Ataay İsmail, Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri, Cihan Matbaası, İstanbul, 1985.
- Ataay İsmail, İşdeğerleme ve başarı Değerleme Yöntemleri, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1985.
- Ataay İsmail, İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği, Mess Yayınları 19, İstanbul, 1987.
- Ataay İsmail, İş-İşgören ve Ücret İlişkisi, İstanbul, 1978.
- Bennis Warren, Organization of the future, Mc Graw-Hill Book, 1976.
- Brennan Charles, Wage Administration Plans, Irwin Inc., 1963.
- Cascio Wayne, Managing Human Resources, Mc Graw-Hill Book, 1989.
- Doğramacı Ali, Adam Nabil, Productivity Analysis at the Organization Level, Martinus Pub, 1982.
- Dunn J.D., Rache Frank, Wage and Salary Administration, Mc Graw-Hill, 1976.
- Gellerman N., Motivation and Productivity, Ballou Press, 1963.
- Mathis Robert, Personnel: West Pub. 1976.
- Mc Kersie Robert, Changing Wage Payment Systems, U.K. Research Paper, 1978.
- Oppshall Robert, Motivational Aspects of Pay, Dorsey Press, 1978.
- Patchen Marten, Participation on the Job, Printic Hill, 1970.
- Sanayide Ücret Maliyet Prodüktivite İlişkileri, İ.Ü. İşletme Fakültesi, 1970.

AVRUPA TOPLULUĞU'NA ÜYE ÜLKELER VE TÜRKİYE'DE DEVLETİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDEKİ ROLÜ



Dr. ZEKİ ERDUT

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü • Araştırma Görevlisi

1960 yılında Mudurnu'da doğmuştur. İlk ve orta öğrenimini Mudurnu'da tamamlayan Dr. ERDUT, 1982 yılında Ege Üniversitesi İktisat Fakültesi'nden mezun oldu.

1984 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisansını tamamladı. 1988-1989 öğretim yılında Cenevre Üniversitesi (İsviçre) Avrupa Toplulukları Enstitüsü'nde doktora tez çalışmaları yapan ERDUT, "Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi" başlıklı tezi ile 1992 yılında bilim doktoru ünvanını aldı.

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

GİRİŞ

Endüstri ilişkileri en geniş anlamda işçilerle işverenler arasındaki ilişkiler olarak tanımlanabilir. Günümüz endüstri toplumlarında endüstri ilişkileri toplu pazarlıktan uyumsuzluğa kadar her türlü ilişkiyi kapsamaktadır.

Endüstri ilişkileri dinamik bir süreçtir(1). Bu yönüyle sorun yaratmaya elverişli, özenle izlenmesi gereken bir sosyal alan oluşturur. Sosyal sistem bütününe bir alt sistemi olan endüstri ilişkileri sistemi, kendine özgü amaç ve çıkarlara sahip sosyal taraflar arasında çekişme ve çatışmaların bulunduğu, ülkede uygulanmakta olan ekonomik politikadan doğrudan etkilenen ve sosyal politika ile iç içe bir bütündür. Bu bütün, devletin yasama, yürütme ve yargı organlarını sürekli olarak

yakından ilgilendirmekte ve etkileri toplumun bütün kesimlerinde hissedilmektedir(2). Devletin bu yakın ilgisinin amaç, biçim ve sonuçları bakımından incelenmesi çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Endüstri ilişkileri birbiriyle doğrudan ilişki içindeki işçiler ve işverenler ya da örgütleriyle (sendikalarıyla), ekonomik ve sosyal politikasının gereği düzenleyici ve hakem olduğu kadar, işveren olarak da sistemin içinde yer alan devletten oluşan üç taraflı bir yapıya sahiptir. Her sistemde ve her zaman üç tarafın varlığı bilinmektedir(3). Bu anlamda, devletin endüstri ilişkilerindeki rolü doğrudan veya dolaylı müdahalelerle kendini göstermektedir. Her ülkenin kendine özgü tarihsel, kültürel ve geleceksel uygulamaları ile biçimlenen endüstri ilişkilerinde devlet müdahalesi de ülkeden

(1) J.SCHREGLÉ, "L'Etude comparée des relations professionnelles: écarts et promesses", *Revue International du Travail*, Vol.120, No.1, Janvier-Février 1981, s.27.

(2) M.KUTAL, "Türkiye'de Endüstri İlişkileri Sorunlarının Başlıca Kaynakları", *İktisat ve Maliye Dergisi*, C.XXXIV, Sa:8, Kasım 1987, s.294.

(3) J.T.DUNLOP, "La structure d'un système de relations industrielles", in F.SELLIER, *Les Relations Industrielles: Choix de Textes Commentés*, PUF, Paris, 1976, s.92-93. (J.T. DUNLOP'un *Industrial Relations Systems*, Illinois University Press, 1953, s.7-23'ün Fransızca çevirisi).

ülkeye ve dönemsel olarak değişebilen özellikler sergilemektedir. Bununla birlikte, ekonomik bütünleşmeye yönelen Avrupa Topluluğu üyesi ülkeler arasında bazı ortak özelliklere rastlamak da olanaklıdır. Türkiye'de ise, her dönemde devletin etkin ve baskın bir rolle endüstri ilişkilerinin içinde yer aldığını söylemek yanlış olmaz.

1- DEVLET MÜDAHALESİNİN AMAÇLARI

Endüstri ilişkilerine devlet müdahalesinin iki temel amacı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, endüstri ilişkilerinin yasal çerçevesini çizmek ve oyunun kurallarını belirlemek amacıyla müdahale; ikincisi ise, toplumda ekonomik ve sosyal dengeyi sağlamak amacıyla müdahaledir. Devletin bu iki tür müdahalesi toplumsal barışı sağlama temeli üzerinde birleşmektedir.

Bu anlamda, devlet yaşama, yürütme ve denetim gibi geleneksel işlevleri ile ekonomik ve sosyal politikaları aracılığıyla hem endüstri ilişkilerinin biçimlenmesini, hem de ekonomik ve sosyal dengenin oluştu-rulup, korunmasını sağlamaktadır(4).

Endüstri ilişkilerine devlet müdahalesinin amaçları; endüstri ilişkilerinin tarafı, toplu pazarlığın çerçevesi ve içeriği ile toplu iş uyuşmazlıklarına müdahalesi bakımından incelenebilir.

a- Endüstri İlişkilerinin Tarafı Olarak Müdahale

Günümüzde devlet, teknoloji üreten, işgücünün önemli bir bölümünü çalıştıran, arz ve talep arasında denge yaratmak için üretime katılan bir endüstri devleti haline gelmiştir. Artık, büyük çağdaş işletmelerin devletin birer uzantısı olduğu ve kamu işletmeleri olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Bunun sonucu, endüstri ilişkileri sistemlerinde kamu sektörünü özel sektörden ayıran çizgi belirsiz bir nitelik taşımaktadır(5).

Gerçekten, günümüzde devlet önemli bir işverendir. Kendisine bağlı çalışanların ücret ve

iş koşullarının saptanmasında söz sahibidir. Bu yönüyle özel sektör için bir örnek oluşturabilmekte, özendirici ve yönlendirici çabalarıyla ulusal olduğu kadar uluslararası rekabet üzerinde etkili olabilmektedir. Bu anlamda, ücret ve fiyatları düzenleyen girişimlerine tanık olunmakta, böylece devletin endüstri ilişkilerine müdahalesinin amacı değişerek, işçileri korumaya yönelik müdahaleler, ekonomik ve sosyal dengeyi sağlamak amacıyla toplumsal düzeni korumaya yönelmektedir. Bu yeni anlayış zaman zaman devletin işçiler aleyhine sonuçlar doğuran müdahalelerinin de bir gerekçesini oluşturmıştır.

b- Toplu Pazarlığa Müdahale

Devlet, öncelikle, belirli bir ekonomik ve sosyal politikayı başarıyla sürdürme amacını gütmektedir. Bu amaç, sosyal taraflar arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilerin odak noktasını oluşturan toplu pazarlıkların sonuçlarıyla yakından ilgilidir. Bir yandan, ekonomik düzeni sağlamak, öte yandan, işçilerin iş ve yaşam koşullarını iyileştirme ve iş barışını koruma kaygıları çoğu zaman devletin ekonomik ve sosyal politikalarını etkilemekte ve karşı karşıya getirmektedir. Çünkü, işçilere sağlanan yeni hakların ekonomik sonuçlarıyla ekonomik düzeni sağlamak için uygulanan politikanın endüstri ilişkileri üzerindeki olumsuz etkileri arasında bir dengenin oluşturulması görevi devlete düşmektedir(6).

Öte yandan, toplu pazarlığın, ilke olarak, sosyal taraflar arasında isteğe bağlı bir ilişki olduğu göz önünde tutulursa; devletin iş barışının bozulmaması amacıyla tarafların görüşmelerini kolaylaştırıcı ve uzlaşma sağlayıcı bir ortam hazırlamadaki rolü üzerinde de durulmalıdır. Bu amaçla, tarafların gereksinme duyduğu bilgilerin toplanmasına, toplu pazarlığa katılanların niteliklerinin geliştirilmesine, varolan ekonomik güçlüklerin öneminin ve boyutlarının anlatılmasına ve görüşmelere katılacak yetkili tarafların belirlenmesine çalıştığı belirtilmelidir. Kısaca, toplu pazarlığın başlangıç aşamasında bilgi eksikliği ya da bazı

(4) A.TOPÇUOĞLU, Endüstri İlişkilerinde Devletin Rolü, (Yayınlanmamış Doçentlik Tezi), İzmir, 1981, s.116.

(5) Ibid. s.109-110.

(6) Ibid. s.104.

kurumların iyi işlemeyişinden kaynaklanabilecek her türlü çatışmayı önlemeyi amaçladığı vurgulanmalıdır(7).

Sosyal taraflar arasındaki toplu pazarlıklarda, devletin iş mevzuatı ile getirdiği kuralları temel alarak, yeni hak ve yükümlülüklerin ortaya çıkmasına çaba göstermektedirler. Bu gelişmeler karşısında sosyal taraflar arasında bir dengenin sağlanabilmesi için de zaman zaman devletin müdahalede bulunduğu görülmektedir(8).

Bu arada, toplu pazarlık aracılığıyla gelir dağılımında ortaya çıkan değişiklikler, devletin diğer ekonomik politikaları üzerinde de sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle, devlet enflasyonist baskılar, işsizlik, adaletsiz gelir dağılımı ve özellikle ücretlerin denetimi konusunda çeşitli çözüm yolları aramak durumundadır. Bunun için, bir yönetimden diğerine başvurmaktadır(9).

İşçilerin ulusal gelirden aldıkları pay farklı etkenlere göre değişmektedir. Bu etkenlerden biri ekonomik yapı olup, bu yapı içinde sosyal tarafların payı pazarlık güçlerine bağlı olarak değişmektedir. Toplu pazarlık sonucu sağlanan ücret artışlarının enflasyon ve istihdam üzerindeki olumsuz etkilerini göz önünde tutan devlet, toplu pazarlığın gelir dağılımı üzerindeki olası etkilerini kendi ekonomik ve sosyal politikasına uygun bir biçimde denetim altına almaya yönelik müdahalelerde bulunmaktadır. Çünkü, devletin ekonomik ve sosyal politikasının uygulanması, sosyal taraflar arasında toplu pazarlıkla kararlaştırılan konularla bağdaştırılmadığı takdirde güçlüklerle karşılaşabilir. Bu anlamda, devletin amacı toplumsal barışı sağlamaktır. Buna ulaşmak için, bir yandan devletin ekonomik ve sosyal politikaları arasında bir uyum ve dengeyi sağlaması, diğer yandan da sosyal tarafların bu duyarlı dengeyi olumsuz yönde etkilemesini önlemesi gerekmektedir(10).

Bu anlamda, devlet müdahalesinin amacı, kamu çıkarlarını korumak ve kollamaktır. Buna göre, devlet kamu çıkarlarının ve

toplumsal barışın, sosyal taraflar arasındaki ilişkilerden ve onların çıkarlarından zarar görmemesine özen göstermektedir.

Ayrıca, devlet toplu iş sözleşmelerinin uygulanması konusunda da önemli bir rol üstlenmiştir. Bu role ilişkin olarak iki amaç güdülmektedir. Bunlardan birincisi, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanını genişletmek (teşmil), ikincisi ise, sosyal tarafların toplu iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülükleri uymalarını sağlamaktır.

c- Toplu İş Uyuşmazlıklarına Müdahale

Devlet sosyal taraflar üzerinde üçüncü ve bağımsız bir taraf olarak da etkin roller üstlenebilmektedir. Bu rolüyle adaleti sağlamak ve toplumda düzeni egemen kılmak amacıyla müdahalelerde bulunmaktadır. Gerçekten, toplumsal barış ve düzenin uzlaşmaya dayandığının bilinci içinde devlet, bir hakem olarak endüstri ilişkileri alanında etkindir(11).

Toplu iş uyuşmazlıkları devlet müdahalesinin en yoğun olduğu alanı oluşturmaktadır. Sosyal tarafların toplu iş uyuşmazlıkları sonucu grev ve lokavta başvurmaları ekonomik, sosyal ve siyasal bakımdan olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sonuçları önlemek, üçüncü bir tarafsız hakem niteliği ile kamu çıkarlarını korumak zorunda olan devlete düşmektedir. Bu amaçla devlet, sosyal taraflar arasında arabulucu ve/veya hakem rolünü üstlenmektedir. Bazı durumlarda ise, grevleri yasaklamakta ve durdurmaktadır.

2- DEVLET MÜDAHALESİNİN BİÇİMİ

Endüstri ilişkilerine devlet müdahalesinin biçimi her ülkenin kendine özgü özelliklerine ve endüstri ilişkilerinin tarihsel gelişimine bağlı olarak değişmektedir. Bununla birlikte, Avrupa Topluluğu'na üye ülkelerde son yıllarda merkez sağ ve muhafazakâr hükümetler yanında, sosyalist hükümetler de endüstri ilişkileri alanında birbirine yakın veya benzer sonuçlar doğuran

(7) Ibid. s.144.

(8) Ibid. s.114.

(9) Ibid. s.126.

(10) Ibid. s.122.

(11) Ibid. s. 95.

müdahalelerde bulunmuşlardır. Bu müdahalelerin dayanağı, esasen aynı türden ekonomik, teknik ve sosyal sorunlarla karşılaşmalarıdır (12). Bu sorunların başında enflasyon, işsizlik, giderek artan devlet harcamaları ve işletmelerin karşılaştığı ulusal ve uluslararası rekabete uygun bir ortam yaratma kaygısı gelmektedir(13).

Bu bağlamda, devlet endüstri ilişkilerine giderek artan biçimde müdahale etmiştir. Gerçekten, Belçika ve Danimarka'da otoriter (14), uzun bir devletçilik geleneğine sahip Fransa ve İspanya'da otoriteyi endüstri ilişkilerinin diğer iki tarafı lehine azaltma(15), F.Almanya ve İtalya'da geleneksel toplu pazarlığın açmazlarını gidermeye çalışma ve İngiltere ile Hollanda da sorunların çözümünü sosyal taraflara bırakma yönünde gelişmeler kaydedilmiştir(16).

Devletin işçi sendikaları karşısındaki tavrı da farklılıklar göstermektedir. Fransa'da sendikalara daha çok rol ve işlevler verme; İtalya, İspanya ve Portekiz'de sendikaların önemini pekiştirme; Hollanda, Belçika, Danimarka ve F.Almanya'da sendikaların rolü üzerinde daha az durma; İngiltere de ise, sendikacılık karşıtı bir tutuma tanık olunmaktadır(17).

Öte yandan, Topluluğa üye ülkelerde hükümetlerin siyasal eğilimi ne olursa olsun, endüstri ilişkilerinin sağlıklı işleyişini sağlayacak ve kolaylaştıracak yeni müdahalelerde bulundukları da görülmektedir. Uygulamadan doğan gereksinimleri karşılama amacı taşıyan bu müdahaleler iş mevzuatı alanına yönelik olup, iki genel yaklaşım içinde değerlendirilmektedir (18). Bu yaklaşımlardan birincisi; piyasa ekonomisinin kurallarına uyum sağlamak için katı ni-

telikte yeni düzen-lemeler getirmekten kaçınmak, ikincisi ise; sosyal tarafların hak ve çıkarlarını kendilerinin saptayacağı kurallara bağlı kılmak amacıyla endüstri ilişkilerinin yasal çerçevesini esnekletirmeye çalışmaktadır (19).

Bu iki yaklaşım, Topluluğa üye ülkelerde sosyal tarafların da katılımının sağlanması yoluyla, devletin ekonomik ve siyasal alanda benimsediği tercihle uyumlu olarak endüstri ilişkileri alanında ona uygun düzenlemelere gitme zorunluluğu düşüncesi içinde değerlendirilmelidir.

Bu yeni gelişmeler çerçevesinde devletin değişik müdahale biçimleri işveren, düzenleyici ve hakem işlevleri gözönünde tutularak incelenebilir.

a- İşveren Devlet

İşveren devletin endüstri ilişkilerindeki rolü, özellikle istihdam politikası ile kamu sektöründeki sendikalarla yapılan toplu sözleşmelerin özel sektördeki toplu sözleşmelerin sonuçları üzerinde yaptığı etki nedeniyle önem kazanmaktadır. Devlet, öncelikle istihdam politikasında etkin bir rol oynayabilir. Yaptığı yatırımlarla istihdam olanaklarını artıran devlet, işgücü piyasasında arz-talep dengesini etkiler (20).

Bu anlamda, devletin işveren olduğu sektör, yani kamu sektörü birbirine benzemez bir bütün oluşturur. Bu bütün memurlar ve diğer kamu çalışanları (işçiler) olarak ikiye ayrılabilir(21). Bu iki genel gruplama arasındaki farklılıklar, bazen azalma eğilimi göstermekte, hukuksal ayrımlarda bulunmak da güçleşmektedir(22).

(12) R.BLANPAIN, "Ajustement structurel et relations professionnelles: aspects de droit du travail", *Travail et Société*. Vol.10, N.2, Mai 1985, s.188.

(13) G.BAGLIONI, "Les relations professionnelles en Europe dans les années quatre-vingt", *Travail et Société*. Vol.14, No.3, Juillet 1989, s.258. BLANPAIN, s.188.

(14) BAGLIONI, s.258.

(15) G.SPYROPOULOS, *Concertation et mutation économiques dans les pays du sud de l'Europe: vers de nouvelles règles du jeu? (Rapport général)*. Sous la direction de Yves DELAMOTTE, Geneve, 1987, s.8.

(16) BAGLIONI, s.258.

(17) Ibid. s.258.

(18) G.SPYROPOULOS, s.15.

(19) Ibid, s.15.

(20) A.TOPÇUOĞLU, s.100-101.

(21) M.GÜLMEZ, *Memurlar ve Sendikal Haklar (Türkiye'de ve Dünya'da)*. Özkan Matbaası, Ankara, 1990, s.134 vd.

(22) J.D.REYNAUD, *Problemes et Perspectives de la négociation collective dans les pays membres de la Communauté*. Commission des Communautés Européennes, Serie politique sociale, No.40, Bruxelles, Juillet 1979, s.118.

İşveren olarak devlete bağlı çalışanların iki farklı sisteme tabi tutulması sonucu, memurların ücret ve iş koşulları statüsel sistem içinde saptanırken, devlet işletmelerinde çalışan işçilerin ücret ve iş koşulları kamu sektörü dışında çalışan diğer işçilerle aynı usûle bağlı tutulmuştur. Gerçekten F.Almanya'da memur maaşları, bir danışma prosedüründen sonra, yasakoyucunun kararıyla, kamu sektöründeki diğer çalışanların ücret ve iş koşulları da toplu iş sözleşmeleri ile saptanmaktadır(23). Fransa'da toplu iş sözleşmeleri ile ilgili yasa ne memurlara ne de kamusal statüye sahip (demiryolu işletmesi, kömür, elektrik, gaz vb.) işletme çalışanlarına uygulanmaz. Danimarka'da memurlar ve bir toplu iş sözleşmesi kapsamına giren kamu çalışanları arasındaki farklılık belirgindir(24).

Bu anlamda, devletin farklı iş koşullarına ve haklarına sahip iki tür çalışanı bulunduğu ileri sürülebilir. Bununla birlikte, ülkemizde ekonomi içinde yüzde elliye varan paya sahip devlet işletmelerinde (Kamu İktisadi Teşebbüslerinde) çalışanlar bakımından bu ayrıma sözleşmeli personel de eklenmelidir(25). İlk kez 1984 yılında (233 sayılı) Yasa gücünde kararname ile düzenlenen(26) sözleşmeli personel statüsü iki kez (308 ve 399 sayılı kararnamelerle) değişikliğe uğramıştır(27).

Devlet işletmelerini kârlılık ve verimlilik ilkeleri doğrultusunda kaynak yaratıcı duruma getirmek amacıyla (28) öngörülen düzenlemeler arasında yer alan sözleşmeli personel

statüsüyle, hem özelleştirmeye yönelik, hem de örgütlenme ve toplu pazarlık hakları dışında tutulan bir grup çalışan(29) yaratılarak kamu görevlisi kavramı yapay biçimde genişletilmiştir(30).

Hizmet ilişkisi bakımından tam anlamıyla idari bir tasarrufa dayalı olarak(31) uygulamaya konulan sözleşmeli personel statüsü, iş güvencesi içermediği gibi, mali haklar bakımından da kişisel değerlendirmelere açık bir görünüm sergilemektedir(32). Gerçekten, sözleşmeli personel toplu iş sözleşmesi kapsamına alınamayacak, toplu iş sözleşmeleri ile sağlanan aynı ve nakdî yardımlardan yararlanamayacaklardır(33). Bu arada, sözleşmeli personelin ücretlerinin belirlenmesi yetkili kamu makamına (Yüksek Planlama Kurulu'na) bırakılmıştır(34). İkramiye ve prim gibi ek mali haklar ise, Kararnamede öngörülen esaslara göre, devlet işletmelerinin yönetim kurullarınca belirlenecektir(35).

Öte yandan, devletin bir işveren olarak kamu sektöründe yaptığı toplu iş sözleşmeleri ve kendisine bağlı çalışanlara sağladığı ücret ve iş koşulları özel sektördeki toplu iş sözleşmelerini de etkilemektedir. Çünkü, kamu sektörü ile özel sektördeki işveren ve işçilerin sorunları arasında bir paralellik söz konusudur. Gerçekten, Topluluğa üye ülkelerin bir kısmında ve ülkemizde özel sektör ve kamu sektöründe işverenler birarada örgütlenebilmektedir(36). Ayrıca, uygulamada ortaya çıkan gelişmeler de dikkat çekicidir. Örneğin, F.Almanya'da yasa-

(23) F.FÜRSTENBERG, "Les tendances récentes de la négociation collective en République Fédérale d'Allemagne", *Revue Internationale du Travail*, Vol.123, No.5, Septembre-Octobre 1984, s.669.

(24) J.D.REYNAUD, s.118.

(25) S.REİSOĞLU, "Anayasa Mahkemesi Kararı ve 399 sayılı KHK Açısından Sözleşmeli Personelin Hukuki Durumu", *TÜHİS*, C.II, Sa:12, Şubat 1990, s.8.

(26) M.KUTAL, "KİT'lerde Sözleşmeli Personel Statüsü ve Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı (I)", *İktisat ve Maliye Dergisi*, C.XXXVI, Sa:8, Ağustos 1989, s.333.

(27) S.REİSOĞLU, s.4.

(28) M.KUTAL, "Kamu Kesiminde Sözleşmeli Personel Uygulaması ve İşçi-Memur Ayırımının Sorunları", *ORHİM, Görüşler Serisi: 5*, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, 15-20 Ekim 1986, s.94.

(29) T.DEREİ, "Kamu ve Özel Kesim Personel Politikalarının Endüstriyel İlişkiler Açısından Etkinliği ve Dünyadaki Yeni Yaklaşımlar", *ORHİM, Görüşler Serisi: 5*, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti, 15-20 Ekim 1986, s.284 ve 286.

(30) M.EKONOMİ, "Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Yeni arayışlar ve Çözümler", *Kamu-İş Dergisi*, C.I, Sa:5, Temmuz 1988, s.13.

(31) M.KUTAL, *Sözleşmeli Personel*, s.118.

(32) *Ibid.* s.98.

(33) *Ibid.* s.85.

(34) S.REİSOĞLU, "308 Sayılı KHK ile Değiştirilen KHK Açısından KİT'lerde ve Bağlı Ortaklıklarda Çalışanların Hukuki Durumu", *TÜHİS*, C.II, Sa:5, Mayıs 1988, s.4. M.KUTAL *Sözleşmeli Personel Statüsü*, s.335.

(35) M.KUTAL, *Sözleşmeli Personel*, s.90.

(36) J.D.REYNAUD, s.95, Z.ERDUT, *Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İzmir, 1992, s.101.

koyucunun kararlarının içeriği giderek özel sektördeki toplu pazarlığın sonuçlarını (yıllık izin ücretleri, toplam ücretler vb.) yinlemektedir. Fransa'daki durum buna benzememekle birlikte, görüşme yöntemleri (toplu pazarlık) değişmeye başlamıştır. Kamu işletmesi sendikaları kendi işletme yönetimleri ile memur sendikaları da müstehşarları ile toplu pazarlık yapmakta ve toplu iş sözleşmesi adını taşıyamamasına rağmen, kapsamı ve özellikleriyle benzerlik taşıyan anlaşmalar imzalamaktadırlar(37). İngiltere'de devlet işletmelerinde her zaman özel sektör işletmelerindeki gibi toplu pazarlık yapılmaktadır. Belçika'da memur sendikalarıyla toplu pazarlık yapmayı değil, danışmalarda bulunmayı öngören 1955 tarihli yasa 1974 yılında değiştirilmiştir. Yeni yasa ile toplu pazarlık resmen tanınırken, danışma ve pazarlık prosedürlerini ve konularını birbirinden ayıran düzenlemeler öngörülmüştür.

Topluluğa üye ülkelerin bir çoğunda 1970'li yıllarda kamu ve özel sektör arasında sendikal etkinliğin eşgüdümünün sağlanması konusunda belirgin bir eğilim gözlenmiştir. Sendikalar kamu sektöründeki toplu iş sözleşmesi önerilerini tevdi etmek için özel sektördeki toplu görüşmelerin sonucunu beklemişlerdir. Sosyal güvenlik dışında kamu sektöründeki sistemler özel sektöre göre çok farklı olmakla birlikte, her iki sektördeki toplu iş sözleşmesi hükümlerini, genellikle, birbirine yaklaştırma eğilimi ortaya çıkmıştır(38).

1980'li yıllara gelindiğinde işveren devletin tavrında birtakım değişiklikler görülmeye başlamıştır. İngiltere ve son yıllarda Fransa'da devlet işçi sendikaları karşısında daha katı bir tutum içine girmiştir. Gerçekten, bu iki ülkede kamu sektöründeki ücret pazarlıkları daha çetin geçmekte, işveren tarafı ücret konusunda, uzun yıllardan beri yürürlükteki düzenleme ve kuralları değiştirmeme isteğini ortaya koy-

maktadır. Bu ülkelerde devlet artık özel sektör işverenlerine yol gösteren veya onları özendirilen bir işveren olarak görülmemektedir (39).

b- Düzenleyici Devlet

Toplu pazarlık için olduğu kadar toplu iş uyuşmazlıkları için de yasama, yürütme ve yargı organları arasındaki yetki dağılımı ne olursa olsun, kuralları saptayan genellikle yasadır (40). Yasa ile, herşeyden önce toplu pazarlığın çerçevesi belirlenmektedir(41). İngiltere'de olduğu gibi devletin müdahalede bulunmaması (en azından geçmişte) geleneğine rağmen, bu çerçeve, hiç olmazsa kapalı biçimde, yetkili kamu makamları tarafından çizilebilir. Alman mevzuatı ne toplu pazarlık prosedürü, ne de bu konuda ortaya çıkabilecek uyuşmazlıklar bakımından hiçbir düzenleme içermez. Ancak, bu alanda doğacak sorunların çözümü için zengin bir içtihat birikiminin varlığı da bilinmektedir.

Belçika ve Fransa'da "en fazla temsil gücüne sahip" sendika kavramı yasa ile düzenlenmiştir. Bu güce sahip sendikalar, işkoluna teşmil edilebilir toplu iş sözleşmesi bağitlemeyi da içeren bir çok imtiyaz elde etmektedir(42).

Yunanistan ve Portekiz gelişmiş bir toplu pazarlık geleneğine sahip olmadıklarından, endüstri ilişkileri sadece mevzuat tarafından düzenlenmiştir. Portekiz'de 1974 ve Yunanistan'da 1981 yıllarında yaşanan siyasal değişiklikler bu alandaki mevzuata da yansımakla birlikte, toplu pazarlığın çerçevesini belirleyen önemli kısıtlamalar getirilmiştir. Sosyal taraflara sınırlı bir özerklik tanınmıştır ve her iki ülkede de işçi sendikaları mali özerklikten yoksundur(43). Uygulamada ise, yasal düzenlemelerin etkinliği yeterince sağlanamamış olduğundan hukuki biçimlilik ve denetime verilen önem artmıştır.

(37) J.D.REYNAUD, s.119.

(38) Ibid, s.119.

(39) E.M.KANE, D.MARSDEN, "L'avenir du syndicalisme dans les pays industrialisés à économie de marché: rapport de synthèse", *Travail et Société*, Vol.13, No.2, Avril 1988, s.121.

(40) J.D.REYNAUD, s.121.

(41) BIT, *La négociation collective dans les pays industrialisés à économie de marché un réexamen*, Bureau International du Travail, Genève, 1989, s.127.

(42) J.D.REYNAUD, s.121-122.

(43) G.SPYROPOULOS, s.8-9 ve 11.

Üç taraflı endüstri ilişkileri sisteminin görüldüğü Fransa, İtalya –ve belli bir dereceye kadar– İspanya’da yasakoyucunun üstünlüğü, bazı hallerde kendi otoritesinin sosyal taraflarla paylaşılması gerektiğini kabul ettiğinden iyice hafiflemiştir. Kuş-kusuz, devlet müdahalesi son yıllarda görülen ekonomik bunalım nedeniyle artmıştır. Ancak, bu müdahale toplu pazarlığın çerçevesinden çok içeriğine yöneliktir. Bu anlamda, sosyal taraflarla diyalogun sürdürüldüğüne ve “görüşülmüş” (négociée) olarak anılan mevzuat eğiliminin ağır bastığına tanık olunmuştur(44).

Ülkemizde ise devlet, çok sayıda ve kısa süreler içinde değişen yasal metinlerle endüstri ilişkileri sisteminin işleyişini düzenlemektedir(45). Bir işçi hareketi sonucu gelişmemiş olan sistemin, yasal düzenlemelere konu olması, dolayısıyla devlet müdahalesinin önemli bir yer tutması doğaldır(46).

Başta (1982 tarihli yeni) Anayasa sistemin temel kurumları olan özgür sendikacılık, toplu pazarlık ve grev hakları ile lokavtı güvence altına alırken, bir Anayasa’dan beklenmeyecek ölçüde ayrıntılı hükümler getirmiştir (47). İş mevzuatı genel olarak göz önünde tutulursa, devletin hemen her alanı yasal metinlerle düzenlemeye çalıştığı görülmektedir(48).

Yasal düzenlemelerle özellikle Avrupa Topluluğu’na üye bir çok ülkedeki kurumların sınırlanmış ve uygulama alanı daraltılmış biçimlerine yer verilmiş(49), bir başka deyişle, yasal düzenlemeler endüstri ilişkilerini kısıtlayan müdahaleci bir nitelik kazanmıştır.

Düzenleyici devletin bu müdahaleci

yaklaşımı iki önemli gelişmeye yol açmıştır. Bunlardan ilki, sistemin yasal çerçevesinin birinci derecede önem taşımasıdır. İkincisi ise, işçi sendikalarının kendi çabaları ile sonuca gitmek yerine, daha çok yasal destek arayışı içine girmeleridir(50).

Bu bağlamda düzenleyici devlet, toplu pazarlığa taraf sendikanın belirlenmesinde iş uyuşmazlıklarını barışçı yollarla çözmeye kadar hemen herkonuyu ilgilendiren kurallar koymuştur. Gerçekten, işkollarıyla ilgili olduğu kadar, toplu pazarlıkta yetkili sendikanın belirlenmesine ilişkin yasal metinler sendikalar için “varolma” ölçüsünde önem kazanmıştır(51). Geleneksel ilişki ve kurumların doğal bir biçimde gelişmediği toplu pazarlık alanında da gerekli düzenlemelerin yapılması devlet tarafından üstlenilmiştir. Ayrıca, sistemin işleyişinin ve geleceğinin sorumluluğunu kendisinde gören devletin, yetkili makamlarına çeşitli ve ayrıntılı yetki ve görevler verdiği de belirtilmelidir(52).

1983 yılında geçilen yeni dönemde düzenleyici devletin sistem üzerindeki etkisinin iyice arttığı söylenebilir. Bu dönemde devlet, 2821 ve 2822 sayılı yasalarla sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını düzenlerken, daha çok 1980 öncesi olumsuz gelişmeleri göz önünde tutmuş, ekonomik ve siyasal açmazların sorumlusu olarak sistemin temel kurumlarını görmüş ve bu nedenle bir çok kısıtlama getirmekten kendini alamamıştır (53). Bu arada, devletin getirdiği yasal düzenlemelerin Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına, özellikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelere uygunluğu geniş tartışmalara yol açmıştır(54).

(44) Ibid. s.8-9.

(45) N.EKİN, “Türkiye’de Endüstri İlişkilerini Etkileyen Faktörler” *Endüstriyel İlişkiler*. MESS Yayını, No.72, Erkmen Matbaası, İstanbul, Mart 1979, s.156.

(46) M.KUTAL, *Endüstri İlişkileri Sorunları*, s.285.

(47) M.EKONOMİ, s.13-14.

(48) N.EKİN, s.156.

(49) M.KUTAL, *Endüstri İlişkileri Sorunları*, s.295. TOPÇUOĞLU, s.247.

(50) M.KUTAL, *Endüstri İlişkileri Sorunları*, s.295.

(51) Ibid. s.295.

(52) TOPÇUOĞLU, s.324.

(53) M.KUTAL, “Uluslararası Çalışma Normları Karşısında Türkiye’de Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Hukuku”, *İktisat ve Maliye Dergisi*, C.XXXIV, Sa:4, Temmuz 1987, s.153.

(54) M.EKONOMİ, “2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu”, *Gıda İşveren Dergisi*, Yıl:16, Sa:185, Ekim-Kasım 1985, s.28 vd. M.GÜLMEZ, *Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye (UÇÖ/İLO Sözleşme ve İlkeleri)*, T.O.D.A.İ.E. Yay. No.223, Ankara, 1988, s.435 vd. Türkiye Yol-İş Sendikası, *TİSK Raporlarına Yanıt: 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun Uluslararası Normlara Aykırılığı*, Yay.No. 1986/11, Ankara, 1986, s.21 vd.

Tartışma ve özellikle işçi sendikalarının yakınmalarına konu olan düzenlemeler şöyle sıralanabilir: Sendikaların kurulması (SK. m.3), sendika kurucularının hüküm giymemiş olması (SK. m.9), işçi sendikası yöneticisi olabilmek için 10 yıl işçi olarak çalışılması (AY. m.51 ve SK. m.14), sendikalara siyasal faaliyetin yasaklanması (AY. m.52), özel okul öğretmenlerinin sendikaya üye olamamaları (SK. m.21), emekli olan işçilerin sendika üyeliğinin son bulması (SK. m.25), toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi için çoğunluğun aranması (TSGLK. m.12), her yeni toplu iş sözleşmesi için yetkili kamu makamından yetki belgesi alınması (TSGLK. m.13-14), grev hakkının sınırlandırılması (TSGLK. m.25), grevin yasak olduğu işler ve yerlerle, grevin ertelenmesi halinde zorunlu tahkime gidilmesi (AY. m.54, TSGLK. m.29-30 ve 52-55).

Devlet toplu pazarlığın çerçevesi yanında, içeriğine de müdahale edebilir. Ancak, bu müdahale, özellikle ücretler konusunda, sürekli ve vazgeçilmez biçimde de uygulanmaktadır. Aksine, devlet belirli hallerde ve aralıklı olarak müdahalelerde bulunmaktadır (55).

Avrupa Topluluğu'na üye ülkelerde son 10 - 15 yıllık dönemde devletin bu tür müdahale biçiminde bir artış görülmüştür. 1970'li yıllarda petrol fiyatlarındaki hızlı artışa bağlı olarak değişen ekonomik koşullar bu müdahaleye gerekçe oluşturmuştur(56). Bu anlamda, devlet toplu pazarlık özgürlüğünü çeşitli biçimlerde kısıtlama eğilimi içine girmiştir. Bu kısıtlamaların niteliği, zorlayıcılığı ve süresi çok çeşitli olabilmektedir. Başlıca ve

en sık görüleni ücretlerin (ve çoğu zaman fiyatların da), genellikle belirli bir süre için, yalın ve bütünüyle (Belçika'da olduğu gibi) (57) dondurulması; mevzuat yoluyla (Danimarka'da olduğu gibi) (58) veya toplu pazarlıkların ardından (İtalya'da olduğu gibi) (59) ücret göstergelerinin askıya alınması; ücret artışlarının, özellikle en yüksek ücret alan işçiler için (veya en düşük ücret alan işçiler için özel düzenlemelerin uygulanmasıyla) sınırlandırılması; sosyal yardımların (yıllık izin ücretlerinin, ek yardımların sözleşmesel rejimlerinin) dondurulması veya işgücü maliyetlerinde artışa neden olabilecek türden iyileştirmelerin (Hollanda'da olduğu gibi) (60) kısıtlanmasıdır. 1982 yılında Fransız hükümetinin ilân ettiği plan çerçevesinde dörtbuçuk aylık bir süre için ücretlerin dondurulması ve aynı zamanda ücret göstergelerinin yasaklanması yoluna gidilmiştir(61). Bu planın ardından getirilen Auroux yasaları ile de her yıl ücret pazarlığı yapma zorunlu hale getirilmiştir(62).

Bu önlemler dizisi çok yaygınlaşmıştır ve yukarıda sayılanlarla da sınırlı değildir. Bu arada, Belçika(63), Danimarka(64) ve Hollanda(65) hükümetlerinin 87 sayılı sözleşmeye aykırı davrandıkları savı ile UÇÖ'ne şikayet edildikleri belirtilmelidir.

c- Hakem Devlet

Toplu iş uyuşmazlıklarında devlet müdahalesi daha çok arabuluculuk, tahkim ve grevleri durdurmak biçiminde ortaya çıkmaktadır. Avrupa Topluluğu'na üye ülkelerden bir kısmında devlet bu üç müdahale yöntemini de

(55) BIT, Réexamen, s.141.

(56) G.SPYROPOULOS, s.13, BIT, Réexamen, s.141.

(57) R.BLANPAIN, "Les tendances récentes de la négociation collective en Belgique, *Revue International du Travail*. Vol.123, No.3, Mai-Juin 1984, s.351.

(58) CCE. *Exposé sur l'évolution sociale année 1985*. Commission des Communautés Européennes, Document, Bruxelles-Luxembourg, 1986, s.IV-6.

(59) G.GIUGNI, "Les tendances récentes de la négociation collective en Italie", *Revue International du Travail*. Vol.124, No.1, Janvier-Février 1985, s.656-657.

(60) W.ALBEDA, "Les tendances récentes de la négociation collective aux Pays-Bas", *Revue International du Travail*. Vol.124, No.1, Janvier-Février 1985, s.58.

(61) G.CAIRE, "Les tendances récentes de la négociation collective en France", *Revue International du Travail*. Vol.123, No.6, Novembre-Décembre 1984, s.796.

(62) Y.DELAMOTTE, *Le droit du travail en pratique*. Les Editions d'Organisation, Paris, 1989, s.145.

(63) W.GINNEKEN, "La politique des salaires des pays industriels a économie de marché de 1971 a 1986: dela reglementation a la libre négociation", *Revue International du Travail*. Vol.126, No.4, Juillet-Août 1987, s.449.

(64) BIT, *La flexibilité du marché de l'emploi: un jeu économique et social*. Bureau International du Travail, Geneve, 1987, s.9.

(65) CCE. *Exposé sur l'évolution sociale année 1983*. Commission des Communautés Européennes, Document, Bruxelles-Luxembourg, Mars 1984, s.89.

kullanırken, bazı ülkelerde herhangi bir müdahaleden kaçınmaktadır.

Grevlerin durdurulması, devlet müdahalesinin en etkin hissedildiği, ancak yaygın uygulama biçimini almadığı bir alan olarak gelişmektedir. Çünkü, grev sayılarında ve grevlerde kaybolan gün sayılarında görülen artışlar, her ülke için ekonomik ve sosyal sorunlar doğurmaktadır.

Topluluğa üye ülkelerde devlet, salt iş uyuşmazlıklarının çeşitli biçimlerini düzenleyen kurallar koyarak değil, aynı zamanda onları önlemeye ve/veya çözmeye yönelik bir kurallar ve prosedürler bütünü de hazırlayarak müdahale etmektedir(66). Değişik endüstriyel bağlamlar ve süreçler içinde benimsenen araçların seçimi birbirinden farklı ve aynı zamanda birbirine zıt olabilmektedir(67). Ancak, hiç bir zaman uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin norm ve prosedürlerden yoksun kalınmamıştır.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözmeye ilişkin kurum ve prosedürlerin önemi, salt daha uzun süreli bir deneyime sahip olan İngiltere, İrlanda, Belçika, Lüksemburg ve Hollanda'da değil, aynı zamanda İtalya ve Fransa'da da artmıştır. Söz konusu edilen bu çözüm yollarının en belirgin ortak özelliği; esasen sosyal tarafların gönüllü olarak kabulüne ve harekete geçmelerine dayanmasıdır. Bu anlamda, devlet müdahalesi zorunlu olmayan bir destek ve yönlendirme özelliği taşımaktadır.

Devletin müdahale ettiği alanlardan kolaylıkla vazgeçmediği bilinmekle birlikte, gönüllü çözüm yolunu seçmenin bir çok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenler doğrudan endüstri ilişkilerinin niteliğine bağlı bulunmaktadır. Her şeyden önce, iş uyuşmazlıklarının sayısı olağanüstü denebilecek ölçüde artmıştır. Bu uyuşmazlıkların çözümü için yetkili kamu makamlarının doğrudan müdahalesi olanaksız

hale gelmiştir. İkinci ve daha da önemli olarak, endüstri ilişkilerinin niteliği mutlaka sürekli bir ilişkiler bütününe kapsamı ve bu ilişkileri koruyabilmek için de, devlet müdahalesinden çok, uyuşmazlıkları ideolojik uyuma dayalı yollarla çözüme bağlama yönündeki tercihin önceliğidir. Çünkü, devlet müdahalesi, sonuçta sosyal taraflardan en az birinin zorla benimsediği bir çözüm yolu izlenimini uyandırabilir. Bu ise, gelecekteki ilişkilerde bir sertleşmeye yol açacaktır(68).

Toplu iş uyuşmazlıklarını çözüm yöntemleri bir çok faktöre (endüstri ilişkilerinin durumu, genel ekonomik koşullar, iktidar partisinin siyasal eğilimi vb.) bağlı olduğundan ülkeden ülkeye değişmektedir. Aşırı bir devlet müdahalesinden (Danimarka ve halen kısıtlı bir ölçü içinde Hollanda) (69), toplu sözleşme özerkliği ilkesinin daha geniş yorumlanmasına (Belçika ve F.Almanya) kadar değişen bir çözüm yolları denetimden söz edilebilir(70).

Ancak, bu konuda yapılabilecek bir sınıflamada yanılıya düşmemek için esnek bir yaklaşım benimsenmelidir. Sözleşme özerkliği ilkesinden doğrudan esinlenen sistemlerde zorunlu tahkim usullerinden yararlanıldığı gibi (İngiltere), amacı uyuşmazlıkları düzenlemek olan resmi kurumlar (İngiltere'de ACAS, Belçika'da iş müfettişleri ve sosyal uzlaştırıcılar) da oluşturulmuştur. Resmi arabuluculuk (gönüllü) kurumuna sahip olan ülkelere, bu kuruma başvuru oldukça yaygınlaşmışken, bizzat sosyal tarafların oluşturdukları prosedürler de görülmektedir(71). Öte yandan, Alman sistemini kendi içinde, önde gelen sendikalararası uzlaştırma usulleri nedeniyle "liberal" biçimli bir sistem olarak düşünmek yanılıya yol açacaktır. Gerçekten, bu usuller toplu iş uyuşmazlıkları bakımından çeşitli düzeylerde ve değişik araçlarla devletin somut müdahalelerine bağlı tutulmuştur; hak uyuşmazlıklarında grevin yasaklanması, mevzuatın

(66) T.TREU, *Prévention et règlement des conflits du travail dans les pays membres de la Communauté Européenne*. Commission des Communautés Européennes, Luxembourg, 1984, s.118.

(67) A.TOPÇUOĞLU, s.146.

(68) T.TREU, s.118-119.

(69) J.D.REYNAUD, s.137.

(70) T.TREU, s.120.

(71) Ibid. s.120.

genel ilkeleri gereği toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde bir barış yükümlülüğünün varlığı, grevin "son çare" (extram ratio) olarak değerlendirilmesi vb.(72).

Sonuç olarak, Topluluk üyesi bir çok ülkede toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde en yaygın biçim sendikal prosedürlere olduğu kadar, onları hem destekleme, hem de yönlendirme işlevi gören devletin müdahalesine dayalı karma tipte bir yöntemdir(73).

Yürürlükteki Türk endüstri ilişkileri mevzuatı ile toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde, tarafların grev ve lokavt gibi ağır ekonomik ve sosyal sonuçlara yol açan çatışmasal ilişkilere başvurmalarını önlemek üzere önemli bazı kurumlar getirilmiştir. Devlet, grev ve lokavt istenmeyen sonuçlarından kurtulmanın çarelerini aramış ve bunu sağlamak amacıyla sistemi bazı kurumlarla desteklemiştir.

Bu anlamda, endüstri ilişkilerinin gelişimi içinde benimsenen kurumlar, bazı aksaklıkların ortaya çıkması nedeniyle değişime uğramıştır. Gerçekten, 1963-1980 yılları arasında uygulamada kalan uzlaştırma(74), zorunlu ve özel tahkim(75) kurumlarından oluşan karma bir sisteme dayanmaktaydı(76). Serbestlik esasına dayanan bu sistemde, zorunlu tahkim belirli bazı durumlarla sınırlandırıldığı için sistemin özüne ters düşmemekteydi(77).

Bu dönemde uzlaştırma kurumunun tümüyle serbest bırakılması, beklenen işlevleri yerine getirememesine ve sonuçta işlemez duruma gelmesine yol açmıştır(78).

1983 yılında geçilen yeni dönemde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için benimsenen barışçı kurumlar değiştirilirken, uzlaştırma ku-

rumu yerine arabuluculuk getirilmiş, zorunlu ve özel tahkim kurumlarından yararlanmak suretiyle yine karma bir sistem oluşturulmuştur(79). Bu sistemde zorunlu tahkim alanının genişletilmesi nedeniyle serbestlik esasının uygulama alanı daraltılmıştır(80). Bir başka deyişle, yasal düzenlemelerde zorunlu tahkime daha geniş bir yer verilmiştir.

3- DEVLET MÜDAHALESİNİN SONUÇLARI

Endüstri ilişkilerinin üç taraflı niteliği devlete sistemin diğer iki tarafı kadar, belki de daha fazla önem ve rol verilmesine yol açmıştır. Gerek benimsediği amaçlarla, gerekse bu amaçlara ulaşmak için izlediği yöntemlerle başvuruda bulunulan bir kaynak oluşturmakta, kararları sistemin diğer taraflarının kararlarını da etkilemektedir.

Özellikle kamu kesimindeki toplu pazarlıklarda bir taraf ve vasi niteliği ile ön plana çıkmaktadır. Doğrudan müdahale biçimi olan yasama faaliyeti ile toplu pazarlığın taraflarını, kullanılacak araçları ve hakları belirlemekte; kuralları saptamakta ve güç ilişkilerine müdahale etmektedir. Bir program çerçevesinde seçilmiş, talepleri karşılamaya yönelik sosyal politikaya sahiptir. Sosyal tarafların temsilcilerinin amaçlarını gözönünde tutarak, bunları kendi amaçları ile bağdaştırmaya çaba göstermektedir.

Bu anlamda, devlet ekonomik ve siyasal bir tercihte bulunmak zorunda kaldığında, endüstri ilişkilerinde buna uygun düzenlemelere de gitmektedir.

Ayrıca, toplu pazarlığın olumlu sonuca bağlanamaması, sosyal taraflar arasında

(72) F.FÜRSTENBERG, "Les tendances récentes de la négociation collective en République Fédérale d'Allemagne", *Revue Internationale du Travail*, Vol.123, No.5, Septembre-Octobre 1984, s.675-676.

(73) T.TREU, s.120.

(74) Bilgi için bkz. F.GÜMÜŞ, *Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma*, Emel Matbaacılık Sanayii, Ankara, 1972, s.197 vd.

(75) Bilgi için bkz. K.TUNÇOMAĞ, *İş Hukuku*, C.II, Sermet Matbaası, Vize, 1980, s.212 vd. ve 232 vd.

(76) K.TUNÇOMAĞ, "Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü Sistemine Toplu Bakış", *İş Hukuku Dergisi*, C.I, Sa:1, Ocak-Mart 1991, s.20.

(77) Ibid. s.20.

(78) M.KUTAL, "Türk Hukukunda Resmi Arabuluculuk Uygulaması ve Sorunları (III)", *İktisat ve Maliye Dergisi*, C.XXXV, Sa:2, Mayıs 1988, s.81.

(79) K.TUNÇOMAĞ, *Barışçı Yollar*, s.24.

(80) Ibid. s.23.

uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulamaması veya salt sosyal taraflar arasında çözülemeyecek türden sorunların (istihdam güçlükleri ve fiyat artışları gibi) ortaya çıkması halinde görüşmeleri yönlendirmek, belirli bir çerçeve içine oturtmak, doğrudan taraf olmak ve bazen de görüşmelere ara vermek üzere girişimlerde bulunmaktadır.

a- Endüstri ilişkilerinin Tarafı Olarak Müdahalenin Sonuçları

Devletin ekonomik yapı içindeki payı ne olursa olsun işveren niteliği ile yaptığı girişimler tüm sektörler için etkili olabilmektedir. Üstelik, ülkemizde devletin sahip olduğu pay düşünülecek olursa, endüstri ilişkilerindeki rolü kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Devletin ekonomik yapı içindeki payının giderek azaltılması, bir başka deyişle, özelleştirme sayesinde devletin yerine özel kesim işverenlerinin geçmesi endüstri ilişkileri bakımından da olumlu sonuçlar doğurabilir.

Ülkemizde endüstri ilişkilerinin kısa tarihsel geçmişine bakılacak olursa, kamu sektöründe gerçek anlamda toplu pazarlık yapıldığı konusunda ciddi kuşku duyulmaktadır(81). Gerçekten, devlet kısmen ataerkil, kısmen de işçi sorunlarına önderlik etme düşüncesi içinde özel sektöre oranla uzunca bir süre yüksek ücret ve sosyal yardımlar ödemiş(82), bir başka deyişle, ücretler piyasa koşullarına göre değil, siyasal iktidarların kararları ile oluşmuştur(83).

Ancak, son 10 yıllık dönemde yasal ve kurumsal kısıtlamalar nedeniyle ücretlerin fiyat artışlarının çok altında belirlendiği, gerçek ücretlerin gerilediği ve sendikaların üyelerinin ekonomik çıkarlarını koruma ve geliştirmede etkinliklerinin azaldığına tanık olunmuştur. Bu dönemde ücretlerdeki göreceli gelişmeyi siyasal kaygılara ve giderek yaygınlaşan işçi eylemlerine bağlamak yanlış olmaz.

b- Endüstri İlişkilerinin Düzenleyicisi Olarak Müdahalenin Sonuçları

Avrupa Topluluğu'na üye ülkelerde endüstri ilişkilerini düzenleme amacıyla devletlerin birbirinden farklı biçimlerde hareket ettikleri görülmektedir. Otoriter bir müdahale biçiminden başlayarak, sorunların çözümünü sosyal taraflara bırakmaya kadar değişen sonuçlarla karşılaşmaktadır. Bununla birlikte, ekonomik ve sosyal politika arasında denge ve uyum arayışları yanında, endüstri ilişkilerinin sağlıklı işleyişini sağlama ve kolaylaştırma eğilimleri dikkat çekmektedir. Bu arada, devlet piyasa ekonomisinin kuralları ile uyumlu sonuçlar doğuracak girişimlerde bulunmakta, sosyal tarafların hak ve çıkarlarını kendilerinin saptayacağı kurallara bağlı kılmak üzere esnek bir yasal çerçevenin hazırlanmasına çalışmaktadır. Topluluk üyesi ülkelerin bir kısmında iş mevzuatı alanındaki yeni düzenlemeler artık devletin tek taraflı kararı ile değil, sosyal taraflarla görüşüldükten sonra kabul edilerek, uygulamaya konulmaktadır.

Ülkemizde ise, çok sayıda ve kısa sürelerde içinde değişen mevzuatın endüstri ilişkileri alanında istikrarlı bir işleyiş ve yeni gereksinimlere yanıt oluşturmaları beklenirken, aksine yeni sorunlara ve tartışmalara yol açtığı görülmüştür. Bu sorun ve tartışmaların devletin düzenleyici müdahalesi üzerinde yoğunlaşmasını belirtmek yanlış olmaz.

c- Bağımsız Bir Taraf (veya Hakem) Olarak Müdahalenin Sonuçları

Topluluğa üye ülkelerde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde yaygın bir uygulama alanı bulan sendikal prosedürleri hem destekleme, hem de yönlendirme işlevi gören devlet müdahalesi esasen sosyal tarafların gönüllü kabulü ile anlam kazanmaktadır.

Ülkemizde ise, arabuluculuk kurumunun dahi gönüllü başvuru olanağı dışında tutulması

(81) M.KUTAL, Endüstri İlişkileri Sorunları, s.296.

(82) T.DERELİ, "Türk Endüstriyel İlişkiler Sisteminin Makro Ekonomik ve Sosyal Sorunları", Endüstriyel İlişkiler. MESS Yayın No: 72, Erken Matbaası, İstanbul, 1979, s.20.

(83) S.ATALAY, Avrupa Topluluğu ve Türkiye'de İşgücü ve Ücret Politikaları. MPM Yayın No.428, Ankara, 1990, s.68.

bu bakımdan olumlu değerlendirilmesi güç bir barışçı yol olarak ortaya çıkmaktadır.

SONUÇ

Devlet işveren, düzenleyici ve hakem rolleriyle endüstri ilişkilerinin etkin ve baskın bir tarafıdır.

İşveren devletin yerine getirdiği işlevler kamu sektörünü özel sektörden ayırmayı güçleştiren bir nitelik kazanmış ve devlete bağlı çalışanlar arasındaki farklılıklar da azalma eğilimi içine girmiştir.

Devlete bağlı çalışanların ücret ve iş koşulları saptandığında, özel sektör için bir örnek oluşturabilmekte, ayrıca, özendirici ve yönlendirici çabalarla rekabet koşulları etkilenebilmektedir.

Bu arada, devletin bir yandan, işçileri koruma, diğer yandan, ekonomik ve sosyal dengeyi sağlama amaçları karşı karşıya gelmekte, ancak toplumsal düzeni koruma kaygısı üzerinde birbiriyle bağdaştırılmaya çalışılmaktadır.

Özellikle ülkemizde devletin ekonomik yapı içindeki payının azaltılması, günümüzde benimsenen ekonomik ve siyasal tercihlerin sonuçlarından biridir. Bu küçülmenin endüstri ilişkileri alanına yansması, yani endüstri ilişkileri alanında ekonomik ve siyasal tercihlerle uyumlu düzenlemelere gidilmesi, devletin bu alanda gücünü sosyal taraflarla paylaşması biçiminde gerçekleştirilebilir. Bu sayede endüstri ilişkileri sisteminin daha sağlıklı ve istikrarlı bir işleyişe kavuşa-cağında kuşku yoktur.

Devlet düzenleyici rolüyle toplumsal barışı sağlama amacı gütmektedir. Bu amacı gerçekleştirmede devletin gücü ön plana çıkmaktadır. Gücünü sosyal taraflarla paylaşabilen devletin, bir yandan; ekonomik ve sosyal politikaları arasında uyum ve dengeyi, diğer yandan; sosyal tarafların bu duyarlı den-

geyi bozabilecek olumsuz davranışlardan kaçınmalarını sağlamada başarılı olacağı ileri sürülebilir.

Toplu pazarlığın çerçevesini yasa ile çizen devlet, günümüzün ekonomik, sosyal, teknik ve siyasal sorunları karşısında toplu pazarlığın içeriğine de doğrudan müdahale edebilmektedir. Avrupa Topluluğu'na üye ülkelerde devlet toplu pazarlığın gerek çerçevesine, gerekse içeriğine yönelmiş doğrudan müdahalesinde sosyal taraflarla önceden görüşmelerde bulunmaktadır. Bu görüşmelerin amacı, piyasa ekonomisinin kurallarına uyum sağlamak üzere esnek düzenlemeler getirerek, sosyal tarafların özerklik alanını genişletmektir. O halde, yeterli bir hazırlık sürecinden geçmemiş, sosyal tarafların üzerinde ortak görüşe varmadığı, sık değişen ve özellikle taraflardan birinin sürekli yakınmasına yol açacak türden düzenleyici işlevler çağdaş devletin endüstri ilişkileri alanında üstlenmesi gereken rolle bağdaşmamaktadır.

Kamu çıkarlarını korumada tarafsız bir rol üstlenen devlet, ekonomik, sosyal ve siyasal bakımdan olumsuz sonuçlara yol açabilecek grev ve lokavt gibi çatışmasal ilişkileri en aza indirmenin yollarını aramaktadır. Bu anlamda, devlet salt iş uyuşmazlıklarını düzenleyen kurum ve kurallarla ilgili değil, aynı zamanda grev ve lokavtları önlemeye ve çözüme kavuşturmaya yönelik girişimleriyle de dikkatleri üzerinde toplamaktadır.

Devlet tarafsız aracı rolünü yerine getirirken, sosyal tarafların gönüllü katılımını sağlamada ve ideolojik uyumun bozulmamasını gözetmede üzerine düşeni yapmak durumundadır.

Bu anlamda, toplu iş uyuşmazlıklarının hem sözleşmesel kurum ve kurallara, hem de bunları destekleme ve yönlendirme işlevi gören yasal düzenlemelere dayandırılması Gereği gözden uzak tutulmamalıdır.

H A B E R

TÜRKİYE'DE İLK DEFA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ALANINDA ULUSLARARASI SEVİYEDE BİR KONGRE TOPLANİYOR

Her yıl ulusal düzeyde kongre düzenleyen Türk Endüstri İlişkileri Derneği bu yıl ilk defa uluslararası seviyede bir endüstri ilişkileri kongresi toplamaktadır. 12-13 Kasım 1992 tarihinde İstanbul Dedeman Oteli'nde toplanacak olan Kongrenin konusunu "Değişen Dünyada Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar" oluşturmaktadır.

Dernek Başkanı Prof.Dr. Nusret EKİN'e göre bu ilk uluslararası toplantı "bir yandan Orta Asya Türk Cumhuriyetlerinin çalışma hayatını, diğer yandan ise, uluslararası deneyler ışığında Türk sistemini, nihayet AT tek Pazarı ile Avrupa'da endüstri ilişkileri alanında ortaya çıkan yeni gelişmeleri ele almak bakımından ilginçtir. Ayrıca Avrupa işçi ve işveren konfederasyonları temsilcileri gene ülkemizde ilk defa Avrupa'da ortaya çıkan yeni perspektifleri tartışacaklardır."

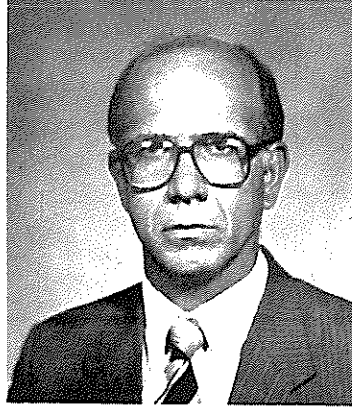
Kongrenin ilk günü sabah oturumunda Türk endüstri ilişkilerinin sosyal tarafları olarak konfederasyon başkanları Refik BAYDUR ve Şevket YILMAZ yanında, Çalışma Bakanı Mehmet MOĞULTAY birer açılış konuşması yapacaklardır. Gene sabah oturumunda Prof.Dr. Nevzat YALÇINTAŞ'ın başkanlığında Azerbaycan DPT müsteşarı Prof.Dr. Korkmaz CİHAĞIROĞLU ile, Taşkent Üniversitesi İktisat Fakültesi Dekanı Prof.Dr. Seyfettin MUHİTTİOĞLU kendi ülkelerinin çalışma hayatı sorunlarını anlatacak, Prof.Dr. Turan YAZGAN bu tebliğleri yorumlayacaktır.

Türkiye'ye ayrılan öğleden sonraki oturum başkanlığını Çalışma eski bakanlarından

Prof.Dr. Cahit TALAS yapacak, bu oturumda Prof.Dr. Toker DERELİ "Uluslararası Deneyler Işığında Türk Endüstri İlişkileri" konusunda bir tebliğ sunacak ve bu tebliği Brisa Yönetim Kurulu Üyesi Kunio Sasamoto, ABD Çalışma Ateşesi Nicholas STIGLIANI, Pirelli Genel Müdürü Dr. Giuseppe CIANAN, Uluslararası Tekstil İşçileri Federasyonundan Neil KEARNEY ile, AT Komisyonundan Michael RYAN yorumlayacaklardır. Bu oturumu Prof.Dr. Sabahaddin ZALİM başkanlığında işveren sendikalarından Erdoğan KARAKOYUNLU ve Nihat YÜKSEL ile işçi sendikalarından Metin TIRYAKIOĞLU, Selim USLU ve Çalışma Bakanlığı'ndan Çalışma Genel Müdür Vekili İsmail BAYAR yorumlayacaklardır.

2. Gün sabah oturumu tebliği ise Prof.Dr. Rüçhan IŞIK başkanlığında "Değişen Dünyada Endüstri İlişkileri" konusunda Leuven Üniversitesi Çalışma İlişkileri Enstitüsü Direktörü Prof.Dr. Roger BLANPAIN tarafından sunulacaktır. Bunu takiben Prof.Dr. Metin KURAL'ın başkanlığında AT komisyonu temsilcisi "Tek Pazarda Endüstri ilişkileri Sorunları" konusunda bir tebliğ verecektir. Öğleden sonraki oturumda ise Dernek Başkanı Prof.Dr. Nusret EKİN'in başkanlığında Avrupa İşveren Sendikaları Konfederasyonu (UNICE) ile Avrupa İşçi Sendikaları (ETUC) temsilcisi "Avrupa'da Endüstri İlişkilerinde Yeni Perspektifler" konusunda birer tebliğ sunacaklardır. Kısa bir tartışmayı takiben Türk İşçi ve İşveren Konfederasyonları Genel sekreterleri Kubilay ATASAYAR ile Orhan BALTA bu tebliğleri yorumlayacaklardır.

KARAR İNCELEME KÖŞESİ



Prof. Dr. A. Can TUNCAY

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/3561

KARAR NO : 1992/3931

KARAR TARİHİ : 08.04.1992

KARAR ÖZETİ: 2822 sayılı Kanunun 36 / 3. maddesindeki 15 günlük süre içinde YHK'na başvurulmamış olması tarafların kendi aralarında anlaşarak sözleşme yapmalarına engel teşkil etmez.

Sözleşme tarihi ile dava tarihi arasında 16. maddede belirtilen 45 günlük süre de geçmiştir. Ayrıca sendika üyesi olan işveren, sendikanın kendisi adına yaptığı toplu iş sözleşmesi ile bağlı olup iptalini isteyemez.

Bu nedenlerle iptal davasının REDDİNE karar verilmesi gerekir.

DAVA: Davacı toplu iş sözleşmesinin iptaline karar verilmesini istemiştir. Yerel Mahkeme istek gibi karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davalılardan Özçelik-İş Sendikası avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI: Davacı işveren, üyesi bulunduğu MESS ile Özçelik-İş Sendikası arasında kendi işyeri içinde yapılan TİS'nin 2822 sayılı TISGLK'nun 36/3. maddesindeki

15 günlük süre içerisinde akdedilmediğini ve bu süre içinde YHK'na başvurulmadığını ileri sürerek sözü edilen TİS'nin iptaline karar verilmesini istemiştir.

Gerçekten taraflar arasındaki TİS görüşmelerinin akamete uğraması üzerine sendika grev kararı almış, grev kararını işyerinde ilân etmiş, işçilerin grev oylaması isteği üzerine grev oylaması yapılmış, oylama sonunda işyerinde grevin uygulanmamasına karar verilmiş ve grev oylamasının kesinleşmesinden itibaren 2822 sayılı Kanunun 36/3. maddesine göre onbeş günlük süre içinde anlaşma sağlanamamış, bu süre içinde YHK'na da başvurulmamış, ancak taraflar anılan süre geçtikten sonra 4.2.1991 tarihinde anlaşmaya varmışlar, anlaşma tutanağını imzalamışlar, redakte edilen TİS metnini de 28.2.1991 tarihinde imzalayarak birer nüshasını ilgili yerlere göndermişlerdir. Bu dava da 29.5.1991 tarihinde açılmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacı işveren TİS tarafı olan MESS'in üyesi olup kendi adına yapmış olduğu TİS'ne bağlıdır ve dolayısıyla kendisi de TİS tarafıdır. Taraf olduğu bir TİS'nin belirtilen sebeple iptalini isteyemez. Öte yandan uyuşmazlığın her safhasında taraflar anlaşarak TİS yapabilirler. 36. maddenin 3. fıkrası sendikaya YHK başvurma hakkını

tanımlanmaktadır. Orada öngörülen süre içinde anlaşma sağlanamaması veya YHK başvurulmamış olması tarafların kendi aralarında anlaşarak TİS yapmalarına engel değildir. Bundan başka olayda 2822 sayılı Kanunun 16. maddesindeki yetki belgesinin düşmesi için öngörülen şartların da mevcut olmadığı anlaşılmaktadır. Böyle olunca davanın reddine karar vermek gerekirken aksine düşünceyle hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 8.4.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Metni yukarıda yazılı Yargıtay kararında tartışılan esas konu grev oylaması sonucunda greve hayır oylarının çoğunluk oluşturması halinde meseleyi Yüksek Hakem Kurulu'na götürmek için yasanın belirlediği 15 günlük süre geçtikten sonra (2822 s.K.md. 38/3) tarafların hukuken geçerli bir toplu iş sözleşmesi imzalayıp imzalamayacaklarıdır.

Olayda toplu iş sözleşmesinin iptali davası işverenin üyesi bulunduğu işveren sendikası tarafından değil, doğrudan doğruya işveren tarafından açılmış, üstelik Yargıtay'a göre 2822 sayılı Kanunun 16/2. maddesi hükmündeki 45 günlük süre de geçmiştir. Karar tartışmaya son derece açık niteliktedir.

Gerçekten, TİSGLK md. 16/2 hükmüne göre yetki belgesi alınmadan imzalanan bir toplu iş sözleşmesinin iptali davası ancak taraflardan birinin ya da ikisinin yetkisiz olduğunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca tespitiinden itibaren 45 gün içinde taraflardan herhangi biri tarafından açılabilir. Bakanlığın bu tespiti yapması bir dava ön şartı olup yasaya göre bu tespitin yapılmasını her ilgili her zaman isteyebilir. Kırkbeş günlük süre ancak Bakanlığın tespitinden itibaren işlemeye başlar ve hak düşürücü bir süre niteliğindedir (S.Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara 1985, s.212).

Şurası önemlidir ki, TİSGLK md. 16/2 hükmüne göre toplu iş sözleşmesinin iptalini istemek için –kanunda açıkça yer almasada– taraflardan birinin veya her ikisinin gerçekte yet-

kili olmaması da gerekir. Yetki belgesi alınmamış olmasına rağmen gerçekte taraflar işyerinde yetki şartlarını (çoğunluk) taşıyor iseler toplu iş sözleşmesi iptal edilemeyecektir (Reisoğlu, s.214/215; F.Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s.183; K.Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, C.1, 4. bası, İstanbul, s.61).

Dikkat edilecek olursa Yasanın 16/2. maddesi uyarınca iptal davası açma hakkı Bakanlıktan "yetki belgesi alınmadan" bir toplu iş sözleşmesi yapılması hali için sözkonusu olur. Oysa olayımızda yetki belgesi alınmadan toplu iş sözleşmesi yapılması sözkonusu olmayıp, işyerindeki grev oylamasının greve hayır şeklinde sonuçlanmasından sonra süresi içinde YHK'na gidilmemesi halinde yetkinin düşmesi söz konusudur. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesinin iptali için olayda uygulanacak hüküm kanımızca Yargıtay'ın dediği gibi 2822 sayılı Kanunun 16/2. maddesi değil, olsa olsa hukukun genel hükümleridir. Diğer bir anlatımla, yetkisi düşen sendikanın sonradan işverenle akdettiği toplu iş sözleşmesinin TİSGLK md. 16/2'ye göre iptali değil, olsa olsa genel hükümlere göre hükümsüzlüğün tespiti istenebilir (Aksi görüş: Reisoğlu, s.416). Çünkü 36. maddenin 2. fıkrası uyarınca artık yetki düşmüş, ortada yetkili sendika kalmamıştır. Yetkisiz sendikanın akdettiği TİS hükümsüz olur.

Bu dava 45 günlük süreye tabi değildir ve sözleşme süresi sonuna kadar açılabilir. Belirtelim ki, 2822 sayılı kanun toplu pazarlık sisteminin kesin sürelerle bağlamıştır. Bu süreler hak düşürücü süreler olup, hâkim tarafından re'sen nazara alınmalıdır. Örnek olarak yetki itirazı için işverene tanınan 6 işgünlük süre (md.15), yetki belgesini alan sendikanın işvereni 15 gün içinde toplu görüşmeye çağırması (md.17), 6 işgünlük süre içinde grev kararı alınması (md.27) gösterilebilir. Bu sürelerle uymama bazan itiraz hakkını bazan da yetki belgesinin hükmünü ortadan kaldırmamaktadır. 36. maddenin ikinci fıkrasında da aynı durum söz konusudur.

O halde kanımızca grev oylamasından sonra süresi içinde YHK'na başvurulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz (36/2). Yetki belgesinin hükmü kalmayınca yetki düşer. Buna rağmen tarafların birtoplu iş sözleşmesi imza-

lamaları hukuken hükümsüz bir sözleşme imzalamaları demek olur ki, bunun mahkemece tespiti her zaman istenebilir. Toplu pazarlık sistemini kesin hak düşürücü sürelerle disiplin altına alan sistemimizde TİSGLK md. 36/2. maddenin açık hükmünü yok farzetmek mümkün değildir.

Yargıtay 9. H.D.'nin 26.2.1985 tarih ve E.2396, K.2142 sayılı şu kararına dikkat çekeriz. (bak. Kamu İş - TÜHİS - Türk Kamu Sen, 1475-2821-2822 sayılı Kanunlar ve İlgili Yargıtay Kararları, Cilt 1, İstanbul 1989, s.507): "Bir Toplu İş Sözleşmesinin yapılması, 2822 sayılı Kanun'da belirli bir prosedürün titizlikle işletilmesine ve yürütülmesine bağlanmış ve bu prosedür içerisinde süre, ilân tebliğ gibi biçimsel koşullar yanında çoğunluk esası gibi çok önemli ve temsil hukukunu ilgilendiren temel esas ve koşullar da yer almıştır ve bu temel koşula sahip işçi teşekkülüne vazgeçilmez kural olarak toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi verilmesi amaçlanmıştır.

Bunun tek istisnası aynı Yasa'nın 16. maddesindeki yetki belgesi almadan yapılan bir toplu iş sözleşmesinin işyerinde ilânından itibaren 45 gün içinde dava yolu ile yetkili olmadığı yolunda bir itiraz ileri sürülmemiş olması hali ileri sürülebilirse de; bu ancak gerçekte yetkili olan sendikanın Toplu İş Sözleşmesinin prosedürünün biçimsel koşullarına uymadan yapılan bir sözleşmenin anlaşılması gerekir. Aksi hâl Medeni Kanunun ilişkilerle hakların kullanılmasında hukuki himaye için şart olan objektif ve subjektif iyiniyet kurallarıyla bağdaştırılmaz. Kendisinin yetkili olmadığını bilerek işverenle anlaşıp bir toplu iş sözleşmesi yapan sözleşme taraflarının yaptığı hukuki işlemin geçerliliğinden söz edilemez. Böyle bir işlem yoklukla malûl bir tasarruf sayılmalıdır."

Burada şöyle bir karşı düşünce de ileri sürülebilir: Madem TİSGLK ve Anayasamızın serbest, yani taraf iradelerine üstünlük tanıyan toplu pazarlık sistemini öngörmüştür, o halde süre geçse de taraflar bi toplu iş sözleşmesi üzerinde anlaşmışlarsa buna saygı duyulmalıdır. Önemli olan, ihtilafın grev, lokavt ya da YHK (zorunlu tahkim) yardımıyla çözümlenmesi değil, tarafların serbest iradesi ile çözümlenmesidir. Eğer toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde çoğunluk mevcutsa mücerret 15 günlük sürenin geçmesi ile yetki

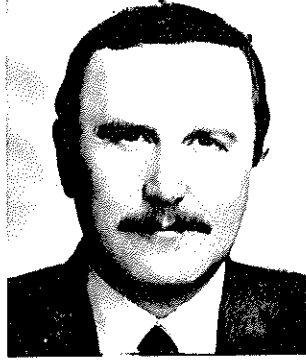
düşmemelidir. Nitekim, TİSGLK, taraflara uyumazlığın her safhasında, hatta menfaat uyumazlıklarında veya ihtilaf YHK'da iken dahi özel hakeme başvurma hakkını tanımıştır (md.58). O halde uyumazlığın her safhasında özel hakeme gitme yolunu açık tutan bir sistem içinde YHK'na başvurma süresi geçirilmiş olsa dahi tarafların toplu iş sözleşmesi yapma hakkını kabul etmek gerekir (Karş. Reisoğlu, s.416).

Bu düşünce gerçekten yabana atılır cinsten değildir. Ne var ki Yasanın açık hükmüne ve getirdiği hak düşürücü sistemle bağdaşmamaktadır. Burada, sendikanın yapacağı iş, grev oylamasının olumsuz sonuçlanması üzerine önce süresi içinde YHK'na başvurmak, ondan sonra karşı tarafla anlaşma yollarını aramaya devam etmektir. Toplu İş Sözleşmesi YHK kararından önce imzalandığı takdirde, bundan haberdar edilen Yüksek Hakemin taraf iradelerinin aksine bir karar alacağı düşünülmemelidir. Çünkü Hukukumuzda yargılamanın sonuna kadar sulh caizdir.

Yüksek Mahkemenin mahkeme kararını bozarken dayandığı bir gerekçe isabetlidir. Nitekim işveren toplu iş sözleşmesini yapan işveren sendikasının üyesi bulunduğu göre onun akdettiği sözleşme ile bağlıdır. Kendisi temsil yetkisi verdiği sendikanın kendisini temsilen yaptığı toplu iş sözleşmesinin iptalini isteyemez. Bunun iptalini istemek ancak, onu yapan işveren sendikasına aittir. Toplu Sözleşme Hukukumuzda yetki, yetki itirazı, kanun dışı grevin tespitini istemek gibi davalar toplu iş sözleşmesinin tarafı olan kimse yani işveren sendikasıca tanınmıştır (TİSGLK md. 12, 15, 46). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu konuda yerleşik bir içtihadı sahiptir. Nitekim toplu iş sözleşmesi hükmünün iptali davasında husumetin sendika üyesi işveren yerine toplu iş sözleşmesini bağittirmiş olan işveren sendikasına yöneltilmesi gerekir (Yargıtay 9. H.D. 23.3.1991, E.91/5888, K.91/6405, İş Hukuku Dergisi, Temmuz-Eylül 1991, sayı 3, s.472).

Görülüyor ki, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 8.4.1992 tarihli kararı pek çok soruyu beraberinde getiren belli sonucu itibarıyla kısmen haklı fakat gerekçeleri tartışmaya son derece açık bir karardır.

Yeni Yayınlar



İsmail BAYER
Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel
Müdür Vekili

TAŞARONLAR ARACILIĞIYLA İŞÇİ ÇALIŞTIRILMASI

1980'li yıllarda, işyerlerinde "Taşaron" aracılığıyla işçi çalıştırılması, çok sınırlı ve özel durumlarda uygulanan istisnai bir uygulama biçimiydi. Bu nedenle iş hukuku doktrininde de üzerinde fazla durulmamıştı.

Ancak 1990'lı yıllarla birlikte, konu her geçen gün gelişerek gündemde yer almaktadır.

1990'lı yılların başında, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nin, Ankara'da 16 - 17 Nisan'da düzenlediği, "Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri"nde, "Taşaron" uygulamasının son yıllarda yaygınlık kazanmaya

başladığı belirtilerek konu gündeme getirildiğinde, Prof. Dr. Kemal Oğuzman ve Prof. Dr. Nuri Çelik'de yargı kararlarında belirtilen görüşlerle ilgili konuya ilişkin görüşlerini aktarmışlardır (1).

"Taşaron" uygulaması, bazen ayrı veya birlikte "Alt İşveren" tanımı ile de tanımlanmaktadır. 1990'lı yıllarla birlikte, toplu iş sözleşmesi düzeninin uygulandığı işyerlerinde, özellikle toplu iş sözleşmesinin bağitlanmasından sonra, bu şekilde işyerlerinde çalışma sistemine geçişle ilgili uygulamanın her geçen gün yaygınlık kazanmaya başladığı bilinen bir gerçektir.

(1) ÇELİK, Prof. Dr. Nuri
"Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı"
Tebliğ, İ. Bayer'in soruları, Prof. Dr. Kemal Oğuzman ve Prof. Dr. Nuri Çelik'in, genel görüşmedeki açıklamaları.
"Toplu İş Sözleşmesine İlişkin Temel Sorunlar Semineri"
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi.
Ankara 1990, Türk Tarih Kurumu Basımevi. Sf. 137 - 173.

Saptayabildiğimiz kadarıyla konuyu ilk kez bir makale boyutunda, Prof. Dr. Halit Kemal Elbir, "Asıl İşveren - Alt İşveren (Müteahhit - Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler" adlı makalesinde, tartışmaya açmıştı (2)

Prof. Dr. Münir Ekonomi'nin "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar" makalesi ise 1991 Eylül'de yayımlandı. (3) Prof. Ekonomi'nin daha önce bir seminerde 1991 Mayıs'ında sunduğu aynı içerikli tebliği ise 1992'de yayımlandı (4).

Prof. Dr. Can Tuncay'ın yine bir seminerde sunduğu, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi (Asıl İşverenin Alt İşverenin İşçilerine Karşı Sorumluluğu - Alt İşveren İşçilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları)" tebliği de yine 1991'de yayımlandı (5).

Endüstri İlişkileri Derneği - Per. Yön. ile ortaklaşa olarak düzenlediği "Türk Endüstri İlişkilerinde Alt İşveren" konusundaki toplantısı da 30.5.1992 günü İstanbul'da yapıldı. Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'ın bu konuda sunduğu "Türk İş Hukukunda Alt İşveren" tebliğini, oturum başkanı Prof. Dr.

Kemal Oğuzman, Tartışmacı ve Katılımcılarla birlikte değerlendirdi.

Bu toplantıda katılımcı olarak katkıda bulunan, Araştırma Görevlisi Talat Canbolat'ın konuya ilişkin teknik ayrıntıları da sergilemesi, konu üzerinde ne denli çalıştığının bir göstergesiydi. Halen Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde çalışmalarını sürdüren Talat Canbolat'ın bu konuda yayımlanan "Türk İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri. Alt İşveren (Alt Müteahhit : Taşeron) Uygulamasıyla İlgili Mevzuat ve Yargıtay Kararları Ekli" adlı tez çalışmasını (6) tanıtmak istiyorum bu kez sizlere.

Talat Canbolat'ın "İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda "Alt İşveren Kavramı" konulu makalesi de yine geçtiğimiz aylarda yayımlandı. (7).

Dördüncü nesil olarak adlandırabileceğimiz iş hukukçularına aday, genç araştırmacıların, bu araştırmalarını yayımlamaları, herşeyden önce güzel katkı. Bu konuda daha önce Ercan Akyiğit'in "Teori ve Uygulama Bakımından hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği"

- (2) ELBİR, Prof. Dr. Halit Kemal
"Asıl İşveren - Alt İşveren (Müteahhit - Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler"
İş Hukuku Dergisi, Cilt 1. Sayı 1. Ocak - Mart 1991, sf. 5-15
- (3) EKONOMİ, Prof. Dr. Münir
"Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar"
Tekstil İşveren Dergisi, Eylül 1991 sf. 5-12.
- (4) EKONOMİ, Prof. Dr. Münir
"Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar"
Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası
"Endüstri İlişkileri Sistemimizde Son Gelişmeler ve Dış Ticaret Rejiminde Tekstil Sektörümüzün Durumu Semineri"
18 - 22 Mayıs 1991. Martı Tatil Köyü Marmaris.
Altan Matbaacılık 1991. İstanbul ssf 55-68.
- (5) TUNCAY, Prof. Dr. A. Can
"Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi (Asıl İşverenin Alt İşverenin İşçilerine Karşı Sorumluluğu - Alt İşveren İşçilerinin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaları)"
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
"Uygulamada Toplu İş Sözleşmeleri Grev ve Lokavt Semineri" 16 -19 Mayıs 1991. Abant. Sf. 63 - 82.
- (6) CANBOLAT, Ar. Gör. Talat
"Türk İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri"
Alt İşveren (Alt Müteahhit : Taşeron) Uygulamasıyla İlgili Mevzuat ve Yargıtay Kararları Ekli"
Kazancı Kitap Ticaret A.Ş. Kazancı Hukuk Yayınları, No: 113.
Kazancı Matbaacılık. 1992. Büyükçekmece 182. sf.
- (7) CANBOLAT, Ar. Gör. Talat
"İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda "Alt İşveren" Kavramı, İş Hukuku Dergisi
Cilt. 2 Sayı. 2. Nisan - Haziran 1992. sf. 211 , 229.

(8) adlı çalışmasını da yine sizlere daha önce bu sayfalarda tanıtmaya çalışmıştım (9).

Genç araştırmacıların daha doktora öncesinde, iş hukukunun el atılmayan ve güncel konuları inceleyip, ürünlerini yayımlamaları da uygulamacılar için gerçekten bir kazançtır. Yayınevlerinin genç araştırmacılara tanıdığı bu olanağı yaygınlaştırması, iş hukuku doktrinine de olumlu katkılar sağlamaktadır.

Çalışmaların, kütüphane raflarında teksir olarak kalmaması, gün ışığına çıkması sevindirici bir gelişme.

Talat Canbolat'ın Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı bu çalışma, 26 Eylül 1991'de Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde, Prof. Dr. Nuri Çelik'in başkanlığında, Prof. Dr. Ali Güzel ve Doç. Dr. Fehim Üçişik'tan oluşan jüri tarafından oybirliğiyle kabul edilmiştir. Canbolat, kitaba yazdığı önsözde, "Asıl İşveren - Alt İşveren ilişkisi İş Kanununun 1. maddesinin son fıkrasında düzenlenmiştir. Bu hükmün yürürlüğe girmesinden sonra Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. İş Hukukundaki bu gelişmeye paralel olarak konumuza ilişkin yeni bir düzenlemeye gidilmemiştir. Konu bütün yönleriyle öğretide de yeterince incelenmediğinden bu alanda uygulamada büyük sorunlar çıkmaktadır. Çalışmamız, bu alanda doktriner tartışmayı açmak ve bir ölçüde uygulayıcıya yardımcı olmak amacını taşımaktadır" diyerek amacını özetlemiştir.

Tez çalışması iki ana bölümden oluşmaktadır.

Konunun sınırlandırılması ile plan ve metoda ilişkin giriş bölümünde kısa açıklamalarda bulunulup, birinci bölüme

geçilmiştir. Bu bölüm, İş Yasası açısından asıl işveren alt işveren ilişkilerine ayrılmıştır. Tarihi gelişim içinde, 1936 yılında çıkartılan 3008 sayılı İş Yasası'ndan bu güne kadar olan konuya ilişkin gelişim aktarılıp, terminoloji üzerinde durulmuştur.

Alt işverenin tanımı ve unsurları üzerinde ayrıntılı olarak durulup, alt işverenin benzer kavramlardan, işçi ve işveren vekilinden farklı yönleri üzerinde durulmuştur. Daha sonra asıl işveren - alt işveren arasındaki ilişkiye geçilmiştir. Asıl işverenin işyeri ile alt işverenin işini yaptığı yer arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur. İşyeri - işletme kavramları da yine bu kısımda ele alınmıştır.

Bu bölüm içinde, asıl işverenin ve alt işverenin yükümlülükleri üzerinde de durulmuştur. Bunların işçilere karşı sorumluluğu üzerinde de açıklamalarda bulunup, uyuşmazlıklarda görevli mahkeme konusunda, alt işveren ile işçi arasındaki uyuşmazlığın, alt işverenle asıl işveren arasındaki uyuşmazlığın farklılığı dile getirilmiştir. İkinci Bölüm ise toplu iş hukuku yönünden asıl işveren - alt işveren ilişkilerine ayrılmıştır. konu sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası açısından incelenmiştir. Günümüzde gelişen uygulama biçimini ve sorunlarını sergileyen Canbolat, değerlendirme yaparken eleştirilerini de belirtmiştir. Kanımızca çalışmanın bu bölümü, Toplu İş ilişkilerinin günümüzde geldiği noktayı belirlemesi açısından da ilginç bir belge niteliğini taşımaktadır.

İşçi veya işveren olarak, sosyal tarafların örgütleri olarak, değişik açılardan konuyu değerlendirdiğinizde, bazı görüşlere katılmayabilirsiniz. Ancak ortaya çıkan sorunları ise yok sayamazsınız.

Toplu iş sözleşmesi düzeninin otuz

- (8) AKYİĞİT, Ar. Gör. Ercan
"Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği"
Kazancı Kitap Ticaret A.Ş. - Kazancı Hukuk Yayınları : 85
Kazancı Matbaacılık. 1990 Büyükçekmece. 144. sf.
- (9) BAYER, İsmail
"Hizmet Akdi'ne İlişkin Yeni Bir İlk Çalışma"
Çimento İşveren Dergisi. Temmuz 1991, Cilt. 5. Sayı. 4. Sf. 27-28.

yıllık uygulanması sonucu ülkemizde, gelinen noktayı, sendikal örgütlerin konumu, hele hele, 12 Eylül sonrası mecburi tahkim düzeninden sonra toplu sözleşme düzenine geçişde daha 10 yıla ulaşmadan gelinen noktaya baktığınızda, durumun pek de işaıcı olmadığını görürsünüz. Görmek bir yana zaten bu olguları yaşıyoruz. Basında bu konuda her geçen gün değişik haberlerle de karşılaşırız.

Çıkış noktası ne olursa olsun, bu taşaronluk uygulamasının toplu iş sözleşmesini bir çıkmaza sokmaya doğru geliştiğini görmezden gelemeyiz. Seyyane ücret zammı uygulaması kolaycılığının, sendikacılığa nasıl zarar verdiğini görebiliyorsak, taşaronluk uygulaması ile geçici ve suni çözüm arayışlarının ileride işverenler için de zararlı bir uygulama biçimi halinde dönüşeceğini belirtmek sanırım pek hayalci bir yaklaşım değildir.

Toplu iş ilişkilerindeki uyuşmazlıkları sürekli arttırmak ve bunların çözümünü yasa koyucudan beklemek, sosyal tarafların bu konuda etkin bir diyalog yöntemini geliştirmemelerinin de bir göstergesidir. Sorunları çözmeye yasal zorlamalar yerine, diyalogla sosyal tarafların endüstri ilişkilerini kendilerinin düzenlemeleri özlenen bir tablodur. Ancak, sosyal tarafların bu konuda diyalogla sorunları çözememeleri, geçici değişik çözüm arayışlarının da sorunları büyütmesi halinde, yasa koyucunun, "Sos-yal Devlet" ilkesi gereği, bu konularda yasal düzenlemelere gitmesi de kaçınılmaz olacaktır.

Güncel olan bu konunun iş hukuku doktrinin de ele alınarak tartışılması, şüphesiz sevindirici bir gelişmedir. Sosyal tarafların bu konuda yakınmalarının birleşmesi bir çözüm arayışına yöneldiklerini de gösterir. 1992 yılı içinde düzenlenen değişik toplantı ve seminerlerde ele alınan bu konu üzerindeki tartışma ve değerlendirmeler daha da sürecektir.

UTEM tarafından eylül ayında "Çalışma Hayatında Uygulamadan Kaynaklanan

Hukuki Sorunlar ve Son Gelişmeler" seminerinde de bu konu Prof. Dr. Devrim Uluçan tarafından "İş Hukuku Uygulamasında Taşaron (Alt - İşveren)" başlığı altında bir tebliğ çerçevesinde incelenip, sosyal tarafların temsilcilerinin katkıları ile de tartışılacaktır.

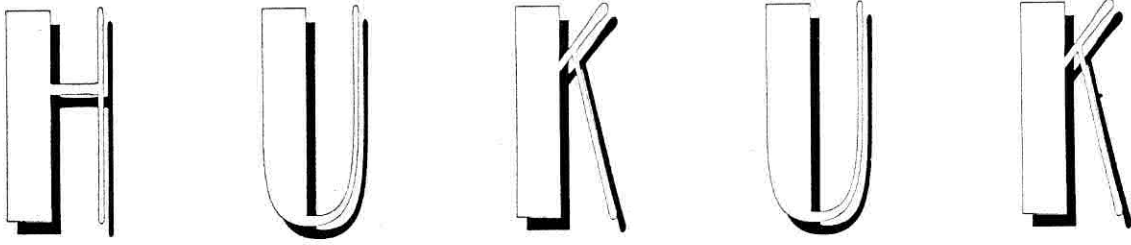
Bu tartışmaların iş hukuku doktrinine ve uygulamaya katkıları, şüphesiz olacaktır. Bu katkılarla uygulamada, toplu sözleşme düzenine karşı bir seçenek gibi sunulmaya yönelen, taşaron uygulamasının, sosyal tarafların karşılıklı sorumluluk bilinci içinde hareketleri ile, çözümlenmesi ve toplu sözleşme düzenine işlerlik sağlanıp, özel durumlarda, sınırlı ve istisnai bir uygulama biçimi olarak taşaronluk uygulamasının sürmesi şüphesiz endüstri ilişkilerinde de önemli bir sınav olacaktır.

Günümüzdeki tüm bu tartışmalar sürerken, dördüncü nesil olarak adlandırabileceğimiz, genç iş hukukçusu Talat Canbolat'ın bir yüksek lisans tezi düzeyindeki çalışmasında, derli toplu bu konuya ilişkin bilgilerin verilip değerlendirilmesinin ne denli önemli bir işlevi yerine getirdiğini bize göstermektedir.

Kitabın son bölümünde ilgili mevzuatın ve değişik yargı kararlarının metinlerinin de verilmesi, uygulamacılar için ayrıca ışık tutucu bir belge niteliğini ortaya koymaktadır.

Canbolat'ın gün ışığına çıkan bu ilk çalışmasının sürmesini dileyerek, bu ilk çalışmasından dolayı kendisini kutlayıp, taşaron uygulamaları gibi sorunlarla ilgili çalışma yapma yerine, endüstri ilişkilerini geliştirici, yeni açılımlara yönelik çalışma yapma ortamının, sosyal taraflarca hazırlanmasını dileyelim.

Ar. Gö. Talat CANBOLAT
Türk İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren
İlişkileri Kazancı Hukuk Yayınları NO: 113
Büyükçekmece - 1992 182 sf.



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1992/9380
KARAR NO : 1992/9273
KARAR TARİHİ : 07.09.1992

KARAR ÖZETİ: 2822 sayılı Kanun'un 38. maddesinin 3451 sayılı Kanunla değiştirilmesi sırasında "her türlü stokların" sözcüklerinin metinden çıkarılmasına rağmen grev esnasında, greve katılmayan ve katılmaktan vazgeçen işçilerin grevden önce ürettikleri ve stokta bulunan mallarla grevden sonra ürettikleri malların grev esnasında grev uygulanan işyeri dışına çıkarılması engellenemez.

..... Metal Sanayi ve Ticaret A.Ş. adına avukat Necati Kurdoğlu ile T.Otomobil-İş Sendikası adına avukat Ertuğrul Sakaoğlu arasındaki dava hakkında Kocaeli 1. İş Mahkemesinden verilen 22.6.1992 günlü ve 240/189 sayılı hüküm davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı vekili; müvekkili şirketle davalı sendika arasındaki toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamadığı için sendikaya grev uygulamasına geçtiğini, işyerinde tahmil-tahliye işlerinin taşaron bir firma tarafından yapılmakta olduğunu, müvekkili şirketin önceden ürettiği ve stoklarında mevcut malların daha evvel satılmasına rağmen bu malların çıkarılmasının ve sevkinin sendika tarafından engellendiğini, sendikanın bu eyleminin 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi,

Grev ve Lokavt Kanunu'nun 25. ve 38/3. maddelerine aykırı olduğunu ileri sürerek uygulanmakta olan grevin kanun dışı olduğunun tesbitine karar verilmesini istemiştir.

Davalı sendika; 2822 sayılı Kanunun 3451 sayılı Yasa ile değişik 38. maddesinin son fıkrasının açık hükmü karşısında, grevden önce oluşan stokların işyerinden çıkarılması olanağı bulunmadığını, grev uygulamasından bir gün önceki tarihi taşıyan faturalarla yapılan satışların muvazaaya dayandığını, davanın haksız ve dayanaksız olduğunu savunmuştur.

Yapılan yargılama sonunda mahkemece; grevden önce üretilen ve satılan malların alıcısına teslim edilmesine işverenin hakkı bulunduğu tesbitine, sendikanın ve işçilerin karar ve eylemlerinin yasa dışı grevin unsurlarını oluşturmadığından bu davranışın yasa dışı olduğuna dair tesbit isteğinin reddine karar verilmiştir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, her ne kadar dava dilekçesinde "uygulanmakta olan grevin kanun dışı bulunduğu tesbitinden söz edilmişse de; davacının asıl amacının, grevden önce üretilen malları dışarıya çıkartmak ve alıcısına teslim etmek olup, sendikanın stok malların dışarıya çıkarılmasına engel teşkil eden eyleminin durdurulmasıdır. Bu nedenle; mahkemece, davanın yasal dayanağı olarak 2822 sayılı Yasanın 38. maddesi olduğunun kabulü doğrudur.

Sorunun çözüme kavuşturulabilmesi için, söz konusu 38. maddenin son fıkrasının anlam ve kapsamının, önceki ve bu günkü metinlerinin karşılaştırılarak incelenmesinde yarar vardır.

Anlatılan fıkranın, 28.5.1988 günlü, 3451 sayılı Kanunla değiştirilmesinden önceki metni şöyleydi: "Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerle her türlü stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına, satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43. madde hükümlerine uyulması şarttır." "3451 sayılı Yasa ile değişik metin de şöyledir: "Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerle her türlü stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına, satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43. madde hükümlerine uyulması şarttır". Görüldüğü gibi; bir işyerinde grevin uygulanması sırasında çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin tümünün işyeri dışına çıkarılabilmesi olanağı, önceki dönemde de, bugün de mevcuttur. Ancak; 1988 yılında yapılan değişiklikle, "her türlü stokların" sözcükleri fıkra metninden çıkarılmak suretiyle kapsamı daraltılmıştır. Bu yeni düzenleme gözönünde tutularak, grevin uygulanmasından önce üretilmiş olan mallar açısından bir ayırım yapmak zorunluluğu vardır. Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerce evvelce üretilmiş olan malların işyeri dışına çıkarılması mümkündür. Buna karşılık, greve katılan işçilerce üretilmiş malların ise dışarı çıkarılması olanağı yoktur. Grev sırasında çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılması, dışarıya sevki Yasada açıkça kabul edildiğine göre, yine aynı işçiler tarafından önce üretilmiş mallar bakımından da bu olanağın tanınması zorunludur. Yasa Koyucunun amacı, greve katılmayıp, çalışan işçilerin ürettiği malların ayrık tutulmasıdır. Bu malların grevden önce veya sonra üretilmiş olup olmamasının hiç bir önemi yoktur.

Bu açıklamaların ışığı altında somut olay ele alınacak olursa; davacı işveren satılan stok malların işyeri dışına sevkini engellenemeyeceğini iddia ederek istekte bulunmuş; mahkemece de Dairemizin 5.10.1988 günlü, 10134-9127 sayılı kararı emsal gösterilerek, 2822 sayılı Yasanın 38. maddesinin son fıkrasına göre, grevin uygulanmasından önce satılan stok malların herhangi bir ayırım yapılmadan tümünün dışarı çıkarılabileceği kabul edilmiştir. Her şeyden önce belirtmek gerekir ki, Dairemizin söz konusu kararına konu

olan olayda uyuşmazlık, greve katılmayan işçilerin daha önce üretmiş oldukları malların dışarıya çıkarılabiliş çıkırılamayacağı konusunda toplanmaktaydı. Dairemizce bu tür malların dışarı çıkarılabileceği görüşü benimsendiği için, sonucu itibarıyla doğru olan yerel mahkeme kararı onanmıştır. Bu nedenle Dairemizin kararı emsal olunarak grev sırasında daha önce üretilmiş tüm stokların dışarı çıkarılmasının mümkün olduğu sonucuna varılamaz. Bundan başka mahkeme, davacı işveren tarafından ibraz edilen ve grev uygulamasının başlangıç tarihinden bir gün önceki 4.5.1992 tarihini taşıyan iki faturayı esas alarak stok malların daha önce satıldığını ve bunların artık alıcı firmanın mülkiyetine geçtiğini, 2822 sayılı Kanunun 43. maddesindeki koşullara uymak suretiyle stokların alıcısına teslim edilmesine yasal engel olmadığını kabul etmektedir. Oysa, faturaların grev uygulamasından bir gün önceki tarihi taşıması anlamlıdır. Grev kararı, uygulamaya konulmadan önce işverene bildirildiğine göre, satışın muvaazaya dayandığı savunmasını dikkate almak gerekirdi. Diğer taraftan, satım sözleşmesiyle taşınır malların mülkiyetinin geçtiğinin kabulü de hatalıdır.

Bütün bu açıklamalarına göre; mahkemece öncelikle greve katılan işçilerle katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin belirlenmesi, daha sonra greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin grevden önce ürettikleri malların gerekirse bilirkişi aracılığı ile saptanması, şayet maddi yönden bu saptama mümkün görülüyorsa, greve katılan ve katılmayan işçilerin oranına göre belirlenmesiyoluna gidilmesi ve böylece greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçilerin ürettiği malların işyeri dışına çıkarılabileceğinin tesbitine karar verilmesi gerekir.

Bu maddi ve hukukî olgular gözönünde tutulmaksızın grevden önce üretilen stok malların 4.5.1992 tarihli fatura karşılığı işyerinin dışına çıkarılmasına, alıcısına teslim edilmesine işverenin hakkı bulunduğu tesbitine karar verilmesi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 7.9.1992 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY YAZISI:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık, grev uygulanmaya başladığı tarihte işyerinde bulunan stokların, grev sırasında işveren tarafından işyerinden çıkarılıp çıkarılamıyacağı noktasında toplanmaktadır.

Hemen belirtelim ki, bu sorunun cevabı öncelikle konu ile ilgili Yasa hükümlerinde aranmalıdır.

2822 sayılı Yasanın yürürlükten kaldırdığı eski 275 sayılı TSGLK'da bu konuyu düzenleyen açık bir hükme yer verilmemişti. Ancak, yasadaki bu boşluk, o dönemde ortaya çıkan uyuşmazlıklarla ilgili olarak verilen yargı kararları ile doldurulmuş ve stokların işveren tarafından işyerinden çıkarılmasına engel olunamıyacağı kabul edilmişti.

Daha sonra yürürlüğe konulan 2822 sayılı TSGLK'nun 38. maddesinin 3. fıkrası, konuya yargı kararları doğrultusunda açıklık getirmiş ve bu maddenin gerekçesinde de açıkça belirtildiği üzere, grev sırasında "nelerin işyerinden çıkarılmasının veya işyerine getirilmesinin mümkün olacağı" hiç bir kuşkuyla yer vermiyecek şekilde apaçık düzenlenmişti. Buna göre, "Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerle her türlü stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılmasına, satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işlerin görülmesinde de 43. madde hükümlerine uyulması şarttır."

Ne var ki, geçen zaman içinde uygulamada ortaya çıkan aksaklıkların giderilmesi, özellikle işçi sendikalarının sendika özgürlüğü ve serbest toplu pazarlık hakkının kısıtlandığı yolundaki şikâyetlerini ortadan kaldırmak ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilkelerine uyum sağlamak amacıyla, 2822 sayılı TSGLK'nun bazı hükümleri 3451 sayılı Yasa ile yeniden düzenlenmiş ve bu arada söz konusu 38. maddenin 3. fıkrası da değiştirilmiştir. Bu değişiklik yapılırken, sadece fıkrada yer alan, "her türlü stokların işveren tarafından işyerinden dışarı çıkarılması" ibaresi kaldırılmış ve fıkra hükmü, "Çalışan işçilerin ürettiği ürünlerin satılmasına ve işyeri için lüzumlu maddelerin, araç ve gereçlerin işyerine sokulmasına engel olunamaz. Bu işçilerin görülmesinde de 43. madde hükümlerine uyulması şarttır", şeklinde düzenlenmiştir.

Görülüyor ki, bu düzenlemeye göre, sadece greve katılmayan veya önce katılıp, sonra vazgeçerek çalışan işçilerin grev sırasında ürettikleri ürünler (bunlar stok haline dönüşse dahi), 43. madde hükümlerine uyulmak koşulu ile işveren tarafından satılabilecek ve işyerinden çıkarılabilecektir. Grevden önce mevcut olan stokların ise, bundan böyle işyerinden dışarıya çıkarılması hukuken mümkün değildir. Aksi halde, yapılan yasa değişikliklerinin bir anlamı olmayacaktır. Zira, grevden önce işyerinde mevcut olan stokların dışarı çıkarılması amaçlansa idi bu hususu açıkça düzenleyen sözcüklerin fıkra metninden çıkarılmasına gerek kalmazdı. Yasa koyucunun abesle iştigal etmiyeceği, yapılan değişikliğin belli bir anlam ve amacının olması gerektiği söz götürmez. Buradaki amaç, grevden önce işyerinde bulunan stokların, grev devam ederken satılıp dışarı çıkarılması suretiyle (geçici bir süre için dahi olsa), grevin etkisiz kılınmasını ve iş barışının sürüncemede kalmasını önlemektir. Böylece, greve daha fazla bir etkinlik kazandırılmak istenmiştir.

Hâl böyle olunca, kanımca, yargı yolu ile doldurulması gerekli bir düzenleme boşluğunun varlığı da ileri sürülemez. Çünkü, bir konuyu, evvelce koyduğu açık bir kuralla olumlu yönde çözümlenmiş bulunan Yasa Koyucunun, sonradan yaptığı bir değişiklikle bu düzenlemeyi kaldırması, sözü edilen konuda plumsuz bir çözümün benimsediği yolunda yorumlanmalıdır.

Kuşkusuz, yapılan bu değişikliğin yerindeliği ve uyuşmazlıkların çözümünde yararlı olup olmadığı ayrıca tartışılabilir.

Öte yandan, sözü edilen değişikliğe rağmen, grev sırasında çalışan işçilerin grevden önce ürettikleri ürünlerin (stok) işyeri dışına çıkarılabileceğine ilişkin Dairemiz Çoğunluğunun görüşüne de katılmamız mümkün değildir. Çünkü, 38. maddenin 3. fıkrasındaki, "Çalışan işçilerin ürettikleri ürünler....." sözcüklerinin, bu işçilerin grev başladıktan sonra çalışarak ürettikleri ürünleri amaçladığı apaçık ortadadır. Gerçekten, 38. maddenin 2. fıkrasında, "Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta işveren serbesttir...." denildikten sonra, bu kuralla bağlantılı olarak 3. fıkrada, "Çalışan işçilerin ürettiği ürünler...."den söz edilmiş olması da bu görüşü doğrulamaktadır. Yasada,

grev sırasında çalışan işçilerin grevden önce ürettikleri ürünlerin de işyerinden çıkarılabileceğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Aksi görüş, kanımca Yasanın sistemi, özü ve sözü ile bağdaştırılamaz. Ayrıca, pratikte böyle bir çözümün uygulanması da mümkün olamayacak, uyuşmazlıklar giderek artıp uzayacaktır. Zira, bu gün üretilen mallar, genelde kolektif bir çalışmanın ürünü olup, hangi işçinin ne miktar mal ürettiğini saptamak olanaksız gibidir. Bir malın üretim sürecinde, birçok işçinin çalıştığı ve onların değişik biçimde gerçekleşen katkıları ile üretimin tamamlandığı bir gerçektir.

Kaldığı, greve katılmayan veya katılıp da vazgeçen ve çalışan işçilerle greve katılan işçi sayıları oranlamak suretiyle de soruna sağlıklı bir çözüm getirilemez. Grev süresince bu sayılar değişebileceği gibi, çalışmak istemelerine rağmen işveren tarafından çalıştırılmayan işçilerin oranlamaya katılıp katılmıyacakları sorusu da cevapsız kalmaktadır.

Açıklanan nedenlerle; gerek yerel mahkemenin, gerekse Dairemiz çoğunluğunun görüşlerine katılmıyorum.



T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/10830
KARAR NO : 1992/9363
KARAR TARİHİ : 08.09.1992

KARAR ÖZETİ: 1- Zarar ettiği için tensikat yoluna gitmek zorunda kalan işverenin durumu SSK'na haber vermeden emeklilik hakkı kazanan işçilerin hizmet akdini feshetmesi kötü niyeti oluşturmaz.

2- Fesih yazısında emeklilik hakkının kazanıldığından ve işçinin hizmetinden yeterince yararlanılmadığından söz edilmesi manevi tazminat verilmesi için yeterli olmaz.

DAVA: Davacı, kötüniyet ve manevi tazminatın ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

1- Davacının ileri sürdüğü ve mahkemenin gerekçesine esas aldığı, işverenin bir grup işçiyi birlikte ve toptan aynı tarihte işten çıkarması, işçinin çalıştığı iş, fesih tarihinin işçinin aleyhine sonuç doğuracak şekilde tesbiti, emeklilik durumunun Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan sorulmadan işlem yapılması, fesih keyfiyetinin İş ve İşçi Bulma Kurumu'na bildirilmemiş olması ve işçinin hizmetinden yeterince yararlanılmadığı gibi soyut kavramlara dayanarak iş aktini feshinde işverenin kötü niyetli olduğunun kabulünde isabet yoktur. Aksine, olayın cereyan şekli ve dosya içeriğinden, bir Kamu Kuruluşu olan işverenin zarar etmesi nedeniyle işçi tensikati yoluna gitmek zorunda kaldığı ve bunun için de öncelikle işçileri mağdur etmemek için emeklilik hakkını kazanmış olanların işine son verdiği anlaşılmaktadır. Bu işlemin kötüniyetli oluşturmayacağına, bunun sonucu olarak da, davacının kötüniyet tazminatı isteme hakkı bulunmadığının kabulü gerekir. Böyle olunca, kötüniyet tazminatı talebinin reddine karar verilmelidir.

2- İş aktinin feshi üzerine SSK'na başvurarak yaşlılık aylığı bağlatan, böylece emeklilik durumunu gerçekleştiren davacı işçi için işverenin fesih yazısında emekliliğe hak kazandığını tesbit edildiği ve esasen hizmetinden yeterince yararlanılmadığından iş aktini feshedilmiştir" sözlerinin kullanılmış olması da manevi tazminat verilmesi için yeterli bir sebep değildir. Manevi tazminatı gerçekleştirecek başka bir yönde bulunmamaktadır. O halde, manevi tazminat isteğinin de reddi gerekir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine 8.9.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1992/10735
KARAR NO : 1992/10080
KARAR TARİHİ : 14.09.1992

KARAR ÖZETİ: Vahidi fiatla çalışma sisteminde hizmet akdi ilişkisi kurulmuş olmaz.

Orman idaresinde mevsimlik işçi olarak çalışmakta iken kendi isteği ile vahidi fiat usulü ile çalışmaya başlayan işçi bu dönem için TİS'den yararlanamaz.

DAVA: Davacı, ücret farkı, ücret zammı, yemek parası ile ikramiye ve sosyal yardım karşılığının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

Davacı, davalı Orman İdaresi'nde yangın söndürme işinde mevsimlik olarak çalışan bir işçidir. Mevsim sonunda hizmet aktinin askıya alındığı bir dönemde kendi isteği üzerine orman işinde vahidi fiat usulü ile çalıştırılmış ve askı süresi bitince tekrar yangın işine dönmüştür.

Davacı, vahidi fiatla çalıştığı sürede kendisine yangın işçiliğinde ödenen ücretin altında ücret verildiğini, TİS ile sağlanan ücretin ve sosyal hakların ödenmediğini iddia ederek aradaki farkla ilgili istekte bulunmuştur.

Vahidi fiatla çalışma sisteminde hizmet akti ilişkisi kurulmuş olmaz. Bu nedenle, İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu açısından işçi sayılmaz. Böyle olunca, davacı yangın işçisi olarak çalıştığı dönemde kendisine uygulanan TİS'deki ücret zammının ve sosyal yardımların vahidi fiatla çalıştığı dönem için uygulanmasını isteyemez. Davacının vahidi fiatla çalışması yangın işçisi olarak çalışmasından hukuki farklıdır. Vahidi fiatla çalışma istisna aktine dayalı bir çalışmadır. O halde, davanın reddine karar vermek gerekirken, yazılı şekilde kabulü isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iade-

sine, 14.9.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1992/10277
KARAR NO : 1992/9956
KARAR TARİHİ : 14.09.1992

KARAR ÖZETİ: Davacı, kıdem tazminatı ödenirken geç ödemededen dolayı geçmiş günler faizi konusunda ihtirazi kayıta bulunmamış ise Borçlar Kanunu'nun 113. maddesi gereğince faiz talep edemez.

DAVA: adına avukat İsmail Çevik ile Karayolları Genel Müdürlüğü aralarındaki dava hakkında Mersin İş Mahkemesinden verilen 11.9.1991 günlü ve sayılı hüküm davalı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Borçlar Kanunu'nun 113. maddesine göre, asıl borç tediye ile veya sair bir surette sakıt olduğu takdirde kefalet ve rehin vs. fer'i haklar dahi sakıt olur. Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ewelce işleyen faizlerin talep hakkının mahfuz bulunduğu beyan edilmiş veya hal icabından neşet eylemiş olmadıkça bu faizler talep olunamaz.

Buna göre, şayet davacı kendisine kıdem tazminatı ödenirken geç ödemededen dolayı geçmiş günler faizi konusunda ihtirazi kayıta bulunulmamış ise, faiz talep edemeyecektir. Kıdem tazminatının banka aracılığı ile ödenmiş olması ihtirazi kayıt koyması için bir engel teşkil etmemesi gerekir. Şu durumunda önceki kısmi davanın da kesinleşip kesinleşmediği tesbit edilip açıklanan hususlar dikkate alınmak suretiyle bir karar verilmesi gerekirken bu hususlar üzerinde durulmadan ve karar yerinde tartışılması dahi yapılmadan geçmiş günler faizine karar verilmiş olması doğru değildir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 14.9.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/2279
KARAR NO : 1992/9385
KARAR TARİHİ : 09.09.1992

KARAR ÖZETİ: Tarım işçileri hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanamaz. Bu nedenle ancak TİS'de tarım işlerinde çalışanların da kıdem tazminatından yararlanacaklarına dair hüküm varsa o dönem için yararlanabilirler.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

Davacının tüm çalışmasının tarım işinde geçtiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu itibarla, İş Kanunu'na göre kıdem tazminatı isteyemez. Ancak, hizmet akitlerinde veya TİS'inde tarım işçilerine de kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin hüküm mevcut olduğu takdirde tarım işçisi de böyle bir hükme dayanarak İş Mahkemesine dava açmak suretiyle kıdem tazminatı isteyebilir. Davacının emekli olduğu 1990 yılını da kapsayan TİS'nin 88/b maddesinde tarım işçilerinin TİS'inden yararlandıkları süreye ait kıdem tazminatı alabilecekleri kararlaştırılmıştır. Görülüyorki, bu madde de tarım işçisinin kıdem tazminatı TİS'lerinde yararlandıkları süre ile sınırlı tutulmuştur. Buna göre, tarım işçisi TİS'den ilk defa yararlandırıldığı tarihten sonra emekli olduğu tarihe kadar geçen süre için kıdem tazminatı isteyebilecek ve ilk defa TİS'inden yararlanmaya başladığı tarihten önceki ve hiç TİS'inden yararlanmadığı süre için sözü edilen TİS'ine dayanarak kıdem tazminatı isteyemeyecektir. Davacı tarım işine ilk defa 1976 yılında girmiş ve 1990 yılında bu işteki çalışmasından emekli olmuştur. Davalı işveren davacının TİS'inden ilk defa 1983 yılından itibaren yararlanmaya başladığını ileri sürmüştü ve o tarihten sonraki süre için kıdem tazminatını ödemiştir. Davadaki

ihtilaflı süre 1976-1983 yılları arasındır. Şu durumda, davacı ancak 1983 yılından önce tarım işçilerini de kapsayan ve işlerinde uygulanmakta olan bir TİS'si varsa ve bundan yararlanmışsa yararlandığı o sürelerde kıdem tazminatına dahil edilmesi mümkündür. Aksi halde ise, davanın reddi gerekir. Bu yönde gerekli araştırma yapılarak sonucuna göre bir karar verilmesi gerektiren eksik inceleme ve değerlendirme ile tüm sürelerin kıdem tazminatında nazara alınması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 9.9.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/6647
KARAR NO : 1992/6603
KARAR TARİHİ : 22.06.1992

KARAR ÖZETİ: TİS'de teknik işte çalışanlara belge ibraz etmek şartıyla teknik eğitimci primi ödeneceği kararlaştırıldığına göre teknik işte çalışmayanlara belge ibraz etse dahi bu prim ödenemez.

DAVA: Davacı, TİS'nin 61. maddesinin uygulanması gerektiğinin tesbitiyle ücret farkı alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

TİS'nin 61. maddesinde teknik işlerde çalışanlar için orada yazılı belgeyi ibraz edenlere teknik eğitimci primi ödeneceği öngörülmüştür. Buna göre teknik işte çalışmayan işçiler bu maddede yazılı belgeyi ibraz etseler dahi söz konusu primden yararlanamayacaklardır. Bu itibarla öncelikle davacının teknik işte çalışıp çalışmadığı yeterince araştırılıp tesbit edilmek gerekir. Bu konuda dosyadaki bilgi ve belgeler yeterli denetime el-

verişi değildir. Her dosya için gerekli araştırma ve inceleme yapıp, gerekli bilgi ve belgeler ayrı ayrı toplanıp dosyasına konulmak ve davacının durumu tereddüte yer vermeyecek şekilde tesbit edildikten sonra sonucuna göre bir karar vermek gerekirken noksan araştırma ve inceleme ile hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, 22.6.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/866
KARAR NO : 1992/7270
KARAR TARİHİ : 25.06.1992

KARAR ÖZETİ: Belediye reisi belediye bütçesini hazırlayacak, yıllık gelir ve giderleri tahmin edip ödeneği ayıracak kamu görevlilerinden olduğu gibi bütçenin amiri itası sıfatını da taşıdığından prim borçlarından diğer görevlilerle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludurlar.

DAVA: Davacı, Ankara 11. İcra Müdürlüğü'nün 1991/796 sayılı dosyasına vaki itirazın iptaliyle, takibin devamına, icra inkar tazminatına hükmedilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde davanın reddine karar vermiştir.

Hükümün davacı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi M.Akif Mendi tarafından düzenlenen raporla, dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi.

YARGITAY KARARI:

Yenimahalle Belediye Başkanlığı'nın İmar Müdürlüğü işyerine ait Eylül 1990 ayı prim borcunu süresinde ödemediği ve prim + gecikme zammı için, Belediye Başkanı aleyhine icra takibi açıldığı, borçlunun itirazı üzerine takibin durduğu, Mercie yapılan Kurum şikayetinin reddi üzerine, Kurumun itirazın iptaliyle takibin devamı, icra inkar tazminatı ve masraf ve avukatlık parasının borçlu davalıdan tahsil için, işbu davayı açtığı dosya içeriğinden anlaşılmak-

tadır.

Davada uyumsuzluk konusu olan yön, Belediye hükmü şahsiyetine ait prim ve gecikme zammı borcunun ödenmemesinden, Belediye Başkanı olan davalının kişisel olarak sorumlu bulunup bulunmadığı, söz konusu alacağın kendisinden istenip istenemeyeceğidir.

506 sayılı Kanunun m: 80/son fıkrasının 14.5.1985 gün ve 3203 sayılı Kanunla değişik metninde "sigorta primlerini haklı sebepler olmaksızın birinci fıkra da belirtilen süre içerisinde tahakkuk ve tediye etmeye kamu ve kuruluşların tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri, mesul muhasip, sayman Kuruma karşı işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur" denilmiştir, primlerin süresinde ödenmediği ve ödeme konusunda haklı bir sebebe dayanılmadığı ve maddedeki müşterek ve müteselsil sorumluluk kurallarına dayanılarak işbu davanın açıldığı dosya içeriğiyle sabittir.

Çözülmesi gerekli olan konu, Belediye Başkanının, maddedeki "..... Kamu Kurum ve kuruluşlarının tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri " sözcüklerinin kapsamına girip girmediği hususudur.

Belediyenin, Türk İdari Teşkilatına göre, kamu kurum ve kuruluşu olduğu belirgindir. Belediye Başkanının tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlilerinden olup olmadığı ve bu sözcüklerin mesul muhasip ve saymana mı matuf olduğu hususu çözümlenirken, yasanın açık metni ve amacının öncelikle gözönünde tutulması zorunludur. Mesul Muhasip ve Sayman, madde metninde ayrıca tatat edimştir. Oysa, bu sözcüklerden önce "tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri" sözcükleri kullanılmıştır. Mesul muhasip ve Sayman, tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlilerinden olduklarına ve "kamu görevlisi" sözcüğü daha geniş kapsamlı ve anlamlı bulunduğu göre, evleviyetle, mesul muhasip ve sayman'ı ifade edeceğinden, bu sözcüğün arkasından, mesul muhasip ve sayman'ın zikredilmesi "tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri" sözcüklerinin, özellikle muhasip ve saymandan gayri kamu görevlisi kişileri ifade etmek için yazıldığını ortaya koymaktadır. Yasa koyucunun gereksiz tekrarlamalar yaptığı düşünülemez. Gerçekten de tahakkuk ve tediye ile görevli ve bu işlemlerde görev alan, muhasip ve sayman-

dan başka kamu görevlileri mevcuttur. Yasa koyucu primin ödenmesini güvenceye bağlamak ve prim tahsilinde görevli işverenin çalıştırdığı tüm kişilerin, primin tahakkuk ve tediyesindeki görevlerini eksiksiz yapmalarını ve bu kişilerin söz konusu görevlerinde daha dikkatli ve düzenli çalışmalarını sağlamak amacıyla, kendilerine sorumluluk yükleyen böyle bir düzenlemeyi bilinçli ve kapsamlı bir şekilde gerçekleştirmiştir. İmdi, Belediye Reisi, 1580 sayılı Kanunun 120. maddesi uyarınca Belediye bütçesini hazırlayacak, belediyenin o bütçe yılı içerisinde ödemek zorunda kalacağı prim miktarlarını tahkim edecek ve gider bütçesinde gerekli ödeneği ayıracaktır. 126. madde uyarınca, Belediye Reisi, Belediye Bütçesinin amiri itası sıfatıyla, primlerin tahakkuk ve tediyesini sağlayacak, denetleyecek, temin edecektir.

O halde "tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri....." sözcüklerinin kapsamına, Belediye Reislerinin de girdiğinde kuşku yoktur.

Davalının prim tahakkuk döneminde, işyerinde Belediye Reisi olduğu da tartışmasızdır.

İşbu fiili ve hukuki gerçekler karşısında davanın kabulü gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmiş olması, isabetsizdir.

O halde, davacı Kurumun bu yönü amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, 25.6.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1991/15658
KARAR NO : 1992/6893
KARAR TARİHİ : 19.06.1992

KARAR ÖZETİ: Sigortalı Çetin Emeg'in işyerinin yazarı ve genel koordinatörü bulunması sebebiyle belli bir mesaiye bağlı olmaksızın çalışmasına ve işine çok erken gidip geç saatlere kadar devam etmesine ve bu nedenle işverence kendisine tahsis edilen özel araca binip hareket ederken

teröristlerin saldırısı sonucunda şoförü ile birlikte ölmesine göre olayın iş kazası olarak kabulü doğrudur.

DAVA: Davacı, müteveffa eşi M.Çetin, Emeg'in silahlı saldırı sonucu öldürülmesinin iş kazası niteliğinde olduğunun tesbitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hükmün davalı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi:

YARGITAY KARARI:

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillere kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle sigortalının, işyerinin hem yazarı, hem de genel koordinatörü olmasına ve tanık beyanıyla anlaşılan çalışma düzenine göre, belli mesai saatlerine bağlı olmayıp, işine erken başlayıp geç saatlere kadar çalıştığı, işin ve görevin niteliği itibarıyla kendisine topluca işyerine getirip götürme kuralı uygulanamayacağından, işverence, özel bir araç tahsis edilmesine ve bu araçla, evinden işyerine gidip gelmesine ve olay günü de evinden çıkıp işyeri Hürriyet Gazetesi'ne gitmek üzere bu araca binip hareket etmek üzere iken teröristlerin silahlı saldırısı sonucu şoförüyle birlikte ölmesine, 506 sayılı Kanunun 11/A-e maddesindeki amacın, sigortalı işverenin aracıyla işe getirilip götürülürken uğradığı olayları iş kazası saymak olmasına, yasa koyucunun işverenin aracıyla işe getirip götürülenlere güvence sağlamayı düşünmesine, bu konuda toplu ve münferit taşıma arasında bir ayırım gözetilemeyeceğine ve böyle bir ayırımın yasa koyucunun amacı ve sosyal güvenlik ilkelerine ters düşeceğine, toplu taşımaya güvence sağlanırken, münferit taşımaları dışlamanın lojik olmayacağı gibi, çoğun içinde azın da bulunacağı kuralıyla da bağdaşmıyacağına ve bu düşüncelerle, toplu sözcüğünün, münferit taşımaları da kapsadığının kabulü gerekmesine göre sonucu itibarıyla doğru olan hükmün ONANMASINA 19.6.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.



**T.C.
YARGITAY**

10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/301
KARAR NO : 1992/6164
KARAR TARİHİ : 01.06.1992

KARAR ÖZETİ: Sosyal güvenlik hakkı kişiye sıkı sıkıya bağlı temel güvenlikle ilgili anayasal bir hak olduğundan sigortalılık süresinin tesbiti için açılan dava feragat sebebiyle reddedilemez. İşin esasının araştırılıp sonucuna göre karar verilmesi gerekir.

DAVA: Davacı, davalılardan işverene ait işyerinde 20.10.1988 tarihinden itibaren hizmet akdiyle geçen çalışmalarının tesbitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, feragat nedeniyle davanın reddine karar vermiştir.

Hükmün, davalılardan Sosyal Sigortalar Kurumu avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Erkan Ertürk tarafından düzenlenen raporla, dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi:

YARGITAY KARARI:

Davacının 20.10.1988-7.10.1991 tarihleri arasında, Kuruma bildirilmeyen sigortalılık süresinin saptanmasına ilişkin talebi mahkemece, feragat nedeniyle reddedilmiştir.

Gerçekten davacı, mahkemeye verdiği dilekçe ve bunu doğrulayan 14.11.1991 günlü oturumdaki açık beyanıyla; davalı işverenden tüm işçilik haklarını aldığını ve bir alacağı kalmadığını kabul ederek, görülmekte olan, bu davadan dahi vazgeçtiğini bildirmiş ve hüküm buna göre kurulmuştur. Başka bir anlatımla, davacı, bu feragatı ile sosyal güvenlik haklarından dahi vazgeçtiğini vurgulamış, mahkeme de aynı doğrultuda karar vermiştir.

Oysa, Sosyal Güvenlik, uluslararası hukuk belgelerinde ve çağdaş anayasalarda, temel bir hak niteliğinde görülerek, "ekonomik ve sosyal hakları" kategorisinde düzenmiştir. Toplumun tüm bireylerini kapsamına alan çabalarının bir sonucu olarak sosyal güvenlik temel bir insanlık hakkı görünümü kazanmıştır. T.C. Anayasası'nın 60. maddesi ile, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu kabul edilmiş ve

Devletin, bu güvenliği sağlayacak tedbirleri alması öngörülmüştür.

İşte Sosyal Sigortalarda, ülkemiz açısından, çalışan nüfusun birbölümünün sosyal güvenliğini sağlayan araçlardan biri olarak oluşturulmuş ve kendisine anayasal görevler yüklenmiş bir Kurum biçiminde ortaya çıkmıştır. Sosyal Sigortalar özel türden bir sosyal güvenliktir. Kişiye sıkı sıkıya bağlı bir temel güvenlik hakından vazgeçilemez ve başkalarına devredilemez. Nitekim Sosyal Sigortalar Kanunu, 6. maddesiyle bu ilkeyi aynen benimsemiş ve hüküm altına almıştır.

Kamu hukuku içerisinde yer alan Sosyal Sigortalar hukukunun, doğrudan kamu düzeyine ilişkin sigortacılık hakkından vazgeçilemeyeceği düşünülmeksizin davanın kabulü anayasal sosyal güvenlik sistemi ile buna göre oluşturulan 506 sayılı Yasanın 6. maddesine aykırıdır.

Mahkemece yapılacak işlem, anılan yasanın 79/8. maddesi uyarınca işin esasına girmek ve toplanacak delillerin sonucuna göre davacının sigortalılık haklarını belirlemekten ibarettir.

Şu duruma göre, davalı Kurum'un bu yönleri amaçlayan temyiz istemleri kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, 1.6. 1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1991/13725
KARAR NO : 1992/4580
KARAR TARİHİ : 20.04.1992

KARAR ÖZETİ: Sigortalılık dönemi 18 yaşın dolduğu tarihten başlar. 18 yaşın doldurulduğu tarihten önceki sürenin sigortalılık süresi olarak tesbiti doğru değildir.

DAVA: Davacı, davalılardan işverene ait işyerinde 1.12.1985-1.4.1989 tarihleri arasında geçen çalışmalarının ücretleriyle birlikte tesbitiyle, bu sürelerin sigortalı hizmetleriyle birleştirilmesine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalılar avukatlarınca temyiz edilmesi üzerine temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Ali Göçen tarafından düzenlenen raporla, dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi:

YARGITAY KARARI:

Davacı, 1.12.1985-1.4.1989 tarihleri arasındaki sigortasız çalışmalarının 506 sayılı Yasanın 79/8. maddesi çerçevesinde tesbitini istemiştir. Davacının 1.12.1985-2.2.1987 döneminde 18 yaşından küçük olduğu, nüfus kaydından anlaşılmaktadır. Tesbiti istenilen dönem itibarıyla, istemin 506 sayılı Yasanın Geçici 54. maddesi kapsamına girmediği de belirgindir. Bu nedenle, davanın yasal dayanağını oluşturan 79/8. madde uygulanırken anılan yasanın 60/E bendinin gözönünde bulundurulması zorunludur. Öte yandan bu bentteki "malüllük, yaşlılık, ölüm sigortalarına tabi olanlar" sözcüklerinin sigortalılar yararına bir yorumla, tabi olması gerekenleri de kapsadığının kabulü icabeder. Böyle olunca, maddenin açıklığı gereği, sigortalılık başlangıç tarihin, anılan Kanunun 108. maddesi çerçevesinde 18 yaşın doldurulduğu tarihten başlaması zorunlu olup, 2.2.1969 doğumlu olan sigortalı yönünden sigortalılık süresinin 2.2.1987 tarihinde başlaması gerekir. Oysa, yazılı şekilde tesbite karar verilmekle sigortalılık süresi 1.12.1985 tarihinden başlatılmış olmaktadır. Mahkemece yapılacak iş sadece, prim ödeme gün sayılarını kapsamak üzere fiilen çalışılan günleri sigortalı hizmet olarak değerlendirmek, bu sürelerin ancak 2.2.1987 tarihinden sonraki prim ödeme gün sayılarına katılması ve gerektiğini tesbit etmekten ibarettir. Bu nedenle 1.12.1985-2.2.1987 dönemi ilişkin istemin belirtilen biçimde sınırlanırılmadan tüm olarak kabulü isabetsizdir.

O halde, davalılar vekillerinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli, hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.4.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C. YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1991/16345
KARAR NO : 1992/6373
KARAR TARİHİ : 04.06.1992

KARAR ÖZETİ: Aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştırdığı işçi sayısının on veya daha fazla olması halinde konut edindirme yardımı ödemesinin zorunlu olduğunun kabulü Kanun'un amacına uygun bir yorum olur.

DAVA: Davacı, konut edindirme yardımı borcu olmadığının tesbitiyle, Kurum işleminin iptaline karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hükmün davalı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Suna Memlük tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi:

YARGITAY KARARI:

Taraflar arasındaki uyuşmazlık 3320 sayılı "Memurlar ve İşçiler ile bunların emeklilerine konut edindirme yardımı yapılması hakkındaki Kanun'un işveren yükümlülüğünü belirleyen (10) ve (10)'dan fazla işçi çalıştırma" sözcüklerinin kapsamına ilişkindir. Davacı işverenin sözü edilen rakamların belirlenmesinde, her işyerinin ayrı ayrı nazara alınması gerektiği ve buna göre, konut edindirme yardımı borcu bulunmadığının saptanması yolundaki istemi mahkemece aynen benimsenmiştir.

Ne var ki, mahkemenin bu kabulü, Yasa'nın amacı, maddenin içeriği ve bir sosyal yardım olarak öngörülen sistemin amacına ters düşmektedir. Gerçekten, Devlet Memurları ve diğer kamu personeli ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamında çalışanlar yönünden getirilen bu yardımın yükümlülüğü, Kamu Kurumları ile işverenlere yüklenmiştir. İşverenler için temel kıstas, işverenin ekonomik ve mali gücü ve bunun göstergesi çalıştırdıkları işçilerin toplam sayısıdır. Bunun aksine düşünce, aynı işverene tabi değişik işyerlerinde çalışan işçiler yönünden ayrık durumlar yaratacağı gibi, bu

yardımdan kaçınma yollarını açar. Örneğin, (10) işçi çalıştıran bir işvereni sözü edilen bu yardımla yükümlü tutarken, değişik işyerlerinde toplam bu rakamın çok üstünde işçi çalıştıran işvereni bu yükümlülükten hariç tutan bir sonuca götürür. Oysa, yasa özü itibarıyla belli bir sayı üzerinde işçi çalıştıran işverenleri bu yardımla yükümlü tutmuş, mali yükümlülük getiren bu yardım için temel ölçüyü işverenlerin mali güçlerine göre belirlemiştir.

Şu duruma göre, soruna, aynı işverenin değişik işyerlerindeki işçi sayılarına göre yaklaşmak, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O halde, davalının bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, 4.6.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/356
KARAR NO : 1992/6376
KARAR TARİHİ : 04.06.1992

KARAR ÖZETİ: Davacının sigortalı olarak değerlendirilmesini istediği sürede askerlik hizmetini yaptığına göre 33 sayılı Kanun gereği yapılan hizmetler dışında bu sürenin sigortalı hizmet süresi olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.

DAVA: Davacı, 1967 yılı Ocak ayında 3 gün süreyle geçen ve primleri ödenen çalışmaların kendisine ait olduğunun tesbitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belirtildiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir.

Hükmün davalı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hakimi Suna Memlük tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi:

YARGITAY KARARI:

Dava, Kurum kayıtlarında 1967 Ocak ayında üç günlük primi ödenmiş çalışmaların kendisine ait olduğunun saptanması istemine ilişkindir. Davanın 1967 Ocak ayında üç günlük çalışmanın Kuruma bildirildiği ve primlerinin ödendiği 24.11.1965 tarihinde askere sevk, 25.12.1967 tarihinde terhis edildiği, sigortalı olarak değerlendirilmesi gereken sürenin, askerlik hizmetini yaptığı dönemin içinde kaldığı uyuşmazlık konusu değildir. Uyuşmazlık, askerlik hizmetini yapmakta iken hizmet aktine dayalı olarak çalışılan dönemde, anılan hizmetlerin sigortalı hizmet olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği noktasında toplanmaktadır. Bu yönüyle davanın yasal dayanağı, belirgin olarak, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 3/1-E maddesidir. Anılan maddeye göre, "Askerlik hizmetlerini yapmakta olan yükümlülere (27.2.1962 tarihli 33 sayılı Kanun hükümlerine göre çalışanlar hariç) sigortalı sayılamazlar. Davacının, sigortalı olarak değerlendirilmesini istediği 1967/Ocak ayında askerlik hizmetini yaptığı, terhis niteliğinde izinli olmadığı açıktır. Öte yandan, davacının yukarıda sözü geçen maddenin (K) bendinin dahi istisnasını oluşturan 33 sayılı Kanun kapsamına giren kişilerden olmadığı bu tür bir işte çalışmadığı da, dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Hâl böyle olunca, askerlik hizmetini yapmakta bulunan davacı yükümlünün izinli bulunduğu dönemdeki hizmetlerinin sigortalı hizmet olarak değerlendirilmesine yasaca olanak bulunmamaktadır.

Mahkemece, bu maddî ve hukukî olgular gözönünde tutulmaksızın yazılı şekilde, hüküm kurulması usûl ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O halde, davalı Kurumun bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli, hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA 4.6.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

Vakıfaltın alın. Nakit ödemeyin.



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

Halkımız tarafından geniş kabul gören "VakıfBank 4 çeşit altın"

bundan böyle kredi kartı ile, nakit ödmeden alınabilecek.

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

VAKIFBANK İSTANBUL MENKUL KIYMETLER MERKEZİ

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

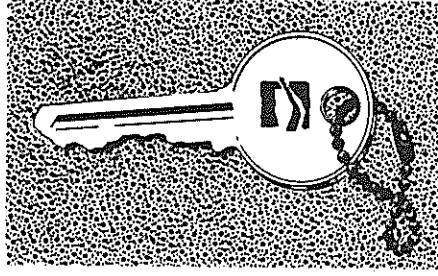
ÇİFTİHAVUZLAR
Cemil Topuzlu Cad. No:40
Kastelli Malikaneleri 1. Blok No:1
Çiftihavuzlar / İstanbul
Tel: 385 37 28 - 385 27 13
Fax: 385 35 31

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

**VAKIFBANK ANKARA
MENKUL KIYMETLER MERKEZİ**
Tunus Cad. No:60
Kavaklıdere / Ankara
Tel: 127 87 62 - 127 87 69 - 167 88 44
Fax: 127 87 41 Tlx: 46 136 (Vobg tr)

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

VakıfBank
Türkiye Vakıflar Bankası
21. Yüzyıl Bankacılığı



KONUT ANAHTARI

Bu anahtar

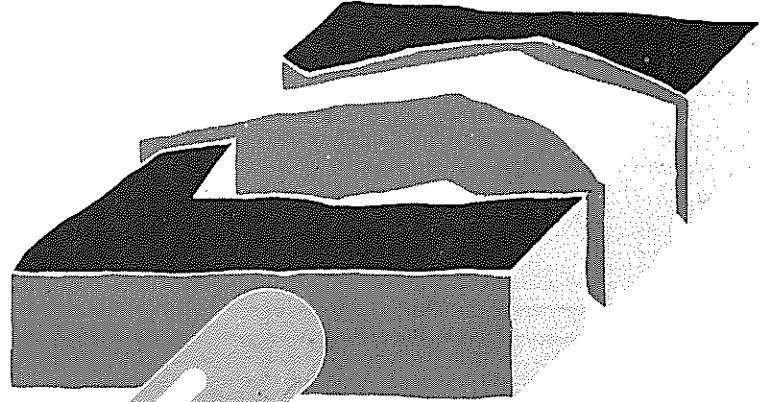
Emlak Bankası'nın gerçekleştirdiği

modern ve çağdaş

onbinlerce konuttan

birinin anahtarıdır.

BANKACILIK ANAHTARI



Bu da bir anahtardır.

Emlak Bankası'nın sunduğu

çağdaş

bankacılık hizmetlerinin

simgesidir.



EMLAK BANKASI