

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI



ATATÜRK DİYOR Kİ:

**Efendiler ve ey millet, iyi biliniz ki,
Türkiye Cumhuriyeti şeyhler, dervişler,
müritler, mensuplar memleketi olamaz.
En doğru, en hakiki tarikat,
tarikati medeniyedir.**

Kastamonu 30.08.1925

**CİLT 9
SAYI 6
KASIM 1995**

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 MALTEPE 06570 ANKARA



ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsisleri İşverenleri Sendikası 28.11.1964 tarihinde:

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

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

ÜYELERİ

1964 yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan Çimento Müstahsisleri İşverenleri Sendikası'nın bugün 25 üyesi bulunmaktadır.

- @ ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ AKÇİMENTO TİCARET A.Ş.
- @ ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- @ AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ BATIÇİM-BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- @ BATISÖKE- SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- @ BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- @ ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- @ ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- @ ÇİMSA ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- @ DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- @ GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- @ KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- @ MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- @ NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- @ SET AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ SET ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- @ SET ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ SET BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ SET TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- @ ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- @ YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.

AMACI

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

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

ISSN 1300-3526

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

**KASIM 1995
CİLT 9 - SAYI 6**

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Av. İ. Sancar BAYAZIT

İdare Yeri
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı,
Akyol İşhanı, 83/7-8
06570 Maltepe / ANKARA
Tel : (0.312) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax : (0.312) 231 03 22

ÇİMENTO İŞVEREN
Basın Ahlak Yasasına
Uymayı Taahhüt Eder.
Dergide Yayınlanan Yazıların
Her Hakkı Saklıdır.
Yazılı İzin Alınmadan
İktibas Edilemez.

Dergiye Gönderilen Yazılar
Yayınlanmasa Dahi İade Edilemez.

Dergiye gönderilen Yazılar, Yazarın
Kişisel Görüşüdür
Çimento Müstahsilleri
İşverenleri Sendikası'nı
Bağlamaz.

**BASKI
ÜNAL OFFSET**
G.M.K. Bulvarı, 83/Zemin
06570 Maltepe / ANKARA
Tel : (0.312) 229 82 47 - 230 61 86
Fax : (0.312) 230 07 62

İÇİNDEKİLER

**POST-ENDÜSTRİYEL DÖNÜŞÜM
SÜRECİNDE GELENEKSEL ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİNDE KRİZ VE YENİ ARAYIŞLAR**
Doç. Dr. Numan KURTULMUŞ

3

HABERLER

18

Prof. Dr. KEMAL OĞUZMAN
A.Mesut EREZ

21

Prof. Dr. KEMAL OĞUZMAN'A SAYGIYLA
İsmail BAYER

22

KARAR İNCELEME KÖŞESİ
Prof. Dr. A. Can TUNCAY

24

HUKUK

30

KİTAP TANITIMI

34

İSTATİSTİK

35

HALKBANK

57

yıldır



var...

Halkbank 1938'den 1995'e...

Çalışana kaynak yaratmak, destek

olmak... Esnafı, sanatkârı, genç

girişimcisi, ihracatçısı, ev kadınıyla

Türkiye'yi güçlendirmek... Herkese

daha iyi bir gelecek, güvenli bir yaşam

yaratmak için var... Halkbank

57 yıldır sizin için var...

57yıl



HALKBANK
TÜRKİYE HALK BANKASI

Çalışana, üretene kaynak

DAHA NİCE İYİ YILLARA TÜRKİYE

POST-ENDÜSTRİYEL DÖNÜŞÜM SÜRECİNDE GELENEKSEL ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE KRİZ VE YENİ ARAYIŞLAR



Doç. Dr. Numan Kurtulmuş

İstanbul Üniversitesi
İktisat Fakültesi Öğretim Üyesi

1959 yılında doğmuştur. Eşli 3 çocuk babasıdır. 1982 yılında İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nden mezun olmuştur. ABD'de Cornell University New York State of Industrial'da iktisat doktorası yapmıştır. Ayrıca "Stok Yönetim Sisteminin Data Base Yaklaşımı ile Entegre Edilmesi" ve "Model İnsan Tipi Açısından Endüstri İlişkilerindeki Değişim" konularında yüksek lisans ve doktora tezleri vardır. Yine, "Post-Endüstriyel Dönüşüm" ve "Japon Sisteminde İşçi-Yönetim İlişkileri" isimli çalışmaları ile Doçentlik ünvanı almıştır. Halen İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinde öğretim üyesidir.

1. GİRİŞ

Kriz dönemleri söz konusu krizin etkilerini ortadan kaldırmak ya da en aza indirmek amacı ile başta mali ve finansal tedbirler olmak üzere çeşitli makro ekonomik tedbirlerin uygulanmaya konduğu dönemlerdir. Krizin nedenleri ise, genel olarak konjonktürel ve ulusal ekonomik şartların etkisi altında gelişmektedir. Kriz, tek bir temel nedenden kaynaklanan bir durum olabileceği gibi, çoğu zaman birden fazla etkenin tesiri ile gelişen bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. Teorik olarak ekonomik kriz; yüksek ve sürekli enflasyon, kamu maliyesindeki açıklar, iç bünyedeki sosyal sorun ve huzursuzluklar, yatırımlardaki dalgalanmalar, dış ticaret açıklarının artması, insan kaynaklarındaki yetersizlik, konjontüre bağlı olarak kamuoyunda negatif beklentilerin hakim olması, teknoloji ve ulusal/uluslararası rekabet koşullarında dramatik değişimler gibi bir çok etkenden kaynaklanmaktadır.

Burada altı çizilmesi gereken bir husus; kriz dönemlerinin yerel ve konjonktürel şartlardan etkilenen geçici bir durum olabileceği gibi, ekonomik strüktürde değişimlerin söz konusu olduğu ve sosyo-ekonomik sistemlerde yeni arayışların, adaptasyon çabalarının ve hatta yeniden yapılanma gayretlerinin gözlemlendiği kalıcı bir dönüşüm sürecinin başlangıcı da olabileceğidir. Bu anlamda birbirlerine göre önemleri zaman içerisinde değişmekle birlikte, sürekli birbirleri ile bağlantılı olarak gelişen ekonomik, teknolojik ve sosyo-politik şartların etkisi altında şekillenen bir sistem olarak endüstri ilişkilerinin son yıllarda geçirmekte olduğu değişim süreci, geleneksel sistemde tıkanıklıkların yaşandığı bir dönüşümü ortaya çıkarmaktadır.

Bu bakış açısı ile ele alındığında, geleneksel endüstri ilişkileri sistemi ikinci dünya savaşı sonrası yeniden yapılanma ve ekonomik kalkınma sürecinde 1970'li yılların ortalarına gelinceye değin kökten de-

ğişimler göstermemiştir. Ancak, o yıllardan başlayarak özellikle kalkınmış ülke ekonomileri içsel ve dışsal değişim faktörlerinin ciddi baskıları altında kaldılar. Son 15-20 yılda ise, temel olarak, yüksek teknolojinin de zorlayıcı etkisi ile dünya piyasalarındaki rekabet olabildiğince yoğunlaşmıştır. Baş döndürücü bir hızla gelişen teknolojinin öncülük ettiği değişim süreci hem global anlamda dünya ekonomisinde, hem de ulusal ekonomilerde çeşitli alanlarda yapısal değişimleri ortaya çıkarmıştır. Gözlenmekte olan bu değişimleri yeni bir dönemin, yani sanayi-ötesi (post-industrial) ekonomilerin kendine özgü şartlarının oluşması şeklinde anlamak gerekmektedir (1).

Günümüzde bir yandan teknolojinin hızla gelişmesi, diğer yandan rekabetin giderek globalleşmesi ve artması ekonomik strüktürde önemli değişiklikleri zorunlu hale getirmektedir. Artık, iş gücünün konfigürasyonundan, küresel pazarlara, üretim teknolojilerinden yeni yönetim tekniklerinin uygulandığı işyeri organizasyonlarına kadar bir dizi alanda radikal değişimlerin ortaya çıkmakta olduğu günümüzde geleneksel endüstri ilişkileri bir kriz içine girmiştir. Bu gelişme, özellikle karmaşık sosyo-ekonomik ve sosyo-politik bir yapıya sahip endüstri ilişkilerinde çok ciddi yapısal sorunlar ve bunların yeni şartlar çerçevesinde revize edilmesi veya yeniden yapılanma gibi güncel tartışmaları giderek yoğunlaştırmaktadır.

Her ne kadar henüz ülkemizde, sanayi-ötesi ekonomilerin karşılaşmakta olduğu yapısal sorunlar yaşanmıyorsa da, ülke ekonomisinin uluslararası pazarlara açılmasına bağlı olarak benzer sorunlarla yakın bir gelecekte karşılaşılacaktır. Onun için, bu çalışmada post-endüstriyel dönüşümü ortaya çıkaran makro ve mikro faktörler özellikle endüstri ilişkileri açısından incelenerek, geleneksel sistemde değişiklikleri zorunlu kılan etkenler üzerinde durulacak ve endüstri ilişkileri alanındaki yeni gelişmeler ele alınacaktır.

2. SANAYİ-ÖTESİ EKONOMİLERE GEÇİŞ (POST-ENDÜSTRİYEL DÖNÜŞÜM)

Sanayi-ötesi ekonomi veya daha geniş bir ifade ile sanayi-ötesi toplum kavramının literatürde farklı

tanımlamalarından söz edilebilir. Hatta ekonomik yapıdaki değişimlere rengini veren post-endüstriyel ekonomilerin baskın elemanları göz önüne alınarak "servis ve hizmetler toplumu", "bilgi toplumu" ve "iletişim toplumu" gibi isimlerle de söz konusu dönüşümün tanımlanmaya çalışıldığı görülmektedir. Ortaya çıkan yeni sınıflar ve güç odakları, yeni tüketim paternleri ve üretim ilişkileri ile sanayi-ötesi toplumlarında aslında kapitalist sistemin değişim sürecine girdiği ve bu özelliği ile kapitalist-ötesi (post-capitalist) toplumlar olarak isimlendirilmesini uygun gören akademisyenler de vardır (2). Drucker, bilginin nitelik ve işlevi, teknolojinin türü ve yayılma hızı, üretim ve yönetimdeki devrimler gibi birçok önemli değişimin sanayi-ötesi toplumlarında sanayi toplumlarından oldukça farklı bir yapılanmayı gerektirdiğini ifade etmektedir. O'na göre, bu değişimler de doğal olarak sanayileşmenin ürünü olan kapitalizmin sistem olarak nitelik değiştirmesine yol açmakta ve kapitalist-ötesi toplumlar oluşmaktadır.

Tüm bu farklı kavramlar içerisinde söz konusu dönüşümü ifade etmek bakımından sanayi-ötesi (post-industrial) toplum kavramı en uygun olanıdır. Bunun başlıca iki nedeni vardır. İlki, "post-endüstriyel" kavramı hem sanayileşme sürecinin safhalarının birbirleri ile bağlantılı olduğunu hem de sanayi-ötesi ekonomilere geçişin devam etmekte olan bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Gerçekten, iktisadi gelişme süreci bakımından sanayi öncesi (pre-industrial), sanayi (industrial) ve sanayi-ötesi (post-industrial) toplumlarının oluşumunda birbirini takip eden bir süreklilik söz konusudur. İkinci olarak, sanayi-ötesi toplum kavramı teknolojik gelişme açısından sanayi toplumlarına göre önemli bir farklılığa işaret etmektedir. Bu da, "entellektüel teknoloji" (3) olarak nitelendirilebilecek yeni teknolojidir. İşgücünün beceri ve niteliklerinde, işin yeniden örgütlenmesinde, ürün teknolojileri ve pazarlaması gibi konularda ortaya çıkardıkları önemli değişimlerle yeni teknolojiler sanayi-ötesi ekonomilere geçiş sürecini hazırlayan ana etkenlerin başında gelmektedir. Ancak, burada dikkat edilmesi gereken husus toplumsal değişim süreçlerinde ne kadar önemli olursa olsun tek bir faktörün etken olamayacağıdır. Yeni teknolojiler de, sü-

1. Kurtulmuş Numan, "The Transformation of Labor-Management Relations in Post-Industrial Societies", Acedemy of International Business, Annual Meeting, Scranton, PA, USA, June 2-3, 1993.
2. Drucker, Peter F., **Kapitalist Ötesi Toplum**, (çev. Belkıs Çorakçı), İstanbul, 1993, ss. 33-72.
3. Bell, Daniel, **The Coming of Post-Industrial Society : A Venture in Social Forecasting**, New York : Basic Books, Ins., 1976, s.x.

reci hızlandırıcı ancak tek belirleyici faktör değildir. Aksine, sosyal değişim süreçleri ekonomi-politikten uluslararası ekonomik dengelere, iktisadi yapıdan sosyal dengelere kadar bir dizi faktörün etkisi altında şekillenen süreçlerdir. Bu açıdan, sanayi-ötesi toplum terimi konunun tartışılmaya başlandığı ilk yıllardan bu yana sosyolojik olarak sanayileşme sürecindeki gelişmeyi daha iyi ifade ettiği için yaygın olarak benimsenmiş bir kavramdır.

Bu açıklamalardan sonra sanayi-ötesi ekonomilerin genel anlamda bir tanımından söz edilebilir. Buna göre, "bilgi ve informasyon teknolojisi öne çıkaran özelliği ile sanayi-ötesi ekonomiler; entelektüel kaynakların fiziksel kaynaklardan, temel teorik araştırmaların uygulamalı araştırmalardan, öğrenimin işyerinde tecrübeden daha önemli hale geldiği, değişimin ise bilimin mevcut temellerini çok kısa bir zamanda geçersiz hale getirebilecek kadar hızlı bir şekilde yaşandığı ekonomilerdir" (4).

Bu çerçevede sanayi-ötesi ekonomilerin geleneksel sanayi toplumlarının ekonomik düzenlerine göre başlıca farklılıkları aşağıdaki gibi sıralanabilir :

- Ekonominin sanayi sektörü yerine hizmetler sektörü etrafında örgütlenmesi.

- İstihdam piyasalarında vasıfsız-orta vasıflı kol gücü yerine üstün vasıflı işgücünün (beyin gücü) önemli hale gelmesi.

- Bireysel tatmin fonksiyonu açısından, ihtiyaçlar hiyerarşisindeki temel bireysel ihtiyaçların tatmininden karmaşık ihtiyaçların tatminine yönelinmiş olması.

- Üretim teknolojisinde ise, kaynakların kıtlığı prensibinin zorunlu kıldığı "ürün esaslı" stratejiler yerine, global pazarlarda rekabeti esas alan üretimde çokluk, çeşitlilik ve esnekliği öngören "pazar esaslı" üretim stratejilerinin benimsenmesi.

Günümüzde gelişmiş ülkelerde gözlenen endüstri ilişkilerindeki değişim trendlerinin daha iyi anlaşılabilmesi amacı ile sanayi ve sanayi sonrası toplumların endüstri ilişkileri ve istihdam piyasaları ile ilgili genel özellikleri karşılaştırmalı olarak şekil 1'de gösterilmiştir.

ENDÜSTRİYEL ve POST-ENDÜSTRİYEL TOPLUMLARIN ÖZELLİKLERİ

ENDÜSTRİ TOPLUMU	POST-ENDÜSTRİYEL TOPLUM
Kaynakların kıtlığı	→ Çeşitlilik, Çokluk
Yabancılaşmış Mavi	Yüksek Nitelikli
Yakalı İşçiler	→ Beyaz Yakalı İşçiler
Ürün Esaslı Stratejiler	→ Pazar Esaslı Stratejiler
Bireysel İhtiyaçların	Kompleks İhtiyaçların*
Tatmini	→ Tatmini
Sanayi Sektörünün	Servis ve Hizmetler
Ağırlığı	→ Sektörün Ağırlığı

* Post-endüstriyel toplumlarda çalışanlar sadece temel ve gelişmiş bireysel ihtiyaçlarını tatmine değil işyerinde yönetime katılma, daha iyi çalışma koşullarına sahip olma ve mükafatlandırılma gibi karmaşık ihtiyaçlarını da tatmine yönelmiştir.

Şekil — 1

Post-endüstriyel dönüşüm süreci ile ilgili önemli tartışmalardan birisi kapitalist sistemin sorunlarına çözüm mü, yoksa kapitalist sisteme bir alternatif mi olduğu tartışmasıdır. Bu görüşlerden hangisi benimsenirse benimsensin kesin olan bir şey varsa, o da ekonomik yapıdaki değişimlerin bir daha sanayi toplumlarının ekonomik yapılarına geri dönüşe imkan vermeyecek bir gelişme sürecine girdiğidir. Bu anlamda, sanayi toplumlarının üretim teknolojileri, işyeri örgütlemeleri ve insan gücü şartları içerisinde şekillenen geleneksel endüstri ilişkileri sisteminin sanayi-ötesi ekonomilerin değişen makro şartları altında da aynı yapısını koruması oldukça zordur.

3. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE DEĞİŞİMİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Günümüzde geleneksel endüstri ilişkileri sisteminde değişimleri gündeme getiren çok çeşitli faktörlerin etkisi söz konusudur. Söz konusu bu faktörlerin bir kısmı dünya ekonomisindeki yapısal değişimler gibi global düzeyde iken bir kısmı da ge-

4. Aungles, S.B., Parker, S.R., **Work, Organizations and Change**, Sydney, Boston : Allen & Unwin, 1988, s.165.

lişen teknoloji ve uluslararası pazar şartlarına uygun olarak işin yeniden organizasyonu gibi işletme düzeyinde gözlenen değişimlerdir. Örneğin, sanayi-ötesi ekonomilere geçiş sürecinde etkin olan makro değişim faktörlerinin mikro düzeydeki sonuçları "işin ve işyerinin yeniden örgütlenmesi" sürecini zorunlu kılmaktadır. Bunun için, son yıllarda Batı dünyasında bu alanda yapılan araştırma ve çalışmalar genel olarak dünya ekonomisindeki globalleşme, işin ve işyerinin yeniden yapılanması ve söz konusu bu yeniden yapılanma süreci ile endüstri ilişkileri arasındaki karmaşık karşılıklı etkileşimler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Her ne kadar, gelişmiş sanayi toplumları kendi aralarında politik ve tarihi geçmişleri, hukuki, ekonomik ve sosyal yapıları açısından önemli farklılıklara sahip olsalar da, söz konusu global değişim etkileri karşısında benzer tepkiler göstermektedirler.

Öte yandan, post-endüstriyel dönüşümü etkileyen faktörler arasında sebep-sonuç ilişkilerini belirlemek zaman zaman oldukça güçleşmektedir. Buna örnek olarak işgücünün nitelik ve beceri düzeyindeki gelişme ile teknolojik yenilik arasındaki ilişki verilebilir. Başlangıçta yeni teknolojiler nitelikli elemanları zorunlu kılmış, nitelikli elemanlar da yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına katkıda bulunmuşlardır. Sanayi-ötesi ekonomilere geçiş sürecinde endüstri ilişkileri açısından geleneksel sistemde önemli değişimleri zorunlu kılan temel faktörleri genel olarak aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür.

3. 1. Dünya Ekonomisindeki Strüktürel Değişim

Yüksek teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi ve giderek artan uluslararası rekabet global ekonomide gözlenen yapısal değişimin gerisindeki temel iki etkindir. Gerçekten, rekabet teknolojik gelişmeyi doğurur ve buna bağlı olarak da yeni teknolojiler yeni fırsatlar yaratır ve piyasalardaki değişen talebi karşılar. Bunun içindir ki, ekonomide görülen değişim ve dönüşümler çoğu kez teknolojik gelişmenin dayattığı bir zorunluluk olarak algılanır (5).

Son 10-15 yılda dünya ekonomisinde gözlenen

ana yapısal değişim, dünya ekonomisindeki güç dengesinin Atlantik'ten yani Batılı gelişmiş ülkelere (özellikle ABD'nden) Pasifiğe (özellikle Japonya'ya) doğru kaymış olmasıdır (power shift) (6). Yani, Japonya dünya çapında dominant bir endüstriyel güç olarak yükselmektedir. Ayrıca, Tayvan, Singapur gibi bazı G. Doğu Asya ülkelerinin başarısı ve bazı Avrupa ülkelerinin de ihracattaki başarılarının ABD'yi toplam sayılar anlamında değilse de, rekabet edebilirlik ve öncülük anlamında dünya ekonomisindeki dominant konumdan uzaklaştırmaktadır.

İkinci olarak, global pazarlarda rekabet giderek yoğunlaşmaktadır. Dünya ekonomisinin global nitelik kazanmasında ise strüktürel olarak ortak pazarların (özellikle AT'nin), çok-uluslu şirketlerin ve ulusal şirketlerin yabancı ülkelerdeki branşlarının (özellikle Japon şirketlerinin) önemli etkileri vardır.

ABD'nin dünya ekonomisi üzerindeki dominant özelliğini kaybetmesinde, global rekabetin artmasına paralel olarak tek tek pazarların (hem bölgesel, hem de ürün bazında) daha çok rekabeti gerektirmesi ve daha bağımsız hale gelmelerinin payı da büyüktür (7).

Dünya piyasalarındaki bu makro değişimler temel dikkatlerin "işyerinin yeniden organizasyonu"na ve yeni üretim teknolojilerine çevrilmesine neden oldu. Bu gelişmenin bir sonucu olarak da gelişmiş sanayi ülkelerinde "çalışanlar" işin ve işyerinin yeniden organizasyonu çerçevesinde güçlerini kaybetmeye devam ederken, toplu pazarlık sonuçları da giderek çalışan kesimin aleyhine dönme eğilimi göstermektedir (8). Kuşkusuz bu husus, sendikaların dünya piyasalarındaki değişimin dinamiklerine cevap vermede karşılaştıkları en önemli olgulardan birisidir. Bunun içindir ki, çoğu sanayileşmiş ülkede işçi sendikaları "ücret pazarlığı" esasına dayanan geleneksel stratejileri yerine "işin yeniden organizasyonu" süreçlerine adapte olabilecekleri yeni stratejileri benimsemektedirler. Bu yeni stratejilerin temel anlayışı yeniden yapılanma sürecine gönüllü olarak katılarak süreci etkileyebilmektedir. Bu açıdan, ileri endüstri toplumlarında yönetimin işin yeniden organizasyonu (yeniden yapılanma) stratejilerine karşı politikalar geliştirmek, bu çerçevede işçilerin kazanılmış haklarını ve kendilerinin kurumsal güvenliklerini korumak işçi

5. Cohen, Stephen - Zysman, John, **Manufacturing Matter : The Myth of Post-Industrial Economy**, New York : Basic books, 1987, s.81.
6. Toffler, Alvin **Power Shift : Knowledge, Wealth and Violence at the Edge of 21st Century**, New York : Bantam Books, 1990.
7. Turner Lowell, **The Politics of Work Re-Organization : Industrial Relations Under Pressure in Contemporary World Market**; unpublished Ph.D. dissertation, UC at Berkeley, Dept. of Political Science; 1990, s.18.
8. Plowman, D.H., "Introduction" in **Bulletin of Comparative Labor Relations**, special issue, **Economic Restructuring and Industrial Relations in Industrialized Countries**, Blanpain, R. (ed.), Deventer, Boston : Kluwer Law and Taxation Pub, 20, 1990; pp.1-16.

3. 2. Teknolojik Değişim

Teknolojik değişim ile ilgili tartışmalar genelde, yüksek teknoloji (high-technology) etrafında gelişmektedir. Prensip olarak, temelde araştırma-geliştirme harcamalarının miktarı, araştırma ve teknik personelin toplam çalışanlar içindeki oranı ve ürün ya da ürünlerin karmaşıklığı gibi kriterler herhangi bir endüstriyi "yüksek teknoloji" sektörünün bir parçası kılar (9).

Yüksek teknolojiler arasında, bilgisayar ve telekomünikasyon teknolojileri sanayileşmiş ülkelerde post-endüstriyel değişim sürecinde önemli rolere sahiptirler. Söz konusu teknolojiler, kendilerinden önceki teknolojilerden farklı olarak, gelişme ve tüm dünyaya yayılma hızlarının yüksekliği nedeni ile "mega-teknolojiler" olarak adlandırılmaktadırlar (10).

Esasen hem nitelikleri hem de başta sosyal dengeler olmak üzere ekonomik, siyasal ve kültürel etkileri birbirinden oldukça farklı olan teknolojinin günümüze kadar gelişimi üç ana devreye ayrılabilir. İlk devre, tarımdan sanayi sektörüne yoğun işçi akımının yaşandığı ve kitle üretimlerinin gerçekleştirildiği sanayi devrimi sonrası dönemdir. İkinci olarak büyük üretim hatları kullanılarak daha önce insan eksenli olan üretim ve montaj işinin büyük bir oranda otomatik makina / makina serilerine yaptırıldığı, mini ve makro bilgisayarların üretim hatlarına uygulandığı dönemdir. Son olarak ise, özellikle 1980'li yıllarda büyük bir çıkış yapan ve 2000'li yıllara doğru plabilecek yeniliklerin artık tahmininin güçleştiği bir hızla gelişen enformasyon ve bilgisayar teknolojisinin getirdiği yeni bir dönemdir. Piore ve Sabel (11)'in İkinci Sanayi Devrimi (Second Industrial Divide) olarak isimlendirdikleri bu yeni dönemde mikro-prosesörlerin ve robotların yaygın kullanımı ile nitelik bakımından otomasyondan çok daha farklılaşan yeni teknoloji ileri sanayi ülkelerinde post-endüstriyel süreçlere geçişin motor gücü olmuştur. Aslında sadece teknolojiye dışı değişimin değil üretim ilişkilerinden insan ilişkilerine, uluslararası pazarlardaki değişimden farklılaşan güç dengelerine kadar bir dizi alanda yapısal ve niteliksel değişimlerin gözlendiği post-endüstriyel toplumlar sosyal felsefecilerden siyaset bilimcilere, ahlakçılardan ekonomistlere kadar

tüm sosyal bilimcilerin araştırmalarında ilgi odağı haline gelmiştir.

Pazar ekonomilerinde, işletmelerin yönetime ilişkin stratejilerinin nihai hedefi varlıklarının devamı için ana şart olan "kârın maksimizasyonu"dur. İşletme yönetimleri rakiplerine karşı bir üstünlük elde etmeyi umarak yeni teknolojilere yatırım yaparlar (12). Yeni teknolojiler ise esas olarak işletmelerin hedeflerine hizmet ederler ve yönetsel etkinliğin artmasına katkıda bulunurlar. Üretim ve yönetim stratejilerinin firmanın stratejik kararları ile bağlantılı olması nedeniyle işçi sendikaları geleneksel olarak olabildiğince işletmenin uzun dönemli strateji kararları üzerinde etkili olmaya çalışırlar. Ancak, buradaki temel sorun yönetim ve işçilerin istek ve önceliklerinin birbirinden farklı olmasıdır. Yönetimin esas hedefi, yoğun rekabet şartları altında piyasalarda değişen talebi karşılayabilmektir. Bu amaçla, yönetim optimum ürünler ve üretim stratejileri yaratarak piyasanın talebini karşılamaya çalışırken, sendikalar tüm çabalarını işyerindeki çalışanları örgütleyerek teknolojik değişim sürecini kontrol edebilmeyi odaklaştırırlar (13).

Yeni teknolojinin uygulanması işçi-yönetim ilişkilerini çeşitli şekillerde etkilemektedir. Teknolojik değişim ve endüstri ilişkileri arasındaki ilişki genel olarak dolaylıdır ve işin örgütlenmesi, ürün ve iş piyasalarının özellikleri gibi bir dizi ilgili faktörün etkisi altındadır (14).

Teknolojik değişimin işçi-yönetim ilişkilerine ana etkisi pazarlık ve yönetim süreçlerinde tarafların konum ve güçlerinde önemli değişikliklerin ortaya çıkmasına neden olacak şekilde her iki taraf üzerinde baskılarıdır.

Teknolojik değişimle ilgili bir diğer konu yeni teknolojinin işyerindeki uygulamasına çalışanların nasıl reaksiyon gösterecekleridir. Genel olarak çalışanların teknolojik yeniliğe karşı tepkileri beş farklı şekilde ortaya çıkar. Bunlar; katılımcı ilgi (participatory involvement), pazarlıklı trade-off'lar (negotiated trade-offs), şartsız kabul (unconditional acceptance), gönülsüz rıza (reluctant acquiescence) ve açık karşı çıkma (open opposition) şeklinde özetlenebilecek tepkilerdir. Sendikanın gücü, genel ekonomik ko-

9. Richard, Richer W.-Hecker, Daniel E.-Burgar, John U., "High Tecnology Today and Tomorrow : A Small Slice of Employment Pie" ; Rowan, Richard L. (edt.), **Readings in Labor Economics and Labor Relations** ; Illions : Richard D. Irwin, Pub., 1985, s.44
10. Lund, Robert T., "Manufacturing Technology and Human Resource Policy", Rowan, **ibid.**, s. 369.
11. Piore, Michael J., Sabel, Charles F., **The Second Industrial Divide**, Basic Books; New York, 1984.
12. Ozaki Muneto, et. al. (edt.), **Techonological Change and Labor Relations**, Geneva; ILO pub., 1992, s.2.
13. Sorge, Arnolt - Streek, Wolfgang, "Industrial Relations and Technical Change : The Case for and Extended Perspective"; Hyman Richard Streek Wolfgang (eds.), **New Technology and Industrial Relations**; Oxford : Basic Blackwell 1988, s.19-21.
14. Ozaki, **ibid.**, s.34.

şullar, iş piyasasının yapısı ve politik trendler işçi sendikalarının teknolojik yeniliğe karşı davranışlarını belirleyen temel etmenlerdir (15).

Özetle, teknolojik gelişim istihdam ilişkilerinin sonuçları üzerinde etkili olan iki ana değişimi gerekli kılmaktadır. Bunlardan ilki, global rekabetin gerektirdiği ürün farklılaşması ve hızlılığı sağlayacak esnekliğin gerçekleştirilmesi için üretim teknolojilerinde değişimi gündeme getiren işin yeniden örgütlenmesidir. İkinci ise, söz konusu teknolojik gelişmeye ayak uydurabilmek için, sermaye ya da vasıfsız işgücü yerine beyin gücüne yatırımın önem kazanmasıdır.

3. 3. İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımındaki Değişim

Post-endüstriyel toplum kavramı, konunun ele alındığı ilk çalışmalardan itibaren "üç sektörlü ekonomik gelişme" hipotezi ile açıklanagelmıştır. Buna göre, ekonominin gelişmesine paralel olarak işgücü tarımdan sanayi sektörüne, oradan da hizmet sektörüne doğru kayar (16).

Bu teoriye ek olarak, iki ayrı ekonomik hipotez ge-

lişmiş sanayi toplumlarındaki post-endüstrileşme sürecinin ortaya çıkardığı yapısal değişiklikleri açıklamaya yardımcı olmaktadır. Bunlardan ilki, ortalama gelirlerdeki artışa bağlı olarak hizmetlere olan talebin daha çok artacağına dikkati çekmektir. Buradaki yaklaşım insanların ekonomik olarak daha iyi şartlara kavuştuğu ilave gelirleri ile mal yerine hizmet satın almaya yönelecekleri şeklindedir. Bu durum, özellikle tüketicilerin temel ihtiyaçlarını tatmin ettikleri sanayileşmiş ülkelerde daha açık bir şekilde gözlemlenmektedir. İkinci hipotez ise, servis ve hizmetler sektöründe üretim sektöründen daha hızlı bir produktivite artışına işaret etmektedir. Söz konusu bu iki trendin bir ekonomide varolması ile servis ve hizmetler sektöründeki istihdamın bu sektörün ürünlerine olan talepten daha hızlı bir şekilde artacağı açıktır. Bu da, günümüzde çoğu sanayileşmiş ülkedeki istihdamın sektörlere göre dağılımında gözlenmekte olan bir süreçtir (17). Tablo. 1, 1973-82 ve 1982-91 yılları arasındaki onar yıllık dönemlerde OECD ülkelerinden bazılarında istihdamın üç sektör açısından dağılımındaki değişimleri göstermektedir.

TABLO 1
BAZI OECD ÜLKELERİNDE İSTİHDAMIN SEKTÖRLERE GÖRE DAĞILIMINDAKİ DEĞİŞİM

	TARIM				SANAYİ				SERVIS VE HİZMETLER			
	1982	1991	Değişim 1973-82	Değişim 1982-91	1982	1991	Değişim 1973-82	Değişim 1982-91	1982	1991	Değişim 1973-82	Değişim 1982-91
Avustralya	6.4	5.5	-3.3	-14.0	29.8	24.0	-7.1	-19.5	63.8	70.5	+23.6	+10.5
Avusturya	10.0	7.4	-17.9	-26.0	39.9	36.9	+3.1	-7.5	50.0	55.7	+15.2	+11.4
Kanada	5.2	4.3	-2.6	-17.3	26.5	23.2	+5.1	-12.5	68.2	72.5	+32.0	+6.3
Finlandiya	13.2	8.7	-15.4	-34.0	33.8	28.2	+4.2	-16.6	53.0	63.1	+23.5	+19.0
Fransa	8.3	5.7	-26.5	-31.4	34.6	29.4	-12.3	-15.0	57.2	65.0	+17.8	+13.6
Almanya	5.5	3.2	-28.2	-41.8	42.7	38.7	-14.6	-9.3	51.8	58.1	+8.9	+12.2
İtalya	12.4	8.6	-27.1	-30.6	37.0	31.9	+1.7	-13.8	50.6	59.4	+28.4	+17.4
Japonya	9.7	6.3	-22.3	-35.0	34.9	34.6	+0.4	-0.9	55.4	59.2	+20.4	+6.9
Norveç	8.0	5.6	-17.2	-30.0	29.4	23.2	+2.1	-21.0	62.5	71.1	+34.4	+13.8
Portekiz	25.3	17.3	-23.9	-31.6	37.3	33.7	+13.2	-9.7	37.5	48.9	+28.1	+30.4
İspanya	18.3	10.2	—	-44.3	33.9	33.1	—	-2.4	47.8	56.8	—	+18.8
İsveç	5.6	3.2	-14.5	-42.8	30.3	27.7	-10.5	-10.2	64.1	69.0	+24.5	+7.6
İsviçre	7.1	5.0	-13.4	-29.6	38.4	33.7	-17.5	-12.2	54.5	61.3	+7.3	+12.5
İngiltere	2.7	2.3	-12.3	-14.8	34.7	28.2	-21.9	-18.7	62.6	69.5	+9.9	+11.0
ABD	3.6	2.8	-0.1	-22.3	28.4	25.0	+0.1	-11.9	68.0	72.2	+27.1	+6.2
ORTALAMA			-13.11	-29.7			-3.85	-12.08			+21.5	+13.17

Kaynak : OECD, Labor Force Statistics 1970-81, Paris, 1983; Quarterly Labour Force 1984-3, Paris 1984; Quarterly Labour Force 1991-4, Paris 1992.

15. Bamber, Greg, "Technological Change and Trade Unions", Hyman and Streek (eds.), ibid., ss.208-210.
16. Leach, Donald-Wagstaff, Howard, Future Employment & Technological Change ; Worcester : Kogan Page, 1986, s.64.
17. Scharpf, Fritz W., "Structures of Post-Industrial Societies or Does Mass Unemployment Disappear in the Service Economy." Appalbaum, Eileen-Ronald, Schellat, Labor-Market Adjustments to Structural Change and Technological Progress, New York : Preager, 1990, s.17.

İstihdamın üretim sektöründen servis ve hizmetler sektörüne kayması ile toplam işgücünün beceri ve niteliklerinde (gerekli olan mesleki formasyon açısından) de yükselme söz konusu olacaktır. Öte yandan, vasıflı işçiler genel olarak toplu davranıştan yana değildirlir. Böylece, servis sektöründeki toplam istihdam arttıkça toplu hareketlere olan toplam talepte azalma gözlenecektir. Bu değişim de, işçi sendikalarının yüksek nitelikli işgücünün yoğun olduğu sektörde tabandaki gücünü kaybetmesine neden olacaktır. Ayrıca, özellikle yüksek-teknoloji alanındaki kaliteli profesyonellerin kendi kişisel pazarlık güçleri ile toplu pazarlıkla elde edebileceklerinden görece olarak daha iyi şartlarda kontrat yapabilmeleri gerçeği de bu trendi etkilemektedir.

3. 4. İşgücünün Nitelik ve Beceri Bakımından Değişimi

Global piyasaların yoğun rekabet şartları ve teknolojinin hızla gelişmesinin ekonomik ortamda yarattığı köklü değişimler iş piyasalarında da bazı yapısal değişiklikleri zorunlu kılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, yapısal değişim dışsal değişim faktörlerine (burada iş piyasaları dışındaki makro ve mikro sosyo-ekonomik faktörler) karşı dinamik bir tepkidir ve mevcut yapıların normatif şartlarında bir uyarılama sürecini gerektirir (18).

Değişen harici şartlara ayak uydurma çabalarının iş piyasaları açısından ortaya çıkardığı değişimlerin başında yüksek nitelikli elemanlara duyulan ihtiyacın artmış olması gelmektedir. Bu amaçla, bir yandan üstün vasıflı eleman talebini karşılayabilmek için genel olarak eğitimin seviyesi yükseltilirken (talebin dış piyasadan karşılanması-external labor market) öte yandan firma ve meslek içi eğitimlere (internal labor market) ağırlık verilmektedir. Firmalar düzeyinde mevcut beşeri kaynağın beceri ve niteliklerini geliştirmek amacıyla hem firma-içi eğitim imkanlarından hem de dışarıdan profesyonel eğitim uzmanlarından yararlanılmaktadır. Ayrıca, hükümetler nitelikli eleman ihtiyacını karşılamaya yönelik eğitimde vergi iadesi, sektör bazında özel ve resmi eğitim kurumlarını destekleme ve genel olarak yüksek vasıflı eleman yetiştirilmesini sağlayacak eğitim plan

ve programlarını oluşturma gibi tedbirlere başvurmaktadır. Gerçekten, günümüzde ileri sanayi ülkelerinde iş-başında ve meslek-içi eğitime oldukça fazla önem verilmektedir. Örnek olarak; "Almanya'da 1972 yılında (2.1'i özel, 2.4'ü kamu sektörü tarafından) ve tamamı Milli Gelirin (GNP) % 0.5'i olmak üzere 4.5 milyar D.M. harcanmışken, bu rakam 1985'de (10'u özel 7.6'sı kamu sektöründe) ve tamamı GNP'nin % 1'i seviyesinde olan 17.6 milyar marka yükselmiştir" (19). Öte yandan, "iş başında sürekli eğitimin sistematik bir şekilde gerçekleştirilmesinin Japonya'nın inanılmaz başarısının önemli unsurlarından biri olarak kabul edilmesi" (20) sanayileşmiş batılı ülkelerde konuya daha fazla önem verilmesini sağlamaktadır.

Mikro prosesörlerin hâkim olduğu ileri teknolojiler ve servis sektöründe işin gerektirdiği vasıf derecelerinin gün geçtikçe artmakta oluşu bireylerin istihdam piyasalarına çıkmadan önce mümkün olduğunca iyi eğitim almalarını zorunlu kılmaktadır. Bunun için günümüzün yeni nesil işgörenleri rekabetin oldukça yoğun olduğu iş dünyasında daha iyi kariyerlere sahip olmanın peşindedirler. Sonuç olarak, istihdam piyasalarına eskisine oranla daha ileri yaşlarda katılmaktadırlar.

Teknolojinin gelişim seyri sadece istihdama katılan işgücünün tarım ve tarımdışı faaliyetler ve mal ve hizmetler sektörü arasındaki dağılımını etkilemez, aynı zamanda mal ve hizmetler sektörü içinde üretim prosedüründe yeni tür mesleklerin ortaya çıkması ya da eski bazı mesleklerin ortadan kalkması sonucunu doğurur. Mesleklerdeki değişimin yönü ise daha vasıflı işlere doğrudur. Bu da çalışanların değişime adapte olabilmeleri, işyerinde mikro-teknoloji ve robotizmin artan uygulamaları ile uyumlu çalışabilmeleri için daha üstün beceri ve niteliklere sahip olmalarını gerektirmektedir. Sonuç olarak, mesleklerin konfigrasyonundaki değişim -ülkelerin yerel şartlarına bağlı olarak- genel istihdamdaki vasıflı eleman sayısını ve ortalama vasıf oranını yukarılara doğru çekmektedir.

3. 5. Örgütlenme ve Yönetim Tarzında Değişim

Teknoloji ve diğer sosyo-ekonomik şartların de-

18. Schmid, Günter, "Institutions Regulating the Labor Market : Support or Impediments for Structural Change"; Appelbaum, Schellat, *ibid.*, s.122.
19. *ibid.*, s.123.
20. Hodgetts, Richard M.,-Luthans, Fred; "Japanese HR Management Practices : Separating Fact from Fiction", Personnel, April, 1989.

ğişimine paralel olarak da yönetim kavramında ve kontrol fonksiyonunun uygulanma türünde farklılıklar ortaya çıkmıştır. Kapitalizmin gelişme evrelerini iş ilişkileri açısından inceleyen önemli kitabında Edwards (21) kontrol fonksiyonundaki değişimi tarihi olarak aşağıdaki beş aşamada incelemektedir.

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. Girişimci kontrol | } Basit kontrol |
| 2. Hiyerarşik kontrol | |
| 3. Teknik kontrol | } Strüktürel kontrol |
| 4. Bürokratik kontrol | |
| 5. Kurum Kültürü | |

Edwards'a göre kapitalizmin gelişim süreci büyük oranda teknolojik gelişim süreci ile eşanlamlıdır. Buna göre sanayinin başlangıç dönemlerinde yönetici işin sahibi (çoğu zaman aile şirketleri) aynı zamanda işin ustası hem de yöneticisi idi. Zamanla endüstrinin daha karmaşık hale gelmesi ile işyerindeki bütün faaliyetleri bir kişinin yönlendirmesinin imkansızlaşması farklı işlevlerden sorumlu farklı kişilerin yönetimi üstlenmeleri ile kontrol fonksiyonunun bölünmesini ve bunun sonucu olarak hiyerarşik yapılanmaları gündeme getirdi. Bu ikinci aşamanın endüstri ilişkileri açısından en büyük özelliği işyerinde yönetici ve işçiler arasındaki uçurumu açmış olmasıdır. Teknik kontrol aşaması ile işyerinde daha ziyade yeni teknolojinin getirdiği değişime ayak durabilecek bir iş bölümü esas alınmıştır. Bürokratik kontrol aşaması ise profesyonel yöneticiler dönemidir. "Kapitalizmin (teknolojinin) değişimine paralel olarak yönetimin doğası da değişmiştir. Çok ortaklı-çok uluslu devasa şirketlerin gelişmesi sonucu son yıllarda eski tür girişimci-patron-kapitalist-yöneticilerin sayısında önemli azalma gözlenirken, onların yerini özellikle çok iyi eğitim görmüş, tecrübeli ve ücretli profesyonel yöneticiler (managerialism) almıştır" (22).

Ancak, özellikle bilgi teknolojisinin hızlı gelişimi sonucu bilgi ve iletişim kolaylığına sahip olmakla post-endüstriyel toplumlarda profesyonel yöneticiler yeni bir güç grubu oluşturmaktadırlar. Hatta Toffler (23) modern organizasyonlarda profesyonel yöneticilerin beklenenin tersine yeni bir bürokrasi türü

oluşturduklarını üstün bilgi teknolojisinin sağladığı bilgi avantajlarını kullanarak endüstri ilişkilerinde yeni bir güç odağı haline geldiklerini anlatmaktadır. Bu sorunun çözülmesine yönelik genel teklifler ise organizasyonlarda karar verme süreçlerinde endüstriyel demokrasiye ya da çalışanların katılımına imkan verecek köklü değişiklikler yapılması yönündedir.

Bu anlamda, günümüzde endüstriyel demokrasi nosyonuna ağırlık verecek işbirliği modelleri gelişmektedir. Yönetim ve kontrol anlayışındaki bu değişim eğilimi de, post-endüstriyel topluluklara doğru gidildikçe çalışanların da karar sürecine katılımlarını sağlayan işbirliği kültürünün etkisi altında yeni organizasyon türlerini ortaya çıkarmaktadır.

Ekonomik çevredeki köklü değişimlerin organizasyonların strateji, kültür, yapı ve çalışma şartlarında da önemli değişimlere neden olması kaçınılmazdır (24). Değişen çevre şartlarının zorladığı süreç içerisinde endüstri ilişkileri açısından işyeri örgütlenmelerinde ortaya çıkan önemli değişikliklerden ikisi; işyeri organizasyonunda daha esnek bir yapılanmanın ve buna paralel işyerinde yönetim-çalışanlar işbirliğini sağlayıcı bir ilişki ve kültürün kurulması yönündeki eğilimdir. Sonuçta, bu eğilimler, işçi-yönetim ilişkilerinin doğasında köklü değişimlere neden olacaktır.

4. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE DEĞİŞİM

TRENDLERİ

4.1 Endüstri İlişkileri Kurumlarının Rollerinde Değişim

1960'lardan önce işçi-işveren ilişkilerinde devletin rolü çoğulcu demokratik sistem içinde yasal ve hukuki sistemi organize etmekte. 1960'lı yılların sonlarından itibaren ise sanayileşmiş ülkelerin bir çoğunda hükümetler, genel olarak dar kalıplar içindeki kanun koyucu ve hukuki çerçeveyi hazırlayıcı rolünü genişleterek sisteme daha aktif olarak katılmıştır. Bu da, söz konusu ülkelerin global hedeflerini gerçekleştirebilmek amacı ile endüstriyel ilişkiler sistemine düzenleyici olarak katılmayı esas alan stratejik yaklaşımlarından kaynaklanmıştır. Bunda, 70'li yılların petrol şoku gibi uluslararası etkiler ve kamu

21. Edwards, Richard C., **Contested Terrain**, Basic Books; New York, 1979.

22. Aungles, Parker, **ibid.**, s.130.

23. Toffler, **ibid.**, ss.25-45.

24. Beaumont, P.B. **Change in Industrial Relations : The Organization and Environment**; London, New York : Routledge, 1990, s.17.

yatırımlarının artan önemi gibi ulusal ekonomik gelişmelerin önemli etkileri vardır. 1980'lerden bu yana ise, değişen global ekonomik şartlara bağlı olarak hükümetlerin rolleri de değişmiştir. Devletin yeni rolü; ne dar anlamda hukuki çerçeveyi çizmek ne de kamu işvereni olarak çalışma hayatına etki etmektir. Hükümetlerin yeni rolü tüm sektörlerde barışçı bir endüstri ilişkileri sisteminin oluşmasına yol açacak tarafların "işbirliğine dayalı" bir stratejiyi geliştirmek ve uygulamaktır. Bu anlamda, hükümetler günümüzde önceki liberal rollerin aksine sisteme yeni yönlendirici rolleri ile daha fazla etki etmektedirler.

İşçi sendikaları ise, hem üye sayıları hem de po-

litik güçleri itibari ile ileri sanayi ülkelerinde geleneksel rollerini kaybedici bir düşüş trendi içindedirler (25). Her ülkenin kendine özgü şartları, yani işçilerin sendikalar tarafından temsil şekli, endüstri ilişkilerinin hukuki çerçevesi ve sosyo-ekonomik şartlar sendikalaşma trendlerine etki etmektedir. OECD raporlarına göre, genelde çoğu ileri sanayi ülkesinde 1980'lerden bu yana sendikalaşma oranlarında düşüş gözlenmektedir (26). Tablo 2, OECD ülkelerinde sendika üyelikleri ve sendikalaşma oranları ile bu oranlardaki değişimler 1970-79 ve 1980-89 dönemleri itibari ile verilmektedir.

İşçi sendikaları açısından ikinci önemli değişim

TABLO 2
OECD ÜLKELERİNDE SENDİKA ÜYELİKLERİ VE SENDİKALAŞMA ORANLARI * (1970-89)

	Sendika Üyelikleri (0000)			Sendika Üyeliklerinde Değişim (%)		Sendikalaşma Oranı (%)					Sendikalaşma Oranında Değişim (%)	
	1970	1980	1989	1970-79	1980-89	1970	1975	1980	1985	1989	1970-79	1980-89
Kanada	2,231.0	3,487.2	4,030.8	56.3	15.6	31.1	34.4	35.1	35.9	34.6	12.9	-1.4
ABD	21,248.0	22,377.0	—	5.3	—	30.0	29.1	24.7	—	—	-17.7	—
Japonya	11,604.8	12,369.3	12,230.0	6.6	-1.1	35.1	34.4	31.1	28.9	26.8	-11.4	-13.8
Avustralya	2,331.0	2,955.9	3,410.3	26.8	15.4	50.2	56.0	56.4	56.5	53.4	12.3	-5.3
Y. Zelanda	—	678.0	611.3	—	-9.6	—	—	—	54.1	50.5	—	-6.7
Avusturya	1,520.3	1,661.0	1,644.4	9.3	-1.0	70.4	67.0	65.3	60.8	58.2	-7.2	-10.9
Belçika	1,606.0	2,310.0	2,291.4	43.8	-0.8	54.9	69.0	75.7	80.9	77.5	37.9	2.4
Danimarka	1,143.4	1,795.8	2,033.6	57.1	13.2	62.2	74.2	91.4	90.8	86.0	46.9	-5.9
Finlandiya	950.3	1,646.4	1,895.0	73.3	15.1	58.8	78.3	85.8	86.6	90.0	45.9	4.9
Fransa	3,549.0	3,374.0	1,970.0	-4.9	-41.6	22.3	22.8	19.0	16.3	12.0	-14.8	-36.8
Almanya	8,251.2	9,645.5	9,637.0	16.9	0	37.9	41.7	42.9	44.0	40.1	13.2	-6.5
Yunanistan	—	556.6	650.0	—	—	—	35.8	—	36.7	25.0	—	—
İzlanda	—	60.6	103.1	—	70.1	—	—	68.1	—	78.3	—	15.0
İrlanda	422.9	544.5	474.0	28.7	-12.9	59.0	61.3	63.4	62.2	58.4	7.5	-8.2
İtalya	5,224.5	8,772.0	9,568.2	67.9	9.1	40.8	54.2	60.5	59.6	62.7	48.3	3.6
Lüksemburg	52.4	72.0	75.0	37.5	4.2	46.8	45.8	52.2	—	49.7	11.5	-4.8
Hollanda	1,585.4	1,740.8	1,635.9	9.8	-6.0	40.5	42.7	39.9	34.1	30.2	-1.5	-24.3
Norveç	759.2	1,049.1	1,203.5	38.2	14.7	58.1	60.4	65.3	65.4	67.7	12.4	3.7
Portekiz	730.9	1,669.7	1,463.1	128.4	-12.4	59.0	52.4	58.8	51.6	30.0	0.3	-12.2
İspanya	—	1,703.0	1,163.0	—	-31.7	—	30.4	22.0	16.0	—	—	-27.3
İsveç	2,546.4	3,486.4	3,855.1	36.9	10.6	74.2	82.1	89.5	94.2	96.1	20.6	7.4
İsviçre	842.9	954.3	899.9	13.2	-5.7	34.2	36.6	34.5	32.6	30.0	0.9	-13.0
Türkiye	973.4	—	1,493.1	—	—	—	18.1	—	—	19.2	—	—
İngiltere	11,178.0	12,947.0	10,238.0	15.8	-20.9	49.7	53.6	56.3	50.5	46.1	13.3	-18.1

Kaynak : OECD, Economic Outlook 1991, no. 101.

* Tüm ülkelerde kayıtlı sendika üyelikleri esas alınmıştır.

ise işbirliğini esas alan (corporatist) sendikacılığın artış eğiliminde olmasıdır. Gerçekten, dünya pazarlarındaki rekabet şartlarının değişimi, eski kuralların yenilenmesi gereği (deregulation), sermayenin uluslararası alandaki artan mobilitesi, değişen ulusal endüstri ilişkileri içerisinde işçi sen-

dikalarının da davranışlarında önemli değişiklikler yapmalarını zorunlu kılmaktadır. Çünkü, artan rekabet şartları iş gücüne olan talebin elastikiyetini artırır, işçi sendikalarının daha yüksek ücret seviyeleri ve çalışma şartlarının işten çıkarmalar olmaksızın geliştirilmesi (modernize edilmesi) hususundaki pazarlık

25. Bkz : Kerr, Clark-Staudohar, Paul D. (eds.), Industrial Relations in a New Age, San Francisco : Jossey-Bass Pub., 1986.
Huang, Wei-Chiao (edt.), Organized Labor at the Crossroads, W.E. Upjohn Ins., 1989. Beaumont, P.B., The Decline of Trade Union Organization, London : Croom Helm, 1987.
26. OECD, Perspectives de l'Emploi, Juillet, 1991.

güçlerini kırar. Sendikalar ücretleri arttırmak için ya iş yerindeki üstün performansla firmanın produktivitesini ve rekabet gücünü arttırarak, ya da "kâra katılım" gibi yenilikçi ücret ödeme yöntemleri veya ulusal düzeyde koordine edilmiş pazarlık teknikleri gibi yöntemlerle yatırım kararları üzerinde pazarlık ederek firmanın kâr marjını yükseltmesine yardım etmek zorundadırlar. Öte yandan, servis sektöründe ise sendikalar (işverenlerin çizdiği yönetim ve yenilik stratejilerine katılarak ücretlerini yükseltme çabası yerine) hala kendi üyelerini örgütleyerek geleneksel pazarlık ve davranış yöntemleri ile faaliyetlerini devam ettirebilmektedirler" (27). Bunun başlıca nedeni de servis sektöründeki çalışanların vasfı dereceleri yüksek elemanlardan oluşmasının sağladığı pazarlık avantajıdır.

Endüstri ilişkilerinin değişen yeni çerçevesi içinde işçi sendikalarının rolü açısından üçüncü değişim ise, sendikaların etkilerinin azalmakta oluşudur. Bilindiği gibi bir ekonomide sendikaların etkileri çeşitli makro ekonomik şartların etkisi altındadır. Bunlar sendika üye sayısı, işsizlik, milli gelirin seviyesi, enflasyon oranları yanında ülkedeki endüstri ilişkileri sisteminin işbirliğini esas alma (corporatism) derecesi gibi te-sirlerdir.

Hem sendikalaşma oranları, hem de sendikaların politik güçleri açısından gözlenmekte olan bu düşüş trendi sendikalara sanayi-ötesi toplumlarda geleneksel rollerini değiştirmelerini zorunlu kılan bir gelişmedir. Bu eğilim şu an için tüm ülkeleri kapsamıyor olsa da, teknolojinin gerek iş organizasyonu, gerek iş gücünün nitelik ve konfigürasyonundaki değişime yol açmasına paralel olarak genel geçerliliğini korumaktadır. Sendikalar değişen bu şartlara ayak uydurabilmek ve varlıklarını sürdürebilmek amacı ile "işbirlikçi" (corporatist) sendikacılığa doğru kaymak ve işçilerin karara katılmaları, kâra ortaklık, çalışma hayatının kalitesi (QWL) gibi yöntemlere öncülük ederek yeniliklere gönüllü olarak katılmak durumundadır. Bu da, ücret ve sosyal haklarda iyileştirme mücadelesine dayalı geleneksel sendikacılık anlayışında önemli revizyonları gündeme getirecek politika değişimlerini zorunlu kılmaktadır.

4. 2. Birey'in Artan Önemi

Endüstri ilişkilerinin gelişim sürecini sanayileşmenin başlangıcından itibaren incelediğimizde temel nitelikleri bakımından birbirinden farklı üç devreye ayırabiliriz. Birinci dönem işçi-işveren ilişkilerinin bireysel iş akitleri çerçevesinde belirginleştiği, iş piyasalarının kurumların (sendika, işçi partileri vs.) etkisi yerine tamamen doğal genel arz-talep dengeleri içinde çalıştığı dönemdir. İkinci dönem ise sendikaların toplu sözleşmelerde sağladıkları büyük başarılarla bireysel akitler döneminin geride kaldığı ve "birey" üzerine kurulu endüstri ilişkileri sisteminin ağırlık noktasının kurumlara kaydığı dönemdir. Bu dönemde iş piyasalarında sendikal kuvvetlerin yoğun ağırlıkları hissedilmektedir. Ancak 1970'lerde büyük bir gelişim trendine giren bilgi ve mikro teknolojinin öncülük ettiği süreç içerisinde endüstri ilişkilerinin de insan ve üretim ilişkilerinde, güç dengelerinde önemli yapısal ve niteliksel değişimlere uğradığını görüyoruz. Bunlar içinde en önemlisi kurumların önem ve ağırlıklarının hızla azalarak "birey"ten yeniden ön plana çıktığı bir sistemin yükselen trendidir.

Ancak burada sanayileşmenin başlangıç dönemi ve sanayi-ötesi dönemlerdeki "birey"ten sistem içindeki ağırlığının nitelik bakımından önemli farklılıklarına dikkat çekmek gerekir. Sanayileşmenin ilk dönemlerinde birey tamamen yalnız olarak sistemin içinde yer alırken, günümüzde "grup içerisinde bir birey" olarak yer almaktadır. Yine ilk dönemde işverenler en küçük bir sendikal harekete musamaha etmezler ve işçilere karşı "böl-yönet" politikası uygulamaları, çağdaş teknolojinin öncülük yaptığı yeni endüstri ilişkileri çerçevesinde "yetki devret - örgüt - yönet" taktiklerini benimsemektedirler. Geçen süreçte endüstriyel demokrasi, karar ve yönetim sürecine katılma gibi kavramların yaygınlaşması söz konusu taktik değişikliğini zorunlu kılmış, literatürde "empowerment" adı verilen yetki ve yönetimin çalışanlarla paylaşıldığı yeni bir güç dağılımını gündeme getirmiştir.

Üçüncü dönem, halen devam etmekte olan sanayi-ötesi ekonomilere geçiş sürecindeki eğilimleri temsil etmektedir. Bu da, 1980'lerden bu yana yukarıda ifade edilen makro ve mikro değişim fak-

27. Freeman, Richard B., "The Changing Status of Unionism Around The World"; Huang, *ibid.*, s.124.

törlerinin etkisi ile üretim teknolojilerinde, uluslararası pazarlarda, işyerinin yeniden organizasyonunda ve bunlara bağlı olarak işçi-yönetim ilişkilerinin doğasında gözlenmekte olan değişimin bir sonucudur.

Davranışçı yönetim tekniklerinin kullanılması ile işyerinde işbirliğini esas alan bir endüstriyel ilişkiler sistemine doğru gidilmesinin yönetime (işverenlere) belirli avantajlar sağlamakta olduğu açıktır. Burada, yeni teknolojinin gerektirdiği yeniden yapılanma sürecinde grup ve grup içinde bireyi ön plana çıkaran yönetim anlayışının yönetimin insiyatifinde geliştiği ve yeni işyeri örgütlenmelerinde çalışanların daha iyi kontrol edilebilmesini sağladığı şeklindeki eleştirilere de dikkat çekmek gerekir. Fakat, hangi nedenle olursu olsun endüstri ilişkilerinde yeniden bireyi esas alan bir sisteme dönüşün önemli sebepleri vardır. Herşeyden önce kişi hakları, sosyal adalet gibi kavramlar artık toplumun geniş kesimlerince vazgeçilmez kazanımlar olarak kabul edilmektedir. Hatta kadın hakları ve çocuk haklarındaki gelişmeler, eşit ücret-eşit haklar taleplerine kaynaklık etmektedir. Ayrıca işyerinde demokrasi ve katılımcılık, işbirliği kültürü gibi kavramlar da geleneksel bürokratik yönetim türlerinin gerileyerek yönetim ve çalışanların kendilerini yeniledikleri, karşılıklı işbirliğini arttırdıkları çağdaş bir yönetim anlayışını öne çıkarmıştır. Japonların bireyleri ait oldukları grubun bir elemanı olarak esas alan işbirlikçi yönetim anlayışının çoğu gelişmiş sanayi ve sanayi-sonrası toplumlarında örnek alınmaya başlanması da "bireyi" ön plana çıkaran sistemin trendini yükseltmektedir. Öte yandan çağdaş mikroteknoloji ve robot sanayinin gelişimi üstün vasıflı, üstün yetenekli bireylerin önemini arttırmaktadır. Üstün nitelikli elemanlar da istihdam ilişkilerinde kendi ayakları üzerinde durabilecek, kendi adlarına pazarlıklarını yapabilecek ve hakların elde edilmesi için sendikaya gerek duymayacak bireylerdir. Böylece, üstün vasıflı elemanların çoğalması ile de bireysel akitlerin trendinde yükselme gözlenmektedir.

4. 3. Toplu Pazarlık Düzeyinin Değişimi (Artan Ademi-Merkeziyetçi Eğilim)

1980'li yılların başlarından itibaren kalkınmış ülkelerin çoğunda toplu pazarlık düzeninin düzey bakımından makro seviyelerden mikro seviyelere doğru inmekte olduğu (decentralization) gözlenmektedir. Bu durum, ulusal, sektörel veya birden fazla işletmeyi kapsayan (grup) pazarlık düzeylerinden firma ya da işletme düzeyinde toplu pazarlıklara doğru bir ölçek daralmasını ifade etmektedir.

Bilindiği gibi toplu pazarlığın düzeyi, hem toplu pazarlık düzenini, hem de endüstri ilişkileri sisteminin sonuçlarını yakından etkilemektedir. Ayrıca, sendikaların ve işverenlerin sistem içindeki rolleri ile toplu pazarlığın düzeyi arasında önemli ölçüde ilişki vardır. Bu açıdan, geleneksel endüstri ilişkileri sistemi içerisinde işçi sendikaları pazarlık masasındaki güçlerini artırmak amacı ile toplu pazarlık düzeyinin mümkün olduğunca makro düzeyde olması (centralization) taraftarıdır.

Toplu pazarlık düzeyinde son yıllarda gözlenen söz konusu bu eğilimin nedenlerini üç temel noktada özetlemek de mümkündür. Bunlar; işverenlerin artan pazarlık gücü, işyeri organizasyonunda yeniden yapılanma süreci ile işletme yapılarında decentralizasyon ve kurum kültürünün gelişmesidir.

İşverenlerin pazarlık güçlerinin artmakta oluşu, artan uluslararası rekabet ve teknolojik yeniliklerin getirdiği yeni ekonomik şartlar çerçevesinde işçi sendikalarının güç ve etkilerindeki azalmaların doğal bir sonucudur. Söz konusu bu şartlar altında işverenler pazarlık bakımından kendilerine avantaj sağlayacağını umarak toplu pazarlık sisteminin işyeri düzeyine indirilmesi için insiyatif kullanmaktadırlar (28). Ayrıca, işverenlerin ulusal ya da sektörel düzeyde örgütlenmiş güçlü sendikaların lokal temsilcileri yerine kendi işletmeleri bünyesine özgü işyeri sendikalarını tercih etmeleri toplu pazarlık düzeyindeki decentralizasyon eğilimlerinin diğer bir boyutunu oluşturmaktadır.

Bu konudaki ilginç bir gelişme ise, geleneksel olarak makro düzeyde toplu pazarlıktan yana olan işçi sendikalarının sanayi-ötesi ekonomilerde işyeri düzeyinde mikro çözüm önerilerini benimsemeyerek kurumsal varlıklarını korumak amacı ile yeni mikro stratejiler geliştirmekte oluşlarıdır.

İkinci olarak, yeni teknoloji ve rekabet şartlarının işyerinin yeniden organizasyonu ve işyeri düzeyinde mikro sorunların önemini artırmakta oluşu toplu pazarlık düzeyinde decentralizasyon eğilimini artırmaktadır (29). Örnek olarak, sanayi-ötesi ekonomilere geçiş sürecinde gözlenen ekonomik, teknolojik ve yapısal değişimler üretim teknolojilerinde ve yönetimde daha esnek yapılanmaları ortaya çıkarmaktadır. Bu da; esnek uzmanlaşma, yö-

28. Erickson, Christopher L., Union Wage Determination in Manufacturing in the 1980s, basılmamış doktora tezi, MIT, ss.42-78.

29. Streek, Wolfgang, "More Uncertainties German Unions Facing 1992", *Industrial Relations*, vol. 30, no.3, fall 1991, s.317-349.

netim ve karar süreçlerine çalışanların daha aktif katılımı, ortak karar komiteleri, iç emek piyasalarının oluşturulması gibi bir dizi yeniliklerin işyerinde uygulanmasını gerektirmektedir. Daha çok çalışma hayatının ücretle alakalı olmayan kalitatif yönlerini düzenleyen bu ve benzeri yenilikler çalışanların mikro düzeyde yeniden yapılanma sürecine katılımını zorunlu kılmaktadır. Bu açıdan, söz konusu yeniliklerin işletme bünyesinde adaptasyonu sürecinde lokal sendikalar (veya işyeri düzeyindeki sendikalar) işverenlerle uyumlu ortak bir çalışma içine girmektedirler (30).

Toplu pazarlık düzeninde gözlenen decentralizasyon eğilimlerinin üçüncü nedeni ise işletme yapılarındaki ademi-merkeziyetçi yapılanmanın ve kurum kültürünün artmakta oluşudur. Gerçekten, son yıllarda teknolojik ve rekabet şartlarındaki değişiklikler firmaların iç yapılarında yönetim açısından daha küçük ve birbirinden bağımsız ünitelere bölünmelerini doğurmuştur. Özellikle üretim ve pazarlama alanlarında gözlenen bu gelişme firmanın fonksiyonlarının küçük departmanlar itibari ile sorumluluk alanlarının dağıtılması gibi bir etkiye sahiptir. Böylece, işletme içinde endüstri ilişkilerine ilişkin kararlar daha alt kademelerde yönetim ve çalışanlar tarafından alınmaktadır (31).

Toplu pazarlık düzeninin düzeyinde değişmelere yol açan bu nedenlerden birinci ve üçüncüsü birbirleri ile bağlantılı olarak gelişmektedir. Ancak, süreci en çok etkileyen neden yeni gelişmeler karşısında "işin ve işyerinin yeniden örgütlenmesi"dir.

4. 4. Endüstri İlişkilerinin Yeniden Yapılanması

Üretim teknolojilerindeki radikal değişimler ve global pazarlardaki rekabetin giderek yoğunlaşması hem endüstriyel organizasyonların, hem de endüstri ilişkilerinin yapısında köklü değişimlere yol açan en önemli etkenlerdir. Söz konusu değişim sürecinin sosyal sonuçları henüz kesinleşmemiş olmakla birlikte, kitle üretimine dayalı sanayi toplumlarındaki endüstri ilişkileri sistemi sanayi-ötesi ekonomilerde de-

ğişime uğramaktadır. Bir yanda sosyal diyalog ve daha fazla katılımcılık gibi toplumsal anlayışlar gelirken, diğer yanda yeni teknolojilerin verdiği avantaj yönetimin lehine gelişmelere neden olmaktadır.

Sürekli gelişen teknolojiler ve hızla artan dünya pazarlarındaki rekabet, firmaların bu devingen ekonomik şartlara adapte olabilecekleri rekabet stratejileri geliştirmelerini gerekli kılmaktadır. Kuşkusuz firmaların stratejik tercihlerini belirlemelerinde endüstri ilişkileri sisteminin de önemli etkisi vardır. Bunun karşılığında önceden de ifade edildiği gibi endüstri ilişkileri sistemleri firmaların stratejik tercihlerinden etkilenmektedir. Firmalar gelişen ekonomik şartlara adapte olabilmek için çok çeşitli stratejik tercihlerde bulunabilirler. Bunları genelde maliyetleri azaltmak ve yenilikleri gerçekleştirmek şeklinde iki ana başlıkta özetlemek mümkündür. Endüstri ilişkileri açısından maliyetlerin indirilmesi işçilik maliyetlerindeki azaltmalar bakımından önemlidir.

4. 4. 1. Sendikasız Endüstri İlişkileri :

Geliştirilmekte olan rekabet stratejileri aslında sanayi-ötesi toplumların yeni ekonomik düzenlerinde endüstri ilişkileri sisteminin yeniden yapılanmasını gündeme getirmektedir. Endüstri ilişkilerinin yeniden yapılanma sürecinde ana sorun işçi sendikalarının rolünün ne olacağıdır. Teknolojik yeniliklerin genel olarak yönetime avantajlar sunduğu bilinmektedir. Ancak, yenilikler karşısında sendikaların takınacağı tavırların da belirleyici özelliği vardır.

Sanayi-ötesi ekonomilerde uygulanan rekabet stratejileri ve bu stratejilerin endüstri ilişkileri sistemi üzerindeki etkileri tablo 3'de gösterilmektedir. Ekonomik strüktürde yaşanmakta olan değişimlere karşı endüstri ilişkileri alanında gerçekleşmekte olan uyarlanma politikalarını genel olarak dört grupta toplamak mümkündür (32) Tabloda da görüldüğü gibi bu politikalar endüstri ilişkilerinin yapısı ve izlenmekte olan rekabet stratejileri ile yakından ilgilidir.

30. Bkz : Turner, Lowell, **Democracy At Work : Changing World Markets and The Future of Unions**, New York : Cornell University Press, 1991. Thelen, Kathleen A., **Union of Parts : Labor Politics in Post-War Germany**, Ithaca, New York : Cornell University Press, 1991. Mathews, John - **Tools of Change : New Technology and the Democratization of Work**, Syden : Pluto Press, 1988.
31. Purcell, John - Swenson Peter, "Corporate Strategy and the Management of Employee Relations in the Multi - Divisional Company", **British Journal of Industrial Relations**, vol. 27, no.3, November 1989, ss.396-417.
32. Sengenberger, Werner, "Intensified Competition, Industrial Restructuring and Industrial Relations", **International Labour Review**, vol.131, no.2, 1992, ss.146-151.

TABLO 3
ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN YENİDEN
YAPILANMASINDAKİ PARAMETRELER

Endüstri İlişkilerinin Yapısı	Rekabet Stratejileri	
	Maliyet İndirimleri	Yenilikler
Çok-terafli (toplu pazarlık düzeni)	Yönetimin Güdümünde Toplu Pazarlık (concession bargaining)	Sendika-İşveren İşbirliği (corporatism) : - işletme düzeyinde (micro-corporatism) - işletmeler üstü düzeyde
Tek-terafli (toplu pazarlıksız sistem)	İstihdam Piyasalarında Yeni Yasal Düzenlemeler (deregulation)	İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi
	Bireysel Pazarlık	Sendikasız Endüstri İlişkileri
Kaynak : Sengenberger Werner, "Intensified Competition, Industrial Restructuring and Industrial Relations", <i>International Labour Review</i> , vol.131, no.2, 1992, s.147.		

Bunlardan ilki, toplu pazarlık düzenindeki değişimlerle alakalıdır. Sanayi-ötesi toplumlarda çok yaygın olarak gözlenen bir değişim toplu pazarlıklarda işçilik maliyetlerinde indirimleri esas alan yönetimin yönlendirmeleri doğrultusunda anlaşmaların gerçekleşmesidir. Literatürde "concession bargaining" olarak tanımlanan bu durum, ücretlerde, sosyal haklarda ve işçilerin almakta olduğu ek yardımlarda sürekli ya da geçici bir indirim ifade etmektedir. Böylece, sanayi-ötesi ekonomilerde ortaya çıkan servis ve hizmetler sektöründe istihdam yoğunlaşması sonucu üretim sektöründe görülen daralmaların doğuracağı sosyo-ekonomik sonuçlar hafifletilmek istenmektedir. Bu amaçla, sendikalar işyerlerinin kapatılarak daha büyük kayıplara uğramamak için yönetimin kendilerine sunduğu söz konusu indirimleri kabul etmek zorunda kaldıkları bir pazarlık süreci ile karşılaşmaktadırlar.

Ayrıca, sanayi-ötesi ekonomilere geçişin yapısal sorunları ile karşı karşıya olan ülkelerin çoğunda toplu pazarlık düzeninin boyutlarında bir daralma da gözlenmektedir. Sektörel veya ülke düzeyinde merkezi toplu pazarlıklardan, işletme ya da iş yeri düzeyinde dağınık ve merkezkaç bir toplu pazarlık düzenine doğru değişim söz konusudur. Bu da, sendikaların etkilerinin azaltıcı, buna karşılık zaten teknoloji yönlendirme ve kullanma avantajına sahip olan yönetimin işyerinin yeniden örgütlenmesinde etkilerini artırıcı bir rol oynamaktadır. Aslında, sanayi-ötesi toplumların bir çoğunda işletmeleri maliyetleri

azaltıcı politikaları geliştirmeye yönelten ücretlerin yüksekliği ya da yerli rakiplerin zorlamaları değil uluslararası piyasalardaki rekabetin baskısıdır. Bu baskı genelde "düşük maliyetli-üstün kaliteli" mal ve hizmetlerin sunulması şeklinde ortaya çıkmaktadır (33).

Sanayi-ötesi ekonomilerdeki endüstri ilişkileri alanındaki ikinci önemli adaptasyon politikası mevcut hukuki yapıda gerçekleştirilecek düzenlemelerle (deregulation) ortaya çıkan istihdamla ilgili sorunları çözmeye çalışmaktır. Bu politikaların ana amacı karar verme süreçlerindeki toplu kontrolleri öngören yasal düzenlemeleri kaldırmak ya da yumuşatmaktır. Yasal düzenlemelerle toplu pazarlıklara bazı kısıtlar getirilerek istihdamdaki daralmaları önlemeye çalışan tedbirler çok-terafli karar verme sürecini ortadan kaldırmayı ve yöneticilere tek-terafli karar vermelerini artırıcı etkiye sahiptir. Bu da, sanayi-ötesi toplumlarda bireysel akitlere geri dönüş şeklinde gözlenen gelişme ile paralellik taşımaktadır.

Üçüncü olarak, post-endüstriyel dönüşüm sürecinde endüstri ilişkileri açısından gelişmekte olan bir diğer eğilim ise, işçi-yönetim işbirliğini öngören (corporatism) yönetim şeklinin yaygınlaşmasıdır.

Aslında endüstri ilişkilerinin post-endüstriyel dönüşüm sürecinin tamamlanması ile ne tür bir yapıya kavuşacağı konusu büyük oranda yeni sistem içinde sendikaların durumu ne olacaktır sorusu ile yakından ilgilidir. Çok-terafli geleneksel sistemin devam etmesi halinde işbirliğini esas alan (corporatist) bir sistemin gelişeceği açıktır. Ancak, gelecekte sendikaların zayıf da olsa varlıklarını sürdürememeleri söz konusu olursa insiyatifin tamamen yönetimin eline geçtiği bir endüstriyel ilişkiler sistemi ortaya çıkacaktır. Bu durumda da, ya sendikasız endüstri ilişkileri sistemi gelişebilir, ya da insan kaynakları yönetimi endüstri ilişkilerinin yerini alabilir. Sanayi-ötesi ekonomilere geçiş sürecini yaşayan ülkelerde her iki yönde de gelişmeler mevcuttur.

Bilindiği gibi, geleneksel endüstri ilişkilerinin sürdüğü dönemlerde sendikacılık, toplu pazarlık ve bu alanlardaki kurumlar sistemi belirleyen ana unsurlardı. İnsan Kaynakları Yönetimi, istihdam piyasalarının işleyişi ve karşılaştırmalı sistemler gibi konular ise daha az önem taşıyordu. Ancak ikinci bölümde ele alınan faktörlerin etkisi altında kalan en-

düstri ilişkileri sisteminin başta gelişmiş ülkelerin çoğu olmak üzere yapısal açıdan büyük değişimlere uğradığı ve buna bağlı olarak hem uygulamada hem de akademik alanda ilgilerin değişmekte olduğu görülmektedir. Bunda, özellikle ABD başta olmak üzere çoğu sanayileşmiş ülkede sendikaların öneminin giderek azalmakta oluşu yüzünden endüstri ilişkilerinin kurumlarının ve çerçevesinin sorgulanması ihtiyacının gündeme gelmiş olmasının payı da büyüktür.

Özellikle 1980'li yıllarda sendikasız işletmelerin ve çeşitli sanayi dallarındaki bir çok işletme tarafından sendikasız çalışma tarzının sendikalı endüstri ilişkileri yerine edilmeye çalışılmasının artan trendine şahit olunmuştur (34).

4. 4. 2. İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan

Önemi :

Sanayi-ötesi ekonomilerde yönetimin insiyatifinde gelişen bir diğer eğilim ise insan kaynakları yönetiminin endüstri ilişkilerinin yerine geçme eğilimidir. Bu yaklaşım da söz konusu ekonomilerde sendikaların devreden çıkarıldığı yeni bir endüstri ilişkileri sisteminin kurulması yönündeki gelişmelerle benzerlik göstermektedir.

Geleneksel endüstri ilişkileri işçi ve işverenlerin taraf olarak katıldıkları bir sistemi ve toplu pazarlık düzenini öngörmekteydi. Yeni endüstri ilişkilerinde ise yönetim sendikaları devreden çıkararak veya sendikaların önemini ikincil plana iterek çalışanlarla dolaysız ilişkiler kurmaktadır. Kalite çemberleri ve iç istihdam piyasalarının oluşturulması gibi yöntemlerle işgücünün daha verimli, daha katılımcı ve daha esnek bir şekilde üretim sürecine katkıda bulunmaları söz konusu dolaysız ilişkilerin temel hedefidir. İnsan kaynakları yönetimi bu özelliği ile yönetime tablo 3'deki maliyetleri indiren yöntemlerin aksine uzun dönemde geri dönüşü olan bir avantaj sağlamaktadır. Bu açıdan, insan kaynakları yönetimi firmalar için bir maliyet değil bir varlık olarak görülmelidir (35).

İnsan kaynakları yönetimi de örgütün diğer bütün bölümleri gibi parçası olduğu daha geniş bir sistemin

ya da organizasyonun yüklediği roller ve sorumluluklar çerçevesinde hareket eder. İnsan kaynakları yönetiminin zamanla çeşitli değişimlere uğradığı ve fonksiyonel rol ve sorumluluklarında da değişimler gözlemlendiği açıktır (36).

Gerçekten geleneksel beşeri kaynaklar yönetimi işe alma, eğitim ve sosyal haklarla ilgili programlar ve bunların performans, tatmin ve işgücü devri üzerindeki etkileri gibi sorunlarda yoğunlaşırken, yeni beşeri kaynaklar yönetimi davranış bilimleri teknikleri ile bu ve benzeri istihdam ilişkileri sorunlarında sürekli ve etkili bir gelişmeyi esas alır (37).

Günümüzde çoğu sanayileşmiş ve sanayi-sonrası ülkede değişen iş ve işin yeniden organizasyonu çerçevesinde işçi-yönetim ilişkileri konusunda kimi önemli sorunlar da ortaya çıkmıştır. Bunların başında endüstri ilişkilerinin geleceğine ilişkin kaygılar gelmektedir. Post-endüstriyel dönüşümü doğuran etkiler işçi kesiminin istihdam ilişkilerinde taleplerinin aracı olan sendikaların gücünün azaldığı ve işçi-işveren-devlet üçlüsü arasında çıkar dengeleri üzerine kurulu geleneksel endüstri ilişkilerinin gerilediği bir trendi ortaya çıkarmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde sorun insan kaynakları yönetiminin endüstri ilişkilerinin yerini alması ile sadece bir sosyal politika aracı olarak sendikaların gücünün zayıflaması değil akademik olarak da endüstri ilişkilerinin sonunun geldiği şeklinde karamsar bir anlayış mevcuttur.

5. SONUÇ

İleri sanayi toplumlarında özellikle son 10-15 yılda mikro elektronik teknolojinin öncülük ettiği değişim süreci içinde, oldukça yoğunlaşan uluslararası rekabetin de etkisiyle yeni yönetim arayışlarını gündeme getiren ve endüstri ilişkilerini yapısal açıdan da değişikliğe uğratan eğilimin etkisi söz konusudur. Bu yeni akım, esas olarak dünya piyasalarındaki ve ekonomik ilişkilerindeki yeni dinamikleri ve bunların işyerine/işyerinin yeniden organizasyonuna etkilerini anlamaya, analiz etmeye yönelmiştir. Bu yeni dinamikler endüstri ilişkilerindeki strüktürel değişim sürecini doğuran ve etkileyen değişimin dış çevre faktörleri olarak algılanabilir. Söz konusu faktörler;

34. Verma, Anil, "Relative Flow of Capital to Union and Non-union Plants Within a Firm", *Industrial Relations*, vol. 24, Fall 1985, ss. 395-405.
35. Sengenberger, *ibid.*, s.150.
36. Carroll Stephen J., "New Roles, Responsibilities and Structure"; Schuler, Randal S. (ed.) *Managing Human Resource in the Information Age*, The Bureau of National Affairs Inc. Washington D.C., 1991, s.6-24.
37. Angle H.L., Manz C., Van Deven A.H., "Integrating Human Resource Management and Corporate Strategy : A Preview of the 3M Story", *Human Resource Management*, vol. 24, 1985, ss.51-68.

dünya piyasalarındaki strüktürel değişimler, teknolojik gelişim, istihdamın sektörel dağılımındaki değişim, iş-gücünün karakteristiklerindeki değişim ve yönetim organizasyonundaki değişim olmak üzere beş ana fak-

tördür. Söz konusu bu faktörlerin endüstri ilişkilerini nasıl etkiledikleri ve bu etkilerin sistemin sonuçları açısından hangi değişim trendlerini ortaya çıkarmakta olduğu şekil 2'de gösterilmektedir.



Değişimin dış çevre faktörleri ülkeden ülkeye-ülkelerin kalkınma, sanayileşme ve refah düzeylerine bağlı olarak farklılık göstermesine rağmen endüstrileşme sürecinin benzer oluş nedeni ile universal bir nitelik taşımaktadır. Ayrıca ekonominin çoğu alanda farklı ulusal uygulamalara meydan vermeyecek şekilde giderek artan bir şekilde globalleşmesi ülkeler arasındaki ekonomik benzerliği artırmaktadır.

Post-Endüstriyel dönüşümün etkisi endüstri ilişkileri sistemlerinde de yeniden yapılanmayı (restructuring) zorunlu kılmaktadır. Sistemin nasıl şekilleneceği firmaların rekabet stratejilerine ve mevcut endüstriyel ilişkilerin yapısına bağlıdır. Genel olarak, işbirliğine dayalı sendikacılık anlayışı yaygınlaşmakta ise de sendikaların olmadığı bir endüstri ilişkileri sisteminin gelişme eğilimi de söz konusudur. Öte yan-

dan insan kaynakları yönetimi global rekabet şartlarında firmaların başarılı olmalarına katkıda bulunan bir yaklaşım olarak endüstri ilişkilerine alternatif teşkil etmektedir. Gerçekten, hem örgütlerde endüstri ilişkileri bölümleri yerine beşeri kaynaklar yönetimi bölümlerinin kurulması şeklinde bir yapısal değişime neden olmakta, hem de davranışçı yöntem ve tekniklerin kullanımı ile endüstri ilişkileri bilimini işletme, psikoloji ağırlıklı yeni bir değişime zorlanmaktadır. Bu da, geleneksel endüstri ilişkilerinin 2000'li yıllarda geçerliliğini koruyabilmesi için söz konusu değişime ayak uydurulabilmesini zorunlu kılmaktadır. Benzer şekilde sendikalar da varlıklarını korumak için değişimi iyi analiz ve tahmin edebilmek ve değişimin gerektirdiği yeniden yapılanma süreçlerine gönüllü katılarak, hatta yeni önerilerle öncülük ederek kurumsal geleceğini garanti altına almak durumundadırlar.



HABERLER

ILO - ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN 5. AVRUPA BÖLGESEL KONFERANSI, 20-27 EYLÜL 1995 TARİHLERİNDE VARŞOVA'DA YAPILDI



TİSK Genel Sekreter Yardımcısı Bülent PİRLER, Sendikamız Genel Sekreteri Av. Sancar BAYAZIT, MESS Yönetim Kurulu Başkanı Erdoğan KARAKOYUNLU, Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet ESKİYAPAN (Soldan sağa).

Türk Heyetinde Sendikamızı temsilen Yönetim Kurulu Üyemiz Mehmet ESKİYAPAN ve Genel Sekreter Av. Sancar BAYAZIT'ın görev aldığı toplantıya üç-yüzden fazla hükümet, işveren, işçi delege ve müşavirleri katıldı.

Genel Kurulda bir konuşma yapan Avrupa Komisyonu Başkanı Jacques SAN-TER'de gelecekte ekonomik gelişme ile sosyal korumanın uzlaştırılması gerektiğini, ILO'nun bu yöndeki kararlı ve cesur çalışmalarını memnurlukla karşıladığını, AB'nin aynı amaçla çalışmalarını yürüttüğünü ve ILO ile AB arasındaki işbirliğinin gelecekte de süreceğini ifade etti.

Konferans gündeminde bulunan;

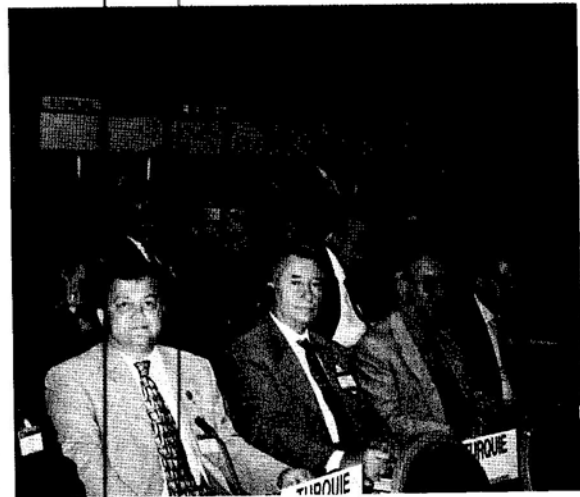
- 1- Aktif istihdam politikasının geliştirilmesi için üçlü yapıların güçlendirilmesi,
- 2- Sosyal korumanın kapsamı ve finansmanı,

3- ILO'nun Avrupa'daki çalışmaları ve Avrupa'daki uluslararası çalışma kuralları,

4- Öneriler, konularını tartıştı.

Gündemin birinci maddesi doğrudan genel kurulda görüşüldü.

Sosyal korumanın kapsamı ve finansmanı üzerinde çalışan komisyon, büyümenin yavaşlaması, işsizliğin artması ile Orta ve Doğu Avrupa'da planlı ekonomiden serbest piyasa ekonomisine geçiş nedeniyle sosyal koruma sistemlerinin ciddi zorluklarla karşı karşıya bulunduğu nüfus yaşlanmasının ve gelir dağılımının genişlemesinin de bunu gösterdiği sosyal güvenlik sistemlerinin değişmesi gerektiği, kişisel ve hükümet dışı müesseselerin rolünün artırılması ve hükümetin daha çok düzenleyici ve denetleyici görevini üstlenmesi sonucuna vardı.



Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet ESKİYAPAN, MESS Yönetim Kurulu Başkanı Erdoğan KARAKOYUNLU, TİSK Genel Sekreteri Kubilay ATASAYAR, Prof. Dr. Tankut CENTEL (Soldan sağa)..

Avrupa'daki ILO faaliyetlerini ve uluslararası çalışma kurallarını ele alan diğer komisyon da; özellikle Orta ve Doğu Avrupa'daki ILO faaliyetlerinin artırılması üzerinde durdu, işçi ve işveren örgütlerinin güçlendirilmesi için kaldırılması gerekli engelleri tartıştı. Uluslararası çalışma kurallarını da ele alan komisyon, sosyal koruma ile ekonomik gelişmenin dengelenmesi gerektiğini, sözleşmeleri onaylamaktan çok uygulamanın önemli olduğunu, kuralların bütün üyelerce uygulanabilmesi için daha az karmaşık olması gerektiğini ve özellikle Orta ve Doğu Avrupa'da sözleşmelerin onaylanabilmesi için ILO'nun teknik işbirliğinin şart olduğunu ve son olarak da AB'nin bölgesel kurulları ile ILO'nun evrensel kuralları arasında uyum sağlamanın yararını belirtti.

Konferansın öneriler komisyonu da;

- 1- İşçi ve işveren kuruluşlarının finansmanının kolaylaştırılması ve bağımsızlıklarının sağlanması,
- 2- Avrupa'da göçmen işçiler ve ailelerinin haklarının korunması ve geliştirilmesi,
- 3- ILO ve AB arasındaki ilişkiler,
- 4- Avrupa'da istihdam ve üçlü yapı konularındaki önerileri kabul etti.

GÜMRÜK BİRLİĞİNE DOĞRU PANELİ

Türkiye - Avrupa Topluluğu Derneği ile Türkiye Odalar Borsalar Birliği (TOBB) 12 Eylül 1995 tarihinde "Gümrük Birliğine Doğru" konulu bir panel düzenlediler. Avrupa ile gümrük birliğine geri sayım devam ederken düzenlenen bu panele geniş bir dinleyici kitlesi katıldı.

Panelde dernek başkanı Prof. Dr. Haluk Günuğur yaptığı açış konuşmasında, "Avrupa Birliğine tam üyelik şeklinde nitelendirilebilecek olan bu "siyasal entegrasyon"un ekonomik altyapısını da "gümrük birliği" oluşturmaktadır. Çeşitli tarihlerde, AB üyesi komşumuz Yunanistan tarafından, bu örgüt içerisinde engellenmeye çalışılan, veto tehdidi ile işlemez hale getirilmek istenen gümrük birliği, her türlü olumsuz yaklaşımlara karşın, T.C. Hükümetinin de kararlı ve ısrarlı tutumu sonucunda 6 Mart 1995 tarihinde Brüksel'de yapılan Ortaklık Konseyi'nde varılan uzlaşma gereği 1 Ocak 1996 tarihinde yürürlüğe girecektir..... Dolayısıyla; gümrük birliğine girelim mi, girmeyelim mi" tartışması artık tarihin derinliklerine gömülmüş gereksiz bir tartışmadır. Şimdi yapılması gereken gümrük birliğinde en az zararla, en çok yararı sağlamaktır" dedi.

Panelde TOBB adına Erol Gemalmaz ve Devlet Bakanı Aykon Doğan da birer açış konuşması yaptılar. Paneli Prof. Dr. Orhan Morgil yönetti. Dr. Ali Tigril, Doç. Dr. Tuğrul Arat ve Dr. Nihat Akyol da konuşmacı olarak panele katıldılar.

SENDİKAMIZ VERİMLİLİK TOPLANTISI DÜZENLEDİ

Sendikamız 22-25 Ekim 1995 tarihleri arasında Antalya'da Club Hotel Sirene'de Verimlilik konulu bir toplantı düzenledi. Toplantıya, sendikamız yönetim ve denetim kurullarından üyeler, sendikamıza üye fabrikalardan ilgililer, Türkiye Çimse-İş sendikası yönetim kurulu üyeleri ve işyeri işçi temsilcileri katıldılar.

Toplantıda, sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı A. Mesut EREZ bir açış konuşması yaptı. EREZ konuşmasında "Şu anda yurdumuzda yaşanan yüksek ve sürekli enflasyon, kamu maliyesindeki açıklar, iç bütchedeki sosyal sorun ve huzursuzluklar, yatırımlardaki daralmalar, dış ticaret açıklarının artması, insan kaynaklarındaki yetersizlik, teknolojiye, ulusal ve uluslararası rekabet koşullarındaki değişimler ekonomik bir krize sebep olmuştur. Hem bu krizden kurtulmamız ve hem de pek yakında katılmayı ümit ettiğimiz Gümrük Birliği içindeki global piyasaların zorladığı yoğun rekabet şartlarına ve teknolojinin gelişmesinin eko-



Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı A. Mesut EREZ
Açış Konuşmasını Yaparken



Prof. Dr. Erol EREN

ve

Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet ESKİYAPAN

rimlilik Açısından AB Ülkeleri ve Türkiye, ikinci gün Prof. Dr. İsmail ATAAY, Verimliliğin İstihdam ve Ücret Üzerine Etkileri, konularında birer tebliğ sundular. Sunulan tebliğler hakkında her tebliğden sonra katılımcılar fikirlerini açıkladılar ve sorularını tebliğ sahiplerine yönelttiler. Tebliğ sunanlar da yöneltilen sorular ışığında daha geniş açıklamalarda bulundular. Böylece iki gün süren ve katılımcılar için yararlı olduğuna inandığımız "Verimlilik" konulu toplantı sona erdi.



Prof. Dr. İsmail ATAAY

ve

Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Adnan İĞNEBEKÇİLİ

nomik ortamda yarattığı köklü değişimlerin iş piyasalarında meydana getirdiği yapısal değişikliklere ayak uydurmamız zorunlu bulunmaktadır. "...Biz bu türden zorlukları da her zaman olduğu gibi işçi sendikamızla işbirliği yaparak aşacağımız ümidindeyim." dedi. Daha sonra Türkiye Çimse-İş Genel Sekreteri Mehmet SELÇUK da bir konuşma yaptı. Takiben kamu toplu iş sözleşmesi görüşmeleri nedeniyle Ankara'da bulunması gerektiği için toplantıya katılamayan Türkiye Çimse-İş Genel Başkanı Tamer ERALAN'ın mesajı okundu.

İki gün devam eden toplantıda sırasıyla, ilk gün sabah bölümünde Prof. Dr. Erol EREN, Verimliliğin İşletmeler Üzerine Etkileri, öğleden sonra Prof. Dr. Nahit TÖRE, Ve-



Toplantıdan Bir Görünüm



Toplantıdan Bir Görünüm

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN

Rahmetli hocamızı her yıl İsviçre'nin Cenevre şehrinde yapılan "ILO" -Milletlerarası Çalışma Teşkilatı toplantılarında tanıdım. Haliyle tavırla, konuşmasıyla, bilgisiyle, davranışlarıyla etrafına saygı telkin eden bir kişiliğe sahipti. Fizikiyle 1940'lı yıllarda Siyasal Bilgiler Okulunda ve Ankara Hukuk Fakültesinde "Borçlar Hukuk"nu okutan merhum Prof. Ahmet Esat Arsebük'ü anımsatıyordu. Bunu kendisine söylediğim zaman memnun olmuştu.

Kemal Oğuzman bilgiliydi, çalışkandı, dürüsttü, ciddiydi, doğru bildiği konularda ödün vermeyen bir karakteri vardı. İçi dışı bir olan, olduğu gibi görünen insanlardandı. Onun bu niteliklerini gördükçe, hissettikçe, onu tanıdıkça; kendisini sevmeye başlıyorsunuz.

Cenevre'deki Büyük Elçimizin resepsiyonunda konuşurken söz doğruluktan, dürüstlükten açılmıştı. 1940'lı yıllarda Mülkiye Mektebini ziyaret eden Cumhurbaşkanı merhum İsmet İnönü'nün -zamanla herkes merhum oluyor- söylediği bir sözü anlatmıştım:

"Artık doğruluğu aramızda bir meziyet saymıyacak kadar ileriyiz" demişti. Okul idaresi bu sözü çerçevelendirip okulun uygun bulduğu yerlerine astırmıştı.

Oğuzman Hoca, "şimdi o günden bugüne çok şey değişti" demekle yetinmişti. Bazı konularda çok konuşmamayı yeğliyordu. Bunun son görüşmemiz olacağını düşünebilirdik? Hayata ne kadar pamuk ipliği ile bağlıyız?

Türkiye'ye döndüğüm zaman, aramızdan bir daha gelmemek, bir daha görünmemek üzere ayrılmış olduğunu öğrendim. Çok üzülmuştüm. Türkiye, çok değerli bir evladını daha kaybetmişti.

Ölümünü zamanında öğrenememiş, son görevimi yapamamış olmak benim için ayrı bir üzüntü kaynağıdır.

Kendisine Allahtan rahmet, muhterem refikaları hanımefendiye, çocuklarına ve dostlarına başsağlığı, sabır tahammül dilerim.

A. MESUT EREZ

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
Yönetim Kurulu Başkanı

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'A SAYGIYLA

İsmail BAYER

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi

Yaklaşık 20 yıl önce 1975 yılının ilk aylarında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda İş Müfettişi Yardımcısı olarak görev yaptığım süreç içinde, iş hukukuna yeni yeni ısınmağa çalıştığım günlerde, Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'ı. "Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Sistematiği Tetkiki ve İlgili Mahkeme İçhatları" kitabının 2 nci baskısını (1) okuyarak, bu çalışması ile tanıdım. 1976 yılı içinde de bir öğrenci heyecanı ile İstanbul Üniversitesi'ndeki odasında görüştüğümde, canlılığı, anlatırken yaşarcasına konuşması ve olayları mantık süzgecinden geçirerek, sağlıklı yaklaşımı beni etkilemişti.

Medeni hukuk kökenli iş hukukçuları arasında, yaşamı boyunca saygınlığını duyuran OĞUZMAN hocayı, Prof. Ferit Hakkı SAYMEN kuşağından sonra, ikinci nesil iş hukukçularının babası olarak tanımlarsak pek yanılmış olmayız sanırım.

Toplu sözleşme düzenine geçişle birlikte, 60'lı yıllarda başladığı çalışmalarını 95'de, son nefesine kadar sürdürürken, olanı yorumlamak ve yinlemekten öte, öneren, politika belirlenmesine katkıda bulunan, bir öğretim üyesi olarak da tanımlayabiliriz. Bu konudaki en somut ürünü, 1970'li yılların başlarında yazdığı, "Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır." kitabını (2) örnek gösterebiliriz.

Çalışmalarını üniversite kürsüsünde sürdürürken, uygulamadan hiç bir zaman kopmamış, uygulama ile öğretimi arasında kopukluk olmaması için, uygulamadaki sorunlara, bilimsel yaklaşımlarla çözüm getirmeye çalışmanın ötesinde, bu tartışmaları öğrencileri ile birlikte yapmaya, olayları ve kararları birlikte değerlendirerek, toplumsal oluşuma katkıda bulunmaya çalışan, bireyselliğini aşmış öğretmenin ve yenilenmenin zevkini çevreye yansıtmaya çalışan ender bilim adamlarındandır. Beşinci baskıya ulaşan, "Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar-Kararlar" kitabı (3) bu konuda ilk ve ne yazık ki tek kitap olma özelliğini bugün hala sürdürürken, güncelliğini de yitirmemiştir.

Yaptığı çalışmaları, yeni yasal düzenlemelerin ardından, yeniden yazarak okura ulaştırırken, sadece öğrencilerine değil, uygulamacılara da ışık tutmaktaydı. "Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri" (4) kitabı 4. baskıya ulaşırken, ne yazık ki, bu birinci cildin devamı ikinci cildi tamamlayamadı.

1. OĞUZMAN, Prof. Dr. Kemal; Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun Sistematiği Tetkiki ve İlgili Mahkeme İçhatları" Yeniden işlenmiş ve genişletilmiş 2. baskı, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1967, s.252.
2. OĞUZMAN, Prof. Dr. Kemal; "Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Grev, Lokavt, Tahkim ve Arabuluculuk Düzeni Nasıl Olmalıdır." Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü yayınları No : 107. Fakülteler Matbaası, İstanbul 1973, s.230.
3. OĞUZMAN, Prof. Dr. Kemal; "Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri Olaylar-Kararlar" Yenilenmiş ve Genişletilmiş 5. baskı, İstanbul Üniversitesi yayını No : 3422 Yön Ajans, İstanbul 1987, s.418.
4. OĞUZMAN, Prof. Dr. Kemal; "Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri" Cilt 1, Toplu İş Sözleşmesi-Grev ve Lokavt-Arbuluculuk- Yüksek Hakem Kurulu-Özel Hakemlik Yeni mevzuata göre yeniden yazılmış 4. baskı, İstanbul Üniversitesi yayını No :3455. Yön Ajans, İstanbul.

Oğuzman'ın uygulamaya ışık tutan çalışmaları, sadece olayların değerlendirilmesinden de öteye geçerek yargı kararlarının da değerlendirilmesiyle bir bütünlük oluşturmaktadır. Kurduğu ve başkanlığını yürüttüğü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi'nin her yıl gerçekleştirilerek gelenekselleşen Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi seminerleri bu yıl 20. yılını doldurmuş olacaktır. Sürekli yayınlanan bu çalışmalar, 20 yıllık iş hukukunun gelişimini sergileyen önemli birer belge olmanın ötesinde, doktrin temsilcileri ve yargı temsilcilerini uygulamacılarla bir araya getiren, gelişmelerin değerlendirildiği bir forum niteliğindedir.

Tüm bu çabaları bir yaşama biçimi olarak sürdüren Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'ın eksikliğini hep duyacağız. Ancak onun başlattıklarını sürdürmek, hıncı onu anmanın en güzel örneği olacağı gibi, aynı zamanda bir saygı borcunun ödenmesi de olacaktır.

Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'ın İLO'da yaptığı çalışmalar, öğrenci titizliği içinde çalışmaları izlemesi, geliştirdiği ilişki boyutu ile ülkemiz yararına gerçekçi kararların alınmasında gösterdiği çaba, yaptığı uyarılar, sorumlu bir bilim adamının niteliklerini gösteren bir başka gösterge olma durumundadır.

Tartışmalardaki titizliği, mantıksal ölçüsü, kullandığı üslup, çalışma barışının oluşmasını sağlamada örnek alınacak davranışlar niteliğindedir.

Doç. Dr. Alun ÇİFTER'in "Bıraktığı meşaleyi ondan sonra taşıyacak kuşakları yetiştirdiği için sevgili hocamız anılarımızda her zaman yaşayacaktır (5) değerlendirmesini paylaşarak, Şükran SONER'in "Söyleyecek sözü oldu. Gerçekleri işine geldiğine göre değiştirerek farklı hiç yorumlamadı" (6) ve yine bu derginin geçen sayısında Sancar BAYAZIT'ın ".....görüşlerini yan tutmadan açıklamaktan çekinmezdi" (7) değerlendirmesini de aktararak, saygıyla anmak istiyorum.



5. ÇİFTER, Doç. Dr. Alun, "Sevgili Hocam Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'ın anısına" MESS İşveren gazetesi. Yıl 32, s.668, Temmuz 1995.
6. SONER, Şükran, "Kemal OĞUZMAN" Cumhuriyet Gazetesi.
7. BAYAZIT, Sancar; "Prof. Dr. Kemal OĞUZMAN'ın Anısına", Çimento İşveren Dergisi.

KARAR



İNCELEME

KÖŞESİ



Prof. Dr. A. Can TUNCAY

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1994/13370
KARAR NO : 1995/5924
KARAR TARİHİ : 20.6.1995

KARARIN ÖZETİ

506 sayılı SSK'nun ek 24. maddesinin sosyal yardım zamlarını Sosyal Sigortalar Kurumu'na iade etmekle yükümlü kurum ve kuruluşları sayan (L) bendi kapsamına kanunla kurulu kurum ve kuruluşların iştirak ve bağlı ortaklıkları dahil değildir. Maddedeki iştirak, bağlı ortaklık ve müessese deyimleri 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamındaki kurum ve kuruluşlarla sınırlıdır.

YARGITAY KARARI

Sosyal yardım zammı borcu olmadıklarının tesbiti davasının yapılan yargılaması sonunda; davanın reddine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizden incelenmesi davacı Avukatı tarafından istenilmesi üzerine, dosya incelenerek, işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 31.01.1995 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmiştir. Duruşma günü davacı adına Avukat.....ile karşı taraf adına Avukat..... geldiler. Duruşmaya başlanarak, hazır bulunan Avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek bırakılan günde Tetkik Hakimisi.....tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü aşağıdaki karar tesbit edildi.

Dava, sonucu itibarıyla, davacı şirketten 506 sayılı kanunun ek 24/1 maddesi çevresinde istenen sosyal yardım zammından, davacının bu madde kapsamındaki kurum ve kuruluşlardan bulunmadığından bahisle sorumlu bu-

lunmadığının tesbiti istemine ilişkindir.

Davacı,.....A.Ş.'nin T.T.K. hükümlerine göre kurulmuş ticari şirket olduğu, kanunla kurulmuş Ordu Yardımlaşma Kurumunun bu şirketin hissedarı bulunduğu, S.S. Kurumu Genel Müdürlüğünün 5.7.1994 tarihli yazısı ile, davacı şirketten 506 sayılı kanunun 3995 sayılı kanunla değişik ek 24/1 maddesi hükmüne göre 1994 yılının 6. ayında ödenen sosyal yardım zammının iadesinin istendiği, davacı şirketin, % 41.66 hissesinin Ordu Yardımlaşma Kurumuna, %1, 3065 hissesinin.....A.Ş.'ne % 0.0335'inin.....A.Ş.'ne % 57'sinin isene ait olduğu, dosya içeriğindeki belgelerden anlaşılmaktadır.

Davacı,.....A.Ş.'nin % 41.66 hissesine sahip bulunan Ordu Yardımlaşma Kurumu 205 sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu kanununa dayanılarak kurulmuş olup, 506 sayılı Kanunun ek 24/1 maddesi kapsamında "kanunla ve kanunların verdiği yetkiye istinaden kurulan kuruluşlar"dan bulunmaktadır. Giderek, 205 sayılı kanun hükümlerine göre, gelirleri tamamen kendi mensuplarının aylıklarından kesilen belli orandaki yüzdeler ile, hibe ve mevcutların işletilmesinden elde edilecek gelirlerden oluşmakta devletin payı ve katkısı bulunmamaktadır.

506 sayılı kanunun 3995 sayılı kanunla değişik ek 24/1 maddesi hükmüne göre de genel ve katma bütçeli idareler, mahalli idareler, döner sermayeli kuruluşlar gibi kamu kuruluşları ile kanunla ve kanunların verdiği yetkiye istinaden kurulan diğer kuruluşlar ve 233 sayılı kanun hükmünde kararname kapsamına giren teşekkül ve kuruluşlarla bunların müessese, bağlı ortaklık ve iştiraklerinden aylık bağlanmasına hak kazandıktan sonra ayrılanlardan, 506 sayılı kanun hükümlerine göre malüllük, yaşlılık ve ölüm aylığı bağlananların ilk sosyal yardım zammı ödemeleri, söz konusu kuruluşlar adına kurumca yapılır, yukarıda belirtilen kuruluşlar adına yapılan ilk sosyal yardım zammı ödemelerinden ödenmemiş olanlar, yapılacak yazılı bildirim tarihinden itibaren, en geç 1 ay içinde defaten kuruma ödenir, sonraki aylarda ödenmesi gereken sosyal yardım zammı tutarları ise, yeni bir bildirim beklenmeksizin ilgili kuruluşlarca, her ay emekli aylığı ödeme tarihlerinden önce kurumun ilgili hesabına yatırılır.

Davada uyuşmazlık konusu olan husus; anılan maddede öngörülen "bunların müessese, bağlı ortaklık ve iştiraklerinden" deyiminin, 233 sayılı kanun hükmünde kararname kapsamındaki teşekkül ve kuruluşlarla sınırlı mı olduğu, yoksa madde başlangıcında öngörülen diğer kurum ve kuruluşları da mı içerdiği konusundadır.

Bu yönde, maddenin şekli yorumunda görüldüğü üzere "Genel ve katma bütçeli idareler, mahalli idareler, döner sermayeli kuruluşlar gibi kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla ve kanunların verdiği yetkiye istinaden kurulan diğer kuruluşlar"dan oluşan tümce "ve" bağlacı ile "233 sayılı kanun hükmünde kararname kapsamına giren teşekkül ve kuruluşlarla bunların müessese, bağlı ortaklık ve iştirak" kavramları 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren teşekkül ve kuruluşlarla sınırlıdır. Nitekim dil bilgisi kuralları çevresinde "ve" bağlacı aralarında beraberlik ve ardışıklık olan kelimeler veya cümleler arasına girerek bunları bağlama görevi yapmaktadır. Yukarıda öngörülen iki bölüm tümce arasındaki beraberlik nedeni ise sosyal yardım zammından sorumluluk konusunda olmaktadır.

Giderek maddede yer alan "233 Sayılı Kanun Hükmünde kararname kapsamına giren teşekkül ve kuruluşlarla, bunların müessese, bağlı ortaklık ve iştirakleri" deyimleri, birlikte ele alındığından tamamen 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri hakkında Kanun Hükmünde Kararname kapsamındaki deyimleri içermektedir. Nitekim anılan Kanun Hükmünde Kararnamede, müessese, bağlı ortaklık ve iştirak kavramları yine ek 24/1 maddesinde belirtilen sıra dahilinde ayrı ayrı düzenlenmiş olup, 4. bölümünde de iştirakler'in teşkili nitelikleri ve yöntemi öngörülmüştür. Kaldı ki, 506 sayılı kanun ek 24/1 maddesinin amacına yönelik yorumunda; "müessese, bağlı ortaklık ve iştirak" kavramlarının, özellikle kamusal niteliği bulunmayan, salt kanunla yada kanunun verdiği yetkiye istinaden kurulan kuruluşlara teşvik edildiğinin kabulü, kanun koyucunun anılan maddenin kuruluşundaki amacına da ters düşecektir.

Davacı,.....A.Ş.'nin özel hukuk hükümlerine göre kurulan ticari bir şirket olması, iştiraki bulunan Ordu Yardımlaşma Kurumunun ise 233 sayılı kanun hükmünde kararname kapsamında bulunmayıp, sade kanunla kurulmuş bir kurum olması karşısında yukarıda açıklanan nedenlerle artık davacı şirketin 506 sayılı kanunun 24/1 ek maddesi kapsamında bulunması, giderek sigortalı yada hak sahiplerine malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarından ödenen sosyal yardım zamlarından sorumlu tutulması mümkün değildir.

Mahkemece belirtilen maddi ve hukuki esaslar gözönünde tutulmadan yazılı biçimde hüküm tesisi, usul ve yasaya

aykırı olup bozma nedenidir.

O halde davacının bu yönü amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ

Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, bozma nedenine göre sair hususların incelenmesine yer olmadığına ve davacı Avukatı yararına takdir edilen 6.000.000.-TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine ve Başkan Teoman Ozanoğlu ve Üye Resul Aslanköylü'nün muhalefetlerine karşı, Üye Yılmaz Darendelioğlu, Erdoğan Aktekin ve Şemsettin Abik'in oylarıyla ve oyçokluğuyla 20.6.1995 gününde karar verildi.

KARŞI OY YAZISI

Davanın yasal dayanağı 506 sayılı Kanun'un ek 24. maddesinin (1) bendidir. Bu maddede, Sosyal Sigortalar Kurumuna "Sosyal Yardım Zammını" ödemekle yükümlü kurumlar açık seçik belirlenmiştir. Bu durumda, hukuksal sorun,.....A.Ş.'nin anılan fıkra da belirlenen yükümlüler kapsamına girip girmediği konusudur.

.....A.Ş.'nin Ordu Yardımlaşma Kurumu'nun "bağlı ortaklığı" bulunduğu ve bu kurumun Anonim Şirketin % 41.66 hissesine sahip olduğu ve Ordu Yardımlaşma Kurumu'nun ise 205 sayılı kanunla kurulduğu, dosya içeriğindeki belgelerden anlaşılmaktadır.

Fıkra da ikinci "ve" bağlantısına kadar olan bölümde "Kanunla ve kanunların verdiği yetkiye istinaden kurulan kuruluşlar"dan söz edilmiştir. Yukarıda belirtildiği gibi, Ordu Yardımlaşma Kurumunun kanunla kurulduğu ortadadır. Davacı Anonim Şirket, kanunla kurulan ordu yardımlaşma kurumunun % 41.66 oranında payına sahip olduğu için "bağlı ortaklık ve iştirak" olduğunda da kuşku duyulmaz.

Tartışma konusu olan yön, fıkra da ikinci "ve" bağlantısından sonraki bölümde yer alan "müessese, bağlı ortaklık ve iştirak" sözcüklerinin, sadece 233 sayılı kanun hükmünde kararname kapsamına girenleri mi şamil olduğu, yoksa ikinci "ve"ye kadar olan, Genel ve Katma Bütçeli İdareler, Mahalli İdareler, Döner Sermayeli Kuruluşlar ile kanunla ve kanunların verdiği yetkiye istinaden kurulan kuruluşların müessese, bağlı ortaklık ve iştiraklerini de içereceği yönüdür. Bu son kez anılan kuruluşların dahi, müessese, bağlı ortaklık ve iştirakleri mevcuttur. Bu durumda, yasa koyucu bilinçli bir şekilde, bunların hepsini, eşitliği sağlama düşüncesiyle aynı kurala tabi tutmuştur.

Öte yandan, dil bilgisi kurallarına göre cümlelerin ikinci "ve" bağlantısı baştaki "ve"den sonraki bölümler arasında vazgeçilmez bir bağlantı kurmak için kullanılmıştır. "Veya" sözcüğünün kullanılmasından özenle sakınılmıştır.

Bu durumda, kanun öncelikle lafzıyla mer'i alacağına göre artık "müessese, bağlı ortaklık ve iştirak" sözcükleri sadece ikinci "ve"den aşağıdaki 233 sayılı kanuna tabi olanlara mahsustur denemez. Bu durum tarzı kanunun lafzına ters düştüğü gibi, anayasal eşitlik ilkesine de aykırı olur.

Bu nedenlerle, sayın çoğunluğun kararına karşıyım, örnek nitelikteki yerel mahkeme kararının onanması oyun dayım.

KARARIN İNCELENMESİ

1. İnceleme konusu yapmak istediğimiz Yargıtay kararı son yıllarda yargı organlarını sıkça meşgul eden sosyal yardım zamlarını Sosyal Sigortalar Kurumuna iade ile yükümlü kuruluşlar kimdir sorusunu ilgilendiren ilginç bir karardır. Sorun bu defa özelleştirilen kuruluşun iade ile yükümlü olup olmadığı ile ilgili olmayıp ilgili kuruluşun doğrudan doğruya SSK ek md. 24/1'de sayılanlar arasına girip girmediği ile ilgilidir. Gerçekten yargıtay kararına konu olan olayda

.....A.Ş., TTK hükümleri dairesinde kurulan ve %57'si yabancılara ait bir anonim şirket olduğu, kanunla kurulan Ordu Yardımlaşma Kurumunun (OYAK) ise bu şirketin içinde azınlık paydaşı olduğu, sermayesinde hiç bir kamu payı bulunmadığı, kaldı ki, paydaşı OYAK'ın dahi kanunla kurulu ek bir sosyal güvenlik kurumu olmakla beraber malvarlığında hiç bir kamu payı bulunmadığı,'un bu hukuki ve kapital yapısı itibarıyla 506 sayılı K.la değişik

ek 24/L maddesi hükmü uyarınca kurumun şirketten aylık alanlara ödemekte olduğu sosyal yardım zamlarının iadesini istemeye hakkı olmadığına tespiti istemiyle Ankara 4. İş Mahkemesinde bir tesbit davası açmışsa da dava, davacı şirketin ek 24/L md. hükmü kapsamına giren bir kuruluş olduğu gerekçesiyle reddedilmiş bulunmaktadır.

2. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 3995 sayılı kanunla değişik ek md. 24/L maddesinin konumuzla ilgili ilk iki fıkrasına göre "Genel ve katma bütçeli idareler, mahalli idareler, döner sermayeli kuruluşlar gibi kamu kuruluşları ile kanunla ve kanunların verdiği yetkiye istinaden kurulan diğer kuruluşlar ve 233 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamına giren teşekkül ve kuruluşlarla, bunların müessese bağlı ortaklık ve iştiraklerinden aylık bağlanmasına hak kazandıktan sonra ayrılanlardan; 506 sayılı kanun hükümlerine göre malütlük, yaşlılık ve ölüm aylığı bağlananların ilk sosyal yardım zammı ödemeleri söz konusu kuruluşlar adına kurumca yapılır.

Yukarıda belirtilen kuruluşlar adına, kurumca yapılan ilk sosyal yardım zammı ödemeleri ile bu maddenin yürürlüğüne girdiği tarihe kadar ilgili kuruluşlarca kuruma ödenmemiş sosyal yardım zammı tutarları bu kuruluşlara yapılacak yazılı bildirim tarihinden itibaren en geç bir ay içinde defaten kuruma ödenir." 506 sayılı SSK'na ilk defa 6.3.1981 gün ve 2422 sayılı kanunla getirilmiş bulunan sosyal yardım zammı, Sosyal Sigortalar Kurumunun emeklilere ve diğer gelir bağlananlara yaptığı ödemelerin günümüz ekonomik şartları içinde yetersizliğine karşı çare bulmak üzere getirilmiş bir çözümdür.

Ne var ki ödemesi kuruma yüklenen sosyal yardım zammı karşılığında kurumun hiçbir prim alması söz konusu değildir. Bunun sigortacılık esaslarıyla bağdaşmadığı gibi, kurumun aktüer yapısını da bozduğu açıktır. Sosyal yardım zammı bu niteliği itibarıyla bir tür "**kamu yardımı**" görülmektedir. İşte esasen mali sıkıntılar içinde boğuşan kuruma getirilen bu yükün bir derece olsun hafifletilmesi amacıyla kurumca yapılan ödemelerin sonradan kamu idarelerinden, kamu kurum ve kuruluşlarından, ik-

tisadi kuruluşlardan iktisadi devlet teşebbüslerinden (İDT) ve kanunla kurulu kuruluşlardan istenmesi esası kabul edilerek son merhalede bunu dolaylı yoldan fertlerin sosyal güvenlik hakkını sağlamakla yükümlü tutulan devlete (AY Md. 60) yüklemek amacı güdülmüş olmaktadır. Ne var ki, bu yükümlülüğü sermayelerindeki kamu payı %50'nin altında olan özel sektöre dahil bir anonim şirketten başka bir şey olmayan (İDT) iştiraklerine de yaymak aslında haksızlık olmuştur. Böylece Yasakoyucu, AY'nın sosyal devlet ilkesi, eşitlik ilkesi ve özel teşebbüs serbestisi ilkelerine aykırılık yapmış olmaktadır (Bak. **A.C. Tuncay** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 6. baskı, İstanbul 1994, s.310; **A. Güzel/S.Gökçeoğlu** Sosyal Güvenlik Sisteminin Temel İlkeleri Bağlamında Sosyal Yardım Zammı ve AY Mahkemesi Kararı, **Çimento İşveren**, Temmuz 1993, s.10 vd.). Aslında sosyal yardım zammını son merhalede kamuyu hatta kamu iştiraklerine, iktisadi devlet teşekkülleri ile bunların bağlı ortaklık ve iştiraklerine yükleyen ek md. 24/L iktisadi hayatta ticari kurallara göre faaliyette bulunan özel sektör kuruluşları ile kamu sektörü kuruluşları arasında ikinciler aleyhine bir ayırım yapmış bulunmaktadır. Bunun da Anayasanın eşitlik ilkesine (md.10) özel teşebbüs serbestisine (md. 48) aykırı olduğu ileri sürülebilir. Gerçek o ki, Yasakoyucu ek md. 24 ile Sosyal Sigortalar Kurumunu finansman darboğazına sokacak bir düzenleme getirirken aynı maddenin L bendi hükmüyle adeta günah çıkarmış ve kurumun yükünü hafifletmek istemiştir. Ancak bunu yaparken yükü kamu kuruluşu statüsündeki kurum ve kuruluşlara yüklemek fakat sermayesinde kamu payı bulunmayan veya çok az kamu payı bulunan kuruluşları bundan muaf tutmayı düşünmüştür.

Bu tercihin doğru veya yanlış olduğu hukuk politikası yönünden tartışılabilir. Fakat gerçek o ki, sermayelerinde kamu payı bulunmayan ya da % 15'ten az kamu payı bulunan ve TTK hükümlerine göre kurulmuş olan şirketlerin ve gerçek kişi işverenlerin sosyal yardım zammı iadesiyle yükümlü tutulmak istenmediğidir.

3. Yargıtay 10.HD'nin kararında değinildiği gibi burada esas mesele kanunun ek 24/L maddesindeki

"bunların müessesesi, bağlı ortaklık ve iştiraklerinden" deyiminin sadece 233 sayılı KHK kapsamındaki teşekkül ve kuruluşlarla mı sınırlı olduğu, yoksa madde- nin başında sayılan diğer kurum ve kuruluşları ile kanunla ve kanunların verdiği yetkiye istinaden kurulan diğer kuruluşlar"dan söz edildikten sonra "ve" ekiyle devam edilerek 233 sayılı kanun hükmünde kararname kapsamına giren teşekkül ve kuruluşlarla bunların müessesesi, bağlı ortaklık ve iştiraklerinden aylık bağlanmasına hak kazandıktan sonra ayrılanlardan" denmektedir. Demek oluyor ki evvel emirde genel bir biçimde sayılan kamu kuruluşları ile kamu kurum ya da kuruluşu olup olmadığına bakılmaksızın kanunla ya da kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kuruluşlar sosyal yardım zammını iade ile yükümlü kuruluşlardır.

Kamu kurumu, belirli bir veya birkaç kamu hizmetini ya da faaliyetini yürütmekle görevli tüzel kişiliğe sahip idare teşkilatı birimi olarak tanımlanır. **L.Duran**, idare Hukuku Ders Notları, İstanbul 1982, s.188). Bunlar kanun ya da kanunun verdiği yetkiyle kurulurlar. Faaliyetlerinde özerktirler. Fakat her kamu kurumu doğrudan ya da dolaylı yoldan bir kamu idaresiyle ilgilidir. (**Duran**, s.192). Genellikle kamu hizmeti faaliyeti yerine getirirler veya kamu yararı güderler İdare Hukuku uzmanı Prof. L. Duran'a göre kamu kurumları ve bilimsel, teknik ve kültürel kamu kurumları olarak dörde ayrılırlar (**Duran**, s.195).

İktisadi devlet teşekkülleri ve kamu iktisadi kuruluşları, iktisadi kamu kurumları kategorisine dahildirler. Bunlar, bazı hükümleri hala yürürlükte bulunan 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri hakkındaki KHK içinde düzenlenmişlerdir. İktisadi devlet teşekkülü, sermayesinin tamamı devlete ait, İktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan kamu iktisadi teşebbüsüdür. Kamu İktisadi kuruluşu ise daha çok tekel niteliğinde mal ve hizmet üretmek üzere kurulan KİT'e verilen addır. Gerçekten 233 sayılı Kararname, sermayesinin tamamı devlete ait olan kuruluşları amaçlarına göre iktisadi devlet teşebbüsü (İDT) ve kamu iktisadi kuruluşları (KİK) olarak ikiye ayırarak tanımlamış, sermayesinin %50'sinden fazlası İDT veya

KİK'a ait olan anonim şirkete ise bağlı ortaklık adını vermiş bulunmaktadır. İştirak ise, sermayesinin %15'inden çoğu fakat %50'sinden aşağısı KİK veya İDT'ne ait olan bir anonim şirkettir (233 sKHK md.2).

4. Kamu iştirakleri özel hukuk hükümlerine göre kurulan ve faaliyet gösteren ticari ortaklıklardır. Bu tip ortaklıklarda KİT'lerin varlık amacı özel sektöre sermaye aktarımıdır. Kamu iştirakleri limited ya da anonim şirket statüsünde özel hukuk tüzel kişileridir, fakat hiçbir halde kamu kurumu sayılmazlar (**Duran**, s.207). Dolayısıyla sosyal yardım zammının 506 sayılı K. ek md. 24/L bendi uyarınca iştiraklere de ödetilmesi aslında anayasanın eşitlik ilkesi (md. 10), sosyal güvenlik hakkı (md. 60) ve 65. madde hükümlerine aykırıdır. Bununla birlikte 506 sK.'nın ek md. 24/L hükmünde yer alan iştirak sözcüğünün AY'nın sosyal devlet, eşitlik, özel teşebbüs serbestisi ilkeleriyle ve md. 49'daki çalışma hakkına aykırı düştüğü iddiasıyla iptaline ilişkin bir dava AY Mahkemesince reddedilmiş bulunmaktadır. (18.2.1992, E.91/5, K.91/9). Yüksek Mahkemenin kararı doktrinde haklı olarak eleştirilmiş bulunmaktadır (**Güzel/ Gökçeoğlu**, s.1213).

Burada şimdilik altını çizmek istiyorum ki kamu iştiraki, bağlı ortaklık ve müessese deyimleri tamamen 233 sayılı KHK'ye özgü kavramlardır (bak. 233 s. KHK md.2).

5. Sosyal kamu kurumu ise halk topluluklarının çalışma, sağlık, konut, dinlenme, eğlenme, işsizlik, emeklilik gibi sosyal ihtiyaçlarını karşılamakla, daha doğrusu sosyal hak ve güvenliklerini sağlamakla görevli, özerk kamu kuruluşlarıdır (**Duran**, s.210). Sosyal Sigortalar Kurumu, T.C. Emekli Sandığı, Bağ-Kur bunlar arasında sayılabilir. İnceleme konumuzu ilgilendiren Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)'da bunlar arasına dahil edilmesi gereken fakat istisnai özellikleri olan bir sosyal kamu kurumudur. Nitekim 205 sayılı kanunla kurulmuş olan OYAK, Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarına ek nitelikte emeklilik, malüliyet ve ölüm yardımı sağlayan ek sosyal güvenlik kurumudur. Özel hukuk hükümlerine tabi olup mali ve idari bakımdan özerk, tüzel kişiliği haiz bir kurumdur (md. 1). OYAK'ın üyeleri Türk Silahlı Kuv-

vetleri kadrolarında görevli bulunan muvazzaf subay, astsubay ve askeri memurlar (daimi üyeleri) ile yedek subaylardır (geçici üyeler). Kurumun gelirleri esas itibariyle kişilerin maaşlarından kesilen % 10'lardan ve % 5'lerden oluşur. Malvarlığında hiçbir kamu payı ve devlet katkısı yoktur. Bu niteliği itibariyle diğer sosyal kamu kurumlarından ayrılır. Bir başka ayırıcı özelliği de bir Yargıtay kararında belirtildiği gibi (Yarg.4.HD., 18.12.1978, E.78/93, K.78/14367 : YKD, Nisan 1979, s. 487 md.) OYAK'ın, mensupları için tasarruf yaratma amacı güden bir kuruluş olmasıdır. OYAK diğer sosyal güvenlik kurumlarından farklı olarak devlet müdahalesine izin vermez. Yöneticilerini hükümet tayin etmez. OYAK gerçek anlamda özerk bir kuruluştur. Böylece diğer sosyal kamu kurumları içinde istisnai bir yere sahiptir (Duran, s. 215).

6. OYAK RENAULT ise esasen istisnai bir karaktere sahip OYAK'ın amacına yardımcı olmak, ona mali kaynak yaratmak amacıyla sermayesine iştirak ettiği özel hukuk tüzel kişisi bir ticari şirkettir. TTK hükümlerine göre kurulmuş olan bu A.Ş.'te OYAK'ın hissesi sadece %42'dir. %57 hisse Fransız şirketlerine, %1 hisse ise MAİS Motorlu Araçlar İmal ve Satış A.Ş.'ne aittir. Bu sermaye kompozisyonu içinde bir lira dahi kamu parası bulunmamaktadır. Olmasıda mümkün değildir. Zira iştirakçisi OYAK'ın da yoktur. İlginçtir ki 233 sayılı KHK sermayesindeki kamu payı % 15'in altında olan bir anonim şirketi iştirak dahi saymamaktadır. O halde sermayesindeki kamu payı örneğin % 14 olan bir İDT iştiraki 233 sayılı KHK ve 506 Sk. ek md. 24/L hükmü anlamında "iştirak" dahi sayılmazken OYAK RENAULT'un ek md. 24/L anlamında iştirak sayılması büyük bir hukuki çelişki oluşturur.

OYAK RENAULT'da dikkat edilmesi gereken diğer bir nokta OYAK'ın burada kurucu irade sahibi olmaması yani OYAK RENAULT A.Ş.'ni tek başına OYAK'ın işleminin ve iştirakinin yaratmış olmasıdır. Çünkü OYAK çoğunluk hissesine sahip değildir.

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız gibi Yasakoyucu ek md. 24/L kapsamına sermayesinde tamamen ya da kısmen kamu payı olan ya da herhangi bir şekilde az ya da çok kamusal nitelikli idare, kurum veya kuruluşları almayı hedefleyerek Sosyal Si-

gortalar Kurumunun sırtına yüklenen sosyal yardım zammını kısmen de olsa kişilerin sosyal güvenliklerini sağlamakla yükümlü olan Devlete aktarmayı düşünmüştür. İşte burada özel sektöre kamu sektörü arasında bir fark yaratmış olmaktadır. O halde içinde hiçbir kamu payı ya da kamusal özellik bulunmayan bir özel hukuk şirketinin sosyal yardım zammını iade ile yükümlü tutulması kesinlikle yanlış olur. Kaldı ki 24.11.1994 gün ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamalarının Düzenlenmesine dair kanunun sosyal yardım zammını düzenleyen 23. maddesindeki özelleştirilen fakat içinde % 15'ten fazla kamu payı kalan eski İDT'ünü dahi sosyal yardım zammı iadesinden muaf tutmuş bulunmaktadır.

7. Nihayet maddenin lafzı da "233 sayılı KHK kapsamına giren teşekkül ve kuruluşlarla bunların müessese, bağlı ortaklık ve iştirakleri" sözlerinin kanunla ya da kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kuruluşların iştiraklerine teşmiline izin verecek nitelikte değildir. Nitekim Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin bozma kararında da belirtildiği üzere kanunla kurulan kuruluşlar ile 233 sayılı KHK kapsamına giren kuruluşlar arasında yer alan "ve" kelimesi bu iki grubu birbirleriyle birleştirmek için değil ayırmak için kullanılmıştır. Aksi halde burada da cümlemin başında genel ve katma bütçeli idareler, mahalli idareler, döner sermayeli kuruluşlardan sonra yer alan "ile" (bağlayıcı) kullanılırdı. Cümledeki "ile" kelimesi ilk iki grubu bağlarken "ve" kelimesi 233 sayılı KHK kapsamına giren kuruluşları ve bunların iştiraklerini ayırmış bulunmaktadır. Ayrıca yukarıda değindiğimiz gibi müessese, bağlı ortaklık, iştirak sözcükleri 233 sayılı KHK'ye özgü kavramlardır. Çünkü örneğin uygulamada belediyelerin de sermayelerine az ya da çok payla katıldığı iştirakleri (BİT) vardır. Ancak 1580 sayılı Belediye Kanununun hiçbir yerinde ne iştirak ne bağlı ortaklık sözü yer almaktadır. BİT sözcüğünü kanun kullanmamış uygulama icat etmiştir.

O halde tüm yukarıda söylenen nedenlerle ek md. 24/L'de yer alan iştirak, bağlı ortaklık, müessese sözcükleri dar yoruma tabi tutulmalı bunları 233 sayılı KHK kapsamı dışına taşırmamalıdır. Bu nedenle Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin çoğunluk kararının isabetli olduğu, azınlık oyuna katılmaya imkân olmadığı görüşündeyim.



HUKUK

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/26152
KARAR NO : 1995/24954
KARAR TARİHİ: 11.09.1995

KARAR ÖZETİ :

Kanuna aykırı biçimde başlatılan grev esnasında kanunsuz eylemlerin gerçekleşmesi halinde grevin kanunsuz olup olmadığının tesbitine gerek yoktur.

Kanunsuz eylemlerle ilgili özel hükümlerin uygulanması gerekir (Kanun ve madde no : 2822/ 25,38,46,47,71).

YARGITAY KARARI

Davacının, prosedürüne uygun şekilde davalı işçi sendikasıyla işyerinde grev uygulamasına başladıktan sonra grevci işçiler tarafından yasa gereği çalışma durumunda bulunan işçilerin çalıştırılmadıklarını, mevcut tamirat için kendisiyle anlaşma yapılan müteahhide tamiratla ilgili işlerin yaptırılmadığını, böylece kanunsuz grevin oluştuğunu iddia

ederek bu durumun tesbiti için dava açtığı anlaşılmaktadır.

Mahkemece yaptırılan bilirkişi incelemesi ile öngörülen olguların gerçekleştiği kabul edilerek uygulanmakta olan grevin yasa dışı olduğunun tesbitine karar verilmiştir.

2822 sayılı TİS Grev ve Lokavt Kanunu'nun 25. maddesinde "işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya yahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir" şeklindeki hükme yer verilmiş, aynı maddenin 3. fıkrasında da "kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir" hükmü öngörülmüştür.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, usulüne uygun biçimde sendikaca grev kararı alındığı ve yasal sürelerle uyulmak suretiyle işyerinde grevin uygulamaya başladığı konularda taraflar arasında herhangi bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. Mahkemece yaptırılan bilirkişi incelemesine ve dosyadaki bilgi ve belgelere göre; grev uygulamakta olan işyerinin tamirati için işverence grevden önce gerekli işlemlerin yaptırılması üzerine onarım çalışmalarına başlandığı, fakat buna rağmen grevci işçilerin

onarı işini engellediklerini, keza çalışmak durumunda bulunan işçilerin çalışmalarının önlendiği, daha önce çalışan işçilerle üretilen ürünlerin dışarı çıkarılmalarının durdurulduğu ve işyerinde maddi zararların meydana geldiği anlaşılmaktadır. Grevle ilgili bu gelişmeler üzerine taraflar arasındaki uyuşmazlık, yasal prosedürüne uygun biçimde alınan ve işyerinde uygulanmaya başlayan grevin kanunda yazılı şart ve usuller dışında uygulanması halinde yasa dışı grev için öngörülen hükümlerin uygulanıp uygulanmayacağı konusunda toplanmaktadır. 2822 sayılı kanunun 46. maddesi aynı kanunun 25. maddesinde öngörülen yasadışı grevin tesbiti ile ilgili hükme yer vermiş 38, 47. ve 71. maddelerde de kanunda yazılı şart ve usuller dışında davranışlarda bulunulması halinde özel hükümleri ayrıca düzenlemiştir. Bu davranışlar için kanunda özel biçimde hukuki ve cezai yaptırımlar öngörüldüğüne göre, davacının isteğinin 46. mad. uyarınca hüküm altına alınarak grevin yasa dışı olduğunun tesbitine karar verilmiş olması kanun sistemine aykırıdır. Bu durumda, davanın reddine karar verilmesi gerekirken, kalbül isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 11.9.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/9523
KARAR NO : 1995/30512
KARAR TARİHİ: 05.10.1995

KARAR ÖZETİ :

Ücretin vaktinde ödenmemesi işçiye hizmet akdini ihbarsız fesih hakkı verir.

Temerrüd devam ettiği sürece akdi fesih öneli cereyan etmez (Kanun ve madde no : 1475/26, 16/11-d,18).

YARGITAY KARARI

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

2. Ücret, hizmet sözleşmesinin sine quo non kurucu unsuru olup, hizmet sözleşmesi çerçevesinde, işçinin iş ifasının karşılığı olarak işverene düşen asli edim yükümünü ifade eden İş Kanunu madde 26'da tanımlanan yine aynı hükmün ikinci fıkrasınca en geç ayda bir ödenmesi gereken ve ödenme zamanı gelmekle muaccel hale gelen bir borçtur. İşveren, işçinin ücretini kanun veya sözleşmesi hükümlerine göre ödemez ise ücretin işçi bakımından taşıdığı önemi nedeniyle işçi sözleşmeyi İş Kanunu'nun 16/11-d'ye göre fesihte haklı olur.

Olayımızda işveren, ücretleri personel yönetmeliği m.45'e göre her ayın sonunda ödemek zorundadır. İşveren Temmuz 93 ücretini 25.8.1993'de 25 gün gecikmeyle ödemiştir. Davacı işçinin, sözleşmeyi feshi ihbar tarihi olan 10.8.1993'de henüz Temmuz ayı ücreti ödenmemiş olup bu durum 25.8.1993'e kadar devam etmiştir. Burada sürekli bir borca aykırılık hali var olup, İş Kanunu'nun m.18'deki 6 iş günlük sürenin geçirilmesinden söz edilemez. Kaldı ki işverenin ücret dışında diğer işçilik alacaklarında da temerrüdü vardır. Aksine düşüncelerle davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 5.10.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/8981
KARAR NO : 1995/28051
KARAR TARİHİ: 25.09.1995

KARAR ÖZETİ :

Davacının çalıştığı birimin ekonomik nedenlerle kapatılması sebebiyle iş akdi feshedildiğine göre disiplin kurulundan karar alınmaması kusurlu fesih sebebi teşkil etmez.

Fesih hakkının hatalı kullanılması halinde işçinin derhal işe iade edileceğine dair sözleşme hükmü İş Kanunu'nun emredici hükmüne aykırıdır. Geçerli olamaz (Kanun ve madde no : 1475/13/son).

YARGITAY KARARI

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

2. Dosyadaki belge ve bilgilere göre davacının iş aktinin ekonomik nedenle davacının çalıştığı işbiriminin kapatılması sonucu fesh edildiği anlaşılmaktadır. Davacı dahi, konunun disiplin kurulundan geçirilmemesi nedeni ile kötü niyet isteğinde bulunduğunu belirtmektedir. Davacının ihracı sözkonusu olmadığına göre disiplin kurulundan konunun geçirilmesi düşünülemez. Koşulları olmadan kötü niyet tazminatına karar verilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. İşyerinde uygulanmakta olan TİS 25/11-2 bendinde "İşverenin zorunlu işçi çıkarma hakkını hatalı kullandığı veya sözleşme hükümlerine uymadığı saptanırsa işçi, açıkta geçen sürelerle ilişkin ücret ve diğer hakları derhal ödenerek işe başlatılır.

Buna uyulmadığı takdirde işçinin ihbar ve kıdem tazminatları 3 kat olarak ödenir. Şu

kadar ki; bu ödeme işçinin ücretinin bir yıllık tutarından az olamaz." biçimindeki hüküm 1475 sayılı İş Kanununun emredici hükümlerine aykırıdır. Gerçekten anılan hükümde işe iadeyi gerektirecek düzenleme öngörülmüştür. Mevzuatımızda işyeri sendika temsilcilerinin iş akitlerine haksız olarak son verilmesi halinde sınırlı biçimde işe iade müessesesine yer verilmiştir. Kaldı ki TİS'nin 25'nci maddesinin 11-bendinde öngörülen "zorunlu çıkarma" kurallarına bir aykırılıktan da söz edilemez. Bu durumda kıdem tazminatının üç katı tutarındaki ceza-i şartın hüküm altına alınması da isabetsizdir.

O halde karar bu yönden de bozulmalıdır.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.9.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1995/10184
KARAR NO : 1995/30455
KARAR TARİHİ: 04.10.1995

KARAR ÖZETİ :

Sözleşmede, ihbar tazminatının peşin ödenmesi halinde, işçinin mevcut çalışmalarının, yasal bildirim süresine ilâvesiyle bir hak kazanabiliyorsa, bu haktan faydalanacağı hükmü mevcut olduğuna göre TİS'nin getirdiği ek haklardan işçinin yararlandırılması gerekir (Kanun ve madde no : 1475/13).

YARGITAY KARARI

13.1.1986 tarihinden itibaren işyerinde çalışmakta olan davacının hizmet akti ihbar ve

kıdem tazminatları peşin ödenmek suretiyle 16.12.1992 tarihinde davalı tarafından feshedilmiştir. Fesih tarihinden sonra 27.1.1993 tarihinde imzalanan TİS. 1.9.1992-31.8.1994 süresi için uygulamaya konulmuştur.

Davacı açmış olduğu bu davayla fark ihbar, kıdem ve diğer işçilik haklarını istemektedir.

Söz konusu TİS'nin bildirim öneleri başlıklı 28. maddesinin (b) bendinde "ihbar tazminatının tamamen peşin ve nakden ödenmesi halinde, işçi mevcut çalışmalarını, yasal bildirim süresinin de ilavesiyle bir hak kazanabiliyorsa, bu haktan faydalanabilecektir. Bu hüküm ile işçiye sağlanan ek haklar hizmet akdinin feshedildiği ve işçinin işyeri ile ilişkisinin fiilen kesildiği tarihte yürürlükte olan TİS. hükümlerine göre hesaplanır, denilmektedir. Bu hüküm dikkate alınarak, ihbar tazminatı peşin ödenerek davacının hizmet aktinin feshedildiği 16.12.1992 tarihinde bu son dönem TİS'nin yürürlükte bulunduğu kabulü ile gerçekleşecek olan hakların hüküm altına alınması gerekirken, bu özel hüküm üzerinde durulmaksızın davanın reddine karar verilmiş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 4.10.1995 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

KARŞI OY YAZISI :

Mahkemenin kararı usul, yasa ve TİS. hükümlerine uygun bulunduğundan kararın onanması görüşündeyim. Bu nedenle çoğunluğun bozma kararına katılmıyorum.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1995/21904

KARAR NO : 1995/27924

KARAR TARİHİ: 21.09.1995

KARAR ÖZETİ :

İşverenin güvenini kötüye kullanmak haklı fesih nedeni olup, ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmez (Kanun ve madde no : 1475/17/11-d).

YARGITAY KARARI

Dosyadaki bilgi ve belgelere ve tanık ifadelerine göre davalıya ait işyerinde kasap olarak çalışmakta olan davacının, işyeri ile ilgili olmayan bir başka kasapla anlaşarak kalitesiz et alıp karşılığında kaliteli et verdiği ve böylece para alarak işverenin güvenini kötüye kullandığı, davacının bu davranışının 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17-11-d maddesindeki hali oluşturduğu açık ve seçik olarak anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında, davacının iş aktinin feshinin haklı nedene dayandığı kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatının reddine karar vermek gerekirken, hatalı değerlendirme ile isteklerin hüküm altına alınması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 21.9.1995 gününde oybirliğiyle karar verildi.



KİTAP TANITIMI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN İŞÇİNİN BAŞKA İŞDE ÇALIŞMASI

Dergimiz yazarlarından Yrd. Doç. Dr. Ercan AKYİĞİT "İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İşçinin Başka İşde Çalışması" konusu üzerine yaptığı çalışmaları bir kitap haline getirdi. Doçentlik takdim tezi olarak sunulmak amacıyla hazırlanan bu kitabın konu ile ilgili olanlara yararlı olabileceğini düşünerek isteme adresini veriyoruz.

İSTEME ADRESİ :

Nişancı Fırın Sokak Kat 2
Daire 4 No: 2
Fatih-İSTANBUL

TELEFON :

(0.212) 631 47 15

FIYATI 250.000.- TL. + KDV.

Yrd.Doç. Dr. Ercan AKYİĞİT
C. Ü. İkt. ve İd. Bil. Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN

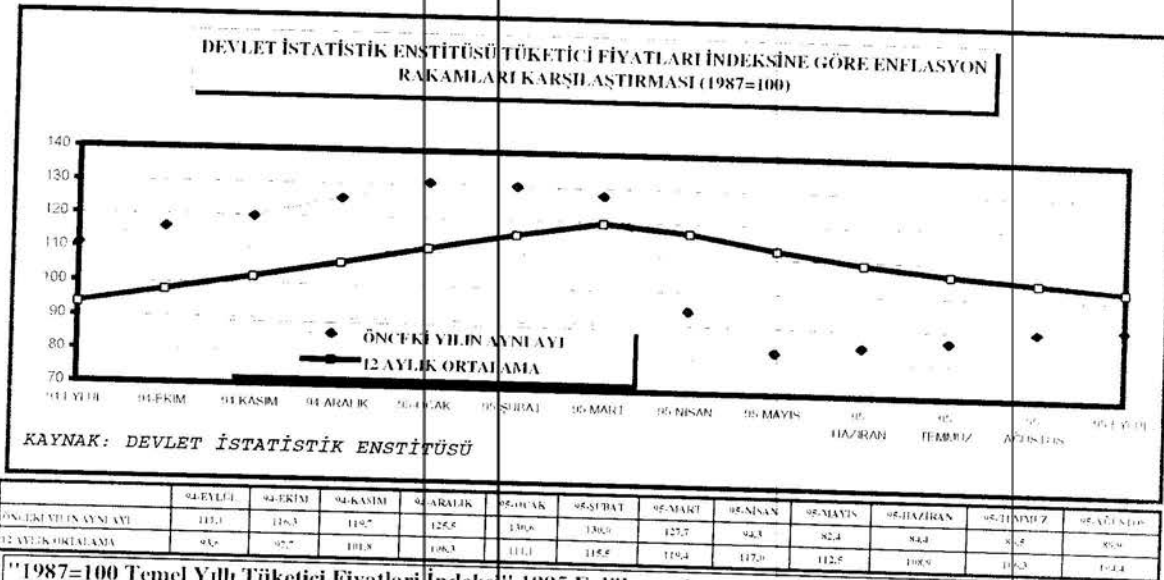
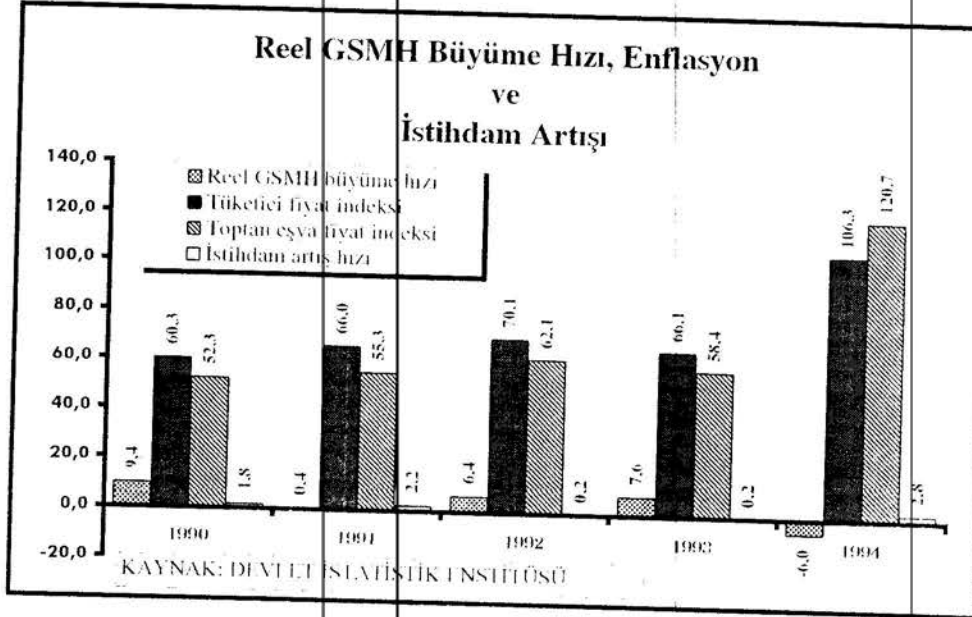
İŞÇİNİN

-YAN İŞ (EK İŞ) PROBLEMİ ile
-YILLIK ÜCRETİ İZİNDE
-GREV/LOKAVT ESNASINDA ve
İŞVERENİN İŞİ KABULDE
TEMERRÜDÜ HALİNDE

BAŞKA İŞDE ÇALIŞMASI

(ÖRNEK YARGI KARARLARI EKİ)

İSTATİSTİK



"1987=100 Temel Yıllı Tüketici Fiyatları İndeksi" 1995 Eylül ayında 1995 Ağustos ayına göre Türkiye genelinde %8 artış göstermiştir. 1995 Eylül ayında bölgeler itibariyle en yüksek artış %8.6 ile Ege ve Marmara Bölgesinde, en düşük artış ise %7 ile Akdeniz Bölgesinde gerçekleşmiştir. 1995 Eylül ayında 1995 Ağustos ayına göre en fazla artış %9.2 ile İstanbul şehrinde gerçekleşmiş, en düşük artış ise %4.8 ile Eskişehir şehrinde olmuştur. 1995 Eylül ayında bir önceki aya göre Tüketici Fiyatları İndeksi'nde "Ana Harcama Grupları" itibariyle en fazla artış %26.6 ile Kültür, Eğitim ve Eğlence grubunda, en düşük artış ise %2.3 ile Sağlık ve Kişisel Bakım grubunda görülmüştür.

Garantili konukseverlik
Guaranteed hospitality



CLUB-HOTEL
SIRENE
★ ★ ★ ★ ★

BELEK • ANTALYA • TÜRKİYE

Tel: 90(242) 725 4130 (15 Lines) Telefax: 90(242) 725 4150