

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

Saygıyla Anıyoruz

İsterse hayat zehrolsun,
İsterse refah kahrolsun,
İsterse kurşun düşsün, yanımıza belimize,
İsterse geçinmek için,
Bir dilim kuru ekmek geçmesin elimize,
Halel gelmez bizim ateşimize;
Dünya düşse peşimize,
Yer salsılsa yerinden,
Ne senden geçeriz,
Ne senin eserinden...

Behçet Kemal ÇAĞLAR

CİLT 10
SAYI 6
KASIM 1996

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 MALTEPE 06570 ANKARA

ISSN 1300-3526

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 tarihinde;

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

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

ÜYELERİ

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

- > ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > AKÇANSA ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
BÜYÜKÇEKMECE ÇİMENTO FABRİKASI
ÇANAKKALE ÇİMENTO FABRİKASI
- > ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- > AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BATIÇİM-BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BATISÖKE- SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- > ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- > ÇİMSA ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > 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 LAFARGE NEVŞEHİR ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- > YİBİTAŞ LAFARGE ORTA ANADOLU ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
ÇORUM ÇİMENTO FABRİKASI
HASANOĞLAN ÇİMENTO FABRİKASI
HAZİR BETON TESİSLERİ
SAMSUN ÇİMENTO FABRİKASI
SİVAS ÇİMENTO FABRİKASI
- > 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 asıldır.

ISSN 1300-3526

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

KASIM 1996
CİLT 10 - SAYI 6

İÇİNDEKİLER

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 1952 - 231 1953
Telefax : (0.312) 231 0322

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

●
Dergiye Gönderilen Yazılar
Yayınlanmasa Dahı İade Edilmez.

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

●
BASKI
ÜNAL OFFSET
G.M.K. Bulvarı, 83/Zemin
06570 Maltepe / ANKARA
Tel : (0.312) 229 8247 - 230 6186
Fax : (0.312) 230 0762

GÜMRÜK BİRLİĞİ VE ÇALIŞMA YAŞAMI

Yrd. Doç. Dr. Zeki ERDUT

3

HABERLER

17

BASINDAN ALINTILAR

Çoğulculuk Belası

Öner AKGERMAN

21

KARAR İNCELEME KÖŞESİ

Yrd. Doç. Dr. Hâdi SÜMER

22

İSTATİSTİK

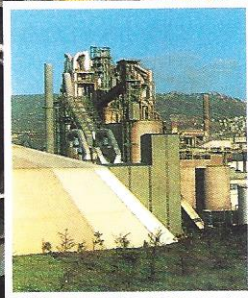
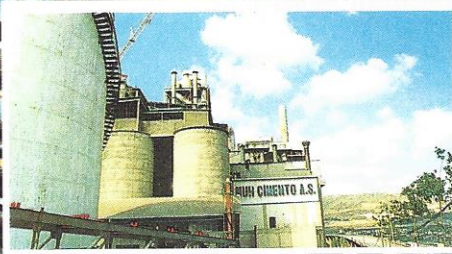
32



nuh çimento sanayii a.ş.

**SÜLFATA DAYANIKLI ÇİMENTO
ÜRETİMİNDE ÖNCÜ KURULUŞ**

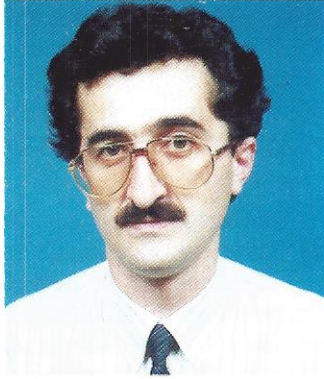
**THE LEADING ESTABLISHMENT PRODUCES
"SULPHATE-RESISTANT CEMENT"**



SÜLFATA DAYANIKLI ÇİMENTO (TS 10157) KİMYEVİ ÖZELLİKLERİ	
SR CEMENT (TS10157) CHEMICAL PROPERTIES	
	% M/M EN ÇOK
KIZDIRMA KAYBI (LOI)	5,0
ÇÖZÜNMEYEN KALINTI (INSOLUBLE RESIDUES)	1,5
KÜKÜRT TRİOKSİT (SO ₃)	3,5
MAGNEZYUM OKSİT (MgO)	5,0
TRİKALSİYUM ALÜMİNAT (C ₃ A)	5,0
TRİKALSİYUM ALÜMİNAT BERRİT + 2 TRİKALSİYUM ALÜMİNAT (C ₃ A ₁ F ₂ 2C ₃ A)	25,0
KLORÜR (Cl)	0,1

Nuh Çimento Sanayii A.Ş. Akyar Meykii Hereke - Kocaeli
Tel. : (0-262) 511 39 75 (15 Hat) Fax : (0-262) 511 39 94

GÜMRÜK BİRLİĞİ VE ÇALIŞMA YAŞAMI



Yrd. Doç. Dr. Zeki ERDUT

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

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

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

GİRİŞ

Türkiye ile Avrupa Birliği (AB.) arasındaki gümrük birliği 1 Ocak 1996 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Gümrük birliği; fiilen 1971 yılında, ancak AB.'nin üstlendiği yükümlülüklerden bir kısmını tek taraflı olarak yerine getirmesiyle başlamış¹, 1973 yılından itibaren Türkiye'nin üstlendiği yükümlülükleri, kesintili olarak da gerçekleşse, yerine getirmesi üzerine 31 Aralık 1995 tarihinde bir sonraki aşamaya geçişin hazırlıklarını başlatabilecek noktaya gelmiştir. Bununla birlikte, gümrük birliğinin tamamlanabilmesi için, belirli alanlarda, hazırlıkların yapılmakta olduğu ve uyumun 2001 yılına kadar süreceği belirtilmelidir.

Gümrük birliğinin ülkemizde ekonomik ve sosyal alanda belirgin etkiler yaratacağında kuşku yoktur. Çalışma yaşamı çerçevesinde bu etkiler sorgulanırken üç temel özelliğin göz önünde tutulması gerektiği ileri sürülebilir.

İlk olarak, gümrük birliğinin; bir yandan, dünya ekonomisinde küreselleşme eğiliminin ivme kazandığı, diğer yandan, kendine özgü bir küresel stratejiye sahip AB.'nin ekonomik bütünleşme sürecinde ekonomik ve parasal birlik aşamasına geçtiği dönemlerle hemen hemen eş

zamanlı olarak gerçekleştirilmiştir.

İkinci özellik, Türkiye'nin AB.'ne tam üye olmadan gümrük birliği aşamasını tamamlayan ilk ülke olmasıdır.

Üçüncü özellik ise, gümrük birliğinin içeriğine ilişkin olup, ülkemizde üretmek ve satın almak arasında bir tercihte bulunulmasıyla karşı karşıya kalınacak olmasıdır.

Bu özellikler çerçevesinde çalışmanın birinci bölümünde; gümrük birliği kavramı hukuki dayanakları esas alınarak incelenecek, ikinci bölümde; ekonomik alandaki etkilerine değinilecek ve üçüncü bölümde ise; sosyal alandaki etkiler belirlendikten sonra bir değerlendirme yapılacaktır.

A. Gümrük Birliği Kavramı

1. Tanım

Gümrük birliği; ekonomik bütünleşme sürecinde, tarafları arasındaki ticarete gümrük vergileriyle eş etkili vergiler ve miktar kısıtlamalarının ortadan kaldırıldığı ve birlik dışındaki ülkelerle ticarete ortak tarifelerin uygulandığı² bir aşamadır³.

1 Haluk KABAALIOĞLU, "Türkiye-AT. Gümrük Birliği," Süreç. Özel Sayı, Mayıs-Eylül 1995, s. 61.

2 Reyhan ATMACA, "Gümrük Birliği ve Olası Etkileri," Ekonomik Yaklaşım. C. 6, Sa: 16, İlkbahar 1995, s. 21.

3 Nahit TÖRE, "Gümrük Birliği Kuramı," Toplulukla 30 Yıl ve Gümrük Birliği. Türkiye Avrupa Topluluğu Derneği, 15 Mayıs 1993, İstanbul, s. 9.

Buna göre, gümrük birliği; bir yandan, ulusal sınırlar içinde piyasaya sunulan ürünlerden daha düşük fiyatla ithalatı engelleyen gümrük tarifeleri, diğer yandan, ulusal sınırlar içinde üretilmeyen, ancak, iç talebi karşılamak için gerekli ürünlerden bazılarının fazla miktarda ithalini engelleyen miktar kısıtlamaları yoluyla ulusal piyasayı korumaktan vazgeçmek anlamına gelmektedir⁴.

Bu anlamda, korunmuş olan iç pazarda gereksinimleri için sınırlı bir tercihte bulunabilen ve vasat kalitedeki ürünler için yüksek fiyatlar ödemesi gereken tüketici gümrük birliği sayesinde geniş bir ürün yelpazesinden ucuz fiyatla ve kaliteli olanları tercih edebilecektir. Üstelik bu tercih, üçüncü ülkelerden gelecek ürünler için uygulanacak ortak gümrük tarifesiyle daha da genişleyebilecektir. Böylece, gümrük birliği aracılığıyla küreselleşmeye özgü önemli bir adım atılmış bulunmaktadır.

2. Kapsamı

"Mal mübadelelerinin tümünü" kapsayan (AET. Ant. m. 9) gümrük alanında bir yandan, üye devletler "kaynaklı" ürünler, diğer yandan, üçüncü ülkeler "kaynaklı" olup, ithal işlemleri bir üye ülkede tamamlanmış ürünler serbest dolaşacaktır (AET. Ant. m. 10).

Sanayi ve işlenmiş tarım ürünlerinin ticaretinin serbestleştirilmesi yanında, bu ürünlerin üretim ve pazarlama koşullarının bir dizi kurala bağlanması söz konusudur⁵. Bir başka deyişle, ülkemizde bundan böyle üretmenin ve satın almanın koşullarının topluluk normlarına uyarlanması gerekmektedir. Bu uyarlama sanayi üretimini rasyonelleştirme, işçilerin güvenliğini koruma, tüketici sağlığını koruma ve çevrenin kirlenmesini azaltma amacına yönelik olacaktır⁶.

Bu bağlamda, Türk sanayi dokusunun gümrük birliğine uyarlanması gereği üzerinde de du-

rulmalıdır. Gerçekten, gümrük alanında mübadele engellerinin kaldırılmasının ürün arzı üzerinde bir "şok" oluşturması olasıdır. Pazarların bütünleşmesi üretim faktörlerinin optimum kullanımına uygun olarak yeniden yapılanmaya yol açacak ve kaynakların dağılımına olanak tanıyarak ekonomik etkinliği de iyileştirecektir.

Ekonomik kuram ve AB.'nin deneyimi, pazarların bütünleşmesinin sanayinin yeniden yapılanmasını gerektirdiğini ve stratejik yeniden yönlendirmeyi özendirdiğini doğrulamaktadır. Bu doğrulama, sanayinin yeniden yapılanma süreçlerinin doğrudan gözlemleriyle olduğu gibi, fiyatların gelişimiyle de desteklenmektedir⁷.

Gümrük birliğinin kapsamını belirlemede önem taşıyan bir diğer unsur da gümrük alanının boyutudur. Gerçekten, Türkiye ile AB.'ne üye 15 ülkenin oluşturduğu bu alan tüketici kitlesi bakımından olduğu kadar, ülkemiz ayrık tutulursa, alım gücü açısından da dünyanın en önemli pazarını oluşturmaktadır⁸. Öyleyse, gümrük birliğiyle birlikte, gerek gümrük alanını (yaklaşık 430 milyonluk pazarı), gerekse dış pazarı (üçüncü ülkeleri) göz önünde tutularak üretmek ve/veya satın almak söz konusudur. Bu gelişmenin ülkemiz için, özellikle sosyal alanda, yaratacağı fırsatlarını olduğu gibi, tehlikelerini de hesaba katmak gerekmektedir.

Kuramsal olarak, gümrük birliğinde serbest ticaret öngörülmekle birlikte, esasen bu ilişkinin tarafları arasında son hedefi oluşturmadığı da bu kapsam içinde değerlendirilmelidir. Bir başka deyişle, Türkiye ile AB. arasındaki gümrük birliğinin ekonomik bütünleşme sürecinde katedilmesi gereken sadece ve önemli bir aşama olduğu unutulmamalıdır. Bu aşama ve sonrasında Türkiye'nin AB.'ne ekonomik uyumu gerçekleşmiş olacaktır⁹. Türkiye'nin son hedefi AB.'ne tam üyeliktir.

Bu arada, gümrük birliğinin dış cephesine ilişkin amaçları belirleyen AET. Antlaşmasınının 110. maddesinin içerdiği sonucun da dolaylı

4 Nicolas MOUSSIS, "Une politique industrielle sous-jacente à d'autres politiques communautaires," Revue du Marché commun et de l'Union européenne. No. 396, Mars 1996, s. 200.

5 M. Can BAYDAROL, "Gümrük Birliği Çerçevesinde Başlıca Konjoktürel Verilerin Algılanması," Süreç. Özel Sayı, Mayıs-Eylül 1995, s. 73.

6 MOUSSIS, s. 201.

7 Stefano MICOSSİ, "Nouvelles orientations de la politique industrielle dans l'union européenne," Revue du Marché commun et de l'Union européenne. No. 396, Mars 1996, s. 159-160.

8 MOUSSIS, s. 205.

9 Taner BERKSOY, "Söyleşi," Tekstil İşveren Dergisi. Sa: 193, Kasım 1995, s. 9.

olarak kabul edilmesi gerektiği ileri sürülebilir. Çünkü, "üye devletler, aralarında bir gümrük birliği kurarak ortak çıkarlarına, dünya ticaretinin uyumlu gelişimine, uluslararası mübadelelerdeki sınırlamaların giderek kaldırılmasına ve gümrük engellerinin azaltılmasına katkıda bulunmak konusunda" anlaştıklarına göre, ülkemizde de bu amaçların paylaşması kaçınılmazdır.

Gümrük birliğinin kapsamını belirlemede hukuki düzenlemelerin anlamı ve önemi de belirleyicidir. Öyleyse, hukuki dayanaklarına da değinilmelidir.

3. Gümrük Birliğinin Hukuki Dayanakları

Türkiye ile AB. arasındaki gümrük birliğinin ilke ve kuralları esasen Ankara Antlaşması ve Katma Protokolde belirlenmiştir. 6 Mart 1995 tarih 1/95 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı ise, gümrük birliğinin uygulamaya konulmasına ilişkin bir teknik metindir.

a. Ankara Antlaşması

1963 tarihli Ankara Antlaşması ile Türkiye'nin üç ayrı dönemde Avrupa Topluluğu'na tam üyeliği öngörülmüştür. Bu dönemler; hazırlık, geçiş ve son dönem olarak belirlenmiştir. Antlaşmanın 5. maddesi son dönemin "gümrük birliğine" dayandığını hüküm altına almıştır.

Öte yandan, Ankara Antlaşması'nda gümrük birliğinin kapsamı belirlenirken, Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması'nda yer alan düzenlemelerin tekrar edildiği görülmektedir. Gerçekten, gümrük birliği, "mal müdalelelerinin tümünü" (m. 10/1) olduğu gibi, taraflar arasında ithalat ve iharacatta "gümrük vergileri ve eş etkili resimlerle miktar kısıtlamalarının kaldırılmasını", ayrıca, "Türkiye'nin üçüncü ülkelerle ilişkilerinde Topluluğun ortak gümrük tarifesinin kabulünü ve Topluluk tarafından dış ticaret konusunda uygulanan diğer mevzuata yaklaşmayı" (m. 10/2) da kapsamaktadır.

Buna göre, Türkiye'nin AB.'ne tam üye olabilmesi için aşamalı olarak gümrük birliğini tamamlaması öngörülmüştür¹⁰.

Ankara Antlaşması'nın bu hükümleri, gümrük birliğinin odak noktasını oluşturduğunu gös-

termekle birlikte, son hedef olmadığını da ortaya koymaktadır. Gerçekten, sanayi ürünlerine konu olan gümrük birliği kurulduktan sonra, Antlaşma'nın diğer ilkeleri uygulamaya konulacaktır. Bu ilkeler ortak pazar aşamasına ilişkin önlem ve uygulamaları içermektedir. Kişilerin, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımının sağlanmasından sonra, ortaklık ilişkisi sona erecek ve tam üyelik gerçekleşmiş olacaktır¹¹. Öyleyse, Antlaşma salt gümrük birliğine ilişkin değil, aynı zamanda ortak pazara ilişkin düzenlemeleri de içeren bir çerçeve hukuk metnidir.

b. Katma Protokol

Türkiye ile AB. arasındaki gümrük birliğini düzenleyen asıl antlaşma, Ankara Antlaşması'nın eki ve tamamlayıcısı olarak hazırlanan Katma Protokol'dür¹². 1973 yılında yürürlüğe giren Protokol'de gümrük birliğinin tamamlanabilmesi için 22 yıllık bir geçiş süreci öngörülmüştür.

Katma Protokol'de "malların serbest dolaşımı" düzenlenmiştir (m.2). Buna göre;

- "Topluluk'da ya da Türkiye'de serbest dolaşımda bulunan üçüncü ülke çıkışlı ürünlerin tamamen veya kısmen kullanılmasıyla elde edilen veya üretilen ürünler dahil olmak üzere, Topluluk'da ya da Türkiye'de üretilen ürünler;

- Topluluk'da veya Türkiye'de serbest dolaşımda bulunan ürünler" serbest dolaşım kapsamında yer almaktadır.

Katma Protokol'ün 7 ile 16. maddeleri arasında gümrük vergilerinin, 21. maddesinde de, miktar kısıtlamalarının kaldırılmasına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. 17. maddede ise, Türkiye'nin ortak gümrük tarifesini kabulüne yer verilmiştir.

c. 6 Mart 1995 Tarihli (1/95 sayılı) Ortaklık Konseyi Kararı

Bu Karar kamuoyu ve medyada "gümrük birliği antlaşması" olarak anılmasına karşın, esasen bir antlaşma söz konusu değildir. Karar, gümrük birliği aşamasına ilişkin teknik unsurları içeren bir türev hukuk normudur.

¹⁰ KABAALIOĞLU, s. 62.

¹¹ Tuğrul ARAT, "Türkiye ile Avrupa Topluluğu Arasında Gümrük Birliği ve Hukuki Uyum," Süreç. Özel Sayı, Mayıs-Eylül 1995, s. 235.

¹² Haluk GÜNÜĞÜR, "6 Mart Kararı ve Gümrük Birliği," Süreç. Özel Sayı, Mayıs-Eylül 1995, s. 408.

Karar çerçevesinde;

- Gümrük vergileriyle eş etkili vergiler (m. 4) ve miktar kısıtlamalarının tamamen kaldırılması (m. 5-11);

- Türkiye'nin AB. ortak gümrük tarifesine uyumu (m. 13-16);

AB. üretim normlarına uyum sağlanması;

- Sosyal içerikli olanlar dışında devlet yardımlarının kaldırılması (m. 32/2);

- Ticari nitelikli devlet tekellerinin iki yıl içinde kaldırılması (m. 40);

- Gerek AB. ülkelerinde, gerekse Türkiye'de açılan kamu ihalelerine her iki taraf işletmelerinin girmesinin sağlanması (m. 46);

- İthal mallarına uygulanacak iç vergilerin yerli ürünlere uygulanan vergilerle aynı düzeyde olmasının (m. 48) ve AB'nin yaptığı uluslararası tercihli ticaret anlaşmalarına 5 yıl içinde uyumun sağlanması (m. 16);

- Rekabet kuralları ile ilgili mevzuatın Avrupa Topluluğu mevzuatı ile uyumlu hale gelmesinin ve etkin biçimde uygulanmasının sağlanması (m. 37/1);

- Türkiye'de iç hukuk düzenlemelerine gidilmesi gerekmektedir.

Bu teknik düzenlemeler bir bütün olarak değerlendirildiğinde esasen ulusal sınırlar içinde geçerli olan üretim ve satın alma koşullarının, aralarında mevzuat düzenlemelerinin de yer aldığı bir değişikliğe tabi tutulması gerektiğinde kuşku yoktur. Gerçekten, Kararın 1. Kısımının; ticaret politikası ile ilgili 3. Bölümü, Ortak Gümrük Tarifesi ve Tercihli Tarife Politikaları ile ilgili 4. Bölümü, Yasaların Yaklaştırılmasına ilişkin 4. Kısımının; Fikri, Sınai ve Ticari Mülkiyetin Korunması ile ilgili 1. Bölümü ve Rekabete ilişkin 2. Bölümü bu değişime ilişkin düzenlemeler içermektedir.

4. Gümrük Birliği'nin İşleyişi

Gümrük birliğinin işleyişinde üç unsur dikkat çekmektedir. Bunlardan birincisi, gümrük birliği

kapsamı dışında tutulan sektörlerdir. Gerçekten, tarım ve hizmetler sektörü gümrük birliği kapsamı dışında tutulmuştur. Bu yönüyle gümrük birliğinde mübadeleye konu olacak "mallardan" anlaşılması gereken, sanayi ve işlenmiş tarım ürünleri olmaktadır. Bu da, geçmişte AB.'nin kendi nezdinde gerçekleştirilen gümrük birliği ile benzerdir¹³.

İkinci unsur, gümrük birliği alanın boyutlarıdır. Sanayinin yeniden yapılandırılması üzerinde etkili olan gümrük birliğinin, istisnaları bir yana bırakılarak, tamamlanmasından sonra AB.'ne üye 15 ülke ile Türkiye arasında bir gümrük alanı ortaya çıkmıştır. Gümrük birliğinin işleyişinde bu alanın boyutlarını ve özelliklerini belirlemek gerekmektedir.

AB.'nde 1992 yılı verileriyle toplam 346 milyon kişi yaşamaktadır. 1 Ocak 1995 tarihinde Birliğe katılan Avusturya, İsveç ve Finlandiya ile birlikte bu sayı 367 milyona yükselmiştir¹⁴. Bu veriye, 1995 yılı sonunda 62,5 milyona ulaştığı sanılan¹⁵ Türkiye nüfusu da eklenecek olursa, gümrük birliği sonrasında yaklaşık 430 milyonluk bir tüketici kitlesi ortaya çıkmıştır. Buna göre, hem üretmek ve hem de satın almak bakımından oldukça geniş bir pazara kavuştuğumuzu belirtmek gerekir.

Buna bağlı (ve Türkiye ayrık) olarak, bu pazarın belirgin özellikleri bulunmaktadır. Herşeyden önce, çalışma çağındaki dünya nüfusunun sadece % 7'sinin bulunmasına karşın, dünya ürün ve hizmet üretiminin önemli bir kısmının gerçekleştirildiği AB.'nde dünyadaki gelirin % 30'u elde edilmektedir. Bu gelir düzeyi, Amerika Birleşik Devletleri (ABD.)'nin gelirinden (% 26) fazla olup, Japonya'nın gelirinin (% 14) bir katını aşmaktadır¹⁶. (Bu üçlü dünyadaki potansiyel aktif nüfusun yaklaşık % 15'ne sahipken, gelirin % 70'ini elde etmektedir.) Bu anlamda, Birlik'de kişi başına düşen ortalama gelir 15.817 Avrupa Hesap Birimi (ECU.) olup, ABD. (22.255 ECU.) ve Japonya'dan (18.771 ECU.) daha azdır¹⁷. Kişi başına düşen gelir bakımından, kuşkusuz, üye ülkeler arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Ancak, ülkemizde 1995 yılında kişi

13 MOUSSIS, s. 199.

14 Fransesc GRANELL, "Les conditions d'adhésion de l'Autriche, de la Finlande, de la Norvege et de la Suède à l'Union européenne," Revue du Marché commun et de l'Union européenne. No. 382, Novembre 1994, s. 585.

15 TOBB., Ekonomik Rapor' 95. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, 51. Genel Kurul, Ankara, Mayıs 1996, s. 97.

16 CCE, L'emploi en Europe:1993. Commission des Communautés Européennes, COM (93) 314 Final, Bruxelles, 26.4.1994, s. 64.

17 CES. Bulletin d'information syndicale. Confédération Européenne des Syndicats, No. 1/94, s. 15.

başına düşen gelir (2.685 dolar)¹⁸ göz önünde tutulacak olursa, satın alma gücü son derece yüksek bir pazarla karşı karşıya olduğumuz ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, satın alacağımız ürünlerin çokluğu da gözden uzak tutulmalıdır.

Üçüncü ve son unsur ise, üçüncü ülkelere karşı uygulanacak ortak gümrük tarifesi ve bunun istisnalarına ilişkindir. Halen, % 13,03 olarak uygulanmakta olan tarım ürünleri dışında, üçüncü ülkelere karşı ortak gümrük tarifesi çerçevesinde ağırlıklı koruma oranı % 5,79 olup, AB'nin GATT 94 taahhütlerini yerine getirmesiyle % 3,7'ye indirilecektir¹⁹. 6 Mart 1995 tarihli Ortak Konseyi'nde alınan bir başka (2/95 sayılı) kararla Türkiye'nin ortak gümrük tarifesine 5 yıllık bir sürede düzenli uyum sağlaması öngörülmüş ve Karar'ın ekinde yer alan ürünler için 1 Ocak 1996'dan itibaren uygulanacak gümrük vergileri belirlenmiştir. Buna göre, Türkiye'nin üçüncü ülkelerden ithal edeceği belirli ürünlerden ortak gümrük tarifesinin üstünde gümrük vergisi alabileceği, yani pazarını koruyabileceği öngörülmüştür. Örneğin, otomobilden % 35, seramik sofr ve mutfak eşyasından % 38, motor benzininden % 70, motorinden % 37 vergi alınabilecektir. Türkiye 2001 yılına kadar bu oranları ortak gümrük tarifesi düzeyine indirecek²⁰, bir başka deyişle, söz konusu ürünler için AB'nin öngördüğü koruma oranları düzeyine çekecektir.

Gümrük birliğinin işleyişi ticareti ve rekabeti artıracaktır. Bu artışların yaratacağı etkiler ekonomik bakımdan olduğu gibi, sosyal açıdan da nimet ve külfetleri beraberinde getirebilir.

B. Gümrük Birliğinin Ekonomik Alandaki Etkileri

Gümrük birliğinin gerçekleştirilmesinden sonra sanayi ürünlerinin serbest ticareti rekabeti artıracaktır. Bu anlamda, ülkemizde ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi ve sürdürülebilmesi özellikle sanayi işletmelerimizin rekabet gücüne bağlı olacaktır. Sanayi işletmelerimizin başa-

rısı aynı zamanda istihdam yaratmayı da beraberinde getirecektir. Gümrük birliğinin etkileri bu temel varsayımlardan yola çıkılarak ve AB'nin ticaret, rekabet ve sanayi politikaları çerçevesinde incelenmelidir. Çünkü, gümrük birliğinin çalışma yaşamındaki etkileri, ekonomik politikayla aynı temel mantığı paylaşması gereken sosyal politikaların oluşumuna bağlıdır.

1. Ticaret Üzerindeki Etkileri

Gümrük birliğinin tamamlanmasından sonra ortaya çıkan iç pazarda ticaret engellerinin ortadan kaldırılması "ticaret yaratıcı" ve "ticaret saptırıcı" iki etki doğuracaktır.

İç pazarda her mal en ucuza üretilen ülkeden ithal edilmeye başlayacaktır. Böylece, gümrük birliği öncesinde maliyeti yüksek yerli üretimin yerini, verimliliği yüksek yabancı üretim almış olacaktır. Bu durum, iç pazarda kaynak dağılımının yeniden düzenlenmesine ve dış ticaret hacminin artmasına (ticaret yaratılmasına) neden olacaktır. Benzer biçimde, gümrük birliği öncesinde dış pazardan daha ucuza alınan mal, gümrük vergilerinin kaldırılması ve ortak gümrük tarifelerinin uygulanması sonucu, iç pazardan daha ucuza temin edilmeye başlayacaktır. Bu da, dış pazarla ticaretin azalmasına (ticaretin sapsmasına) yol açacaktır²¹.

Gerçekten, AB'ne üye ülkeler tam üyelik öncesinde dış ticaretlerinin % 35 ile 45'ini Topluluk üyesi ülkelerle gerçekleştirirken, üyelikten sonra iç pazarda bu oranın (ortalama % 60'a ulaşarak) belirgin bir artış kaydettiği görülmüştür. Örneğin, Portekiz ticaretinin % 77'sini diğer üye ülkelerle gerçekleştirmektedir²². Buna göre, Türkiye'nin gümrük birliğinin gerçekleştirilmesinden önce AB. üyesi ülkelerle % 50 düzeyinde olan dış ticaretinin artacağı sonucu çıkarılabilir.

Bununla birlikte, AB., gümrük birliğinin gerçekleştirilmesinden önce, gümrük vergilerini kaldırdığı için gümrük birliği sonrasında Türkiye'nin Birlik üyesi ülkelere ihracatından çok, ithalatının artması söz konusu olabilecektir. Bu artışın tüketim malları üzerinde yoğunlaşacağı beklenmektedir²³.

18 TOBB., s. 23.

19 ATMACA, s. 22.

20 KABAALIOĞLU, s. 63.

21 Rıdvan KARLUK, "Gümrük Birliğinin Türkiye Ekonomisine Muhtemel Etkileri," Süreç. Özel Sayı, Mayıs-Eylül 1995, s. 80.

22 Michael LAKE, "Türkiye ve Avrupa Birliği," (Çev.: Süleyman KIZILTOPRAK), Süreç. Özel Sayı, Mayıs-Eylül 1995, s. 406.

23 ATMACA, s. 22.

Türkiye'nin ihracatına gelince, AB.'nin doku- ma ve konfeksiyon gibi sektörlerde uyguladığı miktar kısıtlamaları ve bazı tarife dışı engellerin kaldırılmasıyla artış sağlanması mümkün olsa bile, bunun ithalatta beklenen artışları karşıla- yabilecek düzeyde gerçekleşmesi kuşkuludur²⁴. Öyleyse, kısa dönemde dış ticaret açığının art- ması ve ödemeler dengesinde ek bir yükün or- taya çıkması şaşırtıcı değildir. Ancak, kısa dö- nemde kendini gösterecek bu gelişme, orta ve uzun dönemde tersine döndürülebilirse, ekono- mik büyümenin hızlandırılmasına katkıda bulu- nabilecektir.

2. Rekabet Üzerindeki Etkileri

Gümrük birliğinin gerçekleştirilmesinin doğal sonuçlarından biri de iç ve dış pazarlarda reka- betin artmasıdır. Bu anlamda, gümrük birliği çerçevesinde artan rekabete ilişkin belirli saptama- larında bulunulması gerekmektedir.

Rekabetin canlandırılması AB.'nde iç paza- rın temel dinamiğini oluşturmaktadır. İç pazar işletmelere fiilen geniş ölçekte üretim yapma, üretimin çağdaş araçlarını uygulamaya koyma ve tüketiciler lehine maliyetleri azaltma olanağı vermek üzere tasarlanmıştır. İç pazar sayesin- de, tüketiciler gümrük vergileri ve miktar kısıtla- maları olmaksızın ithal edilen partnerlerin ürün- leriyle ulusal ürünler arasında tercihte buluna- caklardır. Topluluğun ilkelerinin saptandığı AET Antlaşması'nın 3. maddesinde "ortak pazarda rekabetin bozulmamasını sağlayan bir sistemin" kurulması ve Antlaşmanın rekabete ilişkin kıs- mında da pazar mekanizmasına dayalı olarak Birlik içi mübadeleleri serbestleştirilmesi ve tari- fe engellerinin kaldırılması öngörülmüştür²⁵.

Bu bağlamda, ülkemizde gümrük birliğinin rekabet üzerindeki etkilerini saptayabilmek için AB.'nin rekabet yaklaşımının dayanaklarını bil- mek gerekmektedir. Bunları üç noktada toplama- m mümkündür.

Birincisi, AB.'nde rekabetin kendisi bir amaç oluşturmamaktadır. Rekabet ekonomik ve sos- yal amaçlar arasındaki eklemlenmeyi en iyi biçimde açıklamaktan ibaret olan bir meydan oku- madır.

İkincisi, bu bakış açısı içinde AB.'nde reka- bet ekonomik faaliyet ve istihdam bakımından çekici bir Avrupa alanını güvence altına alma- nın ve sürdürülebilir bir kalkınmayı gerçekleştir- menin aracıdır.

Üçüncü olarak ve bu araca bağlı kalarak, kaynaklar (girdi) ve performans (çıkıtı) ilişkin temel göstergeler bakımından ülkeler arasında farklılıkları belirleyerek, "en iyi uygulamaları" saptamaya ve böylece avrupalıların yapılarını ve davranışlarını iyileştirmeye özendirilen öğren- me süreçlerine ve bilgi aktarımına olanak tanı- maya yönelik referans noktalarına sahip olmak önem taşımaktadır²⁶.

Gümrük birliğinden sonra sanayi ürünlerinin ticareti artacağına göre, rekabetin bu ürünleri üreten işletmeler arasında doğrudan şiddetlene- ceği açıktır. Dolayısıyla, sanayi işletmelerimizin AB.'nin rekabet yaklaşımını göz önünde tutma- larında yarar vardır. Giderek artan rekabet ulu- sal ürünlerin fiyatlarını, 1 Ocak 1996'ya kadar korunmuş pazara giren yabancı üreticilerinkiyile karşılaştırmaya yol açacaktır. Bu karşılaştırma, korunmuş ya da tekel durumunda olan işletme- lerin kâr oranlarını düşürecektir. Hatta bu işlet- melerden bazıları pazardan çekilmek zorunda kalacaktır.

Buna karşılık, gümrük birliği pazarda deği- Ően koşullara uyum sağlayabilen işletmelerin büyümesine de olanak tanıyacaktır. Bu işletme- ler üretim kapasitelerini optimal düzeyde işlete- bilecekler, verimli kullanabilecekler, hatta ("ölçek ekonomilerini" gerçekleştirerek) artırabi- lecekler; yeniden yapılanarak, faaliyetlerini yo- ğunlaştırarak ve teknik ve parasal bakımdan insan kaynaklarının en iyi biçimde tahsisine giri- Őerek iç etkinliklerini güçlendirebilecek; hem ürünlerde, hem de üretim süreçlerinde yenilik yapacak biçimde organizasyonlarını ve özellikle ürünlerinin kalite ve çeşitliliğini iyileştirmeye özendirilmiş olacaklardır.

Bu rekabet baskısı gümrük birliği sonrasında Türkiye'de sanayi dokusunun dönüşümünü ger- çekleştirecek bir dış dinamik olarak düşünülebi- lir. Ayrıca, teknolojik değişimlerin hızı da hem

24 A. k., s. 23.

25 MOUSSIS, s. 203-204.

26 Alexis JACQUEMIN, "Les enjeux de la compétitivité européenne et la politique industrielle Communautaires en matière d'innovation," Revue du Marché commun et de l'Union européenne. No. 396, Mars 1996, s. 175-176.

üretim yöntemleri ve hem de ürünler üzerinde ivme kazanabilecektir.

Bu bağlamda, ülkemizde pazar payını korumak, yeni pazarları ele geçirmek, üretimini rasyonelize etmek, organizasyonunu yeniden yapılandırmak, yeni ürün ve üretim yöntemleri keşfetmek için en iyi araçlara sahip olan işletmelerin genellikle "büyükler" olduğu unutulmalıdır.

İşletmelerimizin AB.'ni iç pazar olarak düşünmeleri ve dolayısıyla yönetimini, üretimini, ticari stratejilerini ve işbirliklerini bu sınırlar içinde organize etmeleri gerekmektedir. İşletmelerimiz için temel beklentiler modernizasyon, verimliliği artırma ve büyüme biçiminde sıralanabilir²⁷.

Bu noktada ülkemizdeki işletme büyüklükleri düşünülecek olursa²⁸, AB.'nin küçük ve orta boy işletmeler lehine öngördüğü özendirici düzenlemelerin özellikle önem taşıdığı ortaya çıkacaktır.

3. Sanayi Politikası ve Sanayinin Yapısı Üzerindeki Etkileri

Gümrük birliğinden sonra serbest ticarete konu olacak ürünleri üretecek sanayi işletmelerimizin maruz kalacağı rekabet çerçevesinde gümrük birliğinin sanayi politikası ve sanayinin yapısı üzerindeki etkilerinin de incelenmesi gerekmektedir.

Bu amaçla, öncelikle AB.'nde öngörülen sanayi politikasının ilkelerine değinmek gerekmektedir. AET. Antlaşması'nda bir sanayi politikasına ne açıkca yolama yapılmış, ne de tanımı ve uygulaması için Birlik kuruluşlarına yetki verilmiştir. Bununla birlikte, Antlaşma'da bir çok unsurunun varlığı dikkat çekmektedir. Ancak, çok liberal olması istenmiştir. Sanayi işletmelerinin yapısal sorunlarını aşmak için korunmacı önlemlerin kaldırılması ve pazarların açılması sayesinde gerekli atılımları yapabilecekleri varsayılmıştır²⁹.

Gerçekten, Birliğin sanayi politikasına pazar sistemi içinde ne kazananların, ne de kaybe-

denlerin bel bağlaması istenmiştir. Sanayide varolan yapıların korunmasını amaçlayan sektörel önlemler sürekli reddedilmiş, daha doğrusu, üye devletlerin çoğunun yapısal uyum dışında, diğer amaçlarla destekledikleri sektörel yapılanma politikaları geçmişten beri eleştirilmiştir³⁰. Bu yaklaşım çerçevesinde yetkili makamların temel rolü, yatırımları destekleyen ve ekonomik işlemcileri uzun dönemli bir perspektif içinde karar almaya özendiren kendine özgü sağlıklı ve istikrarlı makro ekonomik koşulları öncelikle sağlamaktır. Yetkili makamlar ekonomik faaliyeti belirli sektörlerle ya da teknolojilere yönlendirmeksizin, genel olarak sanayi lehine yatay politikalarla verimlilik artışını, yeniliği ve teknolojilerin yaygınlaşmasını özendirebilir. Ayrıca, maddi olmayan aktiflere yatırımların artırılması, (başta AB. Komisyonu olmak üzere) kamu yönetimlerinin modernizasyonu, sanayi alanında işbirliklerinin geliştirilmesi için açık ve rekabetçi bir çevrenin yaratılması için güçlü bir eylemin gerekleri yerine getirilmelidir³¹.

Bu anlamda, düzenli bir sanayi politikasından yoksun olunan³² ülkemizde gümrük birliği sonrasında hem AB.'nin sanayi politikasıyla uyum sağlanması, hem de iç dinamiklerin harekete geçirilmesi bakımından tutarlı bir sanayi politikasına gereksinme bulunmaktadır.

Ayrıca, AET. Antlaşması'nda sanayi düzenlemelerinin uyumlulaştırılması amacıyla hükümler getirildiği de bilinmektedir. Birliğe üye tüm ülkelerin tamamında sanayi ve işlenmiş tarım ürünlerinin belirli ölçütlere bağlı tutulması ya da belirli teknik ve özel normlara uygunluğunun sağlanması amacıyla düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler; bir yandan, ulusal kurallar arasında varolan farklılıkların üretim maliyetlerine getirdiği ek yüklerden kurtulmak, diğer yandan, bu tür kurallar aracılığıyla diğer üye ülkelerden ithal edilecek ürünlere karşı ulusal pazarı korumanın önüne geçmek amacıyla öngörülümüştür³³.

27 MOUSSIS, s. 203.

28 Bilgi için Bkz. Halil SARIASLAN, Türkiye Ekonomisinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Yayın No. 309, Ankara, 1996, s. 12-13.

29 MOUSSIS, s. 199.

30 Martin BANGEMANN, "La politique industrielle européenne: ce qu'elle est, ce qu'elle veut," Revue du Marché commun et de l'Union européenne. No. 396, Mars 1996, s. 155.

31 MICOSSI, s. 162.

32 TİSK., Avrupa Birliği'nin Beyaz Kitapları ve Türkiye için Bir Değerlendirme. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No. 144, Ankara, Mayıs 1995, s. 35.

33 MOUSSIS, s. 201.

Öte yandan, gümrük birliği sonrasında yeniden yapılanmak zorunda kalacak işletmelerimizin rekabet gücünün korunması ve artırılması bakımından küresel stratejilerin benimsenmesi gerekecektir. Stratejileri birbirinden ayıran hat, ülkeler arasında değil, esasen ülke içinde belirginleşmektedir. Bu anlamda, birbiriyile tezat, ancak, kimi zaman birarada bulunabilen iki temel stratejinin varlığı bilinmektedir. Ayrıca, bu stratejilerden birinin benimsenmiş olması, diğerine geçilemeyeceği anlamına da gelmemektedir.

Bunlardan birincisi, maliyetlere dayalı stratejidir³⁴. Bu strateji esasen ekonomik rekabetin sosyal gelişmede (hatta kazanımlarda) gerilemeyle gerçekleştirilmesini beraberinde getirebilir³⁵. Çünkü, işletmenin başarısı işgücü piyasasında "rekabetin düzenleyici etkisi" nden sağlanacak üstünlüklere bağlıdır³⁶.

Bu anlamda, dolaylı işgücü maliyetlerinin azaltılması başta olmak üzere, niteliksiz işçiler için daha az ücret ödenmesi ve giderek ücretlerde genelleşmiş bir indirim baskısı ile karşı karşıya kalınabilecektir. Çünkü, küreselleşen dünya ekonomisinde, meşruiyeti tartışmalı yollarla³⁷ da olsa, daha düşük işgücü maliyetine dayanarak rekabet edebilecek işletmeler bulunabilecektir.

Bu strateji çerçevesinde işletmelerin rekabet edebilmesi için işverenle birlikte, işgücü maliyetini belirlemede etken olan kurum, kural ve prosedürlerden kurtulma yolları da aranacaktır³⁸.

Buna karşılık, maliyetlere dayalı stratejiye göre üstünlük taşıyan katma değeri artırma stratejisine öncelik tanınacak³⁹ olursa, rekabet alanında başarılı olabilmelerin yolları, salt işgücü maliyetinin azaltılmasına ya da verimliliğinin iyileştirilmesine indirgenmeyecektir. Çalışılan saatlerin katma değeri olarak da tanımlanabilen işgücü verimliliği fiyat ya da miktar olarak sadece

işgücü faktörünün azaltılmasına dayanmaz. İşletmenin işgücü faktörünü değiştirmeksizin, çeşitli stratejileri, rolü giderek önem kazanan diğer faktörlerin üretim etkinliğini iyileştirerek katma değeri artırma olanağı vermektedir⁴⁰. Bu anlamda, işletmenin fiziksel faktörleri biraraya getirmenin ötesinde, bilginin öğrenilmesi ve yaratılmasını sağlayacak biçimde yeniden yapılandırılması önem taşımaktadır⁴¹.

Katma değere dayalı stratejide üç temel üstünlüğe değinilmelidir.

Birincisi, işletmenin fiyat dışı rekabetiyle ilgilidir. İşgücü maliyeti engellerini aşma ve daha yüksek düzeyde kâr elde etmek için ürünlerin kalitesine, pazara sunum süresine, ticari ağların etkinliğine, ürünlerin çokluğuna ve çeşitliliğine özen gösterilmelidir⁴².

Buna göre, gümrük birliği sonrasında işletmelerimizin yatırım programlarını yüksek kalitede, rakipleriyle eş düzeyde ya da daha düşük fiyatlara satılan ve yüksek seri olmayan ürünlere yönlentmeleri gerekecektir. Ayrıca, rekabet gücümüzün yüksek olduğu sektörlerde tüketicilerin gereksinmelerini belirlemek ve yenilik sayesinde işletmenin gelişimini sağlamak zorunludur.

İkinci temel faktör, işletmenin küresel tercihi ile yeniliği birleştirme kapasitesine ilişkindir. Bu anlamda, temel üstünlük pazarlardaki gelişimi ve yenilik talebini algılamak ve kullanmaktır. Bu yapılırken, en başarılı proje çok boyutlu yenilikleri biraraya toplayandır. Swach saatlerinin durumu özellikle ilgi çekicidir. Gerçekten, üretim süreci ve üründe dört düzeyde eş zamanlı yenilik yapılmıştır: a) tasarım ya da tanımlamada geniş ölçüde bir yalınlaştırma ve dolayısıyla maliyetin azaltılması; b) imalatın ileri düzeyde otomasyonuna olanak tanıyacak biçimde temel parçaların sadeleştirilmesi; c) ürünün dış görünümünün çekiciliğini artıracak biçimde yeniden biçimlendirilmesi; d) uzmanlaşmamış satış nok-

34 Richard LOCKE, Thomas KOCHAN, Michael PIORE, "Repenser l'étude comparée des relations professionnelles: les enseignements d'une recherche internationale," Revue internationale du Travail. Vol. 134, No. 2, 1995, s. 168.

35 Marie-Ange MOREAU, "Tendances du droit social cummunautaire: des droits sociaux en quête de reconnaissance," Droit Social. No. 6, Juin 1994, s. 612.

36 BIT., L'emploi dans le monde 1995. Bureau international du Travail. Genève, 1995, s. 163.

37 Nusret EKİN, "Sosyal Gelişimin Anahtarı: İstihdam," Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Ufukları Semineri. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Robinson Club Select Maris, 8-12 Ekim 1995, s. 56.

38 BIT., s. 163.

39 LOCKE, KOCHAN, PIORE, s. 168-169.

40 JACQUEMIN, s. 176.

41 MICOSSI, s. 160.

42 Alain EUZEBY, "Les charges sociales et l'emploi: allégement ou rationalisation?," Revue internationale du Travail. Vol. 134, No. 2, 1995, s. 256.

talari aracılığıyla dağıtımın sağlanması gerçekleştirilmiştir⁴³.

Buna göre, işletmenin beceriler bütününe harekete geçirerek yeniliği başardığı, yenilik alanlarının son derece çeşitlendiği ve işletme bütününde eşgüdüm sağlamanın ön plana çıktığı anlaşılmaktadır.

İkinci faktöre bağlı olarak üçüncü temel üstünlüğe değinilebilir. İşletmede bilgi iletişiminin ve mesleki eğitimin önemi artmaktadır.

Geleneksel, ataerkil ve hiyerarşik işletme yapılarıyla tezat biçimde bilgi iletişiminin daha hızlı gerçekleştiği, karşılıklı etkileşimin daha geniş kapsamlı hale geldiği ve prosedürleri esnekleştiren bir yalınlaştırmanın kaçınılmaz olduğu bilinmektedir. Bu da işletmelerin yeniden yapılandırılmalarında kökten değişimleri dayatmaktadır.

Çünkü, yeni işletme yapısı çerçevesinde verimlilik ve esnekliği; işlerin, işgücünün ve işlemlerin esnekliğine dayandırarak, yeniden bağdaştırmak gerekmektedir. Bu "iş ilişkileri teknolojisi" işletmenin bölümleri arasında yeni yatay iletişim kanallarını uygulamaya koyarak üretim sürecinin kalitesini iyileştirmeye yarayacaktır. Üretim sürecinin kalitesini iyileştirme işçilerin üretim sürecine geniş bir katılımıyla gerçekleşmektedir. Yeni katılım biçimleri yeni becerileri, işbirliği içinde çalışmayı, işçileri içermeyi ve işçilerin niteliklerinin çeşitliliğini zorunlu kılmaktadır⁴⁴.

Sonuç olarak, gümrük birliği sonrasında işletmelerimizin rekabet edebilmesi rakipleriyle aralarındaki teknolojik açıkların giderilmesi kadar önemli olan bir yönetim ve organizasyon değişimi gereksinmesini ortaya çıkarmaktadır⁴⁵.

Bu değişim gereğinin işletmelerimizi güç bir tercihle karşı karşıya bıraktığı açıktır. Gümrük birliği aracılığıyla küreselleşecek ekonomimizin büyümesi, istihdam yaratılması ve rekabet gücünün korunması yapılacak tercihe bağlı olacaktır. Ayrıca, gümrük birliğinin çalışma yaşamı üzerindeki etkileri de işletmelerimizin küresel tercihlerine paralel olarak biçimlenebilecektir.

Gümrük birliğinin ülkemizin ticareti üzerindeki etkilerinin kısa dönemde üretmekten çok, satın alma yönünde bir tercihi zorladığı anlaşılmaktadır. Ancak, kendine özgü bir küreselleşme stratejisine sahip AB. nezdinde rekabetin araç olarak kullanılacağı bir rekabet politikası çerçevesinde işletmelerimizin, orta ve uzun dönemde, katma değere dayalı stratejiyi esas alarak yeniden yapılandırılması gümrük birliğinin üretmek yönünde yeni bir tercihte bulunulması-na fırsat vermesi de mümkündür.

C. Gümrük Birliğinin Sosyal Alandaki Etkileri

Gümrük birliğinin sosyal alandaki etkileri sorulanırken, öncelikle, AB.'nde sosyal hukukun oluşumunda temel oluşturan düşünceye değinmek gerekmektedir. Çünkü, bu düşünce işletmelerin ekonomik rekabetinde katma değere dayalı stratejilerin mantığı ile uyumlu gibi görünmektedir.

AB.'nde yüksek sosyal normlar rekabetçi bir ekonomik gelişme modelinin tamamlayıcısı olarak düşünülmektedir. Sosyal hukuk oluşturulurken, ulusal sosyal mevzuatlar ve giderek uygulamalar dayanak olarak alınmış⁴⁶ ve bu tamamlayıcı yaklaşım demokratik bir topluluğun işleyişinin temeli olarak benimsenmiştir. Uluslararası ürün ve hizmet mübadeleleriyle küresel ekonomik rekabet sosyal hukuk normlarını geriletmeyi değil, iyileştirmeyi gerektirmektedir⁴⁷.

Bu anlamda, gümrük birliğinin "sosyal mevzuatları uyumlulaştırmayı" gerektirmediğinin ileri sürülmesi⁴⁸, hukuki düzenlemeler bakımından doğru olsa bile, son hedef bakımından tartışmalıdır. Çünkü, Türkiye AB. ile ekonomik bütünleşme sürecinde gümrük birliği aşamasını geride bırakmıştır. Ayrıca, "gelişme içinde eşitlenmesine" olanak tanıyarak, işçilerin "iş ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini", "ortak pazarın işleyişinin" kolaylaştıracağı (AET. Ant. m. 117) unutulmamalıdır.

43 JACQUEMIN, s. 177.

44 A. K., s. 177-178.

45 MICOSI, s. 161.

46 Philippe MARTIN, "Le droit social communautaire: droit commun des Etats membres de la Communauté européenne en matière sociale?" Revue Trimestrielle de Droit Européenne. No. 4, Octobre-Décembre 1994, s. 612.

47 CCE. Livre Vert sur la politique sociale européenne options pour l'Union. Commission des Communautés Européennes, COM (93) 551 Final, Bruxelles, 17 Novembre 1993, s. 70.

48 Bilal YANKIN, "Gümrük Birliği ve Çalışma Sorunları," 75. Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü, Küreselleşme ve Türk Endüstri İlişkileri. Türk Endüstri İlişkileri Demeği IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, 24-25 Kasım 1994, Dedeman Oteli, İstanbul, s. 161.

1. İstihdam Üzerindeki Etkisi

Gümrük birliği gerçekleştirildikten sonra istihdam üzerinde olumsuz etki yaratması güçlü bir olasılıktır⁴⁹. Mevcut işsizliğe ek olarak, ulusal pazarda korumanın kaldırılması nedeniyle sanayi işletmelerimizden bir kısmı rekabet edemeyeceği için sektörden çekileceğinden, bir kısmı da rekabet gücünü koruyabilmek ya da artırabilmek için teknoloji yoğun üretime yöneleceğinden mevcut istihdamın azalması söz konusu olacaktır⁵⁰.

Bu anlamda, rekabet edemeyeceği için pazardan çekilmek zorunda kalacak işletmelerin son derece verimsiz çalışmaları ve kaynak israfına yol açtıkları ileri sürülmektedir⁵¹.

Gümrük birliği sonrasında kaynakların daha etkin kullanımını sağlayacak işletmeler kurulabilirse, eskisinden daha fazla istihdam yaratılması mümkün olabilir. Ayrıca, rekabet gücü yüksek mevcut işletmelerde de istihdam artışı beklenmektedir. Bunların dışında, yabancı sermaye yatırımlarında gerçekleşeceği umulan artışlar da istihdam üzerinde olumlu etki yapacaktır⁵².

Makro düzeydeki bu beklentiler karşısında sorunun işletme düzeyinde bir başka görünümüne değinmek gerekmektedir. Gümrük birliği sonrasında kısa dönemde giderek artacağı bilinen işsizlik karşısında bir işte çalışmakta olan işgücünün iş güvencesi sorunu yeni tartışmaları beraberinde getirecek gibi görünmektedir.

İş güvencesi sorununun iki cephesi bulunmaktadır. Birinci cephede, Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesine İlişkin 158 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 1994 yılında Türkiye tarafından onaylanmış olmasına karşın, günümüze kadar yasal düzenleme haline getirilmemiş olması yer almaktadır. Bu anlamda, uluslararası yükümlülükler de göz önünde tutularak mevcut yasal düzenlemeleri uluslararası normlara uyarlama zorunluluğu ortaya çıkmıştır⁵³. Ancak, AB.'ne üye ülkelerde de olduğu

gibi, İş Hukuku alanında esnekleştirme ve kural-sızlaştırma uygulamalarının⁵⁴ giderek yaygınlaşması karşısında işçinin iş ilişkisinin korunmasına ilişkin yasal düzenleme yapılmasının güc-lüğü de ortadadır. Bu da sorunun diğer cephesini oluşturmaktadır.

Bu bağlamda, hiç kuşkusuz AB.'ne üye ülkelerdeki deneyimlerden yararlanılabilir⁵⁵. Ne var ki, son on yıldır, değişim ve yenilik talebinin gücü iş güvencesinde genel bir gerileme ve ülkelere göre önemli farklılıklarla kendini göstermektedir. Örneğin, İngiltere'de imalat sanayiindeki işletmelerin hemen hemen yarısı ve hizmet sektöründeki işletmelerin üçte biri çalıştırdıkları işçilerin sayısını azaltmak için toplu işçi çıkarmaya başlamıştır. Bu ülkede iş güvencesi ulusal olduğu kadar, sektörel (ve hatta statüye bağlı) bir sorun haline gelmiştir. Buna karşılık, bir dizi yasa ve toplu iş sözleşmesinin işçilere göreceli olarak yüksek bir iş güvencesi sağladığı İsveç'te durum oldukça farklıdır. İtalya'da işten çıkarılan işçiler yeniden iş buluncaya kadar ya da işten çıkarma tazminatı alınmaya kadar gelir güvencesi adı altında yardımlardan yararlanmaktadır. Almanya'da işçiler işten çıkarma halinde gelir güvencesi ve yeterince yüksek yardımlardan yararlanabilmektedir⁵⁶. Ülkemizde ise, iş güvencesini yasal düzenleme haline getirme talebine karşılık, kıdem tazminatı kurumunun gözden geçirilmesi gerektiği ileri sürülmekte ve tartışma giderek daha da karmaşık bir nitelik kazanmaktadır.

Sorunun çözüm yollarının araştırılmasında çıkış noktası olabilecek bir noktaya değinmek yararlı olacaktır. İş güvencesi sorununun çözümü, esasen, işletmenin yeniden yapılandırılması sırasında benimsenecek küresel stratejiye de bağlıdır. Maliyete dayalı stratejiler benimsenmişse, işçinin iş ilişkisinin korunmasını kabul etmek ve uygulamaya konulmasını sağlamak kolay olmayacaktır. Çünkü, işveren işe alma ve işten çıkarma konusunda, pazarın da zorlamasıyla, serbestiyeye sahip olmak isteyecektir.

49 Toker DERELİ, "İstihdam ve Endüstri İlişkileri Üzerindeki Olası Etkileri Açısından Gümrük Birliği," Basisen Dergisi. Sa: 52, Nisan 1994, s. 18; Fevzi ŞAHLANAN, "Gümrük Birliği Aşamasında Endüstriyel İlişkiler," Tekstil İşveren. Sa: 188, Haziran 1995, s. 11; KARLUK, s. 84.

50 DERELİ, s. 18; KARLUK, s. 84.

51 Lerzan ÖZKALE, "Türkiye-AB. İlişkilerinde Bilinmesi Gerekenler," Petrol-İş. Ocak-Şubat 1995, s. 13.

52 KARLUK, s. 84.

53 Metin KUTAL, "1995 Yılındaki Hukuki Gelişmeler ve 1996 Beklentileri," Basisen Dergisi. Sa: 56, Nisan 1996, s. 45.

54 Türk Hukukuna ilişkin bir değerlendirme için Bkz. Münir EKONOMİ, "İş Hukukunda Esnekleşme Gereği," Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik). Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası. Ankara, 1995, s. 19 vd.

55 Bilgi için Bkz., A. k., s. 41-42.

56 LOCKE, KOCHAN, PİORE, s. 164-165.

Buna karşılık, katma değere dayalı stratejiler, özellikle işçilerin ve işçi sendikasının da desteği alınarak ve işbirliği sağlanarak, benimsenecek olursa, istihdam konusundaki bu önemli sorunun üstesinden daha kolaylıkla gelinebilecektir. Örneğin, iş güvencesi kurumunun varlığına ve işletilmesine karşın, işten çıkarılan işçilerin yeniden iş bulabilmelerini sağlayacak sürekli mesleki eğitim olanakları da araştırılabilecektir.

Öte yandan, işsiz kalacak işgücünün sorunlarını çözmek ve mevcut işsizlikle mücadele etmek amacıyla sosyal amaçlı bir fon kurulması da önerilebilir⁵⁷. Fonun oluşumuna ve yönetimine sosyal tarafların katılımının sağlanması yararlı olacaktır.

Tüm bunlara karşın, ülkemizde istihdam sorununun kısa sürede çözüme kavuşturulmasının ortaya çıkarılabileceği toplumsal bir tehlikeye de değinmek gerekmektedir. Ücretli bir işe sahip olmak, toplumla bütünleşmek, gelişmesine katkıda bulunmak ve böylece toplumsal statü şansına sahip olmak isteyen belirli kümeler, özellikle gençler iş bulamamanın verdiği sıkıntı ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu anlamda, suç işlemeye ve yasa dışı faaliyetlere uygun dışlanma süreçleri riskli bölgelerde ortaya çıkmakta ve toplanmaktadır. Gelişmiş ülkeler de dahil, hemen hemen tüm ülkeler bu gelişmelere eşlik eden zor kullanma yoluyla tehlike içine düşmüş bulunmaktadır. Sosyal dokudaki bu dağılım durumunun işletmelerin rekabeti üzerinde de olumsuz etkiler doğurduğu göz ardı edilmemelidir⁵⁸.

Son olarak, gümrük birliği sonrasında istihdamda ortaya çıkacak azalmanın işçi sendikalarının üye sayılarında kayıpla kendini göstermesi güçlü bir olasılıktır. Mevcut işletmelerde kapasite artışları ve yeni kurulacak işletmeler aracılığıyla bu kayıpların giderilebilmesi de işletmelerin benimseyeceği stratejiye bağlı olarak değişebilecektir.

2. Toplu İş İlişkilerine Etkisi

Gümrük birliğinden sonra işletmelerin yeniden yapılandırılması kaçınılmaz hale gelecektir, toplu iş ilişkileri alanının bundan etkilenmesi mümkün değildir. Bu alanda olumlu etkilerin olumsuzlardan fazla olabilmesi yine işletmelerin benimseyeceği stratejiye bağlı olacaktır.

Maliyete dayalı stratejiler benimsenecek olursa, sarmal bir hareketle ücretler, iş koşulları ve çalışma normlarının uygulamaya konulmasında gerilemeye yol açabilecek ve işyerlerinde çatışmaları beraberinde getirebilecektir⁵⁹.

Bu bağlamda, ülkemizde maliyete dayalı stratejilere öncelik verildiği izlenimi ağır basmaktadır⁶⁰. Buna göre, gümrük birliği sonrasında, boyutu ne olursa olsun, işletmelerimizin rekabet gücü bakımından işgücü maliyeti bir karşılaştırmalı üstünlük oluşturuyorsa⁶¹, işletmelerin daha katı toplu pazarlık stratejileri uygulamaya koymalarında, sendikasılaştırma, taşeronluk, toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasından sonra toplu işçi çıkarma ve işten çıkarılanlar yerine asgari ücretle yeni işçi alınmasında⁶² şaşırtıcı bir yön bulunmamaktadır.

Üstelik, maliyete dayalı stratejiler benimsenmişse toplu pazarlık sırasında iş güvencesi karşılığında ücret artışlarından ödün vermek⁶³ ne işletme, ne de işçi sendikası için değişen ekonomik koşullara uyum sağlamanın yolu olabilir. Çünkü, daha düşük maliyetle üretim yapabilen işletmeler varoldukça, özellikle üçüncü ülke kaynaklı ürünler karşısında, işletmenin rekabetini korumak giderek güçleşebilecektir.

Uygulamaya konulması bakımından işletmelere kolaylıklar sunabilen maliyete dayalı stratejiler kısa dönemde karşılaştırmalı üstünlükler sağlayabilir. Bununla birlikte, rekabet etmek durumunda olan işletmeler için uzun dönemde organizasyonel uygulamalarını değiştirmek ve işgücünün niteliklerini iyileştirmek amacıyla ya-

57 ŞAHLANAN, s. 12.

58 Jean ERASMUS, "Politiques sociales et emploi: un point de vue européen," Droit Social. No. 1, Janvier 1995, s. 11.

59 LOCKE, KOCHAN, PIORE, s. 168.

60 TISK., Türkiye'nin Rekabet Gücü (AB, Ülkeleri, Japonya ve ABD. Karşılaştırmalı). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No. 152, Ankara, Tarihsiz, s. 40.

61 KARLUK, s. 88 ve orada değinilen anket sonuçları; Benzer saptama için Bkz. Türk-İş. "Gümrük Birliği," Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Süreç. Özel Sayı, Mayıs-Eylül 1995, s. 424.

62 DERELİ, s. 20.

63 A. k., s. 20.

tırım yapma maliyetlerini yükselteceği için toplum üzerinde zararlı bir dış etki doğurabilir. Böylece, herhangi bir ülkede maliyete dayalı stratejilere ayrıcalık tanındığı ölçüde düşük ücret ve işgücünün yetersiz niteliklerinin bozucu denklemine tutsak olunması tehlikesi bulunmaktadır. Üstelik, düşük ücret stratejisi tercihine karşı koyacak güçlü kurumların bulunmadığı ülkelerde durum daha da nazik hale gelebilecektir⁶⁴.

Bu arada, hem işletmelerin benimsediği stratejilerin yön değiştirmesi, hem de katma değere dayalı stratejilerin toplu iş ilişkileri alanındaki üstünlükleri bakımından 1980'li yıllar ve 1990'lı ilk yıllarda Fiat'ın uygulamalarının, toplu iş ilişkileri alanı açısından da, ilginç bir örnek oluşturduğu belirtilmelidir. 1980'li yılların başında, Fiat'da yeniden yapılandırma girişimi çerçevesinde, maliyetleri azaltmak ve sendikaları güçsüzleştirmek amacıyla 20 bin işçiyi işten çıkarma kararı alınması ciddi iş uyuşmazlıklarına neden olmuştur. Oysa günümüzde, bu işletme tam zamanında üretim, çağdaş teknolojilerin üstünlüklerinden yararlanma ve yüksek kaliteli ürünler üretme stratejisini sürdürmek için personeli ve işçi sendikalarıyla ilişkilerini aşamalı olarak yeniden oluşturmaya başlamıştır⁶⁵.

Öyleyse, katma değere dayalı stratejileri benimsemiş işletmelerde toplu iş ilişkilerinin daha istikrarlı olabileceği ileri sürülebilir. Gerçekten, 1980'li yılların başında sanayileşmiş ülkelerde çeşitli işkollarında başlatılmış olan "ödünlülük" toplu pazarlıkları, kalite ve verimliliği artırmak amacıyla işletme yönetimiyle işçileri arasında ileri düzeyde yönetime katılma ve ittifak biçimlerinin düzenlenmesi izlenmiş ve bu sürece işçi sendikalarının katılması sağlanabilmiştir.

Almanya, Japonya, İsveç ve Norveç'te işletmeler düşük maliyet stratejisini benimsemeye daha az serbestiye sahip oldukları için işgücü maliyetlerini azaltacak biçimde yeniden yapılanmayı kendileri için dezavantaja dönüştürecek baskılarla karşılaşmışlar ve buna rağmen, iç pazarlarda olduğu gibi, dış pazarlarda da rekabet gücünü korumayı başaramışlardır⁶⁶.

Katma değere dayalı stratejiler lehine son bir kanıt da işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından ileri sürülebilir. Maliyete dayalı stratejiler izlenerek iş koşullarının esnekleştirilmesi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve sendika üyesi işçiler yerine örgütlü olmayan işçilerin konulması taşeronluğu yaygınlaştırmaktadır. Sonuçta, özellikle ağır ve tehlikeli işlerin geçerli olduğu işkollarında, mesleki bilgisi yetersiz, deneyimi daha da az işgücünün işe alınması iş kazası ve hasar oranlarının artmasına neden olmaktadır⁶⁷.

Gümrük birliği sonrasında benzer sorunları yaşamamak için bu deneyimlerden yararlanmak kuşkusuz önem taşıyacaktır. Çünkü, gümrük birliği sayesinde küreselleşme sürecinde ekonomik alanda olduğu gibi, sosyal alanda da karşılıklı güvene dayalı, istikrarlı ve kalıcı ilişkiler kurulması gerekmektedir.

Gümrük birliğinin sosyal alanda doğurması olası sorunların çoğu için çözüm oluşturabilecek ve hatta, gümrük birliğini bir fırsata dönüştürebilecek mesleki eğitim konusuna da değinilmelidir.

3. Mesleki Eğitime Etkileri

Gümrük birliğinin ülkemizdeki olumlu etkilerinden birinin de iç dinamikleri harekete geçirebilecek bir dış etken olduğu ileri sürülmektedir⁶⁸. Bu görüşü paylaşmamak mümkün değildir. Ancak, bir ülkede iç dinamikleri harekete geçirmenin yollarından biri de bilgidir. Gümrük birliğinin çalışma yaşamı üzerindeki olumlu etkilerini artırabilmenin yolu ise, bilgiden, özellikle mesleki bilgi, beceri ve deneyime sahip bir işgücünün varlığından geçmektedir.

Gümrük birliği; pazarımızın uluslararası nitelik kazanmasına, işletmelerimizin yeniden yapılandırılmasına, rakipleriyle aralarındaki teknolojik açıkları gidermek amacıyla yeni teknolojilere geçmelerine ve rekabetin giderek artmasına neden olurken, ileri düzeyde niteliklere sahip bir işgücüne sahip olmak, işletmeler için olduğu gibi, ülkemiz için de önemli bir üstünlük oluşturacaktır.

64 LOCKE, KOCHAN, PIRE, s. 168-169.

65 A. k., s. 169.

66 A. k., s. 170.

67 A. k., s. 171.

68 FEV., Türkiye'nin Avrupa Birliğine Gümrük Birliği İle Katılmasının Diğer Bölgesel İşbirliği Projeleri Üzerindeki Muhtemel Etkileri. (Derleyen: Gökhan ÇAPOĞLU), Friedrich Ebert Vakfı, Çırağan Palace Hotel Kempinski, 18 Şubat 1995, İstanbul, s. 14.

Teknik öğretim ve mesleki eğitim, işletmelerin rekabetini güçlendirmeye ve işgücü piyasasının belirli yetersizliklerine çözüm bulmaya katkıda bulunarak, işgücünün değişen koşullara uyum sağlamasının ve verimliliğinin artırılmasının temel araçlarıdır.

Öyleyse, öncelikle temel eğitimden başlamak üzere, mesleki eğitim sistemimizin söz konusu değişimlere uyum sağlayabilmesi için tümüyle gözden geçirilmesi gerekecektir. Çünkü, pazarın taleplerini yansıtan temel ve mesleki eğitim sistemlerinin tasarlanması zorunludur.

Bu tasarlama temel eğitimin hem içeriğinin, hem de düzeyinin günümüzde gereksinme duyulan mesleki eğitime uygun unsurları içermesi gerekmektedir.

Eğitim, halen, sanayileşme sürecinin mirası olan şemaya dayanmaktadır: "standartlaşmış" bilgi ve becerileri kazanmaya olanak tanımakta, her tür iş için bir kez elde edilmiş diplomalarla onanmakta ve donmuş hale gelmektedir. Eğitim sürecinde karşılıklı etkileşimin yokluğu hissedilmekte ve öğrencinin öğrenmesinden çok, öğretmenin katkısına dayanmaktadır.

Bu arada, ülkemizde sanayi kesiminde çalışmakta olan işgücünün % 51,3'nün ilköğretim, % 13'ünün ortaokul ve % 31,7'sinin de lise mezunu olduğu⁶⁹ gerçeği karşısında, eğitim düzeyinin artırılması gereği bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Temel eğitimin asgari düzeyinin hemen her yerde yükselme eğilimi içine girdiği göz önünde tutularak eğitim yıl sayısı artırılmalıdır. Günümüzde gelişmiş ülkelerde nitelikli işçileri yetiştiren kurumların çoğu en az sekiz ya da dokuz yıllık bir eğitimden sonra öğrenci kabul etmeye başlamıştır⁷⁰. Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de

salt okuma, yazma ve hesap yapmayı değil, aynı zamanda dilbilgisi (hatta, bir yabancı dil bilgisi), temel matematik, bilim ve teknoloji konularını da bilen öğrencilerin mesleki teknik bilgileri öğrenmeleri çok daha kolay olacaktır.

Çünkü, günümüzde mesleki eğitim bir amaç olmaktan çıkmıştır, salt bir işe sahip olmanın değil, aynı zamanda iş değiştirmeyi hızlandırabilmenin de bir aracı haline gelmiştir. Bu araç işgücünü yaratmaya, dönüştürmeye ve değerlendirmeye dayalı bir yenilik yöntemine hazırlanmalı⁷¹ ve işgücünün aktif yaşamı boyunca sürdürülmelidir.

Gümrük birliği sonrasında katma değere dayalı küresel stratejileri benimsemek durumunda olan işletmelerimizin uluslararası meydan okumalar karşısında ayakta kalabilmeleri, işgücünün iş ve gelir güvencesine kavuşması ve ülkemizin kalkınmasının sürdürülebilir halde tutulması mesleki eğitimi ön plana çıkarmaktadır.

Temel ve mesleki eğitim alanında kamu kesimiyle özel kesim arasında yeni bir denge gözetilerek işletmelerimizin yeni gereksinmelerini karşılamak için işgücünün mesleki eğitimi yoluyla yeni bilgi ve beceri kazanmalarına ilişkin modeller geliştirilmelidir⁷². Veri her ne kadar 1989 yılına ilişkin olsa da, ülkemizde kişi başına düşen eğitim harcaması miktarının (25 \$) AB.'ne üye ülkelerdekilerle (yine, aynı yıl için) karşılaştırılamayacak ölçüde azlığı⁷³ dikkat çekicidir. Oysa, gelişmiş ülkelerin mesleki eğitime ayırdıkları kaynaklar giderek artmaktadır. Gerçekten, Kanada hükümeti mesleki eğitime yıllık 800 bin Kanada Doları tutarında destek vermektedir. Fransız hükümeti işletmelerin mesleki eğitim programlarını finanse edecek olanaklar tanımıştır. İspanya, İngiltere ve İsveç hükümeti

69 TİSK., Rekabet gücü, s. 55.

70 Françoise CAILLODS, "Diversité et convergences des systèmes de formation professionnelle," Revue internationale du Travail, Vol. 133, No. 2, 1994, s. 279.

71 Marielle RICHE-MAGNIER, Jack METTHEY, "Société de l'information: <New Deal> libéral ou nouveau modèle de société?" Revue du Marché commun et de l'Union européenne, No. 390, Août-Septembre 1995, s. 420.

72 LOCKE, KOCHAN, PIORE, s. 156.

73 TİSK., Rekabet gücü, s. 57, Tablo 21.

metleri mesleki eğitimin kalitesini artırmayı amaçlayan kurumsal reformlara girişmiştir. İtalya'da çıraklık ve mesleki eğitim sistemlerinin tümüyle gözden geçirilmesi tartışılmaktadır⁷⁴.

Ayrıca, mesleki eğitime özendirmek amacıyla ücret sistemlerini işgücünün nitelik düzeyine bağlı kılma eğilimleri her geçen gün artmaktadır. Hizmet sözleşmeleri (İngiltere'de olduğu gibi) ya da toplu iş sözleşmeleri (İtalya'da olduğu gibi) aracılığıyla ücretler belirlenirken, temel ölçütlerden birini, bundan böyle, işgücünün mesleki bilgi, beceri ve deneyimleri, yani nitelikleri oluşturmaktadır⁷⁵. Öyleyse, gümrük birliği sonrasında işçi sendikalarının da mesleki eğitime katılmaları; hem üye kayıplarının önüne geçmek, hatta yeni üyeler kazanmak, hem de giderek daralan eylem alanlarını genişletmek ve çeşitlendirmek için bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.

SONUÇ

Gümrük birliğinin çalışma yaşamı üzerindeki etkilerini, kısa dönemde, bir nimet/külfet denklemiyle açıklamaya çalışmak doğru olmayacaktır. Ülkemizde günümüz koşullarında ekonomik alandaki bir takım olumsuz sonuçlardan yola çıkarak sosyal alanda yargıya varmak, kısa dönemde olmasa bile, orta ve uzun dönemde yanıltıcı olabilir.

Gümrük birliğinin ülkemizdeki etkileri değerlendirilirken AB.'nin ekonomik ve sosyal politika yaklaşımlarının göz önünde tutulması gerekmektedir. AB.'nde kendine özgü rekabetçi ve dışa açık bir ekonomik gelişme modeli benimsenmiştir. Aynı zamanda, ve özellikle bu modelle aynı mantığı paylaşan bir sosyal modelin oluşturulmasına iliş-

kin tamamlayıcı ilke ve kurallar da öngörülmüştür.

Gümrük birliği sonrasında ülkemizin AB. ile ekonomik bütünleşmesi sürdürülürken ekonomik modelin unsurlarının olduğu gibi, sosyal modelin ilke ve kurallarının da uyumu beklenecektir.

İşletmeler düzeyinde soruna bakıldığında, yeniden yapılandırmanın kaçınılmaz olduğu ve bu yapılırken AB.'nin politikalarıyla uyumlu küresel stratejilerin tercih edilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

İşletmelerimizin strateji tercihi ekonomik alandaki kurum, kural ve prosedürlerin yeniden biçimlendirilmesine yol açabilecektir.

Bu anlamda, maliyete dayalı stratejiler yerine, katma değere dayalı stratejilerin tercih edilmesi ve sosyal alanın da bu stratejiler doğrultusunda yeniden düzenlenmesi gümrük birliğinin orta ve uzun dönemde çalışma yaşamındaki olumlu etkilerini artırabilecektir.

Ülkemizde gümrük birliği sonrasında üretimde ileri teknikleri uygulamaya koyma bilgi ve becerisine sahip nitelikli bir işgücünden yararlanarak katma değeri yüksek ürünlere doğru yönelme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu sayede, gümrük birliğinin ülkemizde ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği, işletmelerimizin rekabet gücünün korunması ve artırılmasıyla işgücünün istihdamı bakımından bir fırsat olarak değerlendirilmesi mümkün olacaktır.

74 LOCKE, KOCHAN, PIORE, s. 157.

75 A. k., s. 160.

HABERLER

SENDİKAMIZ TARAFINDAN “GÜMRÜK BİRLİĞİ, TÜRK SANAYİ VE ÇİMENTO SEKTÖRÜ” SEMİNERİ DÜZENLENDİ

Sendikamız tarafından 12-15 Eylül 1996 tarihleri arasında Marmaris'te Gümrük Birliği, Türk Sanayi ve Çimento Sektörü konulu bir seminer düzenlendi.

Seminere konuşmacı olarak katılan DPT AB ile İlişkiler Genel Müdürü Doç.Dr. Tuğrul ARAT, “Gümrük Birliğinin Genel Çerçevesi”, T.C. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı AB Genel Müdürlüğü Daire Başkanı Z. Altan ALPAY “Gümrük Birliği Çerçevesinde Dış Ticaret Düzenlemeleri”, Ankara Üniversitesi Avrupa Topluluğu Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü Prof.Dr. Nahit TÖRE “Gümrük Birliği Türk Sanayi ve Çimento Sektörü”, İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Münir EKONOMİ “Avrupa Birliğine Üye Ülkeler ile Türk İşçi - İşveren İlişkilerinin Genel Değerlendirilmesi, konularında birer tebliğ sundular.

Seminere üyemiz çimento fabrikalarından, işçi kuruluşlarından, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan, üniversitelerden ilgililer katıldılar.

Seminerde Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı A. Mesut EREZ tarafından yapılan açış konuşması aşağıda yer almıştır.

Gümrük Birliğine katılmamızla birlikte konu ülkemiz için çok daha büyük bir önem ve ivme kazanmış ve güncelleşmiştir.

Gümrük Birliği hakkında yeterince bilgi sahibi olup olmadığımızın bile tartışıldığı bir dönemde Sendikamızca böyle bir seminerin düzenlenmiş bulunmasının konunun aydınlanmasına önemli bir katkı sağlayacağı inancındayım.

Seminerimizde Gümrük Birliğinin genel çer-



Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı
A.Mesut Erez Açış Konuşmasını
Yaparken

çerçevesi, Gümrük Birliği çerçevesinde Dış Ticaret Düzenlemeleri, Gümrük Birliğinin Türk Sanayisine ve bu arada işkolumuz olan Çimento Sektörüne muhtemel etkilerinin neler olabileceği ve yine Avrupa Birliğine Üye Ülkeler ile Türk İşçi-İşveren İlişkilerinin değerlendirilmesi konularında değerli bilim adamlarımız ve teknokratlar tarafından açıklamalar yapılacaktır.

Genel görüşmeler esnasında katkılarınızla Gümrük Birliği hakkındaki düşünceler berraklaşacaktır.

Bu nedenlerle ben bir açış konuşmasının sınırlarını aşarak Gümrük Birliği hakkında geniş açıklamalar yapmayı doğru bulmuyorum. Açıklamaları konunun uzmanlarına bırakmanın yararlı olacağını düşünüyorum. Ancak, bundan önce Sendikamızca düzenlenmiş bulunan bütün toplantılarımızda dile getirdiğim bazı düşüncelerimi çok kısa şekilde tekrarlamayı gerekli görüyorum.

Bunların en başında geleni işçi-işveren ilişkilerinde diyalogun vazgeçilmez önemine olan inancımızdır. Bu inancımızın sektörümüzde işçi temsilcileri tarafından da benimsenmiş bulunmasından büyük mutluluk duymaktayım ve bu olumlu anlayışlarından dolayı kendilerine teşekkür ediyorum.



Seminerden Bir Görünüm

Üzerinde önemle durduğumuz bir diğer konu işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşacak bir kurulun zaman geçirmeden oluşturulmasıdır. Başbakanlıkça Ekonomik ve Sosyal Konsey oluşturulması için bir kararname çıkartılmış ise de kamu ağırlıklı bu konseyden umulan sonuç alınmamıştır. Konseyin demokratik ilkelere uygun yasal bir yapıya kavuşturulmasının zorunlu olduğuna inanıyorum.

Çok önemli bulduğumuz üçüncü konu, Çalışma hayatını düzenleyen mevzuat değişikliklerinde, işin içinde bulunan işveren kuruluşlarının görüşlerinin alınmaması, ya da yasak savma kabilinden alınan görüşlere en küçük bir yer verilmemesi, ilgi duyulma-

masıdır.

Çeyrek asra yaklaşan aşırı enflasyon dönemi içinde yatırımların durma noktasına gelmiş bulunmasından kaynaklanan yaygın işsizliğin ülkenin kanayan yarası haline gelmiş olmasından büyük endişe ve üzüntü duymakta olduğumu da yinelemeden edemiyorum.

Bu kısır döngüden bir an önce kurtulmak en içten dileğimdir.

Değirmek istediğim bir önemli konu da kısa süre önce yürürlüğe giren asgari ücretin tespiti ile ilgili düşüncelerimdir.

Asgari ücret tespiti, sadece işçilerin almakta oldukları ücretin yükseltilmesi, onlara belli bir hayat standardı te-

mini için yapılmamalıdır. Bu elbette ki önemli bir hareket noktasıdır. Ancak, tek başına yeterli değildir. Asgari ücrete ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasını destekleyen bir nitelik kazandırıl-

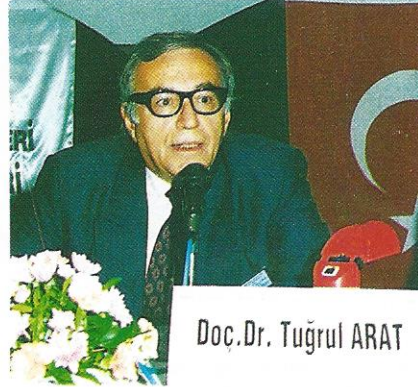


Seminerden Bir Görünüm

malıdır. Bunun için de tespit, işçilerin yaşam temsilcileriyle işveren temsilcileri birlikte oy kul-



Seminer'de Oturum Başkanlığı Yapan
Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi
Mehmet Eskiyan



Seminerde Tebliğ Sunan
Doç. Dr. Tuğrul Arat

standartlarının korunması yanında yatırımların, istihdamın ve üretimin artırılması, işsizliğin önlenmesi, enflasyonla mücadele, ekonominin rekabet gücünün geliştirilmesi gibi hususlar da

temsilcileriyle işveren temsilcileri birlikte oy kullanırlarsa, işçi kesiminin görüşlerinin dikkate alınmadan, hükümet temsilcileriyle işçi temsilcilerinin birlikte oy kullanmaları halinde işveren kesiminin görüşlerinin dikkate alınmadan karar verilmesine müsaaittir.

Her ne kadar hükümetlerin tarafsız olduklarından şüphe edilemez ise de komisyona bu tarafsızlığı güçlendirmek için daha başka tarafsız üyelerin katılmalarının sağlanmasının doğru olacağını düşünmekteyim.



Seminer'de Oturum Başkanlığı Yapan
Sabancı Holding Çimento Grubu Başkanı Ayduk Çelenk ve
Tebliğ Sunan Prof. Dr. Nahit Töre

Toplu iş sözleşmesi yapılan işyerleri ile yapılmayan işyerleri arasındaki ücret ödeme dengesinin asgari ücret uygulaması nedeniyle sözleşme uygulayan işyerleri aleyhine bir haksız rekabet ortamı yarattığını vurgulamak istiyorum. Toplu iş sözleşmesi uygulayan işyerlerinde de devlet memurlarının asgari ücrete esas maaş tanımı paralelinde işçilere ödenen ikramiye, yakacak, izin ve bayram harçlıkları gibi devamlılık arz eden nakdi ödemelerin asgari ücrete esas ücretin hesabına dahil edilmesi bu haksız rekabeti ortadan kaldıracaktır.

göz önünde bulundurulmalıdır.

Esasen Asgari Ücret Tespit Komisyonuna katılan işveren temsilcileri bir çok konuyu gündeme getirip savunmuşlardır. Ancak Komisyonun yapısı ve çalışma şekli bunları gerçekleştirmeye kafi gelememiştir. O halde öncelikle asgari ücreti düzenleyen mevzuat ele alınarak gerekli düzenlemeler yapılmalı, çalışmalarda esneklik sağlanmalıdır.

Asgari ücret komisyonunun yapısı, hükümet

Her zaman dikkatlerinize sunduğum bir konuyu huzurunuzda bir defa daha arz etmek istiyorum:

İşçi sendikalarıyla işveren sendikalarının birlikte hareket edebilecekleri müşterek konular vardır.

Yurdumuzun yararına uygun düşmediği kanısında olduğumuz politik, sosyal, ekonomik kararlar karşısında; birlikte hareket etmeli, ortak bir davranış içinde olmalıyız.

Bunun son örneği, işçilerimizin ücretlerinden kesilen zorunlu tasarruf kesintilerinin nemaları, başka bir ifade ile faizleri, getirileri konusudur.



Seminer'de Oturum Başkanlığı Yapan
Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili
Dr. Cafer Fındıkoğlu
ve Tebliğ Sunan Prof. Dr. Münir Ekonomi

Davetimize katıldığınız, beni sabırla dinlediğiniz için teşekkür eder, hepinize saygılar sunarım.

Seminerde Hak-İş temsilcisi Hak-İş Genel Eğitim Sekreteri Yusuf ENGİN ve Çimse-İş Genel Eğitim Sekreteri, Sayın Şeref TATAR, birer konuşma yaptılar.

Kısa bir süre içerisinde kitap haline getirilecek olan seminer işçi-işveren ve bilim adamlarını bir araya getiren ve gümrük birliğine bakış açılarını da dile getirmeleri ve görüş alışverişinde bulunmalarını sağladığı için oldukça yararlı oldu.

"Gümrük Birliğinden Sonra Siyasi, Ekonomik, Sosyal ve Teknik Boyutlar ile Türkiye - Avrupa İşbirliğinin Durumu" Konulu Konferans Ankara'da Yapıldı.

Türk Demokrasi Vakfı, Konrad Adenauer Vakfı, Hürriyetçi Türk - Alman Dostluk Cemiyeti, TÜSİAV ve Türkiye - Avrupa Birliği Derneğinin ortaklaşa düzenlediği Konferans 11.10.1996 tarihinde Ankara Sheraton Otel'inde yapıldı.

Avrupa Parlamentosunun Türkiye'ye yönelik aldığı kararların gerekçelerinin tartışılması ve Türkiye - Avrupa dostluk bağlarının pekiştirilmesi için düzenlenen konferansın açış konuşmaları Konrad Adenauer Vakfı Türkiye Temsilcisi Dr. Max Georg MEIER, Dış Ticaret Müsteşarı Güven ERDAL, Türk - Avrupa Parlamentoları Karma Komisyon Başkanı Hasan DENİZKURDU tarafından sunuldu.

TÜSİAV Başkanı Veli SARITOPRAK'ın yönettiği 1. Oturuma Başbakanlık Başdanışmanı Dr. Ali TIGREL ve İktisadi Kalkınma Vakfı Başkan Yardımcısı Dr. Yıldırım KESKİN konuşmacı olarak katıldılar. Her iki konuşmacı da eksiklikleri olmasına karşın içinde bulunulan şartlar

gözönünde tutulduğunda Gümrük Birliğinin tam olarak işlemesi için Türkiye'nin gerekli gayreti gösterdiğini ancak Avrupa Birliğinin de bir takım gayretler içinde olması gerektiğini belirttiler. Ayrıca Türkiye'nin içişleriyle ilgili konularını ileri sürerek ve Yunanistan etkisiyle Avrupa Parlamentosunun Türkiye aleyhine almış olduğu kararların yarattığı sıkıntıyı dile getirdiler.

Avrupa Parlamentosu Üyesi ve Türkiye Dostluk Grup Başkanı Dr. Werner LANGEN ve Avrupa Parlamentosu Üyesi Hartmut NASSAUER'in konuşmacı olarak yer aldıkları ikinci oturumun başkanlığını HÜR - TÜRK Ankara Şubesi Üyesi Kazım SECERLİ yaptı. Konuklar konuşmalarında özetle bir Avrupa Devleti olan Türkiye'nin AB'ye üye olmasının kaçınılmazlığından bahsederek sorunların zaman içerisinde aşılacağını bu hususta sabırlı olunması gerektiğini belirttiler. Oturumu takiben yapılan tartışmadan sonra Konferans sona erdi.

BASINDAN ALINTILAR

ÇOĞULCULUK BELASI^(*)

Ne geliyorsa başımıza, çoğulcu düşünce yapımızdan geliyor! Demokrasiyi tarifte, istediğiniz kadar "5 aptalın 4 akıllıyı idare etmesi" tarifine karşı çıkın, gerçek tabak gibi ortada işte! Sağduyunun azınlıkta kalıp, itilerek kakılarak yok edilmek istendiği toplumlarda en kuvvetli dayanaktır popülizm (çoğulculuk).

Gelişmiş toplumlarda popülizm olsa ne yazar? Aptallar, fırsatçılar, içten pazarlıkçılar, samur kürke sardıkları bedenlerinin kürk sayesinde saygınlık kazandığını bilen kendini bilmezler o kadar azalmışlardır ki, çoğulcu davranışlar olsa bile bu kötü yapıdaki kişiler etkisiz kalacaklardır.

Demek ki, popülizmin kötü sonuçlarından kurtulmanın bir yolu, toplumumuzu süratle ve doğru eğiterek geliştirmektir. Bu savaşın adına da eğitim savaşı diyebiliriz. Her savaşta olduğu gibi bunda da

neticeye en önemli etkiyi yapacak olan komutan liderdir. Çoğulculuktan soyutlanmış, çoğulcu baskılara direnmesini bilen, gerçekleri topluma gösterebilme sebatı ve meziyeti olan lider!...

Liderliği çobanlık zanneden bazı sözde liderleri, yine koyun olmaktan gocunmayan toplumlar haklı bile çıkarmaktadırlar. Ne garip tecellidir ki, koyun denen masum hayvan, dinsel açıdan da kurban edilmeye en layık hayvan niteliğini de korumaktadır. Koyunun başına ne geliyorsa hakettiği için geliyordur kanısındayım. Onlar için içimdem üzülmeden başka birşey gelmiyor.

Saygılarımla,

Öner Akgerman

Çimentaş Topluluğu

Yönetim Kurulu Başkanı Vekili

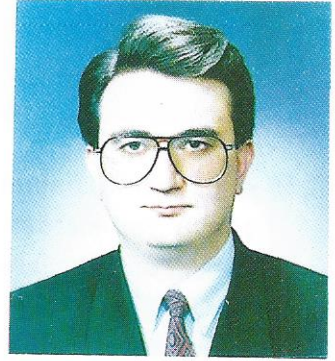
(*) Çimentaş Topluluğu Yayın Organı " Bizim Çimentaş" Ağustos 1996 Sayı: 38 Sayfa 1'den Alınmıştır.

KARAR İNCELEME KÖŞESİ

İŞ ARAMA İZİNİNİN VERİLMEMESİ

T.C. YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 1995/17832
KARAR NO : 1995/34766
KARAR TARİHİ : 27.11.1995

Yrd. Doç. Dr. Halûk Hâdi SÜMER
S.Ü. Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi



KARAR METNİ

Dava: Davacı, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatıyla iş kaybı tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının tüm temyiz itirazları ile davacı-

nın aşağıdaki bent dışında kalan temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2- İhbar öneli verilmek suretiyle davacının hizmet sözleşmesinin feshedildiği kabul edilerek, ihbar tazminatı reddedilmiş ise de, önel süresi içinde 1475 sayılı İş Kanununun 19. maddesinde öngörülen iş arama izni ayrıca verilmediği için yönetimce verilmiş ihbar önellerinden sözedilemez. Bu durumda ihbar tazminatının hüküm altına alınması gerekir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle **BOZULMASINA**, 27.11.1995 gününde oybirliği ile karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

1- İş Kanunu'nun 13. maddesi, hizmet sözleşmesinin taraflarına, sözleşmeyi hiç bir sebebe dayanma zorunluluğu olmaksızın sona erdirebilme serbestisi sağlamaktadır. Tarafların sözleşmeyi bu şekilde sona erdirebilmeleri için kanunda öngörülen bildirim öneline uymaları yeterlidir. Bildirimli fesih (feshi ihbar, önelli fesih) türünde, hizmet sözleşmesi, fesih beyanı ile birlikte ortadan kalkmaz, sadece bildirim öneli işlemeye başlar. Bildirim önelinin bitimi ile birlikte de, hizmet sözleşmesi sona erer. Bildirim öneli içerisinde hizmet sözleşmesi varlığını sürdürür. Bu nedenle işçi işgörmeye borcunu, işveren de ücret ödeme borcunu önel sonuna kadar yerine getirmek zorundadır.

Bildirim öneli içerisinde tek farklılık, işverenin işçiye iş arama izni verme yükümlülüğüdür. İş K. md. 19'a göre, "Bildirim öneli sırasında işveren, işçiye yeni iş bulması için gerekli olan iş arama süresini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. Bu iş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır". Bu hüküm ile, hizmet sözleşmesini fesheden veya

sözleşmesi feshedilen işçinin yeni iş bulabilmesine imkân sağlanmıştır. Hemen belirtmek gerekirse, işçinin bu haktan faydalanabilmesi için sözleşmeyi hangi tarafın feshettiğinin önemi yoktur. Sözleşmeyi fesheden işçi de olsa, bu haktan yararlanabilir¹. İşverenin iş arama izni verme yükümlülüğünden söz edebilmek için, işçinin izin talebinde bulunmuş olması zorunlu değildir, bu iznin işçinin iş bulması için gerekli olması yeterlidir. Dolayısıyla yeni iş bulunduğu için hizmet sözleşmesini fesheden işçinin iş arama izni hakkı yoktur. İşçinin, iş arama izni hakkından önceden feragat etmesi veya izin yerine bunun karşılığı ücretini alması mümkün değildir.

İşverenin işçiye iş arama izni vermesi zorunluluğu, işverenin işçiyi gözetme borcunun gereği olarak kabul edilmektedir. ULUSAN'a göre, "Gerçekten bildirim öneli içinde esas itibariyle taraflar arasındaki ilişkide bir değişiklik meydana gelmemesi nedeniyle, işçinin yeni iş bulabilmesi ve böylece geçimini sağlayabilmesi için kendisine izin verilmesi ve bu yolla korunması ve desteklenmesi zorunludur"².

2- İşverenin, işçiye iş arama izni vermemesinin cezai ve hukuki sonuçları nelerdir?

İşverenin işçiye iş arama iznini vermemesi-

1 "İş Kanununun 18 (19) uncu maddesi mutlak olması itibariyle hükmün işçiyi işsiz bırakmamak gayesiyle konulmuş bir hüküm olması dolayısıyla iş (hizmet) akdinin işçi tarafından feshi halinde dahi iş arama izninin verilmesi lazımdır", Y.4.HD., E.59/9619, K.8102, YELEKÇİ, Memduh /YELEKÇİ, İlhan, Notlu, İzahlı, İçtihatlı İş Kanunu Şerhi, Ankara 1995, s. 281

2 ULUSAN, İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s. 27.

nin cezai sonucu İş K. md. 98/A, 4'de düzenlenmiştir: "19 uncu maddeye aykırı olarak ihbar süresi içinde işçiye yeni iş arama izni vermeyen beş işçiye kadar (beş işçi dahil) işçi çalıştıran işveren veya vekilini yüzbin lira , daha fazla işçi çalıştıranlara üçyüzbin lira para cezası, tek-rarı halinde belirtilen bu cezalar iki kat olarak verilir".

İşverenin işçiye iş arama izni vermemesinin hukuki sonuç konusunda doktrinde hakim olan görüşe göre, işverenin işçiye iş arama iznini vermemesi, işçiye hizmet sözleşmesini haklı sebeple (İş K. md. 16/II, d, e) sona erdirmeye imkanı verir³. kendisine iş arama izni kullandırılmayan işçi, hizmet sözleşmesini feshetmez ise, bildirim önellerinin sonunda iş arama izin süresini karşılayan ücreti talep edebilme hakkına sahip olur⁴. Yargıtay eski tarihli bir kararında da aynı hususu belirtmiştir: "İşverenin, ihbar önelilerine dayanarak iş sözleşmesini bozacağını bildirdiği takdirde, işçiye her gün için iki saatlik iş arama izni verilir, eğer bu izin verilmezse, o zaman işçi iş arama izin süresi karşılığını ücret olarak ister"⁵. Hemen belirtmek gerekir ki, işçinin iş arama izni hakkından feragat edip, yerine ücretini alması mümkün değildir. Ancak bildirim önelinin dolması nedeniyle artık iş arama izninin fiilen kullanılabilmesi mümkün olmazsa, işçi bu durumda izin karşılığı olan ücreti isteyebilir.

3- İncelediğimiz kararda Yargıtay, işverenin işçiye iş arama izni vermemesini usulsüz fesih olarak kabul etmiş ve ihbar tazminatına hükmetmiştir⁶.

İhbar tazminatı, usulsüz feshin hukuki sonucudur. Usulsüz fesih, hizmet sözleşmesinin kanun veya sözleşme ile belirlenen bildirim öneline uyulmadan feshedilmesidir. Buna göre, karşı tarafa hiç bildirim öneli verilmemesi veya kanun veya sözleşme ile belirlenmiş bulunan sürelerin eksik verilmiş olması halinde usulsüz fesih söz konusu olur⁷.

İş arama izni verilmemesi halinde yapılan feshin usulsüz fesih teşkil edip etmeyeceğini, feshin işçi veya işveren tarafından yapılmış olmasına göre belirlemek gerekir.

İşveren tarafından yapılan fesihlerde, bildirim öneli sırasında işçiye iş arama izni verilmemesi halinde, fesih, usulsüz fesih teşkil eder⁸. Her ne kadar İş K. md. 13/C'de yer alan "Bildirim şartına uymayan taraf yukarıda yazılı önelere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır" ifadesinden ihbar tazminatının sadece bildirim önellerinin verilmemesi halinde söz konusu olabileceği gibi bir anlam çıkmakta ise de, İş K. md. 13 ile İş K. md. 19'u birlikte değerlendirdiğimiz takdirde, usulüne uygun bildirimli feshin iş arama iznini de kapsadığı sonucuna ulaşabiliriz. Gerçekten, bildirim önellerinin

- 3 EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, 3. B., İstanbul, 1984, s. 177; TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988, s. 204; NARMANLIOĞLU, Ünal, C. 1, Ferdi İş İlişkileri, 2. B., İzmir, 1994, s. 260; OĞUZMAN, Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Aktinin Feshi, İstanbul 1955, s. 195; ATABEK, Reşat, İş Aktinin Feshi, İstanbul 1938, s. 91; SAYMEN Ferit Hakkı, İş Hukuku İstanbul 1954, s. 561; ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6.B., Ankara 1986, s. 613; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Hizmet Sözleşmesi (Kuruluş - İçerik, Sona Erme), Ankara 1995, s. 247; CENTEL, Tankut, İş Hukuku, C. 1, Bireysel İş Hukuku, 2. B., İstanbul 1994, s. 188; İZVEREN, Adil, İş Hukuku, C. I, II, III, Ankara, 1974, s. 185
- 4 NARMANLIOĞLU, s. 261; EKONOMİ, s. 176.
- 5 Y.9. HD., 9.10.1969 5227/9642, YELEKÇİ/YELEKÇİ, s. 281.
- 6 Yargıtayın aynı doğrultuda bir başka kararı da şöyledir: "İş Kanununun 18 (19) uncu maddesine göre, davalı işverenin bu madde hükmü dairesince davacının ihbar müddeti içinde yeni iş aramasına imkan vermeden işine son verilmiş olmasına binaen ihbar tazminatı ile sorumlu tutulmaması yolsuzdur", Y.9. HD., 5.7.1956 3494/3823, YELEKÇİ/YELEKÇİ, s. 281
- 7 NARMANLIOĞLU, s. 271; EKONOMİ, s. 183; KAPLAN Emine T., İşverenin Fesih Hakkı, Sınırları, Hüküm ve Sonuçları, Ankara 1987, s. 66; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 250.
- 8 SÜZEK, Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976, s. 109; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 250; GÜNAY, C. İlhan, Açıklamalı - İçtihatlı, İş Kanunları ve İlgili Mevzuat, Ankara 1984, s. 158; ESENER, Turhan, İş Hukuku, 3. B., Ankara 1978, s. 227.

tam ve gerektiği şekilde bir diğer ifade ile, kanda veya sözleşmede öngörülen süreler uygun olarak ve bu süreler içerisinde iş arama izni verilerek kullanılmaması halinde yapılan fesih, usulsüz fesihtir. Zira, işveren tarafından yapılan bildirimli fesihte işçiye bildirim öneli verilmesinin amacı, işçinin yeni bir iş bulmasını sağlamaktır. İşçiye bu imkânın tanınmaması halinde, bildirim öneli verilmesinin anlamı kalmaz ve bu durumda bildirim önelinin gerektiği gibi, amacına uygun ve tam olarak verildiğinden sözedilemez. Bunun sonucu olarak da, işçi karşı taraftan ihbar tazminatı isteyebilir. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, işverenin kendisine iş arama izni vermediği gerekçesiyle hizmet sözleşmesini bildirimli fesheden işçinin ayrıca ihbar tazminatı istemesi sözkonusu olamaz. Bunun yanısıra kendisine iş arama izni verilmesi sebebiyle ihbar tazminatı talep eden işçinin ayrıca kullanılmayan iş arama izin süresi için ücretini de talep edebilmesi mümkün değildir⁹.

Görüldüğü üzere, işveren tarafından yapılan bildirimli fesihte, bildirim öneli sırasında kendisine iş arama izni verilmeyen işçinin başvurabileceği çeşitli hukuki yollar bulunmaktadır. İşçi hizmet sözleşmesini İş K. md. 16/II'ye göre haklı sebeple sona erdirebilir veya bildirim önelleri sonunda kullanılmayan iş arama izin sürelerinin parasını talep edebilir yahut feshin usulsüz olması sebebiyle ihbar tazminatı isteyebilir. Ancak bir olayda başvurabilecek bu yollardan sadece birisi uygulama alanı bulabilir.

Acaba hizmet sözleşmesini fesheden taraf işçi ise ve işveren işçiye bildirim önelleri sırasında iş arama izni vermemişse, işçi yine ihbar tazminatı isteyebilecek midir? Öncelikle belirte-

lim ki, ihbar tazminatı usulsüz feshe maruz kalan tarafca istenebilir. İşçinin yaptığı bildirimli fesihte, işçinin, işverenin kendisine iş arama izni vermemesi nedeniyle ihbar tazminatı istemesi mümkün değildir¹⁰. İşçi tarafından yapılan fesih ancak işçinin bildirim önellerine hiç veya tam olarak uymaması halinde usulsüz fesih teşkil eder. İşçi tarafından yapılan feshin belirli bir süre sonra hüküm ifade etmesinin amacı, işverenin yeni işçi bulmasına imkan sağlamaktır. İşçinin bildirim önellerine uyması, feshin usulüne uygun olması açısından yeterlidir.

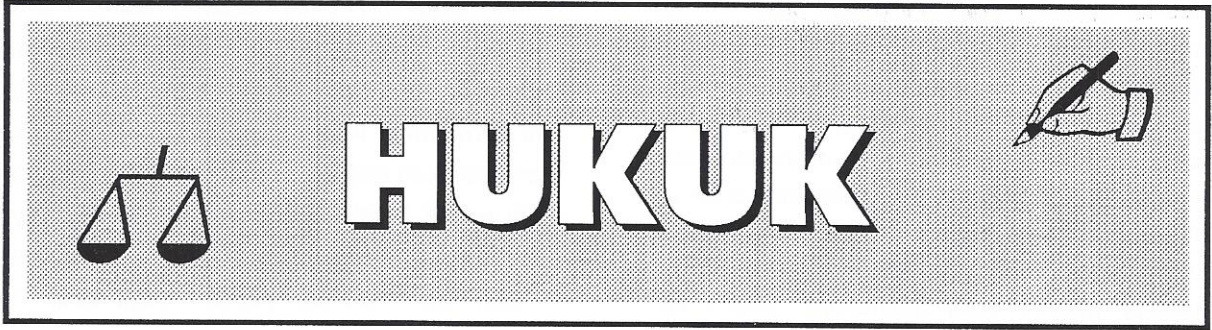
İşçi tarafından yapılan bildirimli fesihte, işverenin işçiye iş arama izni vermemesi halinde, işçi hizmet sözleşmesini İş K. md. 16/II uyarınca feshedebilir. Eğer işçi sözleşmeyi bildirimli sona erdirmeye hakkını kullanmazsa, bildirim önelinin sonunda, iş arama iznine karşılık gelen ücretini isteyebilir, ancak ihbar tazminatı talep edemez.

SONUÇ

Incelediğimiz Yargıtay kararından sözleşmeyi fesheden tarafın işveren olduğu anlaşılmaktadır. İşverenin usulüne uygun fesih beyanında bulunduğundan söz edebilmek için, işverenin bildirim öneline tam olarak uymuş ve bildirim öneli içerisinde de işçiye yeni iş araması için izin vermiş olması gerekir. Aksi takdirde, sözleşmesini feshettiği işçiye bildirim öneli verilmesinin bir anlamı kalmaz ve fesih usulsüz fesih niteliği kazanır. Bu durumda ise, işçi ihbar tazminatı talep edebilir. Açıkladığımız gerekçelerle Yargıtay kararını yerinde buluyoruz.

9 "İş sözleşmesi ihbarsız olarak feshedilen işçi ihbar süresine ait ücretini tazminat olarak isteyebilir. Ancak bundan ayrı olarak iş arama izin parasını isteyemez", YELEKÇİ/YELEKÇİ, s. 281.

10 "İş Kanunu'nun 13'üncü maddesine göre ihbar tazminatına hükmedilebilmesi için iş aktinin diğer tarafca ihbar önellerine uyulmaksızın feshedilmiş olması gerekir. Bu nedenle haklı bir sebeple dahi olsa, iş aktini fesheden taraf karşı taratan ihbar tazminatı isteyemez", Y.9. HD., 6.4.1993, 14903/5314. Tekstil İşveren, S. 175, Eylül - Ekim 1993.



T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/6541
KARAR NO : 1996/18023
KARAR TARİHİ : 26.09.1996

KARAR ÖZETİ :

Yeni toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından bir hayli süre önce davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedilmiş olması olgusu kötüniyeti oluşturmaz. Bu nedenle davanın reddi gerekirden kabulü isabetsiz olup, kararın bozulması gerekir.

DAVA :

Davacı, maddi tazminat ve kötüniyet tazminatı alacağıнын ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Davacı, Kötüniyet tazminatı ile maddi tazminat talep etmiştir.

Davalı, davanın reddini savunmuştur.

Mahkeme davanın kabulüne karar vermiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı, davalı işveren yanında 19.02.1974 - 26.12.1994 tarihleri arasında 20 yıl, 10 ay 7 gün çalışmış olup, iş sözleşmesi işverence feshedilmiş ve ihbar ile kıdem tazminatları ödenmiştir. Ayrıca davacı 29.12.1994 tarihli ibraname ile davalıya ibra etmiştir. İşyerinde yeni toplu iş sözleşmesinin 1.1.1995 tarihinde yürürlüğe girmeden 26.12.1994 tarihinde davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedilmiş olması olgusu kötüniyeti oluşturmaz. Kaldı ki yukarıda anılan yeni toplu iş sözleşmesi, davacının iş sözleşmesinin feshinden bir hayli süre geçtikten sonra 1.6.1995 tarihinde imzalanmıştır. Açıklanan bu maddi ve hukuki durum karşısında davanın reddedilmesi gerekirken kabulü isabetsiz olup, kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.09.1996 gününde oybirliğiyle karar verilmiştir.

**T.C.
YARGITAY**

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/37186
KARAR NO : 1996/10548
KARAR TARİHİ : 15.05.1996

KARAR ÖZETİ :

Davacı işçinin, işverene verilmek üzere emanet olarak aldığı hediye paketini arkadaşları ile paylaşması 1475 sayılı İş K. md. 17/II-d de öngörülen doğrulukla, bağlılığa uymayan davranışı oluşturmaktadır. Ayrıca davacı işyerini kendisi terketmiştir. Bu sebeple ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekir.

DAVA :

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parası ile bayram tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

1- Davacı yıllık ücretli izin isteğinde bulunmuş olduğu halde bu konuda olumlu veya olumsuz bir karar verilmemiş olması usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

2- Davalının temyizine gelince,

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

b- Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının görevli olarak gittiği Antalya'da müşterilerden biri tarafından Konya'daki davalı işverene verilmek üzere hediye paketi aldığı, bunu dava-

cının yanında bulunan işçi arkadaşları ile paylaştığı, bu durumun doğru olmadığı kendisine işverence bilidilmesi üzerine davacının işyerini terkettiği ve bir daha da geri dönmediği anlaşılmaktadır. Dinlenen tanıklar ayrıntılı olarak verdikleri ifadelerinde bu hususu açık ve kesin bir biçimde belirtmişler ve Konya Bölge Çalışma Müdürlüğüne yapılan incelemede de tutanakla bu hususun doğrulandığı görülmektedir. Davacının bu davranışı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-d maddesinde öngörülen doğrulukla bağlılığa uymayan davranışı oluşturmaktadır. Kaldı ki davacı işyerini kendisi terketmiştir. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar vermek gerekir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.5.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

•
T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/6861
KARAR NO : 1996/18320
KARAR TARİHİ : 30.09.1996

KARAR ÖZETİ :

Davacı, bordrolarda belirlenen çalışma sürelerinden fazla çalıştığını kanıtlayamamıştır. Buna rağmen bilirkişinin kanıtlanamayan sürelerle ilgili bakiye ücret hesaplamasına itibar edilerek hüküm kurulması hatalıdır. Ek dava konu bakiye alacaklarla ilgili haklar için ek dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekir.

DAVA :

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla mesai ve yıllık ücretli izin parası ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafın-

dan temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI:

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

2- Davacı, 1994 yılı içerisinde her ay tam gün çalıştığı halde bazı aylarda 30 günden daha az çalışmış gibi eksik ücret ödendiğini iddia ederek bakiye ücret talebinde bulunmuştur. Bilirkişi tarafından eksik ücret ödendiği saptanarak hesaplama yapılan aylarla ilgili ücret bordrolarında davacının 30 günden az çalışma yaptığı açıklanarak ücret belirlenmiş bu bordrolarda ücretler kaydı itirazsız ödenmiştir. Davacı bordrolarda belirlenen çalışma sürelerinden daha fazla çalıştığını kanıtlayacak hiç bir delil getirmemiştir. Bu durumda bordrolardaki çalışma sürelerine ve buna göre yapılan hesaplama itibar etmek gerekir. Buna rağmen çalışıldığı kanıtlanamayan sürelerle ilgili bilirkişinin bakiye ücret hesaplamasına itibar olunarak hüküm kurulması hatalıdır.

3- Ek davaya konu kıdem tazminatı dışındaki bakiye alacaklarla ilgili olarak kısmi dava konusu hakları için ek dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekirken ilk dava tarihinden faiz yürütülmesine karar verilmesi de doğrudur.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.09.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/6867

KARAR NO : 1996/18326

KARAR TARİHİ : 30.09.1996

KARAR ÖZETİ :

Bir kimsenin haftanın her günü hiç ara vermeksizin 9 saat çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır. Böyle olunca fazla mesai alacağının reddine karar verilmelidir.

DAVA :

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla mesai ve bayram tatili gündeliklerinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

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

2- Davacının haftalık 49 saat çalıştığı kabul edilerek fazla mesai alacağına hükmedilmiş ise de, tam gün çalışılan günlerde davacının tabii ihtiyaçlarını karşılamak üzere ara dinlenmesi yaptığının kabulü gerekir. Gerçekten bir kimsenin haftanın her günü hiç ara vermeksizin 9 saat çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır. Böyle olunca fazla mesai alacağının reddine karar verilmesi gerekirken hatalı değerlendirme ile kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.09.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

•
T.C.

YARGITAY**9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1996/6756

KARAR NO : 1996/18050

KARAR TARİHİ : 30.09.1996

KARAR ÖZETİ :

Sendikal nedenlerle iş akdinin feshinin bulunup bulunmadığının anlaşılabilmesi için birbiri ile çelişkili bulunan taraf tanıklarının anlatımları ile yetinilmemeli somut olguların nelerden ibaret bulunduğu da belirlenmesi gerekmektedir.

DAVA :

Davacı, kötüniyet ve sendikal tazminat alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

Davacı işçi kendisiyle birlikte sekiz işçinin sendikal faaliyetleri nedeniyle işlerine son verildiğini ileri sürerek kötüniyet ve sendikal tazminata karar verilmesini istemiş, davalı işveren ise ekonomik nedenlerden dolayı hizmet akitlerinin feshedildiğini savunmuştur. Mahkemece, sendikaya üye olan veya olmak isteyen işçilere baskı yapıldığı ve işten çıkarıldıkları kabul edil-

mekle birlikte iş akdinin kötüniyetle feshedildiği sonucuna varılarak kötüniyet tazminatına karar verilmiştir. Hemen belirtmek gerekir ki 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 3449 sayılı yasa ile değişik 31/5 maddesine göre işçilerin sendikaya üye olmaları veya olmamaları nedeniyle farklı muameleye tabi tutulmaları da sendikal tazminatı gerektiren hallerdendir. Böyle bir neden tesbit edildiği takdirde sendikal tazminata karar verilmelidir.

Ancak ortada gerçekten sendikal nedenle iş akdinin feshinin bulunup bulunmadığının anlaşılabilmesi için birbiri ile çelişkili bulunan taraf tanıklarının anlatımları ile yetinilmemeli somut olguların nelerden ibaret bulunduğu da belirlenmesi gerekmektedir. Her ne kadar dosyada bölge çalışma müdür yardımcısı imzalı yazıda sendikaya üyelik konusunda baskı yapıldığından söz edilmekte ise de, davalı işveren de yargılamanın her aşamasında feshin ekonomik nedene dayandığını savunmuştur. Bu iddia ve savunma karşısında işyerinde çalışan işçi sayısını, sendikaya üye olanların sayılarının belirlenmesi, bunlardan üyelikten istifa etmiş olanların bulunup bulunmadığının ortaya çıkarılması, istifa edenlerin işyerine tekrar alınmalarının söz konusu olup olmadığı ve çıkarılan işçiler arasında sendikaya üye olmayan işçi bulunup bulunmadığının da araştırılması gerekir. Öte yandan işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmak için hangi tarihte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurulduğunun tespitiyle bu konudaki kronolojik gelişmelerin ayrıntılı olarak ortaya çıkarılması da zorunludur. Bunlardan başka savunmanın ne dereceye kadar uygunluğunun da araştırılması varılacak sonuç bakımından önemlidir.

Belirtilen konular üzerinde durulup inceleme araştırma ve değerlendirme yapıldıktan sonra sonucuna göre bir karar verilmek üzere kararın bozulması gerekmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 30.09.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY**

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/7732
KARAR NO : 1996/18863
KARAR TARİHİ : 02.10.1996

KARAR ÖZETİ :

Özel durumlar sözkonusu olmadığı sürece alt işyerinin devri işçiye hizmet akdini feshetme hakkı vermez.

DAVA :

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatıyla izin ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

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

2- Davanın çalıştığı işyerinin personeli ile birlikte tümünden davalı işveren devir edildiği taraflar arasında uyumsuzluk konusu değildir. Davacı, işyerini devri üzerine iş akdini kendilerinin haklı olarak fesh ettiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı istemiş mahkemece ihbar tazminatı reddedilmiş, kıdem tazminatı hüküm altına alınmış ise de; dairemizin öğretide benimsenen kararlılık kazanmış uygulamasına göre alt işyerinin devri işçiye hizmet akdini feshetme hakkı-

nı vermez, meğer ki ortada özel durumlar sözkonusu olmuş bulunsun. Özel bir durum olayda mevcut olmadığına göre kıdem tazminatı isteğininde reddine karar vermek gerekirdi, hatalı değerlendirme ile bu isteğin hüküm altına alınmış olması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 02.10.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

•
T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/ 3165
KARAR NO : 1996/15466
KARAR TARİHİ : 8.7.1996

KARAR ÖZETİ :

1- İtirazın iptaline ve icranın devamına karar verildikten sonra mahkemece alacağın tahsiline karar verilmesi mükerrer ödemeye sebep olunması sonucunu doğurabileceğinden hatalıdır.

2- Kıdem tazminatının hesaplanması ayrı bir yöntemi gerektirdiğinden kıdem tazminatı likit bir alacak olarak nitelendirilemez. Bu nedenle faiz alacağı içinde %40 oranında icrâ inkâr tazminatına karar verilemez. Faizin hesaplanması için de fesih tarihindeki bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faizin Merkez Bankasından sorulması gerekir. Davacının beyanı esas alınarak faiz hesaplanamaz.

DAVA :

Davacı, icra takibine yapılan itirazın iptali ile icra inkar tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, istek gibi karar vermiştir.

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

YARGITAY KARARI :

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

2. Mahkemece bir kez itirazın iptali ve icranın devamı biçiminde hüküm kurulduktan sonra ayrıca alacağın tahsiline karar verilmiş olması davalının mükerrer ödemeye maruz kalması sonucunu doğurabileceğinden hatalıdır.

3. Kıdem tazminatın geç ödenmesinden dolayı davalı işverenin sorumlu olmakla birlikte bunun hesaplanması ayrı bir yöntemi gerektirdiğinden likit olarak nitelendirilemez. Bu itibarla faiz alacağı içinde, % 40 icra inkar tazminatına karar verilmiş olması hatalıdır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, kıdem tazminatı için faiz hesabı yapılabilmesi için fesih tarihindeki bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faizin Merkez Bankasından sorulması ve gecikme süresine göre de miktarının belirlenmesi gerekir. Davacının yapmış olduğu faiz hesabına dayanılarak hüküm kurulması hatalıdır.

SONUÇ :

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 8.7.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/ 5529
KARAR NO : 1996/15964
KARAR TARİHİ : 10.7.1996

KARAR ÖZETİ :

İşyerini terk etmek suretiyle hizmet akdini davacı işçinin feshettiği anlaşıldığına göre ihbar tazminatı isteğine dair davanın reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA :

Davacı, ihbar tazminatı, fazla çalışma parası ile ücret alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI :

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

2. Davacının işyerini terkettiği bu suretle hizmet akdini kendisinin feshettiği dosyaya sunulan 10.2.1994 tarihli tutanak ve davalı tanıklarının anlatımlarından anlaşıldığından, davacı ihbar tazminatı talep edemez. Buna rağmen mahkemenin yazılı şekilde ihbar tazminatını hüküm altına alması doğru bulunmamıştır.

SONUÇ :

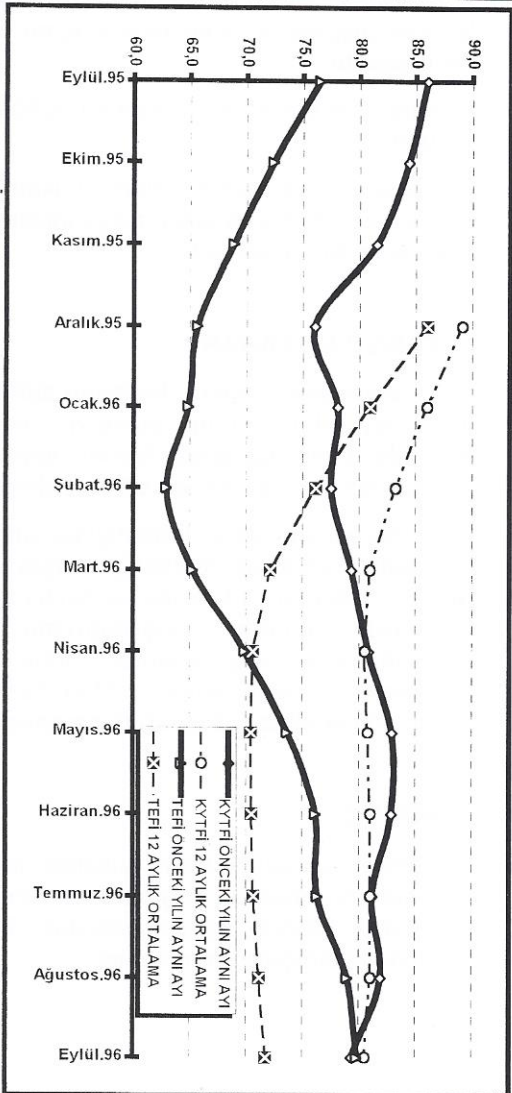
Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.7.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İSTATİSTİK

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

KYTFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	KYTFİ 12 AYLIK ORTALAMA	TEFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	TEFİ 12 AYLIK ORTALAMA
Eylül.95	86,0	76,5	76,5
Ekim.95	84,4	72,4	72,4
Kasım.95	81,5	68,9	68,9
Aralık.95	76,0	65,6	65,6
Ocak.96	78,1	86,0	64,8
Şubat.96	77,5	83,2	63,0
Mart.96	79,3	80,9	65,3
Nisan.96	80,8	80,5	69,9
Mayıs.96	82,9	80,8	73,7
Haziran.96	82,9	81,0	76,2
Temmuz.96	81,2	81,0	76,3
Ağustos.96	81,9	81,0	79,0
Eylül.96	79,3	80,5	79,8

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



Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü