

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

*Türk kurtuluş hareketinin lideri Atatürk,
bütün dünya için bir örnektir.
Onun ölümü ile yalnız İslâm âlemi değil,
bütün dünya, tarih boyunca yaşamış
en büyük insanlardan birini kaybetmiştir.*

*Muhammed Ali Cinnah
(Pakistan Devletinin Kurucusu)*



ÇİLT : 11
SAYI : 6
KASIM 1997

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 MALTEPE 06570 ANKARA

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

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 27 üyesi bulunmaktadır.

- > ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > AKÇANSA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
BÜYÜKÇEKMECE ÇİMENTO FABRİKASI
ÇANAKKALE ÇİMENTO FABRİKASI
- > AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BATICİM-BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > BATISÖKE-SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- > ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- > ÇİMSA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > ELAZIĞ ALTINOVA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- > GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > LAFARGE ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- > MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > OYSA - İSKENDERUN ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > OYSA - NİĞDE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > SET AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > SET ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- > SET ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
ANKARA ÇİMENTO FABRİKASI
BALIKESİR ÇİMENTO FABRİKASI
TRAKYA ÇİMENTO FABRİKASI
- > ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > YİBİTAŞ LAFARGE NEVŞEHİR ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > YİBİTAŞ LAFARGE ORTA ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ T.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 faaliyettedir.

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

ISSN 1300-3526

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

Sahibi
Çimento Müstahsilleri
İşverenleri Sendikası
Adına
A. Mesut EREZ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Av. İ. Sancar BAYAZIT

Editör
Burçak ÇUBUKÇU

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

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

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

Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edil-
mez.

Yayına Hazırlık
Çimento Müstahsilleri
İşverenleri Sendikası
Araştırma ve Hukuk
Servisleri

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
tarafından iki ayda bir yayınlanır.

İçindekiler

Rusya Emeklilik Sistemi Reformunun Ana Çizgileri

Dr. Angelika Nußberger
Çeviren: Prof. Dr. Tankut Centel

4

Çalışma Sürelerinin Esnekliği

ve
Esnek Zaman Modeli

Yrd. Doç. Dr. Arif Yavuz

10

Haberler

22

Hukuk

29

İstatistik

32

Kasım 1997, Cilt 11, Sayı 6

SYS

SİSTEM YAZILIM TASARIM SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
Hatır Sok. No.: 22/2 • 06700 Gaziosmanpaşa / ANKARA Tel.: 0.312.446.9283 - 446.9513 • Fax: 0.312.445.0663

AMAÇ DOĞRU ve EKONOMİK ÖLÇÜM İSE...



VT-R1-4C

VT-R1-4C İZOLELİ GERİLİM TRANSDÜSERİ

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



CT-R5-4C

CT-R5-4C İZOLELİ AKIM TRANSDÜSERİ

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



RT-N1-4C

RT-N1-4C PT100 SICAKLIK TRANSDÜSERİ

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

Yetkili Satıcı

Weidmüller

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

✎ Editörden.....

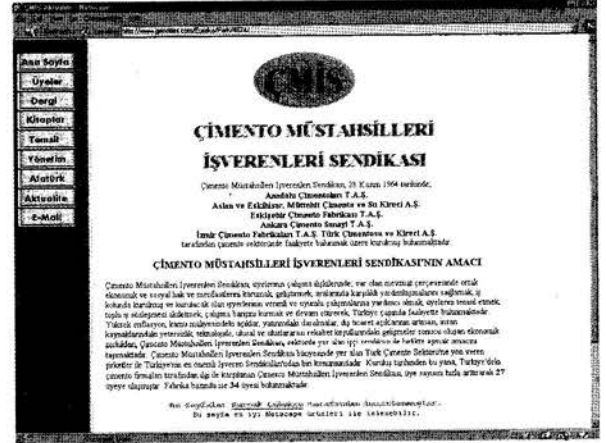
Merhaba bu yılın son sayısında tekrar sizlerle birlikteyiz. Bu sayımızda da sizlere iki güzel makale sunuyoruz.

Makalelerden ilki Prof. Dr. Tankut Centel tarafından dilimize çevrilmiş, "Rusya Emeklilik Sistemi Reformunun Ana Çizgileri" adında ve Angelika Nußberger imzasını taşıyor. Yazı bizde de önemli sorunları olan emeklilik sistemine Rusya'nın yaklaşımını ve emeklilik sisteminin yapısını reformist bir şekilde değiştirilişini ele alıyor. Emeklilik sisteminin sadece kısa ve uzun vadede yaşlılık güvencesi üzerinde değil, ayrıca tüm iktisadi ve sosyal durum için de olumlu etkisi beklenen Rusya emeklilik sisteminin, sorunlarını, yapılmış ve yapılacak reformları tanıtan bu çeviriyi okumanızı öneriyorum.

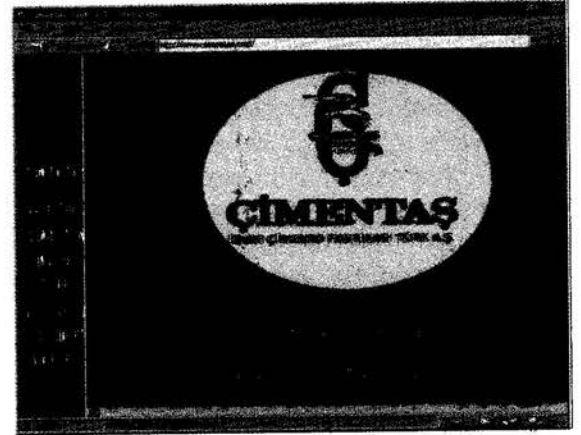
İkinci yazımız Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli başlığını taşıyor. Yrd. Doç Dr. Arif Yavuz tarafından kaleme alınmış. 1970'li yıllarda batı ülkelerinde gündeme gelen esnek zaman kavramı özellikle insan kaynakları yöneticilerine ilginç gelecek bir makale. Esnek zaman modelinin uygulanışı ve örnek olaylarla desteklenmiş makale uzun olmakla birlikte ilginçliğinden dolayı bir çırpıda bitiriliveriyor. Belki de batı ülkelerinin deneyimlerinin ışığı altında bizde de bu tür modeller uygulanarak daha iyi bir işgücü yönetimi ve daha mutlu çalışanlara sahip işyerlerimizin sayısı artırılabilir.

Dergimize İnternet aracılığı ile elektronik posta göndermeniz mümkün. Elektronik Posta Adresimiz: cmis@bigfoot.com

İnternet Adresimiz (URL) şöyle:



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



Sendikamızın üyelerinden Çimentoaş'ın sayfalarına da sayfamızdaki linkten ulaşmak mümkün. Ayrıca sayfamızdan Atatürk resimlerinin yer aldığı linke de bir göz atmanızı öneririm.

Dergimiz hakkındaki görüş ve önerilerinizi bekliyoruz.

Burçak Çubukçu

RUSYA EMEKLİLİK SİSTEMİ REFORMUNUN ANA ÇİZGİLERİ ⁽¹⁾

Dr. Angelika Nußberger, Münih
Çeviren: Prof. Dr. Tankut Centel, İstanbul

Rusya emeklilik sistemi reformu, çözümü olanaksız bir sorun gibi görünmektedir. Nitekim, söz konusu reformun, bir yandan geniş halk kitlesinin hayatta kalma sorunlarına kısa vade için kabul edilebilir çözümler bulması; diğer yandan da, görüşlerin, uzun vadeli oluşturulması ve ayrıntılı, demografik ve mali gelişmeleri gözönünde bulunduran bir gelecek güvencesini sağlaması gerekmektedir. Son yılların yapı değişikliğine yönelik önlemleri, sadece Sovyet toplum biçiminin oluşturduğu sistemin makyaj değişiklikleri niteliğindedir. Bu, keza 1990 tarihli Emeklilik Yasası² ve o tarihten beri yapılan çok sayıdaki yasama ve yürütme işlemleriyle

Mevcut sistemin esas sorunu; nispeten yüksek olan yaşlılık sigortası primlerine karşılık emekli aylıklarının düzeyinin, ister mutlak isterse nispi olarak bakıldığında, düşük olmasıdır.

gerçekleşen uyum çalışmaları için de geçerlidir.

Sistemde esaslı bir yapı değişikliği yapılmasının zorunlu olduğu düşüncesiyle Çalışma, Sosyal Güvenlik, Maliye ve

Adalet Bakanlıkları ile değişik bilimsel enstitüler; münferit önlemler kararnamesine paralel olarak, Haziran 1994 tarihinde kamuoyunun tartışmasına açılmış bulunan yeni bir yaşlılık sigortası görüşü üzerinde çalışmışlardır³. "Rusya Federasyonu'nda Emeklilik Sistemi Reformu Hakkında Görüş" başlığını taşıyan tasarı, 7.8.1995 günlü Hükümet Kararnamesi'yle hukuken bağlayıcı şekle sokulmuş⁴ olup; halihazır-

¹ Deutsche Rentenversicherung 4/96, sh. 242-246'dan çevirilmiştir.

² 20.11.1990 tarihli "Rusya Sovyet Federatif Sosyalist Cumhuriyeti'ndeki Devlet Emekli Aylıkları Hakkında" Yasa-Vedemosti RSFSR 1990, Nr. 27, Pos. 351'de yayınlanmıştır.

³ Bak. o.V., Emekli Aylıkları: Bugün ve Yarın, Social'noe obespecenie 6/1994, sh. 17 vd.; o.V., Rus Federasyonu'ndaki Emeklilik Sistemi Reformuna İlişkin Taslağın Münferit Düzenlemeleri, Social'noe obespecenie 6/1994, sh. 20 vd.

⁴ "Yaşlılık Sigortası Sistemi Reformu Hakkındaki Görüşü Gerçekleştirici Önlemler Üzerine"-Sobranie

da, emeklilik sisteminin yapısının değiştirilmesinde en önemli belge olarak görülmelidir.

18 sayfayı kapsayan belgedeki açıklamalar, mevcut sistemin eleştirel biçimde tartışılması ile reform çalışmasının temel hedef ve ilkelerinin ortaya konulmasına ve yapı değişikliğinin somut engellerine ayrılmış olup; bu bağlamda iktisadi, mali ve örgütsel sorunlara da değinilmektedir.

Aşağıda sözkonusu belge, değişim süreci sorunlarıyla uğraşan Alman uzman çevreleri de tartışmanın içine çekmek üzere, ana çizgileriyle tanıtılacaktır.

1. Mevcut sistemin eleştirisi

Çıkış noktası; halihazır emeklilik sisteminin içinde bulunduğu durumun, değişim sürecinin en büyük sosyo-ekonomik sorunlarından birini oluşturduğuna ilişkin tespittir. 37 milyon yurttaş, -özellikle, 1992 yılında fiyatların serbest bırakılmasından buyana varlığı tehdit eder biçimde bundan etkilenmektedir. Mevcut sistemin esas sorunu; nispeten yüksek olan yaşlılık sigortası primlerine⁵ karşılık emekli aylıklarının düzeyinin, ister mutlak isterse nispi olarak bakıldığında, düşük olmasıdır. Buna, sistem içindeki bir dizi eksiklik yolaçmaktadır.

İlk önemli eleştiri noktası, en düşük ve en yüksek emekli aylığı miktarlarına ilişkin katı sisteme⁶ ve böylece de, kaynakların kısıtlı olması yüzünden, piyasa ekonomisine iliş-

Zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii (SZRF) 1995, Nr. 33, Pos. 3388'de yayınlanmıştır. "Görüş" olarak yollama yapılacaktır.

⁵ Yaşlılık sigortası primlerinin miktarı, ücretin %29'u tutarında olup; bu bağlamda, ortalama yaşlılık aylığı, ortalama ücretin %35'ini bulmaktadır (Görüş, sh. 6245).

⁶ Yasal olarak; en yüksek emekli aylığının üç ve istisnai durumlarda üçbuçuk katı tutarında olması öngörülmüştür (Emeklilik Yasası m. 18).

kin görüşlere göre emekli aylıkları arasında geçmiş hizmet bakımından zorunlu olan bir farklılığa, en düşük emekli aylığı düzeyi asgari yaşamın⁷ altına düşürülmeksizin ulaşılamaması⁸ sorununa yönelmektedir.

Sisteme bağlı diğer eksiklikler olarak; nispeten erken olan emeklilik yaşı⁹, ayrıcalıklı olarak emekli aylığı alan sayısının yüksekliği¹⁰ ve emeklilik yaşına ulaştıktan sonra çalışmayı sürdürerek de emekli aylığı alınması olanağı gibi etkenler gösterilmektedir.

Ayrıca, sözgelimi yüksek kalifikasyon veya hızlı doğum artışı sağlanmasını özendirerek ama genel sorunları da bölge ve tüm devlet düzeyinde çözmek üzere geçmişte sistemin sistem dışı işletilmiş olması, düzeltilmesi gereken bir temel hatadır.

İstatistiki olarak 1: 1.8 oranı hesaplanmış bulunmasına rağmen, genelde halen Rusya Federasyonu'nda emekli aylığı alan bir kişi başına 1.4 aktif çalışan düşmektedir.

Mevcut sisteme yönelik sözkonusu eleştiri noktaları, değişik gelişmeleri ve engelleri gözönünde bulunduracak kapsamlı bir reformu savunmanın temelini oluşturmaktadır.

⁷ 1992 yılında en düşük emekli aylığı, asgari yaşamın %84.6'sını karşılarken; bu oran, 1993 yılında %78.5'e ve 1994 yılında daha da kötüleşerek %66.6'ya düşmüş ve Ocak 1994 (%79) tarihinden Mart 1995'e (%45-47) kadar tekrardan süreç hızlanmaya başlamıştır (Görüş, sh. 6246).

⁸ Bu bağlamda, açıklandığı üzere, ne emekli aylıklarının endekse bağlanması ne ek ödemelerin sabitleştirilmesi ve ne de her iki önlemin terkihi suretiyle sosyal açıdan adil bir çıkar dengesi yaratılabilmıştır (Görüş, sh. 6246, 6247).

⁹ Kadınlarda 55, erkeklerde 60 yaş.

¹⁰ Bu konuda, 1994 yılında her yedi emekliden birinin, genel emeklilik yaşına ulaşmadan 5-10 yıl önce emekli aylığı almaya başladığı belirtilmektedir. Buna ilişkin giderler, 1991 yılına oranla %35 artmıştır. Olayların %30'unda ayrıcalığın, özellikle ağır çalışma koşullarından kaynaklanmadığı tahmin edilmektedir (bak. Görüş, sh. 6256, 6257).

tadır. Böyle bir reform, birkez dünya pazarında Rusya ekonomisine rekabet gücü sağlamaya ve bu yolla, üretim maliyetlerini düşürmeye yönelmek zorundadır. Bu nedenle, Rusya emeklilik mevzuatının, özel-

Böyle bir reform, birkez dünya pazarında Rusya ekonomisine rekabet gücü sağlamaya ve bu yolla, üretim maliyetlerini düşürmeye yönelmek zorundadır.

likle Avrupa devletlerinin mevzuatına esaslı yaklaşması gerekli görülmektedir. Diğer yandan, özellikle halkın yaşlanması olmak üzere, henüz görünürde olan nüfusa ilişkin olumsuz gelişmeler önceden planlanmalıdır¹¹. Güvenlik sisteminin mali temeli bakımından, çalışan oranının genel olarak ve özellikle de, bağımlı çalışan kişi oranının hızla düşmesi düşündürücüdür¹².

Eski sovyetler birliği cumhuriyetlerinden gelen emekli akımı da, ek bir yük oluşturmaktadır.

2. Emeklilik reformunun hedef engelleri ve ilkeleri

Hedef engelleri olarak:

- Anayasa tarafından güvencelenmiş olan sosyal güvenlik hakkının, aileyi geçindi-

¹¹ Halen emeklilik yaşındaki kişilerin %21'lik oranına karşılık, çalışabilir yaştaki kişilerin oranı %56'dır. Bu arada, 1989-1994 döneminde sözkonusu oran, iki puan gerilemiştir (bak. Görüş, sh. 6247).

¹² Halktan alınan toplam gelirlerdeki emekli aylıklarının finansmanı için kullanılan işçi ücretleri oranı, 1992 yılındaki %69.9'luk miktardan 1994 yılında %46.6'ya düşmüştür. Bu miktarın 1995 yılında giderek %37'ye düşeceği belirtilmektedir. Ekonomide istihdam edilenlerin sayısı, 1991 yılından 1994 yılına kadar 75.8 milyondan 69.4 milyon kişiye gerilemiştir (Görüş, sh. 6247).

renin yaşlılığı, sakatlığı ve ölümü halinde gerçekleştirilmesi,

- Emeklilik sisteminin mevcut mali istikrarı kadar gelecekteki gelişmelerin de güvencelenmesi,
- Sistemin gelişen piyasa ekonomisi ilişkilerine intibakı,
- Emekli aylığı talep koşulları ve emekli aylığı miktarının belirlenmesi açısından sistemin rasyonelleşmesi ve en iyi duruma gelmesi,
- Örgütsel yapıların düzeltilmesi bakımından etkililiğin artırılması, gibi etkenler sıralanmaktadır.

Hedef engellerinden yeni sistem için:

- Hukuki taleplerin tanınması,
- Zorunlu sigorta ilkesi,
- Sigorta yardımları ile işçi emekli aylıkları arasındaki bağımlılık,
- Hem kuşaklar ve hem de Rusya Federasyonu'nun süljeleri ile değişik iktisadi bölümleri arasında dayanışma ilkesi,
- Sigorta ödemelerinin münhasıran yaşlılık sigortası için kullanılmasının taahhüt edilmesi; kısmen merkezileştirme ve hakları oturma yerinden bağımsız olarak güvencelemek üzere mali araçların dağılımı; yaşlılık sigortası kapsamı dışındaki kişilerin bütçe olanakları dahilinde güvence altına alınması,

gibi değişik temel ilkeler türetilmektedir.

3. Yeni emeklilik sisteminin yapısı

Bir reformun, "adeta emeklilik sisteminin tüm genel ilkelerinin¹³ zorunlu olduğu kabul edilse de; bununla eski sistemin, ortadan kaldırılması değil, daha çok emektar yapıların üzerine inşa edilmesi vurgulanmaktadır. Bu, özellikle mevcut sistemde yerleşik üçlü sistem için geçerlidir. Nitekim, işçi emekli aylıklarının (trudovye pensii) yanında sosyal emekli aylıkları (social'nye pensii) mevcut olup, ek olarak devlet dışı bir emeklilik sisteminin gelişmesi öngörülmektedir.

Söz konusu temel yapı; temel emekli aylıkları (bazovye pensii), işçi veya sigorta emekli aylıkları (trudovye/strachovye pensii) ve devlet dışı emekli aylıkları olmak üzere, üç kademeli bir emekli aylıkları modeline dönüştürülmektedir.

a) Temel emekli aylıkları

Temel emekli aylıkları; geçmişteki çalışmadan bağımsız olarak¹⁴ sakatlık, emeklilik yaşına ulaşma ve aileyi geçindirenin ölümü risklerinin gerçekleşmesi halinde maddi temel güvence sağlayacaktır. İşgöremezlik oranının gözönünde bulundurulacağı sabit ve asgari yaşam miktarına göre ayarlanan esaslar öngörülmüştür. İlgili çalışmaya devam ettiği sürece, temel emekli aylığının ödenmesi söz konusu değildir.

¹³ Görüş, sh. 6250.

¹⁴ Şimdiye kadar "trudovoj staz" (yaşam çalışma süresi) olarak adlandırılan esas geçerliydi.

b) İşçi/sigorta emekli aylıkları

İşçi emekli aylıkları reformu, emeklilik sisteminin iyi şekilde işlemesindeki en önemli katkı olarak görülmektedir.

Tüm bağımlı çalışanlar ve devlete ait sigortadaki tüm diğerleri, sigorta yükümlüsü olarak kabul edilecek; hepsi, aynı hak ve yükümlülüklerle sahip olacak ve istisnalar ile ayrıcalıklar bulunmayacaktır. Sigorta dışında geçen sürelerin (örneğin öğrenim, askerlik) hesaba katılması olanağı, ancak gerekli giderlerin devlet bütçesi olanaklarıyla kapatılması kaydıyla tanınmaktadır.

Mevcut sistemdeki esas ekonomik yük, erken emeklilik yaşında görülmektedir. Ancak, emeklilik yaşında bir yükselme, Rusya'nın halihazır durumunda mümkün görülmemektedir. Emeklilik yaşının, 2020 yılına kadar kademeli yükseltilmesi mümkün görünmektedir.

Mevcut sistemdeki esas ekonomik yük, erken emeklilik yaşında görülmektedir. Ancak, emeklilik yaşında bir yükselme, Rusya'nın halihazır durumunda mümkün görülmemektedir. Emeklilik

yaşının, 2020 yılına kadar kademeli yükseltilmesi mümkün görünmektedir. Esasen, emeklilik yaşının en azından fiilen yükselmesi için, emeklilik yaşından sonra çalışmayı sürdürmeyi özendirilmenin sağlanması gerekli görülmektedir. Ancak, her halükârda -ve bu, çok hassas olan diğer bir noktadır- sigorta düşüncesiyle bağdaşmadığı ve de artık çalışamaz durumdaki emeklilere yardım edecek mali olanakları büyük ölçüde yuttuğu için, çalışan emeklilere tam aylık ödenmesinden uzaklaşılmalıdır. Emekli aylığı almadan çalışmaya devam etmeyi motive etmek konusunda, bu yolla sağlanacak bir emekli aylığı artışı ve emekli aylığı artışı olarak ücretlerde hızlı artış düşünülmektedir.

Emekli aylıklarının miktarı, sigortalılık süresine ve çalışılan süreye göre belirlenecektir. Bu bağlamda, asgari sigortalılık süresi olarak, bir çalışma yılı önerilmektedir.

dir. Emekli aylığının hesaplandığı kazançla ilişkili olarak bir sigortalılık yılının maliyeti, emekli aylığı miktarının belirlenmesinde hareket noktası kabul edilmektedir. Emekli aylıklarının alt sınırını, temel emekli aylığı oluşturacaktır; emekli aylığının hesabında esas alınan kazancın, ortalama kazancın birbuçuk katıyla sınırlanması suretiyle, ancak dolaylı olarak bir üst sınır getirilebilir.

Emekli aylıklarının miktarını sadece beş çalışma yılına göre belirlemeye ilişkin halihazır mevcut sınırlama, şimdilik kalmalıdır. Ancak, hedef, emekli aylıklarını toplam sigortalılık süresi üzerinden hesaplama olmalıdır.

Emekli aylıkları ile ücretlerin endekse bağlanması konusunda, esnek bir mekanizma öngörülmelidir. Bu bağlamda, fiyat artışlarıyla bağlantılı olarak, düzenli bir artış gerçekleşmelidir. Ancak, ek nitelikteki münferit önlemler için de yer kalmalıdır.

c) Devlet dışı emekli aylıkları

Devlet dışı ek emeklilik sistemlerinin devlet tarafından teşvikinde belirleyici olan nokta, eski hukuka göre ayrıcalıklı emekli aylıkları üzerinde kazanılmış taleplerin tazmin edilmesi gerektiğidir¹⁵.

Devlet dışı emekli aylıklarının, biryanda-münferit örgütlere, iktisadi alanlara ilişkin olmak üzere- mesleki ek güvenlik sistemleri ve diğer yanda da özel ek güvenlik sistemleri biçiminde olmaları öngörülmektedir. Bu konuda, değişik şekillendirme olanakla-

rının, finansman açısından mümkün oldukları kabul edilmektedir. Hakların kazanılması ve devredilirliği konusunda belirli temel örneklerin devlet tarafından belirtilmesi gerekir. Ancak, bunun dışında değişik modellerin inşası için de yer bulunmalıdır. Söz konusu alandaki en önemli iç düzenleme olarak, vergi kolaylıkları tartışılmaktadır.

4. Örgütlenme ve yönetimdeki reformlar

Yaşlılık sigortasına ilişkin yeni görüşün başarılı biçimde gerçekleştirilmesinin şartı olarak, örgütlenme ve yönetim alanında bir şekil değişikliği görülmektedir.

İlkin, ödemelerde "dayanışmalı maddi sorumluluk" sağlamak için, brüt gelirin yükselmesi ve sigorta primlerinin eşit oranda işveren ve işçiler tarafından ödenmesinin zorunlu olduğu kabul edilmektedir. Bunun için de, yine, kişileştirilmiş emekli aylığı banka hesaplarının tutulması şarttır. Bu, emekli aylığı bağlama usulünün basitleştirilmesiyle de mümkün olabilir. Bu takdirde, özellikle kolayca taklit edilebilen iş karnelerinden vazgeçilebilecektir.

Denetim organı olarak, Sosyal Güvenlik Bakanı ile Çalışma ve Maliye Bakanları ile işveren ve sigortalı temsilcilerinden oluşan bir denetleme kurulu öngörülmektedir. Emekli aylığı fon olanaklarının incelenmesi, Duma'nın çıkartacağı yıllık bütçe aracılığıyla sağlanacaktır.

Emekli aylığı fonunun mali durumunun önceden görülebilir kötüleşmelerini durdurmak için; sigorta primlerinin hesabına işletmece işçilere yapılan ek ödemelerin de katılması ve olanakların amaç dışı kullanımının önlenmesi gibi, diğer bazı mali kaynaklara başvurulması zorunlu görülmektedir.

Emeklilik sisteminin örgütlenmesi açısından, devlete ait emeklilik politikasının ger-

¹⁵ Bu konuda, işyeri ek sigorta sistemlerinin, -emredici kriterlere göre ele alınacak olan- çok ağır koşullarda yapılan çalışma için tazminat öngörmeleri planlanmaktadır. Şimdiye kadarki sisteme göre emekli aylıkları ayrıcalık temelinde tanındığı, ama bunlar artık yeni ölçülere haklılık kazanmadığından; halen kazanılmış haklara müdahale edilmek zorunda kalınmamak üzere, işçilerin bunun için yapacakları gerekli harcamaların belli bir geçiş süresi içinde tazmin edilmesi düşünülmektedir.

çekleştirilmesinin sorumluluğunu bütünüyle üstlenecek hiçbir merciin bulunmaması, olumsuz olarak eleştirilmektedir. Özel örgütlenme olarak emeklilik servisinin faaliyeti, ancak bölgesel gelenekler ile örgüt yapıları gözönünde bulundurulmak kaydıyla, sosyal sigortalar sisteminin ülke ve bölge düzeylerindeki diğer alt bölümlerinin çalışmalarıyla koordine edildiği takdirde, sistemin etkinliği artırılabilir.

5. Sistemi iyileştirmede zamana ilişkin engeller

1995 yılındaki ilk evre için, fiyat artışlarına ve enflasyona karşı emeklilerin yaşam standartlarının güvence alınmasına ilişkin önlemlerin alınması öngörülmüştür. Özellikle, primlerin ödenmesi için gereken mali temel genişletilmesi; yaygın olan prim ödemeliklerine karşı önlem alınmalı ve de emekli aylıklarının endekslenmesi usulü ile bunlara temel oluşturulan kazançlar iyileştirilmelidir. Ayrıca, gelecekteki gelişme için veriler toplanmalı ve yeni emeklilik görüşünün gerçekleşmesine yarayacak gerekli temeller, bilimsel olarak incelenmelidir.

İkinci evrede (1996/1997), emekli aylıklarının güvencelenmesine ilişkin bir yeni yasa hazırlanmalıdır. Söz konusu yasanın içinde, yeni görüşün temel düzenlemeleri somutlaştırılacak ve geçiş için süreler belirlenecektir. Aynı zamanda, bireyselleştirilmiş emekli aylığı banka hesapları ile emekli aylığı taleplerine ilişkin veri bankalarının oluşturulmasına girişilmelidir.

Emeklilik sistemindeki değişiklikler, etkinliği halen diğerlerinin yanısıra çalışmaya devam etmeye zorlanan çok sayıdaki emekli tarafından sınırlanmış bulunan iş piyasasının yapısal değişikliklerini mümkün kılacaktır.

(1998 yılında başlayacak) üçüncü evre için, reformun hedef ve ilkelerinin gerçekleştirilmesi ile veri ve bilgi toplama çalışmalarına modern yöntemlerle geçilmesi planlanmıştır.

Planlanan yeni emeklilik sisteminin, sadece kısa ve uzun vadede yaşlılık güvencesi üzerinde değil, ayrıca Rusya'daki tüm iktisadi ve sosyal durum için de olumlu etkide bulunması beklenmektedir. Biryandan, emeklilerin kritik durumu yüzünden ortaya çıkan sosyal gerilimin dengeleneceğinden hareket edilmektedir. Diğer yandan, emeklilik sistemindeki değişiklikler, etkinliği ha-

len diğerlerinin yanısıra çalışmaya devam etmeye zorlanan çok sayıdaki emekli tarafından sınırlanmış bulunan iş piyasasının yapısal değişikliklerini mümkün kılacaktır.

Mevcut durumun düzeltilmesinde belirleyici ilk adımın, yaşlılık sigortasının görev alanına girmeyip sistem üzerinde yük oluşturan çok sayıdaki işlevin,

bunlar için çok elverişli bulunan kurumlara geçmesi olduğu benimsenmektedir¹⁶. Sisteme ters düşen yüklerin bu şekilde ortadan kaldırılmasıyla, emeklilik sisteminin kendi asıl görevini, yani (artık) bizzat kendine bakamayan kişinin sosyal güvencesini yerine getirmesini ve piyasa ekonomisi koşullarında emeklilikte adaleti gerçekleştirmesine ulaşılmış olacaktır.

¹⁶ Bu durum; özellikle, belirtilen devlet dışı emeklilik sisteminin oluşturulması ve de kaza sigortası ile meslek hastalıkları sigortasının birbirinden ayrılması için geçerlidir.

ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ESNEKLİĞİ VE ESNEK ZAMAN MODELİ



Yrd. Doç. Dr. Arif Yavuz
İstanbul Üniversitesi,
İktisat Fakültesi,
Öğretim Üyesi

1965 yılında Rize'de doğdu. İlk ve orta öğretimini İstanbul'da tamamladı. 1989 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nden mezun oldu. Aynı yıl fakültenin Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri bölümünde araştırma görevlisi olarak göreve başladı. 1990 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde "Endüstriyel İlişkiler Alanında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Normları ve Türkiye" konusunda Yüksek Lisansını verdi. 1994 yılında "Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi Konulu" doktorasını tamamladı. Halen, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinde öğretim üyesi olarak görevine devam etmektedir.

A- ESNEK ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ

Çalışma sürelerinin kısaltılması, işçi ve işveren tarafları arasında devamlı olarak tartışma konusu olmuştur. İşçi sendikaları, toplu pazarlık görüşmelerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, çalışma yaşamının insanileştirilmesi, işçinin iş dışında kişiliğini geliştirmesine olanak tanınması ve iktisadi durgunluk döneminde işsizliğin artmasının engellenmesi gibi ne-

denlerle¹ haftalık ve günlük çalışma sürelerinin kısaltılmasına çalışmıştır.

Zamanla, çıkarılan yasalarla ve imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile haftalık çalışma sürelerinin sürekli olarak azaldığı görülmüştür. Örneğin; 1960 yılında Batı Avrupa ülkelerinde, imalat sanayiinde ortalama haftalık çalışma süresi 46 saat iken, 1985 tarihinde bu rakam 40 saatin altına düş-

¹ Öner Eyrenci, "İş Süresinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku", *Münir Ekonomi* 60. Yaş Günü Armağanı, Ankara, 1993, ss.227-228.

müştür². Günümüzde de, birçok sanayi ülkesinde haftalık çalışma süresi 40 saatin altında bulunmaktadır. Hatta, Birleşik Almanya'da metal işkolunda haftalık çalışma süresinin 35 saat olduğu bilinmektedir

Ancak 1970 'lerden sonra meydana gelen ekonomik ve teknolojik gelişmeler, çalışma süresinin kısaltılmasına karşılık "Çalışma Süresi Esnekliği" (Working Time Flexibility) fikrini ön plana çıkarmış bulunmaktadır. Artık, işçi sendikalarının kısaltılma taleplerine karşı olarak işverenler esnekliği ileri sürmektedirler. İş yasalarının katılıklardan arındırılmasını ve esnekleştirilmesini talep etmektedirler³. Günümüzde, çalışma süresinin esnekliği çalışma süresinin kısaltılmasından daha az tartışılmalı bir konu haline gelmiştir. Çalışma sürelerinin azaltılmasının tek başına sağlanması oldukça güçleşmiştir.

Bu süreç içinde, işçi sendikaları, yasal düzenlemeler veya toplu pazarlıklarla, ücretlerde bir düşüş olmadan çalışma süresinin kısaltılmasını istemelerine rağmen; işverenler, esas olarak çalışma süresinin esnekleştirilmesinden yana olmaktadır. Verimlilik artışı olmadan veya ücret artışlarının dondurulması sağlanmadan çalışma sürelerinin kısaltılmasına yanaşmamaktadırlar. Örneğin; 1983 ve 1985 yıllarında, Hollanda'da daha önceden % 5 olarak öngörülen ücret artışından vazgeçilerek aynı oranda çalışma süresinden bir kısıtlamaya gidilebilmiştir⁴.

² J.E.Thurman, "Flexibility in Working Time : International Trends and Developments", **Flexible Work Patterns and Their Impact on Industrial Relations** (edit. By Roger Blanpain), Bulletin of Comparative Labour Relations, Bulletin 22, 1991, s.113-114.

³ Tiziano Treu, "Labour Flexibility in Europe", **International Labour Review**, Volume 131, No.4-5, 1992, ss.503-504.

⁴ Alan Gladstone, "Labour Flexibility and the Attitudes of the Parties", **Flexible Work Patterns and Their Impact on Industrial Relations** (edt.by R. Blanpain), Bulletin of Comparative Labour Relations, Bulletin 22, 1991, ss.26-27.

Artık günümüzde, Avrupa Birliği ülkelerinde çalışma süreleri ile ilgili katılıkların azaldığı ve çalışma sürelerinin esnekleştiği görülmektedir. Örneğin; Belçika'da 22 ocak 1985 tarihinde çıkan bir yasayla haftalık çalışma süresinin azami sınırı esnekleştirilmiştir. Bu yasa ile, daha önceden 40 saat olan haftalık azami çalışma süresi, imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile 45 saate çıkarılabilmektedir. İlave edilen 5 saatlik çalışma ise fazla mesai sayılmamaktadır. Ancak, yıllık çalışma süresi artmamakta, bu sürenin toplamı yine eskisi gibi haftalık 40 saat çalışmaya göre hesaplanmaktadır⁵.

Ayrıca, 1987 yılında Belçika'da çıkarılan bir yasayla, çalışma süreleri daha esnek bir yapıya kavuşturulmuştur. Buna göre, işçi ve işveren tarafları anlaşarak toplu iş sözleşmeleri ile pazar günü ve diğer tatil günleri fazla mesaiye girmeden çalışabilmektedirler. Bununla beraber, günde 12 saati geçmemek koşulu ile, günlük ve haftalık tavan çalışma sürelerini aşabilmektedirler. Fakat, yıllık olarak çalışma süresinde bir üst tavan mevcut olmaktadır. Aynı şekilde, Fransa'da da 1987'de yapılan yasal değişiklikle, yıllık ortalama 39 saati geçmemek kaydı ile, haftalık maksimum çalışma süresinin 44 saate çıkarılması mümkün olmaktadır⁶. Bu duruma, "Çalışma Sürelerinin Seneleştirilmesi" (Annualization) denilmektedir. Yani, yıllık toplam çalışma süresini değiştirmeden günlük ve haftalık çalışma sürelerinde esneklik yapılarak azami sınırların artırılması veya kaldırılması olarak tanımlanmaktadır. Çalışma sürelerinin seneleştirilmesi, çıkarılan yasalarla Belçika, Danimarka, Fransa, İtalya ve Hollanda gibi birçok Avrupa Birliği ülkesinde görülmektedir.

⁵ A.de Koster, "Reduction and Flexibility in Working Time - The Belgium Case", **Flexible Work Patterns and Their Impact on Industrial Relations** (edt.by R. Blanpain), Bulletin of Comparative Labour Relations, Bulletin 22, 1991, s.139.

⁶Gladstone, s.27.

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini sağlayan önemli diğer bir husus ise, "Esnek Toplu İş Sözleşmeleri"dir. Esnek toplu iş sözleşmeleri, mal ve hizmet talebindeki konjonktürel dalgalanmalara işletmelerin uyum sağlamasını temin etmektedir. Bunun ilk örneğine, Belçika'da 1988 Nisan ayında, 25.000 işçi çalıştıran GB INNO BM şirketi ile imzalanan bir toplu iş sözleşmesinde rastlanmıştır. Bu esnek toplu iş sözleşmesiyle taraflar, 5 yıl içinde verimliliğin % 20 artacağını ummuşlardır. Süresi belirsiz olan bu sözleşmeye göre; haftalık çalışma süresi en az 20 en çok 40 saat, günlük çalışma süresi ise en az 4 en çok 8 saat olabilmektedir. Çalışma süreleri 14 gün önceden işçilere bildirilmekte ve haftada en fazla 5 gün çalışılmaktadır. İşçilerin ücretleri ise belli bir miktara kadar garanti edilmektedir. Haftalık belirli bir sürenin altında çalışılması halinde, aylık ücret haftada 27 saatten, yıllık ücret ise 33 saatten hesaplanarak bulunmaktadır⁷.

Görüldüğü gibi, gerek yasal düzenlemelerle gerekse toplu iş sözleşmeleri ile çalışma sürelerinin esnekliği giderek artmaktadır. Böylece, işyerine yeni işçi almaksızın iş süreleri daha verimli bir şekilde kullanılmakta, talep değişikliklerine ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlanabilmektedir. Esnek zamanlı çalışma, vardiyalı çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, çağrı üzerine çalışma, part-time çalışma gibi esnek çalışma şekilleri ile çalışma sürelerinin esnekliği kolaylıkla temin edilmektedir⁸. Esnek çalışma sürelerini en iyi ifade eden çalışma şekli "Esnek-Zaman Modeli" olduğu için, biz bu çalışmamızda esnek zaman modeli üzerinde detaylı olarak duracağız.

B- ESNEK-ZAMAN MODELİ'NİN ORTAYA ÇIKIŞI VE GELİŞİMİ

"Esnek-zaman modeli (flexitime) ", ilk olarak Batı ülkelerinde 1970'li yıllarda gündeme gelmiştir. Bu çalışma şekli, "kayan-zaman (gliding-time)", "esnek-devir (flexitour)", "maksimum esneklik (maxiflex)" ve "değişen-gün (variable-day)" gibi çeşitli kavramlarla da ifade edilmektedir. En yaygın olarak ise, "esnek-zaman (flexitime)" kavramı kullanılmaktadır.

Bazı işletmelerde esnek çalışma sürelerinin uygulanması, standart çalışma sürelerinde önemli ve köklü değişikliklere sebep olmuştur. Batıda esnek-zaman modelinin ilk uygulandığı, Federal Almanya'da "Messerschmidt - Bölkow - Blohm" işletmesinde 1967 yılında gerçekleşmiştir. O tarihte, esnek çalışma süresinin uygulanmasının en önemli nedeni, işe geliş ve işten çıkış saatlerinde çok yoğun olan trafik sıklığına bir rahatlama getirmektir. Zamanla, esnek-zamanlı çalışmanın süratle yaygınlaştığı görülmüştür. 1973 yılında, Federal Alman işgücünün % 6'sının esnek çalışma süresi biçiminde çalıştığı belirtilmiştir. 1975 yılına gelindiğinde ise, bu oran daha da artmış, özel işletmelerin 1/3'ü, kamu işletmelerinin 6/10'u esnek çalışma sürelerini uygular hale gelmiştir. Aynı tarihlerde, İsviçre'de esnek-zamanlı çalışmanın yaygınlaştığı bilinmektedir. 1970'ler de İsviçre işgücünün %30-40'ı (yaklaşık 1.300.000 ile 1,700,000 arasında işçi) bu şekilde çalışmaktaydı⁹.

⁷ Roger Blanpain, "Flexibility and Working Time", **Flexible Work Patterns and Their Impact on Industrial Relations** (edt.by R. Blanpain), Bulletin of Comparative Labour Relations, Bulletin 22, 1991, ss.62-63.

⁸ Amire Galin, "Flexible Work Patterns-Why, How, and Where?" **Flexible Work Patterns and Their Impact on Industrial Relations** (edt.by R.

Blanpain), Bulletin of Comparative Labour Relations, Bulletin 22, 1991,s.8.

⁹ D. Maric, **Adapting Working Hours to Modern Needs**, 2 nd ed., Genevre,International Labour Office, 1980,s.27.

1980'li yıllarda ise Batı Almanya ve İsviçre' de esnek çalışma sürelerinde çalışanlar, işgücünün % 40-45'ini oluşturmaktaydı¹⁰. Hatta, Winterthur ve Zurich gibi bazı bölgelerde bu oranın %70'lere ulaşmış olduğu belirtilmektedir¹¹. Ayrıca, Avusturya, Belçika, Fransa, İtalya, Hollanda, İngiltere ve

İskandinav ülkeleri gibi diğer Batı Avrupa ülkelerinde de yavaş da olsa esnek çalışma süreleri yaygınlaşmıştır. 1971 yılına gelindiğinde, Avrupa'da 2000 işletmede yaklaşık 1.000.000.- (bir milyon) işçinin esnek-zaman biçiminde çalışmış olduğu tahmin edilmektedir¹².

Tablo 1: Esnek Çalışma Sürelerinin Gelişimi

ÜLKELER	YILLAR										
	1967	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976-77	1980	1983	1985
Federal Almanya	İlk uygulaması				İşgücünün % 6'sı		Özel işletmelerin 1/3'ü Kamu işletmelerin 6/10'u		İşgücünün % 40-45'i		
İsviçre								İşgücünün % 30-40'ı (1.300.000 -1.700.000 işçi)	İşgücünün % 40-45'i		
Belçika		İlk uygulaması									
Fransa			İlk uygulaması (15 işletme)				800 işletme uyguluyor				
İngiltere			İlk uygulaması			500 işletme 100.000 işçi			İşgücünün % 8'i	1.000.000 işçi	İşgücünün % 14'ü
İtalya					İlk uygulaması						
ABD				İlk uygulaması		İşgücünün % 4'ü			İşgücünün % 8.1'i		İşgücünün % 12'si

Kaynak : D.Maric, Adapting Working Hours to Modern Needs, International Labour Office, Geneva, 1980, ss.27-32.

Paul Blyton, Changes in Working Time, London, Croom Helm Ltd., 1985, ss. 125-128.

Suzan McRae, Flexible Working Time and Family Life, London, Policy Studies Institute, 1989, s.9.

¹⁰ Paul Blyton, *Changes in Working Time*, London, Croom Helm Ltd., 1985, s.127.

¹¹ Güven Murat, *İşgücü Piyasasının Yapısı ve İşleyişinin Ekonomik Analizi-Bölümlendirme ve Esneklik Yaklaşımı*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi,

Marmara Üniversitesi, Sosyal Bil. Ens., 1993), s.188.

¹² Blyton, s.127.

Esnek zamanlı çalışma şeklinde çekirdek-zaman ile esnek-zaman ve işgünü süresi işletme tarafından belirlenmektedir. İşverenler, ekonomik konjoktüre ve mal ile hizmet talebine göre bunu ayarlamaktadırlar. Çalışanların bu sürelerin belirlenmesinde genel olarak herhangi bir etkileri yoktur. Ancak işçiler, çekirdek-zamanda işletmede bulunmak zorunda olmakla birlikte, esnek-zamanlarda çalışıp çalışmamakta serbesttirler. Dolayısıyla, çalışanlar, günlük çalışma sürelerini kendileri belirleme hakkına sahiptirler.

Öğle Yemeği Arası : Esnek çalışma süresinde, öğle yemeği için ara verilmesi değişik şekillerde olabilmektedir. Bana göre öğlen vakti 1/2 veya 1 saat işletmede faaliyet tamamen durdurulup yemek arası verilebilecektir. Bununla beraber, işgünü süresi boyunca işletmede çalışmaya ara verilmeden, öğlen vaktine 1-2 saatlik bir esnek-zaman bandı koyarak, işçilere çalışmaya devam etmeleri veya bu süre içinde istedikleri zaman yemek yemeleri imkanı verilebilmektedir.

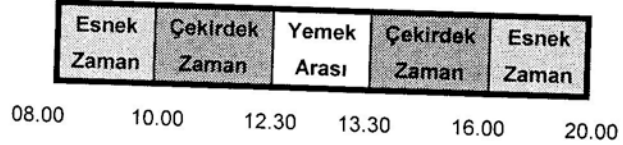
a) Esnek-Zaman Modeli'nin Çeşitleri:

Esnek zamanlı çalışma biçiminde, işgünü uzunluğunun değişik şekillerde bantlara ayrılabilmesinden dolayı, bu çalışma şeklinin genel olarak üç farklı türü söz konusu olmaktadır¹⁹. Aşağıda görüldüğü gibi, ortak olarak bütün şekillerin başında ve sonunda esnek-zaman bandı yer almaktadır. Birinci türünde, öğlen vakitlerine yemek arası konmuş, iş tamamen durdurulmuştur. Bu nedenle yemek arası genellikle 1/2 veya 1 saat gibi kısa tutulmaktadır. İkinci şekilde, öğlen vaktine esnek-zaman bandı konmuş olup, bu zaman aralığında, isteyen çalışabilmekte veya isteyen istediği zaman yemek yiyebilmektedir. Üçüncü ve son şekilde ise, işgücünün ortasında uzun bir çekirdek-zaman bandı bulunmaktadır. Yemek

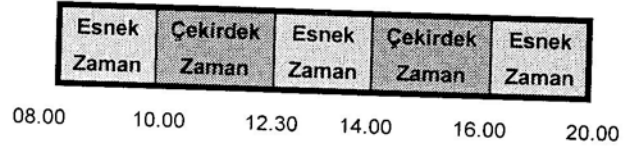
arası bu zaman süresinin içinde yer almaktadır.

b) Esnek-Zaman Modeli'nin Uygulama Alanı:

1.ŞEKİL :



2.ŞEKİL :



3.ŞEKİL :



Esnek zamanlı çalışma şekli, genel olarak kamu ve özel sektör, hizmet ve sanayi sektöründe olmak üzere bütün sektörlerde uygulanabilmektedir. Ancak, yapılan araştırmalar ve tecrübeler göstermiştir ki, esnek-zamanın mavi yakalı işçilere göre beyaz yakalı işçilere uygulanması daha kolay ve başarılı olmaktadır. Ayrıca, birbirine bağımlılık ilişkisi yüksek olan üretim hatlarında, esnek çalışma süresinin uygulanışı oldukça zor ve genellikle başarısızdır.

2- ESNEK-ZAMAN İLE İLGİLİ ÖRNEK OLAYLAR

1) İNGİLTERE ADIDAS ÖRNEĞİ:

Alman spor giyim işletmesi olan ADIDAS'ın İngiltere'de iki bölgede yönetim binası ve satış mağazaları bulunmaktadır. ADIDAS, 1989 yılında, ilk önce sadece bir bölgede ve yönetim merkezinde esnek-zaman modelini uygulamıştır. Başarılı uygulamadan bir yıl sonra 1990 yılında, diğer bölgede de

¹⁹ Maric, ss.26-27; Plyton, s.126.

esnek-zamanın uygulanması kararlaştırılmıştır. İngiltere Adidas'da uygulanan esnek-zaman modeli aşağıda açıklanmaktadır²⁰.

a) Uygulama Nedeni:

ADIDAS 'ın esnek-zaman'ı uygulamasının işletme ve işçi faydası olmak üzere iki nedeni bulunmaktadır. Öncelikle, konjonktürel dalgalanmalar neticesinde işletmede bazen çok az çalışmakta iken, bazen de işletmede yoğun faaliyet olmakta, aşırı fazla mesai yapılmaktaydı. Bu nedenle, dalgalanmalara uyum sağlayabilmek ve aşırı fazla mesai uygulamasından kurtulabilmek için esnek-zaman benimsenmiştir. Diğer bir sebep de, işçilerin çalışma ve çalışma dışı hayatlarının kalitesinin artırılmasıdır. Esnek-zaman sisteminde işçiler kendi ihtiyaçlarına ve özel durumlarına göre işe başlama ve işi bırakma hakkına sahip olduklarından dolayı, çalışma dışı hayatın kalitesi artmaktadır.

b) Uygulama Şekli:

Esnek-zaman uygulamasından önce, ADIDAS işletmesinin faaliyette bulunduğu saatler 08.30-16.45 (7,5 saat + 45 dk) arasında bulunmaktaydı. Esnek-zamanlı çalışma ile işletmenin açık olduğu süre, yani işgünü uzunluğu 07.00-19.00 arasında olmak üzere toplam 12 saate çıkarılmıştır.

Aşağıda şekilde görüldüğü gibi, 07.00-19.00 arası olan işgünü uzunluğu, iki esnek-zaman ve bir çekirdek-zamandan oluşmaktadır. Esnek-zamanlar, işgünü başında 07.00-09.30 arası 2.5 saat ve işgünü sonunda 16.00-19.00 arası olarak 3 saattir. Toplam esnek-zaman süresi $2.5 + 3 = 5.5$ saattir. Çekirdek zaman ise, 09.30-16.00 arası toplam 6.5 saat tutmaktadır. Bu sürenin içinde öğle yemeği de bulunmaktadır.

²⁰ IDS, Flexitime, ss.8-9.

Adidas uygulamasında, hesaplama dönemi olarak bir takvim ayı seçilmiştir. Her

Esnek Zaman	Çekirdek Zaman	Esnek Zaman
-------------	----------------	-------------

07.00 09.30 16.00 19.00

hesaplama döneminde maksimum borç veya alacak olabilecek çalışma saati 15 saat ile sınırlandırılmıştır. Doktora muayene olmak isteyen hasta işçilerin vizite çıkmalarına esnek-zamanlarda izin verilmektedir. Gözlük muayenelerin ise cumartesi günleri yapılması istenmektedir.

Diğer yandan, esnek-zaman uygulanmasını değerlendirmek ve çıkan sorunların çözümünü sağlamak amacıyla bir komite kurulmuştur. İşletmede yetkili işçi sendikası bulunmadığı için bu komite her bölümden bir işçinin katılımı ile oluşturulmuştur. İlk önceleri bu uygulama komitesi her ay toplanıp durum değerlendirmesi yaparken, sonraları başarılı uygulama neticesinde toplanma zamanı azalmıştır.

Uygulama komitesinin aldığı bir kararla öğle yemeği vakti değiştirilmiştir. Önceleri, çekirdek zaman içinde 12.00-12.45 arasında sabit olan öğle yemeği aralığından vazgeçilmiştir. Aşağıda şekilde görüldüğü gibi, gün ortasında, 12.00-13.30 saatleri arasında bir esnek-zaman bandı konmuş, bu süre içinde yemek yenmesi kararlaştırılmıştır.

Esnek Zaman	Çekirdek Zaman	Esnek Yemek Arası	Çekirdek Zaman	Esnek Zaman
-------------	----------------	-------------------	----------------	-------------

07.00 09.30 12.00 13.30 16.00 19.00

c) Zaman - Kayıt Sistemi :

Zaman kayıt sistemi, esnek çalışma süresinin başarılı bir şekilde uygulanması için gerekli en önemli araçlardan birini oluşturmaktadır. Adidas işletmesinde bilgisayarlı zaman-kayıt sistemi kullanılarak esnek-

zamanın başarılı bir uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu sistemde, işçilerin işe başlama ve işi bırakma saatleri eksik takip edilmiş, gecikmeler ve işe gelmemeler kolaylıkla belirlenerek, hesaplama döneminde çalışılan saatler, borçlar ve alacaklar doğru olarak tespit edilebilmiştir.

d) Neticeler:

- 1- ADİDAS işletmesinde, esnek-zaman modeli'nin uygulanmasından memnun kalmıştır. Mağazalarda çalışan personel için de esnek-zamanın uygulanması kararlaştırılmıştır.
- 2- Esnek zamana geçilmesiyle, fazla mesaide önemli ölçüde azalma olmuştur.
- 3-İşe işçi alma kolaylaşmıştır.
- 4-İşçiler, çalışma esnekliğine sahip olmuşlardır. Özellikle ev kadınları, ev işlerini ve aile sorumluluklarını kolaylıkla yerine getirebilmişlerdir.
- 5-İşçilerin çalışma morali yükselmiştir.
- 6-Önemli hiçbir sakınca (dezavantaj) ortaya çıkmamıştır. Sistemin, işçiler tarafından istismar edilmesi söz konusu olmamıştır. Sadece, bazı işçiler umduklarından daha az esnekliğe sahip olduğunu söylemişlerdir.

2 SUFFOLK COUNTY COUNCIL SİGORTA ŞİRKETİ:

Suffolk County Council Sigorta Şirketi esnek-zaman modelini 10 yıldan beri uygulamaktadır. Şirket tarafından uygulanan model aşağıdaki gibidir²¹.

Esnek Zaman	Çekirdek Zaman	Esnek Yemek Arası	Çekirdek Zaman	Esnek Zaman
-------------	----------------	-------------------	----------------	-------------

08.00 09.30 12.00 14.00 16.00 18.00

İşgünü uzunluğu = 08.00 -18.00 = 10 saattir.

Yemek arası = En az 30 dakika olacaktır.

Hesaplama Dönemi = 4 hafta 'dır.

Borçlanma/Alacak = Hesaplama döneminde en fazla 8 saat olabilir.

Flexileave(Esnek izin) = Hesaplama döneminde en fazla 1 gün olabilir.

Fazla mesai ücreti = Bir hesaplama döneminde 8 saat alacaklı olunursa ödenir.

Suffolk County Council şirketinin esnek-zaman modelini uygulamasından şu sonuçlar elde edilmiştir. Öncelikle, çalışma şeklinde, işçilerin kendi çalışma zamanları üzerinde daha fazla kontrole sahip olduklarından dolayı, onların motivasyonlarının arttığı belirtilmiştir. Ayrıca, işletmenin açık ve faal olduğu sürenin uzadığı görülmüştür. Sistemin önemli ölçüde bir suistimali söz konusu olmamıştır.Genellikle çalışanlar hesaplama dönemindeki borç ve alacak limitlerine riayet etmişler ve bu limitleri aşmamışlardır.

3 HEWLETT - PACKARD CORPORATION:

Esnek-zaman modelini uygulayan diğer bir işletme, elektronik ve bilgisayar sektöründe faaliyet gösteren ABD firması Hewlett-Packard Corporation'dır. Hewlett-Packard, esnek-zaman modelini ilk olarak 1967 senesinde Almanya'da Boeblingen şehrindeki işletmesinde çalışanların yaklaşık % 90'ına uygulamıştır²².

Bu çalışma şeklinin uygulanma nedeni olarak, çalışanlara kendi özel ve çalışma hayatlarını daha esnek ve rahat bir biçimde ayarlayabilme imkanının verilmesi diye belirtilmiştir. Böylece, işçiler aileleri ile daha fazla ilgilenebilecekleri gibi, işe gidiş

²¹ Ibid., ss.9-10.

²²Karl K. Motoyama, **Flexible Working Hours Program For State Employees**, Hawaii, Legislative Reference Bureau, 1985, Report No.4, s.26.

gelişlerde trafik sıkışıklığına maruz kalmayacaklardır.

Hewlett-Packard firmasında, esnek-zaman modelinin bir yıl uygulanmasından sonra yapılan araştırmada, uygulamayla ilgili şu sonuçlar elde edilmiştir.

- 1) İşgücü ve işyeri verimliliği artmıştır.
- 2) Gecikmeler ve işe gelmemeler azalmıştır.
- 3) Çalışanların morali artmıştır.
- 4) İşe gidip-gelme ile ilgili sorunlar ve yolda geçen süreler azalmıştır.

4) BBC - INFORMATION TECHNOLOGY ENGINEERING DEPARTMENT:

Esnek-zaman modelini uygulayan diğer önemli bir kuruluş ise, İngiliz Radyo ve Televizyon kuruluşu BBC'dir. BBC, 1975 'li yıllardan buyana esnek çalışma süreleri ile yakından ilgilenmekte ve esnek-zaman modelinin uygulanmasını devamlı olarak teşvik etmektedir. BBC işletmesi, bütün dünyaya kesintisiz 24 saat yayın yapan bir kuruluş olarak, esas itibarı ile vardiyalı çalışma şeklini kullanmaktadır. Ancak, vardiyalı çalışma şekli, özellikle bazı departmanlardaki çalışma biçimine uygun olmamakta ve verimsiz çalışmaya neden olmaktadır. Bundan dolayı, BBC'nin "Bilgi Teknoloji Mühendisliği" bölümünde uzun yıllardan beri sınırlı ölçüde esnek çalışma süreleri uygulanmıştır. 1990 yılından sonra ise, esnek-zaman modelinin uygulanması geliştirilerek "haftada 4 gün" ve "iki haftada 9 gün" biçiminde uygulandığı görülmüştür²³.

BBC-Bilgi Teknoloji Mühendisliği (BTM) bölümünde, bilgisayar sistem mühendisi olan yaklaşık 30 kişi çalışmaktadır. Çalışanların yaş ortalaması oldukça genç olup, yaşları 25-30 arasındadır. Bu departman, BBC'nin bütün bölümlerinin bilgisayar sistemlerinin kuruluşunu ve çalışmasını temin etmektedir. Bu bölümde çalışan mühendis-

ler, çalışma sürelerinin % 40'ını kendi ofisleri dışında geçirmekte ve önemli ölçüde akşam ve haftasonu çalışması yapmaktadırlar.

a) Esnek-Zaman Modelinin Uygulanması:

BBC ' de uygulanan esnek-zaman modelinde, yöneticiler hariç çalışanlar için çekirdek zaman 10.00'dan 16.00' ya kadardır. İşçiler her gün öğle yemeği arası hariç 7 saat çalışmak zorunda olup, 7 saatten az veya fazla çalışmamaktadırlar. Yöneticiler için çekirdek zaman ise 08.00'den 16.00'ya veya 10.00'dan 18.00'e kadar veya bu bandlar arasında her hangi bir zamandır. Çekirdek zaman içinde 1 saat öğle yemeği arası bulunmaktadır. İşçiler, karar vermiş oldukları çalışma süresini günden güne değiştirememekte, her gün aynı şekilde çalışmak mecburiyetindedirler. İşçilerin günlük çalıştıkları süreler ve yerler devamlı olarak kaydedilmektedir.

BBC, 1990 yılına kadar kısmen uyguladığı esnek-zaman modelini bu tarihten sonra geliştirerek "haftada 4 gün " veya "iki haftada 9 gün " şeklinde uygulamaya başlamıştır. Bu yeni çalışma biçiminde, işçiler günde yedi saatten fazla çalışıp, fazla çalıştıkları süreleri diğer günlere alacaklı kaydedebileceklerdir. Böylece haftalık toplam çalışma süresini 4 günde tamamlayan işçiler, haftanın diğer 3 günü izinli olacaklardır. Bu üç gün, cuma-cumartesi-pazar veya cumartesi-pazar-pazartesi biçiminde olabilecektir. Veya, işçiler bir hafta 4 gün diğer hafta 5 gün şeklinde de çalışabilmektedirler.

Diğer bir önemli husus ise, esnek-zaman modelinin geliştirilerek uygulanmasıyla, etkili bir zaman kayıt sisteminin kullanılmasının kaçınılmaz olduğunun anlaşılmasıdır. Esnek-zaman modelinin, suiistimallerin engellenip başarılı bir şekilde uygulanabil-

²³ IDS, **Flexitime**, ss.10-11.

mesi için, hassas bir zaman kayıt sistemi-ne ihtiyaç duyulmaktadır.

b) Avantaj ve Dezavantajları:

1980-1990 yılları arası yaklaşık 10 yıl uygulanan dönem için, esnek-zaman modelinin olumlu ve olumsuz yanları, Bilgi Teknoloji Mühendisliği departmanı tarafından rapor edilmiştir. Buna göre üç önemli olumlu hususa rağmen, oldukça önemsiz bir iki husus belirtilmiştir.

Esnek-zaman modelinin işçiler için en avantajlı yanı, işe başlama ve işi bırakma saatlerinin çalışanların kendileri tarafından belirlenebilmesinden dolayı, trafik sıkışıklığının en az olduğu saatlerde işçilerin işe gidip gelme imkanlarının olmasıdır. Özellikle BTM departmanında çalışanların büyük bir kısmının ev ile işyeri arasındaki mesafe uzun olup ve Andover, Brighton ve Lincoln gibi oldukça uzak mesafelerden işyerlerine gelmektedirler. Ayrıca işçiler bu çalışma şekli ile sabah veya akşam, aileleri ile daha fazla beraber olabilmektedirler. Esnek-zamanın diğer bir faydası ise, çalışanların moralini ve sorumluluk duygusunu yükseltmesidir. Bu çalışma şeklinde, işçilere çalışma zamanını belirleme hakkı tanındığından, işçilerin çalışma moralleri ve sorumluluk duyguları artmaktadır. Esnek-zaman'ın üçüncü olumlu yanı ise, sistemin basitliği nedeniyle işletme yönetimi tarafından kolay uygulanabilmesidir.

Esnek-zaman modelinin önemli olmayan bir iki sakıncası da belirtilmiştir. Bazen, işgünün başında ve sonunda işgücü açığının bulunduğu, çalışanların sayısında eksiklik olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, bu çalışma şeklinin azda olsa istismara açık olduğu söylenmiştir.

D- BATI ÜLKELERİNİN DENEYİMLERİ

Batı ülkelerinde 1970'lerden beri uygulanan esnek çalışma sürelerinde, önemli sonuçlar elde edilmiştir. Belçika, İrlanda, Avustralya, ABD ve İngiltere'de uygulanan esnek-zaman ile ilgili yapılan araştırmalarda aşağıdaki neticelere ulaşılmıştır²⁴.

1- Belçika

1974 yılında Belçika'nın Diepenback şehrinde yapılan konferansda, esnek çalışma süreleri ile ilgili yapılan araştırmaların sonuçları açıklanmıştır. Bu araştırmalara göre esnek çalışma süreleri gerek işletme gerekse işçiler için çok faydalı bulunmuştur. Esnek çalışma süreleri ile ilgili araştırmaların sonuçları aşağıda belirtilmiştir.

- 1- İşe gelmemeler, gecikmeler ve işçi devrinde azalmalar olmuştur.
- 2-Daha az iş kazaları yaşanmıştır.
- 3-Çalışma ortamı daha iyi olmuş, işçilerin iş tatmini, iş motivasyonu ve performansı artmıştır.
- 4-İşçilerin işe gidiş-dönüşleri kolaylaşmıştır.
- 5-İşçiler kendilerini daha serbest hissetmişlerdir.
- 6-Fazla mesai azaldığı için, işçi ücretleri azalmıştır.

2- İrlanda

İrlanda'da, esnek çalışma süreleri özel sektörden ziyade kamu sektöründe daha çok uygulanmaktadır. Glenn Abbey Ltd. isimli dokuma fabrikasının bilgi işleme biriminde çalışan yaklaşık 30 işçi esnek-zaman sistemi kapsamına alınmıştır. Altı aylık deneme süresinden sonra işçilere fikirleri sorulduğunda, işçilerin % 95'i bu çalışma şeklini benimsediklerini ve bu şe-

²⁴ Maric, ss.28-33.

kilde çalışmaya devam etmek istediklerini belirtmişlerdir.

3- Avustralya

Avustralya Çalışma Departmanı, 1973 yılında esnek çalışma sürelerini uygulayan 20 işletmeyi kapsayan bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmada, esnek-zaman biçiminde çalışan işçiler 3 ay süreyle incelenmeye tabi tutulmuştur. İşgünü uzunluğu 08.00-18.00 ve çekirdek zamanı 10.00-16.00 olan bu çalışma şeklinde, önceleri farklı zamanlarda işe gelip işten ayrılan işçilerin, zamanla işe geliş ve işlen ayrılış saatlerinin birbirine yaklaştığı belirlenmiştir.

4- Amerika Birleşik Devletleri

Genellikle, "sıkıştırılmış çalışma haftası"nın yaygın olduğu ABD'de, "esnek-zaman modeli"nin de devamlı olarak arttığı görülmektedir. ABD 'de işverenler, esnek-zaman'lı çalışmanın sakıncasından çok faydasının olduğuna inanmaktadırlar. İki tür esnek-zaman modeli uygulayan 59 işletme ile ilgili hazırlanan bir raporda şu sonuçlar belirtilmiştir.

1- Sabit günlük esnek-zaman modelini uygulayan 19 işletmenin 10'u verimlilikte artış olduğunu söylemişlerdir. Hiçbir işletme verimlilikte bir düşüş olduğunu bildirmemiştir.

2- Bu işletmenin 12'si gecikmelerde azalma olduğunu, sadece 1 işletme ise artma olduğunu rapor etmiştir.

3- 19 işletmenin 6'sı işe gelmemelerde azalma olduğunu, bir işletme ise tersine artış olduğunu söylemiştir.

4- 19 işletmenin 2'si, fazla mesaide azalma olduğunu bildirmiş, hiçbir işletme artış olduğunu ifade etmemiştir.

5- 19 işletmenin 6'sı, işyerinin açık olduğu sürenin artmasından dolayı, aydınlatma, ısıtma v.s. gibi genel işletme giderlerinin büyüdüğünü bildirmiştir.

Benzer şekilde, değişken günlük esnek-zaman modelini uygulayan diğer 40 işletme için aşağıdaki hususlar rapor edilmiştir.

1- 40 işletmenin 18'i, verimlilikte artış olduğunu söylemiş; ancak, hiçbir işletme bir azalma olduğunu bildirmemiştir.

2- 40 işletmenin 34'ü, işe gelmemelerde ve gecikmelerde bir azalış olduğunu ifade etmiş; bununla beraber hiçbir işletme artış olduğunu söylememiştir.

3- 40 işletmenin 11'i, fazla mesaide azalma olduğunu bildirmiş, buna rağmen sadece 2 işletme bir artış olduğunu açıklamıştır.

4- 40 işletmenin yalnız 3'ü, işletme genel giderlerinde bir artış olduğunu bildirmiştir.

Sonuç olarak, şunu söylemek gerekir ki; 59 işletmenin hiçbirinde önemli ve büyük bir problemle karşılaşmamıştır. Sadece, sabahları erken ve akşamları geç saatte işçilerin çalışmasını sağlamada ve garanti etmede zorluklar yaşanmıştır.

5- İngiltere

İngiltere'de esnek çalışma sürelerini uygulayan işverenler, esnek-zaman'ın işletmede uygulanması ile, zaman kaybının azaldığını ve işçilerin daha hızlı işyerine gelip işe başladığını söylemişlerdir. Ayrıca, işverenler esnek çalışma süresinin işyerinde verimliliği arttırdığını bildirmişlerdir.

Esnek-zaman modelinde çalışan işçiler ise, kendilerini daha bağımsız hissettiklerini, özel ve çalışma hayatlarının kalitesinin arttığını ve bu iki yaşam arasında daha iyi bir denge kurabildiklerini ifade etmişlerdir. Bu işçiler, esnek-zaman sisteminin kendileri için sakıncasından çok daha fazla faydası olduğuna inanmaktadırlar.

Haberler....

Nuh Grubu Kıdemli İşçilerini Ödüllendirdi.

Nuh Grubu Şirketleri 3. Geleneksel Kıdemli İşçiliği Ödül Töreni 07 Eylül 1997 tarihinde Nuh Beton A.Ş.'nin Köseköy tesislerinde yapıldı. Törene katılan üst düzey yöneticileri çalışan kıdemli personele çeşitli ödüllerin yanında Nuh Grubunun çevreye olan duyarlılığını simgeleyen beşer adet ağaç fidesi de armağan etti.

Törene Sendikamız Yönetim Kurulu başkanı Mesut Erez de katıldı. Törende Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Nuh Çimento Sanayii A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Eskiyanan Türkiye'nin dış pazar ekonomisinin lokomotifini sayılan in-

faat sektörü içinde Nuh Grubu'nun önemli yerinin olduğunu belirtti. Eskiyanan konuşmasında:

"Nuh Grubu, hepimizin çalışmasıyla çok büyümüş ve gerçekleştirmiş olduğumuz bütün çalışmalarda da, başarıya ulaşmıştır.

Sınırlarımızı aşarak büyümeye, Nuh Grubu adını duyuracak atılımlara devam etmek istiyoruz. Bu amaçla, daha pek çok proje geliştirilecek ve gerçekleştirilecektir.

Gelecek yıllar içinde, hep birlikte daha pek çok başarılar kazanmış, bugünlerden çok farklı bir Nuh Grubu göreceğiz. Bulduğumuz yeri her geçen gün daha yukarılara taşımak zorundayız. Bu nedenle çalışmalarımızın daha iyi olmasının yollarını arayarak, yeni çözüm ve önerilere açık olmalıyız.

Ancak, bugüne kadar elde edilen başarılar, siz değerli elemanlarımıza ait olup elde edilecek diğer başarılar da, yine sizlerin sayesinde olacaktır.

Kuruluşumuzu, uluslararası kuruluşlarla rekabet edebilen çok güçlü bir yapı haline getirebilmek amacıyla, teknoloji, kalite ve bizi başarıya taşıyan Nuh Grubu'na yönelik yatırımlarımıza devam edeceğiz.



Sendikamız Yönetim Kurulu Başkan Vekili ve Nuh Çimento Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Eskiyanan törende konuşmasını yaparken.



Sendikamız
Yönetim
Kurulu Başkanı
Mesut Erez
törende
konuşma
yaparken.

Böylece, Türkiye'mizin en önemli meselelerinden biri olan işsizlik sorununun çözüme de katkıda bulunmakta ve bundan büyük mutluluk ve onur duymaktayız.

Ekip çalışmasına dayalı, iletişim ve motivasyonu, toplam kalite yönetimin ön plan-

da tutan idare şeklimizi esas alarak, daha verimli ve başarılı günlere birlikte ulaşma azmiyle ve dileğiyle..." dedi.

Törende Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Mesut Erez ve Nuh Beton A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Özer Yurtbilir de birer konuşma yaptılar.

Törende Nuh Grubu'nda 5, 10, 15, 20, 25 yıllık çalışması olan 152 kişiye plaket, saat ve ağaç fideleri hediye edildi.



Törende bir grup çalışan ödülleriyle.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan 8 Yıllık Temel Eğitime Destek

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve bağlı işveren sendikalarının 8 yıllık temel eğitime katkı sağlamak amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu açısından durumun değerlendirilip görüş bildirilmesine ilişkin taleplerine karşılık Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan verilen Çalışma Genel Müdürü İsmail

Bayer imzalı olumlu görüş aşağıda yer almaktadır.

"Bilindiği gibi, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 40. maddesinde yapılan düzenlemede, sendika ve konfederasyonların yardım ve bağış alamayacakları kurum ve kuruluşlar ile mesleki teşekkürler belirtilmiştir.

Yasa'nın 44 üncü maddesinin 2. fıkrasında da, sendika ve konfederasyonların gelirlerini bu yasada ve tüzüklerinde gösterilen faaliyetleri dışında kullanamayacakları ve bağışlayamayacakları da öngörülmüştür.

Ancak, teknik ve mesleki eğitim tesisleri yaptırabilecekleri de düzenlenmiştir.

Yasa'nın 33 üncü maddesinde yapılan değişikliklerle de, üyelerin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışma yapabilecekleri, teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurabilecekleri düzenlenmiştir.

Görüldüğü gibi yasal düzenlemede, eğitime önem verilmiş, hedef gösterilmiş, başka bir yasaklama ve sınırlayıcı bir düzenleme yapılmamıştır.

4306 sayılı Yasa ile İlk Öğretim ve Eğitim Kanunu, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu yeniden düzenlenirken, ilköğretim ile ilgili 8 yıllık kesintisiz olarak gerçekleştirilecek yeni bir eğitim düzeni öngörülmüştür.

Eğitim bir bütündür. Teknik ve mesleki eğitimin başarılı olabilmesi, temel eğitimin başarılı olması ile olanaklıdır. Temel eğitimin yetersizliği üzerine kurulacak teknik ve mesleki eğitimin amaçlanana gerçekleştirilmesi olanaklı değildir.

4306 sayılı Yasa'da temel eğitime yeni bir hız verme amacıyla düzenlenmiş ve ülke koşullarına uygun çağdaş bir yapılanmayı gerçekleştirmek amacıyla da yasal ve gönüllü katkılara açık tutulmuştur.

Çağdaş bir yapılanmayı öngören, yeni eğitim sisteminin başarılı olabilmesi yurttaş olarak sivil kuruluşlar olarak her kesimin katkısıyla gerçekleştirilebilir ve bu katkıyı vermek öncelikle bir yurttaşlık görevidir.

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda bu konuda açık bir yasaklayıcı düzenlemenin olmaması, yeni bir yasal düzenlemeye gerek kalmadan, sendika ve konfederasyonların eğitime katkılarında açık olduğu görüşüne götürmektedir.

Ancak bu katkının amaçlanana doğru orantılı olması gerekir. Bu katkıların Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği, görüş ve önerileri ile gerçekleştirilmesi, yapılacak katkıların; oran, yer ve şeklinin belirlenmesinde gerekli olduğu kadar yararlı olacağı da düşünülmektedir.

Çağdaş bir yapılanmayı öngören, yeni eğitim sisteminin başarılı olabilmesi yurttaş olarak sivil kuruluşlar olarak her kesimin katkısıyla gerçekleştirilebilir ve bu katkıyı vermek öncelikle bir yurttaşlık görevidir.

Yapılacak katkının, çağdaş bir eğitim sistemini oluşturmayı amaçlaması, kuruluşların bu katkıyı Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği içinde gerçekleştirerek, amacı dışında kullanılmasının önlenmesinin ötesinde, gerekli olan şekilde ve gerekli yere ulaşmasının sağlanmasına yol açabilecektir.

Öte yandan bu yolda daha önceki yıllarda bazı sendikaların girişimlerinin olmuş olması da, bunun daha planlı ve amaçlanan doğrultuda gerçekleştirilmesi için koordinasyonu gerekli kılmaktadır.

Bu genel değerlendirmenin ışığında, 4306 sayılı Yasa çerçevesinde, sendika ve konfederasyonların Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği içinde, 2821 sayılı Sendikalar Yasası çerçevesinde katkı yapabilecekleri." Düşünülmektedir.

Göлтаş'da Temel Atma Töreni

Üyemiz Göлтаş Göller Bölgesi Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş. 3. klinker üretim hattı prekalsinasyon inşaatının temel atma töreni 20 Ağustos 1997 tarihinde Cumhurbaşkanımız Süleyman Demirel'in de katılımıyla yapıldı.

Temeli atılan prekalsinasyon inşaatının tamamlanması ile halen 1.400.000 ton olan yıllık klinker üretim kapasitesini 2.000.000 tona çıkartacaktır. 40 Milyon Amerikan dolarlık yatırımın tümü Göлтаş'ın özkaynaklarından sağlanmaktadır.



Törenden bir görünüm.

Göлтаş Göller Bölgesi Çimento sanayii ve ticaret A.Ş. Yönetim Ku-



Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel Konuşmasını yaparken.

runlu Başkanı ve Sendikamızın da Yönetim Kurulu Üyesi Şevket Demirel törende şu konuşmayı yapmıştır.

Batı Akdeniz'i, Göller Bölgesi'ni, İç Ege'yi inşa eden ve 1969 senesinde kurulmuş olan Göлтаş A.Ş. 1973 yılında faaliyete geçen bir çimento fabrikasıdır.

24 senedir üretim yapan Göлтаş çimento fabrikası 600.000 ton/yıl klinker kapasitesi ile başlamış olup, bugün 1.400.000 ton/yıl klinker kapasitesine ulaşmıştır. Yeni yapacağımız bu temel atma prekalsinasyon tevsiatı ile de klinker kapasitemiz 2 milyon

ton/yıla çıkacaktır. Bu kapasite ile halen Türkiye'de 2 - 3 fabrika arasına giriyoruz. Yeni yatırımın toplam bedeli 40 milyon \$ (70 milyon DM) olup, bunun % 30'u şu ana kadar harcanmış olup bakiyesi de 1997'nin ikinci yarısından itibaren 1999 Ağustos'una kadar 2 yıl

içinde harcanmış olacaktır. Bu 40 milyon \$'lık yatırımı

Göлтаş kendi öz kaynakları ile yapmaktadır. Ayrıca tüm fabrika otomasyona dönmektedir. Böylece çağın bütün teknolojilerini kapsıyor, verim ve kalitede rekabet imkanlarına kavuşuyor.

1992 yılı Haziran ayında Reiscumhurumuzun Başvekil olarak işletmeye açtığı Bonn hattı'nın kapasitesini yapılan iyileştirmelerle 1.000 ton/gün klinkerden 2.000 ton/gün klinkere çıkarttık. 1. Hatta da gene yeni teknolojinin verdiği imkanı kullanarak % 30 kapasite artırımını yaparak 1.700 ton/gün klinkerden 2.300 ton/gün klinkere çıktık. Genişlemelerimizi pazar artışına göre yaparak geldik. Böylece ölü kapasitemiz olmadı.

Türkiye 1996'da 28 milyon ton klinker üretti. 32 milyon ton çimento iç satışı yaptı, aynı yılda 3 milyon ton çimento, 600 bin ton klinker ihraç etti. Avrupa'da çimento üretiminde birinci İtalya'dan sonra ikinciyiz. Bizde yıllık 100 bin ton klinker ihracını

yaptık. 1.400.000 ton çimento iç satışı yaptık.

1950'de 400 bin ton çimento tüketen Türkiye 1960'da 2 milyon ton, 1970'de 6 milyon ton, 1980'de 12 milyon ton, 1990'da 24 milyon ton, 1996'da 24 milyon ton çimento tüketmiştir. Çimento tüketimi 80 misli artarken, nüfusu da 1950'de 21 milyon - 1996'da 64 milyon olarak üç misli artmıştır. Fert başına 1930'da 6 kg.'dan 1996'da 505 kg.'a çıkmıştır. Dünya literatüründe 500 kg/fert başına doymuş bir rakamdır. Bundan sonra, tüketim geriye düşer nitekim İskandinav ülkelerinde bu rakam 100 kg/fert başına düşmüştür ama oralarda imar edilecek bir karış sahaları, şehirleri, kentleri de kalmamıştır. Türkiye'de daha fazla kapasite yaratmak düşündürücüdür. Ama Türkiye imar olmaya kalkınmaya daha muhtaçtır. Ortadoğu'da fazla malımızı satmak için öğütme tesisleri kurma çalışmalarımız, bu endişemizi yok etme imkanı getirmektedir.



Göлтаş Yönetim Kurulu Başkanı ve Sendikamız Yönetim Kurulu Üyesi Şevket Demirel konuşmasını yaparken.

Çimento üretiminde elektrik enerjisi girdisi başta gelir. Şu fabrika, Isparta'nın tüm elektrik tüketiminin yarısını kullanmaktadır. Türkiye şimdi elektrik ihtiyacında darboğaza girdi. Ayrıca elektrik enerjisi çift tarife tatbiki ile gündüz 14.000 TL kw/saat, gecede 4.000 TL kw/saat fiyatla satılmaktadır. Bu durum fabrikada bir çok kapasiteyi 2 misli büyütüp gece elektriği kullanmayı ekonomik kılmaktadır. Ama bu makinalara

munzam bir para yatırmayı gerektiriyor ki, bu büyümeyi önleyen bir unsurdur.

Elektriğimizi biz tedarik etmeye kalktığımız taktirde bizim 24 mega watt güce ihtiyacımız var ki, bu güçte bir elektrik yatırımında fuel-oil kullanılırsa CO jenerasyon 7,5 mg wattın maliyeti 8,5 milyon \$, 3 tanesi 25 milyon \$ bir yatırım ister ki, hidro elektrikle bu güç 40 milyon \$'lık yatırım ister (1.500 \$/kwatt'a).

Esasen bu yatırımı yaptığımız taktirde bu da bir küçülmedir. Ayrıca herkes kendi enerjisini üretirse TEK'in gece satışları da elinde kalır bu da gündüzki enerjiyi pahalılandırır, ufak kullanıcıyı ezer.

Tüm çimentocular ve Ülkemiz adına bu durumu ilgililerin duymasını ve çare üretmeye süratle eğilmelerini rica ediyoruz.

Sanayicinin ana hedefi daha çok yatırım - daha çok üretim - daha yüksek verim ile topluma daha çok katkıda bulunmak olmalıdır.

Allah, şimdiye kadar olduğu gibi başarıda yardımcımız olsun. Bu tesisin açılışını, 30. kuruluş yılımız olan 1999 yılı Haziran ayında yapmayı planlıyoruz.

GÖLTAŞ'ın mamullerinin, Irak sulama kanallarından, Ürdün Barajları'ndan, Oymapınar beton gövdeli barajının özel betonlarına, Akdeniz de 5 Milyon turistin kaldığı otellere, bölgemizin okul, hastane, camii, minare ve köprülere kadar hizmeti olmuştur. Fakirlere mesken yardımlarında hissesi vardır. Şimdi de kurduğu hazır beton sanayii tesisleri ile Antalya da, Alanya da, Isparta da, Dinar da kaliteli beton teknolojisi ile sağlam yapıların yapılmasında yardımcı olmaktadır. 1996'da 300.000 m³ beton üretimi yapmış olup 1997'de 500.000 m³ hazır beton yapacaktır.

1995 de borsaya açılan Göлтаş'ın hisse senetlerine bilhassa büyük rağbet gösteren (Avrupa-Amerika) yatırımcılarına; 1997

Ağustos'unda (yani geçen hafta) 15 Milyon \$'lık borsa satışımıza, 64 milyon \$'lık talep gelmesi olayına ayrıca teşekkür ederiz.

Yaz tatili aylarında temel atmayı kabul eden Sayın Reiscumhurumuz'a, tüm davetlilerimize teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Toplu İş Sözleşmesi Hazırlıkları

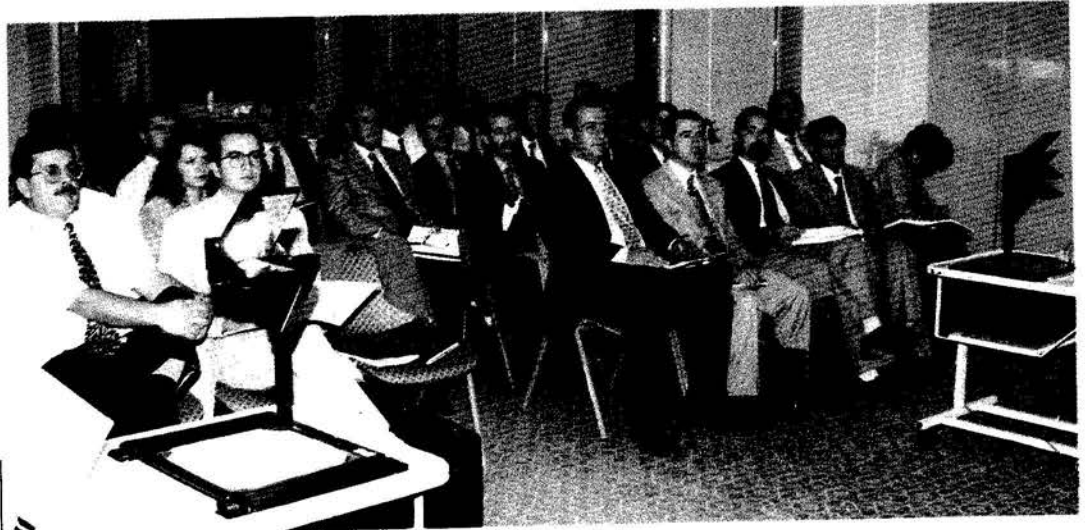


Sendikamız
Genel Sekreteri
Av. İ. Sancar
Bayazıt
Toplu İş
Sözleşmesi
Prosedürünü
anlattı.

toplu iş sözleşmesine hazırlık ve genel olarak toplu iş sözleşmelerinde izlenilecek prosedür ile ilgili bir toplantı düzenlendi.

Üyelerimizin personel ve insan kaynakları bölümlerinden ilgililerin katıldığı toplantıda Genel Sekreterimiz Av. İ. Sancar Bayazıt katılanlara toplu iş sözleşmesi prosedürü hakkında örneklerle bilgi verdi, soruları yanıtladı. Katılanlara toplantıda anlatılanları içeren toplu iş sözleşmesi prosedür dosyaları dağıtıldı. Üyelerimizden yoğun bir katılımı gerçekleştiren toplantı, birlikte yenilen öğle yemeği ile sona erdi.

Sendikamızca, 19 Eylül 1997 Cuma Günü
Ankara Hilton Otelinde, yaklaşmakta olan



Toplantıdan
bir görünüm.

"Sendikalar Kanunu'ndaki Son Değişiklikler"

Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAĞ'a Saygı

Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAĞ'a Saygı Çerçevesinde tertiplenen "Sendikalar Kanunu'ndaki Son Değişiklikler" Konulu Toplantı İstanbul Hukuk Fakültesinde Yapıldı.

1 Ekim 1997 Çarşamba günü İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma ve Uygulama Merkezi tarafından Fakültenin açılış etkinlikleri ve Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAĞ'a Saygı çerçevesinde "Sendikalar Kanunu'ndaki Son Değişiklikler" konulu toplantı düzenlendi.

İstanbul Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Aysel ÇELİKEL'in açılış konuşmasından sonra söz alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü İsmail BAYER, Prof. Dr. Halid Kemal ELBİR, Anadolu Hayat A.Ş. Genel Müdürü Hasan ESKİL ve Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN, Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAĞ'ın İş Hukukuna yaptığı hizmetler ve kazandırdığı değerli yayınlar hakkında bilgiler verdiler.

Prof. Dr. Kenan TUNÇOMAĞ'a yıllarca süren hizmetleri ve İş Hukukuna katkıları dolayısıyla plaket ve kendisi adına çıkarılan armağan kitabı sunulduktan sonra Prof. Dr. Metin KUTAL'ın tebliğine geçildi. Prof. Dr. Metin KUTAL, tebliğini iki bölümde sundu.

Birinci bölümde 2821 sayılı Sendikalar Kanununda yapılan değişiklikleri açıkladıktan sonra ikinci bölümde söz konusu değişikliklerin değerlendirmesini yaptı. Prof. Dr. Metin KUTAL, değişiklikleri değerlendirirken yapılan değişikliklerin, Anayasanın 52. maddesinin yürürlükten kaldırılması sebebiyle Anayasa ile Sendikalar Kanunu arasında ortaya çıkan farklılığın giderilerek, uyum sağlanması amacını taşıdığını belirtti. Ayrıca örgütlenme ve toplu sözleşme hakkının sadece işçi ve işveren kesimleriyle sınırlı kalmadan tüm çalışanlara kanunla tanınması gerektiğini vurguladı. Toplantı tebliğ hakkında söz alan katılımcıların konuşmalarından sonra sona erdi.



Derleyen: Av. Ertan İren

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1997/12064
KARAR NO : 1997/16188
KARAR TARİHİ : 22.09.1997

KARAR ÖZETİ:

Hizmet akdinin feshi, emeklilik nedeniyle İş Kanununun 14/4 maddesi uyarınca borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün değildir.

İş Hukukunda ücret, çalışma karşılığıdır. Ayrık durumlar dışında çalışılmayan günler için ücret ödenmez.

DAVA:

Davacı, kıdem tazminatı ve ücret alacağı'nın 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- Davacı işyerinde çalışırken hizmet sözleşmesi sona erdirilmiş olup emeklilik nedeniyle fesih söz konusu değildir. Böyle olunca 1475 sayılı İş Kanununun 14/4 maddesi uyarınca borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün değildir. Davacı, dilekçesinde 16.1.1996 tarihine kadar çalıştığını iddia etmiş ve hükümde de son çalışma tarihi olarak iddia kabul edilmiştir. 16.1.1996-1.5.1996 tarihleri arasında bir çalışması bulunmadığına göre davacı bu son dönem için ücret isteğinde bulunamaz.

Gerçekten İş Hukukunda ücret, çalışma karşılığıdır. Ayrık durumlar dışında çalışılmayan günler için ücret isteğinde bulunulamaz. O halde karar bu yönü ile de bozulmalıdır.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 22.9.1997 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1997/13852
KARAR NO : 1997/15203
KARAR TARİHİ : 12.09.1997

KARAR ÖZETİ:

Ücret alacakları için Borçlar Kanununun 126. maddesine göre, beş yıllık zaman aşımı göz önünde tutularak hüküm kurulması gerekir. Mahkemece bu husus dikkate alınmadan alacağın tümüne hükmedilmesi hatalıdır.

DAVA:

Davacı, fazla çalışma parasıyla hafta tatili gündeliklerinin 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 gerekçeleri sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı, davalı işverenin yanında çalışırken fazla çalışma ve hafta tatili ücreti istemiştir. Davacı davalının yanında 1976-1991 tarihleri arasında çalışmış olmaktadır. Bu döneme ait alacakları bilirkişi raporu ile saptanmıştır. Ne var ki davalı süresinde zaman aşımı def'inde bulunmuştur. Buna göre davanın 29.6.1994 tarihinde açılmış olması sebebiyle Borçlar Kanununun 126. maddesine göre beş yıllık zaman aşımı gözönünde tutularak hüküm kurulması gerekir iken alacağın tümüne hükmetmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 12.9.1997 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1997/12456
KARAR NO : 1997/15034
KARAR TARİHİ : 11.09.1997

KARAR ÖZETİ:

5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca işçi ve işveren arasında hizmet akdinden, iş kanunundan veya toplu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların çözüm yeri İş Mahkemesidir. Davalı işverenin bir kamu kurumu olması nedeni ile bir takım kararlar alarak, bunları uygulaması taraflar arasındaki hizmet akdi ilişkisini ortadan kaldırmaz. Bu nedenle mahkemece davanın görev yönünden reddedilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirir.

DAVA:

Davacılar, sınavın geçersizliğine ilişkin kararın iptaliyle, sıcak demirci postabaşı kadrolarının verilmesine ve bu konudaki muarazanın men'ine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde duruşmalı olarak davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş ise de; işin mahiyeti itibariyle duruşma isteğinin reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacılar davalı tarafından yürürlükteki TİS'nin eki olan Terfi Sanat Değişimi ve Sınavları Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde yapılan 30.1.1997 tarihli sınavın iptal kararının geçersizliğine, postabaşı ve ustabaşı kadro ve unvanlarının verilmesine ve taraflar arasındaki muarazanın men'ine karar verilmesini istemişlerdir.

Davalı, işyerindeki yönetim yetkisine dayanarak dava konusu sınavın iptal edildiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

Mahkemece, davalının kurum hizmetini gereği gibi yürütebilmek amacı ile eleman

ihtiyacını karşılamak için açmış olduğu sınava katılmak ile taraflar arasında kamu hukuku ilişkisi doğduğu ve sınava katılma koşullarının idare tarafından belirlenen bir tasarruf olduğu kabul edilerek bu tür davaların idari yargıda görülmesi gerektiği görüşü ile görev yönünden davanın reddine karar verilmiştir.

Oysa işçi ve işveren arasında hizmet akdinden, kanundan veya Toplu İş Sözleşmesinden doğan uyuşmazlığın çözüm yerinin İş Mahkemesi olduğu 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu gereğidir. Davalı işverenin bir kamu kurum ya da kuruluşu olması nedeni ile bir takım kararlar alarak bunları uygulamış olması taraflar arasındaki hizmet akdi ilişkisi gerçeğini ortadan kaldıramaz. Bu ilişki nedeni ile davacı isteklerde bulunmuş olduğuna göre mahkemece işin esasının incelenerek sonucuna göre karar verilmesi gerektiği halde görev noktasından davanın reddedilmiş olması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 11.9.1997 gününde oybirliği ile karar verildi.



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1997/12585
KARAR NO : 1997/15280
KARAR TARİHİ : 15.09.1997

KARAR ÖZETİ:

İşverenin hizmet akdini feshi sendikal nedene değil, yasa dışı greve dayandığından işçi sendikal tazminata hak kazanamaz. Ayrıca davacının çalıştığı tüm süre boyunca hafta tatillerinde de sürekli çalıştığı kabulü hayatın olağan akışına uygun düşmez.

DAVA:

Davacı kıdem ve sendikal tazminat, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parası ile hafta ve genel tatil gündeliklerinin 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- Davacı, davalıya ait işyerinde çalıştığı sırada işveren tarafından üç işçinin işten çıkarılması nedeni ile 24.6.1994 günü diğer işçiler ile birlikte kanun dışı direniş yaptığı, bu fiilleri sebebi ile ceza kararnamesiyle tecziye edildiği ve sonrada sözleşmesinin işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacı, sendikaya üye olması nedeni ile feshin gerçekleştirildiğini iddia etmiş ve tanıklarda iddia doğrultusunda anlatımlarda bulunmuş ise de, ceza mahkumiyeti ve olayların cereyan seyri dikkate alındığında feshin sendikal nedene değil, yasa dışı greve dayandığının kabulü gerekir. Böyle olunca davacı işçi sendikal tazminata hak kazanamaz.

3- Davacının çalıştığı tüm süre boyunca hafta tatillerinde sürekli çalıştığı kabulü hayatın olağan akışına uygun düşmez. Gerçekten tüm hizmet süresince hastalık, yakınlarının ölümü, izin gibi nedenlerle işe devam edilememesi kuvvetle muhtemeldir. Bu bakımdan hüküm altına alınan hafta tatili ücretinden hakkaniyete uygun bir indirim yapılmalıdır.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.9.1997 gününde oybirliği ile karar verildi.

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1997/11997
KARAR NO : 1997/15330
KARAR TARİHİ : 18.09.1997

KARAR ÖZETİ:

Davacı işçinin son çalışma yeri, işitme kaybını olumsuz etkilemediğinden İş Kanununun 16/l-a maddesinde belirtilen sağlık nedeniyle işçinin hizmet sözleşmesini fesh hakkının unsurları dava konusu olayda gerçekleşmemiştir.

DAVA:

Davacı, kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI:

Davacı, 13.5.1996 tarihli dilekçeyle işyerinde çalışma şartlarının elverişsizliği nedeniyle İş Kanununun 16. maddesine göre hizmet sözleşmesini feshettiğinden söz ederek kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur. Mahkemece istek gibi hüküm kurulmuş karar davalı vekilince temyiz edilmiştir. Dosyadaki 14.6.95 tarihli Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi raporunda davacının işitme kaybına uğradığı ve gürültülü ortamda çalışmaması gerektiği belirtilmiştir. Dinlenen tanıklar davacının bu rapor sonrası argon kaynak kullanılan yerden sevkiyat ambarına nakledildiğini ifade etmişler bu ifadelere davacı tarafça herhangi bir itiraz da getirilmemiştir. Yine dosya içinde bulunan ve mahkemece mütalaasına başvuru olan hekim raporunda davacının son çalışma yerinin işitme kaybına olumsuz etkisi olacağı ifade edilmiştir. Bu durumda İş Kanununun 16/l-a maddesinde sözü edilen sağlık nedeniyle işçinin hizmet sözleşmesini fesh hakkının unsurları olayımızda gerçekleşmemiştir. Bu delil durumuna göre davanın reddi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan tem-

yiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 18.9.1997 gününde oybirliği ile karar verildi.

❖
T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1997/12409
KARAR NO : 1997/16458
KARAR TARİHİ : 29.09.1997

KARAR ÖZETİ:

Davacı istifa etmek suretiyle işyerinden ayrıldığından 1475 sayılı İş Kanununun 13 ve 14 maddelerine göre ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamaz.

DAVA:

Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, bayram alacakları, hafta tatilin de dahil fazla mesai alacağı ile senelik izin ücretinin ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılar 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- Dosyanın içinde davalı işverenin mahkeme sunduğu 30.11.1993 tarihli "Tutanak başlıklı bir belge mevcut olup, bunun metninde aynen "...bütün sosyal haklarımı alarak ayrıldım. Bu tarihe kadar hiç bir hak talep etmeyeceğimi beyan ederim. Kendi isteğimle istifa ettim." şeklinde açıklama yapılmış ve bu belge taraflarca imza altına alınmıştır. İçeriği itibariyle çelişkili olmayan bu belge karşısında davacı işçinin istifa etmek suretiyle işyerinden ayrıldığı kabulü gerekir. İşçi 1475 sayılı İş Kanununun 13 ve 14. maddelerine göre ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanamaz. Hatalı değerlendirme ile yazılı şekilde bu iki isteğin hüküm altına alınması isabetsizdir.

SONUÇ:

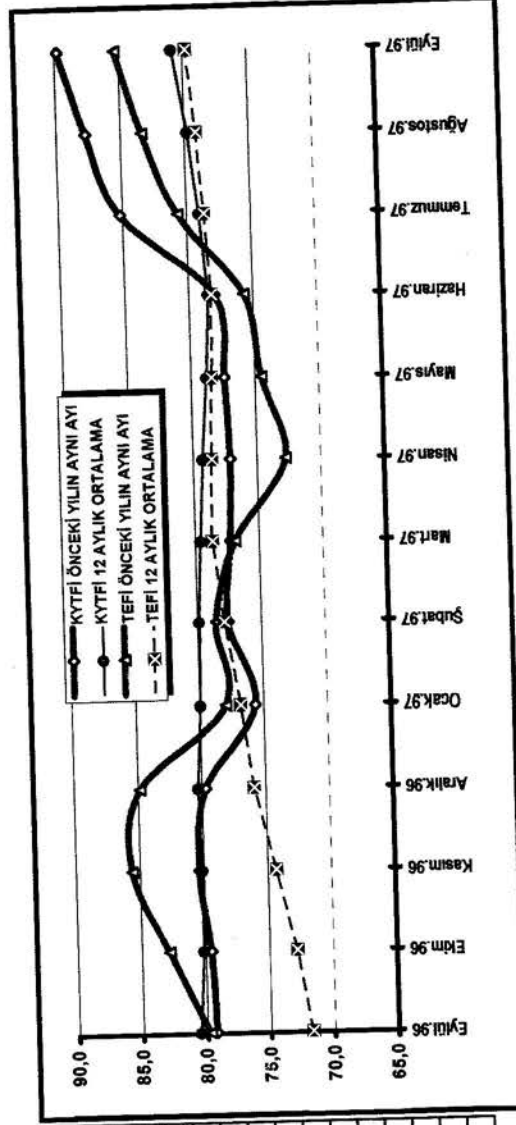
Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 29.9.1997 gününde oybirliği ile karar verildi.

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.96	79,3	80,5	79,8	71,8
Ekim.96	79,6	80,2	82,8	72,8
Kasım.96	80,4	80,1	85,7	74,4
Aralık.96	79,8	80,4	84,9	75,9
Ocak.97	75,7	80,0	78,0	76,9
Şubat.97	77,7	79,9	78,6	78,0
Mart.97	77,3	79,6	77,0	78,7
Nisan.97	77,2	79,3	72,8	78,6
Mayıs.97	77,5	78,9	74,6	78,5
Haziran.97	78,0	78,5	75,7	78,3
Temmuz.97	85,2	79,1	80,7	78,7
Ağustos.97	87,8	79,8	83,4	79,2
Eylül.97	89,9	80,9	85,4	79,8

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



Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü

ANADOLU KAPLANLARI KÜKRÜYOR



1996 BİLANÇO ÖZETİ

	1995	1996	ARTIŞ
MEVDUAT	230.0	560.9	% 144
TOPLAM PLASMAN	110.4	282.8	% 156
KOBİ KREDİLERİ	19.5	60.0	% 207
ESNAF KREDİLERİ	30.8	80.0	% 167
ÖZ KAYNAK	19.5	30.9	% 59
KAR	2.3	5.9	% 156
AKTİF TOPLAMI	307.5	704.7	% 129
BİLANÇO TOPLAMI	393.7	857.4	% 117

TRILYON



HALKBANK
TÜRKİYE HALK BANKASI