

Çimento İşveren

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

MART 1992
CİLT 6
SAYI 2

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 Tarihinde,

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

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

ÜYELERİ

1964 Yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 22 üyesi bulunmaktadır.

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

AMACI

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

Bu amacın gerçekleştirilmesi için, Devletin Ülkesi ve Milleti ile bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, Demokra-
tik ilkelerden ayrılmadan faaliyet göstermesi asıldır.

Cimento İşveren

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

**MART 1992
CİLT 6. SAYI 2**

Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ
SORUMLU YAZI İŞLERİ
MÜDÜRÜ
Av. İ. Sancar BAYAZIT
İDARE YERİ
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı
Akyol İşhanı 83/7-8
Maltepe 06570 • ANKARA
Tel: (9-4) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax: (9-4) 231 03 22

ÇİMENTO İŞVEREN
Basın Ahlak Yasasına Uymayı
Taahhüt Eder,
Dergide yayınlanan yazıların her
hakkı saklıdır. Yazılı izin alınmadan
İktibas edilemez.

Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edilemez.

Dergide yayınlanan yazılar yazarın
kişisel görüşüdür. Çimento
Müstahsilleri İşverenleri
Sendikasını bağlamaz.

Dizgi FM
Tel: 230 65 16

Bu dergi AYYILDIZ MATBAASI
tesislerinde basılmıştır.
Tel: 342 17 07 - 342 33 16

REKLAM TARİFESİ

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

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

İçindekiler

**YÖNETİM KURULU
BAŞKANIMIZ
SAYIN MESUT EREZ'İN
TOBB ADINA 14.1.1992
TARİHİNDE 1. VERGİ
KONGRESİNDE YAPTIĞI
KONUŞMA**

3

**DÜNYADA VE
TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK
SİGORTASI**

8

**ÜLKEMİZDE ENFLASYON
SEBEPLERİ VE ÇARELERİ**

15

**SENDİKAMIZIN XX. OLAĞAN
GENEL KURULU YAPILDI.**

23

KARAR İNCELEMESİ

28

YENİ YAYINLAR

33

HUKUK

35

Hamiline*

*"Tam Hizmet" bankacılığı, çok geniş bir yelpazede, günün gerektirdiği ve bir bankadan beklenen tüm hizmetlerin karşılanması anlamına gelir. Ziraat'ın "Tam Hizmet" bankacılığı, otomasyondan Modern Tarım Kredilerine, Self Servis Bankacılıktan dünya bankacılığına, çok geniş bir yelpaze oluşturur. Ziraat "Tam Hizmet" Bankacılığının hamili, hak sahibi bugün de, yarın da Türk insanıdır.



T.C. ZİRAAT BANKASI

ZİRAAT SİZ BİR TÜRKİYE DÜŞÜNÜLEMEZ *

YÖNETİM KURULU BAŞKANIMIZ SAYIN MESUT EREZ'İN TOBB ADINA 14.1.1992 TARİHİNDE 1. VERGİ KONGRESİNDE YAPTIĞI KONUŞMA

Sayın Başkan, Hanımefendiler, Beyefendiler,

Vergi Sevimsiz bir konudur. Vergiden yana bir konuşma yapmak, konuşmacıyı kamu oyu önünde sevimsiz kılar. Bu nedenle, "bir Maliye Bakanı popüler ise iyi bir Maliye Bakanı değildir" diye bir söz söylenmiştir. Türkiye Odalar Birliği yasal bir kamu kuruluşudur. Düşünce ve davranışları kamu yararına uygun olmak zorundadır. Bu yasal kuruluş adına vergiler konusunda düşüncelerimizi arz etmek üzere huzurunuzda bulunuyorum.

I - Hükümet Programı ve Vergi Reformu:

Hükümetimizin vergi ile ilgili olarak ne düşündüğünü ne yapmak istediğini öğrenmek için elimizdeki en sağlıklı döküman hükümet programıdır. Programın 18. 19. ve 24. sayfelerinde şunlar yazılmaktadır.

- Vergi reformu yapılacaktır.
- Vergilendirilmesi gereken yeni mükellef grubu dikkate alınacaktır.
- Belge düzeninin yerleştirilmesine çalışılacaktır.
- Gelir Vergisi üniter yapıya kavuşturulacaktır.
- Kurumlar vergisi oranı azaltılacak buna karşılık kâr payları üniter gelir vergisi sistemi içinde vergilendirilecektir.
- Enflasyon vergisi normal vergilerle ikame edilecektir.
- Tasarruflar üzerindeki gelir vergisi

stopajı nominal değil reel faiz gelirleri üzerinden alınacaktır.

- Kentsel rantlar etkin bir biçimde vergilendirilecektir.

Bir açılış konuşması içinde bütün bunları çeşitli bakımlardan inceleyip fikirlerimizi söylemek mümkün değildir. Önemli saydığım birkaç konuya değinmekle yetineceğim:

Hükümeti vergi ile ilgili bu sözleri programına yazmaya iten sebepler nelerdir?

Hiç kuşkusuz 30 ilâ 35 trilyona yükselen bütçe, 90 ilâ 100 trilyonu bulan kamu açıkları; % 71'leri aşan enflasyon oranlarıdır.

Planlı kalkınma dönemlerinde kamunun gelir gider dengesi konuşulurken kamu açıklarının sağlıklı kaynaklardan karşılanması için önlemler düşünülürdü. Maliye Bakanlığı bünyesinde "Vergi Reform Komisyonu" kurulmuştu, mesleki teşekküllerin temsilcileri bu komisyonda üye idiler. Bu karma komisyonunun görevi vergi rezervlerini saptamak ve hükümete tekliflerde bulunmaktı. Bu tekliflerden uygun görülenler konsolide bütçe ile birlikte mecliste tartışılır ve vergi kanunları bütçe ile birlikte yürürlüğe girerdi.

Sonradan hükümetlerin programlarında Türkiye'nin iktisadi kalkınmasının yeni vergiler konulmaksızın, mevcut vergiler arttırılmaksızın sağlanacağı; kaynak ihtiyacının vergi kaçakları ile savaşılarak giderileceği tarzında cümleler

yer almıştır. Enflasyon bu tarihlerden itibaren başlamış daha sonraki yıllarda iktisadi kalkınmanın bir aracı lmiş gibi kullanılmış, yaşantımızın bir parçası olmuştur. Hükümetimizin bu yola başvurmayacağını programında açıklamış olmasını olumlu bir davranış olarak değerlendiriyoruz.

Geçmiş yıllarda Türkiye'de önemli vergi reformları yapılmıştır. 1950 yılında kazanç vergisinden gelir ve kurumlar vergisine geçilmiş, çağdaş anlamda bir vergi usul kanunu çıkarılmıştır. 1970 yılında ödeme gücü olanlardan vergi alınmasını amaçlayan taşıt alım vergisi, gayrimenkul değer artış vergisi gibi yeni vergiler getiren finansman kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunla getirilen vergiler ve yapılan değişikliklerden sonra 1980'li yıllara gelinceye kadar hemen hiçbir vergi düzenlemesi yapılmamıştır.

1985 yılında katma değer vergisinin yürürlüğe girmesi uzun yıllar bekletilen yeminli mali müşavirlik mesleğinin ihdası, vergicilik konusunda yapılmış önemli reformlardır.

Daha sonraki yıllarda bütçelerin ve kamunun açıkları Merkez Bankası kaynakları, iç ve dış borçlanmalar ile karşılanmaya başlanmıştır. Şimdi ilk defa vergi reformlarından söz eden bir hükümet programı ile karşılaşmış bulunuyoruz. Vergi reformunu zorunlu kılan sadece kamunun nakit ihtiyacı değildir. Vergi sistemimiz zamanla çarpık bir hale gelmiştir. Bunu kanıtlamak için birkaç rakam zikretmek yeterlidir. OECD verilerine göre Türkiye'de toplam vergi gelirlerinin GSYİH içindeki oranı % 29 dur. Bu oran, İspanya'da % 34, Yunanistan'da % 33,2 dir. OECD ortalaması % 38,3, AT ortalaması % 46,6 dir.

Tüm vergi gelirleri içinde gelir vergisinin payı memleketimizde % 34,5 dur. Bu oran AT ortalamasının (% 26) bir hayli üstündedir. Ancak bizim gelir vergimizin yarısından çok fazlasının maaş ve ücretlerden stopaj yolu ile kesilen vergi-

lerden oluştuğunu düşünürsek vergideki çarpıklık kendiliğinden ortaya çıkar.

Tüketim vergilerinin adaletsiz vergiler olduğu tartışmasıdır. Tüketim vergilerinin toplam vergi gelirleri içindeki payının OECD ülkelerinde ortalama % 28,6, AT ülkelerinde % 23,6 dir. Türkiye de ise bu oran % 45 lere ulaşmaktadır.

Bu rakamlar memleketimizde önemli vergi düzenlemeleri yapılması gereğini ortaya koymaktadır.

II - Üniter gelir Vergisi Sistemi ve Bu Sistemden Sapmalar:

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu üniter gelir vergisi esaslarına uygun olarak hazırlanmıştır. Bu sistemde bütün gelirler bir tek beyannamede toplanır, zararlar toplam gelirlerden indirilir, kalan kısım artan oranlı vergi tarifesine göre vergilendirilir. Daha başlangıçta kanun üniter sistemle bağdaşmayan bazı açık kapılar içeriyordu.

Bunlardan birisi götürü gelir vergisi, diğeri de esnaf muafiyetidir. Bunlara küçük çiftçi muafiyetini de ekleyebilirsiniz. Bu muafiyetlerin sınırlarının giderek daraltılması gerekirken Türkiye de bunun tam aksi yapılmaktadır. Bu gün 900 binden fazla götürü vergi mükellefi vardır. Bu sayı tüm gelir vergisi mükelleflerinin % 40'ını teşkil etmektedir.

Bilindiği gibi küçük esnaf ve sanatkarlar vergi dışı bırakılmıştır. Bunların arasında büyük kazançlar sağlayanlar olduğu, hatta bir çok sabit işyerinin mallarının kaldırılmada, işportada bu kişiler tarafından satıldığı bir gerçektir. Bu konunun disipline edilmesi zorunludur.

Gelir Vergisinin açık kapılarını teşkil eden bu muafiyetlerin nedeni Türkiye'de okur yazar oranının çok düşük olduğu, yükümlülerin defter tutmakta çok zorlanacakları idi. Şimdi 40 seneden fazla bir zaman geçmiş. Okuma yazma oranı çok yükselmiş bu düşünceler makul bir gerekçe olmaktan çıkmıştır.

Hal böyle iken, kanunlarda yapılan değişiklikler muafiyet sınırlarını daraltacağı yerde genişletiyor. Bunun en son örneğini 31 Aralık 1991 tarihli Resmi Gazetede neşredilen kararnamede görüyoruz. Götürü vergiye tabi olmanın genel şartları, iş yerinin vergi değeri 7 milyon liradan 10 milyon liraya, kırsal 1 milyon liradan 1,5 milyon liraya çıkarılmak suretiyle genişletilmiştir.

İkinci örnek küçük çiftçi muafiyeti ile ilgilidir. Örneğin hububatta önceleri muafiyet ölçüsü 150 dönüm idi, sonra 500 dönüme çıkarıldı, 310 dönüme indirildi, daha sonra 610 dönüme çıkarıldı. Bu suretle vergiye politika karıştırılmış oldu.

Götüre vergide, götürü matrahının altında kazanç sağlanmışsa, zarar vergilendirilmekte bu matrahın üstünde gelir elde edilmiş ise bu gelir vergi dışı bırakılmaktadır. Her hali ile üniter gelir vergisinin espirisine uygun düşmeyen götürü verginin kaldırılması yada sınırlarının daraltılması gerekmektedir.

Ortalama kâr haddi, hayat standartı uygulamaları da üniter gelir vergisi prensipleri ile bağdaşmamaktadır. Ne var ki bunlar yükümlülere doğru beyanda bulunmaya iten otokontrol vasıtalarıdır. Ticari ve mesleki kazanç sahiplerinin işlerine devam edebildiklerine göre asgari bir gelir sağladıkları varsayımına dayanmaktadır. Şüphesiz bu tedbirin uygulanmasında bazı aksaklıklar vardır. Bunlar düzeltilmelidir. Ticari ve serbest meslek kazancı mükelleflerinin % 70'i hayat standartı ölçüsü tutarında gelir beyan etmektedirler. Bu durumda hayat standartının hemen kaldırılmasını istemek mümkün görünmüyorsa da bu yolda çaba sarfedilmesi gereği vardır.

Bundan başka son yıllarda kurumlar vergisinin % 46 gibi yüksek bir oranda tesbit edilmesi kâr paylarının vergi dışı kalması, mevduat faizi, tahvil faizi, maaş ve ücret gelirlerinin kaynakta stopaja tabi tutulması üniter gelir vergisi sisteminden önemli

sapmalardır.

Şimdi uygulanan gelir vergisi, ne üniterdir ne de sedülerdir.

III - Yeni Vergiler, Yeni Vergi Grupları:

Programda vergilendirilmesi gereken yeni mükellef grubundan ve kentsel rantların etkin bir biçimde vergilendirilmesinden, kâr paylarının üniter gelir vergisi içinde vergilendirileceğinden söz edilmektedir.

Hamiline yazılı hisse senetlerinin kâr paylarını yıllık beyanname ile üniter sistem içinde vergiye tabi tutmakta büyük güçlük vardır. Bunların kâr dağıtan şirketler tarafından ödeme sırasında tahsil edilmesi en doğru yoldur. Faiz gelirleri de böyledir.

Kentsel rantlara gelince, bunların potansiyel hasılaya göre değil, gayrimenkullerin satışı sırasında vergiye tabi tutulması düşünülebilir. Elde edilmeyen gelirlerden vergi alınmasını savunmak demokratik hukuk devleti ilkeleri ile bağdaşmaz.

Yeni vergi grubundan neyin kastedildiğini bilmemekle beraber, bundan bankalar kastedilmekte ise, söylenecek çok şey vardır. "Bankalar çok kazanıyor, hiç vergi ödemiyor, ya da az vergi ödüyor" tarzındaki sloganlara inanmadan önce bunu irdelemek zorunluluğu vardır. Bir defa bankalar 100 trilyon civarındaki mevduatın 30 trilyonunu devlet kağıtlarına bağlamak zorundadırlar. Bu kağıtlara devletin verdiği faiz ortalama % 50 dir. Oysa kredi faizi hükümet programında da ifade edildiği gibi % 110 dur. Bankaların mahrum kaldıkları faiz gelirini peşin ödenmiş vergi gibi görmek mümkündür. Bankaların çok kâr ettiğini bilançolarındaki kâr rakamlarına bakarak söylemek yanlış olur. Banka kârlarının önce enflasyon oranında deflate edilmesi sonra özkaynaklarına veya bilançolarının aktif toplamalarına orantısı bulunarak değerlendirilmesi yerinde olur.

"Tasarruflar üzerindeki gelir vergisi stopajının nominal değil reel faiz üzerinden alınması" tarzındaki program taahhüdüne gelince, verginin reel gelir üzerinden alınması elbetteki doğrudur. Ancak, reel faiz ge-

lirleri vergilendirilirken, gelir ve kurumlar vergilerinin matrahlarının da enflasyonunun etkisi giderildikten sonra vergiye tabi tutulmaları gereği unutulmamalıdır.

IV - Vergi Ziyatı, Vergi Affı, Kayıt düzeni, Vergi Ertelemeleri:

Vergi mükelleflerinin vergiye karşı iki türlü mukavemeti olabilir. Bunlardan birisi pasif mukavemettir. Kanunların boşluklarından faydalanarak az vergi ödemek anlamına gelmektedir.

Esnaf muaflığı ve götürü vergi hadlerini aşmamak suretiyle vergiden kaçınmak pasif mukavemetin örneğidir. Bir diğer örnek aile şirketlerinde çalışan aile fertlerine yüksek ücret ödemek suretiyle gerçekleştirilen kaçınmadır. İstisna hadleri içinde kalmaya çalışmak da pasif mukavemetin bir başka yoludur.

Emlak vergilerinde vergi değerlerinin yetkililerce bilerek düşük tesbit edilmesi de bir tür pasif mukavemettir.

Teşvik sistemimizin de bu tür vergi ziyasına uygun zemin hazırladığı söylenebilir. Bütün teşvik tetbirlerinin bu açıdan gözden geçirilmesi, ancak teşviki gerekli görülen yatırımlara teşvik verilmesi uygun olur.

Vergiye karşı aktif mukavemet bilerek isteyerek kanuna aykırı fiillerle vergi kaçırma demektir. Vergilerdeki adaletsizlik sık sık çıkarılan vergi ve ceza afları aktif ve pasif vergi mukavemetini arttırır.

1940'lı yıllarda eski adliye vekillerinden rahmetli hocam Mahmut Esat Bozkurt bize Anayasa Hukuku okutuyordu. Bir gün "Baylar zamanla eski haklar suç olur eski suçlar hak olur" demiş tesettürü örnek göstermişti:

"Kadınların başlarını açmaları eskiden suç sayılırdı, şimdi örtmeleri suçtur" zamanın akışı içinde buna başka örnekler de verilebilir. Önceleri belli hadlerin üzerinde faiz almak tefecilik sayılırdı. Kanun da ağır cezası vardı. Faiz serbest bırakılınca da tefecilik suç olmaktan çıkmıştır.

Toplum zamanla bazı fiilleri ayıplamaz oluyor. Suç saymıyor. Geçenlerde bir Sayın profesör bir gazetede Arjantin modelinden bahsederken "Adil olmayan garip bir vergi sistemi ile vergi kaçakçılığı adeta haklı ve meşru bir hale getirilmiş" diyordu.

Vergi sorumlusu ile vergi yükümlüsünün menfaatleri bir yerde birleşiyorsa bu da vergide aktif mukavemeti arttırıyor. Vergi kaçakçılığına aleniyet kazandırıyor. Çarşıdaki pazardaki alışverişlerde KDV uygulamalarında bunu her zaman görebilirsiniz. KDV düşük nisbetli masif randımanlı yaygın bir vergi olmalıdır. KDV'de vergi ziyanını önleyici, otokontrol vasfını güçlendirici ne gibi önlemler alınabilir araştırılıp bulunmalıdır. **Katma Değer Vergisine hakim olunabilinirse, bütçe açıkları gidermede önemli katkısı olabilir.**

Türkiye'de vergi ziyatı faturasız, belgesiz alışverişler üzerine oturur. "Vergi sisteminin hem etkinliğinin arttırılması hem de adaletli olması için belge sisteminin yaygınlaştırılması büyük önem taşımaktadır.

Tahakkuk eden vergilerin tahsil edilebilmeleri de çok önemlidir. Bilindiği gibi vergiyi nakden ve defaten ödemek mükellefleri çok zor duruma düşürecekse vergi ertelenmekte, uygun taksitlerle ödenmesi imkanı sağlanmaktadır. Bu, vergi yükümlüsünün yasal hakkıdır. Çok zor durum halini maliye tesbit etmektedir. Ancak erteleme halinde mükelleften % 60 - 70'lere varan bir gecikme cezası faiz alınmaktadır. Burada bir gelişki vardır. **Bir taraftan verginin defaten ödenmesinin mükellefi çok zor duruma düşüreceğini kabul edip, vergiyi erteleyeceksiniz, diğer taraftan ödemeyi imkansız kılacak şekilde yüksek faiz veya ceza alacaksınız.** Vergi daireleri piyasada oluşan faiz oranlarını takip etmemeli. Onlar bir kredi kuruluşu değildir, vergiyi tahsil için kolaylık göstermeyi kendilerine amaç edinmemelidirler.

V - Kamunun Nakit Açıkları ve KİT'ler:

Enflasyonun başlıca nedenlerinden birisi kamunun nakit ihtiyacının sağlıklı kaynaklar yerine, Merkez Bankası avansları, iç ve dış borçlarla karşılanması ve buna uzun süre devam edilmesidir.

Kamunun gelir gider dengesinin sağlanması için yalnız gelirleri artırıcı önlemler yeterli değildir. Masrafları azaltıcı önlemlere başvurulması zorunluluğu vardır. Bu noktada zarar eden kitlerden bir an önce kurtulma gereği ortaya çıkmaktadır. Kitlerin özelleştirilmesi, satılamayanların kapatılması hemen herkes tarafından önerilen ve üzerinde ittifak edilen bir önlem olarak görülmekte ise de; bunu önermek kolay uygulamak zordur. Burada en büyük handikap kapatılacak KİT'lerde çalışan işçilerin ne olacağıdır. Türkiye'de ihmal edilemeyecek sayıda büyük bir işsiz kitlesi vardır. KİT sorununu çözmek için herşeyden önce oralarda çalışanların iş bulmalarını kendi işlerini kurmalarını sağlayacak bir sistem geliştirilmelidir.

Bütçenin cari ve transfer harcamaları bölüm ve maddelerinde tasarruf imkanları araştırılmalıdır. Ödeneklerde kısıntı yapmak ek ödenek vermemek gibi önlemler fazla etkili değildir. Yapılan harcamaların karşılığında ne gibi mal ve hizmetler alındığının yakından kontrol edilmesi paraların fiziki olarak yerinde sarf edilip edilmediğini belirleyecek usuller geliştirilmesi şart gibi görünmektedir.

Gazetelerden öğrendiğimize göre 205 trilyonda bağlanacak 1992 bütçesinin yatırım harcamalarının tutarı 26 trilyondan ibarettir. Bu, bütçe denkleğini sağlamak için kamu yatırımlarının durdurulacağı, ancak başlamış yatırımların devamını sağlamak için ödenek konulduğu anlamına gelmektedir. Bir özel kuruluşun veya şirketin nakit açığı nedeni ile yatırımdan vaz geçmesi anlaşılır birşeydir. Kamu yatırımlarını, kamunun alt yapı yatırımlarını, bir yıl durdurmak ya da geciktirmek bütün ekonomiyi tesir eder, iktisadi kalkınmayı geciktirir. Yatırım harcamalarını

önemli ölçüde kısmak nazık bir iştir. Bu harcamalardaki tasarrufun selektif olarak yapılmasına çalışılmalıdır.

VI - Gelir İdaresinin Yeniden Yapılanması:

1964 yılında Gelirler Genel Müdürlüğüne Amerikalı bir uzman gelmiş bu genel müdürlükte bölge teşkilatı kurulmasını önermişti. Bu zatın raporu maliyenin arşivlerinde 25 yıldan fazla bir zamandan beri beklemektedir. Gelirler Genel Müdürlüğü OECD ülkeleri içinde bölge teşkilatı olmayan tek gelir idaresidir. Etkin bir gelir idaresi, etkin bir vergi denetim teşkilatı kurulmak isteniyorsa, vakit kaybetmeksizin bölge müdürlükleri teşkil edilmelidir.

Merkez ve taşradaki 50 bine yaklaşan memurlarını yönetmekte sanıyorum Genel Müdürlük önemli sıkıntılarla karşı karşıya bulunmaktadır. Bu gün Konya ilimizin büyüklüğü kadar bir toprak parçasında hakimiyetini sürdüren Hollanda bile gelir idaresini bölgelere ayırarak örgütlemektedir.

Siyasi ömrümüz yetmediği için yapamadığımız bu idari reformun gerçekleştirilmesini, Gelirler Genel Müdürlüğünün vergi-cilik alanında sağlıklı hizmet verebilecek bir yapıya kavuşturulmasını sayın Maliye Bakanımızın takdirlerine sunuyorum.

Sayın Başkan, Sayın Dinleyenlerim, sözlerimin sonuna geldim. 17. ve 18. yüzyıllarda yaşayan başına bir elma düşen bir adam vardır. Ağaçtan düşen elmadan yola çıkarak evrensel gravitasyon kanununu bulan, ışığın tayfalara, renkelere ayrılmasını keşfeden büyük İngiliz matematikçisi, fizikçisi, astronomu, filozofu Newton. Newton'a dostları, arkadaşları; "sen insan üstüsün, bir dahisin" demişler. Verdiği cevap çok ilginçtir:

"Önünde uzanan uçsuz bucaksız deniz dururken ben kendimi sahilde çakıl taşları ile oynayan bir çocuğa benzetiyorum."

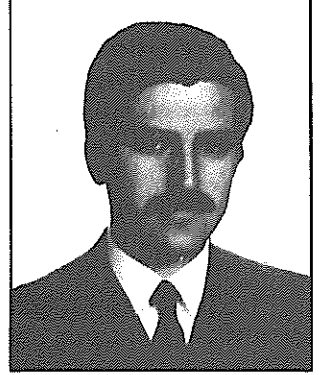
Beni dinlemekte gösterdiğiniz olağanüstü sabrınız, tahammülünüz, dikkatleriniz için teşekkür ediyorum, saygılarımı sunuyorum.

DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK SİGORTASI

Doç. Dr. Müjdat ŞAKAR

**Marmara Üniversitesi Endüstri İlişkileri Bölümü
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi**

1978 yılında İ.Ü. Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu. 1987'de "Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Yaşlıların Korunması" konulu teziyle, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden "Hukuk Doktoru" ünvanını aldı. 1990 yılında İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Doçenti oldu. Halen, marmara Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesidir.



1. İŞSİZLİK VE ÖNEMİ

1. İşsizliğin Tanımı

Çağdaş ekonomilerde, toplumun büyük çoğunluğunun hayatını devam ettirebilmesi bağımlı çalışma ile elde edilen emek geliri-ne dayanmaktadır. Bu sebeple kişinin işini kaybetmesi ve yeni bir iş bulamaması. Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında bir "**sosyal tehlike**" (social risk) teşkil etmekte; ücret düzeyi düştükçe kişinin tasarruf yeteneği azalmakta ve kısa süreli bir işsizlik bile kişiyi ve geçindirmekle yükümlü olduğu kişileri sefalete itebilmektedir (Bkz. Dilik, 74).

İşsizlik: Çalışma istek ve yeteneğine sahip olup mevcut çalışma ve ücret şartlarına göre emeğini arzettiği halde uygun bir iş bulamayan kişilerin durumunu ifade eder. (Bkz. Talas, 107; Dilik, 75; Ekin, 28)

2. İşsizlik Türleri

Sosyal ve ekonomik açıdan işsizlik çeşitli tasniflere tabi tutulmaktadır. Derece yönünden tam işsizlik - kısmi işsizlik; süre bakımından, kısa dönem işsizlik - uzun dönem işsizlik; sebep yönünden, mevsimlik - devresel - friksiyonel - yapısal işsizlik ayrımları yapılmaktadır. Konumuzun sınırlarını aşmamak için, sadece bu araştırmada kullanacağımız bazı işsizlik türlerini kısaca ta-

nımlamak istiyoruz. (Bu konuda bkz. Yücel, 60 vd.; Talas, 117; ILO, 107 - 108; Ekin, 26 vd.)

"Mevsimlik işsizlik", bir takvim yılı içinde hava şartları, adet ve geleneklere bağlı olarak iş hacmindeki değişimler gibi sebeplerle, istihdam seviyesindeki dalgalanmaların ürünü olarak ortaya çıkan kısa süreli bir işsizlik türüdür. Sözgelimi; tarım, turizm ve inşaat işlerinde bu tür işsizlik görülür.

"Yapısal işsizlik", emek piyasasında arz ve talep uyumsuzluğu sonucu, ortaya çıkan işsizliktir. Sözgelimi; vasıfsız veya yarı vasıflı emek arzı bol olduğu halde, emek talebi uzmanlaşmış emeğe yönelik olabilir.

"Gizli işsizlik", bir işin yeterli sayının çok üstünde kişi tarafından görüldüğü, emeğin marjinal verimliliğinin sıfır veya sıfıra yakın olduğu durumlarda söz konusu edilen işsizliktir. Sözgelimi, tarımda ve kamu sektöründe bu tür işsizlik yaygın olup özellikle ülkemizde, gizli işsizliğe bir anlamda "geleneksel bir işsizlik sigortası" işlevi yüklenmiştir.

3. İşsizliğin Önemi

İşsizlerin satın alma gücünde meydana gelen azalma talebi düşürür, aynı azalma

üretim ve istihdamı tekrar alçalmaya zorlar (Bkz. Yazgan, 152)

Öte yandan, işsizlik; emeğin üretimde kullanılmaması bakımından ekonomik bir kayıp olduğu kadar, sosyal bünyeyi tahrip eden bir huzursuzluk kaynağı, bir "sosyal tehlike"dir. Sorun demokrasi içinde devletin denetimi ve gözetimi altında çözülmelidir.

Ülkemiz gibi "gelişen ekonomiler". Ötedenberi yapısal kronik işsizlik içinde kıvrınmaktadırlar (Bkz. Tuna/Yalçıntaş, 76-77).

Ülkemizde planlı kalkınma döneminin başlangıcından beri işsizlik oranında sürekli bir artış gözlenmektedir. DPT'den alınan son rakamlara göre günümüzde bu oran % 10.5'tir ve 2 milyon 13 bin açık işsizden sözedilmektedir (Bkz. TOBB, Economic Report, 68). Ülkemizdeki açık işsizlik rakamları oldukça büyüktür. Fakat işsizlik bundan ibaret değildir. Gizli işsizlik, eksik istihdam, iş aramayan işsizler gibi çeşitli terim ve kategoriler altında toplanabilecek ve sadece emek talebi yetersizliğine değil, sosyal ve ekonomik yapıya sıkı sıkıya bağlı bir işsizlikten bahsetmek de mümkündür.

Bu işsizlik sorunu: tarımda ve tarım dışındaki aile işletmelerinde dayanışma ve işlerin bölüşülüp herkesin çalışır gözükmesiyle, kamu kesiminde "istihdam halinde işsizlik" politikalarıyla ve dış ülkelere işgücü ihracıyla çözülmeye çalışılmış; istihdamı geliştirmek yerine, insanları "gizli işsiz" hale getirme yoluyla sorunun çözümüne yönelinmesi pahalıya malolmuştur.

Günümüzde ise işsizlik sorunun çözümü için "sürekli erken emeklilik" politikalarına bel bağlandığı görülmektedir ki, kanımızca bu sorunu çözmeyeceği gibi, sosyal güvenlik sistemini de felce uğratacak bir girişimdir.

İşsizlikle ilgili olarak sosyal güvenlik sistemimiz açısından gerçekleştirilmek istenen bir tedbir de işsizlik sigortasını kurmaktır. Çalışmamızın sonunda göstermeye çalışacağımız gibi, işsizlik sorunu büyük

ölçüde çözüm yoluna konmadan bu sigorta kolunu kurmak, - korkarız ki - adaletsizlikten ve hayalkırıklığından başka bir sonuç vermeyecektir.

İşsizlik sigortasının eksikliğini telafi eden ve kanımızca bugünkü istihdam yapısıyla işsizlik sigortasından daha elverişli olan (ve 1936'dan beri ülkemizde varolan) kıdem tazminatı müessesesini güvenceli hale getirmek bizce daha iyi bir yoldur.

Bu çalışmada dünyada uygulanan işsizlik sigortaları ana hatlarıyla gözden geçirilecek, ülkemizde uygulanabilirliği tartışılacaktır.

II. DÜNYADA İŞSİZLİK SİGORTALARI

1. Genel olarak:

Çağdaş işsizlik sigortalarının temelini, sendikaların üyelerine ödedikleri yardımlar oluşturmuştur. 19. yüzyılın sonunda Batı Avrupa mahalli idarelerin kurdukları işsizlik fonlarından da söz etmek gerekir (Bkz. Yazgan, 153).

Birinci Dünya Savaşından sonra, özellikle ileri sanayi ülkelerinde ilk işsizlik sigortaları kurulmaya başlanmıştır. Genellikle ilk işsizlik sigortasını kuran ülke olarak (1911'de) İngiltere gösterilmektedir. Bu sigorta kolunun Dünyada ilk kez 1907'de Danimarka'da kurulduğu da ileri sürülmektedir (Dilik, 50). Bizim tespit ettiğimize göre ise bu konuda ilk yasa 1905'te Fransa'da çıkarılmıştır (Bkz. World, 82). Sosyal sigorta dalları içinde teşkilatlanması ve yönetimi en zor olan işsizlik sigortasıdır (ILO, 106).

139 ülke Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortalarına sahip iken, işsizlik sigortaları - tespit edebildiğimiz kadarıyla sadece 37 ülkede kurulabilmiştir. Bu ülkelerin çoğu ileri sanayi ülkeleridir ve işsizlik sigortası programlarının büyük bölümü ikinci Dünya Savaşından önce oluşturulmuştur. Nitekim 1940 yılı itibarıyla 21 ülke işsizlik sigortası programına sahip iken, bu sayı bugün

ancak 37'ye ulaşmıştır (Bkz. World, x). Gelişmekte olan ülkelerde işsizlik sigortaları nadiren görülmektedir. Kırkbir Afrika ülkesinin üçünde, yirmiüç Latin Amerika ülkesinin dördünde bu programlara rastlanmaktadır. Bu yedi ülkede de gerek kapsam, gerek sağlanan yardımlar yeterli düzeyde değildir (Bkz. Törüner, 9).

İşsizliğe karşı gerçek anlamıyla bir "sigorta"dan söz edilip edilmeyeceği de tartışmalıdır. İşsizlik sosyal tehlikesini, ödenen primlerle sağlanan yardımlar arasında bir eşitliği öngörmeyen sosyal sigorta çerçevesine bile sığdırmak oldukça zordur. Çünkü gelecekte doğacak işsizliklerle bunlara bağlı olarak değişen sigorta gelir ve giderlerinin önceden hesaplanabilmesi mümkün değildir. Büyük bir ekonomik kriz anında genellikle işsizlik sigortaları işlemez hale gelmektedir. Öte yandan, işsizlik rastlantıya bağlı bir risk değildir. Örgütlenmiş grupların faaliyetleri ile devletin ekonomi ve istihdam politikalarının işsizlik üzerinde etkileri büyüktür (Bkz. Dilik, 76).

30 civarında program ülke çapında ve zorunlu sigortayı esas alır. Üç İskandinav ülkesinde (Danimarka, Finlandiya ve İsveç'te) program sigorta esasına dayanmakla birlikte, zorunlu değildir ve sendikaların gönüllü olarak oluşturdukları işsizlik fonları ile yürütülür. Ancak, bu fonlara hükümetin katkısı da bulunmaktadır (World, xx).

Avustralya, Macaristan, Yugoslavya ve Yeni Zelanda'da işsizlik sigortası sistemi, gelir ve servet testi ile ödeme yapar. Federal Almanya'da işsizlik yardımları ikili bir sistemle (dual system), zorunlu sigortadan ve devletçe finansedilen ve servet testi ile verilen bir ilaveden oluşur.

2. Kapsam:

Zorunlu işsizlik sigortası programlarının yaklaşık yarısı, ülkedeki çalışanların büyük kısmını kapsamaktadır. Bu programlar genellikle sanayi ve ticaret sektöründe çalışanları kapsar. Tarım, ulaştırma ve hizmet-

ler sektörlerinde bu sigorta kolunun işlemesi idari güçlükler sebebiyle oldukça zordur. Aynı güçlük küçük işletmelerde çalışanların kapsama alınması bakımından da söz konusudur (Bkz. Törüner, 20). Nitekim ILO'nun 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesinde, işsizlik sigortasının 20 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanması öngörülmüştür. Bazı programlar, belirli bir miktarı aşan kazanç sahiplerini kapsam dışı bırakmaktadır. Buradaki temel düşünce, yüksek gelirliilerin tasarruf gücünün de yüksek olacağı ve bunların ayrıca işsizlik sigortasıyla korunma ihtiyacı duymayacaklarıdır.

Geçici ve mevsimlik işçiler için özel hükümler öngören programlar da vardır. Ancak bunlar genellikle kapsam dışı bırakılırlar.

Mesleki temele dayanan (örneğin; inşaat, demiryolu, dok işçileri ve denizciler için) özel işsizlik sigortası programları da bazı ülkelerde mevcuttur (world, xxi).

Gönüllü sigorta sistemleri, sanayi sektöründe faaliyet gösteren sendikalar bünyesinde ayrılan fonlarla işler. Sendika üyeleri için bu fonlara üyelik de genellikle zorunludur. Program kimi zaman sendika üyesi olmayan işçilerin de katılımına açık olabilir. Danimarka'da ve İsveç'te işçilerin üçte ikisi böyle sendika işsizlik sigortası programları kapsamındadır. Bu ülkelerde işsizlik sigortası kapsamı dışında kalan işçiler işsiz kaldıklarında devlet yardımlarından yararlanırlar.

3. Mali kaynaklar:

İşsizlik sigortasının finansmanında kullanılan metodlar, genellikle diğer sigorta kollarında olduğu gibidir. Yani, kazancın belirli bir yüzdesi olarak işçi ve işverence prim ödenir. İşverenden prim alınmasının gerekçesi, işçinin sözleşmesini feshederek onu işsiz bırakanın işveren olması ile açıklanmaktadır (Bkz. Törüner, 34). Birçok ülkede devlet de bir katkıda bulunarak gelir

transferi sağlar.

Sosyal sigortaların bütün kolları için tek prim alan ülkelerde, işsizlik sigortası için ödenecek prim de genel prime dahildir.

Birçok ülkede işsizlik sigortası primleri işçi ve işveren tarafından eşit şekilde bölüşülür. Bazılarında giriş primi işverence ödenir. ABD ve İtalya'da primin tamamı işverenden alınır. Zorunlu veya gönüllü işsizlik sigortası programlarında devlet yardımları da, birçok ülkede program harcamalarının üçte ikisine varan oranlarda görülmektedir. Servet testine dayanan işsizlik yardımı programları devletin genel vergi gelirleri ile karşılanır. Doğrudan işçi veya işverenden bir prim alınmaz (World, xxi).

4. Yararlanma şartları:

İşsizliğin, işsizlik sigortalarından yardım alabilmek açısından da tanımlanması gerekir. Bu husus ILO'nun işsizliğe ilişkin 1934 tarihli Sözleşmesinde, Gelir Güvencesine ilişkin 1944 tarihli Tavsiye Kararında ve 1952 tarihli Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesinde ele alınmıştır (ILO, 108).

İşsizlik sigortası yardımlarından yararlanabilmek için, sigortalının bazı şartları yerine getirmiş olması gerekir; öncelikle, sigortalı rızası dışında işsiz kalmış olmalıdır. İkincisi, belirli bir sigortalılık veya prim ödeme süresini doldurmalıdır. Böyle bir süre aramanın gerekçesi, işsizlik yardımlarının işgücünün düzenli üyelerine yapılmasını sağlamak ve sigortaya mali katkı sağlamaktır (Bkz. Törüner, 23).

Bunun için genellikle, işsizliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde altı ay sigortalı olmak yeterli kabul edilir.

Giderek artan sayıda sanayileşmiş ülkede, derhal iş bulma şansına sahip olmayan okuldaki yeni mezun olanlar için istisnai hükümler ve devletçe finanse edilen özel bir fon öngörülmektedir. Böylece okul döneminden çalışma hayatına geçiş, özel-

likle ekonomik durgunluk dönemlerinde kolaylaştırılmaktadır (World, xxi; ILO, 108 - 109).

Hemen bütün programlarda, işsizlik yardımı alabilmek için, ilgilinin çalışma istek ve yeteneğine sahip olması aranır. İlgili eğer çalışamaz durumdaysa, işsizlik yardımı alması söz konusu olmaz. Geçerli sayılamayacak sebeplerle kendisine yapılan iş tekliflerini kabulden kaçınıyorsa, yine işsizlik yardımı alamaz (World, xxi).

Bütün ülkelerde, işsizlik yardımı alması söz konusu olan sigortalılar, ödemeler başlamadan önce, (bizdeki iş ve işçi Bulma Kurumu benzeri) bir istihdam ofisine kayıt yaptırmak ve işsizlik yardımı almaya başladıktan sonra da düzenli aralıklarla durumlarını bu ofise bildirmek zorundadırlar. Sadece kendilerine uygun bir iş bulunamayanlara işsizlik yardımı ödenir (ILO, 110; World, xxi: Törüner, 23).

Birçok ülkede kendisine bulunan işi geçerli bir gerekçe olmaksızın kabul etmeyen sigortalının işsizlik ödeneği, geçici veya sürekli olarak kesilir. Bütün programlar, sigortalıya önerilecek işin "uygun bir iş" olmasını öngörmektedir. Bulunan işte elde edilecek kazancın, önceki iştekinin yakın olması, işin sigortalının ikamet ettiği yere çok uzak olmaması, ilgilinin eğitimi ve mesleği ile bağdaşır nitelikte bulunması, ayrıca çok tehlikeli ve sağlıksız bir iş olmaması gerekir (ILO, 109; World, xxi: Törüner, 26 - 27).

İşini kaybetmiş bir sigortalı, sigortalılık süresi veya prim ödeme şartlarını tamamlamış olsa bile, geçici veya sürekli olarak işsizlik ödeneğine hak kazanamayabilir. Bunun sebebi, önceki işini neden kaybettiği ile ilgilidir. Hemen bütün işsizlik sigortası programları, önceki işini geçerli bir sebep olmaksızın bırakanlara ya da kendi kusurlu davranışları sebebiyle işten çıkartılanlara işsizlik ödeneği vermez.

Bir iş uyuşmazlığı sonucu grev veya lokavt sırasında işsizlik yardımı yapılır yapılır.

mayacağı tartışmalıdır. Ancak sosyal güvenlik sisteminin amacının iş uyuşmazlıklarında bir tarafa destek sağlamak olmadığı gözden uzak tutulmamalıdır (Bu konudaki görüşler için Bkz. Törüner, 25).

5. İşsizlik yardımları:

İşsizlik sigortası programları başlıca iki tip yardımda bulunur: Dönemsel (periyodik) ödemeli parasal yardım ve iş bulma servisi tarafından sağlanan işe yardım ve iş bulma servisi tarafından sağlanan işe yerleştirme ve gerektiğinde mesleki eğitim verme biçiminde aynı yardım (ILO, 107).

İşsizlik sigortası programlarının çoğunda, sigortalının önceki belirli bir dönemde elde ettiği sigorta primine esas ortalama kazancının belli bir yüzdesi oranında haftalık bir işsizlik ödeneği verilir. Bazı ülkelerde tek bir oran yerine, ücret sınıflamasına göre ortalama kazancın % 40'ı ile % 70'i arasında değişen oranlar kullanılır (bu konuda daha fazla bilgi için Bkz. Törüner, 30). Sigorta primine esas kazançlarda tavan öngören ülkelerde bu hususa da dikkat edilir.

Bazı ülkelerde tekdüze (yeknesak) bir işsizlik ödeneği söz konusudur. Bu herkes için sabit bir miktardır ve ilgilinin son ortalama kazancına göre değişmez. Ancak, tek düze ödeneği esas alan bazı ülkelerde, ilgilinin geçindirmekle yükümlü olduğu kişiler ve sigortalının yaşı gibi sebeplerle ödenekte arttırım yapılabilir. İrlanda, İtalya ve Malta'da tekdüze işsizlik ödeneği vardır. İngiltere ve İrlanda da tekdüze ödeneğe, bağımlı eş ve çocuklar için son kazancın belirli bir yüzdesi dahilinde ekleme yapılır.

İşsizlik yardımının miktarının ne olması; gerektiği de önemli bir konudur. İşsizlik sigortasının amacı, işsizlik sebebiyle kaybolan gelirin yerine geçecek bir geçim kaynağının sağlanmasıdır. Yardımın miktarı hiçbir zaman asgari ihtiyaçları karşılayacak bir düzeyin üstünde olmamalı, çalışmadan gelir elde etmeyi cazip hale getirmemelidir. Öte yandan, yüksek yardım düzeyi yüksek

prim oranlarını da gerekli kılacağından sakıncalıdır (Bkz. Törüner, 31).

İşin kaybedilmesinden sonra işsizlik ödeneği verilmeye başlanmadan önce üç ila yedi gün arasında değişen bir bekleme süresi öngörülmektedir. 102 sayılı ILO Sözleşmesinde azami bekleme süresi yedi gün olarak belirlenmiştir. Böyle bir sürenin amacı kısa süreli işsizliklere yardım ödemeyerek sigortaya hem mali hem de idari kolaylık sağlamaktır. Bazı ülkelerde mevsimlik işçiler için daha uzun bir bekleme süresi vardır (World, xxii).

İşsizlik ödeneğinin verileceği süre de sınırlıdır. Uzun bir yardım süresi yüksek maliyet demektir. İnsani açıdan işsizliğin devam ettiği sürece yardımın da sürmesi gerekirse de bu fiilen mümkün olmamaktadır.

Yardım süresi genellikle sekiz ila otuz altı hafta arasında değişmekle birlikte, çoğunlukla yirmialtı hafta olarak öngörülmektedir (World, xxii).

Bazı ülkeler bu süreyi işsizlik sigortası kapsamındaki sigortalılık veya prim ödeme süresine bağlamışlardır.

Bazı ülkelerde, işsizlik sigortaları, ilgilinin diğer şahsi kaynaklarından elde ettiği gelirleri de dikkate alır ve belirli bir asgari miktarın altında geliri olan işsizlik yardımlarını da alabilir.

Gittikçe artan sayıda ülke, emeklilik yaşına yakın bir tarihte işsiz kalan sigortalıya, işsizlik ödeneği vermek yerine emekli aylığı bağlamaktadır.

6. İdari Örgütlenme:

İşsizlik sigortası, genellikle, sigortalıların, işverenlerin ve hükümetin temsil edildiği bir kamu kurumu şeklinde örgütlenir.

Danimarka, Finlandiya ve İsveç'te görülen gönüllü sendika fonları şeklinde kurulan işsizlik sigortası programları da devletin gözetimi altındadır. Belçika ve Fransa'da işsizlik yardımı fonları sendikaların da katıl-

dığı yönetim kurulları tarafından yönetilir (World, xxii).

İşsizlik sigortaları ile iş ve işçi bulma servisleri arasında idari bir ilişki bulunmaktadır. Öncelikle, işsizlik sigortası yardımları, yeni bir iş bulunması için iş bulma servisine kayıt yaptırdıktan sonra başlar. Çoğu ülkede iş bulma servisi ile işsizlik sigortası aynı örgütlenme içinde birleştirilmiştir. İş arama ve işsizlik ödeneği talepleri mahalli iş bulma servisine yapılır. Bazı ülkelerde ise bu iki hizmet ayrı örgütlenmeler biçimindedir.

İş bulma servisleri, diğer taraftan işsizliğin önlenmesi için gerekli tedbirleri almak ve işsizlik ödeneği alan işçilere mesleki eğitim sağlamak ile de görevlendirilir.

Bir işsizlik sigortasının idaresi sadece kayıt, primlerin toplanması ve yardımların yapılması demek değildir. İşsizliğin tanım ve tayininin güçlüğünü de idari bir sorun olarak kaydetmek gerekir. Bu bakımdan yetişmiş idari personele de büyük ihtiyaç vardır. Sözgelimi, çalışma gücü kaybolmuş kimse işsiz değildir. Kayıt memurunun şüpheli halde sigortalıyı doktora sevketmesi, sigortalıya uygun işi tayin etmesi yetişmiş elemana ihtiyaç gösterir (Bkz. Yazgan, 157).

III. İŞSİZLİK SİGORTASI VE TÜRKİYE

1. İşsizlik Sigortasının Kurulması Konusunda Yapılan Çalışmalar

Ülkemizde 1959 yılından beri işsizlik sigortasının kurulması konusunda çeşitli çalışmalar yapılmış, Birinci Beş Yıllık kalkınma Planı'ndan itibaren, hemen her Plan'da işsizlik sigortasının kurulacağından söz edilmiştir. 1960'lı yıllarda ILO ve ABD teknik yardımı çerçevesinde yabancı uzmanlar işsizlik sigortasının uygulanabilirliği konusunda Türk hükümetine raporlar sunmuşlardır. Bu raporlarda, İş ve İşçi Bulma Kurumu ile Sosyal Sigortalar Kurumu'nun idari açıdan yeniden organize edilmesi, uygulamada bölgesel ayırıma gidilmesi, mevsimlik ve

geçici işlerin kapsam dışı bırakılması, primlerin işçi ve işverenden eşit olarak alınması ve toplam primin % 3 olması önerilmiştir (Bkz. Törüner, 41 - 42).

Öte yandan günümüze kadar işsizlik sigortasını kurmayı amaçlayan 22 yasa tasarısı hazırlanmış, ancak bunlar yasalasamamıştır. Bu sigorta kolunun, otuz yılı aşkın bir süredir arzu edilmesine rağmen gerçekleştirilmemesinin sosyo - ekonomik sebepleri, DPT tarafından 1983 yılında hazırlanan bir raporda özlü olarak belirtilmiştir. Rapor- da, işsizlik sigortasının bir iş bulup sigortalanma fırsatını yakalayanlara ek bir hak olarak sosyal adalet ve fırsat eşitliği ilkelerini zedeleyeceği, işsizliğin giderilmesine ilişkin olumlu gelişmeler sağlanmadan bu sigorta kolunun kurulmasının işçilik maliyetini arttıracığı, sermaye yoğun teknoloji seçimi eğiliminin güçleneceği, firmaların rekabet imkanlarını zayıflatarak üretim ve dolayısıyla istihdam kapasitelerinin daralmasına yol açabileceği, işsizlik sigortası ödenekleri ile işgücünün tüketicilik kalibiyetinin devam ettirilmesinin tüketimi arttıracığı ve enflasyonist bir etki yapacağı görüşlerine yer verilerek, işsizlik sigortasının kuruluşunun ekonomik şartlarda yeterli iyileşme sağlanıncaya kadar ertelenmesi gerektiği sonucuna varılmıştır (DPT, 5 - 7). Kanımızca, Rapor'da sözü edilen sakıncalar bugün de varlığını sürdürmektedir.

2. Ülkemiz Açısından İşsizlik Sigortasının Değerlendirilmesi

Türkiye, 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi'nde yer alan dokuz sosyal tehlikeden sadece ikisi (işsizlik ve ailevi yükler) için sosyal sigorta kollarını oluşturamamıştır. Bunun ülkemizin içinde bulunduğu sosyo - ekonomik şartlarla yakın ilgisi vardır. Hızlı nüfus artışı ve şehirleşme istihdam sorununu büyütmede, işsizlik sigortasının kurulmasını güçleştirmektedir.

Öte yandan, bu şartlar altında kurulacak

işsizlik sigortası, sosyal açıdan kendi içinde gelişmeler doğuracaktır. Zira, çalışanların tamamı ve işsiz durumda bulunan işgücü kapsama alınamayacaktır. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında işsizlik sigortasının "çalışırken işsiz kalanlar" için kurulacağı öngörülmüştür. Bundan anlaşılan, bu sigorta kolunun tarım dışında sürekli ve sigortalı olarak çalışan işçiler için düşünüldüğüdür. zira, tarım kesiminde kimin işsiz kimin çalışır durumda olduğunun kestirilmesi güçtür (Bkz. Dilik, 82 not 49). Ülkemizde önemli ölçüde gizli ve açık yapısal bir işsizlik varken, işsizlik sigortası kapsamına alınabilenler gelir güvencesine kavuşturularak ayrıcalıklı bir konuma sokulacaklardır.

Diğer taraftan kurulacak bir işsizlik sigortası zorunlu olarak iş ve İşçi Bulma Kurumu ile işbirliği yapacak veya doğrudan bu sigorta kolunu uygulama görevi bu kurum'a verilecektir. Kurum işsizlik sigortası giderlerini azaltabilmek için, ister istemez işsizlik ödeneği alanları öncelikle işe yerleştirilmeye çalışacak; bunlar tümüyle işe yerleştirilmeden, sigortasız işsizlere iş bulunamayacaktır. Böylece, bir kere iş bulmuş ve sigortadan yararlanı hale gelmiş işçiler korunurken, belki de daha fazla korunmaya muhtaç bir grup bundan zarar görecekler (Dilik, 83).

Bu sakıncaların önlenmesi için işsizlik sigortasının bütün işgücünü kapsaması ise mali kaynak sorunu sebebiyle mümkün olmayacaktır. Esasen işsizlik sigortaları, tam istihdama ulaşmış, yani işsizlik oranı % 3'ü aşmayan (Bkz. Talas, 116) ekonomilerde bu sakıncalar ortaya çıkmadan uygulanabilmektedir. Oysa ülkemizde, önemli oranda bir yapısal işsizlik mevcuttur. Sosyal adalet açısından, bu işsiz kitlesinin de işsizlik sigortasından yararlanması gerekir. Ancak, bu geniş kitleye iş bulunamayacağından işsizlik ödeneğinin sürekli ödenmesi gerekecektir. Bu ise mümkün olmadığından ödeneğin verildiği sınırlı süre sonunda bu mali

kaynak mevcut olsaydı bile, bunu geniş yapısal işsiz kitlelerine geçici veya sürekli olarak dağıtmak yerine, yatırımlarda kullanıp istihdam alanları açmak ekonomik büyüme ve toplum refahı açısından daha akılcı olacaktı (Bkz. Dilik, 84).

İşsizlik sosyal tehlikesinin zararlarını gidermenin yolu tasarruf ve istihdam yaratıcı yatırımların genişletilmesidir. Bugünkü şartlar içinde adaletsiz sonuçlar doğuracak bir işsizlik sigortası yerine, etkin ve güvenceli bir kıdem tazminatı fonu oluşturmak, hem işçilerin hem de işverenlerin yararına olacaktır.

KAYNAKLAR

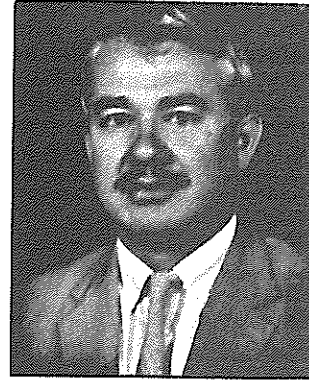
- | | |
|----------------|--|
| DİLİK Sait | : Sosyal Güvenlik, Ankara 1991. |
| DPT. | : Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Uygulanabilirliği Hakkında Rapor, Ankara Nisan 1983. |
| EKİN, Nusret | : Gelişen Ülkelerde ve Türkiye'de İşsizlik, İstanbul 1971. |
| ILO | : Introduction to Social Security, 2 nd ed., Geneva 1976. |
| TALAS, Cahit | : Sosyal Ekonomi, ikinci Kitap, Üçüncü bası, Ankara 1972. |
| TOBB. | : Economic Report 1990. Ankara 1991. |
| TÖRÜNER, Mete | : İşsizlik Sigortası, İstanbul 1991. |
| TUNA YALÇINTAŞ | : Sosyal Siyaset, İstanbul 1988. |
| US.Dept of HHS | : Social Security Programs Throughout The World. Research Report No. 58, Washington DC., July 1982) (World). |
| YAZGAN, Turan | : "Türkiye'de İşsizlik Sigortasının kurulması ile ilgili Meseleler". Sosyal Siyaset Konferansları, 20. Kitap, İstanbul 1969. |
| YÜCEL. Asım | : Emek Ekonomisi ve Endüstriyel ilişkiler, Ankara 1980. |

ÜLKEMİZDE ENFLASYON, SEBEPLERİ VE ÇARELERİ

Doç. Dr. Mehmet ÇİFTLİKLİ

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

1949 yılında Tavas'ta doğan M. Çiftlikli, 1973'de Ege Üniversitesi İ.T.B. Fakültesinden mezun olup, 1976'da master ve 1980'de doktora çalışmalarını tamamlamıştır. 1982-83 yıllarında İngiltere Leeds Üniversitesinde "verimlilik" konusunda çalışmalarda bulunan Dr. Çiftlikli 1984 yılına kadar D.E.Ü. Mühendislik Fakültesi'nde işletme ekonomisi asistanlığı yapmıştır. 1984 yılında yardımcı doçent olan M. Çiftlikli halen Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B. Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyesidir. 30'dan fazla bilimsel araştırma ve incelemeleri bulunan M. Çiftlikli İngilizce bilmektedir.



1. GENEL BAKIŞ

İkinci Dünya Harbinden bu yana ülkelerde gelişen ve değişen iktisadi, siyasi, sosyal ve kültürel şartlarda, olayın yaygınlığı, şiddeti, tesiri ve sonuçları bakımından en çok yazılan ve konuşulan konulardan birisi "enflasyon" olmuştur. 21. Yüzyılda da gündemde kendisini muhafaza edecektir.

Türkiye'nin gündeminde de son yıllarda ve özellikle geçtiğimiz yılda (1991) temel sorunların başında yer alan enflasyon konusu toplumun her kesiminde, ticari, siyasi ve sosyal arenalarda konuşulan bir konu haline gelmiştir. 20 Ekim 1991 Erken Genel Seçimler dolayısıyla bütün partilerin propagandalarında ve Koalisyon Hükümetinin programında enflasyona büyük oranda yer verilmesi de, bu konuyla Türk toplumunun her kesimini ilgilendiğini gösterir. Zira enflasyonun etki alanı ve sonuçlarının,

- Ticari ve sosyal sınıfların yaşamını yakından ilgilendirmesi,
- Kamu ve özel sektörün iktisadi denge-lerini bozması,
- İşsizlik ve gelir dağılımı problemlerini paralelinde getirmesi,
- Ülke içinde ve dışında milli paranın bugünden pahalı olacağı düşüncesiyle, ihtiyacından fazla mal almalarına neden olup israfa yol açması,
- Kültürel ve ahlâki davranış ve değerleri zayıflatması (hırsızlığın artması, borç ve yardımlaşma duygusunun azalması v.s. gibi), olayın boyutlarının ne denli önemli olduğunu açıkça gösterir.

Ne var ki ülkemizde toplumun büyük bir kesimi enflasyonun ne olduğu, sebepleri ve nasıl önleneceği hakkında gerçekçi ve somut (müşahhas) bilgilere sahip değildir.

Bu yüzden, enflasyonun genellikle bir pahalılık olduğu ve hükümetin yanlış politikalarından kaynaklandığı görüşü ve düşüncesi yaygındır. Önlenmesi için de birkaç hükümet politikasının değiştirilmesiyle veya bir kısım mal ve hizmetlerin fiyatlarının dondurulmasıyla sonuca varılacağı inancı vardır. Hükümetin veya siyasi iktidarın kamu mal ve hizmetlerini yönlendirmesi bakımından iktisadi, mali ve siyasi kararların ve tercihlerinin enflasyon üzerinde mutlaka etkisi olacaktır. Ama halkın (Türkiye için 58 milyon insanın) tümünün iktisadi faaliyetleri ve sos-yal davranışları enflasyon üzerinde daha da etkili olacaktır. Kişinin gereksiz harcamaları, borçlanması, verimsiz çalışması, kaynaklarını atıl bırakması vb. sebepler misâl gösterilebilir. Bu nedenle, öncelikle Türkiye'de enflasyona sebep olan faktörler üzerinde durmakta fayda vardır.

2. TÜRK EKONOMİSİNDE ENFLASYONUN SEBEPLERİ

Latince ve hemen bütün batı dillerinde şişkinlik ve genişleme anlamına gelen enflasyon (inflation), en genel anlamıyla toplam talebin toplam arzı aşmasıyla para değerinin düşmesine ve fiyatların yükselmesine yol açan bir olaydır. Önlenmesi için "teşhisi" ve "tedavisi" arasındaki münasebetin iyi bilinmesi icadeder. Onun sebebi ve kaynağı bilinmeden ciddi tedbirler alınmaz ve çare bulunamaz. Genellikle Türkiye'de enflasyona sebep olan faktörler şöyle sıralanmaktadır.

1 - Aşırı talep artışlarını meydana getiren halkın israfı ve lüks tüketimi,

2 - Kamu harcamalarındaki devamlı artış (özellikle verimli olmayan yatırımlar, Örneğin kullanılmayan binalar, süs olarak alınan bilgisayarlar gibi.),

3 - Özel ve kamu işletmelerinde tasarruf

- iktisadî - verimlilik ilkelerine uyulmaması; aksine israfçı bir tutuma gidilmesi,

4 - Enflasyonist bekleyişler (inflationary expectations),

5 - Aşırı emisyon artışı ve yüksek faiz politikası,

6 - İthalat fiyatlarının yükselmesi,

7 - Tasarruf eğiliminin azalması (Aileler, fertler para tutma yerine, nisbeten ucuz görünen her malı alma eğilimine girerler. Bu da talebi ve israfı artırır. Dolayısıyla tasarrufcu değil, tüketici bir toplum modeli oluşur. Bunun başlıca çaresi eğitimidir).

8 - Bütçe açıkları,

9 - Kolay para kazanma yollarının bulunması ve bunların birçoğunun vergi dışı kalması,

10 - Tüketici kültürünün istenilen seviyede gelişmemiş olmasıdır.

Burada, hem fiyat artışlarına karşı halkın tepki göstermemesi hadisesi vardır. Hem tüketicinin şuursuzca (bilinçsizce) davranışları vardır. Özellikle kültür seviyesi düşük, ahlâki davranışları zayıflayan ve tasarruf alışkanlığı olmayan kişi ve aile yapılarında bu durum daha belirgindir. Mesela, Türkiye'deki fiyat artışlarına karşı halkın düzenli ve ciddi bir tepkisi olmamaktadır. Kişiler 15 gün et almasalar birşey olmaz. İsrail'de yahudi kadınları bunu yaptılar. A.B.D. çocukların nasıl para kullanacakları ve harcayacakları öğretilir. Ama, ülkemizde çocuklarımızın ellerindeki veya ceplerindeki bütün parayı bir defada hacadıklarını görüyoruz. Hatta, süper markette veya bakkalda iken çocukların "bakkal amca bu parayla ne alabilirim?" sorusunu duyarız gençlerimizin bir kısmı da böyle.

Genelde bu ve buna benzer ölçü, dav-

ranış ve karakterlere sahip Türk toplumunun ve ekonomisinin 1991 yılını kapatırken iktisadî ve sosyal dalgalanmalarını ve etkilerini de özetlemekte fayda vardır kanaatindeyiz. Her ne kadar 1991 yılı iktisadi ve sosyal göstergelerin kesin sonuçları henüz açıklanmadı ise de, belirli olan 10 - 11 aylık sonuçlar bizim değerlendirmelerimize önemli ölçüde ışık tutacaktır.

3. 1991 YILI NASIL GEÇTİ?

Türkiye'nin 1991 yılı ekonomisini değerlendiren, ne geçmiş, ne geleceği bir tarafa bırakıp değerlendirmek mümkün değildir. Bu yönüyle, önce Türkiye'nin 1980'li yıllarda dünyadaki ekonomik konumunu ortaya koymakta fayda vardır. Bunun en önemli ölçüsü milli gelir ve halkın sosyo - ekonomik yönden yaşantısının seviyesidir.

Türkiye'nin 1985 yılında GSMH cari fiyatlarla 27,8 trilyon, 1988'de 100,6 1989'da 170,4 ve 1990'da 287, 3 trilyon TL. olmuştur. 1968 fiyatlarıyla bu milli gelir sırayla, 258, 311,316 ve 346 milyar TL. dir. 1991 yılında da cari fiyatlarla 461 trilyon olması tahmin edilmektedir. Aynı yılların büyüme hızları da sırayla % 5,1; % 3, 7; %1, 9; % 9,2 şeklinde gerçekleşmiş olup, 1991 yılı sonu itibariyle geçen yıla (1990) göre gerileyerek % 2,7 civarında olacağı beklenmektedir. Bunun sebepleri arasında 60'a yakın sanayi ürünündeki gerilemeler söylenebilir.

Bu konumu ile Türkiye dünya ülkeleri arasında "alt - orta gelir" grubunda bulunan tarıma dayalı sanayileşme yolunda gelişmekte olan bir ülke görünümündedir. Gerçekten 1989 Dünya Bankası'nın verilerine göre 1989 yılında 124 ülke arasında Türkiye 1370 dolarla (fert başına düşen milli gelir) 67. sırada yer almıştır. Böylece ülkemiz toplam 57 ülkenin yer aldığı "orta gelir"

grubunun 40 ülkenin bulunduğu "alt - orta gelir" alt grubunda üstün 16. sırasında yer aldı. Bu gruptaki kişi başına düşen milli gelir ortalaması Dünya Bankası'nca 1360 dolar belirlenmiştir. Türkiye'de fert başına düşen milli gelir bu rakamın üstüne çıkmış olup, 1990 yılında cari fiyatlarla 1964 dolar olmuştur. 1991 yılında ise bu rakama yakın bir miktarda (1650 dolar) gerçekleşmesi bekleniyor.

Şayet Türkiye'nin kişi başına düşen milli geliri satınalma gücü paritesine göre hesaplanacak olursa bu miktar 5000 doların üzerindedir. 1990 yılında bu rakam 5.121 dolar olarak gerçekleşmiştir. Bu ölçüyü gözönüne aldığımızda Türkiye dünyada "üst - orta gelir" grubunda sayılabilir.

Türkiye enflasyon sıralamasında ise dünyada 124 ülke arasında (1980 - 89 dönemi yıllık ortalaması) 14. sırada yer almıştır. İlk sıraları Latin Amerika, Afrika ülkeleri ve Yugoslavya almıştır. Son sıraları da Kuveyt, S. Arabistan ve Umman almıştır. Japonya bu dönemde enflasyon sıralamasında 117. ülke durumunda olup, enflasyon oranı % 1,1'dir.

1990 yılında tüketici fiyatlarıyla % 65 oranında gerçekleşen enflasyon, 1991 yılında % 70 dolaylarında gerçekleşeceği tahmin ediliyor. OECD'nin raporuna göre Türkiye'deki enflasyonun % 68 olacağı belirtilmiştir. İster Türkiye'nin yaptığı hesaplar, ister OECD nin yaptığı hesaplar nazara alınsın, 1991'in başında yapılan % 45'lik tahminlerin çok üstüne çıktığı bir gerçektir. Bu demektir ki, bir yıl önceki 100 liranın değeri bir yıl sonra 30 liraya düşmüştür. Diğer bir ifadeyle her ay % 5 - 6 oranında satınalma gücümüz düşüyor demektir. Hükümetin son yaptığı zamlarla enflasyonun yükseleceği tahmin ediliyor. OECD'nin

1992 yılı tahminleri de bu düşüncemizi doğrulamaktadır.

Öte yandan 1991 yılında Türk lirasının yabancı paralara karşı değer kaybı da % 63 - 86 arasında olmuştur. Bir yıldaki değişim oranları bazı yabancı paralar için aşağıda verilmiştir.

4 Aralık 1990 Merkez Bankası Değerleri	3 Aralık 1991 Mer. Bankası Değerleri	Değişim % (artış)	
1 Sterlin	5.483 TL.	8.976 TL.	63,4
1 Alman Markı	1.886 TL.	3.141 TL.	66,5
1 A.B.D. Doları	2.850 TL.	5.045 TL.	70,0
1 S.A. Riyal	760 TL.	1.346 TL.	77,1
1 Japon Yeni	21 TL.	39 TL.	85,7

1990 Aralık sonu ile 1991 Aralık sonu karşılaştırması yapıldığında Türk parasının değer kaybı daha da büyük görünmektedir. Zira 1991 Aralık ayı enflasyonu bir önceki aya göre % 7,3 oranında artmış olup 12 aylık enflasyonun ortalaması üzerine çıkmıştır. 1 Ocak 1992 tarihli bazı gazeteler bu hesaplama mutfaftaki enflasyonun % 85 olduğunu yazdılar (1). Sonuçta Türk lirasının 1991'de de yüksek oranda değer kaybına uğradığı ve satınalma gücünün de buna bağlı olarak düştüğü görülmektedir.

Türkiye 1990 yılında bir önceki yıla göre % 11,7'lik artışla 12,9 milyar dolarlık ihracat; % 41,2'lik artışla da 22,3 milyar dolarlık ithalat yapmıştır. 1990 yılında ihracatın ithalatı karşılama oranı % 58,1 olmuştur. Bu oran 1989 yılında % 73,6 idi.

1991 yılının henüz kesin ihracat ve ithalat rakamları belli olmadığından bir önceki yıllarla karşılaştırmak zor gibi görünüyor. 1991 yılının belirtilen Ocak - Ekim dönemi ihracat

- ithalat kalemleri incelendiğinde, 10 aylık ihracatın 10,8 milyar dolar ve ithalatın ise 16,7 milyar dolar olduğu görülür. 10 aylık kısmi dış ticaret dengesine göre ihracatın ithalatı karşılama oranı % 64,5 olarak hesaplanır. Bu duruma göre geçen yılın (1991) 10 aylık ihracatı bir önceki yılın aynı dönemine göre % 9,2 artmıştır. İthalatta ise % 4 oranında azalma görülüyor. 10 aylık dış ticaret açığımız da 5,9 milyar dolar olmuştur. Bu açık bir önceki dönemde 7,5 milyar görülmektedir. 1991 yılındaki dış ticaret hacmindeki gerilmelerin başlıca sebebi Körfez krizinin etkileridir. Özellikle İslâm Ülkeleri ile olan dış ticaret hacminde gerilemeler olmuştur. Örneğin 1991 yılının Ocak - Eylül (dokuz aylık) döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre ihracatta % 21'den % 20,5 oranına düşerken, ithalattaki İslâm ülkelerinin payı % 16,8'den % 15,6 ya gerilediği görülmektedir (2).

1991 yılında bütçe açığının toplam 32 trilyon olacağı hesaplanmaktadır. Kesinleşen bu yılın (1991) 11 aylık bütçe açığı geçen yılın aynı dönemine göre % 186,5 oranında artarak, 22 trilyon 130 milyar liraya çıktı. Geçen yıl Ocak - Kasım dönemindeki 11 aylık bütçe gelirleri ise % 80,7 oranında artarak 88 trilyon 546 milyar liraya yükseldi. Bütçe giderleri de % 95,1 oranında artarak, 110 trilyon 676 milyar lira olmuştur (3). 1991 yılındaki 34 trilyonluk KİT açıkları da hesaba katılırsa bütçe açıkları ile birlikte 66 trilyon olur.

4. 1992 YILINDA NELER BEKLENİYOR?

1992 Yılı Türkiye Ekonomisinin Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planının üçüncü dilimini teşkil etmektedir. Henüz, her yıl DPT tarafından yayınlanan yıllık program elimize geçmemekle birlikte, mevcut hükümetin prog-

ramlarında ve iktisadi mali konulardan sorumlu yetkililerin beyanlarında 1992 yılında ki temel amaçlar ve beklentiler şunlardır:

1 - Enflasyonu aşağıya çekmek. 1991 yılı enflasyonu resmi rakamlara göre (tüketici fiyatları ile) % 71,1 oldu. Bu rakam 1990 yılında % 60,4 olmuştu. 1991 yılı enflasyonu bazı illerde daha da yüksektir. Örneğin, Konya ilinde % 75,4 gerçekleşmiştir. Bazı mal gruplarında da bir hayli artmıştır. Mesâla, gıdada % 82,4; Sağlık harcamalarında % 95 olmuştur. 1991 yılında bu hızla artış gösteren enflasyonun, 1992'de % 55'e düşürüleceği tekrar tekrar söylenmektedir. OECD'nin Türkiye Ekonomisi için yaptığı tahminler ise % 70'dir. OECD'nin yapmış olduğu bu tahmin 1991 Aralık başıydı. Şimdiki yapılacak tahminler biraz daha farklı olabilir. Zira Aralık ayı enflasyonun yüksekliği ve Ocak 1992 başındaki yüksek oranlardaki fiyat artışları tahminleri daha yüksek rakamlara da götürebilir. Şayet enflasyonla ciddi bir şekilde (hem moneter hem de davranış açısından) mücadele olmazsa % 70'den aşağı olmayacaktır.

Öte yandan Türk toplumu da hükümetin enflasyonla mücadelesinden umidini kesmiş bir durum sergilenmektedir. İki aya yakın bir icratla enflasyonu azaltıcı bir politika izlenmediği, aksine enflasyonu körükleyici olarak bir çok mal ve hizmete büyük oranlarla zam yapıldığı ortadadır. Bundan sorumlu ilgililer de enflasyonun 1992 Nisanında ve 1992 güz aylarında düşürüleceğini söylemekte. Ama Türk insanı buna ne kadar inanır bilemeyiz.

2 - Türk ekonomisinde 1992 yılındaki büyümenin % 3,5 oranında olacağı beklenmektedir. OECD'nin tahmini % 2,8'dir. Aynı

kurum 1993 yılı için büyüme hızını % 5,5 olarak tespit etmiştir. Eğer Türk ekonomisinde % 2,8'lik büyüme gerçekleşirse, OECD Uzmanlarının dünya ekonomisi için 1992 yılındaki reel büyüme hızı olarak hesapladıkları % 2,6 rakamını geçecektir (4). OECD, 1992 yılında A.B.D. Ekonomisinin % 2,5; Avrupa Ülkelerinin ekonomilerinde ise ortalama % 2,0 oranında büyüme hızı tahmin etmiştir.

Ekonomide tahmin yapmak kolay değildir. Mesâla, bir körfez krizi 1991 yılı ekonomik tahminleri alt - üst etti. Bundan dolayı 1992 yılı tahminleri de istenilen seviyede gerçekleşmeyebilir. Veya daha yüksek bir oranda da büyüme hızı beklenebilir. Ama şu anda Türk ekonomisinde üretim kapasiteleri düşük oranlarda seyrediyor. Üretimi olumsuz yönde etkileyen bir başka neden üretim maliyetlerinin giderek artmasıdır. Bunun yanında işsizliğin de artış göstermesi milli ekonomiyi olumsuz yönde etkileyecektir.

3 - Yeni yılda 24 milyar dolarlık ithalat, 16 milyar dolarlık ihracat beklenmektedir. Bu durumda 1992 yılında dış ticaret açığı 8 milyar dolar olarak hesaplanabilmektedir. En iyi ihtimalle böyle bir dış ticaret gerçekleşmesi olursa ihracatın ithalatı karşılama oranı % 66,6 olacak demektir. 1991 yılında da bu oranda bir gerçekleşme görünüyor.

4 - 1992 yılı bütçesi 205 trilyon olarak tahmin ediliyor. Bu bütçenin gider kalemleri olarak, 83 trilyonu personel harcaması; 26 trilyonu yatırım harcaması; 76 trilyonu da transfer harcaması görünüyor. Bu bütçe politikası ile kamu harcamalarının sınırlandırılacağı, sıkı para politikasının izleneceği ve yatırımların azaltılacağı beklenmektedir.

6. ENFLASYONLA MÜCADELEDE ÇARELER: TOPLUMSAL UZLAŞMA - SENDİKALAR - VERİMLİLİK - VERGİLENDİRMEDE YENİ BOYUTLAR

İktisadi sistemlerin, politakaların amacı ülke insanlarının iktisadi, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını teminde milli kaynakları optimum bir şekilde kullanıp, refahı yaygınlaştırmak ve yükseltmektir. İktisadi ve sosyal hayatın bir parçasını oluşturan toplumun her ferdi, özel - kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, basın, TV - Radyo Kurumları, Ticaret - Sanayi odaları ve borsalar bu amacın gerçekleştirilmesinde rol sahibidirler. En azından bu kurumlar ve kuruluşlar makro ve mikro planda uygulamada görülen aksaklıkların, sapmaların giderilmesi ve daha iyilerinin getirilmesi hususundaki görüş ve tekliflerini serdedirler. Bu nedenle 1991 yılı değerlendirmeleri ve 1992 beklentileri dışında aşağıdaki görüşleri teklif olarak arzetmekteyiz.

1 - Enflasyonla mücadelede teşhis ve tedavinin iyi yapılması ve açıklanması gerekmektedir. Toplumun da bundan haberdar edilmesi, TV ve basın yoluyla bilgilendirilmesi lazımdır. Örneğin, neyin maliyet enflasyonu, neyin talep enflasyonu olduğu bilinmelidir. Talep şişkinliği, emisyonun hızla artışı ve tüketim humması gibi özellikleri taşıyan bir enflasyonun aşırı veya hiper enflasyon olduğu teşhisini koyar koymaz tedavisine başlanmalıdır. Bunu bazı ülkeler yapmıştır. Mesela, Arjantin'de 1990 yılına kadar % 5000'lere varan süper bir enflasyon vardı. Bugün bu enflasyon dört rakamdan iki rakamlara düştü. Bu ülkede 1991 sonunda enflasyon % 84 oldu. 1992'de tek rakamlara düşecektir. Ama Arjantin hükümeti ve toplumu enflasyonun düşürülmesinde büyük gayret ve fedakarlık gösterdi. Hükümetin yaptıkları arasında şunlar var:

- a) Serbest piyasa ekonomisini ciddi şekilde uygulama,
- b) Sendikalara çeki - düzen verme,
- c) KİT'lerde tasfiye,
- d) Özelleştirme,
- e) Zorunlu iş bulma ve çalışma,
- f) İhracat teşviki,
- g) Vergi denetimi,

Türkiye'de enflasyon Arjantin'deki boyutlara varmamakla beraber, nedenlerinde benzer yönlerimizin bulunduğu bir gerçektir. Talep artışı, işsizlik, emisyon, işgücü verim düşüklüğü, vergi denetimsizliği bizde enflasyonun sebepleri arasındadır.

Ayrıca enflasyonu önlemede para ve üretim politikaları yanında doğrudan doğruya insan ve davranışlarına müessir olacak tedbirlere ihtiyaç vardır. Özellikle hayat pahalılığını önlemede para ve benzeri monetar politika araçlarının insan ve sosyal grup davranışları üzerine olan tesiri dolaylı yoldandır. Hal ve şartlar etkisini azaltır. Yani enformasyon ve işbirliği yoluyla davranışları etkileyerek enflasyonu düşürmek mümkündür. Ama böyle bir metodu uygulama topyekün bir zihniyet ve kültür değişikliğini gerektirir. Bunun da "tek ve emin yolu" maddi ve manevi eğitimidir. Toplumumuzun üretimi, tüketimi, tasarrufu ve her türlü iktisadi ve sosyal davranışları hem çağın ve hemde milli kültürün icaplarına göre olmalıdır. Bu hususta Güney Kore ve Japonya örneği bize büyük dersler verir.

Dış ticaret hacmi 60 milyarı aşan G. Kore dünyanın en önemli 12 ticaret ülkesinden biridir. Enflasyon oranı halen 10 yıldır % 20'lerdedir. Haftalık çalışma saati 55 saat olan bu ülkede verimlilik yüksektir. G. Kore'nin bu başarısının "sağlam bir ulusal

kimlik" faktörüne dayandırıldığı söylenebilmektedir.

Yüz milyarlarca dolarla dünya ticaretine hakim olan yedi, sekiz saatte 10.000 otomobil imal eden Japonya'da enflasyon "Yok Denecek" orandadır. İşsizlik de % 2 oranındadır. Japonya'da işçi - memur ve her kesim milli şuur ve kültürle yılda en az 1900 saat çalışmaktadır. Japonya'da kişi başına düşen milli gelir 1990 yılında 23 bin dolara yükselmiştir.

Ne acıdır ki, ekonomik yönden refah seviyesine yükselerek gelişmiş ülkelerde yıllık ve haftalık çalışma saatlerinin böylesine fazla olmasına rağmen, herşeyi devletten bekleyen işçilerimiz ve onların sendikaları haftalık 45 saatlik çalışma süresini 40 saate düşürme peşindeler. Memurlarımız da erken emekliliğin kanunlaşmasını dört gözle beklemektedirler. Nedense, işçi işyerinden ve işverenden memur devletten, çiftçi - esnaf - sanayici - ithalatçı - ihracatçı hükümetten daima birşey koparmaya bakıyorlar. Halbuki, önce biz kendi kendimize şu soruyu sormalıyız: "Biz devletimize, milletimize veya toplumumuza ne verdik veya ne vermemiz gerekir?" İşte bunun cevabını düşünüp verebiliyorsak o zaman istediklerimizi almaya hak kazanırız. Japonya'yı Japonya yapan onun halkıdır. Yine Amerika'yı A.B.D. yapan yine onun halkıdır. Bu sebeple ekonomik kalkınma ve enflasyonun önlenmesi gibi önemli meselelerde milli duygu ve düşüncenin toplumun her kesimine yayılması gereklidir. Hatta, denebilir ki, bir toplumun sosyal ve kültürel yapısı düzeltilirse, ekonomik ve mali yapısı da kendiliğinden düzelir.

2 - Enflasyonla mücadelede zaman zaman oyunun gündemine getirilen "Toplumsal Uzlaşma"da mümkündür. Enflasyo-

nu düşürmek veya önlemek bir milli iktisadi ve sosyal denge meselesi olduğuna göre siyasi ve ideolojik sapmalar bir yana bırakılırsa, siyasi partiler, sendikalar, üniversiteler, kamu - özel sektör kuruluşları, meslek odaları ve birlikleri "sosyal diyaloglarla" enflasyonu ve benzeri olumsuz gelişmeleri önleyebilirler. Dünya'da bunun örnekleri pekçoktur. Mesâla, Avusturya'da enflasyonu önlemek için bir mekanizma kurulmuştur. Bu mekanizma, işçi - işveren sendikaları ile devlet üçlüsünün birlikte çalışmasıyla meydana gelir. Bu kurum sayesinde kendi aralarında ortak bir ücretlere kadar her konu üzerinde görüş birliğine varıyorlar. Verilen kararlara da kimse itiraz etmiyor (5). Japonya'da da işçiler emekli olduğunda aynı iş yerinde "uzman işçi kalarak" o işyerindeki yeni işçilere tecrübelerini, bilgilerini aktarıyorlar. Sendikaları ise, hükümete birçok konularda yardımcı oluyorlar. A.B.D. 'de de aynı uygulamalar var.

3 - Tasarruf alışkanlığı, israftan kaçış, verimli üretim ve çalışma için uzun dönemde yaygın iktisadi, kültürel ve ahlaki eğitim her türlü yayın organı ile toplumun her kesimine verilmelidir. Özellikle, savurganlığın ve israfın aile ve ülke bütçesindeki olumsuz yönleri anlatılmalıdır. "Yiyiniz, içiniz, israf etmeyiniz" evrensel mesajı ile A. Smith'in "iktisat eden devletin, milletin dostu, israf eden düşmanıdır." Sözü daima hatırlanmalıdır.

4 - Üretimi ve verimi artırmak; kapasite kullanımını yüksetmek ücret verimlilik ilişkisini kurarak ücretleri artırmak ve böylece ücretlilerin milli gelirden alacakları payı yükseltmek; Gelir dağılımında bozulan dengeyi sosyal adalet ve çalışma barışı yolları ile düzeltmek mümkündür. Bunların herbiri ülke ekonomisinin kalkınmasında ve enflasyonun geri çekilmesinde etkilidir. Örneğin

verimliliğin % 1 artması enflasyonu % 10 oranında düşürebilir. Üretimin artması da aynı şekilde fiyatları ve dolayısıyla enflasyonu geriletir. Kapisite oranlarının da yükseltilmesi üretim maliyetlerini belli oranlarda düşürür.

5 - Haksız rekabet ve gayri meşru kazançlar mutlaka önemlidir. Hukukun üstünlüğü prensibi esas alınarak, her kurum, kişi ve makam bu konuda üzerine düşen görevi istisnasız yerine getirmelidir. Ayrıca tüketicinin korunması da ön plana alınmalıdır.

6 - Hem bütçe açıklarını azaltmak, hem de vergi adaletini sağlamak için herkesten kazandığı ve harcadığı oranda mutlaka vergi alınmalıdır. 30 - 40 trilyon civarında vergilendirilmemiş kazançlar, belli bir süre verilerek beyana davet edilmelidir. Sık sık vergi af kanunu çıkarma yerine, vergileri tabana yayarak vergi vermeyenlerden vergi alma yoluna gitmek iki türlü yarar sağlar. Birincisi, vergi afıyla vergisini ödemeyenlerin sevinmeleri karşısında, "ben vergimi zamanında ödedim, enayimiyim" diyenlerin üzüntüleri kalkıp, gelecek dönemlerdeki ödemeleri azalmayıp çoğalacak. İkincisi, kazanan herkes vergisini beyan edip öderse vergideki önemli prensiplerden birisi olan "vergi adaleti" yerine gelecektir. Mesâla İzmir'de bir otobüs durağında sadece ekmek satan bir kişinin net kazancı 200 bin liradır. Götürü olarak ödediği yıllık vergi 300 bin liradır. Bu kişinin aylık net kazancı 6 milyondur. Aylık vergisi ise sadece 25 bin liradır. Ama ayda 6 milyon ücret alan bir memur ve işçi ayda diğer kesintiler hariç ortalama 1,5 milyon vergi öder. Aynı şekilde ülkemizde binlerce taksi dolmuş, kamyonet şoförleri yılda 200 - 400 bin lira arasında götürü vergi ile yetinmektedirler. Bu parayı bunlar günde kazanmaktadırlar. Artık vergi hep ödeyenlerden değil, hiç ödemeyenler-

den ve kazancı oranında ödemeyenlerden alınmalıdır. Bu nedenle, hemen hemen hiçbir ülkede olmayan bizdeki götürü vergileme usulü, siyasi çıkarlara rağmen kaldırılmalıdır. Bu yapılamıyorsa, miktarları yüksek oranlarda artırılmalıdır.

7 - Lüks malların ithalatına kısıtlamalar getirerek, talebi yavaşlatmak veya azaltmak mümkündür. Aynı şekilde yurt içinde imal edilen lüks mallara yüksek oranlarda vergi veya fon koyma mümkündür. Ayrıca lüzumsuz kamu harcamalarını kesmek ve para arzını makûl seviyede tutmak gerekmektedir. Bu arada kamu harcamalarını (KİT'ler dahil) ve gelirlerini iyi bir şekilde denetlemek lazımdır. Vergi denetimi unutulmamalıdır.

8 - İş ve ticaret hayatımızı olumsuz yönde etkileyen mevzuat karmaşıklığını önlemek gerekmektedir. İktisadi, mali, ticari vb. konulardaki kanun, tüzük, yönetmelik, genelge, tebliğler önce ilgili kamu kuruluşlarınca iyi bilinip, yanlışsız uygulanmalıdır. Mümkünse bazı konular (vergi gibi) basın ve TV yoluyla halka anlatılmalı veya açıklanmalıdır.

KAYNAKÇA:

- 1 - Sabah Gazetesi, 1. Ocak 1991
- 2 - Türkiye İş Bankası, İ.A.M., İş Bülteni, 1991/3, s.5
- 3 - Hürriyet Gazetesi, 18.12.1991; TRT, 30.12.1991 saat 13:00 H. Bülteni
- 4 - MPM, Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi, Aralık 1991, s. 11
- 5 - Zaman Gazetesi, 5.1.1991

SENDİKAMIZIN XX. OLAĞAN GENEL KURULU YAPILDI.

Sendikamızın xx. Olağan Genel Kurulu 15 - 16 Şubat 1992 tarihlerinde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Salonunda yapıldı.

Genel Kurulun ilk günü yoklamadan sonra, Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Mesut EREZ'in yaptığı konuşma ile açıldı.

Birinci gün gündemde yer alan konular görüşülüp karara bağlandıktan sonra ikinci günde seçimler yapılarak,



*Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı
Sayın Mesut EREZ XX. Olağan
Genel Kurulumuzda açılış konuşmasını yaparken*

Yönetim Kuruluna,

Mesut EREZ
Rasih SOMER
Cafer FINDIKOĞLU

Vecdi ÖZÇELİK
Cengiz ÖZDEMİR
Şevket DEMİREL

İsmail YEŞİLYURT

Eşref BALTALI
Adnan İĞNEBEKÇİLİ

Burhan EVCİL
Hikmet DİZDAROĞLU
Kâzım KÖKÇÜ

Muharrem ESKİYAPAN
Ercan BAHADIR
Yavuz ERMiŞ

Seçilmiş olup aynı gün toplanan Denetleme Kurulu üyeleri de Burhan EVCİL'i Denetleme Kurulu Başkanlığına seçmişlerdir.

ESBANK ESKİŞEHİR BANKASI İDARE MECLİSİ BAŞKANI
ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FAB. T.A.Ş. YÖNETİM KURULU BAŞKANI
OYAK GENEL MÜDÜRLÜĞÜ YATIRIM VE İŞTİRAKLER GENEL MÜDÜR YARDIMCISI
AKÇİMENTO TİCARET A.Ş. GENEL MÜDÜRÜ
ASLAN ÇİMENTO A.Ş. GENEL MÜDÜRÜ
GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş. YÖNETİM KURULU BAŞKANI
BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş. YÖNETİM KURULU ÜYESİ
BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİ A.Ş. YÖNETİM KURULU ÜYESİ
SET GRUP YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Denetleme Kuruluna,

BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş. GENEL MÜDÜRÜ
BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş. GENEL MÜDÜRÜ
ÇİMSA ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş. PERSONEL VE EN-DÜSTRİ İLİŞKİLER MÜDÜRÜ

Disiplin Kurulu'na

NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş. YÖNETİM KURULU BAŞKANI
KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş. GENEL MÜDÜRÜ
ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş. MURAHHAS ÜYESİ



Sendikamızın XX. Olağan Genel Kurulunda Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Mesut EREZ ile Başkan Vekilimiz Sayın Rasih SOMER Genel Kurula katılanlarla birarada

Seçimlerden sonraki Yönetim Kurulu toplantısında da Sayın Mesut EREZ Başkanlığa, Rasih SOMER'de Başkan Vekilliği'ne yeniden getirilmişlerdir.



XX. Genel Kurulumuza katılan Yönetim Kurulu Üyelerimiz Cafer FINDIKOĞLU ile Eşref BALTALI ve bir kısım temsilcilerimiz Genel Kurulda

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GÖRÜŞMELERİ BAŞLADI

Sendikamızla Türkiye Çimse - İş Sendikası arasında 01.01.1992 - 31.12.1993 dönemi için 22 üyemizle ilgili grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerine 15 Ocak 1992 tarihinde Türk - İş Genel Merkezi Salonunda taraf sendika başkanlarının açılış konuşmaları ile başlandı.

Türkiye Çimse - İş Sendikası Yönetim Kurulu ve Bütün Şube Başkanları ile işyeri temsilcilerinin bulunduğu kalabalık bir grubun katıldığı bu ilk oturumda önce Türkiye Çimse - İş Sendikası Başkanı Tamer ERALAN söz alarak;

"Süresi sona eren grup toplu iş sözleşmesinde sendika olarak amaçlarımıza ulaştık".

Bu nedenle yeni dönem için ılımlı bir teklif taslağı sunduk. Ancak, geçen dönem boyunca işçi çıkarma ve bazı işleri müteahhitlere devretme konusundaki uygulamalardan şikayetçiyiz. İşyerlerinde işçilerin huzuru kaçmıştır. Geçen dönemde onbin küsur işçi için masaya oturulduğu halde dönem süresince 2861 işçinin işine son verilmiştir. Halen yedibin küsur işçi için grup sözleşmesi yapacak duruma düştük. Biz işçi çıkarılmasının tamamen karşısında değiliz. Ancak, işçi çıkarmaları keyfiliğe yol açmamalıdır. Gerekçeleri önceden bize de anlatılmalıdır. Çıkarmalar zaruri ise, biz bu zorunlu sebeplere inandırılırsak çıkarmalara karşı çıkamayız.

Öncelikle emeklilik hakkını kazananlar veya kendisi ayrılmak isteyenler işten çıkarılmalı, emekliliğine çok kısa bir süre kalanların işine son verilerek mağdur edilmemeli-dirler.

Bu nedenlerle yeni toplu sözleşme taslağında işçi çıkarılmasını önleyici bazı teklifler getirmek gereğini duyduk. Para konusu bizim için büyük bir önem taşımamaktadır.

Meselelerin masada gözümelenmesi gerektiğine inanmaktayız. Öyle bir takım yeni kanuni düzenlemelerden yararlanmayı düşünmemekteyiz dedi. Görüşmelerde başarılar diledi."

Sendikamız Başkanı Sayın Mesut EREZ'de konuşmasında;

"Türkiye Çimse - İş Sendikasının Sayın Başkan ve Mensupları ile Basınımızın ve Sendikamızın Sayın mensupları;

Sendikalarımız arasında 01.01.1992 - 31.12.1993 dönemi Grup Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerine başlamak üzere toplanmış bulunuyoruz.

Türkiye Çimse - İş Sendikasının çağrı yazısına eklediği grup toplu iş sözleşmesi taslağını dikkatle inceledim. Teklifte üyelerimizi ekonomik yönden zorlayacak, yurdu-muzda benimsenen serbest piyasa ekonomisi kurallarına uymayan bazı hükümler bulunmasına rağmen bunların sendikalarımız arasındaki iyi ilişkileri zedelemeyeceğine, karşılıklı anlayış ve yaklaşımlarla ve kısa bir zamanda olumlu bir sonuca varılacağına inanmaktayım.

Süresi sona eren grup toplu iş sözleşmesinde çalışanlarımıza en üst seviyede imkânlar sağlanmış ve işçilerimizin geçen dönemlerdeki kayıpları dahi dikkate alınmış ve giderilmişti. Buna rağmen görüşmelerine başlanacak grup toplu iş sözleşmesinde de işçilerimiz için en iyi imkânların sağlanacağından ve üyelerimizin hiç bir fedekârlıktan kaçınmayacaklarından şüphe edilmemelidir.

İşçi ve işveren bir bütündür. Her iki tarafın da hukukunun korunması gerekli olduğu gibi hatta bunların yanında kamu hukukunun korunması da zorunludur.

İşçiler iş için sendikaya değil işverene başvurur. İşçi, işverenin işçisidir. Sendika ile sadece üyelik ilişkisi bulunmaktadır. Bu günün işvereni işçinin insanlık haysiyetine

yakışır bir yaşam sürdürmesi gerektiğinin ve çalışmakta olan işçinin bir anda işsiz kalmasının ne büyük bir ızdırıp kaynağı olduğunun bilinci içindedir. Bu nedenle hiç bir işverenin durup dururken işçisini çıkarmaya gönlü razı olmaz. İşçi çıkarıldığını inkar etmiyorum. Ancak işçinin neden işten çıkarıldığının da gözönünde bulundurulması gerekir.

İşçi çıkarmaları, kısmen işçilerin emeklilik veya kendi isteklerinden kaynaklanmakta, kısmen de gelişen ve bütün Dünyada uygulanan teknolojinin yurdumuzda ve üyelerimizin işyerlerinde de uygulanmaya başlanmasından ileri gelmektedir. Teknik ve ekonomik sebeplerle işçiye olan ihtiyacın azalması işverenleri zorlamaktadır. Hal böyle olunca siz işveren olsanız ne yaparsınız. Bunun dışında işçilerimizi sebep-siz olarak işten çıkarma ve iş barışını bozma gibi bir niyet ve düşünceye sahip bulunmadığımız herkezce bilinmelidir.

Türkiye Çimse - İş Sendikası Başkanı bir takım kanunlarda yeni düzenlemeler yapılıyor. Biz bunlardan yararlanmak istemiyoruz, meselelerimizin görüşme masasında kendi aramızda anlaşarak hallinden yanayız dediler, görüşlerine aynen katılıyorum ve bunu takdirle karşılıyorum.

Esasen bizim de aynı görüşleri tamamen benimsediğimizi Sayın Başkan yakından bilirler. Bunun en tipik misalini süresi sona eren grup toplu iş sözleşmesi sırasında birlikte yaşadık. Bilindiği gibi süresi sona eren grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık çıkmış, resmi arabulucunun temaslarından da sonuç alınamamıştı. Buna rağmen sendikalarımız arasında kopukluk olmamış, anlaşma imkânlarının yaratılmasına çalışılmıştır. Bu arada Bakanlar Kurulunun bir erteleme kararı çıkarmasının önlenmesi için de tarafımızdan büyük gayretler sarfedilmiştir. Ne yazık ki Bakanlar Kurulunun erteleme kararı önlenememiştir. Ancak memleket menfaatlerini her türlü düşünce-

nin üstünde tutan taraf temsilcileri iki gün gibi çok kısa bir süre içinde biraraya gelip uyuşmazlığı çözümleyerek toplu iş sözleşmesini imzalamışlardır. Bu bütün işkollarında benimsenmesini arzuladığımız çok güzel ve olumlu bir örnektir. Görüşmelerine başlayacağımız grup toplu iş sözleşmesinin de aynı anlayış içinde çok kısa bir sürede tarafları memnun edecek şekilde sonuçlanacağını ümit ediyorum.

İşverenlerden fedakarlık beklenirken bunun ekonomik kuralları ve dış piyasa şartlarını bertaraf edecek ve işyerlerini ayakta duramaz hale düşürecek durumlara sebebiyet verilmemesi gerektiğini hatırlatmayı da faydalı buluyorum.

Ancak burada şu hususu hemen belirtmeliyim ki, işverenler büyük bir sosyal ve ekonomik yükün baskısı altında ezilmektedirler. Hal böyle iken onların ekonomik icapların zorladığı tasarruflarının kısıtlanmasına müncer olacak istekleri benimsemeleri mümkün değildir.

Sayın Türkiye Çimse - İş Sendikası temsilcilerinin de benimle aynı görüşleri paylaşacaklarına inanıyorum.

Geçen toplu iş sözleşmelerinde biz enflasyonun üstünde ücret verdik, geçen on yıl içinde enflasyondan az ücret verilmiş ise onları da giderdik. Bir çok yerde ifade ettim. Başkanınıza da söyledim. Taslak verilirken makul bazı ölçüler; enflasyona işçinin emeğiyle hasıl olan refah payı da eklenerek makul bir talep yapılmasının yararlı olduğuna kesinlikle inanıyorum.

Böyle bir uygulamanın benimsenmesi tarafları da ferahlatacak ve pek çok şikayeti de ortadan kaldıracaktır. Bilindiği üzere süresi sona eren toplu iş sözleşmesi için teklif veren Türkiye Çimse - İş sendikası iki yıl için % 1097'lere varan zamlar talep etmişti. Ni-

tekim sözleşme çok yüksek rakamlarla bağlanabilmişti. Bu tutum işverenleri, işçilik maliyetini düşürecek ve rekabet imkânlarını yaratacak bir takım tedbirler almaya zorlamıştı. Üyelerimizin işyerlerinde gerçekleştirilen modernizasyon çalışmaları sonunda normal olarak işçiye olan ihtiyaçta azalmıştır. Üyelerimizin işyerlerindeki işçi çıkarmalarının başta gelen sebeplerden birisi de budur. Üyelerimizin işçisini sebepsiz olarak işten çıkarmaları söz konusu değildir. İşte bunun için diyoruz ki, toplu iş sözleşmesi teklifi verilirken taraflarca belirlenecek bazı esaslar benimsenmeli ve üretim içindeki işçilik maliyetlerini ekonomik kuralların dışında ve rekabet imkânlarını bertaraf edecek derecede ağırlaştıracak teklifler verilmemelidir. Teklifler verilirken bazı objektif kıstasların benimsenmesi işverenleri maliyet açısından zora koşmayacağı gibi işçilerin işsiz kalması ihtimalini de azaltmış olacaktır.

Bu nedenlerle ısrarla ve tekrar tekrar sözleşme taslağı verilmeden işçi ve işveren kuruluşları arasında bir konsensus sağlanması gerektiğini vurguluyorum.

Bu döneme ait grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin her zaman olduğu gibi dostluk ve anlayış havası içinde ve işçilerimizi mağdur etmeyecek ve işverenlerimizi sıkıntıya sokmayacak ve ekonomik kuralları alt üst etmeyecek şekilde en kısa bir zamanda sonuçlanmasını ve taraflar için hayırlı olmasını diliyor, hepinizi sevgiyle ve saygıyla kucaklıyorum" dedi.

Konuşmalardan sonra taraf temsilcileri arasında grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlandı.

Müzakereler halen sürmektedir.

En kısa bir sürede her iki tarafı da memnun edecek bir anlaşmanın gerçekleşmesi-

BAŞSAĞLIĞI

Sendikamız Muhasebe Müdürü Ethem Ruhi ERGİNOĞLU'nun eşi Samime ERGİNOĞLU Hanımefendinin geçirdiği trafik kazası sonunda 18 Şubat 1992 tarihinde ani olarak vefatı camiamızda büyük üzüntü yaratmıştır.

Merhumeye Tanrıdan rahmet, kederli ailesine sabır ve en içten başsağlığı dileriz.

ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ

BAŞSAĞLIĞI

Türkiye Çimse - İş Sendikası Genel Sekreteri Mehmet SELÇUK'un oğlu

Türker SELÇUK ile Sendikanın İzmir Şubesi Başkan vekili Süleyman KUL ve İzmir Şubesinin Eğitim sekreteri Musa BUĞDAYCI'nın Bolu'da geçirdikleri trafik kazası sonunda çok genç yaşta hayatlarını kabetmeleri büyük üzüntü kaynağı olmuştur.

Merhumlara Tanrıdan rahmet, kederli ailelerine ve Türkiye Çimse - İş Camiasına başsağlığı dileriz.

ÇİMENTO İŞVEREN DERGİSİ

KARAR İNCELEMESİ



Prof. Dr. A. Can TUNCAY
İ. Ü. Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Öğretim Üyesi

YARGITAY

9. Hukuk dairesi

E. 1991/11218

K. 1991/2414

T. 1602/1991

ÖZET: Emeklilik nedeniyle kıdem ödemesini alan işçi, aynı işyerinde çalışmaya devam etmişse, işverenin iş aktini bozması halinde, bütün çalışma süresi üzerinden kıdem tazminatı talep edemez. İşveren, emeklilik yoluna ilerlede daha az kıdem ödencesi ödemek için başvurmadığı sürece işçi son çalışma süresi için ödenek talebinde bulunabilir.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile fazla çalışma parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına alınmıştır.

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

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

rinde değildir.

2 - Davacı bağlı bulunduğu SSK'den yaşlılık aylığı almak amacı ile hizmet aktini feshetmiş ve gerçekten o tarihte SSK'ca kendisine yaşlılık aylığı bağlanmış, işveren tarafından da emeklilik tarihine kadar gerçekleşen kıdem tazminatı ödenmiştir. Emekli olduktan sonra aynı işyerinde işçi olarak çalışmasını sürdürmüş ve 1988 yılına kadar çalıştıktan sonra akti feshedilmiştir. Bu durumda davacı ancak emekli olduktan sonraki çalışma süresi için kıdem tazminatı isteyebilir. Kıdem tazminatı ödenen emeklilikten önceki çalışma süresi kıdem tazminatı hesabına dahil edilecek yeniden hesap yapılamaz. Mahkemenin bu hesap tarzını benimseyerek ve emekli olduğu tarihte ödenmiş olan kıdem tazminatını mahsup ederek hüküm kurmuş olması doğru değildir. Kıdem tazminatı ödenen sürenin birleştirilmek suretiyle hesap yapılması ve ödemenin işçinin sadece işverenin daha az kıdem tazminatı ödemek amacı ile hareket etmiş olması hali için söz konusudur. Olayda işverenin böyle bir amaç ve davranışı yoktur. Bu itibarla davacının sadece emekli olduktan sonraki çalışma süresi için kıdem tazminatı hesap edilerek bu süre için bulunan miktara karar vermek gerekir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeplerden BOZULMASINA 18.2.1991 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Emekli olduktan ve kıdem tazminatını aldıktan sonra çalışmasını aynı işyerinde sürdüren işçinin hizmet akdinin tazminatı ödenmiş sürenin yeniden kıdem tazminatı hesabında gözözünde tutulup tutulmayacağı uygulamada sıkça rastalan problemlerden birini teşkil etmektedir. Çünkü İş Kanununun 14. maddesinde bir yandan "işçilerin kıdemleri hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır" derken (f.2) bir başka fıkrasında "Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmez" demektedir. Öte yandan 506 sayılı SSK yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra aylık kesilmeksizin işyerinde tekrar çalışmaya sosyal güvenlik destek primi ödenmesi şartıyla imkan tanımış bulunmaktadır (md. 63/B).

1) Yargıtay içtihatlarına göre, kıdem tazminatı olarak işten ayrılan (örneğin muvazaf askerlik nedeniyle) fakat bir süre sonra yeniden aynı işyerinde çalışmaya başlayan bir işçiye daha sonra kıdem tazminatı ödeneceği zaman kıdem tazminatı ödenmiş süre hesaba katılmaz. Çünkü aynı kadem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez (Yarg. 9. HD., 4.10.1983, E.83/4915, K.83/7675: Odyakmaz/Bayazıt/Bayer, Kıdem Tazminatı, Ankara 1985, s. 114). Yargıtay'a göre, hüküm emredici nitelikte olup işçi önceden aldığı kıdem tazminatını iade etmiş olsa dahi sonuç değişmez (Yarg. 9. HD., 10.12.1981, E. 12525, K. 14662, 7.5.1984, E. 84/4320, K. 5094: Aynı kitap, s. 132.193).

Yargıtayın görüşü, İş Kanununun 14.

maddesinin, "aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez" diyen 8. fıkra hükmüne uygundur. Ne var ki Yüksek mahkemeye göre, kıdem tazminatı ödenmiş sürelerin tekrar gözözünde tutulmayacağı kuralı kıdem tazminatı olarak hizmet akdinin feshinde, daha doğrusu işyerinden ayrılma halinde uygulanır. Hizmet akdi devam ederken yapılan bir ödeme ise kıdem tazminatı olarak kabul edilemez. Bu ödeme ancak işçinin ileride son ücreti ve tüm hizmet süresine göre hesap edilecek kıdem tazminatından mahsup edilecek meblağı teşkil eder (Yrg. 9. HD., 3.2.1984, E83/10238, K. 84/925, Aynı Kitap, s. 180).

2) Kanaatimce Yargıtayın bu görüşü de isabetlidir. Gerçekten, aslında kesintiye uğramamış bir hizmet akdinde kıdem tazminatı ödenmesinin yasal dayanağı olamaz. Kıdem tazminatı ödenebilmesi için hizmet akdinin gerçekten sona ermesi gerekir. Çıktı girdi olaylarında da görünüşte hizmet akdinin sona erdirilmesi olsa bile gerçekte hizmet akdi devam etmektedir. Bu takdirde avans ya da başka nam altında yapılan ödemeler gerçekte kıdem tazminatı sayılmadığından ait olduğu hizmet süresini de sıfırlamış sayılmaz.

Yarg. 9. HD.'nin 26.5.1987 sayılı bir iş mahkemesi kararını onarma kararı da aynı doğrultuda olup (IHU 1987, İşk. 14. No: 50, D.Ulucan'ın incelemesi ile birlikte)" davalının çalışmasını sürdürdüğü sırada kendisinden alınan istifaname ve aynı zamanda ibranameler, hukuki bir nitelik taşımamaktadır." Yargıtaya göre işçiden alınan ibraname makbuz niteliğinde olup gerekli indirim yapılmalıdır. Hernekadar olayda davalı şirket vekili davacıya vaktiyle yapılan ödemenin arada geçen zamanda gerçekleşen enflasyon nazara alındığında ödeme tarihi itibarıyla değerinin çok yüksek

olduğunu, bunun hesaplanarak mahsup işleminin ona göre yapılmasını talep etmiş ise de, bu talebin yürürlükteki mevzuatta yeri olmadığı gerekçesiyle kararda dengeleştirme yoluna gidilmemiştir.

3) Kararın dengeleştirmeyi reddeden bölümünün isabetli olduğunu sanmıyoruz. Çünkü madem arada ödenen para kıdem tazminatı sayılmıyor, mahsup yapılırken o paranın o günkü değeriyle bugünkü değeri arasındaki müsbet fark ile birlikte son brüt ücret üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatından düşülmesi Medeni Kanunun 2. maddesinde yazılı doğruluk ve dürüstlük kuralı gereğidir. Ayrıca Medeni Kanunumuzun 1. maddesine göre hakkında kanuni bir hüküm bulunmayan meselede hakim örf ve adete göre, örf ve adet dahi yok ise kendi kanunkoyucu olsaydı bu meseleye dair nasıl bir kural koyacak idiyse ona göre hükmeder. Kanunun takdir hakkı verdiği ve gereğinde haklı nedenlere göre hüküm vermekle yükümlü tuttuğu hususlarda hakim hak ve nisfette (yani adalet anlayışı ile) hükmedeceği de (MK. md. 4) ayrı bir temel hukuk kuralımızdır. Kanımca, mevzuatta bu konuda hüküm yok diye mahsup işlemi yapılırken evvelce ödenen avansların sadece o günkü nominal değeri üzerinden mahsubu adalete sığmaz. Ödenen avansın ülkede yaşanan yüksek enflasyon nedeniyle bugün ulaşabileceği en az artı değer hesap edilerek düşülmesi gerekirdi.

4) Öte yandan Yargıtayın isabetli bir başka görüşü de şudur: Hizmet akdinin birden fazla feshi ile kıdem tazminatı ödenmesi ve işe devamda işverenin (kıdemi keserek ileride daha fazla kıdem tazminatı ödemekten kurtulmak istemek gibi) kötü niyeti varsa tüm hizmet süresi üzerinden kıdem tazminatı hesaplanıp öncekilerin düşülmesi gerekir (Yarg. 9. HD., 27.4.1981,

E.3224, K. 5604, 25.5.1982, E. 3973, K. 5193, 8.9.1983, E. 4278, K. 6651: Aynı kitap, s. 128, 143, 165). Demek oluyor ki, hizmet akdi kesintilerinde kötüniyet yok ise kıdem tazminatı ödenmiş süreler sıfırlanmış sayılacak ve yeniden tazminat hesabına konu yapılmayacaktır. Bu görüşte doğrudur. Çünkü herkesin hakkını doğruluk ve dürüstlük kuralı çerçevesinde kullanması gerektiği temel hukuk kurallarımızdan biridir (MK. md. 2).

Nitekim inceleme konusu yaptığımız kararda da açıkça "Kıdem tazminatı ödenen sürenin birleştirilmek suretiyle hesap yapılması ve ödenenin tenzili sadece işverenin daha az kıdem tazminatı ödemek amacıyla hareket etmiş olması hali için söz konusudur" demiştir.

5) Görülüyor ki Kurumdan yaşlılık aylığı almak amacıyla işçinin hizmet akdini feshettiği halde aynı işyerinde ister hiç ara vermeksizin ister bir süre ara verdikten sonra çalışmasını sürdürmesi halinde, eğer işçiye emeklilikten önceki süre için kıdem tazminatı ödenmişse, sonradan işçinin hizmet akdi kıdem tazminatı alma hakkı bahşeden işçinin hizmet akdi kıdem tazminatı ödenen önceki süre yeni kıdem tazminatında hesaba katılmamalıdır. Çünkü ortada iki ayrı kıdem, iki ayrı hizmet ilişkisi vardır. Önceki kıdem yasa gereği sıfırlanmış durumdadır. Burada işverenin ileride daha fazla kıdem tazminatı ödemekten kurtulmak istediği için yaptığı bir işlem de bulunmamaktadır. Emekli olmak isteği tamamen işçiden gelmiş olup hizmet akdini kendisi feshetmiştir. Sosyal Sigorta Hukukumuzda resen emeklilik, ya da zorla emeklilik söz konusu değildir. Kurum, ilgiliden bir istek gelmedikçe kendiliğinden yaşlılık aylığı bağlayamaz. Emeklilik (ya da yaşlılık aylığı bağlanması) tamamen çalışanın kendi isteğine bırakıl-

mıştır. Emeklilik maksadıyla işçinin hizmet akdini kendisinin feshetmesi halinde ona kıdem tazminatı ödenmesi ise yasanın özel bir hükmü gereğidir. Emeklilikten sonra işe devam etme ise istisnai bir durum olup işçi ile işveren arasında ayrıca değerlendirilmesi gereken yeni bir hukuki ilişki kurar. Ödenmiş kıdem tazminatı avans niteliğinde bir ödeme sayılamaz.

Yargıtay, emekli olup kıdem tazminatı aldıktan sonra işyerinde çalışmasını sürdüren işçinin bu çalışmasının yeni bir hizmet akdine dayandığını, işyerinden ikinci ayrılışında ödenecek kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin hesabında önceki sürenin dikkate alınmayacağını bir başka kararında daha tekrarlanmıştır (9. HD., 13.5.1991, E.91/451, K.91/8352: İş Hukuk Dergisi, 1991 sayı 2, s. 305).

Yargıtay 9. HD. daha önce verdiği bir başka kararda da, yaşlılık aylığı almak amacıyla hizmet akdini fesheden ve kıdem tazminatını alan işçinin daha sonra Kurumca kendisine sigortalılık süresini doldurmadığının ve yaşlılık aylığı ödenmeyeceğinin bildirilmesi üzerine tekrar işe alınmasıyla ikinci devre için kıdem tazminatının ayrıca hesaplanması gerekeceği, olay işverenin bir kusuru ile değil işçinin yanlıgısıyla meydana geldiği ve her iki devreye ilişkin hizmet süreleri ayrı akdi ilişkilere dayandığından hizmet sürelerinin birleştirilemeyeceği, sonucuna varılmıştır (9.10.1984, E.84/5659, K. 84/8712: İHU, İşK. 14, No. 47 ve E. Akı'nın incelemesi).

Biz bu kararda varılan sonuca da prensip olarak katılmaktayız. Çünkü hizmet akdinin sona endirilmesinde işverenin bir kusuru bulunmamaktadır. Olay işçinin yanılıgısından oluşmuştur. İşçiye kıdem tazminatı ödenmiştir. Aynı dönem için birden

fazla kıdem tazminatı ödenmez. Bununla beraber, işveren emeklilik nedeniyle iş akdini fesheden işçiye kıdem tazminatı ödeyebilmesi için işçinin yaşlılık aylığı almaya hak kazandığını ve bu amaçla Kuruma başvurduğunu belgelemesini beklemeden kıdem tazminatı ödemiş ise bunun sorumluluğunun işçiye yüklenmesi adaletle sığmaz. Eğer işçiye kıdem tazminatı ödenmemesi gerektiği halde ödenmiş ise bu durum işçinin zararına sonuç doğuracak biçimde değerlendirilemez (Akı, aynı inceleme). Kararda bu hususlar açık değildir.

6) Gerçekten İşK. Md. 14/1 yaşlılık aylığı almak amacıyla işçinin hizmet akdini feshetmesi halini kıdem tazminatı ödenmesi gereken bir sebep olarak öngörmüşse de kıdem tazminatının ödenmesi başka bir takım şartların yerine getirilmesine daha bağlıdır. Bunlar:

a) İşçinin, bağlı bulunduğu kurumdan yaşlılık aylığı almak amacıyla iş sözleşmesini feshetmiş olması,

b) Yaşlılık aylığına hak kazandığını Kurumdan alacağı bir belge ile belgelemiş olması,

c) Hak kazanılan yaşlılık aylığının ödenmesi için Sosyal Sigortalar Kurumuna başvurduğunun belgelenmiş olması. Söz konusu belgelerin Kurumdan alınıp işverene verilmesi gerekir ki işveren kıdem tazminatı ödeyebilsin (Bak. Ü. Narmanlıoğlu, Emekli Olmak Amacıyla Hizmet sözleşmesinin Feshi, Karar İncelemesi, İş Hukuku Dergisi, 1991 sayı 3, s. 427 vd.). Bunların bir sıra dahilinde yapılması yasal bir zorunluluk olmayıp şartların hepsinin gerçekleşmesi önemlidir.

Kanunda Kurumca düzenlenecek belgenin kıdem tazminatı ödenmesi için ne kadar süre içinde işverene ibrazı gerektiği

yolunda bir hüküm mevcut değildir. Bu itibarla iş sözleşmesinin işverene geç ibrazı kıdem tazminatının işçiye geç ödenmesi sonucunu doğurur. Nitekim Yargıtay başvuru gününde kanuni gerekleri taşıyan ve o tarihten itibaren de başka bir işte çalışmayan işçinin yazılı belgeyi işten ayrıldıktan iki yıldan fazla bir süre geçtikten sonra getirmesinin kıdem tazminatı talebine engel olmayacağına karar vermiştir (9. HD., 1.3.1982, E.13231, K.2126, **Narmanlıoğlu**, s. 429). Ancak kıdem tazminatına hak kazanıldığı tarih yaşlılık aylığına hak kazanılması şartıyla hizmet akdinin fesih tarihidir.

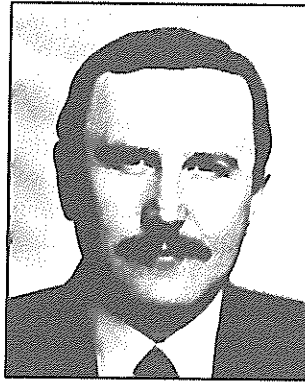
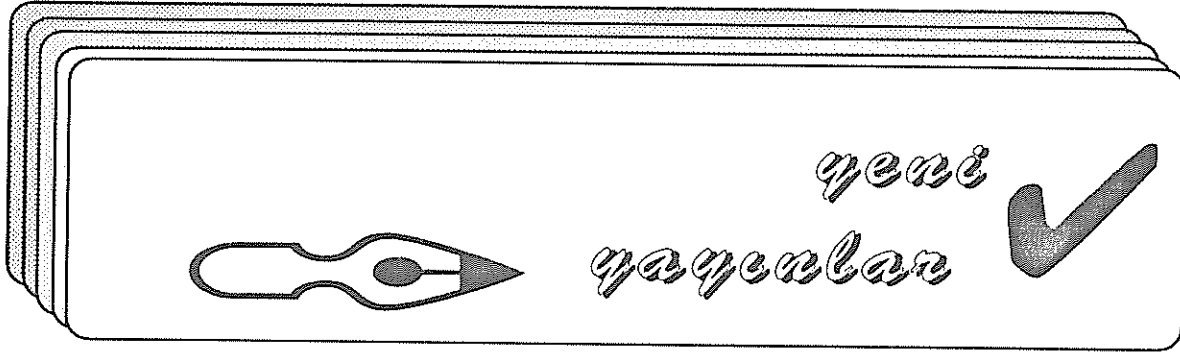
Bu vesile ile belirtelim ki, yaşlılık aylığı almak amacıyla hizmet akdinin feshi halinde kıdem tazminatı talep edilebilmesi için, işçinin sözleşmesi usulüne uygun olarak, yani akdi ya da kanuni bildirim sürelerine uyarak feshetmiş bulunması gerekir. Yoksa İşK. md. 14/1 de sayılan muvazzaf askerlik, Kurumdan aylık alma ve kadın işçinin evlenmesi dolayısıyla hizmet akdini bir yıl içinde feshi halleri kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri olmakla birlikte işçiye bildirimsiz fesih hakkı veren haklı fesih sebebi oluşturmazlar (Narmanlıoğlu, s. 431, Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri 1, Ankara 1988, s. 346). İşçinin yaşlılık aylığına hak kazanması hizmet akdinin derhal feshi yönünden İşK.'nın 16. maddesinde öngörülen sebepler arasında sayılmamıştır (M. Ekonomi, Kıdem Tazminatına Hak Kazanılan Hallerde Fesih Kavramı ve Türleri, Kamu İş, Ocak 1990, s. 5 vd.). Yasa olağanüstü feshi öngördüğüne dair bir açıklık taşımadığına göre, olağan fesih (sürelili fesih) yoluna başvurulacağı doğaldır. Kanaatimce, işçinin yaşlılık aylığı almak amacıyla hizmet akdinin bildirimli feshetmesi halinde bildirim süresine uymaması kıdem tazminatından yoksun kalması sonucunu

doğurmamalıdır. Bildirim süresine uymamanın hukuki sonucu, bildirim süresine tekkabül eden ücretin (feshi ihbar tazminatının) işçiye ödenmesi gereken kıdem tazminatından indirilmesi olabilir (Ekonomi, s. 7).

7) Emeklilik nedeniyle hizmet akdini fesheden ve Kurumdan alınan tüm belgeleri işverene ibraz ederek ondan kıdem tazminatı alan işçi daha sonra emeklilik işlemini iptal ettirerek işyerinde çalışmasını sürdürürken yeniden kıdem tazminatı alma hakkı bahşeden bir nedenle işyerinden ayrılırsa kıdem tazminatı ödenen önceki sürenin hesabına katılıp katılmayacağı soruna gelince: Bu konuda da yukarıdaki görüşlere uygun olarak önceki sürenin hesaba katılmaması gerektiği düşüncesindeyim. Çünkü böyle bir durumda işverenin kıdem tazminatı ödemesinde herhangi bir kusuru olmadığı gibi ortada bir kusur varsa bu işçiye aittir. İşçi çalışmasına hiç ara vermemiş olsa dahi ortada yasa gereği sıfırlanmış bir hizmet süresi ve iki ayrı hizmet akdi vardır. Kıdem tazminatı hesaplanırken önceki süre hesaba katılmamalıdır. Nitekim Yargıtay HGK da bir kararında (1.2.1989, E.89/9-7, K. 89/47) yaşlılık aylığı almak amacıyla hizmet akdini fesheden ve kıdem tazminatı kendisine ödenen işçinin "bundan sonra yaşlılık aylığını iptal ettirerek işyerinde çalışmasını sürdürmesi yeni bir iş akdi kurulması niteliğinde olup çalışmasına hiç ara vermemiş olması sonuca etkili olmaz. Böyle olunca tasfiye edilmiş olan söz konusu hizmet süresi kıdem tazminatı hesabında tekrar değerlendirilemez" sonucuna vararak aynı yöndeki Yarg. 9. HD. Kararına katılmıştır.

Sonuç olarak Yargıtayın kararını isabetli bulmaktayım.

Prof. Dr. A. Can Tuncay



İsmail BAYER
Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE YARARLILIK İLKESİ

Toplu sözleşme hukukumuzda yararlılık ilkesi. Bu konuya ilişkin olarak, iş hukuku kitaplarında, madde açıklaması sırasında kısaca değinilmektedir.

Oysa toplu sözleşme hukukunda yararlılık ilkesinin önemi çerçevesinde, bu konuya ilişkin olarak uluslararası doktrindeki gelişmeler ve hukukumuz açısından konunun değerlendirilmesi üzerinde, bugüne kadar ne yazık ki durulmamıştır.

Doç. Dr. M. Polat Soyer, İş hukuku alanına İzmir'den katkıda bulunan ve her katkısıyla da ilk ve özgün çalışmalar sergileyen değerli bir bilim adamımız.

"Genel İş Koşulları" (1) adlı çalışmasından sonra gelen, "İş Mücadelesinde İşverenin Üçüncü Kişiler Karşısındaki Sorumluluğu" (2) adlı çalışmasını, yine bu sayfalarda size tanıtmaya çalışmıştık. (3)

Doç. Dr. Polat Soyer'in bu kez tanıtmaya

çalışacağımız ürünü ise "Yararlılık İlkesi" üzerine, İzmir, 9 Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde öğretim üyesi olarak çalışmalarını sürdüren Soyer'in kitabı geçtiğimiz yıl içinde yayımlandı. "Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi" (4).

Toplu sözleşme düzenine geçişle birlikte ilk kez 1963 yılında 275 sayılı Yasa ile yapılan düzenlemede yer alan, "Yararlılık İlkesi"nin, 30 yıla ulaşan süreçte, toplu sözleşme teorisindeki önemiyle orantılı bir incelemeye konu olmayan bu konuyu ele alarak, önemli bir boşluğu doldurmak üzere bir adım attığını belirten Soyer, her zamanki titiz bilim işçiliğini bu kez de sürdürmektedir.

Çalışmasının başında, yararlılık ilkesinin anlamını ve işlevini,

"Çalışma koşullarını belirleyen bireysel ve kolektif düzenlemeler arasında ilişki, İş Hukukunun en karmaşık sorunlarından biridir. Yararlılık ilkesinin bir hukuk kuralı olarak düzenlenmesi

(TSGLK md. 6.f.2), bu sorunu çözme düşüncesi-ne dayanır.

Hizmet ilişkisini ilgilendiren toplu sözleşme normları, aslında kişilerin bireysel alanlarına müdahale eden hükümler olarak nitelendirilebilir. Bu müdahalenin gerekçesini işçiyi koruma amacıyla bulmak mümkün olduğu için, sınırını da bu amaç paralelinde aramak gerekir. Bu bakımdan (hizmet ilişkisiyle ilgili) bireysel özgürlüklerle, kolektif alanın (toplu sözleşme hükümlerinin) adaleti arasında "Hukuki denge", ekonomik ve sosyal gerçekler ölçeğinde kurulmalıdır" (5). değerlendirme-siyle özetleyen Soyer - daha sonra toplu sözleşme erkinin yararlılık ilkesiyle sınırlanması ve zorlayıcı etki ile yararlılık ilkesinin işlevsel beraberliği üzerinde durmaktadır. Yararlılık ilkesinin kurallar hiyerarşisi bakımından önemi üzerinde durduktan sonra da, yararlılık ilkesi ile başarı ilkesi arasında ilişki ile birinci bölüm tamamlanmaktadır.

İkinci bölüm, yararlılık ilkesinin hukuki niteliğine ayrılmıştır. Yararlılık ilkesini düzenleyen hükümün emredici bir kural olmasını, tarihsel gelişim içinde değerlendirip, 2822 sayılı Yasa'da yapılan düzenlemenin de ele alınmasından sonra, toplu iş sözleşmesinin ve yararlılık ilkesinin amacı üzerinde durulmaktadır.

Bu bölüm içinde, yararlılık ilkesinin anayasal güvencesi başlığı altında, öğretilerdeki görüşler (Alman Hukuk'nda) açıklandıktan sonra, Sendika özgürlüğü, sözleşme özgürlüğü ve başarı ilkesi, anayasal güvencenin üç dayanağı olarak irdelenmektedir. Bu bölümün sonunda anayasal güvencenin sınırları üzerinde durulmaktadır.

İkinci bölümün sonunda, yararlılık ilkesinin toplu iş sözleşmesinde yer alan Borçlar Hukuku'na ilişkin kurallar ve işveren sendikası tarafından alınan kararlarla bertaraf edilmesi ele alınmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümü ise işçi lehindeki koşulların kurulması ve uygulanma alanına ayrılmıştır. Dördüncü ve son bölümde de yararlılık karşılaştırması ve yararlılığın saptanması üzerinde durulmuştur.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın 6'ncı maddesinde yer alan bir fıkra üzerine, 15 i yerli 100 ün üzerinde de yabancı kaynak taranması sonucunda 91 sayfalık bir ürün vermeyi, gergef işler gibi işlemek olarak tanımlayabiliriz sanırım. Doç. Dr. Polat Soyer, aldığı bu konuyu yabancı kaynakları tarayarak, bize yeni

ufuklar açan, görüş açımızı genişleten yorumlama yapma olanağı tanıyan çok değerli bir çalışma sunmuştur.

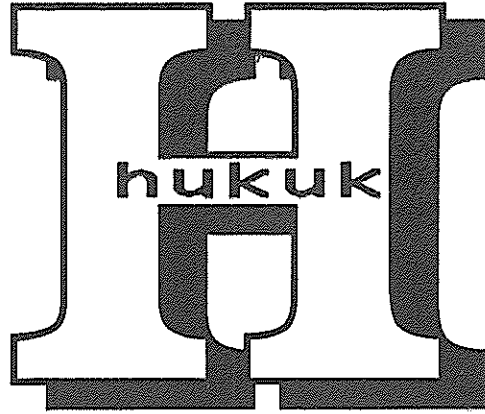
Bir Solukta okuduğumuz, ama tadına varmak özümsemek için bazı bölümlerini geriye dönüp, yeniden okuduğumuz bu çalışmayı şüphesiz değerlendirebilecek konumda değiliz. Sizlere sadece tanıtmaya çalışıyoruz. Ancak iş hukuku doktrininde, verilen ürünlerinin değerlendirilmesi ve eleştirisinin yapılması alışkanlığının olmadığı ülkemizde, bu çalışmanın mutlak bir değerlendirilmesinin yapılması gerektiğini de belirtmeden geçmek istemiyoruz.

Bir araştırma bursu nedeniyle F. Almanya'da bulunduğu kısa süre içinde yaptığı görüşmeler ve kaynak derlemelerinden sonra, yine kısa bir süre de böylesine dolu ve özgün bir çalışmayı iş hukuku doktrinine kazandıran Doç. Dr. Polat Soyer'in yeni özgün çalışmaların izlemekten bizleri mahrum etmemesini dileyelim.

- (1) SOYER, M. Polat
"Genel İş Koşulları"
Başisen Yayınları, No: 11
Özgün Matbaacılık, 1987 İstanbul.
- (2) SOYER, M. Polat
"İş Mücadelesinde İşverenin Üçüncü Kişiler Karşısında Sorumluluğu"
1988 İzmir
- (3) BAYER, İsmail
"İş Mücadelesinde İşverinin Sorumluluğunun Boyutları"
Çimento İşveren Dergisi, Cilt.3 Sayı. 3.
Mayıs 1989 Sf. 27-28
- (4) SOYER, M. Polat
"Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi"
Ankara 1991
- (5) SOYER, M. Polat
a.g.e. sf.1

Doç. Dr: M. POLAT SOYER
"Toplu Sözleşme Hukukunda Yararlılık İlkesi"

Dokuz Eylül Üniversitesi, Hukuk Fakültesi
Döner Sermaye İşletmesi Yayını, No: 19
Ankara Üniversitesi Başimevl. Ankara 1991 Sf. 92



T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1991/13516

Karar No : 1992/1861

Karar Tarihi : 18.2.1992

KARAR ÖZETİ: Hizmet akdinin fes-
hinden önce işçi rapor almış bulunduğu-
na göre ihbar önelinin işçinin raporunun bitimi-
ni izleyen tarihten başlaması gerekir.

DAVA: Davacı, bakiye ihbar tazminatı
alacağını ödetilmesine karar verilmesini
istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm
altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı ta-
rafından temyiz edilmiş olmakla dosya ince-

lendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1 - Dosyadaki yazılar, toplanan deliller-
le kararın dayandığı kanuni gerektirici se-
beplere göre, davalının aşağıdaki bendin
kapsamı dışında kalan temyiz itirazları ye-
rinde değildir.

2 - Davacının hizmet akdi, 8.9.1989 tari-
hinde, 14 haftalık ihbar öneli verilmek sure-
tiyle feshedilmiştir. Buna göre önel sonu
16.12.1989 tarihi olmaktadır. Ne varki da-
vacı daha önce 31.8.1989 tarihinde 20 gün-
lük bir rapor almış, bilahare 20.9.1989 tari-
hinde 20 günlük 2'nci bir rapor almıştır.
Böylece ihbar önelinin 10.10.1989 tarihinde
başlaması ve 16.1.1990 tarihinde sona er-
mesi gerekecektir. Fakat davacı işverene
verdiği 22.11.1989 tarihli bir dilekçe ile, hiz-
met aktinin 30.11.1989 tarihi itibarıyla fes-
hedilmesini ve bu tarihten sonraki kısım için
ihbar tazminatı ödenmesini istemiştir. İşve-

ren davacının bu önerisini kabul etmekle birlikte, bakiye süre 47 günü nazara almayarak, 8 gün için bir ödemede bulunmuştur. Mahkemece bu noksanlık giderilerek davacıya 29 gün için daha kıdem tazminatı verilmiştir. Mahkemenin, buraya kadar olan kabulünde bir isabetsizlik yoktur. Ancak, davacı 1.1.1990 tarihinde uygulanması gereken, Toplu İş Sözleşmesinin 2 nci yıl zammını alamaz. Zira hizmet aktinin feshi, bizzat davacının isteği, davalının da kabulü ile daha önceki bir tarih olan 30.11.1989'da feshedilmiş ve o tarih itibarıyla fesih gerçekleşmiştir. Artık tazminatı ödenen sürenin, hizmet aktine eklenmesi ve dolayısıyla davacının 2 nci yıl zammından yararlanması söz konusu olamaz. Bu yön gözetilmeksizin hüküm tesisi, isabetsiz olup, bozması gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 18.2.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1991/13577

Karar No : 1992/1874

Karar Tarihi : 10.2.1992

KARAR ÖZETİ: 1 - İzinsiz olarak üç iş günü işe gelinmemesi işveren tarafından iş akdinin haklı nedenle feshine yeterlidir. Bu takdirde işçi ihbar ve kıdem tazminatı isteyemez.

2 - Mevduata uygulanan en yüksek faiz sadece kıdem tazminatı içindir.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile iş arama tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

1 - Davacının Mart -1988 ayının iş günü olan 22.23 ve 24 ncü günlerinde işverenden izin almaksızın ve haklı bir sebebe dayanmaksızın işe devam etmediği anlaşılmaktadır. İşverenin ödemesi gereken bir borcu için davacıya "git bu parayı bul" demesi, davacının 3 gün süreyle işe devam etmemesi için haklı bir neden olamaz. İşverenin bu sözleri izin verme olarak da kabul edilemez. Bu durum İş Kanununun 17 nci maddesinin II nci bendinin (g) fırfkasındaki işverene fesih hakkı veren hali oluşturur. Buna göre işveren fesihte haklı olup davacının ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekir.

2 - Kabule göre de, mevduata uygulanan en yüksek faiz kıdem tazminatı için söz konusudur. İhbar tazminatı için uygulanacak faiz % 30 yasal faizdir. İhbar tazminatına en yüksek mevduat faizi uygulaması da yanlıştır.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 10.2.1992 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1991/13609

Karar No : 1992/1457

Karar Tarihi : 17.2.1992

KARAR ÖZETİ: Geçimi sigortalı tarafından sağlanan ana babaya sigortaca gelir bağlanması gerekir.

Sigortaca olayın iş kazası olmadığından bahisle isteğin reddedilmesi halinde ana babanın itiraz hakları vardır.

Bu nedenle davacılara itiraz için mehil verilmeli, gelir bağlanırsa, bu miktar tazminattan indirilmelidir.

DAVA: Davacılar iş kazasından doğan maddi ve manevi zararın ödetilmesine karar verilmesini istemişlerdir.

Yerel mahkeme isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Davacı, ana baba işveren aleyhine açmış oldukları bu dava ile çocuklarının iş kazası sonucu öldüğünü iddia ederek maddi ve manevi tazminat talep etmişlerdir. Mahkemece, olay iş kazası kabul edilerek maddi ve manevi tazminata karar verilmiştir.

İş kazaları nedeni ile uğranılan zararların giderilmesi davacı, sigorta gelirleriyle karşılanmayan kısmın ödetilmesi esasına dayanır. Bu nedenle, sigorta kurumunca bağlanan gelirlerin maddi tazminattan mahsubu gerekir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 24'ncü maddesi uyarınca, geçimi sigortalı tarafından sağlanan ana, babaya gelir bağlanır. Davacı ana, baba gelir bağlanması için sigorta kurumuna başvurmuşlar ise de kurumca olay iş kazası sayılmayarak gelir bağlanmamıştır. Bu konuda sigorta kurumunun yazısı dosyada mevcuttur. Ancak davacıların kurumun bu işlemine itiraz hakları vardır.

Olayın iş kazası olduğunun tesbiti ile gelir bağlanması yolunda itiraz haklarını kullanabilirler. Bu yola gitmeden işverenin aleyhine açmış oldukları davada haklarını kullanmaları için mehil verilmek gerekir. O halde davacılara bu konuda mehil tanımak ve gelir bağlandığı takdirde maddi tazminatlarından indirilmesi gerekir. Bu yolda işlem yapılmadan hüküm tesisi doğru değildir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA bozma nedenine göre sair temyiz şekillerinin şimdilik incelenmesine yer olmadığına ve peşin alınan temyiz harcının talebi halinde ilgiliye iadesine 17.2.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

YARGITAY İLAMI

Esas No : 1991/10952

Karar No : 1991/16202

Karar Tarihi : 17.12.1991

KARAR ÖZETİ: Gerek yürürlükten kaldırılan ve gerekse yürürlükte bulunan İş Kanunlarında çıraklık okulunda geçen süreler işçilikte geçmiş gibi kabul edilmemiştir. Bu nedenle çıraklıkta geçen süre için kıdem tazminatı işlenemez.

Dava : Davacı, noksan ödenen kıdem tazminatının tahsiline karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmekle dosya incelendi,

gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1 - 1965 tarihli TCDD. Çıraklık Yönetmeliği ile, TCDD. çıraklıklarına ait iç yönetmeliğin 5 nci maddesinde, çıraklık süresi 4 yıl olarak gösterilmiştir. Davacı 1965 ile 1.7.1969 tarihleri arasında çıraklık okulunda okumuş ve 1.7.1969 tarihinden itibaren işçi olarak çalışmaya başlamıştır. Gerek 3008 sayılı ve gerekse 1475 sayılı İş Kanunlarına göre, çırak okulunda okuyanlar ve çıraklar işçi değildirler. Bu nedenle İş Kanununa dayanarak bir hak iddiasında bulunamazlar. Bu durumda davacı 1.7.1969 tarihinden öncesi için kıdem tazminatı talep edemeyeceğinden bu süreye ait isteğin anılan sebepten reddine karar vermek gerekir.

2 - Davacı, 1972 yılında askere gitmiştir. Muvazzaf askerlik hizmetini ifa için hizmet akti feshedildiğinde, o tarihe kadar, işçilikte geçen hizmet süresi için, kıdem tazminatı ödenmiştir. 1475 sayılı İş Kanunun 14 ncü maddesi hükmünce hizmet aktinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshi halinde kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. İşveren bu hüküm uyarınca kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. İşveren bu hüküm uyarınca kıdem tazminatını ödemekle kanun hükmüne uygun olarak hareket etmiştir. Aynı Kanun maddesinin 8'nci fıkrasına göre, aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez. Bu yasanın amir hükmü olup, aksine davranış cezai müeyyideyi gerektirir. Bu bakımdan toplu iş sözleşmesine ödemelerin avans olduğu şeklindeki hükmüne geçerlilik tanınamaz. Böyle olunca davacının 1972 yılından önceki işçilikte geçen hizmet süresinin kıdem tazminatı hesabına dahil edilmesi de mümkün olmayacağından sözü edilen süreye ait isteğin de reddi gerekir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine 17.12.1991 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1991 / 14000

Karar No : 1992/2115

Karar Tarihi : 24.02.1992

KARAR ÖZETİ: Davacı işyerinin değiştirilmesine dair yazının iptal edilmemesi üzerine haklı sebebe dayanarak akdi feshedip ihbar ve kıdem tazminatı da aldığına göre ayrıca kötü niyet tazminatı isteyemez.

DAVA: Davacı, ihbar ve kötüniyet tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmak dosya incelendiği, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı, işçi çalıştığı Ankara'daki işyerinden Sendikal sebeple Ankara dışında ve başka bir işkolunda kurulu bir işyerine

atandığını, bu atamanın durdurulması ve eski işine iadesi için işverene 4.5.1990 tarihli dilekçe ile başvurduğunu, işverenin ise, bu haklı talebi kabul etmeyerek hizmet aktini fesh ettiğini iddia ederek ihbar ve kötüniyet tazminatlarına karar verilmesini istemiştir.

Mahkemece yukarıda tarihi yazılı davacının dilekçesinin üçüncü bendinde yer alan "atama yazısını iptal etmez ve haksız feshin gereklerini yerine getirmeksizin 1475 sayılı Yasanın 16 ncı maddesi gereğince haklı fesih hakkını kullanıyorum" ibaresi esas alınarak davacının iş aktini feshettiği ve bu feshe bağlı kıdem tazminatı almış olduğu vurgulanıp, feshin tamamen sendikal sebeplerden ileri geldiği ve hatta işkolunu değiştirme yoluna gidilmesi işlemi 2821 sayılı Yasanın 31 nci maddesinin üçüncü fıkrasına aykırı olduğu ve dava dilekçesindeki kötüniyet tazminatı isteminin sendikal tazminat olarak kabul edilerek Sendikal tazminata karar verilmiştir. Olayın bu cereyan şekline göre davacı, ihbar ve kötüniyet tazminatı isteyemez. O halde, ihbar ve kötüniyet tazminatlarının reddine karar vermek gerekirken yazılı şekilde istek dışına çıkılarak ve isabetsiz bir tevsiyle 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesine göre sendikal tazminata karar verilmiş olması usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.2.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dalresi

Esas No : 1991 / 13871

Karar No : 1992/2045

Karar Tarihi : 20.02.1992

KARAR ÖZETİ: Fazla mesai ücreti arızı nitelikte olup devamlılık arzetmeyen bir çalışma karşılığında alınan para bulunduğu ve işyerinde kullanılmak üzere verilen havlu ile sabun da sosyal yardım niteliği taşımadığından kıdem tazminatı hesabına katılamazlar.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatı farkı, ikramiye, yakacak ve giyim yardımı ile izin harçlığı ve yıllık ücretli izin parasının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmekle dosya incelendiği, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

1 - Dosyadaki yazılarla toplanan delillere ve kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeblere göre davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2 - Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, kıdem tazminatı hesaplanırken fazla mesai ücreti de dikkate alınmıştır. Oysa, fazla mesai arızı nitelikte olup, devamlılık arzetmeyen bir çalışma karşılığı alınan paradır. Böyle olunca, fazla mesai ücretinin kıdem tazminatının hesabına katıl-

ması olanağı yoktur. Dairemizin yerleşmiş uygulamaları da bu doğrultudadır.

Bundan başka, toplu iş sözleşmesi de, işçiye sosyal yardım olarak değil, işyerinde kullanılmak üzere verilmesi öngörülen sabun ve havlu bedelinin de kıdem tazminatına esas ücrete yansıtılmış olması keza doğru değildir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye ladesine 20.2.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. Hukuk Dairesi

Esas No : 1991 / 13049

Karar No : 1992/1301

Karar Tarihi : 13.02.1992

KARAR ÖZETİ: Başlangıç ve bitiş tarihleri belirli olmayan mevsimlik işin, iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi, başkalaşması veya uygulanması tarifine uygun olduğunun kabulü ve haklı fesih sebebi sayılması gerekir.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği reddetmiştir.

Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmekle dosya incelen-

diği, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

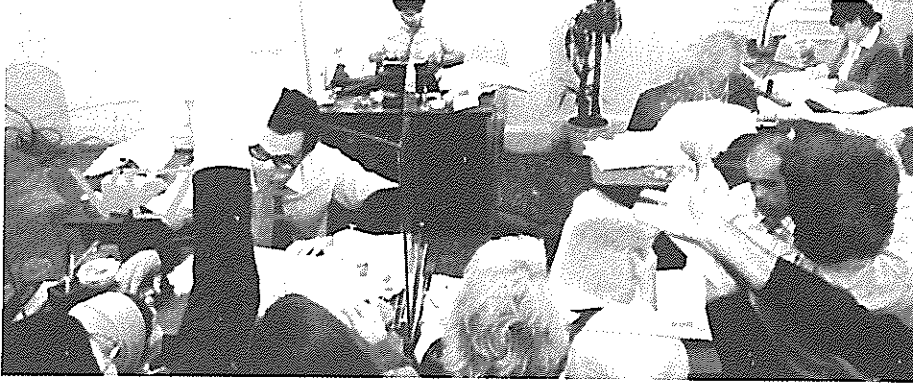
Davacı, davalı Idarede 1976 - 1988 yılları arasındaki işyerindeki işin gereği aralıklı olarak çalışmış ve 20.2.1989 tarihinde başka bir işverene alt işyerinde daimi işçiliğe geçmiştir. Davacı, işe çağrılmadığı için daimi nitelikte iş bulunduğunu bildirerek kıdem tazminatı istemiştir.

Mahkemece davacının başka yerde iş bulup ayrılmış olması nedeniyle davanın reddine karar verilmiştir.

Gerçekten olayda iş akdinin davacı tarafından feshedildiği anlaşılmakta ise de, uzun yıllar mevsimlik iş adı altında geçici ve düzensiz aralıklarla bu çalışma ortamında çalıştırıldığı, iş oldukça çağrılıp iş bitince çalışmasına ara verildiği, yılın hangi mevsimlerinde iş çıkıp çıkmayacağının belli olmadığı, davalı Idarenin dahi mevsimlik işin başlangıç ve bitim tarihlerini belirleyemediği anlaşılmaktadır. Bunu İş Kanununun 16/II. bendinin (e) fıkrasındaki iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi, başkalaşması veya uygulanmaması tarifine uygun bir durum olarak kabul etmek gerekir. Hakka niyet de bunu icabettirir. Bir işçinin ücret ödenmeden her an emre amade bekletilmesi yaşam gereklerine de uygun düşmez. Böyle olunca iş akdini fesihte davacıyı haklı görmek ve gerçekleştirecek olan kıdem tazminatına karar vermek gerekir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye ladesine 13.2.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

**Türkiye'de bankacılığın
hala böyle olduğunu mu sanıyorsunuz?**

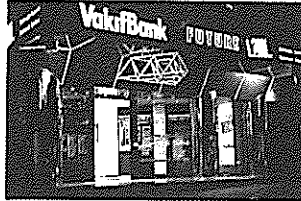


Tekrar düşünün.



Türkiye'de bankacılık değişti. Şimdi bankacılık hizmetlerinde teknoloji devri yaşanıyor. Artık bankaya gidenler beklemiyor, vakit kaybetmiyor.

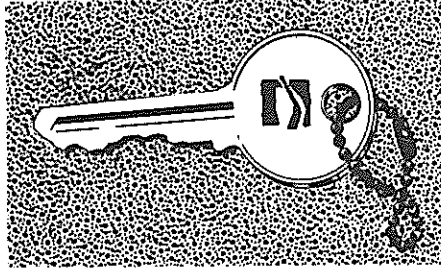
VakıfBank'ın kapısından giren herkes bu gerçeği görüyor. Çünkü teknolojik bankacılık alanının lideri VakıfBank'tır. İşte Otobankomat... Artık arabanızı bankanızın önüne park edebileceksiniz. İşte Cambiomat... Döviz bozdurmak hiç bu kadar kolay olmamıştı.



Ve işte Future 2001... VakıfBank tarafından başlatılan insansız bankacılık hizmeti. Future 2001'de tek bir insan var. Tüm VakıfBank şubelerindeki en önemli insan: Siz.

VakıfBank, teknolojisi ile size 21. yüzyıl bankacılığını sunuyor. Bugün.

VakıfBank
Türkiye Vakıflar Bankası
21. Yüzyıl Bankacılığı



KONUT ANAHTARI

Bu anahtar

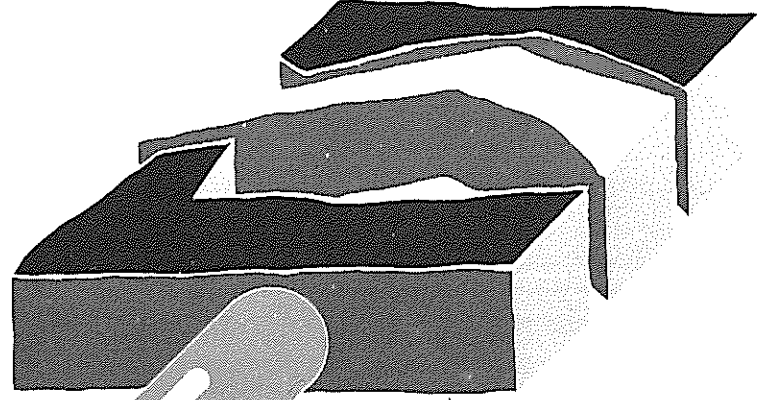
Emlak Bankası'nın gerçekleştirdiği

modern ve çağdaş

onbinlerce konuttan

birinin anahtarıdır.

BANKACILIK ANAHTARI



Bu da bir anahtardır.

Emlak Bankası'nın sunduğu

çağdaş

bankacılık hizmetlerinin

simgesidir.



EMLAK BANKASI