

Çimento İşveren

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

MART 1993
CİLT 7
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 Sendikası'nın bugün 23 üyesi bulunmaktadır.

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

AMACI

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

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

Cimento İşveren

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayımlanır.

MART 1993
CİLT 7 - 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 Ahlâk Yasasına Uymayı Taahhüt Eder.
Dergide yayınlanan yazıların her hakkı saklıdır.
Yazılı izin alınmadan iktibas edilemez.

Dergiye gönderilen yazılar yayınlanmasa dahi
iade edilemez.

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

BU DERGI
ÜNAL OFSET MATBAASI'nda
basılmıştır.

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

REKLAM TARİFESİ

- Tam Sayfa 5.000.000.- TL.
- Yarım Sayfa 2.500.000.- TL.
- Her renk için ücrete ilave 1.000.000.- TL.

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

İÇİNDEKİLER

TÜRK İŞ MEVZUATININ
TOPLULUK İŞ MEVZUATINA
UYUMLAŞTIRILMASI
ÇALIŞMALARINDA
GÖZÖNÜNDE
BULUNDURULMASI
GEREKEN HUSUSLAR BU
KONUDA UZMANLARA
DÜŞEN GÖREVLER
3

TEKNOLOJİK DEĞİŞİME
UYUMLU EĞİTİM
PROGRAMLARI
10

KARAR İNCELEME KÖŞESİ
17

YENİ YAYINLAR
22

HUKUK
25

KALKINMANIN ÖNEMLİ KAYNAKLARINDAN
BİRİ ESNAF VE SANATKÂRLARLA, KÜÇÜK
VE ORTA ÖLÇEKLİ SANAYİCİLERDİR. İŞTE
ONLARIN GÜVENDİĞİ KAYNAK:

H A L K B A N K

HALKBANK, KURULDUĞU 1938 YILINDAN BU YANA, HIZLA
GELİŞEN, İLERLEYEN TÜRKİYEMİZDE GİRİŞİMCİ SERBEST
EKONOMİNİN BELKEMİĞİNİ OLUŞTURAN BİNLERCE ESNAF,
SANATKÂR, ORTA VE KÜÇÜK ÖLÇEKLİ SANAYİCİYE KAYNAK
YARATAN BİR DEVLET BANKASI VE "ULUSLARARASI HALK
BANKALARI KONFEDERASYONU" NUN TEK TÜRK ÜYESİDİR.
HALKBANK, BUGÜN YURT ÇAPINDA 800'E YAKIN ŞUBESİNİN HER BİRİNDE,
GENİŞ KAPSAMLI KREDİ KAYNAKLARIYLA ESNAFIN, SANATKÂRIN,
KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ SANAYİCİNİN YANINDA, DİNAMİK, DÜNYA
STANDARDINDA BANKACILIK ANLAYIŞI VE SAHİP OLDUĞU GELİŞMİŞ
ÇAĞDAŞ BANKACILIK İMKÂNLARIYLA HALKIMIZIN HİZMETİNDEDİR.



Çalışana, üretene kaynak.

TÜRK İŞ MEVZUATININ
TOPLULUK İŞ MEVZUATINA
UYUMLAŞTIRILMASI ÇALIŞMALARINDA
GÖZÖNÜNDE BULUNDURULMASI
GEREKEN HUSUSLAR
BU KONUDA UZMANLARA DÜŞEN GÖREVLER

Dr. Birsen OLGAÇ

Bilimsel çalışmalarda her seferinde asgari düzeyde de olsa yeni bir perspektif, yeni bir değerlendirme ortaya çıkmaktadır. Bu asgari düzeydeki katkılar, konuyla ilgili uzmanları değişik biçimlerde esinlendirmekte ve ortaya verimli çalışmalar çıkmaktadır. Bu nedenle özellikle bir amaca yönelik belirli fikirlerin ortaya atılması fikirler arasında bağlantıların kurulması, etkileşim mekanizmasının belirlenmesi, fikirlerin oluşturulması aşamalarında bu denli küçük katkıların rolü çok daha önemlidir. Bu nedenle de aynı konular tekrar tekrar ele alınsa da bu incelemeleri bir tekrardan ibaret görmek kanımca doğru değildir. Her yeni katkı, bilimsel çalışmanın olumlu son'a yaklaşması sırasında bu son'a götüren öğeleri güçlendiren bir katalizördür.

Çalışma mevzuatımız üzerinde yapılacak çalışmalar, öncelikle bu alanda birbiriyle doğrudan ve dolaylı olarak ilişkili olan her türlü kanun, tüzük, yönetmelik, idari hüküm ve uygulamada başvuru içtihatların tek tek ayıklanması ile başlanmalıdır. Bunların arasında karşılıklı ve çok yönlü ilişkiler ortaya konduktan sonra, geleceğe yönelik bir projeksiyonla bu formüle dinamizm getirilmeli, bu ikili ve çok yönlü ilişkiler demetinin, çok boyutlu bir ortamda kazancakları yeni değerler,

alternatifleriyle birlikte tahmin edilmelidir.

Ülkemizdeki ekonomik, sosyal, kültürel siyasi yapının, nüfus yapısının ve bunun gibi bir çok faktörün değişikliğe uğradığı ve birbiriyle etkileşim halinde olduğu bir ortamda elimizdeki mevcut yasal düzenlemelerin, bu belirtilen etkileşim sürecinde ne durumda olduklarının, aksayan yönlerinin, eksikliklerin, yetersizliklerinin, ortaya konmasında gerçekçi tahminlerin rolü çok büyüktür.

Ülkemiz, uzun dönemde alt ve üst yapısını Topluluk yapısına yakınlaştırma sürecine girmiştir. Burada belirtilmesi gereken husus, Türkiyenin karşılıklıya olduğu sorunların gerçek büyüklüğü ve bu sorunların üstesinden gelebilmek için nasıl ve ne ölçüde çaba gerektiğidir. Altyapı konusundaki eksikliklerini giderme zorunda olan ülkemiz, teknoloji konusunda da Topluluk üyeleri ile aynı gelişmişlik düzeyinde değildir. Üretimin, çok büyük bir pazar için tam rekabet koşullarına yakın bir ortamda gerçekleştiği ve yüksek verimlilik düzeyiyle faaliyetlerini sürdüren üreticilerin, maliyet ve finansman darboğazı ile karşılıklıya olmayan sanayicilerin arasına katılacak olan işadamlarımızın ve büyük ölçekli üretim birimlerinin arasında faaliyetini sürdüreceği olan ülkemizin durumu dikka-

te alınarak bütün bu gelişmelerin yaratacağı yeni sosyal, ekonomik, siyasal sonuçları da tahmin etmeye çalışarak, çalışma şartları ve istihdam konusundaki gelişmeleri hesaplaması ve bu gelişmelere bağlı olarak stratejilerini saptaması gerekir.

Sosyal alanda iyileştirici yönde adımlar atılması bu adımların ekonomik alandaki gelişmelerle paralel olarak yürütülmesinin gerekliliği bütün bu söylenenlerden sonra beklenen doğal bir sonuçtur. Ekonomik ve sosyal alanda ayrı ayrı belirlenecek stratejiler, iş mevzuatı yönünden yürütülen çalışmaların her aşamasında gözönünde bulundurulmalıdır.

İleride Türkiye açısından hangi yönde, hangi konularda problemle karşılaşılması istenmiyorsa, daha önce aynı doğrultudaki sıkıntılarla karşılaşan ülkelerin durumları, uyumlaştırma çalışmalarında kısmende olsa örnek alınmalıdır. [1]

İş mevzuatının topluluk mevzuatıyla uyumlaştırılması konusunda alınması gerekli görülen her türlü önlem, bunların gerekçeleri, ileriye yönelik etkileri, Toplumun diğer kesimlerine yansımaları konusundaki tahminler, her konuda olduğu gibi sürekli olarak ve anlaşılır bir şekilde kamuoyuna aktarılmalı ve Türk Toplumunun her aşamada konuya katılımı sağlanmaya çalışılmalıdır. Çünkü Toplum tarafından kabul görmeyen hiçbir projenin başarıya ulaşması olası değildir.

Ortak bir pazar oluşturulması sonucu gerçekleşecek olan yeni ekonomik ortamın dinamiğini, oluşan, yeni çalışma koşulları, yeni istihdam ilişkileri ve yeni yaşam standartları belirleyecektir. Bir örnek verirse, Topluluğun, kuracağı iç pazara ve 300 milyon kişi başta olmak üzere diğer dünya ülkelerine yönelteceği yeni ürünler ve bu yeni ürünler için topluluk sanayilerinde ortaya çıkacak olan

değişiklikler ve gelişmeler, ister istemez yukarıda belirtilen faktörlerin belirleyicisi durumuna gelecektir. Sosyal belirleyicilerin en önemli konusunun istihdam arttırılması olması da gayet doğaldır. [2] İstihdamın arttırılmasına yönelik fizibilite çalışmalarının yoğunlaştığı ve somut önerilerle geldiği 1970'li yıllarda, işçi ve işveren örgütleri arasındaki işbirliğinin arttırılması, teknolojik gelişmelerin istihdam piyasasıyla bağlantısının kurulması, teknolojik gelişmelerin istihdam yaratıcı ve istihdam azaltıcı etkileri üzerinde durulması, bunun için de diğer alanlarda olduğu gibi üye ülkeler arası işbirliğinin sağlanması ve ülkelerin fikir birliğine ulaşmaları, bu fikirbirliğinden sonra Avrupa Sosyal Fon'una etkinlik kazandırılması da ilgi çekicidir.

Ülkemizdeki yılda ortalama % 2,4 lere varan nüfus artış hızı, işçi ve işveren ilişkilerinin yönünü gelecekte de belirleyecek olan önemli bir değişkendir. Yakın gelecekte sanayimizin kazanacağı yeni görünüm, teknolojik gelişmeyle yakından ilgili olduğu gibi, reorganizasyon, sermaye birikimi konusundaki darboğazların giderilmesi konularıyla da içiçedir. Sermaye konusunda yapılacak tahminler, firmaların kazanacağı yeni ölçekler konusunda fikir verecek ve buradan ortaya çıkan sonuca göre firmaların potansiyel ölçek büyüklükleri belki de belirlenebilecek ve bundan sonraki aşamada bu büyük ölçeklere rasyonellik kazandırılmaya çalışılacaktır. [3]

Avrupa Topluluğu, sık sık tekrarlandığı gibi, temelde ekonomik çıkarların maksimizasyonuna dayanan ve katılan ülkelerin ekonomik şartlarının daha da iyi duruma getirilmesini amaçlayan, bölgesel ve ekonomik bütünleşme çabalarının en ileri örneği olarak değerlendirilebilir. Kuruluşundan bu yana AT'nun yapısındaki çeşitli gelişmeler, Topluluğun ekonomik çıkarlarının yarattığı sosyal sorunların ve ekonomik menfaatlerin ancak bütün -

[1] Prof.Dr. EKONOMİ Münir: Türk İş Hukuku'nun AT İş Hukuku ile uyumu, Kamu İş Dergisi Nisan 1989 Sayı 5b

[2] AET Özel İktisat Komisyonu Raporu DPT Yayını No 1871 Ankara 1983.

[3] ACAR, Nesime, BOLEN Meral: Türkiye İmalat Sanayinde İşgücü Maliyetleri ve AET ile karşılaştırılması MPM Ankara 1981 Yayın no 256.

leştirilmiş bir sistem içinde çözülebileceği bunun içinde AT'nun siyasal nitelik kazanması gerekliliğini ortaya koyunca, sosyal ve siyasal bütünleşme çabaları hız kazanmıştır. Farklı kültürel yapıların ve ülkelerdeki ulusal bütünlük kavramının ekonomik ve siyasal niteliklerin ulusal kimliklerle kendini göstermesi sonucu, AT'nun bütünleşme çalışmalarının hangi alanlarda yoğunlaşması gerektiğinin belirleyicisi olmuştur. Sosyal içeriğin, diğer alanlardan daha fazla insan faktörüyle içiçe olması, konunun değişkenlik ve yanılma payı özelliğini güçlendirmektedir.

Birbirinden ayrılamayan ve bağımsız olmayan çeşitli gelişmeler, belirli bir alana yönelik çalışmaların sınırlarının belirlenmesini çok güçleştirmektedir. Örneğin Topluluk ekonomisinin belirlediği serbest dolaşım, yabancıların Topluluk üyesi ülkedeki yerleşimleri çalışmaları, ikametleri, ve benzeri, konular, bu alanlarda düzenlemeler yapılmasını gerektirmekte, ancak olguların gerçekleşmesi sonucu ekonomik siyasal sosyal ve kültürel alanda meydana gelen yeni değişmelerin de sistem tarafından yeniden özümlemesi ve yeni değişmelerle sistemin bütünleşmesi gereği doğmaktadır. Bu etkileşim süreci hiçbirzaman statik bir nitelik kazanmadan süregidecektir. Demekki ekonomik ve sosyal değişkenlik AT sisteminde sürekli olarak bu değişkenliğin sisteme entegre edilmesi gerekliliğine yol açmaktadır.

AT mevzuatı, anlaşıldığı kadarıyla dikkate alınması gereken birçok özellikler göstermektedir. Bu özellikler gözönünde bulundurularak Türk mevzuatının hangi yönleriyle Topluluk hukuk düzenine uygun olduğu ortaya çıkarılmalı, bunun içinde AT mevzuatının üye ülkelere sorumluluk yüklediği, yetki verdiği, belirli ölçüde davranış serbestisi tanıdığı yükümlülükten kurtardığı ve bunların hangi ölçüde ve hangi şartlarla yapıldığı, zaman konusundaki sınırlamaların nasıl ve ne uzunlukta olduğu tek tek, titizlikle ayıklanmalı ve ülkemiz iş mevzuatı ile bağlantıları bütün

bu veriler ışığında kurulmalıdır.

Bugüne kadar AT mevzuatı ile ilgili olarak yapılmış çalışmalar henüz başlangıç safhasındadır, ve iş mevzuatını doğrudan ilgilendiren direktif ve kararın, yalnızca sınırlı sayıda yasa ile bağlantısı kurularak dar bir çerçevede ele alınmasından ibarettir. Kuşkusuz ki başlangıç için mevcut girişimler küçümsemez. Ancak asıl önemli adım, bu çerçevenin alanını genişleterek, geleceğe yönelik olasılıkların sayısını artırarak bu alandaki hareket yeteneğimizi arttırmaktır.

Örneğin, AT mevzuatının zorunlu ortak politikaların kabul edilmiş olduğu alanlarda ulusal yasama yetkisini reddetmesine rağmen, hukuki bir boşluğa neden olmamak için, yürürlükteki ulusal hukuki düzenlemelerin o konuda bir Topluluk düzenlemesi oluşturuluncaya kadar geçerliliğini koruyacağını kabul ettiğini bilmekteyiz. Ancak böyle durumlarda ulusal düzenlemelerin değişen koşullar altında ortak Topluluk çıkarlarına göre yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Dolaşımıyla iş mevzuatının geçerli olduğu alanlar üzerine ilgimiz ivedilikle yoğunlaştırılmalı ve ülkemizin hukuksal düzeninde henüz Topluluk hukuk düzeninin içermediği alanların olup olmadığı araştırılmalı ve geleceğe yönelik değerlendirmelerin yapılmasına bugünden başlanmalıdır. Örneğin çalışma hayatımıza ilişkin olarak Türkiye'nin Topluluğa katıldık – tan sonra ücret düzeylerinde bir yükselme ile karşışarıya kalacağı bunun da üretim maliyetlerini yatırım kararlarını üretim kararlarını teknoloji gibi diğer etkenlerin yanı sıra bir ölçüde değiştireceği dikkatlerden uzak tutulmamalıdır(4.)

Topluluk içindeki gelişmelerin sistemli bir şekilde ve süreklilik içinde izlenmesinin yanısıra ülkemizdeki işçi işveren ve Devletin geleceğe yönelik olarak, ülkenin genel çıkarları için gerçekçi bir biçimde karşılıklı iletişim kurmaları şarttır.

(4) Bugün Ülkemizdeki ücret düzeyi OECD ülkelerin arasındaki en düşük ücreti Türk işçisi almaktadır. (Milliyet 7 Aralık 1992 Pzt. sy.7)

AT, kökeninde ekonomik çıkarların yattığı bir çıkar birliğidir. Dolayısıyla bu birliğin bir parçası olma çabalarımızı hukuksal düzenlemelerle oturtmaya çalıştığımız çerçeve, ekonomik yalnızlıklar içermemelidir.

Topluluk hukuki metinlerinin Türk diline tercümeleri, büyük bir titizlikle, bu konuda çalışmalarda bulunacak uzmanların kendi alanlarında olabildiğince rahat düşünme çalışma yapabilecekleri şekilde anlam karmaşasına düşmeden yapılmalıdır. Metinlerdeki kavramların çerçevesi, çeşitli kurumların, tanımların öğeleri iyice belirlenmelidir. Ancak bunlar yapıldıktan sonra ülkemizdeki mevzuat yapısının benzeşen ve farklı yönlerini ortaya koymak mümkün olabilir.

Çalışma mevzuatları arasındaki uyumlaşmanın belirli sektörlerde eşanlı olarak gerçekleşmeyeceği, bunun belirli bir zaman dilimine yayılarak etkilerini göstereceği bilinmelidir.

Topluluk hukuk düzeninin temelleri, çeşitli organları arasındaki bağlantıları, Topluluk hukukunun ulusal hukuk sistemlerine ulaşabilme gücü, çalışma mevzuatımızın ve diğer alanlardaki düzenlemelerin Topluluğa uyum sağlama çalışmalarında belirtilen zaman dilimi içindeki gelişmeleri yönlendirici olmaları nedeniyle çalışmalar bütününde her an gözönünde bulundurulmalıdır. Topluluk mevzuatının dayanak noktaları, esinlendiği başlıca gelişmeler ve topluluk gerekçeleri ve bunların yol açtığı ekonomik sosyal ve kültürel ortamdaki gelişmeler, ülkelerin bu gelişmelere ve AT mevzuatına tepkileri ve bakış açıları da ayrıca konumuzla çok yakından bağlantılıdır.

Örneğin AT bugünden Avrupa tek para sistemine geçiş için odak ülkenin hangisi olacağını araştırmakta, yabancı işçinin AT da kalış veya gönderen ülkeye geri dönüşleri halindeki ekonomik, siyasal ve sosyal etkilerin projeksiyonlarını yapmakta, Makedonyayı tanınmanın bir toplu-

luk üyesi olan Yunanistan'la AT ilişkilerini ne boyutta etkileyeceğini düşünmektedir. Avrupa Parlamentosunda Almanyanın alınan kararları etkileme konusundaki gücünün olumsuz etkileri görüldüğü için bu gücün sınırlandırılması AT nun, üzerinde yoğunlukla düşündüğü ve üzerinde durduğu konular arasındadır.

Ülkemizde belirlenecek olan stratejiler de doğal olarak diğer Topluluk üyelerinin yapmakta olduğu gibi ulusal çıkarlardan minimum düzeyde feragat etmek ve her yeni düzenlemenin sistem üzerinde oluşturacağı etkilerin olumsuz yönlerini en az'a indirmeye yönelik olacaktır.

Bir kez mevzuatımıza dahil edilen bir hükmün, gözardı edilen olumsuz etkilerinin sonradan değiştirilmeye çalışılması, ya da uygulanmaması daha önemli sorunların ortaya çıkmasına neden olacaktır. Bu nedenle hiç vakit yitirmeden, daha bugünden, her türlü alanda olduğu gibi çalışma mevzuatının kapsadığı alanda yapılması gerekli görülen yasa değişiklikleri ülke ekonomisi politikası ve sosyolojisi üzerinde uzmanlaşmış kişilerin incelemelerine sunulmalı, bu uzmanların görüşleri tartışmaya açılmalı, bu tartışmaların sonuçları yasa koyucu için yol gösterici olmalıdır. Ancak bu aşamadan sonra Topluluk hukuku konusundaki uzmanların mevzuatımızda gerçekleştirilmeyi tasarladıkları yasa değişikliklerini en iyi şekilde formüle edebilmelerine olanak sağlanmış olur.

AT, Türkiye'nin Topluluğun bir parçası olmasını, ancak kendi ekonomik, siyasal ve sosyal çıkarlarıyla bağdaştırdığı zaman kabul eder. Ekonomik ve politik çıkarların ağır bastığı durumlarda, etnik kültürel sosyal ekonomik farklılıklar geride kalır (5.) Türkiye, bu mantığın dışında değildir. Türkiye, Topluluk üyelerine, Topluluğa katılmanın ekonomik-sosyal-siyasal yararlarını, bu ülkelerin gelişmelerine olan her türlü katkılarını pazarlayabildiği

(5) Bunun örnekleri Türkiyede de yaşanmaktadır. Ermenistan ile Türkiye arasındaki enerji anlaşması, bu anlaşmanın Karabağdaki Ermeni saldırıları nedeniyle askıya alınmış olması somut örneklerdendir. Yine Birleşmiş Milletlerin Kuveyt'i işgal eden Irak'a müdahalesi ekonomik çıkarların politikaya yansımalarıdır. Ekonomik ve siyasi çıkarların aynı dercede güçlü olmadığı Bosna Hersek olaylarında ise çoğu güçlü ülke gibi AT ülkeleri de oldukça pasif kalmaktadır.

ölçüde Topluluğa katılma sürecini hızlandırabilir. Burada Topluluk ekonomisi konusunda çalışan uzmanlara düşen görev yararların ve olumsuzlukları değişen şartlar altında geleceğe yönelik olarak tahmin etmek, Topluluk hukuku uzmanlarına düşen görev ise bu yararların en rasyonel biçimde ülkemizin gelecekteki ihtiyaçlarının da karşılayacak esneklikte hukuk diline dönüştürmektir.

AT na tam üyelik için çalışma hayatımızdaki gelişmelerin uyumlaştırma çalışmalarına, iş mevzuatımızla ilgili olarak yapılacak yasal düzenleme değişikliklerinin sisteme monte edilmesi süreci içinde Topluluğun uzun dönemdeki insan gücü projeksiyonlarının da bilinmesine gerek vardır. Göreceli olarak hızlı teknolojik gelişme ve bunun neden olduğu otomasyon, nitelikli işgücü gereksiniminin boyutlarının başlıca belirleyicileridir. Bu nedenle hangi nitelikteki işgücünün Topluluk için gelecekte önem kazanacağını nicel ve nitel olarak tahmin etmenin yanısıra, bu grubun Türkiye ekonomisi yönünden taşıdığı önemin belirlenmesi gereklidir. İstenen nitelikteki işgücü yetiştirmenin maliyeti ya da tam tersi yetiştirmemenin ve bu kaynakları başka alanlara aktarmanın alternatif maliyeti, kazanç ve kayıplar yönünden bugünden değerlendirmeye tabi tutulmak zorundadır.

1992 de tek pazarı kurma amacıyla mal, hizmet ve kişilerin sermayenin serbest dolaşımının tam anlamıyla gerçekleşmesi çalışmaları geçmişten bugüne hızla sürmüştür. Bu çalışmalar her bir üye ülke için yeni dengelerin oluşmasına yol açtı(6.) Kabul edilipte uygulamaya konulmayan Maastricht anlaşması ardından toplanan 11 Aralık 1992 Edinburgh zirvesinde, ortaya çıkan yeni gelişmelerin yarattığı etkilerin olumsuzlukları giderilmeye çalışıldı. Örneğin Danimarka ortak savunma ve para politikalarından muaf tutuldu, buna karşılık Danimarkada 1992 Haziran ayındaki re-

ferandumda Maastricht anlaşmasının onaylanmasının olumsuz sonuçlarını 1993 yılı Mayıs ayında gidermeleri yeni anlaşmayı onaylamaları kararı alındı; İspanya, Portekiz, İrlanda ve Yunanistanın AT. bütçesinden oldukça yüklü bir pay almaları kararlaştırıldı. İki Almanyanın hiç hesapta olmadan birleşmesinin yarattığı yeni gelişmeler AT ve Almanya ilişkilerini de etkiledi. Bu birleşme ile nüfusu 79 milyona ulaşan Almanya Avrupa Paramentosunda nüfusuyla orantılı temsil edilme hakkını kazandı. AT ülkelerine Batı Avrupadaki siyasi huzursuzlukların sonucu olarak 1992 de 500 bin kişi göç etti. Bugün AT ülkeleri de diğer batı Avrupa ülkeleri gibi karşı karşıya kaldıkları yeni sığınmacı sorununu çözmek için yeni önlemler alma hazırlıkları içindeler.

Dolayısıyla yapılması gereken çok yönlü çalışmalara Topluluk ve buna ilâve olarak her bir üyenin sayısı kadar yeni dinamik boyut eklemek gerekir.

Söylenmek istenen şudur: her bir üye ülke için ve bir bütün olarak Topluluk için ayrı uzmanlık gruplarının oluşturulması gereklidir. Her bir ülkenin ve Topluluk yapılarının ve gelişmelerinin iyice anlaşılabilmesi için görev alacak uzmanların sürekli olarak bilgi akışını sağlamaları gereklidir. Örneğin Portekiz'le ilgili olarak oluşturulacak uzmanlık grubunda yapılacak çalışmalar, ülkenin ekonomik, sosyal, kültürel, siyasi yapısını ayrı ayrı alt uzmanlık gruplarıncı belirleyip, iletişimin sürekliliğini sağlamak üzere diğer ülkelerle ilgili olarak belirlenmiş uzmanlık gruplarını bulgular konusunda bilgilendirmeli ve kendisinde diğer ülkeler ve bütün olarak Topluluktaki gelişmelerden de aynı ölçüde haberdar olmalıdır.

Ekonomi disiplinine yakın araştırmacılar için AT ve Türkiye konulu çalışmalar, daima Topluluk hukukunun belirlediği kısıtlamalar altında yürütülmelidir.(7)

Aynı zorunluluk, Topluluk ekonomik

(6) Milliyet 13.12.1992 Salı

(7) Prof.BEZİK R.Mahmut: Milletlerarası Andlaşmaların Yorumu, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni Sayı 1 1981

yapısının bilinmesi açısından bir ölçüye kadar da olsa, Topluluk hukuku uzmanları için de söz konusudur. Çizilecek isabetli bir hukuksal çerçevenin kapsayacağı alanın boyutlarının bilinmesi, uzmanlara bu konuda daha rahat kararlar alabilme yetkisini tanır. Nitekim Amsterdam Üni - versitesi Avrupa Topluluğu Enstitüsünde Topluluk Hukuku ve Topluluk Ekonomisini öğreten iki temel birim, üstüste gelen bu iki disiplinle yoğrulmuş yeni bir sentezi öğrencilerine vermektedirler. Ekonomistlerin çalışmaları sınırlılıklarının bilinmesini kolaylaştırarak hareket alanlarını belirleyerek gerçekçi yorumların ortaya çıkmasını sağlayabilir. Bu arada Topluluk platformunda ülkemizi temsil eden uzmanların ekonomik perspektif içinde hukuksal hakların savunmasını yapmaları, olumlu sonuçlara götürebilir.

Ülkemiz açısından bir başka zorunluluk da vakit geçirmeden yüksek öğ - renim veren kurumlarımızda, ayırım gözetilmeksizin her üniversitenin, fakülte ve yüksek okullarında Avrupa Toplu - luğu'nun tanıtılmasının çeşitli yönlerine ilişkin bir dersin konulmasıdır. Her ne kadar bu bir yetişmiş eleman konusu ise de bir başlangıcın yapılması, büyük bir adımın atılması demektir. Topluluğa üye olmanın getireceği yararlardan ve sorumluluklardan çok kısa bir gelecek içinde haberdar olma durumundaki üniversite gençliği, vakit geçmeden gelecekte üstleneceği görevler ve sorumluluklar hakkında açık ve objektif bilgi edinmelidir. Çünkü Türkiye AT ne mühendisi, mimarı, teknisyeni, bürokrati, doktoru, yaşlısı genci ile bir bütün olarak ve her yönüyle katılacak.

Türk iş mevzuatının Topluluk mevzuatına uyumlaştırılma çalışmaları kısa sürede derlenip toplanarak tamamlanacak bir girişim değildir. Bu konuda karşımızda duran güçlükler ortadadır ve uyumlaşma, bir süreç meselesidir. Bu süreç içinde ülkemiz sınırları içinde yapılmasının uygun olduğu girişimlerin dışında Topluluk bünyesinde de daha

etkin bir şekilde örgütlenilmesi ve veri akışının çok yönlü olarak hızlandırılması gereklidir. Bunun için de, ülkemiz Toplu - luğa üye her ülkeden yalnızca AT'a katılım amacına yönelik olarak ekonomi ve hukuk formasyonuna sahip ve en önemlisi Top - luluk üyesi ülkenin dilini bilen elemanları görevlendirilmesi gereklidir. Bu konuda, başka bir dil'i bilmenin yeterli olmayacağı, ülkenin çalışma hayatındaki, ekonomisindeki, her türlü gelişmeyi üçüncü bir kişi aracılığıyla değil bizzat bu görevi üstlenmiş kişilerce izlemek bir zorunluluk - tur. Çünkü Türkiye'nin Topluluğa girmesi, bütün AT ülkeleriyle ve bir bütün olarak AT ile karşılıklı bağlantıların kurulması de - mektir ve bütün Türkiye'ye her yönüyle yetki veren, sorumluluk yükleyen bu konu - dur; yalnızca belirli kesimlere yönelik bir olgu değildir. Dolayısıyla Topluluğa girişin, ulusal refahı arttırıcı yönlerinden bütün Türk toplumu yararlanacağı gibi üstlenilecek büyük sorumluluklar da bütün Türk toplumuna ait olacak ve onlar tarafından yerine getirilecektir. Bu so - rumlulukların yükünü en az'a indirme, Türkiye için bu katılımın sonuçlarını olum - lu yönde etkileme konusunda araştırma, izleme, sentez yapma, görüş bildirme yetkisi verilecek olan kişilerin kapasiteleri - nin, becerilerinin, formasyonlarının, so - rumluluklarıyla orantılı olması zorunluluk - tur. Türkiye'de bugün Topluluk dillerini öğrenen, yukarıda belirtilen niteliklere sahip birçok yetişmiş insana gereksinim vardır. Topluluğa üye ülkenin dilini bilmek, ülke hakkındaki en sağlıklı bilgilerin edinil - mesini ve ülkemize bu bilgilerin kısa bir sürede aktarılmasını kolaylaştırır.

Ülkelerdeki yabancı dilde yayınlan - mış belgeler, çoğu kez genel nitelikli olup en göze çarpıcı konuları içerir. Oysa bizim gereksinimimiz -eğer AT'a katılmak istiyorsak- üye ülkelerdeki gelişmeleri en ince ayrıntılarına kadar bilmektir.(8)(9)

Topluluk üyesi ülkelerin, yabancı bir dili konuşan birkaç uzmanından edilen bil - gilerle, İngilizce yada Fransızca dillerinde - ki sınırlı sayıda yayın bizim ihtiyacımızı

(8) INAN Kamran s.38 ed. Ömür Bozkurt"Avrupa Topluluğu ve Türkiye" TODALE Yayın Nisan 1987 Ankara.

(9) TEKİNALP Gülören: U.A Özel Hukukta yeni Kanun ve Tasarınlarda Hukuk Seçimine İlişkin Gelişmeler, Hukuk Bülteni Sayı 1 1981.

karşılacak nitelikteki bir referansı tam anlamıyla oluşturamaz. Yalnızca üçüncü kişilerin ve belirtilen bu nitelikteki belgelerin yardımıyla yetinmek, birçok önemli konunun dikkatlerimizden uzak kalmasına neden olabileceği gibi insiyatifin daima karşı tarafın elinde bulunması kaçınılmaz olur. Hiçbir ülkenin, yasalarındaki boşlukları, açık kapıları, kendisine dolaylı maliyeti olacak yönlerini kısacası "yumuşak karnını" gönüllü olarak gözler önüne sermiş olduğu ve serebileceği beklenmemelidir. Eğer varsa, o ülke yasalarındaki bu noktaları araştırmak bizim göre - vimizdir.

Topluluk merkezinde görevli üye ülke uzmanlarının her birinin birbirlerinin dillerini gayet iyi bildikleri dikkate alınır, bu konunun ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, üye ülkelerde olduğu gibi Topluluk merkezinde görev alacak, yeterli formasyondan geçmiş, Türkiye ile sürekli iletişim halinde olup, gelişmeleri değerlendirecek uzmanların da en az birkaç Topluluk dilini gayet iyi bilmeleri şarttır. Topluluğa üye her ülke, daima, kendi dilini konuşan kişilere farklı bakmış ve bakmaktadır. Bizim bu çalışmaları yapmamız gereken şu ortamda kuşkusuz AT ülkeleri Türkiyenin AT na katılmasının ya da serbest dolaşım hakkının sağlanmasının etkilerini değerlendirmektedir. Özellikle serbest dolaşım hakkının sağlayacağı yararlar yabancıların çocuklarının 21 yaşına kadar ülkeye girmelerinin sağlanması, eğitim olanaklarından daha fazla ölçüde yararlanmaları, örneğin üniversitelere Türkiyedeki lise eğitiminden sonra girebilmeleri, burs almaları yerel seçimlerde vatandaşlarımızın oy kullanabilmeleri, serbest dolaşım hakkının verilmesi ile birlikte vatandaşlarımızın 1 Ocak 1995 tarihinden itibaren Avrupa vatandaşı olma hakkını elde etme olasılıkları gibi çok önemli konular üzerinde muhasebe yapmak tadırlar.

DİPNOTLAR

Prof.Dr. ARSAVA Fusun: AT Hukuku ve bu Hukukun Ulusal Alanlarda uygulanmasından doğan sorunlar AÜ SBF yayımlandı Ankara 1985 yayın no 545.

ARAT Ender: Türkiye AET Ortaklık Organları, TODAIE AT ve Türkiye Ankara Nisan 1987.

AŞULA Mustafa: Türkiye Avrupa İlişkileri Gelişme ve Perspektifler, TODAIE AT ve Türkiye Ankara Nisan 1987.

ACAR Nesime, BÖLEN Meral: Türkiye İmalat Sanayiinde İşgücü Maliyetleri ve AET ile karşılaş - tırılması MPM Ankara, 1981 Yayın No 256

BAYDAROL Can: AT Hukuk Sistemi, AT Huku - ku'nun işleyişi Kitap I İKV yayınları Ekim 1990.

BASEVİ G.O, Blanchad BUTER W, R: DORN - BUSCH and R.LAYARD "Macro economic Pros - pects and Policies for the European Community CPS Papers, No 1 Brussels April 1983.

Prof.BEZİK R.Mahmut: Milletlerarası Andlaş - maların Yazımı. Milletlerarası Hukuk ve Milletlere - rası Özel Hukuk Bülteni Sayı: 1 1981.

Dr. CEÇEN Aydın, AT'dan Beklentiler Nelerdir? Milliyet Gazetesi 12 Haziran 1989.

DONAT Yavuz: Almanya'dan Davacı 35 Türk 21 Mayıs 1992 Milliyet Gazetesi

DONAT Yavuz: Avrupada Türk Zaferi 14 Aralık 1992 Milliyet Gazetesi

Prof.EKİN Nusret: Serbest Dolaşım Çıkmazı ve Tam Üyelik, Kiplas, Sayı 10 Temmuz 1987.

Prof. EKONOMİ Münir: Türk İş Hukukunun AT I, Hukuku ile Uyum. Kamu-İş Nisan 1989 sayı 8

BOZKURT Ömer: AT Bütünleşme Süreci ve Yapım Genel Bakış TODAIE Yayını AT ve Türkiye An - kara Nisan 1987

BIRK Rolf Sozialpolitik in der EG. Lichtenberg Matbaası 1988 F.A, Tercüme Çoşkun İki.

MADRA Ömer: Migrent Workers and Interna - tional Law, Ankara 1986 Sevinç Matbaası

ÖZLENEN Sezer: AT ve Türkiye ile İlişkiler İTO. Yayını 1990 Can Matbaası İstanbul 1990.

DR.TEKİNALP Gülören: Uluslararası Özel Hu - kuk'ta Yeni Kanun ve Tasarılar Hukuk Seçimine İlişkin Gelişmeler Hukuk Bülteni Sayı 1 1981

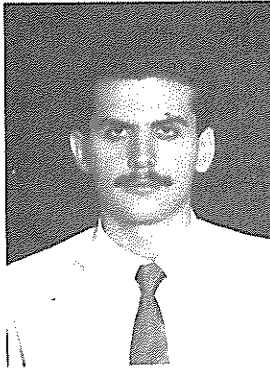
AET Özel İktisat Komisyonu Raporu, DPT Yayın No:1871 Ankara 1983

"AET ye Sosyal Uyum" DPT yayını, SPD Baş - kanlığı Temmuz 1987 Ankara.

Treaties Establishing the Euro pean Community.

"En ucuz İşçilik Yine Türkiyede" Milliyet Gaztesi Aralık 1992.

"TEKNOLOJİK DEĞİŞİME UYUMLU EĞİTİM PROGRAMLARI"



Gungör TURAN

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Araştırma Görevlisi

1968 Trabzon doğumlu olan Gungör TURAN, 1988 yılında dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden mezun olmuştur. 1989 yılında aynı Fakültenin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı'nda Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya başlamıştır. 1991 yılında "Türkiye'de İşgücü Verimliliğini Ölçüm Kriterleri Üzerine Bir Araştırma" konulu tezi ile yüksek lisans çalışmalarını tamamlamıştır. Halen, "Türkiye'de Toplu Pazarlık Sisteminin Ekonomik Analizi" konusunda doktora tez çalışmalarını devam ettirmektedir.

Giriş:

Teknoloji çağımızın karakteri ve kilit sorunu haline gelmiş bulunmaktadır. Teknolojinin en önemli niteliği, devamlı ve oldukça hızlı bir şekilde değişmesidir. Bugün, bilim ve teknolojiye yeni gelişmeler ile ülkelerin bilgi toplumu çağına girmeleri, bu hızlı değişiklikleri kişilere kolaylıkla aktaracak ve ortaya çıkacak ihtiyaçlara göre eğitecek dinamik bir eğitim sisteminin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bunun gerçekleşmesi yaygın ve meslek kazandırıcı eğitim ve meslek sonrası teknolojik değişmeye uyumlu eğitim sistemlerine bağlıdır. Dünyadaki gelişmeler meslek öncesi ve meslek sonrası beceri ve geliştirme eğitiminin giderek daha fazla önem kazandığını göstermektedir.

Gelişmekte olan ülkelerin kalkınma çabalarında en fazla güçle karşı - laştıkları sorunların başında, kalkınmanın finansmanı yanında, üretim sürecinde kullanılacak kalifiye insan gücünün yetiş - tirilmesi ve bunun yerinde istihdam edil - mesi gelmektedir. Kalkınmasını yaygın sanayileşme politikasına dayandıran ülke - mizde, kalifiye insan gücü yetiştirilmesi, kişilerin sahip olması gereken asgari bilgi ve becerilerle donatılması ve üretim sürecinde bunlara teknolojik gelişmeler karşısında yeni bilgi ve beceriler ka - zandırılması ayrı bir önem taşımaktadır.

1. Teknoloji ve Teknolojik Değişim

Teknoloji tanım olarak, bilimin en -

düstriye, çalışma hayatına ve insanların günlük hayatına, onların ihtiyaçlarını karşılayacak, zaman tasarrufu ve kolaylık sağlayacak biçimde uygulanmasıdır. Bu uygulamayı yine insan gücü yaptığı ve yönettiği için, teknolojik gelişme ile onu kullanan ve yöneten insanın gelişmesi ve eğitimi anlatılmak istenmektedir. İleri teknoloji ya da enformasyon çağında söz konusu olan, üretim süreci ile birlikte iş yapım usullerinin, işlerin türünün ve istihdamda nitelik talebinin değişmesidir. Ekonominin ihtiyacı olan iş türlerinin insan gücü talebi hünersizden hünerliye ve teknik alana doğru hızla değişmektedir (1).

İleri teknoloji olarak kabul edilen yeni teknolojik gelişmeler yedi ana başlık altında özetlenmektedir:

(1) Mikroelektronik; gücü ve kapasitesi artmasına rağmen boyutu küçülen entegre elektronik devrelerin yaygınlaşması ve bunların her gün el altında olan araç-gereçlerde kullanılması.

(2) Telekomünikasyon; bu konudaki değişim özellikle uyduların kullanımı, fiber optik ve lazer ışınlarının iletişimde uygulanmasında izlenmektedir.

(3) Enformasyon sistemleri; bilgisayarların ve telekomünikasyon araçlarının birlikte ve karşılıklı etkileşim içinde enformasyon ağı oluşturmaları.

(4) Çok merkezli kitle iletişimi; gelecekte tek yönlü kitle iletişim sistemlerinin yerini haberleşme uydularının, kablolu televizyon sistemlerinin ve video-kaset kaydedicilerin alması.

(5) İşlerin otomasyonu; büro ve fabrikalarda yönetsel fonksiyonlar da dahil birçok işlerin robotlar ve akıllı cihazlar tarafından yapılması.

(6) Genetik mühendisliğindeki gelişmeler; bu alandaki buluşların yakın gelecekte sağlık bilimleri, sanayi kimyası, tarım ve gıda maddeleri üretimde; daha sonra

da yeni enerji kaynaklarının yaratılmasında kullanılması.

(7) İleri sanayi materyali; aerospace, nakil araçları ve askeri cihazlar ile ilgili meseleler.

Dünya ekonomisinin 1970'li yılların başlarından itibaren karşılaşmış olduğu bunalımlar, sanayi sektöründe bazı önemli ve köklü değişmelerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Günümüzde pek çok endüstriyel sektörde bir dönüşüm yaşanmaktadır. Bu dönüşümün temel özellikleri; yeni ve özellikle bilgisayar teknolojilerinin yönetim, üretim ve dağıtım alanlarının tümüne girmiş olması, firma düzeyinde yeni örgütsel formların yürürlüğe konulması ve geniş tüketici talebi karşısında üretim sistemlerinin giderek daha esnek bir yapıya kavuşturulması zorunluluklarıdır.

Sanayileşmiş ülkelerdeki endüstriyel yeniden yapılanma üzerine geliştirilmiş kuramlar, tüketici talebinde çok önemli değişiklikler meydana geldiğini öne sürmektedir. Bu görüşlere göre, firmaların ve giderek ülkelerin pazar payı savaşlarında en önemli unsur "malîyet" olmaktan çıkmış, bunun yerine "ürün nitelikleri" giderek artan bir önem kazanmaya başlamıştır. Diğer bir ifadeyle, tüketici talebi giderek daha kaliteli, üstün tasarım özellikleri taşıyan ve genelde farklılaşmış ürünlere yönelmiştir. Bu özellikler, sanayilerini başarıyla reorganize edebilen ülkelerde firma düzeyinde mikroelektronik teknolojilerin giderek daha yaygın kullanımını doğurmuştur.

Bütün bu gelişmelerin üçüncü dünyada ve özellikle Türkiye gibi "ikinci kuşak" yeni sanayileşen ülke diyebileceğimiz ülkelerin sanayileşmeleri açısından etkileri son derece çarpıcıdır. Eğer, yeni kuramların öne sürdüğü gibi uluslararası rekabette maliyet ile birlikte ürün nitelikleri de pazar payı savaşımında

önemli bir konum elde etmiş ise, üçüncü dünya ülkelerinin yalnızca sanayilerini yeniden örgütlemeleri yetmeyecek, ayrıca işgücünün yeni niteliklere kavuşturulması, eğitimin yeniden planlanması ve teknoloji politikalarının yeniden ele alınıp daha radikal yaklaşımlarla yeniden oluşturulmaları gerekecektir(2).

2. Teknolojik Değişime Uyumlu Eğitim Programları

Türkiye, genelde uluslararası teknolojiyi anında izleyememekte ve verilere göre, işletmelerin ancak 1/4'ü gelişme hızına ayak uydurabilmektedir. Bir işletmeye yeniteknoloji geldiğinde, işyeri kısa dönemli eğitimle sadece yeni makinaları kullanacak işgücünün yeni teknolojiye uyumunu sağlamakta, becerikli işgücünün azlığı işverenler tarafından gelişmeyi engelleyen bir faktör olarak görülmemektedir. Teknolojik yenileme, işletmelerde çoğu kez kısmi olmakta ve ortaya çıkan kalifiye işgücü ihtiyacı genellikle dışarıdan istihdamla karşılanmaktadır(3).

Sanayi toplumuna geçiş sürecini tüm sorunlarıyla birlikte yaşamakta olan ülkemizin henüz ne eğitim kurumları ve programları sanayinin ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde düzenlenmiştir ne de işgücünün sanayiye yönlendirilmesi bilinçli tercihler ve seçimler sonucu olmaktadır. İnsan gücünün sanayiye kayması ekonomik ve sosyal zorunluluklar veya tesadüfler sonucu gerçekleşmektedir. İşgücünün sadece 1/4'lük azınlığı bu genelleme dışında kalsa da Türkiye'de işi işbaşında deneme-yanılma yöntemleriyle öğrenmek ve zaman içinde ustalaşmak yaygın bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır(4).

Bu veriler ülkemizde yaygın mesleki eğitim ve teknolojik gelişmeye paralel olarak geliştirilecek eğitim programlarının ne derece önem arzettiğini göstermesi

bakımından oldukça ilgi çekicidir. İnsan gücü kaynaklarının eğitim döneminde yetiştirilmesi kadar, yetişkinlerin eğitimi ve onların gelişen teknolojiye uyumunun sağlanması da önem taşımaktadır. Bu sebeple, çeşitli eğitim, öğretim ve araştırma kademelerinde insan gücü planlanması, eğitimi ve becerinin geliştirilmesi için ülkemizde özel programlar geliştirilmektedir. Bu eğitim programları; çıraklık ve meslek eğitimi, beceri kazandırma eğitimi, hizmet içi eğitim ve verimlilik eğitimi şeklinde uygulamaya konulmaktadır.

Çıraklık ve meslek eğitimi:

Ülkemizde mecburi eğitimden sonra çeşitli sebeplerle örgün eğitim kurumlarına devam etmeyen veya, bu kurumların çeşitli kademelerinden ayrılan gençlere düzenli çıraklık eğitimi ile meslek öğretmek; mesleki ve teknik liselerdeki öğrencilerin becerilerini işletmelerde gerçek iş ortamında geliştirmelerine imkân vermek; çıraklık ve meslek liselerine devam etme imkanı bulamamış ve istihdam için temel yeterliklere sahip olmayan genç ve yetişkinleri meslek kursları yoluyla istihdama hazırlamak amacıyla 1986 yılında 3308 sayılı "Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu" yürürlüğe konulmuştur.

Çıraklık eğitimi; bir iş yerinde meslek öğrenmek amacıyla çalışan gençlerin teorik ve pratik mesleki eğitimlerinin bir programa göre yapılmasını sağlayarak, onları ülkenin ihtiyacı olan vasıflı insan gücü haline getiren eğitim sistemi olarak kabul edilmektedir.

Çıraklık eğitimi; aday çıraklık eğitimi, çıraklık eğitimi, kalfalık eğitimi ve ustalık eğitimi olmak üzere dört kademede yapılmaktadır.

Beceri eğitimi 3308 sayılı Kanunda "İşletmelerde Meslek Eğitim" olarak ifade edilmektedir. 50 veya daha fazla işçi

çalıştıran işletmelerin meslek lisesi öğrencilerine beceri kazandırma yükümlülüğü getirilmiştir. İşletmelerde beceri kazandırma eğitimi, meslek lisesi ikinci sınıfında başlamaktadır. Beceri eğitimin den önce öğrencilere okulda temel bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır. Eğitim programları 3 gün işletmede beceri eğitimi, 2 gün okulda meslek teorisi eğitimi esas alınarak geliştirilmiştir.

Çalışan insan gücünün verimini arttırmak ve teknolojik yeniliklere uyumlarını sağlamak için işletmelerle koordineli olarak geliştirme ve uyum kurslarının açılması kanununun 38. maddesi ile düzenlenmiştir.

Beceri kazandırma eğitimi:

Beceri kazandırma programları, kişilere işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda bilgi, beceri ve davranış kazandırarak daha kolay iş bulmalarını veya kendi işlerini kurmalarını amaçlamaktadır. Beceri kazandırma programlarının uygulanmasında kullanılmak amacı ile hazırlanan eğitim setlerinin ileri teknolojileri içermesi öngörülmüş ve bu konuda gerekli önlemler alınmıştır. Böylece, bu kurslar yoluyla işsizlerin yeni teknolojileri öğrenerek verimli şekilde istihdamı yanında yeni teknolojilere uyumları da sağlanmış olacaktır.

Beceri kazandırma programları, istihdamı geliştirmek amacı ile uygulamaya konulmuştur. programlar incelendiğinde, bunların örgün eğitim programlarının bir alternatifi olmayıp, onları tamamlar nitelikte olduğu görülecektir. Bu sebeple, programların mesleğin iş hayatı için gerekli dar bir alanında, istihdam kuruluşlarının ihtiyaçları doğrultusunda hazırlanması öngörülmüştür. İstihdamın geliştirilmesi işletmelerde ileri teknolojilerin uygulanması ile yakından ilgili olduğundan programların da buna göre hazırlanması ilkesi getirilmiştir. Programların düzenlenmesinde hedef kitle işsizlerdir. Program-

ların çalışanlara da teşmil edilmesi halinde, hem istihdamın geliştirilmesinde hem de yeni teknolojilere uyum konusunda daha etkili bir araca kavuşulmuş olacaktır[5].

Hizmet içi eğitim:

Türkiye'deki uygulamada teknolojik değişme henüz büyük ölçüde istihdam edilen işgücünün işsizliğine yol açmamaktadır. Teknolojik yenileme işletmelerde çoğu kez kısmi olmakta ve ortaya çıkan yeni nitelikli işgücü ihtiyacı hizmet içi eğitim ve dışarıdan yeni istihdam ile karşılanmaktadır.

Hizmet içi eğitim, meslek ve iş öğretme eğitiminden farklı olarak çalışanların bilgilerini tazeleme, yeni gelişmeleri izleme, teknolojik değişmelere uyum sağlama, kişilik ve yetenek geliştirme, insan ilişkileri ve işletmeye olan bağlılığı arttırma gibi amaçlarla zaman zaman yapılması gerekli eğitim faaliyetleri için kullanılan genel bir ifadedir.

Hizmet içi eğitim konusunda uzun süredir devam eden uygulamalara rağmen etkili bir sistem kurulamamıştır. Kamu kuruluşları ve işverenlerin çoğunluğu metotlu ve programlı hizmet içi eğitim zorunluluğunu benimsememiştir. Sanayide işverene bir külfet yükleme yerine işçilerin işyerlerinde ustalar yanında yardımcı işçiler şeklinde yetişmeleri devam etmektedir. Ancak büyük ölçekli işletmelerin kurdukları eğitim merkezlerinde sahip oldukları işgücünü hizmet için eğitimden geçirdikleri gözlenmektedir.

İşyerlerinde sistemli ve sürekli bir eğitimin varlığından söz etmek mümkün değildir. Büyük özel sektör kuruluşları toplam süreleri 1-2 hafta veya 1-3-4 ay olan eğitim programları düzenlemekte ve bu eğitimi bizzat kendileri finanse etmektedir. Yapılan gözlemlere göre,

işletmelerin ölçekleri büyüdükçe hizmet içi eğitim imkânları artmaktadır. En yaygın verilen eğitim oryantasyon eğitimidir.

İncelemelere göre, eğitimi engelleyen faktörler parasal değildir. Daha çok yönetime ilişkin ve organizasyona dayalı faktörlerdir. Sistemli eğitim programlarının gerekliliği üst düzey yöneticiler tarafından henüz yaygın olarak anlaşılamamıştır. İşyerinde eğitimi yürütecek yetişmiş elemanların bulunmaması ve denetlemenin sınırlı kalması bu konudaki gelişmeleri engellemektedir(6).

Verimlilik eğitimi:

Verimlilik, bir düşünce biçimi bir tutumdur. Herşeyin yarın, bugünden daha iyi yapılabileceğine inanmak ve bu inanç doğrultusunda sürekli gelişme göstermektir. İnsanlığın gelişmesi için sürekli çaba göstermek ve bu amaçla ekonomik etkinlikleri değişen koşullara yeni yöntem ve teoriler deneyerek uyumlandırma çabasıdır(7).

Verimlilik eğitimi, bir işletmede ihtiyaç duyulan personelin nitelik ve nicelik itibarıyla teminini sağlayacak "insangücü planlaması" çalışmaları ile başlar. İşletmelerde bu amaçla yapılan planlama çalışmalarına insangücü planlaması çalışmaları denilmektedir. Insangücü planlaması genel olarak, "organizasyonların amaçları doğrultusunda, insangücünden etkin ve verimli bir biçimde yararlanmak için gerekli insangücü politikalarını formüle etmektir" şeklinde tanımlanır. Başka bir ifadeyle, insangücü veya personel planlaması, uygun zamanlarda doğru işlere doğru sayıda ve nitelikli personelin atanmasını sağlayacak plan ve programlar hazırlamaktadır(8).

insangücü verimliliğinin artırılmasında önde gelen faktörlerden bir tanesi insangücü kaynaklarının geliştirilmesidir. Insangücü kaynaklarının eğitim döneminde yetiştirilmesi kadar yetişkinlerin eğitimi ve onların gelişen teknolojiye uy-

munun sağlanması da önemlidir. Bu sebeple çeşitli eğitim, öğretim ve araştırma kademelerinde insangücü planlaması ve yeteneklerinin geliştirilmesi için özel programlar geliştirilmelidir.

Verimlilik eğitiminden beklenen yararlar; işçilerin becerilerinin yükseltilmesi, zamanlarını daha iyi kullanmalarının sağlanması, iş etkinliğini arttıracak çalışmalarda bulunması, işe ve iş güvenliğine daha çok özen gösterilmesi, iş koşullarını iyileştirecek geliştirilmesi ve çalışanların gelişen teknolojiye uyumunun sağlanması şeklinde olmalıdır.

Ülkemizde, yeni bir teknolojik çevrenin oluşturulması, araştırma için teknolojik bir altyapının geliştirilmesi, bir politika olarak hedef alınmalıdır. Yeni bir politika ile eğitim sistemi reorganizasyona tabi tutulmalıdır. Bu sistemde araştırma ve araştırma yapabilecek insangücü yetiştirilmesi planlanmalıdır. Araştırmacı personel üretimde rol alabileceği gibi, sanayinin üniversitelerle işbirliği kurmasında da kilit personel durumunda da bulunacaktır.

2000'li yıllara gelirken, bilgi yoğun topluma dönüşen dünyada rekabet edebilmek için, ülkemizde A+G alt yapısının süratle güçlendirilmesi kaçınılmazdır. Türkiye gelişen bu yeni bilgi akamının dışında kalmaması ve ileri ülkelerle aramızdaki açığın süratle kapatılması için tedbirler almak zorundadır.

Insangücü Kaynaklarının kalite ve eğitim seviyesinin yükseltilmesi sağlanmalıdır. Bu amaçla(9):

1. Bilgi aktarıcı eğitim sistemi yerine, düşünme ve araştırmaya dayalı bir eğitim sisteminin kurulması,
2. Teşebbüs yeteneğinin sağlanması ve beceri kazanmaya yönelik bir eğitim sisteminin kurulması,
3. İletişimi yüksek, problem çiz-

mede becerikli, organizasyon yapabilecek bir eğitim sistemine geçilmesi,

4. Bu yeni eğitim sisteminde, bilgi teknolojisi ve hizmet sektöründe insan yetiştirecek özel programların ağırlıklı olması,

5. Özellikle uluslararası pazarlarda rekabet edebileceğimiz sektörlerde otomasyona, bilgisayarlı imalata geçilmesi sağlanmalıdır.

3. Eğitim Planlaması

Eğitim planlaması, insangücü ihtiyaçlarını karşılamak üzere hangi tür insangücünün, ne sayıda, nasıl ve ne zaman eğitim yolu ile yetiştirilebileceğinin belirlenmesi veya tahmin edilmesi şeklinde tanımlanabilir.

Teknolojik değişmeye ve gelişmeye uyumlu bir eğitim programı için yapılacak eğitim planında yer alması gereken kararlar şunlardır(10):

1. Hangi konularda ve hangi personel sınıfları için eğitime yatırım yapılmalıdır?

2. Eğitim programlarının nitelikleri ve süreleri ne olmalıdır?

3. Eğitim programlarından hangileri kuruluş desteği ile yürütülmelidir, hangileri için kuruluş dışından destek sağlanmalıdır?

4. Eğitim programlarına katılacak personelin seçimi hangi kriterlere göre ve nasıl yapılmalıdır?

5. Kuruluşun sağladığı eğitim imkanlarından yararlananların kuruluşta hizmet etmeleri için ne gibi teşvik tedbirleri uygulanmalıdır?

6. Hangi eğitim faaliyetleri için ne zaman hangi tesisler tahsis edilmelidir?

7. Eğitime katılacak personelin yapmakta olduğu işlerin aksamaması için nasıl bir rotasyon programı uygulan-

malıdır?

Özellikle belirtmek gerekir ki, insangücünün etkinliği ve verimi, personelin yaptıkları göreve uygun eğitim görmüş olmalarına bağlıdır. Genellikle, teknoloji düzeyi ne kadar ileri, iş düzeni ne kadar ideal olursa olsun, eğitilmemiş personelin etkinliği ve verimi düşük olacaktır. Bir bakıma eğitim ile personelin mevcut teknolojiden ve mesleklerindeki yeniliklerden en etkin şekilde yararlanması sağlanacak ve giderek yetenekleri doğrultusunda yönlendirilmesi ve böylece çalışma verimi gerçekleşecektir. Eğitim planlamasında alınacak kararlarla, eğitim mekanizması, fiziksel imkanları ve yönetimi bakımından rasyonel düzeye getirilerek, personele, ihtiyaç duyulan eğitim, zamanında ve etkin bir şekilde verilecektir(11).

Sonuç:

Teknolojideki hızlı gelişmeler ve değişiklikler ülkemiz açısından gelecek yıllardaki hedeflerin belirlenmesini, bu hedeflerle ilgili önceliklerin tesbitini ve bu önceliklere ulaşmada gerekli insan yapımızın ve niteliklerinin belirlenmesini gerektirmektedir.

İnsangücü ihtiyaçlarının tesbitinin yanı sıra, mevcut insangücü kaynağının bu ihtiyaca cevap verebilir hale getirilmesi sağlanmalıdır. Bu konuda eğitim planlaması ve eğitim organizasyonunun ön plana alınması, özellikle sanayileşmenin yoğun olduğu bölgelerde devamlı faaliyet gösterecek eğitim merkezleri oluşturulması akla gelebilecek ilk uygulamalardır. Bu fonksiyonların yerine getirilmesinden sonra işe yerleştirmenin büyük bir sorun olmaktan çıkacağı düşünülebilir(12).

Ancak, iş öncesi verilen meslek kazandırıcı hizmet öncesi eğitim yeterli olmamakta, yeni teknolojik gelişmeler ve ilerlemeler paralelinde personele beceri

kazandırma eğitimi, yeni teknolojiye uyum eğitimi vs. şeklinde hizmet içi eğitim verilmesi zorunluluk taşımaktadır. Şirketlerde hizmet içi eğitim konusunda uyulması gerekli ilkeler şunlar olmalıdır(13):

1. Gelişen teknoloji ve işyapım usulleri çalışanların devamlı eğitimini gerektirmektedir. Bu sebeple "sürekli eğitim" eğitim çalışmalarının en önemli niteliği olmalıdır.

2. Küçük kurumlar eğitim işini odalar veya mesleki dernekler kanalıyla kolektif şekilde yapmalıdırlar.

3. Her ölçektiki kurum, eğitim işini tam gün veya parttime çalışacak bir kurum eğitim uzmanı marifetiyle yapmalıdır.

4. Eğitim uzmanı, her amiri bir eğitimci olarak yetiştirmelidir.

5. Büyük kurumlarda "oryantasyon" ve "kurum kültürü" eğitimi mutlaka verilmelidir.

Eğitim için küçük ve büyük ölçekli kurumların uygulayacakları yöntemler birbirlerinden pek farklı olmamakla birlikte ölçeği ne olursa olsun her kurum verimini ve ürününün kalitesini yükseltmek, maliyetleri düşürebilmek ve ulusal veya uluslararası pazarlarda rekabet edebilmek için her seviyedeki çalışanını eğitmek zorundadır.

Holdingleşmiş ve bir çok şirket merkezine hükmeden orta ve büyük ölçekli kurumlarda eğitim işleri bir merkezi eğitim kurmay servisi tarafından yürütülmelidir. Eğitim müdürlüğü olarak tanımlayacağımız bu departmanın holdingin "beşeri kaynak" veya "endüstri ilişkileri" birimlerine bağlı olması yararlı olacaktır.

Büyük müesseselerde işletmenin iş yapısını, departmanlarını, yerlerini, önemli kişilerini ve bunların yanı sıra standartlarını ve iş yapım şekil ve karakterini, kısaca "şirket kültürünü" izah edecek, hazmettirecek özel eğitimlere de ihtiyaç bulunmaktadır(14).

DİPNOTLAR:

(1) Ayfer ERBESLİR, İstanbul İmalat Sanayinde İşgücünün Eğitim Yapısı ve Teknolojik Değişmeye Uyum Sorunları, MPM Yayınları, No: 356, Ankara 1987, s.16.

(2) Arman KIRIM, Türkiye İmalat Sanayinde Teknolojik Değişim, TOBB Yayınları, Ankara 1990, s.147-148.

(3) Ayfer ERBESLER, "1984 Yılında Türk İmalat Sanayinde Teknolojik Durum, Eğitim ve İstihdam Politikaları", Teknolojik Değişmeler Karşısında İşgücünün Eğitim, Uyum ve İstihdam Sorunları Sempozyumu, MPM Yayınları No: 362, Ankara 1988, s.56.

(4) Ayfer ERBESLER, a.g.m., s.58.

(5) Hüseyin AKTUĞ, "Beceri Kazandırma Programları Teknolojik Değişmeye Uyum Amaçlı Olarak da Uygulanabilir Mi?". Teknolojik Değişmeler Karşısında İşgücünün Eğitim, Uyum ve İstihdam Sorunları Sempozyumu, MPM Yayınları No: 362, Ankara 1988, s.111.

(6) DPT, Türkiye'de İşgücü Eğitimi, Ankara 1990, s.7-8.

(7) Ayfer ERBESLER, İnsangücü Verimliliğini Arttırmaya Yönelik Organizasyon Modelleri ve Teşvik Edici Yöntemler, MPM Yayınları No: 305, Ankara 1984, s.3.

(8) Ömer SAATÇIOĞLU, İnsangücü Planlaması ve Verimliliğe Etkisi, Görüşler 3, İstanbul 1987, s.35.

(9) Kemal GÜLEÇ, Verimliliğin Arttırılmasında Yeni Gelişen Teknolojilerin Etkileri, MPM Verimlilik Dergisi, Yıl: 1991, Sayı: 2, s.163.

(10) N.ATABARUT, H.DOĞRUSÖZ, S.GÜVEN, İnsangücü Planlamasında Eğitim Planlamasının Önemi ve İlkeleri, TEK Bilgisayar destekli Bütünleşik İnsangücü Planlama Sistemi Araştırma Projesi, Cilt:VII, SIBAREN, ODTÜ, Ankara 1977. s.17.

(11) Ömer SAATÇIOĞLU, Verimliliği Arttırmada İnsangücü Planlaması, Otomasyon, Mekanizasyon ve Eğitim, ORHİM Seminerleri, Kongre-Kültür Turizmi Serisi: 2, İstanbul 1986, s.28.

(12) M.Nuri ARSLAN, Türkiye'de İşgücü Piyasası ve Örgütlenme Sorunları, TÜSIAD Görüş Dergisi, Cilt:19, Sayı:4, Nisan 1991, s.21-22.

(13) Üzeyir GARIH, Şirketlerde İnsan Kaynağının Eğitimi, TÜSIAD Görüş Dergisi, Cilt:19, Sayı:4, Nisan 1991, s.8.

(14) Üzeyir GARIH, a.g.m., s.14-15.

KARAR İNCELEME KÖŞESİ



Prof. Dr. A. Can TUNCAY

T.C.
YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ
ESAS NO : 1991/15658
KARAR NO : 1992/6893
KARAR TARİHİ : 19.06.1992

KARAR ÖZETİ: Sigortalı Çetin Emeç'in işyerinin yazarı ve genel koordinatörü bulunması sebebiyle belli bir mesaiye bağlı olmaksızın çalışmasına ve işine çok erken gidip geç saatlere kadar devam etmesine ve bu nedenle işverence kendisine tahsis edilen özel araca binip hareket ederken teröristlerin saldırısı sonucunda şoförü ile birlikte ölmesine göre olayın iş kazası olarak kabulü doğrudur.

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

verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilamında belitirdiği şekilde isteğin kabulüne karar vermiştir.

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

YARGITAY KARARI:

Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillere kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle sigortalının, işyerinin hem yazarı, hem de genel koordinatörü olmasına ve tanık beyanıyla anlaşılan çalışma düzenine göre, belli mesai saatlerine bağlı olmayıp, işine erken başlayıp geç saatlere kadar çalıştığı, işin ve görevin niteliği itibarıyla kendisine topluca işyerine getirip götürme kuralı uygulan-

mayacağından, işverence, özel bir araç tahsis edilmesine ve bu araçla, evinden işyerine gidip gelmesine ve olay günü de evinden çıkıp işyeri Hürriyet Gazetesi'ne gitmek üzere bu araca binip hareket etmek üzere iken teröristlerin silahlı saldırısı sonucu şoförüyle birlikte ölmesine, 506 sayılı Kanununun 11/A-e maddesindeki amacın, sigortalı işverenin aracıyla işe getirilip götürülürken uğradığı olayları işkazası saymak olmasına, yasa koyucunun işverenin aracıyla işe getirip götürülenlere güvence sağlamayı düşüncesine, bu konuda toplu ve münferit taşımalar arasında bir ayırım gözetilemeyeceğine ve böyle bir ayırımın yasa koyucunun amacı ve sosyal güvenlik ilkelerine ters düşeceğine, toplu taşımaya güvence sağlanırken, münferit taşımaları dışlamanın lojik olmayacağı gibi, çoğun içinde azın da bulunacağı kuralıyla da bağdaşmayacağına ve bu düşüncelerle, toplu sözcüğünün, münferit taşımaları da kapsadığının kabulü gerekmesine göre sonucu itibarıyla doğru olan hükmün ONANMASINA 19.6.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARAR İNCELENMESİ

İTHAF: İnceleme konusu yapmak istediğimiz karar önceki yıl teröristlerce açılan ateş sonucu arabası içinde şoförü ile birlikte öldürülen Hürriyet Gazetesi eski genel yayın müdürü Çetin Emeç'in öldürülme olayı ile ilgilidir. Merhum Ç.Emeç Türkiye'de son yıllarda fikirlerinden, yazılarından ve mevkilerinden ötürü fakat asıl amacı Türkiye'yi bölmek olan karanlık güçler tarafından alçakça öldürülen değerli düşünür ve kalemlerden sadece birisidir. İşte Prof. Muammer Aksoy, işte Doç. Bahriye Üçok, işte yazar Turhan Dursun. Hele bunların en yenisini ve acısını geçenlerde bombalı bir saldırı sonucu kaybettiğimiz Atatürk İlkelerinin, Cumhuriyetin, özgürlükçü demokrasinin, laikliğin, adaletin ve dürüstlüğü'nün yılmaz savunucusu sevgili Uğur Mumcu'nun

ölümü ile milletçe yaşadık. Allah hepsine gani rahmet eylesin. Tessellimiz, insanlar fani olsa bile Atatürkçü, laik, demokratik, Türkiye Cumhuriyetinin sonsuza dek baki kalacağına olan sarsılmaz inancımızdır.

Bu yazıyı düşüncelerinden dolayı alçakça şehit edilen tüm Cumhuriyet evlatlarına adanmak istiyorum.

İNCELEME:

I. Yarg. 10. Hukuk Dairesinin kararına konu olan dava, öldürme oyalının işkazası olduğunun tespitine ilişkindir. Hukukumuzda açıkça düzenlenmiş olmasa bile bir hukuki ilişkinin mevcut olup olmadığının tespitine ilişkin bir dava açılabilirliği, doktrin ve mahkeme içtihatlarında ötedenberi kabul edilmektedir (B. Kuru, Medeni Usul Hukuku ders Kitabı, 4. bası, Ankara 1983, s.224). Tespit davası açılabilmesi için bunun konusunun bir hukuki ilişki olması ve bunun tespitinde davacının bir hukuki yararı bulunması şarttır. Olayda merhum Ç.Emeç'in eşinin, olayın işkazası sayılmasında hukuki yararı bulunduğu kuşkusuzdur. Bu sonuçla Sosyal Sigortalar kurumundan işkazasından dolayı bir ölüm aylığı bağatabilecek ya da işverene karşı (şartları varsa) maddi veya manevi tazminat davası açabilecektir.

Olay Ç.Emeç'in işverence sağlanan şoförün kullandığı ve yine işverence sağlanan özel araçla sabah evden çıkıp işyerine gitmek üzere araca bindiği sırada teröristlerce vurulması sonucu meydana gelmiştir. Acaba bu cinayet bir işkazası sayılabilir mi?

II. Bir kazanın işkazası sayılabilip sayılamayacağı mevzuatımızda sadece 506 sayılı SSK'nun 11/A maddesinde gösterilmiştir. Bu maddeye göre bir kazanın iş kazası sayılabilmesi için kazanın ya sigortalının işyerinde bulunduğu sırada veya işveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla yahut işveren tarafından görevle başka yere gönderildiği bir zaman içinde veyahutda sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin

yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelmiş olması ve bunun sigortalıyı bedence veya ruhca arızaya uğratması şarttır. Söz konusu madde, emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda uğradığı kazayı da işkzasası saymıştır.

Doktrinde, genellikle sigortalının bedence veya ruhca zarara uğramasının SSK md. 11/A da sayılan durumlarda meydana gelmiş olmasının yeterli olmadığı, ayrıca kazaya uğrayanın sigortalı tanımına girmesi, kazanın dıştan gelen bir etkenle, ani ve istenilmeyen bir olay sonucu meydana gelmesi ve herşeyden önemlisi sigortalının gördüğü işle kaza olayı ve ayrıca kaza olayı ile uğranılan zarar arasında, bir uygun sebep sonuç bağının bulunması gerektiği kabul olunur (Bak. F. Eren, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşkzasası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1987, s. 10 vd; B. Atabek, İşkzasası ve Sigortası, İstanbul 1978, s. 41 vd; K. Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, 5. bası, İstanbul 1990, s. 259 vd; A. Güzel/A.R. Okur, Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. bası, İstanbul 1992, s. 169 vd; İ. Uluşan, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, İstanbul 1990, s. 71 vd; A.C. Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri 5. bası, İstanbul 1992, s. 177 vd.). Eğer sigortalının uğradığı zarar olayların doğal akışına göre, faaliyetin beklenemeyecek bir sonucu ise o durumda uygun nedensellik bağından söz edilemez (Tunçomağ, s. 265). Bu açıdan bakılınca nerede meydana gelirse gelsin eğer kazanın işle hiçbir ilgisi yoksa, diğer bir anlatımla işçi bu esnada işverenin otoritesi altından çıkmışsa burada iş kazası vardır denemez (Eren, s. 12 vd; Tuncay, s. 180). 506 sayılı yasanın 11/A maddesinde açıkça söylenmemişse de bir kazanın işkzasası sayılıp sayılmaması o esnada işçinin işverenin otoritesi altında bulunuyor olup olmadığına diğer bir ifade ile

işin ifası ile doğrudan veya dolaylı bir bağ içinde bulunmasına bağlıdır. Esasen SSK md. 11/A da sayılan hallerin işçinin işverenin otoritesi altında bulunduğunu varsayan bazı karineler olduğu kabul edilir. Bunun aksini ispat daima mümkündür (Eren, s. 14-15; Uluşan, 74-75). Kaza işyerinde meydana gelmiş olsa dahi onun işle hiçbir ilgisi yok ise işkzasası sayılmaz. Greve katılan veya izinli olan bir işçinin her nasılsa girdiği işyerinde uğradığı kaza işkzasası sayılmaz. Çünkü işçinin işyerinde bulunmasını gerektiren bir neden yoktur. Buna karşılık öğle paydosu sırasında işyeri avlusunda top oynarken düşüp yaralanan ya da yemekhanede yemek yerken zehirlenen bir işçi işkzasasına uğramış sayılır. Çünkü işçinin o sırada işyerinde bulunması işini görmek amacıyla değildir. İngiliz ve Alman hukuklarında da bu görüş hakimdir (bak. Tuncay, s. 179).

III. Yargıtay, işyerinde çalışırken dışarıdan başka kişilerce açılan ateş sonucu öldürülen işçinin de işkzasası sonucu öldürüldüğünü kabul etmiştir (Yarg. 10. HK., 4.2.1980, E.76/6407, K.80/624; İHU, SSK 11, No.1 ve T.Centel'in incelemesi). Çünkü bu olay irade dışı ve dışarıdan bir etkenle meydana gelmiştir. Kimse kendisinin bir cinayet sonucu öldürüleceğini bilemez. Bilse bile önlemesi çok zordur.

Yargıtay, işçilerin işverence sağlanan servis aracıyla iş elbisesi provası için Urfa'dan Hilvan'a götürülürken yolda teröristlerce aracın durdurularak içinde kilerin silahla taranması sonucu öldürülmesi olayını da işkzasası saymış ancak bir yandan üçüncü kişilerin ağır kusuru sonucu, iş görme ile kaza olayı sırasında sebep-sonuç bağının kesilmesi, öte yandan işverenden genel yol güvenliğinin sağlanmasının, beklenemeyeceği açılardan işvereni olaydan sorumlu tutmamıştır. (Yarg. 9HD., 4.7.1985, E. 1985/4294, K.85/7382; YKD Eylül 1986, s. 1329). Karara katılmamak elde değildir. Zira olayın meydana gelmesi tamamen işle ilgilidir. Üstelik işverene ait

araçta meydana gelmiştir. İşçiler işverenin otoritesi altındadırlar. Yani SSK 11/A daki tüm şartlar mevcuttur.

Belirtelim ki bir kazanın iş kazası sayılması ile işverenin bundan sorumlu tutulması aynı şeyler değildir. Bir başka anlatımla, bir olayın sırf iş kazası olarak nitelendirilmesi işverenin bu kazadan sorumlu tutulmasını gerektirmez (Ulusan, s.75-76; Centel. İHU, SSK.11, No.1; Atabek, s.68; F.Şahlanan, Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Seminer 1989, İstanbul 1991, s.206). İşyerine düşen yıldırım veya dışarıdan açılan ateş sonucu ölen işçi iş kazası sonucu ölmüş sayılır. Ancak bundan işvereni sorumlu tutmak mümkün değildir. Çünkü burada işverenin eylemi ile ölüm olayı arasında uygun sebep sonuç bağı kesilmiş olur.

IV. Yüksek Mahkeme yerleşmiş içtihatlarında, iş kazasının oluşumunda işverenin kusuru olmasa dahi risk teorisi gereği iş kazasından sorumlu tutulabileceğini kural olarak kabul etmektedir. Ancak risk teorisinin her zaman uygulanabilir olmadığını da kabul etmektedir (Bak.Yarg.HGK, 18.3.1987, E.86/9-722, K.203). Yargıtaya göre, her halükarda tehlike sorumluluğu bir sonuç sorumluluğu değildir. Eğer zarar işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış, yani araya giren bir başka nedenden meydana gelmişse işverenin bu kazadan sorumlu tutulmaması gerekir. Bir başka ifade ile işyerinin işletilmesi veya bundan doğan tehlikeler ile zarar arasında uygun bir illiyet bağı yoksa işveren sorumlu tutulamaz. Illiyet bağına üç halde kesildiği kabul olunur. Bunlar mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin ağır kusuru. Niteki Yarg.9.Hd,9.11.1989 tarihinde verdiği bir kararda (E.89/6519, K.89/9660; Kamu-İş, Ocak 1990, s.3,s.10) işverene ait minibüsle giderken karşı yönden gelen bir aracın çarpması sonucu hayatını kaybeden işçinin iş kazası sonucu öldüğüne, fakat kusurun tamamının kazayı yapan diğer araç sürü-

cüsünde olduğu için işyerinin bundan sorumlu tutulamayacağına, çünkü işverenin davranışı ile zararlandırıcı sonuç arasındaki uygun illiyet bağına kesilmiş bulunduğu karar vermiştir.

Bir olayın iş kazası sayılması (ve bundan işverenin sorumlu tutulması) için kaza ile zarar arasında da bir sebep-sonuç bağı bulunmalıdır (M.Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Ankara 1977, s.201; Tuncay, s.181; Ulusan s.78; Güzal/Okur, s.175). Yani sigortalının bedenen veya ruhça uğradığı zararın yahut ölümün o olayın sonucu olarak ortaya çıkması gerekir. Örneğin işyerinde çalışırken güneş çarpması sonucu hastaneye kaldırılan sigortalı iyileştiği bir sırada kalp krizinden ölürse ölüm olayı iş kazasına bağlanamaz. Yarg.10.HD., iş kazası sonucunda yaralanıp hastanede tedavi gördükten sonra taburcu olup memleketine giderken geçirdiği bir trafik kazası sonucu ölen işçinin iş kazası sonucunda ölmüş sayılmayacağına, çünkü iş kazasıyla ölüm olayı arasında illiyet bağına kesilmiş olduğu karar vermiştir (25.5.1990, E.89/364, K.89/4630. YKD, Eylül 1989, s.1272).

İnceleme konusu yaptığımız olayda Ç.Emeç işine gitmek üzere evinden ayrılıp araca bindiği sırada öldürülmüştür. Cinayet Ç.Emeç'in tanınmış bir gazetenin genel koordinatörü ve yazarı olması nedeniyle toplumda tedirginlik yaratmak amacıyla işlenmiştir. O halde kanunca olayla iş arasında uygun illiyet bağı bulunmamaktadır.

V. Bazı yazarlar SSK md.11/A'nın (a) bendindeki ifadeye dayanarak kazanın işyerinde meydana gelmesi halinde artık kaza ile görülen iş arasında uygun neden sonuç bağına aranmasının gereksiz olduğunu ileri sürüyorlarsa da (Atabek, s.52; A.R.Okur.Sosyal Sigorta Türleri Açısından Yargıtayın 1987 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1987, İstanbul 1987, s.308), yasa

koyucunun olayı bu kadar katı ve kategorik düzenlemek istediğini sanmıyoruz. İşyerinin otoritesi altında bulunma kanımca her olayda aranmalıdır. Fakat otorite altında bulunma şartını çok katı olarak anlamamalı az çok işverenin emri altında bulunma veya onun hukuki etki alanı içinde bulunmayı yeterli görmelidir. Öğle tatili sırasında işyerinde yenen yemek esnasında da işçiler işverenin hukuki etki alanı içindedirler. Bu nedenle işçinin gece vardiyasında çalışmak üzere işyerine giderken bindiği belediye oto - büsünden inip yolun karşı tarafına geçmek isterken başka bir aracın çarp - ması sonucu yaralanması olayını işkazası saymak mümkün değildir (Yarg. 10. HD.,26.9.1989, E.89/4351, K.89/6491: Çimento İşveren, Temmuz 1990, s.17 vd. ve C.Tuncay'ın incelemesi). Çünkü işçi henüz işverenin otoritesi ya da hukuki etki alanı içine girmemiştir.

VI. SSK nun 11/A maddesinin (a) hükmü sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmesi esnasında uğranılan kazayı da işkazası saymıştır. Olayın işkaza - zası sayılması için kazanın iş saatleri içinde meydana gelmesi gerekmediği gibi taşıtın malikinin işveren olması da gerekmez. Araç kiralık bir araçta olabilir. Hatta İş K.md.62/II hükmü karşısında işverenin taşıma işini sosyal yardım amacıyla yapması halinde meydana gelen kazanın da işkazası sayılması gerektiği kabul olunmalıdır (Tunçoğmağ, s.262; Güzel/Okur, s.174).

Dikkat edilecek olursa SSK md.11/A (a) de toplu taşıma esnasında uğranılan kazadan bahsedilmektedir. Oysa Ç.Emeç olay günü işine gitmek için sabah evden çıkmış işveren tarafından kendine tahsis edilen özel araca binmiş, hareket etmek üzere iken öldürülmüştür. Bu durumda ortada toplu taşıma olmadığı bireysel taşıma olduğu açıktır. Yargıtay, ölenin gazetenin üst düzey yöneticisi ve yazarı olduğunu, çalışma saatlerinin belli bir düzene bağlı olamaya-

cağı için toplu taşıma kuralının burada uygulanamayacağını, böyle bir durumda toplu taşıma ile bireysel taşıma arasında bir fark yaratılmayacağını, esasen çoğun içinde azın da bulunduğu gerekçeleriyle olayı iş kazası olarak nitelendirmiştir.

VII. Kanımca Ölenin işi ve mevkiyle ölüm olayı arasında uygun illiyet bağı vardır. Fakat bu yetmez. Çünkü ölenin işyerindeki mevki, çalışma düzeni ne olursa olsun işyerine bireysel taşınan bir kimsenin uğradığı kazanın işkazası sayılması yasanın açık hükmüne aykırıdır. SSK 11/A nın (a) fıkrasında kazanın işkazası sayılması için açıkça işçilerin işverence toplu taşıma için sağlanan bir araçla toplu olarak götürülüp getirmesi aranmıştır. Doktrinde ancak toplu taşıma esnasında uğranılan kazanın işkazası sayıldığı yolunda fikir birliği vardır (Atabek, s.65; Güzel/Okur, s.174; Tunçoğmağ, s.261). Belirtelim ki kaza esnasında toplu taşımaya tahsis edilen araçta bir tek sigortalının bulunması kazanın işkazası tanımı dışında kalmasına yol açmaz. Kaza yine işkazasıdır. Önemli olan aracın toplu taşımaya tahsis edilmiş olması ve toplu taşıma amacına hizmet ederken kazanın meydana gelmesidir (Atabek, s.65. Kars. Güzel/Okur, s.174). Ekleyelim ki, olayın araç içinde vukubulmuş olması, hernekadar araçlar da işyeri kavramına dahil iseler de (Tuncay, s.151; Güzel/Okur, s.126) SSK md. 11/A nın a fıkrası hükmüne dahil edilerek işkazası sayılmasına da yetmez. Çünkü öldürülen kişinin içinde bulunduğu araç onun açısından işin görüldüğü yer değil onu işini göreceği yere özel olarak taşıyan bir araçtır.

VIII. Yargıtayın kararlarında sık sık dayanak yaptığı çoğun içinde azın da bulunacağı kuralının pek inandırıcı bir kural olmadığını, hatta böyle bir kuralın dahi mevcudiyetinden kuşku duyduğumu belirtmek, sonuç olarak Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin inceleme konusu yaptığımız kararının açık yasa hükmüyle bağdaş - madığını vurgulamak istiyorum.

Yeni Yayınlar

İKTİSATÇILAR İÇİN SOSYAL GÜVENLİK DERS NOTLARI (*)

Doç.Dr. Yusuf Alper

Daha önce, yine sosyal güvenlikle ilgili bir yayının tanıtım yazısında belirttiğimiz gibi, "Sosyal politikanın en geniş kapsamlı vasıtasını oluşturan sosyal güvenlik", son on yılda giderek artan sayıda çalışmanın gerçekleştirildiği ve yayının yapıldığı bir alan haline gelmeye başlamıştır. Taşdığı önem düşünüldüğü zaman aksi bir gelişmeyi beklemek de mümkün değildir. Bir başka deyişle, sosyal güvenlik yayın bakımından olması gereken çizgiye doğru gelmektedir. Bu sayıda tanıtımını yapmaya çalışacağımız çalışmada bu gelişmenin bir göstergesi olmaktadır.

(*) Turan Yazgan Prof.Dr.
Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı
Yayımları : 92-34-Y-0147-86
Kutay Yayınları: 12 (Birinci Baskı)
İstanbul - 1992, 416 Sayfa

Ülkemizde Sosyal Güvenlikle ilgili çalışmaları ve yayınları iki ana grupta toplamak mümkün görülmektedir. Ağırlıklı sayıda çalışmanın bulunduğu ilk grupta uygulamaya ve müessesevi işleyişe yönelik yayınlar vardır. Hukuk ve iktisat fakültelerinde okutulmakta olan sosyal güvenlik hukuku derslerinin ders kitabı ihtiyacını karşılamaya yönelik olarak hazırlanan bu yayınlar, sosyal güvenlik sistemimizdeki sık değişiklikler dolayısıyla da ortalama olarak iki yılda bir yeni baskılarını yapmaktadırlar. Sosyal güvenlik alanındaki büyük bir boşluğu dolduran bu çalışmalar arasında Prof. Dr. Kenan Tunçomağ, Prof.Dr. Can Tuncay ve Prof.Dr. Ali Güzel ile Doç.Dr.Ali Rıza Okur'un yayınları ilk akla gelen eserleri oluşturmaktadır.

Sosyal güvenlikle ilgili çalışma ve yayınların ikinci grubunu sosyal güvenliğin teorisi ve iktisadi yönleri ile ilgili çalışmalar oluşturmaktadır. İtiraf etmek gerekir ki, bu alanda yapılan çalışmalar ilk gruptaki çalışmalara göre çok daha sınırlı kalmıştır. Bir kaç tercüme eser yanında yalnızca Prof.Dr. Turan Yazgan ve Prof.Dr. Sait Dilik'in çalışmaları ile sınırlı kalan eserler vardır. Varlığına inandığımız diğer çalışmalar ise pazarlama endişesi ile basılarak kamuoyuna sunulamamıştır.

Gelişmiş ülkelerde hükümet bütçelerinin üçte birine yaratılan GSMH'nin ise % 20'sine denk bir harcamayı temsil eden sosyal güvenlik, özellikle 1970'li yıllardan sonra kriz endişeleri ile ağırlıklı olarak çalışılan ve üzerinde araştırmalar yapılan bir alan olmuştur. Bu alana ayrılan geniş mali kaynakların, yatırım, tasarruf, iktisadi büyüme ve istihdam gibi temel iktisadi değişkenlere olan tesirleri belirlenmeye çalışılmış, varsa negatif tesirlerini ortadan kaldıracak yeni teknikler ve uygulama yöntemleri geliştirilmeye çalışılmıştır. Diğer bütün alanlarda olduğu gibi, sosyal güvenlikle de meselenin bu yönü biz de ihmal edilmiştir. Konunun bu yönü ile ilgili tartışmalar, "zaten çok düşük ve yetersiz olan sosyal güvenlik sistemimizde bir de standartlar, prensipler ve etkinlikten bahsetmek abestir" gerekçesi ile geri planda bırakılmıştır. Az gelişmişlik, prensipleri, standartları ve etkinliği gündeme getirmemenin gerekçesi kabul edilmiştir. 1990'lı yılların hemen başından itibaren gündeme gelen "sosyal güvenlik sistemimiz krizde" veya "Sosyal sigorta kuruluşlarımız iflas etti" gibi iddialar bu düşüncenin ne kadar haksız olduğunu göstermekte, meselenin bu yönü ile ilgili çalışmaların önemini gündeme getirmektedir. Burada tanıtılmaya çalışacağımız eser, böyle bir zamanda bu yöndeki tartışmalara ışık tutacak ve önemli bir boşluğu dolduracak mahiyette bir çalışmadır.

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi öğretim üyesi olan Prof.Dr. Turan YAZGAN, çalışmalarını sosyal politikanın sosyal güvenlik alanında yoğunlaştırmış. Doktora, Doçentlik ve profesörlük çalışmalarını bu alana hasretmiştir. Gelir Dağılımı Açısından Sosyal Güvenlik, Sosyal Sigorta, Sosyal Güvenlik Kavramı, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Meseleleri gibi eserleri yanında yine sosyal güvenlikle ilgili çok sayıda makalesi ve tercüme çalışması vardır. Yazgan, bütün bu çalışmalarında, sosyal güvenlik teorisi, prensipleri ve sosyal güvenliğin iktisadi ve sosyal yönleri üzerinde durmuştur. "İktisatçılar için SOSYAL GÜVENLİK Ders Notları", yine bu çerçevede, daha önce gerçekleştirdiği Sosyal Sigorta çalışmasının çatısı üzerine oturtulmuş ve kapsamı genişletilmiş bir yayındır. Ders notu ibaresi yer almasına rağmen, bu alanda çalışanların teorik bilgilerine temel oluşturacak bir muhtevada hazırlanan eser, sosyal güvenlik çalışan araştırmacılar ve öğretim üyelerine kaynak kitap olacak vasıftadır.

Eserin birinci bölümünde, sosyal güvenliğin tanımı ve sosyal güvenliği doğuran şartlar üzerinde durulmaktadır. Sosyal güvenliğin tanımı, kısa bir tanımdan öte sistemin prensiplerinin de dile getirildiği geniş bir çerçevede ele alınmıştır. Eserin ikinci bölümünde sosyal güvenlik tehlikelerine üçüncü bölümde ise kapsamına yer verilmiştir. Hemen belirtmek gerekir ki çalışmanın özellikle üçüncü bölümü, işsizlik sigortasının kurulma tartışmalarının yapıldığı şu günlerde kapsamı belirlenmesi bakımından aydınlatıcı bilgileri ilgililere sunmaktadır. Bu bölümdeki tartışmalar, kapsamın genişletilmesi ile ilgili olarak 1990'lı yıllarda ülkemizde yürütülen tartışmalara ışık tutacak niteliktedir.

Sosyal güvenliğin gelir kaynakları ve

finansman sistemlerinin yer aldığı dördüncü bölüm, özellikle yazarın sosyal güvenliğin finansmanı ve metodları ile ilgili kendi görüşlerini ülkemizin iktisadi ve sosyal bünyesine uygun sistemin tercihi ne yardımcı olacak şekilde açık ve gerekçeli olarak belirtmesi bakımından oldukça ilginçtir. Sosyal Güvenlik ivazlarının incelendiği beşinci bölüm ise, özellikle sosyal güvenlik ivazlarının çok düşük olduğu iddia edilen ülkemiz uygulamasının değerlendirilmesi bakımından faydalı karşılaştırmalar yapma imkânı vermektedir.

Bir sosyal sigortanın ilk defa kurulması veya sonradan kapsamının genişletilmesi gündeme geldiği zaman, sigorta kolları bakımından dikkate alınması gereken faktörler kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ayırımı yapılarak altıncı bölümde verilmiştir. Bu bölümün özellikle sigorta uzmanlarına yardımcı olacağı açıktır. Kitabın en yeni bölümlerinden birini Kamu hizmeti ve sosyal güvenlik konusunun incelendiği yedinci bölüm oluşturmaktadır. Gelecekte de sosyal güvenlikle ilgili tartışmaların ağırlık noktasını bu bölümde ele alınan konular olacaktır. Çünkü, etkinlik ve fiyatlandırma ile ilgili meseleler bu bölümde bir başlangıç niteliğinde olmak ve bundan sonraki tartışmalara temel teşkil etmek üzere incelenmiştir. Sosyal güvenliğin iktisadi fonksiyonlarının ele alındığı sekizinci bölüm ile, yeniden gelir dağılımının incelendiği dokuzuncu bölüm, meselenin iktisadi boyutunu daha ayrıntılı olarak göz önüne seren bölümlerdir.

Gelir dağılımı ve dini sosyal yardımlardan zekat, yine ülkemizde değişik gerekçeler ve bakış açıları ile çok sık olarak gündeme getirilen konular arasındadır. Yazar, sosyal güvenlik açısından zekat konusunu işlediği son kısımda, bir dini sosyal yardım müessesesi olan zekatı, negatif gelir vergisi sistemine ışık

tutacak yönde ele almış, bu konudaki tartışmalara çok değerli ve yeni bir boyut getirmiştir.

Eser hakkında mutlaka belirtilmesi gereken bir önemli özelliğe, Yazar'ın daha önceki çalışmalarında da titizlikle üzerinde durduğu gibi burada da tartıştığı teorik meseleleri muğlak olarak bırakmaması, dile getirdiği veya ileri sürdüğü görüşleri destekleyici bilgileri karşılaştırmalı tablolar halinde ayrıntılı olarak sunmasıdır. Ülke örnekleri ile ilgili bu tablolar sosyal güvenlik alanındaki gelişmeleri ve ülkemizin yerinin bu gelişme içinde belirlenmesi bakımından oldukça faydalı olmuştur.

Çok önceleri çıkarmayı planladığı halde, yoğun çalışmaları dolayısıyla ancak bu yıl yayınlanması mümkün olan yoğun ve titiz çalışması için Hocam Prof.Dr. Turan Yazgan'ı yürekten kutlarım. Sosyal güvenlik alanında çalışmayı düşünen biri olarak bu eserin benim için yol gösterici olacağı hususu açıktır. Oldukça hacimli sayılabilecek bu çalışmanın iktisat fakülteleri öğrencileri, sendikacılar, özel ve kamu kesimi işverenleri ile bürokratlara ve konu ile ilgili öğretim üyelerine de yardımcı olacağı aşikardır.

*İKTİSATÇILAR İÇİN
SOSYAL GÜVENLİK
Ders Notları
Prof.Dr. Turan
YAZGAN*

HUKUK

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO. : 1992/12067

KARAR NO. : 1993/994

KARAR TARİHİ : 28.01.1993

KARAR ÖZETİ: 1 - Kıdem tazminatı işçinin son ücreti üzerinden hesaplanır. Bu esaslara aykırı davranılması cezai yaptırım gerektirir. Enflasyondan sözedilerek son ücretin çok üstünde bilirkişice belirlenen miktar üzerinden kıdem tazminatının tahsiline karar verilmez.

2 - 29.07.1983 tarihinden önceki dönem için ödenmeyen kıdem tazminatı hakkında en yüksek mevduat faizine hükmedilemez.

DAVA: Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla mahkemece davalının yokluğunda verilen karar davalı vekiline 13.8.1991 tarihinde tebliğ edilmiş ve 8 günlük temyiz süresi geçmeden 18.8.1991 tarihinde temyiz edilmiştir. Ancak her nasılsa bir maddi hata sonucu olarak dairemizce davalının

temyiz isteminin süre açısından reddine karar verilmiştir. Bu nedenle temyiz isteminin süresinde olduğu kabul edilerek Dairemizce verilen 4.6.1992 gün ve 1992/566 esas, 1992/6035 karar sayılı süreden red kararının kaldırılmasına ve davalı tarafın temyiz isteğinin incelenmesine karar verilerek evrak incelendi, gereği görüldü:

YARGITAY KARARI:

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

2 - 1475 sayılı İş Kanununun 14/9. maddesine göre kıdem tazminatı işçinin son ücreti üzerinden hesaplanır. Söz konusu madde hükmü emredici nitelikte olup, aynı Kanunun 98/D maddesi uyarınca 14. maddede öngörülen esaslar dışında saptanan miktar aşarak hesap yapılması cezai yaptırıma tabi tutulmuştur. Buna rağmen mahkemenin hükme dayanak yaptığı raporda enflasyondan sözedilerek, davacının giydirilmiş ücretinin 15 kat'ı esas alınarak kıdem tazminatının belirlenmesi kanunun belirti-

len emredici hükmüne aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

3- Kıdem tazminatı için en yüksek mevduat faizi 29.7.1983 ve 2869 sayılı Yasa ile 30.7.1983 tarihinden itibaren yürürlüğe konulmuştur. Bu düzenleme gözetilmeden davacının iş akdinin feshedildiği 18.6.1982 tarihinden itibaren en yüksek mevduat faizine hükmedilmiş olmasında doğru değildir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.1.1983 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/6412
KARAR NO : 1993/999
KARAR TARİHİ : 28.01.1993

KARAR ÖZETİ: İbraname matbu olarak düzenlenmiş olup, boşlukların sonradan doldurulduğu anlaşıldığına göre geçerliliği kabul edilemez. İbraname aksine davacının arzusu dışında işten çıkarıldığı benimsendiğine göre davacının fazla çalışma yaptığı, hafta ve genel tatil günlerinde çalıştığı konusundaki delilleri değerlendirilerek gerçekleştirilecek duruma göre karar verilmesi gerekir.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parası ile bayram ve genel tatil gün - deliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici

sebeplere göre, davalının tüm temyiz itirazları yerinde görülmediğinden reddine.

2- Davacının temyizine gelince, mahkemece, "ibraname" başlıklı belgede davacının fazla mesai yapmadığı, hafta ve genel tatillerde çalışmadığı yolundaki beyanlarına dayanılarak, bu isteklerin reddine karar verilmiştir. Ne varki ibraname matbu olarak düzenlenmiş olup, bırakılan boşlukların sonradan doldurulduğu görülmektedir. Dinlenen ve ibranamede imzası bulunan tanık, ibranamenin önceden alındığını ve işverenin bir uygulama yapmakta olduğunu bildirmiştir. Bu durumda ibranamenin geçerli olduğu kabul edilemez. Nitekim sözü edilen ibranamede davacının kendi arzusu ile işten ayrıldığı yazılı olduğu halde mahkemece ihbar ve kıdem tazminatına da hükmedilmiştir. İbraname yukarıda belirtilen nedenlerle geçerli olmadığına ve davacının haklı sebep olmaksızın işten çıkarıldığı toplanan delillerle gerçekleştiğine göre mahkemenin bu kabulü doğrudur. Bu durumda yapılacak iş davacının fazla çalışma yaptığı, hafta ve genel tatillerde çalıştığı konusundaki deliller değerlendirilerek gerçekleştirilecek fazla mesai, hafta ve genel tatil ücretlerine de hükmetmekten ibarettir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtelen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.1.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/7032
KARAR NO : 1993/1056
KARAR TARİHİ : 01.02.1993

KARAR ÖZETİ: Davacının Kurban Bayramı tatilinden sonra 20 gün işe gelmemesi sebebiyle iş akdi feshedildiğine göre ihbar ve kıdem tazminatı ile ilgili isteklerin reddine

karar verilmesi gerekir.

DAVA: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatıyla fazla çalışma ve yıllık ücretli izin parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

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

2- Davacının hizmet akti 1991 yılında işverence verilen 9 günlük Kurban Bayramı izninin bitiminde işe başlama -ması nedeniyle feshedilmiştir. Davalı tanıkları Kurban Bayramında bütün işçilere 9 günlük izin verildiğini ve bayram sonunda işbaşı yaptıklarını davacının ise bayramdan sonra 20 gün kadar işe gelmediğini bildirmişlerdir.

Her ne kadar davacı 9 günlük Kurban Bayramı izninden sonra kullanmak üzere işverenden 20 gün daha izin aldığını iddia etmiş ise de, bu iddiasını yeterli ve inandırıcı delillerle kanıtlamamıştır. Bu konuda dinlettiği tanık ifadeleri davacıya bayram izninden sonra ayrıca 20 gün daha izin verildiğini ispata yeterli ve inandırıcı beyanda bulunmamışlardır. Esasen bu tanıklar iş yeriyle ilgili ve bilgi sahibi olabilecek kişiler de değildir. Bu durumda, ihbar ve kıdem tazminatına ilişkin isteklerin reddine karar vermek gerekirken, aksine düşünce ile yazılı şekildi hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebeple BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 1.2.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C. YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/6488

KARAR NO : 1993/916

KARAR TARİHİ : 25.01.1993

KARAR ÖZETİ: Davacı 01.09.1988 tarihinde sendikaya üye olmuştur. İş akti 07.01.1991 tarihinde sendikaya üye olmasından çok sonra feshedilmiştir. Bu durumda kendisi gibi iş akti feshedilen tanıkların inandırıcı olmayan sözlerine dayanılarak sendikal tazminata hükmedilemez.

DAVA: Davacı, kıdem ve kötüniet tazminatı ile ücret alacağı ve yemek yardımlarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği aynen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

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

2- Davacı iş aktinin sendikaya üye olması nedeniyle feshedildiğini iddia ederek kötüniet tazminatı da istemiştir. Davacının iş aktinin 7.1.1991 tarihinde feshedildiği, fesihten çok önce 1.9.1988 tarihinde sendikaya üye olduğu anlaşılmaktadır. İşyerinde 14.12.1990 tarihinde imzalanan TİS. 1.9.1990-31.8.1992 tarihleri arasında yürürlüktedir. Kötüniet iddiasını ispat yükü davacıya aittir. Her ne kadar dinlenen ve davacı ile birlikte işten çıkarıldıkları anlaşılan tanıklar davacının sendikaya üye olması sebebiyle işten çıkarıldığını bildirmiş iseler de tespit edilen ve az önce açıklanan olgular ve

belgeler karşısında inandırıcı olmayan mücerret bu ifadelerle dayanılarak kötü niyet tazminatına hükmedilmiş olması doğru bulunmamıştır. Bu durumda ispatlanamayan kötüniyet tazminatına ilişkin isteğin reddi gerekirken hüküm altına alınmış olması bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 25.1.1993 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1991/4976

KARAR NO : 1992/11798

KARAR TARİHİ : 08.12.1992

KARAR ÖZETİ: 1- Asıl işverenin taşeronun fiilinden sorumlu tutulabilmesi için zararlandırıcı sigorta olayında taşeronun kusuru saptanmalıdır.

2- Sigortalıda oluşan meslekte kazanma gücü kaybı oranı bakımından raporda kontrol kaydı bulunduğu göre bu durum rücu alacağına miktarına doğrudan etki yapacağından eksik inceleme ile karar verilemez.

3- Rücu alacağı tavanla sınırlı olduğundan tavanı teşkil eden miktar belirlenmeden karar verilmesi yasaya aykırıdır.

DAVA: Davacı, işkazasında malül kalan sigortalı işçi için yapılan harcamalar üzerine uğranılan Kurum zararının rücu ödemesini istemiştir.

Mahkeme, ilâmında belirtildiği şekli isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hükümün davacı ve davalılardan Serel Seramik A.Ş. Avukatlarınca temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi Neslihan Sever tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi:

YARGITAY KARARI:

1- Davalılardan Süleyman Aydın'ın davanın açılmasından önce 24.3.1984 tarihinde öldüğü anlaşılmaktadır. Böyle bir durumda 4.5.1978 tarih 4/5 sayılı İçtihatları Birleştirme Kararı gereğince Süleyman Aydın hakkındaki davanın doğrudan bu nedenle reddi gerekirken kusuru bulunmadığından bahisle reddi isabetsizdir.

2- Dava, 506 sayılı Kanunun 26 ve 87. maddelerine dayanılarak açılmıştır. Asıl işveren Serel Seramik A.Ş'nin, taşoran Süleyman Aydın'ın kusurundan dolayı 506 sayılı Kanunun 87. maddesi çerçesinde sorumlu olabilmesi için zararlandırıcı sigorta olayının vukuunda Süleyman'ın kusuru saptanmalıdır. Böyle bir saptama içinde öncelikle davacı Kurum'a Süleyman Arslan mirasçıları hakkında yöntemince dava açması için mehil verilmesi ve açılacak dava bu dava ile birleştirilmelidir. Giderek hükme esas kılınan 17.6.1985 tarihli kusur raporu da kusur oran ve aidiyeti yönünden 506 sayılı Kanunun 26. maddesinde öngörülen esaslara uygun biçimde düzenlenmemiştir.

Mahkemece yapılacak iş, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında uzman bilirkişi heyeti marifetiyle kusur incelemesi yaptırarak, asıl işveren ile taşeronun kusur oranlarını saptayıp ayrı ayrı irdeleyerek sonucuna göre 506 sayılı Kanunun 26 ve 87. maddeleri çerçesinde hüküm kurmaktan ibarettir.

3- 31.10.1983 tarihli gelir bağlama kağıdında sigortalıda oluşan % 25.2 meslekte kazanma gücü kaybı oranı bakımından kontrol kaydı bulunmasına ve bu durumun rücu alacağına miktarına doğrudan etkili bulunmasına rağmen eksik inceleme ile hüküm tesisi hatalıdır.

4- Davalı şirket vekili 15.10.1984 tarihli dilekçede, rücu alacağına tavanla sınırlı olduğunu savunmasına rağmen tavanı teşkil eden miktarın belirlenmesi yolunda hesap raporu alınmadan karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup boz-

ma nedenidir.

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

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA Temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 8.12.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/15182

KARAR NO : 1993/744

KARAR TARİHİ : 19.01.1993

KARAR ÖZETİ: *Intibak sonucunda işçiye eksik ödeme yapılmışsa alacağın tahsiline karar verilmesi gerekir. Ayrıca işvereni işlem yapmaya zorlayıcı şekilde intibakın düzeltilmesine karar verilemez*

DAVA: Davacı, intibakın düzeltilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI:

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

2- Mahkemece sadece alacağın tahsiline karar verilmesi gerekirken ayrıca işvereni işlem yapmaya zorlayıcı şekilde davacının intibakının düzeltilmesine de karar verilmiş olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda belirtilen nedenle BOZULMASINA,

NA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 24.9.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.

DANIŞTAY

3. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/1706

KARAR NO : 1993/478

KARAR TARİHİ : 27.01.1993

KARAR ÖZETİ: *İş Kanununun 13. maddesinde belirtilen ve işçinin çalıştığı süreye göre belirlenen önellere ilişkin olarak mahrum kaldığı ücret tutarında yapılan ödemenin 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25. maddesinde öngörülen işten çıkarma ya da işsizlik sebebiyle verilen tazminat olarak kabulü mümkün bulunmadığından aynı Kanununun 94. maddesi uyarınca gelir vergisi tevkifatına tabi tutulması gerekir.*

Temyiz İsteminde Bulunan: Vergi Dairesi Müdürlüğü

Karşı Taraf :

Vekili :

İstem Özet: Yapı Kredi Bankası EGE Bölge Müdürlüğünde çalışan davacıya işten çıkarılması sebebiyle 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi uyarınca ödenen ihbar tazminatından kesilen gelir (stopaj) vergisine karşı açılan davayı gerek 1475 sayılı İş Kanununun 26. maddesi gerekse 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 61. maddesinde bir hizmet karşılığı yapılan ödemenin ücret olarak nitelendirildiği, işine ihbarsız son verilen davacının hizmet sunması ve ücrete hak kazanmasından söz edilemeyeceğinden işverence işsiz bırakılması karşılığında ödenen tazminatın 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25. maddesinin 1. fıkrası kapsamında işsizlik tazminatı olduğunun kabulü gerekeceği, nitekim 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin (C) bendinde yapılan ödemenin tazminat olduğunun açıkça vurgulandığı bu durumda, ihbar tazminatı olarak yapılan ödemeden vergi

kesilmesinde Yasaya uygunluk görülmediği gerekçesiyle kabul ederek, kesilen verginin terkinin ve iadesine karar veren Birinci Vergi Mahkemesinin 13.3.1992 gün ve E: 1991/993, K 1992/186 sayılı kararının; iş akdinin feshi üzerine yapılan peşin ücret ödemisinin ücret sayılarak vergilendirilmesinde hukuka aykırılık bulunmadığı ileri sürülerek bozulması istemidir.

Savunmanın Özeti : Savunmada bulunulmamıştır.

Tetkik Hakimi :.....

Savcı :.....

Düşüncesi :

İş Kanununa tabi bir işyerinde çalışan Davacının, İş akdinin tek taraflı feshedildiği ve sözü edilen Kanunun 13 üncü maddesinin C bendine istinaden ödeme yapıldığı anlaşılmaktadır.

Uyuşmazlık ihbar tazminatı adı altında yapılan bu ödemenin ücret mi tazminat mı olduğunun ve dolayısıyla stopaja tabi olup olmadığının tayinine ilişkin bulunmaktadır.

1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinin A bendinde, süresi belirli olmayan sürekli hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerektiği görüldükten sonra hizmet aktinin, çalışma sürelerine göre bildirim tarihinden itibaren hangi sürelerden sonra feshedilmiş olacağı belirtilmiş, B bendinde bu önellerin asgari olduğu ve sözleşme ile artırılabilmesi vurgulandıktan sonra, C bendinin birinci fıkrasında bildirme şartına uymayan tarafın yukarıda yazılı önellere ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olduğu, üçüncü fıkrasında ise, işçinin sendikaya üye olması, şikayete başvurusu gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak hizmet akdini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda A bendinde yazılı önellere ait ücretlerin üç katı tutarında tazminat ödeneği hükme bağlanmıştır.

13 üncü maddenin C bendinin ikinci fıkrasında ayrı bir hüküm olarak, işverenin işçinin ihbar önellerine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet aktini feshedebileceği öngörülmüş olup, bu fıkra hükmünde tazminattan söz edilmemiştir.

Böylece, işverene, bildirimde bulunup Yasada öngörülen önelden sonra iş aktini feshedebilme olanağı yanında, ihbar önellerine ilişkin ücreti peşin vermek suretiyle hizmet aktinin ani feshine de imkân tanınmıştır.

Burada dikkat edilecek husus, bildirme şartına uymadan ve önele ait ücreti de peşin ödemediği iş aktinin feshi halinde tazminat öngörüldüğü halde, önele ait ücretin peşin ödenmesi yoluyla aktin feshinde tazminatın söz konusu edilmemesidir.

Olayda, ihbar öneline ait ücretin peşin verilmesi suretiyle hizmet aktinin ani feshi cihetine gidildiği tartışmasız olduğuna göre, bu ödemenin, C bendinin tazminat öngören birinci ve üçüncü fıkralarının arasında yer almış bir hükümden kaynaklanmış olması nedeniyle tazminat olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Tazminat ödeme yükümlülüğü Kanundan veya sözleşmeden doğar. Her iki halde de temel özellik, tazminatın ödeyenin haksız veya Kanuna aykırı fiiline bağlanması ve cebirlik unsuru taşımasıdır.

Sözü edilen C bendinin ikinci fıkrasında, cebirlik unsuru bulunmayıp tam tersine önele ait ücretin işverenin arzusu ile ödenmesi söz konusu olup, işverenin haksız veya Kanuna aykırı fiiline bağlı bir ödeme de yoktur.

Böyle olunca, ihbar tazminatı adı altında yapılan ödemenin, işten çıkarma tazminatı ya da işsizlik sebebiyle verilen tazminat olarak kabulü mümkün olmayıp, peşin olarak ödenmiş önellere ait ücret olduğu açıktır. Bu haliyle 193 sayılı Yasanın ne ücretlerde istisnaya ilişkin 23 üncü, ne de tazminat ve yardımlarda istisnaya ilişkin 25 inci maddesinde öngörülenlerden hiçbirisine girmeyen uyuş -

mazlık konusu ödeminin, 94 üncü madde gereğince tevkifata tabi tutulmasında Yasaya aykırılık görülmemiştir.

Açıklanan nedenlerle, temyiz isteminin kabulüyle hukuka uygun bulunmayan Mahkeme kararının bozulması gerekeceği düşünülmüştür.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Danıştay Üçüncü Dairesince işin gereği görüşülüp düşünüldü:

Uyuşmazlık, iş akdi feshedilen davacıya 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde öngörülen önellere ilişkin olarak peşin yapılan ödemenin (ihbar tazminatının) ücret olarak nitelendirilip nitelendirilmeyeceğine ilişkindir.

1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesinin (A) fıkrasında, süresi belli olmayan sürekli hizmet akitlerinin işçinin hizmet süresine göre belirlenen önellere uyulmak suretiyle taraflarca feshedilebileceği, aynı maddenin (C) fıkrasında ise, bildirim şartına uymayan tarafın bu önellere ait ücret tutarında tazminat ödemek zorunda olduğu, işverenin işçinin ihbar önelilerine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet aktini feshedebileceği belirtilmiştir.

Anılan Kanun maddesinden, iş sözleşmesini sona erdiren işverene, fesih bildirim ve bildirimsiz fesih olmak üzere iki seçenek tanındığı, fesih bildiriminde bulunulmak suretiyle iş sözleşmesinin feshedilmesinde işverenin daha önceden işçisine bunu bildirmek ve belli bir önel tanımak, bu önele ilişkin dönemde de ücret ödemesinde bulunmak zorunda olduğu, bildirimsiz fesih halinde ise; önele ilişkin ücretin peşin ödenmesi (ihbar tazminatı) suretiyle iş aktini sona erdirebileceği anlaşılmaktadır.

İhbar öneline uyulması durumunda yapılan ödemenin ücret kabul edilerek vergiye tabi tutulmasına karşılık, işverenin, bildirimsiz fesih hakkını kullanması sebebiyle yaptığı peşin ödemenin tazminat olarak nitelendirilerek vergi dışı bırakılması vergide adalet ve eşitlik prensiple-

riyle bağdaşmaz.

İncelenen dosyadan, davacının ihbar öneline ilişkin ücretinin peşin ödemesi suretiyle hizmet akdinin feshedildiği, ihbarsız fesih sebebiyle İş Kanununun yukarıda anılan 13. maddesinde belirtilen ve çalıştığı süreye göre belirlenen önelere ilişkin olarak mahrum kaldığı ücret tutarında yapılan ödemenin 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 94. maddesi uyarınca vergi tevkifatına tabi tutulduğu anlaşılmıştır.

Bu durumda; ihbar tazminatı adı altında yapılan ücret ödemesinin 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25. maddesinde öngörülen işten çıkma ya da işsizlik sebebiyle verilen tazminat olarak kabulünün mümkün bulunmadığı, yapılan ödemenin ihbarsız işten çıkarılma sebebiyle önellere ilişkin olarak mahrum kaldığı ücretin karşılığı olduğu, dolayısıyla da gelir (stopaj) vergisine tabi tutulmasında hukuka aykırılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

Açıklanan nedenlerle temyiz isteminin kabulü ile İzmir Birinci Vergi Mahkemesinin 13.3.1992 gün ve E 1991/993, K:1992/186 sayılı kararının bozulmasına, temyiz yargılama gideri 56.000.- liranın davacıdan alınarak Vergi Dairesi Müdürlüğüne verilmesine, 492 sayılı Harçlar Kanununun 13. maddesinin (J) bendi uyarınca işlemlerinin yargı harcından müstesna olması nedeniyle vergi Dairesinden alınamayan 23.800.- Lira başvuru harcının Davacıdan alınmasına, 27.1.1993 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

AYRISIK OY

Dayandığı hukuki ve kanuni nedenlerle gerekçesi yukarıda açıklanan Vergi Mahkemesi kararı aynı gerekçe ve nedenlerle uygun görülüş olup, temyiz dilekçesinde ileri sürülen iddialar sözü geçen kararın bozulmasını sağlayacak durumda bulunmadığından temyiz isteminin reddi ile kararın onanması gerektiği görüşü ile çoğunluk kararına katılmıyoruz.

Hamiline*

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

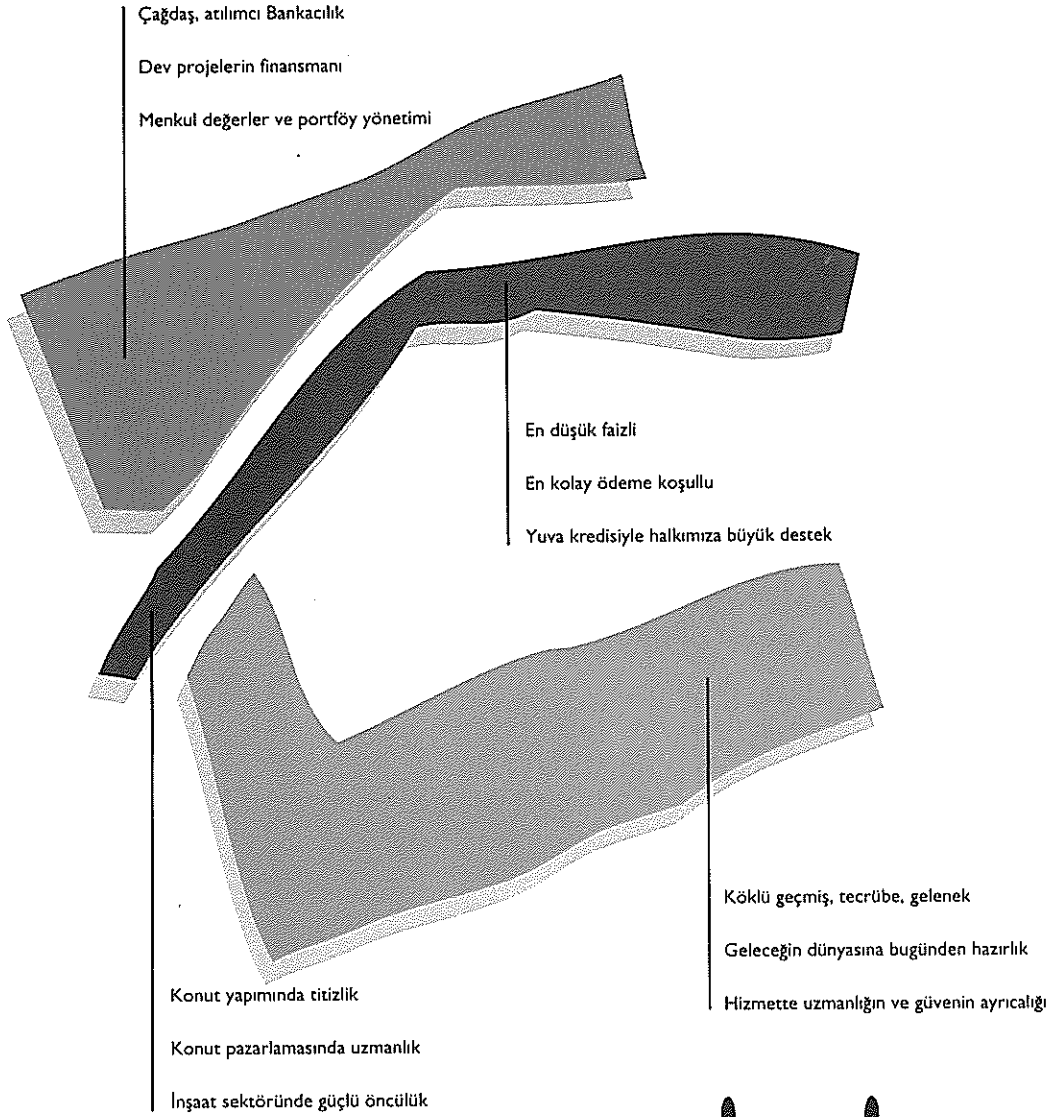
Ziraat'in "Tam Hizmet" bankacılığı, otomasyondan Modern Tarım Kredilerine, Self Servis Bankacılıktan dünya bankacılığına, çok geniş bir yelpaze oluşturur.

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



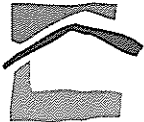
T.C. ZİRAAT BANKASI

ZİRAAT'SIZ BİR TÜRKİYE DÜŞÜNÜLEMEZ



RENK DEVRİMİ

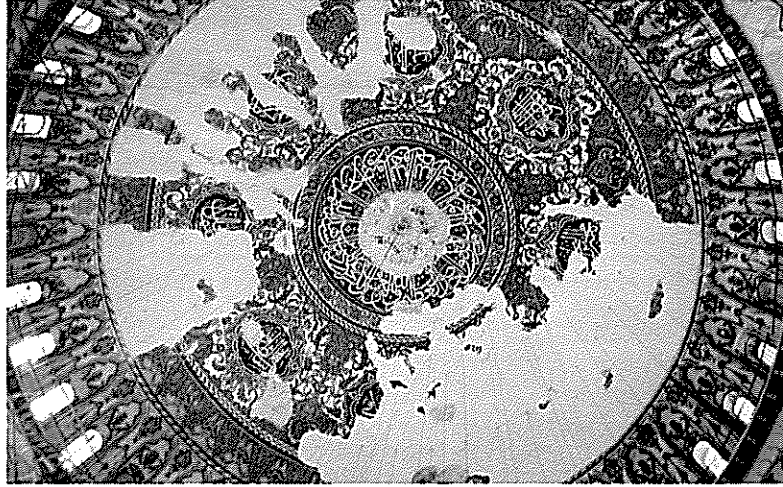
Dünyada Bankacılık, cari hesap cüzdanı sınırlarını aşan... Kompüterize ve evrensel bir kavramdır bugün... Türkiye'de Emlak Bankası, Bankacılık boyutlarını yeni ufuklara taşıyan... Yeni ve genç bir kadroyla güvenli bir geleceğe yatırım yapan kurumdur bugün...



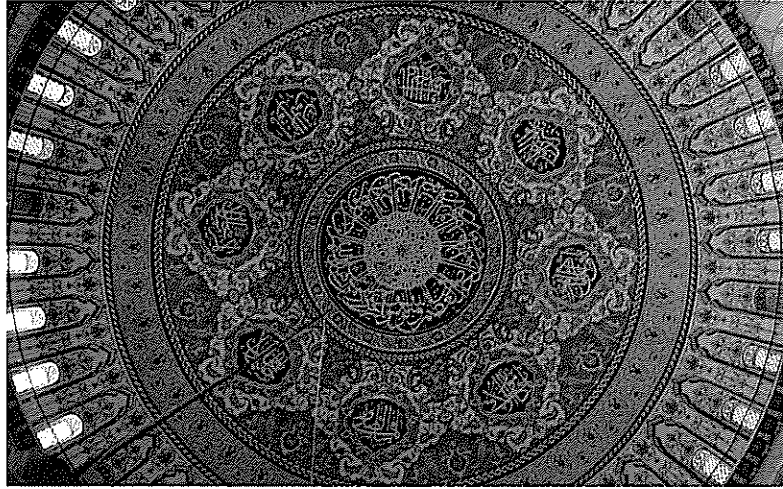
EMLAK BANKASI

"Daha Uygur Bir Yaşam İçin"

Geleceğe ışık tutan geçmişin izleridir.



Selimiye Camii Kubbesi.(Restorasyondan önce)



Selimiye Camii Kubbesi.(Restorasyondan sonra)

VakıfBank'ta değer kazanan tasarruflarınız, geçmişin görkemli anıtlarına yeniden soluk veriyor.
21. yüzyıla hazır yepyeni bir banka.

Restorasyon işlemi "Vakıf İnşaat Restorasyon ve Ticaret A.Ş." tarafından gerçekleştirilmiştir.

VakıfBank
21. Yüzyıl Bankacılığı