

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

ÜSTA L İŞVEREN

Atatürk diyor ki:

Behemehal şu ve bu sebepler için,
milleti harbe sürüklemek taraftarı değilim.
Harp zarurî (zorunlu) ve
hayatî (yaşamsal) olmalı.

Hakiki kanaatım şudur:
Milleti harbe götürünce
vicdanımda azap duymamalıyım.
Öldüreceğiz diyenlere karşı,
"ölmeyeceğiz" diye harbe girebiliriz.

**Lâkin, hayatı millet (milletin yaşamı)
tehlikeye maruz kalmayınca,
harp bir cinayettir.**

16.03.1923, Adana

cinayettir.



CİLT : 12
SAYI : 2
MART 1998

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 MALTEPE 06570 ANKARA

<http://www.cmis.org.tr>

KÜRESELLEŞME

ve

DEVLETİN İŞ PIYASASINDAKİ ROLÜ

[Banu Uçkan](#)

Anadolu Üniversitesi,
İktisat Fakültesi,

Araştırma Görevlisi

1973 Eskişehir doğumludur. İlk, orta ve lise öğrenimini Eskişehir'de tamamlamıştır. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nden 1994 yılında mezun olmuştur. Yüksek lisans öğrenimini, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde "İş Piyasasına Devlet Müdahalesinin Teorik Çerçevesi ve Planlı Dönemde Türkiye'de Devletin İş Piyasasına Müdahalesi" konulu teziyle 1997 yılında bitirmiştir. Doktora öğrenimine 1997 'de İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde başlamıştır.

Halen Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.

I- Endüstri İlişkileri Sisteminde Yeni Bir Dönüm Noktası: Küreselleşme

21. yy'a yaklaştığımız şu yıllarda dünya, çok hızlı bir değişime uğramaktadır. Buna paralel olarak da küreselleşme kavramı, son yıllarda en fazla tartışılan konuların başında gelmektedir. Uluslararası ulaşım ve iletişim araçlarının gelişmesi, uluslararası ticaret ve sermayenin dolaşımında engellerin azaltılması ve çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinin artması küreselleşmeye hız kazandıran başlıca faktörlerdendir. Küreselleşme, 1960'lı ve 1970'li yılların işçi hareketlerindeki mücadeleci dönemden, 1980'lerde ve 1990'larda uluslararası rekabetin arttığı, verimlilik ve ekonomik etkinliğin önem kazandığı bir döneme geçiş sürecinde ortaya çıkmış bir kavramdır.

"Ticaret, sermaye hareketleri ve teknoloji akımının transnasyonal bir özellik kazanarak yayılması ve yoğunlaşması milli devlet olgusunu aşmakta, sınır ötesi menfaat gruplarını ve değişik milletlere mensup bireyleri sıkı menfaat bağlarıyla birbirlerine bağlamaktadır". Küreselleşme, ulusal devletlerin ve ekonomik birimlerin iradelerinin dışında, kendini besleyen bir süreç haline gelmiştir. Bu nedenle ülke ekonomilerinin başarısı, küresel dinamikleri yakından takip etmelerine bağlıdır. Başka bir ifade ile, küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği acımasız rekabet ortamında, verimlilik ve kalite gücünü elinde tutan ülkeler, lider duruma geleceklerdir. Zaten rekabet gücü, üretimin ve istihdamın artması ve hayat standartlarının iyileşmesi için de gerekli olan bir önkoşuldur.

Siyasi ve iktisadi sistemlerin bir alt düzeni olarak tanımlanabilecek endüstri ilişkileri sistemi de, küreselleşme sürecinde ortaya çıkan değişikliklerden büyük ölçüde payını almaktadır. Küreselleşme, gerek sistemin bütününe, gerekse sistem içindeki aktörlerin rollerine çok büyük bir etkide bulunmaktadır. Bu değişimin iki yüzyıldır devam edegelen geleneksel endüstri ilişkileri sistemine nasıl bir etkide bulunacağı en önemli tartışma konularından birisidir.

"Batı endüstri ilişkileri sistemlerinin 1970'li yıllarda başlayan ve 1980'li yıllarda giderek belirgin hale gelen, yeni bir eğilim içine girdiği ve yeniden yapılandırılmaya çalışıldığı gözlenmektedir. Uluslararası ekonomik çevre koşullarının değişmesiyle ortaya çıkan bu dönüşümde, sanayileşmiş ülkelerde buna bağlı olarak iş organizasyonlarının değişime uğraması, esnek üretim ve yönetim tekniklerinin uygulanmaya başlanması, emek piyasası koşullarının işçi aleyhine gelişmesi, işverenlerin endüstri ilişkilerindeki inisiyatiflerinin artması ve ekonomik teoride neo-liberal eğilimlerin güçlenmesi, endüstri ilişkilerinde yeniden yapılandırmayı gündeme getirmiştir". Endüstri ilişkilerindeki tüm bu değişimler, iş piyasasının yapısını ve bu yapı içerisinde devletin rolünü de önemli ölçüde değiştirmektedir.

II- Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasına Müdahale Şekilleri

Devlet iş piyasasına sanayileşmeyle birlikte müdahale etmeye başlamıştır. Bu dönemde devlet yasal düzenlemelere öncelik verdiği için, bireysel ve toplu iş hukuku gelişme göstermiştir. Özellikle asgari ücret, haftalık ve günlük çalışma saatleri, tatil süreleri, iş güvenliği ve işçi sağlığı ile ilgili getirdiği düzenlemeler, bütün sanayileşmiş ülkelerin asgari evrensel şartlarını oluşturmuştur. 2. Dünya Savaşı sonrası dönemde sendikaların güç kazanmasıyla birlikte, hükümetlerin benimsedikleri ve uyguladıkları ekonomik ve sosyal politikalarla, toplu pazarlık sisteminin sonuçları arasında uyumun sağlanması için, devlet iş piyasasına aktif olarak müdahale etmeye başlamıştır. Ayrıca devlet, ulusal ekonomik çıkarların temsilcisi olduğu için, işçi-işveren tarafları arasında uzlaştırma, arabuluculuk ve hakemlik görevlerini de üstlenmiştir. Kısacası 1960'lı ve 1970'li yıllara kadar geçen dönem içinde devlet, ulusal sosyal ve ekonomik çıkarları korumak amacıyla işçi-işveren ilişkilerine tek taraflı olarak müdahalelerde bulunmuştur.

Ancak 1960'ların ikinci yarısında artan enflasyonist baskılar ve 1973 yılındaki ilk petrol krizi, sanayileşmiş ülkelerin çoğunda, savaş sonrası uygulanan endüstri ilişkileri modelinin zayıflamasına yol açmıştır. Ücret artışları ile verimlilik artışları arasındaki paralellik bozulmaya, verimlilik düşmeye enflasyon ve işsizlik oranları artmaya ve Taylorist-Fordist yoğun üretim sistemleri yenilikçi karakterlerini kaybetmeye başlamıştır. Bu nedenle devletin iş piyasasıyla ilgili stratejileri yasal düzenlemeler ve toplu pazarlık gibi konulardan, verimlilik ve işsizlik gibi temel sorunlarla ilgili makro alanlara kaymaya başlamıştır. Bunun üzerine hükümetler, özellikle enflasyonu kontrol altına alabilmek ve sosyal taraflara merkezi ve ılımlı ücret artışlarını kabul ettirebilmek için konsensüs arayışı içine girmişlerdir. Hükümetler bu amaçlara ulaşabilmek için sosyal tarafların ve özellikle işçilerin politik karar alma süreçlerine daha etkin bir şekilde katılımlarını sağlamıştır. Böylece Avrupa başta olmak üzere birçok ülkede, sosyal diyalogun gelişmesine yardımcı olan korporatist model olarak adlandırılan üçlü görüşme ve müzakereler görülmeye başlanmıştır.

Bu konuda verilecek ilk örnek, 1967-1977 yılları arasında Almanya'da üç sosyal tarafın bir araya gelmesiyle yapılan görüşmelerdir (Konzertierte Aktion). Japonya'da da 1970 yılında Almanya'ya benzer bir şekilde, ulusal işçi ve işveren kuruluşlarının liderleri ve hükümet temsilcileri sosyo-ekonomik sorunları görüşmek üzere Sanrokon isiminde bir Sanayi ve Çalışma Masası oluşturmuşlardır.

Üçlü görüşmelerde işçi tarafı ücret kısıtlamalarına razı olurken; hükümet tarafı yüksek enflasyon ve işsizliğin önüne geçileceğini vaat etmiştir. Ancak ulusal ekonomilerin, büyük bir resesyon içine giren global ekonomiye bağımlılıkları giderek arttığı için, hükümetler tam istihdamı sağlayamamışlar ve vaatlerini gerçekleştirememişlerdir. Bunun yanısıra acımasız uluslararası rekabet karşısında organizasyonel esnekliği sağlamak için yeni yönetim tekniklerinin geliştirilmesi ve üretim süreçlerindeki değişiklikler endüstri ilişkilerinin işletme düzeyine kaymasına neden olmuştur. Bu nedenle toplu pazarlıklar adem-i merkezileşmeye ve işçi sendikaları parçalanmaya başlamıştır. Halbuki üçlü görüşme ve anlaşmalar, güçlü işçi ve işveren örgütlerinin katılımıyla başarıya ulaşabilmektedir.

Bütün bu nedenlerden dolayı 1980'lerden itibaren çoğu Batı Avrupa ülkesinde üçlü görüşmeler ortadan kalkmasa da, etkinliği azalmaya başlamıştır. Ancak makro seviyedeki korporatist modelin önemini yitirmesi, endüstri ilişkileri sisteminde taraflar arası ilişkilerin ortadan kalktığı anlamına gelmemektedir. 1980'li yıllarda temel değişim olarak kabul edilen bu gelişme, işbirliği anlayışının boyut değiştirmesidir. Başka bir ifade ile, 1980 sonrasında endüstri ilişkileri sisteminde işbirliği anlayışı üçlü yapıdan uzaklaşarak, işçi-işveren arasında ve işyeri seviyesinde ağırlık kazanmaya başlamıştır. Böylece işbirliği, makro alandan mikro alana kayma göstermiş, devlet mümkün olduğu ölçüde müdahalesini azaltarak, iş piyasasının düzenlenmesini işçi-işveren taraflarına bırakmıştır.

Küreselleşme sürecine girilen günümüzde, rekabet gücünün artırılması için sosyal diyalog bir ön koşul haline gelmiştir. Çünkü ancak sosyal diyalog yoluyla, sağlıklı bir iktisadi ve sosyal ortamın oluşması için gerekli olan çalışma barışı ve istikrarı sağlanacak ve menfaat çatışmaları yerini menfaat birliğine bırakacaktır. Bu nedenle devletin iş piyasasındaki sosyal taraf rolü etkinliğini kaybetse de, mikro seviyedeki işbirliğinin önemi gün geçtikçe artacaktır.

III- Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasına Müdahale Araçları

Küreselleşme sürecine girilmesiyle birlikte, devletin iş piyasasına müdahalesi sırasında kullandığı araçların niteliklerinde de büyük değişimler yaşanmıştır. Aşağıda bu araçlarda meydana gelen değişimlere yer verilecektir.

1- Yasal Düzenlemeler

Geleneksel siyasi blokların ortadan kalkarak liberal eğilimlerin güçlendiği, teknolojik yeniliklerin baş döndürücü bir şekilde ilerlediği ve küreselleşmenin hız kazandığı günümüzde, ülkelerin birbirine olan bağımlılıkları artmış ve iktisadi gelişmeler büyük ölçüde uluslararası etkileşim içine girmiştir. Hızla artan uluslararası rekabet koşulları; piyasa koşullarında yaşanan şok değişiklikler, faiz oranları, enerji maliyetleri, hammadde fiyatları gibi faktörlere kolay uyum sağlayabilme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Özellikle son yıllarda başgösteren ekonomik resesyonların zorlaştırdığı rekabet şartları karşısında işletmeler, esneklik yoluyla verimliliklerini artırmakta ve maliyetlerini düşürmeye çalışmaktadır.

Ekonomide yaşanan bu değişimler, çalışma hayatını ve iş piyasasını düzenleyen yasaların da değişmesi gereğini ortaya çıkarmıştır. Çünkü yasalar, gelişen ve değişen ekonomik ve sosyal ilişkilere göre şekillenmek ve bunların gereksinmelerine cevap vermek zorundadır. Üretimdeki ve toplumdaki ihtiyaçları karşılamayan ve onlara uygun düşmeyen yasaların uzun ömürlü olmayacağı bir

gerçekdir. Bu nedenle 1980'li yıllardan itibaren, çalışma hayatında daha az kural, daha az mevzuat, buna karşılık daha çok esneklik ve serbesti arayışlarının içine girilmiştir. Bir anlamda iş hukuku, rekabet hukukuna uyum sağlamak zorunda kalmıştır.

Esneklik, tamamıyla kuralsızlaştırma anlamına gelmemekte; mümkün olduğu ölçüde işçinin korunması ve gerekli olduğu ölçüde kuralsızlaştırma ve yeniden düzenleme anlamına gelmektedir. Bu nedenle, teknik ve ekonomik gelişmelerin gereği doğrultusunda ve esneklik sağlanması amacıyla kuraldan arındırma da dahil olmak üzere değişiklik yapılması, bir bakıma kuralsızlaştırma (derelugation) değil, yeniden düzenleme (re-regulation) olarak tanımlanabilir. Başka bir ifade ile, esneklik için gerekli olan kuraldan arındırmayla getirilecek bu sistem kuralsız kalmayacak, kanun ve ona bağlı tüzük ve yönetmelik hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmeleri ve/veya hizmet sözleşmesi hükümleri alacaktır. Böylece bireysel özgürlük (hizmet sözleşmeleri) ve kolektif özerklik (toplular iş sözleşmeleri) devletin koyduğu emredici kurallara göre üstün bir yer kazanacak ve kural koyma işlevinin devlet ve sosyal taraflar arasındaki bölüşümünde, devlete nazaran tarafların yetki alanları daha genişletilmiş olacaktır.

Günümüzde devlet yasalarla belirlenmiş 'ekurallar' yerine süreci belirleyen "prosedürlerle" ilgili kurallar koymaya yönelmiştir". Böylece devlet, çalışma hayatının yasal çerçevesini çizmekte; bu çerçeve dahilinde taraflara geniş bir özerklik tanımaktadır. Hatta İsveç'te olduğu gibi bazı ülkelerde, işçi ve işveren örgütlerinin, devletin toplu ilişkilere müdahalesini asgari düzeye indirmek için bir anlaşmaya vardıkları dahi görülmektedir.

2- Kurumsal Düzenlemeler

Devlet başta sosyal güvenlik kurumları ve iş ve işçi bulma kurumları olmak üzere kurumsal düzenlemeler vasıtasıyla da iş piyasasına müdahalede bulunmaktadır. Ancak küreselleşmeyle beraber bu araçların da niteliğinde değişimler yaşanmaktadır.

A. Sosyal Güvenlik Kurumları

Sosyal politika uygulamaları içinde en hızlı ve en yaygın bir araç olarak kullanılan sosyal güvenliğin finansmanı günümüzde bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Hızla artan yaşlı nüfusun yanında, işsiz sayısındaki artış ve işsiz kalanların sürenin uzaması, sağlık harcamalarının artması gibi nedenlerden dolayı sosyal güvenlik sistemine ulusal gelir içinden ayrılan pay sürekli artmaktadır. Özellikle Batı Avrupa'da 1960'larda ulusal gelir içinde %10'un altında kalan sosyal güvenlik ödemeleri, 1970'lerin sonunda %10'un çok üzerine çıkmış, hatta İsveç, Hollanda ve Lüksemburg'da %20'yi geçmiştir.

1929 ekonomik bunalımına neden olan yoğun talep yetersizliği karşısında talep-yanlı ekonomi politikaları uygulanmış ve özellikle sosyal güvenlik harcamaları arttırılarak ekonomik durgunluğun önüne geçilmeye çalışılmıştır. Ancak 1970'li yıllarda ortaya çıkan sorunlar karşısında talep-yanlı ekonomi politikaları geçerliliğini yitirmiştir. 1980'li yılların başından itibaren denk bütçe ilkesine dayanan ekonomi politikalarının etkisiyle ve artan rekabet karşısında maliyetleri düşürmek amacıyla, başta sosyal güvenlik harcamaları olmak üzere tüm sosyal harcamalarda kısıntıya gidilmeye başlanmıştır. Bunun için günümüzde çeşitli yasal düzenlemelerden yararlanılarak, özellikle gelişmiş ülkelerde, yardımlara hak kazanma koşulları değiştirilmektedir. Mesela emeklilik yaşının ve prim ödeme gün sayısının arttırılması, yardımların süreyle sınırlandırılması, yardım oranlarının azaltılması için yasal düzenlemelere gidilmektedir. Özellikle Avrupa Birliği (AB)'ne üye ülkelerde, makro ekonomik dengelerin ve rekabet gücünün korunması amacıyla, sosyal güvenlik harcamaları azaltılmaktadır. Çünkü AB ülkelerinin, Maastricht Antlaşması uyarınca Ekonomik ve Parasal Birlik hedefine uygun olarak, bazı ekonomik yükümlülükleri yerine getirmeleri gerekmektedir.

Sosyal güvenliğin ülke bütçeleri üzerindeki yükünün ve işverenlerin ödemesi gereken prim yükünün artışı, maliyetleri arttırmakta, verimliliği düşürmekte ve global rekabeti zayıflatmaktadır. Bu nedenle sosyal güvenlik sistemlerinin finansman sorunlarının çözümünde, vergi ve sosyal güvenlik prim oranlarının arttırılmasından kaçınılmaktadır. Günümüzde sosyal güvenliğin rolü ile dayanışma, gelirin yeniden dağıtılması gibi temel ilkeler tartışma gündemine gelmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin eleştirisi sırasında; sistemde en büyük gideri gerektiren yaşlılık, malüllük ve ölüm hallerinde gelir güvencesi sağlanması konusunda iki yaklaşım ortaya çıkmaktadır. Birinci yaklaşımın en uç noktasında; mevcut sosyal güvenlik sisteminin tasfiye edilerek bireysel sorumluluğa dönülmesini savunan görüşler vardır. İkinci yaklaşım ise, sosyal güvenliğin geniş bir kapsamda asgari koruma sağlayan bir koruma mekanizmasına dönüştürülmesini savunmaktadır. Bu yaklaşıma göre, sosyal güvenlik, toplumda mümkün olduğunca fazla kişiye asgari bir gelirin sağlanmasıyla yükümlü tutulmakta; bunun üzerinde yardım ve gelir düzeyinin sağlanması ise bireylere bırakılmaktadır. Bu yaklaşımda, ihtiyaca ve gelir durumuna bağlı olarak yardım yapılması ilkesi ön plana çıkmaktadır.

Devletin, sosyal güvenlik sistemini tasfiye etmesi düşünülemez. Çünkü sosyal güvenlik hakkı bir insan hakkıdır ve insan haklarına bağlı olan her devlet, vatandaşlarına bu güvenceyi sağlamakla mükelleftir. Sosyal güvenliğin finansman sorunu için, küreselleşmenin keskinleştirdiği rekabet koşulları altında, prim oranlarının arttırılması da çözüm getirmemektedir. Sosyal güvenliğin finansmanında devletin payının yükseltilmesi durumunda da, bütçe açıkları ve kamu borçları artarak, ülkenin ekonomik entegrasyonunun önünde engel oluşturacaktır. Bu nedenle gerek işletmelerin, gerekse ülkenin rekabet gücünün korunarak küreselleşmeye uyum sağlanabilmesi için, sosyal güvenlik sistemlerinde yeni bir yapılandırmaya gidilerek ve yardıma hak kazanma koşulları değiştirilerek, devlet bütçesi üzerindeki yük hafifletilmekte ve pasif işgücü politikaları yerine aktif işgücü politikalarına ağırlık verilmektedir.

B. İş ve İşçi Bulma Kurumları

Resmi iş ve işçi bulma kurumları; iş piyasasını izleyen, sadece izlemekle kalmayıp düzenleyici bir rol oynayan ve şeffaflaştıran, böylece işgücünün etkin bir şekilde kullanımını gerçekleştirerek ekonomik kalkınmaya katkıda bulunan devlet yapısı içinde yer alan kuruluşlardır. Bu kurumlar, özellikle gelişmiş sanayi ülkelerinde istihdam politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında etkin bir rol oynamaktadırlar. İstihdam ve işsizlik sorununun hem sosyal hem de ekonomik boyutunun olması nedeniyle, istihdamı geliştirmek ve işsizliği azaltmak amacıyla önlemler alan sanayileşmiş ülkeler, bu konuda başarılı olabilmek için işgücü ve istihdamla ilgili kurumlarını etkili ve aktif kuruluşlar haline getirmişlerdir. Nitekim, iş piyasasını yakından takip eden ve düzenleyici bir rol oynayan kurumlar, bu şekilde, yatırım ve emek arasında bağlantı kurarak etkin bir emek kullanımıyla ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmaktadır.

Ancak Avrupa'da 1970'li yıllarda iş piyasasının serbestleşmesiyle birlikte kamu, istihdam hizmetlerinden mümkün olduğunca çekilerek özel istihdam hizmetlerine yer açmaya başlamıştır ve özel istihdam bürolarının sayısı 1980'lerden sonra hızla artmıştır. Özel istihdam bürolarının en fazla artış gösterdiği ülke ABD'dir. İngiltere'de ise, özel istihdam bürolarının sayısı 1980'lerde 5000 iken, 1990'larda 14000'e yaklaşmış; İsviçre'de de aynı dönemde bu sayı 340'dan 2000'e doğru artış göstermiştir.

Kamu istihdam hizmetleri ise, daha az bürokratik yaklaşım, adem-i merkezizetçilik, etkin kontrol, işletme ve firmalarla daha yakın temas gibi bir dizi reform aracılığı ile özellikle Avrupa'da yeniden yapılanma süreci içine girmiştir. Çeşitli ülkelerde iş piyasası içinde faaliyet gösteren, işe yerleştirmeyi tek ya da ikincil işlev olarak gören, kâr amacı olan ya da olmayan belirli beceri ve iş ile her türlü beceri alanında faaliyet gösteren özel istihdam büroları günümüzde, işe yerleştirmede önemli katkılar sağlamaktadır. Özellikle post-fordist üretim sisteminin vasıflı işgücü talebini arttırması, vasıfsız işgücü yerleştirme faaliyetinde bulunan kamu istihdam büroları yerine (veya birlikte) özel istihdam bürolarının faaliyete geçmelerine hız kazandırmıştır.

Uluslararası rekabet, teknolojik gelişmeler ve küreselleşme süreci, hizmetler sektörünün hızla gelişmesine ve mallardaki çeşitliliğin artmasına yol açmaktadır. Tüm bu değişimler karşısında işgücünde de yeni vasıflara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada, eğitim, yeniden eğitim ve adaptasyon ön plana çıkmaktadır ki, bu alanda esnek bir yapıya sahip olan özel istihdam bürolarına büyük görevler düşmektedir. Özel istihdam büroları, genellikle hizmetleri karşılığında işverenlerden ücret talep etmektedir. Bu nedenle bir işverenin kamu yerine özel istihdam bürosunu tercih etmesi için, bu hizmet karşılığında ilave bir kazanç veya maliyet tasarrufu elde etmesi gerekir. Özel büroların piyasa potansiyelleri, böylelikle vasıflı işçiyi işe yerleştirmede ortaya çıkar. Küreselleşmenin öne çıkardığı rekabet ortamında, vasıflı işçi çalıştırmak kilit bir öneme sahiptir. Özel istihdam büroları, iş piyasası hakkında daha derin ve çok bilgiye ve açık işe uygun aday seçiminde daha etkin teknik bilgi ve donanıma sahiptirler. Bu nedenle özellikle vasıflı işgücünün işe yerleştirilmesinde, özel bürolar çok büyük bir önem taşımaktadır.

Ancak işsizlik oranlarının yüksek ve toplam işgücü içinde vasıfsız işgücünün sayısı fazla olduğu ülkelerde, özel istihdam büroları bu sorunların çözümünde yetersiz kalmakta; kamu istihdam hizmetleri ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle özel ve kamu istihdam hizmetlerini birbirine rakip olarak görmek yerine, birbirini tamamlayan fonksiyonlar olarak ele almak daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Kamu iş bulma hizmetleri, işsizliğin uzun sürdüğü kalifiye olmayan ve mesleki eğitim gereksinimi içinde olan işgücü için faaliyette bulunurken; özel istihdam büroları, özellikle hizmet sektöründe çalışacak vasıflı işgücünün temin edilmesi ve yeniden eğitilmesi için faaliyet gösterecektir. Bu nedenle hızla gelişen küreselleşme süreci içinde, kamu tekeli gevşetilerek, hükümetin ve sosyal tarafların denetimi dahilinde özel istihdam bürolarının kontrollü bir biçimde gelişmesi sağlanmalıdır.

3- Kamu Ekonomik Girişimciliği

Devlet, yasal ve kurumsal düzenlemelerin yanı sıra kamu ekonomik girişimciliği yolu ile de iş piyasasına doğrudan müdahale etmektedir. Sermaye birikiminin yetersiz olduğu ve müteşebbis sıkıntısı çekilen az gelişmiş ülkelerde kamu teşebbüsleri hızlı sanayileşebilmek için kurulurken; gelişmiş ülkelerde genellikle devletleştirme sonucu oluşan kamu teşebbüsleri daha ziyade kamu niteliği ağır basan alanlarda faaliyet göstermektedir. Kamu teşebbüsleri, 1929 ekonomik bunalımından sonra uygulanmaya başlanan talep-yanlı iktisat politikalarının da etkisiyle hızla gelişmiştir. Öyle ki, 1963-1973 dönemi içinde, ele alınan 16 ülkede kamu sektörü %36.9 oranında büyümüştür.

Ancak 1970'li yılların sonunda uygulanmaya başlanan arz-yanlı iktisat politikalarının etkisiyle, özelleştirme yoluna gidilerek kamunun ekonomideki payı azaltılmaya başlanmıştır. Öyle ki, 1979 yılında Batılı sanayileşmiş ülkeler arasında kamu sektörünün en fazla geliştiği İngiltere bile, 1990'lı yıllarda kamunun ekonomideki payını en düşük seviyeye indirmeyi başarmıştır.

Özelleştirmenin ekonomik amaçlarının başında, serbest piyasa ekonomisine etkinlik ve işlerlik kazandırılması gelmektedir. Günümüzde devletin ekonomideki rolünü, ağırlığını ve payını azaltarak, fiyatların rekabet ortamı içinde serbestçe oluşmasını sağlamak temel amaçlardan birisidir. Ayrıca kamu teşebbüslerinin sosyal ve siyasi endişelerden dolayı, ekonomik şartlara uygun işletmecilik faaliyetleri yapmaması ve bürokratik işlemlerin fazlalığı nedeniyle hızlı karar verememeleri, bu teşebbüslerin verimini ve dolayısıyla rekabet güçlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle özelleştirme yolu ile, bu kuruluşların verimli çalışmalarının sağlanacağı öne sürülmektedir. Özelleştirme yolu ile, kamu teşebbüslerin bütçeden yapılan sübvansiyonlar ortadan kalkacağı için, bütçe üzerindeki yükün hafifleyeceği ve devletin gelirlerinin artacağı ileri sürülmektedir.

Ancak özelleştirmeye sosyal politika açısından bakıldığında, devletin en önemli müdahale araçlarından birisinin ortadan kalkmakta olduğu görülmektedir. Böylece devletin sosyal alandaki görevi ve işsizliği önleme ve sosyal hakların geliştirilmesine öncülük etme fonksiyonları azalmaktadır.

Şili'nin özelleştirme uygulamasını ihmal edersek, dünyadaki ilk sistematik ve kapsamlı özelleştirme programı, İngiltere'de uygulamaya konulmuştur. 1979 yılında Thatcher'ın iktidara gelmesiyle beraber, 1945'ten sonra izlenen temel ekonomi politikaları tamamen terkedilerek, ekonomik ve sınıai yapıda radikal bir takım değişikliklere gidilmiştir. Thatcher, kamunun genel ekonomi içindeki payının azaltılmasına, buna karşılık özel sektöre ağırlık verilmesine öncelik vermiştir. Bunun için hükümetin ekonomik stratejisinde özelleştirme anahtar bir rol üstlenmiştir. Mart 1992 tarihine kadar 46 temel kamu kuruluşu özelleştirilmiştir.

Federal Almanya'da da genel olarak 1980'li yıllara gelinceye kadar kamu iktisadi teşebbüslerine ağırlık verilmiştir. 2. Dünya Savaşı sonrası iktidara gelen Konrad Adenauer hükümeti döneminde özelleştirme uygulaması görülmemiş, 1966-1982 döneminde iktidarda olan sosyal demokratlar da, ekonomide kamu sektörünü geliştirmişlerdir. Ancak 1982 yılında iktidara gelen Hıristiyan Demokrat Helmut Kohl hükümetiyle birlikte, özelleştirme uygulamaları hız kazanmıştır. Doğu Almanya'da ise birleşmeye kadar, komünist rejimin gereği olarak mevcut özel işletmeler devletleştirilmiştir. Ancak birleşmeden sonra Doğu Alman ekonomisinin sosyal pazar ekonomisine uyum sağlaması amacıyla özelleştirmeler bir zorunluluk olarak ortaya çıkmış ve bunu gerçekleştirmek üzere İtreuhandanstaltı isimli bir örgüt kurulmuştur ve Ocak 1993 tarihi itibarıyla Doğu Almanya'daki kamu iktisadi teşebbüslerinin %80'i özelleştirilmiştir.

Fransa'da kamu ekonomik girişimciliği ise, iktidardaki partilere göre ve izledikleri millileştirme ve özelleştirme politikalarına göre şekillenmektedir. Şöyle ki, 1981 yılında iktidara gelen sosyalist parti, programı gereği, birçok özel kuruluşu -özellikle bankaları- millileştirirken; 1985 yılında iktidara gelen Jacques Chirac hükümeti özelleştirme uygulamalarına girişmiştir. Fransa'daki özelleştirmede dikkati çeken husus, evvelce millileştirme hareketini hararetle savunmuş ve uygulamış olan Cumhurbaşkanı F. Mitterand'ın yarı başkanlık sisteminin uygulandığı Fransa'da Cumhurbaşkanı yetkilerinin geniş ve etkin olmasına rağmen, özelleştirme hareketine karşı çıkmaması, hatta zımnın destek vermesidir. Daha sonra iktidara gelen Balladur ve Juppe döneminde de özelleştirme uygulamalarına devam edilmiştir.

Görüldüğü üzere, günümüzün piyasa ekonomisi anlayışı içinde, devletin artık bizzat işletmeler kurarak piyasaya yönelik mal ve hizmet üretme ve işveren fonksiyonu azalmaktadır. Devlet, piyasanın tam rekabet koşulları içinde çalışabilmesi için düzenleyici bir rol oynamakta, teşvik edici, önleyici bir takım yasal ve iktisadi tedbirler almaktadır.

4- İstihdam Politikaları

Devlet, özellikle işsizlik sorununa çözüm bulabilmek için, çeşitli istihdam politikaları yoluyla iş piyasasına müdahale etmektedir. Ancak ülkelerin uyguladıkları istihdam politikaları, amaçlarına göre farklılık göstermektedir. Şöyle ki, pasif istihdam politikaları işsizlik sorununun sonuçlarını onarmayı amaçlarken; aktif istihdam politikaları, işsizliği önlemeyi ve sınırlandırmayı amaçlamaktadır. Pasif istihdam politikaları, işsizliğin olumsuz sonuçlarını telafi etmeyi amaçlamakta, bu nedenle işsizlere belirli bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemler içermektedir. Bu tedbirler de genellikle işsizlik sigortası ve işsizlik yardımlarından oluşmaktadır. Ancak 20. yy'ın son çeyreğine gelindiğinde pasif istihdam politikalarının işsizliği önleyici tedbirler içermediği ve bütçe üzerine büyük yükler getirdiği görülmüş ve işsizliği önleyici (preventive) ve sınırlayıcı (restrictive) çeşitli aktif istihdam politikalarına ağırlık verilmiştir.

Preventive önlemler, işgücü talebini arttırmaya ve işsizliği önlemeye yöneliktir. Bunların içinde uzun vadede sonuç veren, ancak kalıcı bir çözüm yolunu oluşturan önlemler, devletin üretim ve yatırımı teşvik etmesi ve iyi bir nüfus planlaması yapmasıdır. Emek talebine yönelik diğer bir preventive önlem ise, emek-yoğun teknolojilerin kullanılmasıdır. Ancak rekabetin arttığı günümüzde, verimi yüksek olan teknoloji-yoğun üretim biçimleri, emek-yoğun üretim biçimlerine tercih edilmektedir. Restrictive önlemler ise, işsizliği sınırlayıcı bir takım tedbirler içermektedir. Mesleki eğitim, yeniden eğitim, insan gücü planlaması, işgücü hareketliliğinin sağlanması ve çalışma koşullarının esnekleştirilmesi bu önlemlerin başında gelmektedir. Devletin aldığı önlemlerin ağırlık noktasını; emek arzının bünyesini değiştirmeye yönelik politikalar oluşturmaktadır. Emek arzının ülke ihtiyaçları doğrultusunda eğitilmesi, vasıflandırılması ve yönlendirilmesinden oluşan bu faaliyetler insan gücü planlaması olarak da adlandırılmaktadır.

Eğitim ve insan gücü planlaması yoluyla ekonominin talep ettiği vasıfta işgücü eğitilerek, işgücü açığı kapatılabilmekte; işgücü fazlalığı bulunduğu takdirde ise, hizmet-içi ve hizmet öncesi eğitimden yararlanılarak fazla işgücü verimli olabilecek bir alana aktarılmaktadır. Bütün bunların yapılabilmesi için de devletin, ekonomik konjonktürün paralelinde bir eğitim politikası izlemesi gerekmektedir. Milli eğitim politikasıyla istihdam öncesi eğitim sağlanırken, işgücü piyasasına en yakın ve bu piyasanın ihtiyaçları konusunda bilgili ve istihdamın geliştirilmesinden sorumlu olan iş ve işçi bulma kurumlarıyla da istihdam sonrası eğitim verilmektedir.

Kısacası 20. yy'ın son çeyreğinde işsizlik ödeneklerinin maliyetleri arttırması ve işsizlik sorununu çözmekte yetersiz kalması nedeniyle daha başka tamamlayıcı tedbirlere ihtiyaç duyulmuştur. Buna bağlı olarak sadece işsizliğin yol açtığı sorunları telafi edici politikalar değil; işsizliği tamamen ortadan kaldırmayı değilse bile, azaltmayı amaçlayan önlemler gündeme gelerek, aktif istihdam politikalarına ağırlık verilmeye başlanmıştır. Pasif istihdam politikaları kısa vadeli amaçlar taşırken; aktif istihdam politikaları uzun vadeli amaçlar taşımaktadır. Bu nedenle günümüzde özellikle sanayileşmiş ülkeler, başta işsizlik olmak üzere istihdam sorunlarını çözmek için, birbirini tamamlayıcı nitelikte olan aktif ve pasif istihdam politikalarını birlikte uygulamaktadır.

5- Ücret Politikaları

Devletin izlediği ücret politikaları da izlenen ekonomi politikalarına ve küreselleşme sürecine bağlı olarak değişiklik göstermiştir. 1929 ekonomik bunalıma kadar olan dönemde Pigou ve Clay2in başını çektiği bir grup ekonomist tarafından düşük ücret politikası savunulmuştur. Klasik iktisatçılar düşük ücret politikasıyla birlikte, üretim maliyetlerinin azalacağını, kârların artacağını, artan kârlarla daha fazla yatırım yapabileceğini, büyümenin hızlanarak, ekonomik durgunluk ve gerilemenin önüne geçilebileceğini ve işsizliğin azalacağını öne sürmüşlerdir.

Ancak klasik liberalizm döneminde takip edilen düşük ücret politikası, talep yetersizliği nedeniyle ortaya çıkan 1929 ekonomik buhranı ile birlikte geçerliliğini yitirmeye başlamış ve 1936 yılında Keynes'in Genel Teorisi ile birlikte yerini yüksek ücret politikasına bırakmıştır. Yüksek ücret politikasını savunanlara göre ücretler, özellikle sanayileşmiş ülkelerde, toplam üretimin tüketimine imkan verecek bir seviyede olmazsa, yani büyük işçi kitlelerinin satınalma güçlerinde bir düşme eğilimi görülürse işsizlik oranı hızla artacaktır. Bu nedenle yüksek ücret politikasının, ekonomide üretilen ürünlerin talebine süreklilik ve istikrar kazandırılmasında ve tam istihdamın sağlanmasında önemli bir rol oynayacağı ileri sürülmüştür.

Ancak yüksek ücret politikasının uygulandığı durumlarda, ücretler statülerle ve dolayısıyla iş ve pozisyonlarla orantılı olmamakta; ücretler niteliklere bağlı olarak değişmediği için işgörenler kendilerini geliştirememekte ve yetiştirememektedir. Bundan da önemlisi, eğer yüksek ücretler verimliliğe dayanmıyorsa maliyetler artmakta, kar oranları ve yatırım oranları düşmekte ve işsizlik oranlarında artışlar meydana gelmektedir.

Büyüme hızının yüksek ve toplam talebin canlı olduğu 19502li ve 19602li yıllarda yüksek ücret politikası geniş bir uygulama alanı bulmuştur. Ancak 19702li yıllarda ortaya çıkan stagflasyon ve artan uluslararası rekabet karşısında maliyetlerin düşük tutulması gereği nedeniyle, verimliliğe dayalı ücret politikası bir çok ülke tarafından benimsenen bir devlet politikası haline gelmiştir.

Verimlilik artışına dayanan bir ücret politikası, gerek ücretler gerekse ekonominin istikrarı için doğru bir politikadır. Verimliliği arttırmak herşeyden önce, birim maliyeti düşürmek veya fiyatları sabit tutmak, işçilerin ücretlerinin düşmemesini sağlamak gibi amaçları gerçekleştirilmede oldukça önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca maliyetlerdeki şişkinlikten ileri gelen enflasyonist bir dönemde, ücretlerin fiyatlardan ziyade verimliliğe dayanması, enflasyonu durdurmak açısından da yararlı olmaktadır. iNitekim, verimlilik artışlarının altında da olsa gelişmiş ülkelerde, ücret artışlarının verimlilik artışları ile bir paralellik göstermesi, 19802li yılların başında %9.4'e kadar yükselen enflasyon oranlarının 1987 yılı sonunda %2.9'a kadar düşmesini sağlamıştır. Bunun yanı sıra verimlilik artışı maliyetleri aşağıya çekip, karları ve yatırım oranlarını artırarak işsizliğin azaltılmasına yardımcı olmaktadır.

Verimlilik-ücret artış ilişkisine dayanan bir ücret politikasının yalnızca genel ekonomi açısından değil, aynı zamanda işçi ve işveren açısından da faydaları vardır. İşçinin artan verimden pay alacağını bilmesi onun işletmeye bağlılığını arttırmakta ve ona güven hissi vermektedir. İşletmeler, verimliliği düşürmemek için endüstriyel değişimlere daha kısa sürede uyum sağlamakta ve üretim planlamalarını değiştirmektedir. Verimlilik-ücret artış ilişkisi, rekabet gücünü artırma konusunda etkin bir rol oynamakta ve kıt kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlayarak ekonomik büyüme hız kazandırmaktadır.

Kısacası küreselleşmenin hız kazandığı günümüzde verimliliğe dayanan ücret politikası, gerek ekonomik istikrarın sağlanmasında, gerekse rekabet gücünün artırılmasında, anahtar bir rol oynamaktadır. Bu nedenle özellikle gelişmiş ülkelerde, verimlilik esasına dayanmayan düşük veya yüksek ücret politikaları uygulamalarına son verilmeyle başlanmıştır.

SONUÇ

20. yy'ın son çeyreğinde uluslararası çevre koşullarının değişmesiyle birlikte, yaklaşık iki yüzyıldır devam edegelen geleneksel endüstri ilişkileri sistemi, yeni bir gelişim trendi içine girmiştir. 19702li yılların ikinci yarısından sonra, küreselleşme sürecinin hız kazanmasıyla, iş piyasasının yapısında ve bu yapı içinde bulunan devletin rolünde önemli değişimler yaşanmaya başlanmıştır.

Bilgisayar, enformasyon ve ulaşım başta olmak üzere pek çok alanda yaşanan teknolojik gelişmeler, hizmet sektörünün ve vasıflı-bilgi işçisinin önemini arttırmaktadır. İş piyasasında meydana gelen diğer değişimlerle birlikte, işçiler arasındaki sınıf bilinci gevşemekte ve işçiler bireyselleşmektedir. Buna paralel olarak sendikalar parçalanmaya başlamakta, toplu pazarlık adem-i merkezileşmektedir. Dolayısıyla endüstri ilişkileri, makro alandan mikro alana doğru bir kayma göstermektedir.

İş piyasasının diğer bir tarafını oluşturan devlet de tüm bu değişimlerden etkilenmektedir. Küreselleşme ve izlenen neo-liberal iktisat politikalarının etkisiyle, devletin gerek ekonomideki, gerekse iş piyasasındaki rolü azalmaktadır. Devlet, iş piyasasının yasal çerçevesini çizmekte ve bu çerçeve dahilinde taraflara geniş bir serbesti alanı tanımaktadır. İş piyasasının işleyişi mümkün olduğunca sosyal taraflara bırakılmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte müdahale araçlarının niteliğinde önemli değişimler yaşanmakta; anahtar bir faktör haline gelen rekabet gücünün artırılması amacıyla devlet, iş piyasasından mümkün olduğu ölçüde çekilmektedir. Bu gelişmelerin paralelinde günümüzde kurumsal iş piyasalarının zayıfladığı öne sürülebilir. Ancak burada kritik olan nokta, kurumsal iş piyasalarının yerini doğal iş piyasalarının mı, yoksa ideal iş piyasalarının mı alacağıdır.

Endüstri ilişkileri ve iş piyasasındaki bu dönüşümlerin Türkiye açısından da ciddi bir değerlendirmeye tabi tutulması gerekmektedir. Gelişmiş batı toplumlarında kabul gören liberalleşme sürecinin, aynı etkinlikte henüz sosyal altyapı eksikliklerini tamamlayamamış olan Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde de yaşanmasını beklemek büyük bir yanılğı olacaktır. Çünkü refahın yaygınlaştığı Batı2da devletin yeni yasal düzenlemelerle yapılandırılmaya ve korunmaya ihtiyaç göstermeyeceği kadar yerleşmiş sosyal normları mevcutken; Türkiye gibi henüz sanayileşme sürecine giren ülkeler için bu sosyal normlar sarsıntı içindedir. Batı, bu sosyal normları

iki yüzyıla yaklaşan mücadeleler sonucu elde etmişken; Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler, Batıdaki bu tecrübelerin sonuçlarındaki kazanımları kısa sürede ithal ederek, uygulamaya sokmuştur. Bu nedenle sosyal normların benimsenip yerleşmesi için ülkemizde, devletin yönlendirici desteğine ihtiyaç vardır. Ancak küreselleşmenin hız kazandığı günümüzde Türkiye'nin hem sosyal normlarını geliştirmesi, hem de rekabet gücünü artırması zorunluluğu karşısında nasıl bir denge kurması gerektiği, üzerinde durulması gereken diğer bir kritik noktayı oluşturmaktadır.

Karar İnceleme Köşesi

İbrahim Aydın

Araştırma Görevlisi

Gazi Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

1971 yılında Denizli'de doğdu. Orta ve lise tahsilini aynı yerde tamamladı.

1990 yılında girdiği Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ndeki tahsilini 1994 yılında tamamladı. Halen Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünün İş ve sosyal güvenlik Hukuku Anabilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak görevini sürdürmektedir.

**TC.
YARGITAY
Onuncu Hukuk Dairesi**

ESAS NO :1997/3965

KARAR NO :1997/3791

TARAR TARİHİ :20.5.1997

* SİGORTALI ÇALIŞMIŞLIĞIN İPTALİ
* KADIN İŞÇİNİN ÇALIŞAMAYACAĞI İŞLER

ÖZET:

İşe giriş bildirgesi verilmiş, primler ödenmişse, işyerinde yapılan işin, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğüne Göre, kadınlar tarafından yapılamayacağından bahisle, sigortalı çalışmışlığın iptali doğru değildir.

İşyeri kayıtları getirilerek, tutanağı düzenleyen müfettiş, işyerinde çalışan diğer işçiler, işveren yada temsilcisi tanık sıfatıyla dinlenerek işyerinde kadın işçinin yapabileceği hafif işlerin ve büronun bulunup bulunmadığı, kadın işçiye gereksinim olup olmadığı belirlenerek varılan sonuca göre karar verilmelidir.

DAVA:

Davacı, davalı kurum işleminin iptali ile davalılardan işverene ait işyerinde 1977 yılında geçen çalışmalarının tespitine ve sataşmanın önlenmesine karar verilmesini istemiştir. Mahkeme ilanında belirtildiği gibi davanın reddine karar vermiştir.

Hükmün, davacı avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine, temyiz isteminin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve tetkik hakimi tarafından düzenlenen raporla dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tespit edildi:

YARGITAY KARARI:

Davada; sonuç itibarıyla, 1.8.1977 ile 31.12.1977 tarihleri arasında davalı işverene ait işyerinde geçen kuruma bildirilen ancak sonradan iptal edilen sigortalı çalışmanın geçerliliğinin tespiti ile aksine kurum işleminin iptali istenmiştir.

Davacının, davalıya ait işyerinde 2.8.1977 tarihinde işe başladığına dair işe giriş bildirgesi süresinde kuruma verilerek davaya konu çalışma döneminde primler ödenmiştir. Kurum müfettişince düzenlenen 14.8.1979 tarihli tutanak içeriğine nazaran da bu sürede davacıya yapılan ücret ödemeleri işyeri kayıtlarında mevcuttur. Ne var ki; davacının iş bu sigortalı çalışmaları; aynı müfettiş raporlarına dayanılarak işyerinin yükleyici çalıştırılmasına ilişkin olduğu bu işte ağır ve tehlikeli işler tüzüğüne göre; bir kadının çalıştırılmayacağı olgusu işverene sorulduğunda işverenin bir yanlışlık olduğu, ilgilinin kepçe işyerinde çalışmasının mümkün olmadığını beyan ettiğinden bahisle çalışma süresi kurum tarafından iptal edilmiştir. Öncelikle anılan sigorta müfettişi raporu işyeri kayıtlarının aksini öngören somut tespitleri içermemektedir. Şöyle ki; yükleyici çalıştırılması işyeri ağır ve tehlikeli işler kapsamında ise de, bu işyerinde hafif işlerde kadın işçilerin çalıştırılması mümkündür. Öte yandan tespiti konu dönemde işyeri işvereni davalı hacı olup 14.8.1978 günlü tutanakta adı geçen Murat'ın işveren sıfatı yoktur. Bu yönde Murat ile mümkün oldukça tutanağı düzenleyen sigorta müfettişi tanık sıfatı ile dinlenerek Murat'ın işyerindeki konumu belirlenmeli ve kendilerinden tutanakta ifade edilen yanlışlığın çalışma olgusuna ait olup olmadığı konusunda açıklama yapması istenmelidir. Keza aynı dönemde işyerinde çalışan kişiler işyeri kayıtlarından saptanarak tanık sıfatıyla dinlenmeli ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek sonuca göre hüküm kurulmalıdır. Giderek davalıya ait bu işyerinde hafif işlerde kadın işçi çalıştırılmasına gerek olup olmadığı, keza davalı işverenin bu işi idare ettiği bir ofisinin bulunup bulunmadığı varsa işçi çalıştırılmasına gereksinim olup olmadığı konuları üzerinde de gereğince durulmalıdır. Mahkemece belirtilen maddi ve hukuki esaslar gözönüne alınmadan eksik inceleme ve araştırma ile yazılı biçimde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

KARARIN İNCELENMESİ

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına oybirliğiyle karar verildi.

I. İnceleme konusu yapılan yukarıdaki Yargıtay kararı anlaşılır olduğundan burada tekrar özetlemekten çok tarafların ve yargı organlarının istem ve kararlarını belirterek somut olayın hangi yönlerden değerlendirilmesi gerektiğine bakmak gerekir.

Davalı kadın işçi, 01.08.1977 ile 31.12.1977 tarihleri arasında geçen çalışmalarının işveren tarafından SSK'na bildirilerek gereken primlerin dahi yatırılmış olmasına rağmen sonradan iş müfettişinin 14.8.1979 tarihli raporuna dayanarak Kurumun daha önce kabul ettiği çalışma olgusunu Tehlikeli ve Ağır İşler Tüzüğüne göre kadın işçilerin bu işlerde çalışmayacağını belirterek söz konusu çalışmasına ilişkin sigortalılığın iptal edilmesi işleminin iptalini istemiştir. Ve aynı zamanda yapılan çalışmanın tespiti ile çalışmasının önlenmesinin men'ini de mahkemeden talep etmiştir.

Yargıtay kararından anlaşıldığı kadarıyla; ilk derece mahkemesi talebi haksız bularak iş müfettişince tutulan rapora dayanarak işçi kadının kanunen yasaklanmış işlerde çalışmış olduğu için davayı reddetmiştir. Dosyanın temyizi sonucu Yargıtay; İşçi kadının anılan tarihler arasında çalışmasının yapıldığının müfettiş raporundan anlaşıldığını belirterek, kadın işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalışıp çalışmadığının sadece rapora ve işverenin ifadesine dayanarak belirlenmesinin yeterli olmayacağını, işyerinde kadınların çalışabileceği hafif işlerin olup olmadığının tespiti ile işyerinde o zamanda bulunan işçilerin, işveren vekilinin ve işverenin tanık olarak dinlenip tüm delillerin beraberce değerlendirilmesini isteyerek eksik incelemeyi ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur.

II. İlk olarak; kararda belirtilen ve kadın işçinin çalıştığı iddia edilen kepçe işlerinin ağır ve tehlikeli işlerden olup olmadığına bakmadan önce ağır ve tehlikeli işlerle ilgili düzenlemelerin neler olduğunu belirtelim. İş Kanununun 78. maddesinde 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli olduğunun ve kadınlarla 16 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını tamamlamamış çocukların çalışabilecekleri ağır ve tehlikeli işlerin belirlenmesini kanun koyucu maddenin 2. fıkrasında Çalışma ve Sağlık Bakanlıkları tarafından çıkarılacak tüzüğe bırakmıştır. 1973 tarihinde çıkarılan Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün 2. maddesinde tüzükte belirtilen işlerde kadınların ve 16 yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır.(İstisnalar kanunda ve cetvellerde ayrıca belirtilmiştir.)

Görüldüğü gibi kanunda ve tüzükteki düzenlemeler doğrudan doğruya çalışanların sağlık ve eğitiminin aksamaması için yapılmış olup ayrıca İş Kanununun 104. maddesinde yasağın çiğnenmesi halinde cezai hükümler getirilmiştir. Anayasanın 50. maddesinde; "kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." denilerek kadın işçilerin çalışma şartlarına ilişkin düzenlemelerin himaye edici nitelikte olduğunu görebilmekteyiz. Yine Anayasanın bu maddesi ile 17. maddesinde düzenlenen Kişinin Hak ve Ödevleri bölümünde yer alan "Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir." düzenlemesi ile de doğrudan alakalıdır. Tüm bu düzenlemelerden anlaşıldığına göre devlet zayıf durumda olanları korumayı, çalışma hayatına müdahale ederek sosyal devlet olma (An.2,5.mad.) özelliğinden dolayı görev bilmıştır.

Kamu yararının amaçlanması dolayısıyla kamu düzenine ilişkin olan kadın ve çocuk işçiler için getirilmiş olan koruma amaçlı hükümler aynı zamanda işverenin işçiyi gözetme borcunun da içindedirler. Bu hükümler söz konusu işçilerin doğrudan hayatları ve sağlıkları gibi en temel yaşam ve hayat haklarını ilgilendirdiğinden MK. 23. madde gereğince taraflar bu hükümlerin uygulanmasından kendi rızaları ile dahi olsa dahi vazgeçemezler. Bu nedenle kamu düzenine ilişkin olan İş Güvenliği hükümleri olarak adlandırılan söz konusu düzenlemelere aykırı olan iş akitleri geçersiz olacaktır (BK.19,20).

Kararda geçen kepçe işleri, ilgili tüzükte doğrudan isim olarak yer almamaktadır. Burada kepçe işlerinin ne olduğu tam anlaşılacak kadar beraber kararda işyerinin yükleme işleri ile ilgilendiği belirtilmektedir. Şayet kadın işçi, tüzüğün 90 numaralı cetvelinde yer alan nakliye ve benzeri işlerden sayılan ve kadınların çalışmasının yasak olduğu nakliye işlerini yapıyorsa (cetvelde belirtilen şartlar dahilinde yapılan yükleme, boşaltma, ağırlık taşıma gibi) kadın işçinin bu işlerde çalışması yasaktır (İşK.78/1, Ağ. ve Teh.İş.Tüz.cet.90vd.). Ancak kadın işçi, taşıma işini araçla yapıyorsa tüzüğün 95 numaralı cetveline göre bu işlerde çalışması yasaklanmamıştır. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışması yasak olan işçilerin çalışmaları, Tüzüğün 6. maddesine göre iş müfettişinin talebiyle idare tarafından engellenebilir. Olayımızda böyle bir durum hasıl olduğundan işçi bu engellenmenin kaldırılmasını istemektedir.

Bu konuda ikinci olarak; ağır ve tehlikeli işlerin saptanmasındaki yöntem nasıl olacaktır? Yargıtay kararında belirtildiği gibi, işyerinin ana meşgalesi ağır ve tehlikeli işlerden olmasına rağmen o işyerinde bu işlere yardımcı olan işler bu sınıfa girmeyebilir. Sendikalar Hukukunda; bir işyerinin hangi iş koluna girdiğini belirlerken işyerindeki asıl iş önemli olup asıl işe yardımcı olan işlerde asıl işin girdiği iş koluna girer. (S.K. mad. 60) Buradaki amaç bir işyerinde yetkili sendika ve imzalanacak olan toplu iş sözleşmesinin teklifine önem verilerek çalışma barışının bir an önce adaletli bir şekilde kurulması amaçlanmıştır. Ancak ağır ve tehlikeli işlerde ise doğrudan yapılan işin içeriği öneme alınmıştır. Çünkü buradaki işçilerin sağlığı ve çalışma özgürlüğü açısından her işin ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Bu görüşlerimize örnek olarak tüzüğün ağır ve tehlikeli işler cetvelinin 1 ve 2 numaralı cetvellerinde, arama sondaj işlerinde kadınların çalıştırılması yasaklanmış iken 1 numaralı cetvelde arama ve sondaj işlerinin yer üstünde yapılan yardımcı hizmetlerinde kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olmadığı belirtilmiştir. Yine 2 numaralı cetvelde madenlerin yabancı maddelerden elle ayıklanması gibi hafif işlerde kadın işçilerin çalıştırılabileceği belirtilmiştir. (8, 21, 22, 33, 37, 46, numaralı cetvellerde yapılan asıl iş ağır ve tehlikeli olduğu halde bu işe yardımcı işlerde kadınların çalıştırılması yasaklanmamıştır.)

Bu nedenlerden dolayı Yargıtay; kararında ilk derece mahkemesinin işyerinin yükleme işi ile uğraştığını ve bunun raporla sabit kılındığını kanıt alıp karar vermesini yanlış bulmuştur. Her ne kadar işyerinin asıl işi yükleme olsa dahi bu işe yardımcı olan işlerin hafif işlerden (kadın işçilerin çalışmasının yasaklanmadığı) olup olmadığının ve kadın işçinin burada çalıştırılıp çalıştırılmadığının tespitinin yapılmasını istemiştir. Ayrıca Yargıtay kadın işçinin fiilen hangi işte çalıştırıldığının önemli olduğunu belirterek ağır ve tehlikeli işlerle ilgili düzenlemelerin amacına uygun olarak karar vermiştir. Gerçekten düzenlemeler incelendiği zaman doğrudan işyerinin değil orada yapılan işin ve fiilen çalışılan işin niteliğinin öneme alındığını yukarıda da belirtilen açıklamaların ışığında rahatlıkla anlaşılmaktadır.

III. Kadın işçi, gerçekten ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılıyorsa burada işin idare tarafından engellenmesinde hukuka aykırılık yoktur. Ayrıca kadın işçilerin böyle işlerde çalıştırılmaması işverenin hizmet akdinden doğan işçiyi koruma borcu kapsamındadır. Eğer işçi yasak olan işlerde zorla çalıştırılıyorsa iş akdini haklı nedenle feshedebilir (İş K.16/Ia.). Ancak işçi bu gibi bir işte kendi rızası ile çalışıyor veya zorla çalıştırılıyor ise bu durumda ne olacaktır.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi bazı işçiler gerek cinsiyet gerek yaş itibarıyla bir takım işlerde çalışmaları kanunun emredici hükmüyle yasaklanmıştır. İş Hukukunda, Borçlar Hukukundan ayrı olarak sadece bir kişinin hak ve fiil ehliyetine sahip olması, onun her türlü hukuki işlemi yapabileceği anlamına gelmez. İş Hukukunda işçilerin korunması amacıyla örneğin her yaştaki kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Böylece Sözleşme Hukukunda hakim olan "sözleşme hürriyeti ilkesine" İş hukukunda ehliyet dışında başka sınırlamalar da getirilmiştir. Kadınlara ve çocuklara yönelik olarak düzenlenen kanun hükümleri (İş.K.67,68,78/II,79, gibi) hak veya fiil ehliyetine getirilen bir sınırlama olarak görüne de buradaki gerçek amaç ehliyetin sınırlanması değil zayıf durumda olan çalışanların kamu düzeninin korunması amacıyla sözleşme hürriyetlerinin kısıtlanmasıdır. Borçlar Kanununda bu sınırlama BK.19 ve 20. maddelerde düzenlenmiş olup aynı sınırlama İş Hukuku açısından da geçerlidir (SK.63). Ancak bu hükümlerin düzenlediği butlan yaptırımının, İş Hukukunun özellikleri (iş akdinin tarafı olan işçinin ediminin tamamen kişisel özellik taşıması) genel ilkeleri (İşçiyi koruma ilkesinin kamu hukuku karakterli olması) gözönüne alınarak rehabilite edilerek uygulanması gerekmektedir.

Bir işçi bilhassa işçilerin korunmasına yönelik olan kamu veya özel hukuk kaynaklı emredici düzenlemelerin aksine bir çalışma ilişkisine girerse, BK.20. maddeye göre sözleşme, kanunun emredici hükümlerine aykırı olması nedeniyle butlan olup çalışma ilişkisi baştan itibaren geçersiz hale gelecektir. Yine aynı maddenin ikinci fıkrasında butlan hükmüne istisna getirilmiştir. Eğer akdin bazı hükümlerinde aykırılık var ise bu halde sadece bu hükümler geçersiz olup akit geçerli olarak devam eder. Ancak geçersiz olan hükümler olmaksızın akdin bir işlevi veya anlamı kalmıyor ise bu durumda akdin bazı hükümlerinin geçersiz olması sözleşmeyi de geçersiz kılacaktır.

Butlan ile geçersiz olan hizmet sözleşmesinin henüz ifa edilmemiş olması veya işçinin işine daha başlamamış ise bu halde butlanın baştan itibaren sözleşmeyi geçersiz kılması sonucu, yerine getirilen edim olmadığı için telifisi imkansız sonuçlar doğurmayacaktır. Bu nedenle; Borçlar kanununun butlan ile ilgili düzenlemesi İş Hukukuna da uygulanabilecektir.

Butlan hükmüne maruz kalmış hizmet akdine ilişkin edimler yerine getirilmeye başlanması durumunda işçinin o ana kadar yaptığı kişiliğine bağlı çalışmalarla işverenin ona ödediği ücretin kısacası; karşılıklı hak ve borçların sadece somut olarak para veya mal gibi bir edimden oluşmadığı için bunların sebepsiz zenginleşme yolu ile geri verilmesi tam anlamıyla mümkün değildir. Aynı zamanda İş Hukukunun işçiyi koruma ilkesi gereği işçinin o ana kadar yapmış olduğu çalışmaların sonuçsuz kalması İş Hukukunun ruhuyla uyumsuzdur.

Ancak bazı yazarlar yapılan işin tamamen ve açıkça (fuhuş veya kaçakçılık yapılması gibi) kanuna ve ahlaka aykırı olduğunu tarafların bilmesi halinde butlan hükmünün geriye dönük olarak uygulanmasının daha uygun olacağını bildirmektedirler.

Burada hizmet akdinden doğan edimlerin yerine getirilip getirilmediğinin tespitinde dürüstlük kuralı gereği bir ölçüt getirilmesi daha yararlı olacaktır. Edimlerin butlan hükmü sonucunda iadesi mümkün olacak şekilde ise ve hizmetin hukuk düzenince önemsenerek düzeyde ifa edilmemiş olması halinde hizmet akdi şeklen ifa edilmeye başlansa bile butlan hükmünün baştan itibaren uygulanması taraflar açısından telifisi imkansız zararlar doğurmayacaktır. Ancak ifa henüz yeni başlamasına rağmen butlan sonucunda yapılan hizmetin iadesi mümkün değilse bu halde, butlan geçmişe yönelik olarak hüküm ifade etmemelidir. Burada verdiğimiz ölçüt mutlak olmayıp hizmet akdinin konusunun özelliğine göre değişeceğinden her somut olay yukarıda belirttiğimiz kriter çerçevesinde çözümlenmesiyle daha doğru sonuçlara ulaşılacağı kanaatideyiz.

Yargıtay ilk defa 1958 yılında verdiği içtihadı birleştirme kararıyla böyle durumlarda her ne kadar butlan hükmü geçerli olsa da bunun "makale şamil" (geçmişe etkili) olmayıp ancak ileriye yönelik olarak geçerli olacağını belirtmiştir. İchtihadı birleştirme kararında Yargıtay "... İş kanunlarının ve işçi sigortaları kanunlarının kabulündeki ilk gaye, işçinin menfaatlerini korumak olması, belli işte çalışması yaşı veya kadın olması gibi sebeplerle yasak olan bir kimsenin (velevki hilesiyle durumunu saklayarak) işçi sıfatını kazanmış olması halinde butlan sebebinin taraflardan biri ileri sürünceye kadar işçi sayılmasının ve işçinin sağladığı hak ve selahiyetlerden ve bu arada sigortalı olma hakkından istifade etmesinin İş Kanunu ve işçi sigortaları kanunlarının kabul edilmiş gayesine aykırı olacağına ve iş akdinin hükümsüz olmasını gerektiren bir hukuk kaidesinin akdin hükümsüz sayılmasıyla korunmak istenilen kimsenin aleyhine neticeler verecek şekilde tatbikinin kanunun gayesine uygun olarak tefsiri lazım geldiği yollu hukuk kaidesine aykırı düşeceğine ve 255 sayılı tefsir kararıyla Türkiye Büyük Millet Meclisi dahi batıl olan iş akdinin muteber bir akit gibi işçi lehine hukuki neticeler doğurması gerekeceğini kabul etmiş olmasına göre..." şeklindeki gerekçelerle butlan hükmünün İş Hukukundaki durumunu açıklığa kavuşturarak butlan sonucunun ileriye etkili olmasına işaret etmiştir.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi SSK'a ilişkin sigortalı sayılma konusunda olumlu kararlar vermiştir. Yargıtay bir kararında " Bir kimsenin çalıştırılması yasak olan bir işte çalıştırılmış bulunması, bir başka anlatımla aradaki sözleşmenin geçersiz olması o kimsenin çalıştığı sürece sigortalı sayılmasına engel değildir." Yine Basın İş Kanununun 4. maddesinde öngörülen sözleşmenin yazılı yapılmasına ilişkin hükme uyulmaması, söz konusu gazetecinin tesbit edilen çalışma sürelerinde sigortalı sayılmasına engel teşkil etmez şeklinde Yargıtay butlana ilişkin olarak kararlar vermiştir.

Bilindiği üzere bir kişinin sigortalı sayılabilmesi için hizmet akdi ile çalışması gerekir. Ancak Yargıtay bir kısım kararlarında; gerçekte hizmet akdi dışındaki diğer iş görme akitleri ile çalışan ve uzun yıllar (25 veya 21 gibi) çalışmalarına ilişkin prim yatırmış kimselerin çalışma sürelerinin kurum tarafından iptal edilmesini M.K.'nun 2. maddesinde öngörülen dürüstlük kuralı ile bağdaştırmamaktadır. Yargıtay doğrudan butlanla ilgili olmasa bile uzun yıllar hizmet sözleşmesine dayanmadığı halde SSK'na prim yatırmış olan kişilerin bu çalışma sürelerinin kurum tarafından iptal edilmesini M.K.'nun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralına aykırı bulması ile geçersiz olan hizmet akdine dayanarak çalışan kişilerin durumları çalışanların korunması açısından birbirine benzemektedir.

Konuya ilişkin davalarda, Yargıtay'ın içtihadı birleştirme kararı verilecek olan mahkeme kararlarını bağlaması gerekirken (içtihadı birleştirme kararları ilke kararlar olup emsal hukuki davalarda Yargıtay Genel Kurullarını, dairelerini ve adliye mahkemelerini bağlar.) (Yargıtay Kanunu mad. 45/V)) Yargıtay farklı tarihlerde birbiri ile çelişen kararlar vermiştir.

Alman İş Hukuku doktrinde ortaya atılan iki görüş konumuza daha da açıklık getirecek kanaatindeyiz. Bir işçi, işçilere tanınan haklardan iş sözleşmesi kurulunca mı yoksa fiili iş ilişkisi yani çalışmaya başladığı an mı yararlanacaktır? Her iki ilişki aynı zamanda olursa tartışmanın anlamı kalmamaktadır. Ancak geçersiz bir iş akdi ile çalışma durumlarında (olayımızda olduğu gibi) veya kişi iş sözleşmesi yapmış ancak henüz çalışmaya başlamadan başına bir iş kazası meydana gelirse durum ne olacaktır? Benzer görüşler Borçlar Hukukunda da mevcuttur. Orada taraflar arasında henüz bir sözleşme bulunmasa bile doğruluk ve dürüstlük kuralı gereği sözleşmeden önce taraflar birbirine zarar verirlerse, haksız fiil dışında sözleşme öncesi girilen borç ilişkisinden dolayı sorumluluk ortaya çıkmaktadır.

Bu konuda Alman İş Hukukunda iki görüş mevcuttur. Bunlardan ilki "sözleşme görüşü"dür. Klasik anlayışa uygun olan bu görüşe göre İş akdi kurulmadan önceki fiili çalışmalar her hangi bir hukuki sonuç doğurmayacaktır. Yani butlan hükmüyle geçersiz olan bir iş akdine göre belki yıllarca çalışmış olan bir işçinin iş akdi fesh olunduğunda işçi her hangi bir hak talep edemeyecektir. Bu görüş daha çok liberal Hukuk anlayışı içinde kalan görüştür. Olayımızda da kadın işçinin kanunen yasaklanmış bir işte çalışmış olduğu süreler butlan hükmü gereği iş süresinden sayılamayacağından SSK kurumunun iş süresini iptal etmesi haklı olup işçinin talebi yersiz olacaktır.

İkinci görüş "katılma görüşü"dür. Burada esas olan işçinin işe başlaması olup, arada iş akdinin henüz olmaması veya butlan ile geçersiz olması halinde dahi yapılan fiili çalışmaya hukuki sonuçlar bağlanmalıdır. Yani işçi işyeri faaliyetine katılmakla işçilerin tüm haklarından yararlanabilecektir.

Türk İş Hukukunda klasik görüş olan sözleşme görüşü hakim olsa da katılma görüşünün de yer verildiği düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemelerin kıdem tazminatına ilişkin kıdem süresinin başlangıcı (İş.K.14. maddesinde işçinin kıdemi ".....işçinin işe başladığı tarihten itibaren başlaması..." denilerek kişi hizmet sözleşmesini yaptığı halde henüz çalışmıyor ise işe başladığı zaman kıdem süresi işlemeye başlayacaktır. Bu durumda işçi, işe fiilen başlar veya iş olmadığı halde iş yapmak için her an işverenin emrine amade olduğunda kıdem süresi başlamış olacaktır. Bunun yanında aynı düzenleme kıdem süresinin devamını ve sona ermesini hizmet akdinin sona ermesine bağlamıştır. (Sözleşme görüşü) Yani işçi fiilen iş yapmasa da işçinin kıdemi devam edecektir. Tâ ki iş akdi; İş Kanununun 14. maddesinde belirtilen nedenlerle sona ermiş olsun. Bunun yanında deneme süreli iş akdinde ve çalışılmış gibi sayılan sürelerde de (İşK.62) sözleşme görüşü öncelik kazanmıştır.) ve sigortalı olma süresinin başlangıcı (SSK'nun 6. maddesinde sigortalılık süresinin başlangıcı" Çalıştırılanlar, işe alınmalarıyla kendiliğinden "sigortalı" olurlar. Sigortalılar ile bunların işverenleri hakkında sigorta hak ve yükümlülükleri sigortalının işe başladığı tarihten itibaren başlar." denilerek çalışmanın başlaması öneme alınmıştır. Burada sigortalı olma niteliğinin yitirilmesi iş akdinin sona ermesine kural olarak bağlanmıştır. Ancak kanunun çeşitli maddelerinde buna istisnalar getirilmiştir. (SSK.107, 107/II, 108/I, II) ile alakalı olup işçilerin en önemli haklarından olması katılma görüşünün Türk İş Hukukundaki önemini arttırmıştır.

Katılma görüşünün sakıncası, işçileri kanuna karşı hile yoluna teşvik ettirebilir. Yani işçiler nasıl olsa kanunen yasaklanan bir işte çalışsak bile haklarımızdan mahrum kalmıyoruz düşüncesine kapılabilirler. Böylece yasak işlerde çalışılması bir bakıma ödüllendirilmiş olmaktadır. Ancak sözleşme görüşüne göre de; o ana kadar gerek bilerek veya bilmeyerek yapılan çalışmaların tamamen sonuçsuz kalması çalışanların aleyhine olmaktadır. Bu nedenle; her iki çözümün ortası olan butlan hükmünün sadece ileriye yönelik uygulanması ile hem bu işlerde çalışanların o ana kadar yaptıkları çalışmalar sonuçsuz kalmamakta hem de bundan sonra aynı işte yapacakları çalışmalar geçersiz olup engellenecektir. Böyle bir çözüm ne sadece yasak işlerde çalışmaya veya çalıştırmaya teşvik ne de böyle çalışmalarını tamamen sonuçsuz bırakmaktadır.

IV. SONUÇ:

Yargıtay kararında; ilk derece mahkemesinin, işçinin talebini neden dolayı reddettiği açıklanmamaktadır. Ancak ilk derece mahkemesi sırf işçinin kanunen yasak olan bir işte çalıştığı için sigorta kurumunun bu işlemi haklı görmüş ise sözleşme görüşünden hareket etmiş olabilir. Bu yönü ile İlk derece mahkemesinin kararı İş Hukukunun ilkeleri ve düzenlemeleri açısından hukuka uygun değildir.

Yargıtay; sonuç itibariyle doğru karar vermesine rağmen kararın gerekçesinde işçinin çalışmasının sayılmasını veya butlanın ileriye yönelik etkili olmasını, işverenin, kadın işçisi ile ilgili tüm belge ve bilgileri SSK'na vermiş olmasına ve çalışmaya ait ücretlerin ödenmesine bağlaması son derece yanlıştır. Bunun yanında Yargıtayın işyerinde asıl işin ağır ve tehlikeli olmasına rağmen işyerinde hafif işlerin veya kadınların çalışmasının yasak olmadığı işlerin varlığını ve kadın işçinin hangi işte çalıştırıldığının tespitini istemesi doğrudur. Burada işveren, işçinin çalışmasını bildirmese ve ilgili primleri ödemese ve son olarak yükleme işyerinde kadınların yapabileceği iş bulunmasa ve gerçekten kadın işçi bu işyerinde yasak olan bir işte fiilen çalışsa dahi butlan ile geçersiz olan iş akdinin hükümsüzlüğünün ileriye etkili olması, yukarıdaki açıklamalardan anlaşıldığı gibi İş Hukukunun genel karakterine ve gelişen çalışma ilişkilerine de uygun düşmektedir.