

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

MAYIS 1990
CİLT 4
SAYI 3

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, Müteahhit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
- ☞ Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ☞ İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ☞ Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.

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

ÜYELERİ

1964 Yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan
Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikasının bugün 22 üyesi bulunmaktadır.

- ☞ ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ AKÇİMENTO A.Ş.
- ☞ ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- ☞ ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- ☞ BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİİ 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 SANAYİİ A.Ş.
- ☞ SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☞ ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.

AMACI

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

**MAYIS 1990
CİLT 4 • SAYI 3**

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 dahi edilemez.

□
Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edilemez.

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

□
Bu dergi, GÖKÇE OFSET
Tesislerinde hazırlanıp basılmıştır.
Tel: (9-4) 230 11 82 - 230 75 38
ANKARA

□
İLAN FİYATLARI
• Arka kapak dışı tam sayfa 600.000 TL.
• Arka kapak içi tam sayfa 450.000 TL.
• İç Kapak içi Tam Sayfa 450.000 TL.
• İç Sayfalar Tam Sayfa 300.000 TL.
• İç Sayfalar Yarım Sayfa 150.000 TL.
• Her renk için ücrete ilave 50.000 TL.

içindekiler

YIRMİNCİ YÜZYILIN SON ON
YILINA GİRERKEN SOSYAL
GÜVENLİKLE İLGİLİ
TARTIŞMALAR

3

2495 SAYILI YASAYA TABİ
ÖZEL GÜVENLİK
GÖREVLİLERİNİN TOPLU İŞ
SÖZLEŞMESİNDEN
YARARLANMA SORUNU
– YARGITAY'IN İKİ KARARI
ÜZERİNE NOT –

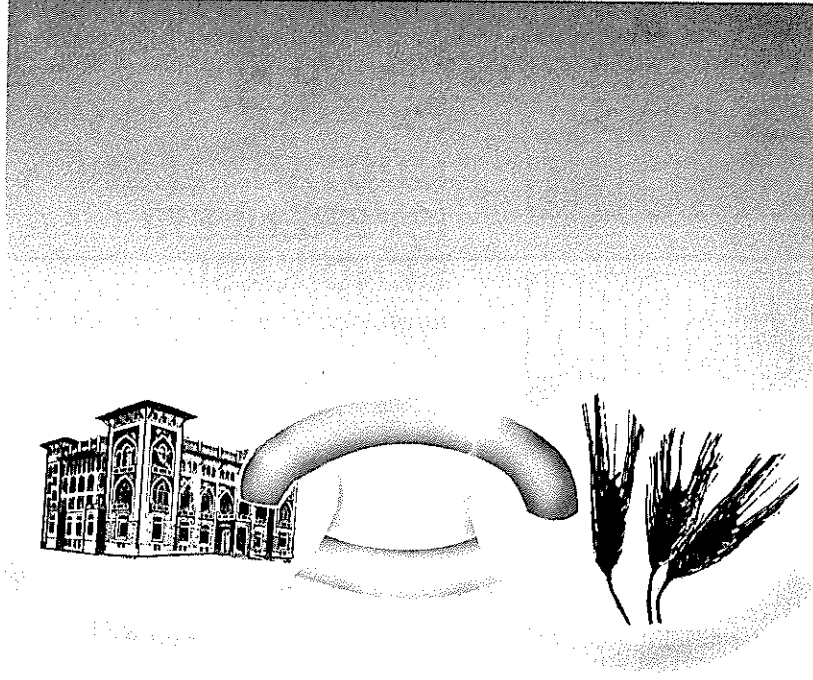
15

KARAR İNCELEME KÖŞESİ

18

HUKUK

20

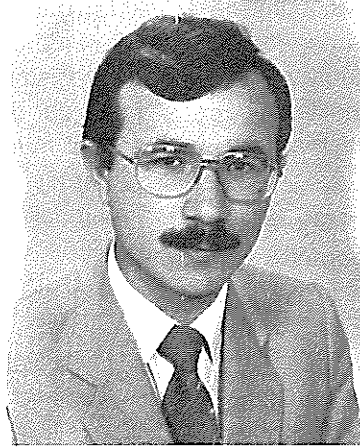


ZİRAAT'sız
bir Türkiye
düşünülemez.



T.C. ZİRAAT BANKASI

YİRMİNCİ YÜZYILIN SON ON YILINA GİRERKEN SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ TARTIŞMALAR



Doç.Dr. Yusuf ALPER

1959 yılında Konya'da doğan Yusuf Alper, 1981 yılında, Ulu-
dağ Üniversitesi İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi İktisat
Bölümü'nden mezun olduktan sonra aynı yıl, Fakülte'nin Sos-
yal Siyaset Kürsüsüne asistan oldu. 1985 yılında doktor, 1988
yılında da doçentlik ünvanını kazandı. Halen bu Fakültede öğ-
retim üyesi olarak akademik çalışmalarını sürdürmektedir.

S GİRİŞ

SOSYAL politikanın, refahı yaygınlaştır-
ma ve toplum huzurunu sağlama amaçlarına
hizmet eden en geniş kapsamlı vasıtasını
oluşturan sosyal güvenlik, her zaman çok
yönlü yoğun bir ilgi odağını oluşturmuştur. Di-
ğer sosyal politika müesseselerinin aksine,
sosyal güvenliğin hiç bir ferdi açıktan bırak-
maksızın bütün toplum kesimlerini ve insan
hayatının doğumdan ölüme bütün dönemleri-
ni ilgilendiren bir faaliyet alanına sahip olma-
sı, bu yoğun ilginin temel sebebini teşkil et-

miştir. Sosyal güvenliğe tahsis edilen geniş
hacimli kaynaklara rağmen yeterli güvenliğin
sağlanmamış olması, fakirlik probleminin orta-
dan kaldırılamaması ve bu hacimdeki kaynak
kullanımının yarattığı olumsuz ekonomik etki-
ler, 1970'li yıllardan sonra sosyal güvenliğe
olan ilginin sebeplerini oluşturmuştur.

Yirminci yüzyılın son on yıllık dönemine
girerken, sosyal güvenlik, yine her toplumun
gündeminde ilk sıralarda yer alan konuyu teş-
kil etmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde,
herkesi, her tehlikeye karşı sosyal güvenlik

garantisine kavuşturma ve bunun getireceği mali yüke kaynak bulma üzerinde durulan temel meseleyi teşkil ederken, sosyal güvenlik garantisini bütün toplum kesimlerine yaygınlaştırmış olan gelişmiş ülkelerde sosyal güvenliğin felsefesi ile ilgili tartışmalar ve sosyal güvenliğin değişen yeni sosyal yapının ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde düzenlenmesi hususları gündemde yer almaktadır.

Her konuda olduğu gibi, gelişmiş ülkeler diğer bütün avantajlarına ilâve olarak, sosyal güvenlik alanında da problemleri sırası ile yaşama şansına sahipken, geri kalmış veya gelişmekte olan ülkeler bir yandan geri kalmışlığın problemlerini, diğer yandan da bugün gelişmiş ülkelerin yaşadığı problemleri aynı anda yaşamak ve daha sınırlı kaynaklarla çözüm bulma zorunluluğu ile karşılaşmaktadır.

Bu çalışmada, henüz nüfusun önemli bir kesimine yeterli sosyal güvenlik garantisi götürememiş olmalarına rağmen, yakın zamanda ve kısmen günümüzde benzer problemleri yaşayacakları düşüncesi ile gelişmekte olan ülkelere örnek olmak üzere, gelişmiş ülkelerde tartışılan sosyal güvenlik meselelerine yer verilecektir. Her biri ayrı bir tartışma konusunu oluşturan problem alanları, konu ile ilgili temel iddialara yer verilerek kısaca ele alınacaktır. Ancak, tartışılan konulardan bir kısmına ışık tutacağı inancıyla, daha önce sosyal değişme ve sosyal güvenlik konusuna da değinilmeye çalışılacaktır.

A. SOSYAL DEĞİŞME VE SOSYAL GÜVENLİK

Sosyal hayatın hızlı değişme yönünde gösterdiği dinamizm, bu hayatı şekillendiren bütün meseleleri de etkilemektedir. Ancak, bu etki tek yönlü olmayıp, sosyal müesseselerin sosyal hayatı değiştirmesi yönünden de ortaya çıkmaktadır. Sosyal hayattaki değişme ile sosyal müesseselerin yapı ve işleyiş esasları arasında bir uyumsuzluğun ortaya çıkması veya uyumda gecikmeler olması önemli problemleri beraberinde getirmektedir. Müesseselerin değişen toplum ihtiyaçlarına cevap vere-

memesi ve fonksiyonlarını kaybetme tehlikesi ile karşılaşması bu problemlerin en başta gelenini oluşturmaktadır.

Sosyal hayat ile müesseseler arasındaki uyumu belirleyen faktörler arasında, sosyal değişimin sebebi ile müesseselerin ortaya çıkış şekli de yer almaktadır. Eğer sosyal değişme, toplumun gelişme yönündeki iç dinamiğinden kaynaklanmış, müesseseler de bu değişimin getirdiği ihtiyaçlara cevap vermek üzere tarihi tecrübelerden süzülerek oluşmuşsa, bir diğer ifade ile müesseselerin oluşumunda "tabii süreç," işlemişse, uyum daha kolay gerçekleşebilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde çok sık rastlanan durum, hem sosyal değişimin dinamiklerinin dışarda olması, hem de değişik gerekçelerle "ithal" edilen sosyal müesseselerin bünyeye uyum göstermemesi halidir. Her iki faktör de iki unsur arasındaki uyumu güçleştirmekte, aynı sebeplerle ortaya çıkan uyumsuzluğun gelişmekte olan ülkelerde daha şiddetli olmasına yol açmaktadır.

Sosyal müesseselerin sosyal hayatı değiştirme ve şekillendirme amacıyla kullanılması, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, bu müesseseleri çok zaman ihtiyaçlara cevap verme fonksiyonundan uzaklaştırmakta, problem kaynağı haline getirmektedir. Sosyal hayat ile müesseseler arasındaki uyum ve uyumsuzluk meselesine çok zaman bu açıdan da bakmak zorunlu olmaktadır.

Sosyal müesseselerin işleyiş esaslarının yazılı hukuk kurallarına bağlı olup olmaması da uyumu belirleyen faktörler arasında yer almaktadır. Çünkü, sosyal değişme ile bu değişimin getirdiği ihtiyaçlara cevap verecek düzenlemeleri sağlamaya yönelik "iradenin" ortaya çıkması arasında meydana gelen gecikmeler de uyumsuzluğun sebebini oluşturmaktadır. Öte yandan, gelişmekte olan ülkelerde, çok sık rastlandığı gibi, hukuki düzenlemeyi gerçekleştiren iradenin, bu müesseseleri sosyal hayatı değiştirmede kullanılmak üzere önceden ortaya çıkması da başlı başına bir uyumsuzluk kaynağı olmaktadır.

Sosyal güvenlik, sosyal dayanışmayı sağlayan en geniş kapsamlı sosyal müesseseler ağıdır. Sanayi devrimi öncesinde, geniş aile, komşuluk ve akrabalığa bağlı yardımlaşma ve dini sosyal yardımlar gibi müesseselerle sosyal güvenlik ihtiyacına cevap verirken, sanayi devrimi ve birlikte gerçekleşen hızlı şehirleşmenin şekillendirdiği yeni sosyal hayatın sosyal güvenlik ihtiyacına, sosyal sigortalar ve kamu sosyal güvenlik harcamaları olarak bilinen modern müesseselerle karşılık vermiştir. Bugün sosyal hayat her yönüyle hızlı bir değişme içindedir. İnsanın kendisi, diğer insanlar, toplum, devlet ve eşya ile ilgili düşünceleri ve buna paralel olarak da davranışları değişmektedir. Sosyal güvenlik müesseselerinin de yapı ve işleyiş esasları bakımından, sosyal hayattaki değişmelerin getirdiği yeni ihtiyaçlara cevap verecek şekilde kendini yenilemesi, varlığını bu yeni yapı ve fonksiyonlarla devam ettirmesi kaçınılmaz hale gelmektedir. Nitekim, bu çalışmada ele alınan tartışma konularından en önemlilerini, sosyal hayattaki değişmelerle, sosyal güvenlik müesseselerinin bu değişmelere uyumlaştırılması hususları oluşturmaktadır.

B. SOSYAL GÜVENLİKLE İLGİLİ TARTIŞMALAR

Yirminci yüzyılın son on yılına girerken, özellikle gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin müesseseleri, işleyiş esasları ve felsefesi ile ilgili olarak tartışılan hususlar ana başlıklar ve içerik itibarıyla aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

1- Sosyal Güvenliğin Felsefesi ile İlgili Tartışmalar

Sosyal güvenlik sistemleri, toplumun her kesiminden aldığı büyük destekle bugünkü yapısına kavuşmuştur. Herkesi, her tehlikeye karşı en yüksek seviyede koruma kapsamına alma, özellikle iktisadi gelişmenin olduğu dönemlerde, aksi yönde herhangi bir görüşün yer almadığı bir konsensusla sağlanmıştır. Ancak, 1970'li yıllardaki iktisadi durgunluk ve gelecek hakkında hiç bir endişe taşımayan geniş toplum kesimlerinin bu yöndeki iyimser

beklentilerinin sarsılması, özellikle yönetenler açısından sosyal güvenlikle ilgili konsensusu zayıflatmıştır. Bazı gelişmiş ülkelerde gayrisafi yurt içi hasılanın %20'sinden fazla bir kaynak kullanımına yol açan sosyal güvenliğin, yaşanan ekonomik durgunluğu hızlandıran bir faktör olarak da değerlendirilmesi konsensusu bazan önemli sebeplerden biri olmuştur.

Sosyal güvenlik, bir yandan; maliyetinin yüksek olması dolayısıyla kamu harcamalarını artırarak bütçe açıklarına yol açtığı, açık bütçenin faizleri yükseltmesi sonucu yatırımları azalttığı, yüksek orandaki sosyal güvenlik prim ve vergilerinin insanların gelirlerini kullanma yönündeki tercihlerini sınırlandırdığı, bu sebeple istenen ücret artışlarının enflasyona yolaçtığı, işsizlik oranını yükselttiği, primler dolayısı ile emeğin nisbi maliyetini artırarak sermaye-yoğun yatırımların tercih edilmesine neden olarak bir başka açıdan da işsizliği artırdığı ve nihayet fertleri zorunlu iştirak durumunda bıraktığı için kaynak israfına yolaçtığı için iktisadi sonuçları ile eleştirilirken, diğer yandan da; insanları çalışmaktan alıkoyduğu, tasarruf yapmaktan uzaklaştırdığı, insanın tehlikelerle mücadele bilincini zayıflatmış ve insanı yaratıcı olmaktan uzaklaştırdığı için başarısızlıkla suçlanmıştır.

Bütün bu eleştiriler, özellikle gelişmiş ülkelerde, refah seviyesi artan fertlerin sosyal güvenlik ihtiyaçlarının azaldığı ve sahip oldukları iktisadi imkânlarla kendileri için en rasyonel olan sosyal güvenlik garantisini sağlama yolunu seçebilecekleri iddialarıyla birlikte, mevcut zorunlu iştirak ve devlet gözetiminde olan sosyal güvenlik sistemlerine alternatif arayışları gündeme getirmiştir. Geliştirilen alternatiflerde de ferdi tercihlere ağırlık verilmiştir.

Bu iddia ve eleştirilere karşı ise; sosyal güvenliğin tek başına hiç bir ekonomik kriz ve dengesizliğin sebebi olmadığı, refah seviyesinin yükselmesinin sosyal güvenlik ihtiyacını azaltmayacağı, aksine, refahı artan insanların sosyal güvenlik taleplerinin daha da artacağı, sosyal güvenliği zorunlu kılan faktörlerin bugün

de geçerli olduğu belirtilerek sosyal güvenliğin bugünkü yapısı ile vazgeçilemez olduğu vurgulanmış, ancak, uygulamadan kaynaklanan ve kaynakları israf eden, çalışanla çalışmayanı ayırtetmeyen, tasarrufu unutturan, ivaz alma şartlarının kolaylaştırılması dolayısı ile suistimale yolaçan ve sistemin önümüzdeki sosyal dayanışma prensibini zayıflatarak belirli toplum kesimlerini çalışan, belirli kesimleri de çalışmayan "asalaklar" olarak nitelendirmeye neden olan unsurların da giderilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Açık olan, sosyal güvenlik sistemlerinin revize edilme ihtiyacının olduğudur. Dünyadaki liberalleşme hareketlerinin, sosyal güvenlik alanında ferdi tercihlere ve farklılaştırmalara yol açan uygulamaları devamlı tartışma gündeminde tutacağı da bir gerçek olarak önümüzde durmaktadır.

2- Sosyal Güvenliğin Finansmanı ile İlgili Tartışmalar

Özellikle hızlı iktisadi büyümenin olduğu yıllarda sosyal güvenlik için ayrılan kaynakların hacmini son derece genişletilmesine rağmen, sosyal güvenlik amaçlarına ulaşmak giderek güçleşmektedir. Çünkü, hemen hemen bütün gelişmemiş ülkelerde;

- Nüfus itibarıyla sosyal güvenlik programlarının kapsamı genişlemiş,
- Sosyal güvenlik programları olgunlaşmış ve daha çok sayıda insan bu programlardan ivaz almaya başlamış,
- Özellikle uzun vadeli ivazlarda daha cömert davranma eğilimleri yaygınlaşmış,
- İvazları alma şartları kolaylaştırılmış, yoklamalı ivazlarda hoşgörü ve gözyumucu bir tavır içerisine girilmiş, (meselâ emeklilik yaşı giderek aşağı çekilmiştir),
- Nüfusun demografik yapısındaki değişme dolayısıyla yaşlı nüfusun oranı hızla artmış, sosyal güvenlik programlarından ivaz alanlarla bu programlara prim ödeyenler arasındaki denge ivaz alanlar lehine bozulmuş,
- Teknolojik alanındaki gelişmeler, özellikle tıp alanında uygulanınca faydalanan başına sağlık hizmetlerinin maliyeti yüksel-

miş, malül rehabilitasyon hizmeti götürülen gruplar için yapılan harcamalarda büyük artışlar olmuş,

- İşsizlik, geçici değil, sürekli ve geniş toplum kesimlerini etkileyen bir tehlike haline gelmiş,

İvaz alanlarla, potansiyel olarak ivaz alacak olanlar, baskı grubu olarak siyasi iktidarlara etkileyerek, aktuaria hesaplarının ötesinde, dengeyi bozan ve kendi lehlerine olan menfaatler elde etmişler ve bütün bu gelişmeler, sosyal güvenlik programlarını, gelirleri giderek azalan fakat harcamaları önlemeyen şekilde artan bir noktaya getirmiştir.

Yukarıda sayılan sebeplerle sosyal güvenlik programlarının finansman krizine girmesi, finansmanla ilgili olarak şu görüşleri gündeme getirmiştir. Gerek işveren, gerek sigortalı primlerinin çok yüksek olduğu vurgulanarak bu alanda sınıra gelindiği, bundan sonra yapılacak artışların bir yandan tepki doğuracağını diğer yandan da olumsuz tesirler yaratacağını belirtmişler ve devletin sosyal güvenlik programlarının finansmanına daha fazla iştiraki istenmiştir. Devletin finansmana iştirakinin, tarafların yükünü azaltıcı etkisi dolayısıyla olumlu olacağı belirtilmiştir. Sosyal sigorta programlarının, finansman metodu olarak terkedilen fon metoduna tekrar dönüş eğilimleri de ortaya çıkmış, şu anda uygulanmakta olan dağıtım metodundan vazgeçilerek fon metoduna geçişin sağlanmasının sosyal güvenliğe atfedilen olumsuz ekonomik tesirleri ortadan kaldırıcı rol oynayabileceği ileri sürülmüştür. Finansman konusu ile ilgili olarak ileri sürülen görüşlerden birini de, sosyal sigortalardaki farklılaştırmalara imkân veren bir işleyişin kazandırılması hususu oluşturmuştur. Bu görüşe göre fertler, yüküne katlanmak ve gerekli primi ödemek şartıyla, tavan sınırlamasının ötesinde ivaz alabilmek için yüksek oranlı prim ödeme dilimlerini serbestçe seçebilecektir. Bu yöntem, sosyal sigortaların özel sigortalar karşısındaki rekabet gücünü artırabileceği gibi, ödeyen fertlerin yüküne kolaylıkla katlanabileceği bir finansman kaynağı da

elde etmektedir.

Kısaca belirtmek gerekirse, finansman boyutu ile ilgili değişik görüşler ileri sürülmesine rağmen, tartışmaların odak noktasını sosyal güvenliğin finansmanına devletin iştiraki, iştiraki halinde de hangi tür kaynaklarla bu katkıyı sağlayacağı hususları oluşturmaktadır.

3- Özel Olarak Korunması Gerekenlerle İlgili Tartışmalar

Toplum içindeki bazı grupların durumları gereği özel olarak korunmaya ihtiyaçları vardır. Doğuştan veya sonradan ruh ve beden bütünlüğünü kaybederek hayatını devamlı olarak başka birine bağımlı olarak geçirmek zorunda olanlar, bu durumda olanlar arasında ilk sırada yer almaktadırlar. Bu kişilerin başkalarına olan bağımlılıklarının azaltılması için evlerinde veya çevrelerinde yapılması gereken ve çok zamanda önemli harcamaları gerektiren değişikliklerin sosyal güvenlik programları tarafından gerçekleştirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Aynı şekilde, bu insanların zamanlarını değerlendirme, üretici özelliklerini teşvik ederek başkalarına faydalı olma duygularının geliştirilmesi, hayatlarını daha anlamlı kılacak sosyal etkinliklerini artırma ve evde bakımlarını sağlama konularının, sosyal güvenlik programlarının yeni hizmet anlayışı içinde olması gerektiği belirtilmekte, sosyal güvenlik garantisinin maddi garanti sağlama-dan öte bir garanti olduğu vurgulanmaktadır.

Sosyal sigortalar, ivaz verme şartları bakımından teknik bir müessese olarak çalışırlar. Toplumdaki bazı grupların, içinde bulundukları şartlardan dolayı, prim ödeme yükümlülüklerini sürekli şekilde yerine getirmeleri mümkün olamamaktadır. İlk defa çalışma hayatına girmek için iş arayan genç işsizler, bütün gelişmiş ülkelerde iş bulma şansı en düşük gruplar arasında yer almaktadır. Öte yandan, değişik sebeplerle ileri yaşta işsiz kalan ve tekrar çalışma hayatına girmek isteyenlerin de iş bulmaları son derecede güç olmaktadır. Aynı şekilde, evlilik, doğum ve benzeri uzun süreli iş hayatından ayrılmasını gerektiren sebeplerle çalışma imkânı bulamayan,

kadınların, tekrar çalışma hayatına girmek istemeleri halinde de iş bulamama problemleri ile karşılaşmaları söz konusu olmaktadır. Bu gruplar, bir yandan iş bulamamanın getirdiği problemleri yaşarken, diğer yandan da sosyal güvenlik programlarının belirli süre prim ödeme şartlarını yerine getirememekte, ivaz alma haklarını kaybetme tehlikesi ile karşılaşmaktadırlar. Sosyal güvenlik programlarının yukarıda sayılan durumlarla karşılaşanları özel olarak dikkate alması gerektiği, sosyal güvenlik haklarının kaybolmaması için borçlanma gibi kolaylaştırıcı düzenlemeler getirmesi gerektiği belirtilmektedir.

Aile fertlerinden herhangi birinin, evde uzun süreli bakımını gerektiren bir tehlike ile karşılaşılması halinde, çalışan kadının bu işi yapmak üzere işten ayrılmasını, bu süre içinde de sosyal güvenlik hakları bakımından bazı ayrıcalıklar tanınmasını ileri sürenler, yaşlıların, sakatların, mamüllerin ve çocukların en iyi bakımının evde olacağını, sosyal güvenlik programlarının da bu gelişmeyi teşvik etmesi gerektiğini belirtmektedirler. Bu işler için işten ayrılması gereken kadının primlerini ödemesinde kolaylıklar getirilmesi istenmektedir.

Hiç bir zaman çalışma hayatına girmesansına sahip olamayan ev kadınlarının, kendi nam ve hesabına çalışanların yanlarında ücretsiz olarak çalıştırdıkları yabancı aile efradının isteğe bağlı sigortalılık uygulaması ile sosyal güvenlik garantisine kavuşturulması gerektiği de bu çerçevede üzerinde durulan konulardan birini oluşturmaktadır.

4- Değişen Aile Yapısı İle İlgili Tartışmalar

Bütün sosyal güvenlik sistemleri, koruma birimi olarak aileyi esas alırlar. Çalışan ferdin herhangi bir tehlike ile karşılaşması halinde, yalnızca kendisinin değil, diğer aile fertlerinin de ihtiyaç içerisine düştükleri kabul edilir. Bu bakımdan aile kavramı ile "sigortalı ve geçindirmekle yükümlü olduğu kişiler topluluğu" kastedilir. Bu tanıma uyan aile kavramı, bazen anne, baba ve çocuklardan oluşan çekirdek aileden daha geniş, bazen de daha

dar kapsamlıdır. Bütün sosyal güvenlik sistemlerinde aileye, aile birliğinin korunmasına özen gösterilir. Hatta, özellikle batılı ülkelerde çekirdek ailenin birliğini koruma çalışmaları yakın zamanda daha da önemli hale gelmiştir. Ancak, sosyal yapıdaki değişmelere bağlı olarak, özellikle gelişmiş ülkelerde, klâsik çekirdek aile yapısının da değişmeler gösterdiği, insanlar arasında yeni ilişkiler tarzlarının hakim olduğu görülmektedir. Bu noktada ileri sürülen görüş, sosyal güvenlik programlarının aile yapısındaki ve insan ilişkilerindeki bu değişimleri görmemezlikten gelmemesi, programların ivaz verme şartlarını bu yeni tip ilişkileri dikkate alarak yeniden düzenlemesi gerektiği şeklindedir. Sosyal güvenlik programları tarafından dikkate alınması gereken değişiklikler olarak şunlar belirtilmektedir:

- Aile birliğinin hiç bozulmayacağını düşünmek geçerliliğini kaybetmiş bir düşüncedir. Özellikle gelişmiş ülkelerde, değişik sebeblere bağlı olarak aile birliğinin bozulması çok sık rastlanan bir durum olarak görülmektedir. Bu durumda, çekirdek ailelerin yanında çok sayıda "tek ebeveynli" aile ortaya çıkmaktadır. Ayrılan eşlerden biri, yeniden evlenmeyi düşünmeksizin çocukları ile birlikte yeni bir hayat tarzını devam ettirmektedir. Özellikle eşlerden birinin çalışmadığı ve sosyal güvenlik garantisinin olmadığı durumlarda tek ebeveynli aileler önemli sosyal güvenlik problemleri ile karşılaşmaktadırlar.

- Boşanma ve yeniden evlenme sosyal güvenlik bakımından önemli problemleri beraberinde getirmektedir. Çalışmayan ve sigortası olmayan eş, çok zaman kadın, uzun süre evli olmasına rağmen, evlilik bağı bittiği zaman evliliğe bağlı bütün sosyal güvenlik haklarını kaybetmektedir. Bu durumda, çok kısa süre evli kalmalarına rağmen bile bütün haklar yeni eşe geçmektedir. Sosyal güvenlik programlarının eşler arasında eşitsizliğe yol açan bu gelişmeyi ortadan kaldırıcı tedbirler alınması istenmektedir.

- Sosyal güvenlik programlarının erkeklerin durumu dikkate alınarak düzenlendiği id-

diaları vardır. Bu düşünce, eşler arasında kadın-erkek ayırımından kaynaklanmaktadır. Erkek öldüğü zaman kadına geçen hakların, kadın öldüğü zaman da erkeğe geçmesi gerektiği belirtilmektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinin bir çoğunda bu yönde olumlu değişmeler yapılmıştır.

- Aralarında resmi bir evlilik bağı olmaksızın birlikte yaşayan ve çocuk sahibi olan çiftlerin sayısı hızla artmaktadır. Sosyal güvenlik programları, eşler arasındaki sosyal güvenlik haklarının geçişinde resmi evlilik bağına dikkate aldıkları için, evlilik bağı olmaksızın birlikte yaşayan ve sayıları oldukça fazla olan bu kesim mağdur olmaktadır. Bu noktada, fertlerin birlikte yaşama konusunda belirttikleri irade beyanının sosyal güvenlik programları tarafından esas alınması gerektiği ileri sürülmektedir.

- Çocuk sahibi olma da, normal evlilik dışında ilişkiler önemli yer tutmaya başlamıştır. Evlat edinmeksizin çocuk yetiştirme ve evlilik dışı ilişkilerden doğan çocukların da sosyal güvenlik programlarınınca dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

- Nihayet, bir çok toplumda, sosyal değerlerle evde kalması, evinin işlerini yapması istenen kadının, kocasının gelirine bağımlı olmanın ve evde kalmanın bütün olumsuz sonuçlarına karşın sosyal güvenlik programlarınınca korunması gerektiği belirtilmekte, bu yöndeki düzenlemelerin uygulamaya geçirilmesi istenmektedir.

Bu noktaların ışığında, sosyal güvenlik programlarının sosyal yapı ve müesseselerini değiştirme yönünde kullanılıp kullanılmaması hususu da tartışılmaktadır. "Normal evlilik dışı ilişkileri, birlikte yaşamayı dikkate alarak insani düzenlemeler yapan sosyal güvenlik sistemlerinin, bu düzenlemelerle bu hayat tarzını meşrulaştırmaktan öte teşvik edici bir sonuç yaratması ne derece arzu edilen bir gelişme olur?", düşüncesi her zaman tartışılmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucu, çok sayıdaki sosyal problemin kaynağını oluşturan bu yeni hayat tarzlarının, sosyal güvenlik sistemlerin-

ce teşvik edilmesinin sistemin ruhuna ters düşeceği belirtilmektedir. Bu durumda, olması istenen durumla, mevcut durumu birlikte alan, yani insanı ihmal etmeyen, ancak olumsuz gelişmelere de yol açmayan düzenlemelerin yapılması gerektiği ileri sürülmektedir.

5- Sağlık Hizmetleri İle İlgili Tartışmalar

Sağlık hizmetleri, bütün sosyal güvenlik programları içinde kapsam olarak önemli bir yer tutar. Son yıllarda sağlık hizmetlerinin sağlanması için yapılan harcamalardaki büyük artışlar, bu harcamaların sebepleri ile ilgili tartışmaları da gündeme getirmiştir. Sağlık harcamalarının artış sebepleri olarak şu gelişmeler gösterilmektedir :

- Sağlık sigortasının kapsamının genişletilmesi,
- Nüfusun yaşlanması, yaşlı nüfusun sağlık hizmeti talebinin daha fazla olması,
- Ciddi sakatlık ve rahatsızlıkları olan kişilerin hayatta kalma ümitlerinin artması ve bu amaçla yapılan harcamalardaki yükselmeler,
- Sağlık sektöründeki uzmanlaşmanın artmasına bağlı olarak sağlık tesislerinde çalışanların sayısındaki hızlı artışlar,
- Emek-yoğun üretim gerçekleştirilen sağlık sektöründe, her seviyede çalışanların ücretlerinde meydana gelen yüksek oranlı artışlar,
- Kişi başına yapılan, yatak gibi sağlık hizmeti yatırımlarının artışı,
- Teknolojik gelişmelerin tıp alanına uygulanması ile birim sağlık hizmeti maliyetlerindeki hızlı artışlar, ve,
- Hizmetin arzındaki fiyatlandırmanın rekabet şartları olmadan gerçekleşmesi, bu alandaki harcama artışının temel sebepleri olarak gösterilmektedir. Harcamalardaki artışlara rağmen sağlık standartlarında beklenen iyileşmenin sağlanamamış olması da bu konuyu tartışmaların odak noktası haline getirmektedir.

Sağlık personeli tarafından karşı çıkılmakla beraber; pratisyen hekimler tarafından verilecek hizmetlerin uzman hekimlerce daha pahalıya verilmesi, ilaç tedavisi ile sonuç alınabilecek alanlarda cerrahi müdahaleler yapılması, evde, aile ortamında tedavi edilebilecek insanların hastanelerde yataklı tedaviye tabi tutulmaları, çok pahalı olan tedavi araçlarının rasyonel kullanılmadığı ve "sosyal rahatsızlıkların tıbbileştirildiği" iddiaları da harcamaların artış sebepleri arasında belirtilmektedir.

Sosyal güvenlik programları, tek kişi için tedavisinde ne gerekiyorsa yapma, masraflardan kısıntıya gitmeme veya tek kişi için yapılacak milyonlarca liralık tedavi ile çok sayıda kişiye daha yaygın sağlık hizmeti götürme ikilemi ile de karşı karşıya kalmaktadırlar. İmkanları bol olan ülkeler, kaynaklarını her iki yönde de kullanma şansına sahipken, gelişmekte olan ülkeler bu açmazı da şiddetli olarak yaşamaktadırlar.

Sağlık hizmetleri ile ilgili olarak tartışılan hususlardan birini de, sosyal güvenlik programlarının sağlık hizmeti sunarken yalnızca tedavi edici hizmetlerle yetinmemesi, koruyucu sağlık hizmetlerine de ağırlık vermesi gerektiği oluşturmaktadır. Bu gelişme ile sosyal güvenliğin ilgi alanı tehlikenin kendisi ile mücadele yönünden de genişlemektedir.

Sağlık hizmetlerinin fiyatlandırılmasında rekabet şartlarının işletilmesi ile doktorların ve hastaların sağlık ekonomisi konusunda bilinçlendirilmeleri de bu alandaki tartışmaların bir diğer yönünü oluşturmaktadır.

6- Hastalık ve İş Kazaları Meslek Hastalıkları Sigorta Kolları Arasındaki Ayırım İle İlgili Tartışmalar

Her ikiside, beden ve ruh bütünlüğüne zarar verme gibi aynı sonuçları yaratmasına rağmen, bir çok ülkede hastalık sigortası ile işkazaları meslek hastalıkları sigorta kolları ayrı ayrı teşkilatlanmışlardır. Sigorta kollarının farklı tarihlerde kurulmalarının yanında, işka-

zaları bakımından işverene daha fazla mali yük verme düşüncesi de bu farklılığın devamında rol oynamışlardır. Gerçekten de, hastalık sigortasında sigortalı ve işveren finansmana birbirine yakın oranlarda prim ödeyerek katılırken, işkazaları sigorta kolunda mali yükün tamamı veya büyük kısmı işverenin üzerindedir. Öte yandan işveren kazanın meydana geliş sebebine bağlı olarak, kusur ve ihmaline bağlı olarak kuruma veya sigortalılara tazminat da ödeme yükümlülüğünde bırakılmaktadır.

İki sigorta kolunun farklılığı ile ilgili olarak tartışılan husus, finansmanının karşılanması ile değil, aynı tür zarara yolaçmalarına rağmen, ivazlardan faydalanma şartlarının farklı olmasıdır. Trafik kazasında yaralanarak kolunu kaybeden kişi ile, iş başında çalışırken kolunu kaybeden kişinin tehlike sebepleri farklı olmakla birlikte karşılaştıkları tehlike ve ihtiyaç durumu aynıdır. Bu iki kişi arasında tehlikenin sebebine bağlı olarak bir ayırım yapılması sosyal güvenliğin ruhuna aykırıdır denilmekte ve bu iki sigorta kolundaki suni ayırımın kaldırılması gerektiği vurgulanmaktadır. Sosyal güvenlik garantisinin sağlanmasında kriter olarak tehlikenin sebebinin değil, doğurduğu ihtiyaçların esas alınmasının daha doğru bir yaklaşım olacağı belirtilmektedir.

Hastalık sigortası ile işkazaları sigortası arasındaki ayırım ve buna bağlı olarak farklı ivaz verme şartlarının varlığının, işkazalarının sayısını suni olaak artırdığı ve önleyici tedbirlerin alınmasında problemler çıkardığı da ileri sürülmektedir.

7- Uluslararası Göçlerle İlgili Tartışmalar

Yirminci yüzyılın, dikkati çeken özelliklerinden biri de, değişik sebeplerle çok sayıda insanın bir ülkeden diğerine göç etmek zorunda kalmasıdır. Bu göçlerin bir kısmı, geçici sürelerle, gelir seviyesini yükseltmek amacıyla yapılan "emek göçünü" oluştururken, diğer kısmını, irade dışı zorunlu sebeplerle sürekli kalmak üzere bütün aile fertlerinin katılımı ile oluşan "toplu insan göçleri" teşkil etmektedir.

Her iki göç şekli de ciddi sosyal güvenlik problemlerine yol açmaktadır.

Daha iyi bir gelir elde etmek üzere emek talebinin daha fazla olduğu ülkelere doğru olan emek göçü, göçe katılanları çalışma hayatı süresince birden fazla ülkede çalışma durumunda bıraktığı için gerek kişi, gerekse taraf ülke sosyal güvenlik sistemleri bakımından problemlere yolaçmaktadır. Göçe katılan fertlerin sosyal güvenlik garantilerinin, özellikle uzun vadeli tehlikeler bakımından, kim tarafından karşılanacağı, farklı sistemlere bağlı olarak çalıştığı için ivazların hesaplanmasında hangi kriterlerin dikkate alınacağı, bir ülkedeki sosyal güvenlik haklarının diğer ülkeye nasıl transfer edileceği, aile esas alınarak yapılan sosyal güvenlik yardımlarında çalışan kişinin eş ve çocuklarının göçe katılması veya katılmaması hallerinde hangi ülke kurumlarının, hangi kriterlerle bu kişilere yardım edeceği gibi hususlar temel problem kaynaklarını oluşturmaktadır. Göç veren ülkelerle, göç alan ülkeler arasındaki ikili sosyal güvenlik antlaşmalarına bağlı olarak sağlanan hakların yetersiz olduğu, konu ile ilgili tartışmaların uluslararası sosyal güvenlik sözleşmelerinde belirtilen ilkeler dahilinde çözümü yolunda tedbirler alınması gerektiği ileri sürülmektedir.

Bütün aile fertlerinin katıldığı göçün yattığı sosyal güvenlik problemleri daha büyüktür. Bütün kazanılmış haklarını geldiği ülkede bırakmak zorunda kalan bu insanlara, barınma, beslenme ve giyinme gibi acil ihtiyaçlar için, gerek gittiği ülke, gerekse uluslararası kuruluşlar tarafından yardımlar yapılmaktadır. ancak uzun vadede, kendi geçimlerini sağlayacak düzenli ve yeterli gelire sahip bir iş sahibi olmaları, ileri yaştakilerin yetersiz veya hiç prim ödemedi sosyal güvenlik garantisine kavuşturulması çözülmesi gereken problemleri oluşturmaktadır. Prim veya vergi ödeyerek sosyal güvenliğin finansmanına katılan kişiler, göçün büyük boyutlara ulaşması ve göçeden kitlenin sürekli tüketici ve imtiyazlı kişiler haline getirilmesi durumunda tepki içerisinde girebilmektedir. Kriz nedeniyle sos-

yal güvenlik haklarındaki artışların sınırlandırıldığı dönemlerde bu tepki daha belirgin olarak ortaya çıkmaktadır.

Son gelişmelerle birlikte göç edenlerin sayısındaki artış ve potansiyel olarak büyük nüfus kitlelerinin göç edebileceği beklentisinin olması, siyasi karar otoritelerini önümüzdeki yıllarda göç edenlerin sosyal güvenliğinin sağlanması ile ilgili sonuç veren çözümler getirmeye zorlayacaktır. Göç ve getirdiği sosyal güvenlik problemleri uzun süre gündemde kalacaktır.

8- Sosyal Güvenlik ve Halkla İlişkilerle İlgili Tartışmalar

Sosyal güvenlik sistemlerinin "daha fazla ivaz almaya hazır, fakat prim ödemeye razı olmayan" kitlelerle karşı karşıya olması, bu kurumlar bakımından halkla ilişkileri gündeme getirmiştir. Özellikle işsizlik sigortası yardımlarının, bazı toplumlarda çalışmayanları sürekli destekleyen bir mekanizma olarak görülmesi, sosyal güvenliğin özünü oluşturan dayanışma prensibini zedelediği ölçüde halkla ilişkilerin önemi artmıştır.

Sosyal güvenliğin, yararına olan kesimlerin farkına varamadığı bir sis perdesi altında büyüdüğü, üstlendiği fonksiyon ve kullandığı kaynaklarla orantılı olmayan bir şekilde yetersiz eğitim ve araştırma yapıldığı, bir anlamda sosyal güvenliğin ihmal edildiği ileri sürülmektedir. Daha az öneme sahip alanlar için daha fazla eğitim ve araştırma yapıldığı halde, her seviyedeki eğitim kurumlarında sosyal güvenlikle ilgili yeterli eğitim yapılmadığı, geniş toplum kesimlerinde olması gereken "sosyal güvenlik bilincinin" yaratılamadığı belirtilmektedir.

Sosyal güvenlik kurumları fertleri hayatlarının bütün yönleri ile ilgilendirmektedir. Fertlerin, çalışırken ne süre ile, ne kadar prim ödeyecekleri bunun karşılığında ne zaman, hangi sürelerle, ne tür yardımları alacakları konusunda her zaman cevaplandırılmasını istedikleri soruları vardır. İnsanların sahip oldukları haklarının kendilerine verilmediği düşüncesine sahip olması sistemin işleyişine zarar vereceğinden, bu düşüncenin oluşması

nı engelleyecek şekilde kurum ile sigortalılar ve hatta üçüncü kişiler arasında düzenli bir bilgi alışverişinin sağlanması gerekmektedir. Aynı şekilde, sigortalıların haklarının ihlâlini düşündükleri anda şikayetlerini dile getirebilecekleri mekanizmalarında açık olması zorunludur.

Sosyal güvenlik mevzuatının herkes tarafından anlaşılabilir bir hale getirilmesi, eğer dağınık hükümler varsa birleştirilerek takibinin kolaylaştırılması, farklı kesimlerin eğitim durumlarına uygun şekilde yayınların yapılması, körler ve sakatlar gibi özel durumu olanlara bilgi vermede kolaylıklar sağlanması, (mesela braille alfabesi ile mevzuatı yayınlama gibi), özellikle mevzuatın çok sık değiştiği ve bu sebeple sigortalıların önemli kayıplarla karşılaşma ihtimallerinin olduğu ve sigortalıların bu değişikliklerinden zamanında haberdar edilmesi gerektiği durumlarda da halkla ilişkiler önemli hale gelmektedir.

Tarım kesiminde yaşayanlar gibi eğitim seviyesi düşük olanlarla, o ülke lisanını yeterince bilemeyenlerin sosyal güvenlik kurumları ile olan yazışmalarının sürdürülmesi, doldurmaları gereken formların doldurulması ve anlayabilecekleri bir lisanla bilgilerin aktarılması da halkla ilişkiler kapsamında yer alan faaliyetler olarak belirtilmektedir.

Sosyal güvenlik kurumlarının, özellikle gelir gider durumları ile ilgili olmak üzere her türlü faaliyetlerini yıllık veya daha kısa süreli raporlar ve periyodiklerle kamuoyuna duyurmaları, sistemden faydalananların değişik aşamalarda yönetime katılmalarının sağlanması, sigortalıların sosyal güvenlik kurumlarının bürokrasi çarkında ezilmeleri ve nihayet sigortalıya yönelik işlemlerdeki gecikmelerin cezalandırılması gibi hususlar da halkla ilişkilerin çerçevesinde önümüzdeki yıllarda sıkça tartışılan hususlar arasında yer alacaktır.

9- Tarım Kesiminde Sosyal Güvenliğin Yaygınlaştırılması ile İlgili Tartışmalar

İnsanlığın ilk ve temel üretim sektörü olan tarım, sanayi ve hizmetler sektörleri ge-

lişmeye başladıktan sonra her zaman, her konuda geri plâna itilen bir kesim olmuştur. Bütün sosyal politika tedbirlerinde olduğu gibi, sosyal güvenlik alanında da tarım, en son dikkate alınan ve en son kapsama dahil edilen sektör olmuştur.

Tarım sektöründeki geleneksel yapının ihtiyaçların şiddetli şekilde ortaya çıkmasını engellediği, üretim birimlerinin küçük ve dağınık olmalarının bu kesime götürülecek hizmetlerin teşkilatlandırılmasını güçleştirdiği iddiaları yanında, tarım sektörünün baskı grubu olması faktörünün zayıflığı da sektörün ihmal edilmesinde payı vardır. Ancak, zaman içindeki gelişmeler ve ticaret hadlerinin tarım aleyhine bozulması, bu sektörde yaşayanları da en az sanayi ve hizmetler kesiminde çalışanlar kadar ihtiyaç içerisinde bırakmıştır. Tarıma yönelik teknolojinin gelişmesi ile tarım, iş kazalarında en ön sıralarda yer alan sektörler arasına girmiştir. Bu sebeblerle, ihtiyaç faktörü ile tarım kesimine yönelik tedbirlerinin geciktirilmesinin gerçekçi olmadığı belirtilmektedir.

Tarım kesimine yönelik sosyal güvenlik tedbirleri uygulanması halinde de, sanayi ve hizmetler kesimine yönelik olarak geliştirilen müesseselerin adaptasyonu yoluna gidilmiştir. Bu adaptasyon da çok zaman kapsamlı ilgili olarak önemli açıkların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Çünkü, tarım sektörü, üretim özellikleri, üretim ve çalışma şartları, ürün özellikleri ve bu sektörde çalışanların farklılıklarından dolayı kendine has sosyal güvenlik müesseselerinin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Sanayi ve hizmetler kesimine yönelik klâsik sosyal güvenlik tedbirlerinin ötesinde tarımda çalışanların özel durumlarını dikkate alacak uygulamaların getirilmesi, eğer varsa, geleneksel yapıda sosyal güvenliği sağlayan müesseselerin değiştirilerek yaşatılması gerekmektedir. Önümüzdeki yıllar, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, tarım kesiminin yapısal özelliklerini dikkate alan sosyal güvenlik müesseselerinin oluşturulması ve tedbirlerinin geliştirilmesi ile ilgili tartışmalara

da sahne olacaktır.

10- Sosyal Güvenlikle İlgili Diğer Tartışmalar

Sosyal güvenlik mevzuatında yapılması gereken değişikliklerin, sosyal yapıdaki değişmelerin gerisinde kaldığı bu sebeble sistemin sosyal gerçeklere ters düzenlemelerle çalıştığı iddiaları önümüzdeki yıllarda daha sık tartışılan hususlardan birini oluşturacaktır.

Gelişmiş ülkelerde demoğrafik yapının yaşlı nüfus lehine bozulması, sosyal güvenlik sistemlerinin ve özellikle analık sigortasının doğum hızını artırmada bir araç olarak yaygın şekilde kullanılmasını gündeme getirmiştir. Gelişmeler, giderek artan sayıda ülkede, sosyal güvenlik tedbirlerinin demoğrafik yapıyı şekillendirmede kullanılacağını göstermektedir.

Sosyal refah hizmetleri bakımından gelişen nokta ise, bakıma muhtaç veya sakat yaşlılarla, yaşları gereği özel bakıma ve eğitime muhtaç kimsesiz çocukların, sosyal hayattan tecrit edilmiş lüks yurtlar ve huzurevlerinde değil, aile içinde veya aile muhitine benzer bir atmosfer içinde yaşamaları gerektiği yönündedir. Bu tür hizmetlerin geliştirilmesi ve daha çok sayıda kadının benzer hizmetleri vermek üzere yetiştirilmeleri veya kadınların bu hizmetleri vermek üzere evde kalmalarını sağlayıcı tedbirlerin alınması da yakın zamanda sosyal güvenlik sistemlerinin gündeminde yer alacaktır.

Sosyal güvenlik sisteminin tehlikeye maruz kalanları bu tehlikeden kurtarmak için her şeyi yapması gerektiği belirtilmekte, ancak, insanları çalışmadan alıkoyan, ataletle sevkeden düzenlemelerden de kaçınması gerektiği vurgulanmaktadır. Batı Avrupa'da son kırk yıldır uygulanan sosyal güvenlik tedbirlerinin, bu ülke insanlarını yaratıcılıktan uzaklaştırdığı ve bu sebeble Avrupa'nın bilgi üretmede geri kaldığı iddiaları bu çerçevede ileri sürülen görüşler arasında yer almaktadır. Bu bakımdan, sosyal güvenlik düzenlemelerinin insanın yapısına uygun hale getirilmesi çalışmaları önü-

müzdeki yıllarda sosyal güvenlikle ilgili tartışmalar içinde yoğun olarak yer alacaktır.

Sosyal güvenliğin kullandığı kaynakların genişliği, bu kaynakların etkin kullanımı ve etkin kullanımını sağlayacak metodların tartışılmasını gündeme getirmiştir. Bu yöndeki çalışmaları bilimsel ve belirli bir sistematığa uygun hale getirecek çalışmaların "sosyal güvenlik ekonomisi" altında toplanması çok tartışılan hususlardan biri olacaktır. Değişik alanlara tahsis edilen kaynakların kullanımında sınıra gelmiş olması da sosyal güvenlik ekonomisi ile ilgili tartışmaların yoğunluğunu artıracaktır. Sosyal güvenlik garantisi sağlamada ferdi tercihlere daha fazla ağırlık verilmesi, sistemin özel sektörün rekabetine açılması ve negatif gelir vergisine geçilmesi hususları da bu çerçevede ele alınan konuları oluşturacaktır.

C. SONUÇ

Sosyal hayatın değişme yönünde gösterdiği dinamizmin, bu hayatın içinde yer alan müesseseleri etkilememesi düşünülemez. Bu bakımdan, sosyal güvenlik sistemleri de yapı ve işleyiş esasları bakımından sosyal yapıdaki değişmelerden etkilenmiştir. Bu etkilenmenin varlığına bağlı olarak, sosyal güvenliği bütün toplum kesimlerine yaymış olan gelişmiş ülkelerde, klâsik problemlerin ötesinde sistemin insana daha çok uydurulması ile ilgili problemler yaşanmaya başlanmıştır. Hızlı değişimin yaşandığı önümüzdeki yüzyılın son on yıllık döneminde bu yeni problem alanları ile ilgili tartışmalar gündemi oluşturacaktır.

Gelişmekte olan ülkeler kapsamla ilgili problemlerini çözmekten çok uzak bir noktada bulunmaktadır. Ancak, bu ülkelerin şanssızlığı, bir yandan temel problemleri, diğer yandan da gelişmiş ülkelerin bugün karşılaştığı problemleri içiçe ve aynı zamanda yaşamak zorunda kalmalarıdır. Bu bakımdan bugün gelişmiş ülkelerde yaşanan ve gündemi oluşturan konular yakın zamanda gelişmekte olan ülkelerin gündeminde de yer almaktadır.

Sosyal güvenlik sistemlerinin varlığını

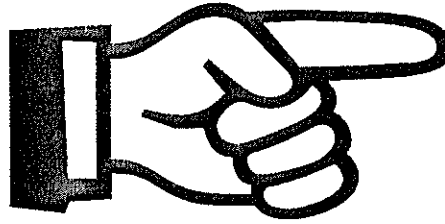
gerektiren gerekçeler, refah seviyesi artsa bile, bugün eskisinden daha geçerlidir. Bu bakımdan sosyal güvenlik sisteminin varlığının sona ermesi veya etkisini kaybetmesinden bahsetmek söz konusu değildir. Ancak, değişen şartlara uyum sağlama bakımından da yapı ve işleyiş esaslarının gözden geçirilmesi, ihtiyaçlara cevap vermeye yönelik yeni düzenlemelerin yapılması da kaçınılmaz olarak görülmektedir. Yapılacak olan düzenlemeler uzun aralıklarla olduğu zaman benzer problemler her zaman ortaya çıkacağından, değişmeye kısa zamanda uyum sağlayabilecek esneklikteki prensiplerin geliştirilmesi daha önemli olmaktadır. Böylece, her zaman, gerekli değişikliği yapacak iradenin ortaya çıkmasındaki gecikmelerin yaratacağı uyumsuzluklar önlenebilecektir.

Yeniliklerin yapılması konusunda gelişmekte olan ülkelerin karşılaşacağı problem, bünye ile ithal edilmek zorunda kalınan müesseselerin uyum gösterememesi ve hatta çatışmasıdır. Bu bakımdan, bünyeyi iyi tanımak, bünyenin ihtiyaçlarını belirlemek ve buna uygun düzenlemeleri gerçekleştirmeye çalışmak daha akılcı olacaktır.

Özet olarak toparlamak gerekirse, her şey insan ve insan mutluluğu için olduğuna göre, temel problem kaynaklarını da, müesseselerin insan ihtiyaçlarına en iyi şekilde cevap vermek üzere değiştirilmesi veya yeniden düzenlenmesi olacaktır. Temel gaye, insana ters düşmeyen, onun tabiatına aykırı olmayan müesseseler ve sistemler geliştirmek, bu amaca giderken ortaya çıkabilecek pürüzleri kaldırmaktır. Bu çalışmada, önümüzdeki on yılda en çok tartışılacağı düşüncesiyle ele alınan meselelerin çözüme kavuşturulması, problemi sona erdirmeyecektir. Önemli olan, her dönemde ve her toplumda ortaya çıkabilecek meselelerin çıkış noktalarını isabetli şekilde teşhis etmek ve sosyal yapı ve onu oluşturan müesseselerdeki değişimin sürekli olacağını kabullenerek, bu dinamizmin yaratacağı problemleri gecikmeden çözecek esnekliğe sahip sistemler oluşturmaktır.

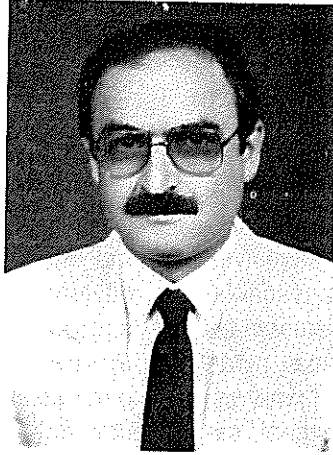
FAYDALANILAN KAYNAKLAR :

- AARON, HENRY J. Economics Effects of Social Security, The Brooking Institution, Washington D.C. 1982.
- ALPER, Yusuf, Sosyal Güvenliğin Tasarruf Eğilimine Tesirleri, (Basılmamış Doktora Tezi) Bursa, 1985.
- . Sosyal Güvenliğin İktisadi Tesirlerine Genel Bir Bakış, Uludağ Üniv., İkt. ve İda. Bil. Fak. Dergisi, Kasım, 1986, Cilt: III, Sayı: 2
- . Sosyal Refah Devleti ve Sosyal Güvenlik Harcamaları, İşveren, Cilt: XXVI, Sayı: 4, Ocak, 1988.
- AVRUPA KONSEYİ, Yeni Sosyal Gerçeklerin ve Aile Bünyelerinin Evriminin Sosyal Güvenlik Sistemleri Üzerindeki Etkinlikleri (Çeviren: Güneri Arbak) SSK APK Dairesi Başkanlığı, Ankara, 1989.
- GÜZEL, ALİ; OKUR, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku (1. Bas.) Beta Basım Yayım, İstanbul, 1988.
- I.L.O. Introduction to Social Security (Third Edition) Geneva, 1984.
- . Into the Twenty-first Century: The Development of Social Security (first published) Geneva, 1984.
- I.S.S.A., "Changing Family Patterns and Social Security Protection; The Australian Scene" I.S.S.R., Year: XXXII, No: 1, 1979.
- . "Changing Family Patterns and social Security Protection: The Case of Republic of Korea" I.S.S.R., Year: XXXII, No: 1, 1979.
- McCLEMENTS, L.D., The Economics of Social Security, Heinemann, London, 1978.
- NEWSWEEK, "Who Pay's The Bill", July 25, 1983.
- PEYMANN, Philippe - PERICARD, Sylvie "Sosyal Güvenlik" Avrupa, 79, Mart 1983.
- PEYMANN, Philippe - PERICARD, Florence, "Dikkat Yaşlanıyoruz" Avrupa, Mayıs, 1983.
- RICHARDSON, John Henry, İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik (Çev.: Turan YAZGAN), İ.Ü. Yayın No: 1524, İstanbul, 1970.
- SAVY, Robert, Tarımda ve Kırsal Kesimde Sosyal Güvenlik (Çeviren: Yusuf Alper) Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, Yayın No: 27, İstanbul, 1987.
- The World Crisis of In Social Security, F.N.E.P. and I.C.S. France, 1982.
- YAZGAN, Turan Görüşler, Kutsun Yayınevi, İstanbul, 1977.
- . Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Meseleleri, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul, 1981.
- . "Dünyada Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Yeni Boyutları" Sosyal Siyasetimizde Yeni Boyutlar, Türk Dünyası Araştırmalar Vakfı, Yayın No: 19, İstanbul, 1986.



2495 SAYILI YASAYA TABİ ÖZEL GÜVENLİK GÖREVLİLERİNİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA SORUNU

- Yargıtayın İki Kararı Üzerine Not -



Doç.Dr. M. Polat SOYER

1950 yılında Niğde'de doğan M. Polat Soyer, 1972 yılında A.Ü. Hukuk Fakültesi'nden mezun olduktan sonra 1979 yılında doktor, 1986 yılında da doçentlik payesini kazanmıştır. Halen Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesinde öğretim üyesi olarak akademik çalışmalarını sürdürmektedir.

I YARGITAY 9.Hukuk Dairesi, 1988 ve 1989 yıllarında verdiği iki kararda ⁽¹⁾, 2495 sayılı yasa ⁽²⁾ uyarınca güvenlik görevlisi olarak çalışanların toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları sonucuna ulaşmaktadır. Yüksek mahkeme bu görüşünü 2495 sayılı yasanın 21. ve 27. maddelerine dayandırmaktadır. Gerçekten, söz konusu ya-

sa, 21. maddesinde, özel güvenlik görevlilerinin sendikaya üye olamayacaklarını belirtmekte, 27. maddesinde de bunların, bağlı bulundukları kuruluşta grev ve lokavt uygulanması halinde genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olmak üzere valinin görevlendireceği genel zabıta amirinin emrine gireceklerini ve kuruluş içinde kendilerine verilecek görevleri

yapacaklarını hükme bağlayarak, grev ve lo-kavtın kapsamı dışında kalacaklarını anlatmak istemektedir. Bu husus, yasanın 22. ve 23. maddelerinde de açıkça düzenlenmekte ve 26. maddesinde cezaî yaptırıma bağlanmaktadır.

II. İşçi niteliğine sahip bulunmakla birlikte, sendikaya üye olmaları yasaklanmış kişilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilip yararlanamayacakları, 3449 sayılı yasadan önce, öğrencilerle ilgili olarak hukukumuzda tartışmaya yol açmış bir sorundur. Öğretide baskın görüş, öğrencilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarının mümkün bulunduğunu savunmuş⁽³⁾, buna karşılık bir diğer görüş, toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanmanın, sendikaya üye olma olanağına sahip bulunan fakat bunu istemeyenlere özgü bir hak olduğunu kabul ederek aksi sonuca varmıştır⁽⁴⁾. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1.4.1985 tarihinde vermiş olduğu bir kararda, 2821 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden önce işçi sendikalarına üye olan öğrencilerin, 2821 sayılı yasanın yürürlüğe girmesiyle birlikte üyeliklerinin sona ereceği gerekçesiyle, toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacaklarına hükmetmiştir⁽⁵⁾. Yüksek mahkemenin bu kararında, sözleşmeden dayanışma aidatı ödeyerek yararlanma sorunu tartışılmamış, yararlanma olanağının ortadan kalkması, sadece üyeliğin sona ermiş bulunması esasına dayandırılmıştır. Bu nedenle öğretide, kararın isabetli olduğu ifade edilmiştir⁽⁶⁾. Ancak, olayın Hukuk Genel Kuruluna intikali üzerine verilen karardan, öğrenci niteliğine sahip bulunan davacı işçinin, Sendikalar Kanunundaki üyelik yasağına rağmen, yasanın yürürlüğe girmesinden sonra üyelik aidatını ödemeye devam etmiş olduğu ve bu nedenle yararlanma talebinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise, oybirliğiyle vermiş olduğu kararda, sendikaya üye olması yasaklanan bir işçinin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceğini, üyelik sona ermiş olsa bile üye aidatı

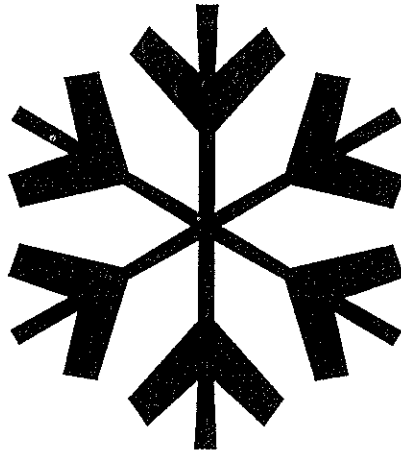
olarak bir ödeme yapılmışsa ayrıca bu dayanışma aidatı ödenmesine gerek bulunmadığını kabul ederek öğretideki baskın görüşe katılmıştır⁽⁷⁾.

III. Şüphesiz, 2921 sayılı Sendikalar Kanununda 3449 sayılı yasa ile kaldırılmadan önce yer almış bulunan ve pek çok eleştiriye hedef olan bu üyelik yasağı ile, 2495 sayılı yasanın özel güvenlik teşkilâtı personeli için öngördüğü üyelik yasağı, getiriliş nedenleri itibarıyla birbirinden farklı sayılabilir. ancak, 2495 sayılı yasada yer alan hükümlerin topluca incelenmesinden, özel güvenlik görevlilerinin tabi oldukları statü ve görecekleri hizmetlerle, toplu iş sözleşmesinden (dayanışma aidatı ödeyerek) yararlanmaları arasında kesin bir çatışma bulunduğu sonucunu çıkarmak da pek kolay değildir. Sendikaya üye olamayan işçilerin dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabilecekleri yolundaki görüş kabul edilirse, özel güvenlik teşkilâtı personelinin bu düşüncenin kapsamı dışında bırakmanın haklı görülebilecek bir gerekçesi bulunamaz. Hatta, 2495 sayılı yasanın, bu personele, toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağını açık tutmak istemiş olduğu da söylenebilir. Gerçekten, personelin atanması, statüsü ve özlük hakları ile ilgili 15. maddenin 3. ve 4. fıkralarında, "özel güvenlik teşkilâtı personelinin bu kanunda belirtilen görevlerinden dolayı yaralanma, sakatlanma veya ölmeleri halinde, 2330 sayılı Nakdî Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun ile bu kanuna ilişkin yönetmelikte gösterilen esas, ölçü ve usule göre ilgili kuruluş tarafından nakdî tazminat ödenir ve bağlı oldukları sosyal güvenlik kurumunca aylık bağlanır. Ancak, personelin tabi olduğu mevzuatta, toplu sözleşme veya hizmet akitlerinde güvenlik göreviyle ilgili olarak meydana gelebilecek yaralanma, sakatlanma ve ölüm hallerinde tazminat ödenmesi öngörülmüş ise, mükerrer ödeme yapılmaz, miktarca yüksek olan ödenir" denilmektedir. Görüldüğü gibi yasakoyucu, "**personelin tabi olduğu toplu sözleşme**" tabirini kullanarak, özel güvenlik görevlilerine

toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağını tanımak istemiş bulunmaktadır. Bu yararlanmanın, görevle ilgili yaralanma, sakatlanma ve ölüm hallerinde ödenecek tazminatla sınırlı görülemeyeceğinde de şüphe yoktur. O halde denilebilir ki, 2495 sayılı yasa ile, bu personelin toplu iş sözleşmesindeki haklardan yararlanmaları değil, sendikalarla üyelik ilişkisi içine girmeleri önlenmek istenmiştir. Diğer taraftan, özel güvenlik görevlilerinin grev ve lokavt kapsamı dışında tutulmuş olmaları da toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacakları anlamına gelmez. Çünkü hukukumuzda, grev sırasında "zorunlu olarak çalışanlar" bakımından böyle bir engel öngörülmemiştir. (TSGLK md. 38/2)⁽⁴⁾.

IV. Burada varılan sonuç, belki sosyal politika açısından eleştirilebilir. Ancak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin özel güvenlik personeline toplu iş sözleşmesinden yararlanma olanağı tanımayan iki kararı, mevcut hukuk kuralları karşısında kanımca tereddütle karşılanmalıdır.

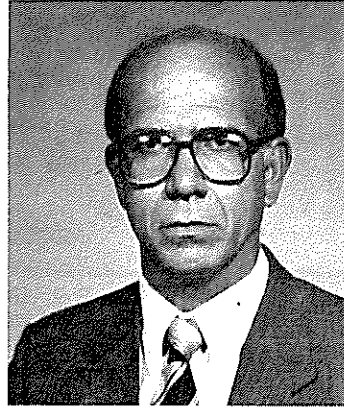
- (1) Bak. 27.12.1988, E.12374, K.12582, YKD Temmuz 1989, s.970; 4.12.1989, E.7280, K.10563, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 1990, s.32.
- (2) RG 24 Temmuz 1981, Sayı: 174101.
- (3) Bak. **Oğuzman**, Hukukî Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 4. Bası, İstanbul, s.74; **Reisoğlu**, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, 3. bası, İstanbul, 1985, s. 286; **Kutal**, Sendikal Mevzuat Eğitim Semineri, Basisen Yayınları, İstanbul, 1985, s. 150; **Tuncay**, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, Mart 1987, s. 23-24.
- (4) Bak. **Ekonomi**, dn. 3'de belirtilen seminer, s.33; **Çelik**, İş Hukuku Dersleri, 9. İstanbul, 1988, s.407.
- (5) Bak. İşveren Dergisi, Ağustos 1985, s.20. Tekstil İşveren Dergisi, Temmuz 1986, s.21.
- (6) Bak. **Oğuzman**, Yargıtayın 1984 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, "Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi (1984-1985)", Basisen Yayınları, İstanbul, 1986, s.173 (174).
- (7) Bak. HGK, 28.3.1986, E.85/9-357, K.86/313, YDK Eylül 1987, s.1291 = Tekstil İşveren Dergisi, Şubat 1987, s.118 = İşveren Dergisi, Mart 1987, s.14 = Çimento İşveren Dergisi, Mart 1987, s.22 ve orada **Tuncay**'ın karara katılan incelemesi.
- (8) Sadece bak. **Oğuzman**, İşçi-İşveren İlişkileri, s.79.



Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Karar No: 1984/100
Tarih: 28.3.1986
E.85/9-357, K.86/313
YDK Eylül 1987, s.1291
= Tekstil İşveren Dergisi,
Şubat 1987, s.118
= İşveren Dergisi, Mart 1987,
s.14
= Çimento İşveren Dergisi, Mart 1987,
s.22

ve orada **Tuncay**'ın karara katılan incelemesi.

karar inceleme köşesi



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

İNCELENEN KARARIN ÖZETİ

Emekliye sevk etmek iş akdinin işveren tarafından feshi niteliğinde bir işlemdir. Bu nedenle işveren İş Kanununun 13. maddesinde yazılı önellere riayet etmek suretiyle iş akdini feshedebilir. Bu işlemin, toplu iş sözleşmelerinde yazılı şartlara uymadan yapıldığını iddia eden işçi ancak parasal yaptırımlarını isteyebilir. Bu işlemin iptali ile işe iadesini isteyemez. Sendikalar Kanununun 30. maddesindeki tazminat yalnız sendika temsilcileri için öngörülmüştür.

**T.C.
YARGITAY**

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1989/4790
Karar No : 1989/7417
Tarihi : 29.9.1989

Dava: Davacı 22.10.1982 tarih ve 4555 sayılı emekliye ayırma kararının iptaline karar verilmesini istemiştir.

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

Karar: Davacı muvafakatı olmadığı halde işverenin kendisini emekliye sevkettiğini bildirerek emekliye sevk işleminin iptaline karar verilmesini

istemiştir. Mahkeme istek gibi işlemin iptaline karar vermiştir.

Davacı işçi niteliğindedir. Taraflar arasındaki hukuki ilişki işçi ve işveren münasebetine dayanmaktadır. Bu durumda uyumsuzluğu İş Kanunu açısından çözümlenmek gerekir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesine göre işveren orada yazılı önellere riayet etmek suretiyle işçinin iş akdini feshetmek yetkisine sahiptir. Emekliye sevk etmek iş akdinin feshi niteliğinde bir işlemdir. Feshin haksız olduğunu ileri süren taraf ancak İş Kanunu'nda ve varsa ferdi ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen hukuki yaptırımları talep edebilir. Davada söz konusu edilen yönetmelikte ve toplu iş sözleşmesinde işverenin emekliye sevk etmek yetkisi ve koşulları düzenlenmiştir. İşveren buradaki koşullara uygun hareket etmemişse, davacı bu riayet etmemenin sonucu olarak parasal yaptırımlarını dava edebilir. Ancak hiç bir zaman emekliye sevk isteminin iptalini isteyemez. Böyle bir istek işe iade anlamını taşır. İş Kanunu'nda ise işe iade müessesesi yoktur. İşe iade sadece 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30. maddesi ile temsilciler için öngörülmüştür.

O halde davacı haksız feshin hukuki sonuç-

ları ile ilgili parasal haklarını istemekte muhtar olmak üzere iptal isteğine ilişkin davasının reddine karar vermek gerekir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.9.1989 gününde oybirliği ile, karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

I. Karara konu olan olay çoğu kez yanlış anlaşılan ve işçi işveren ihtilaflarıyla sonuçlanan bir olay türüdür. İşveren yaşlılık aylığına hak kazanma durumuna gelmiş olan işçisini tazminatlarını vererek işten çıkarmakta fakat işçi bunu "resen emekliye sevk etme" ya da "yaş haddinden dolayı emekliye ayrılma" olarak nitelendirerek karşı çıkmaktadır. Oysa sosyal sigortalarda ne resen emeklilik ne de yaş haddinden dolayı **zorunlu (otomatik) emeklilik söz konusu değildir**. Sosyal sigortalara tabi olan bir işçi S.S.K. madde 60'daki tüm şartları yerine getirmiş olsa dahi bu maddenin son fıkrası olan (H) hükmü gereğince işten ayrılıp yazılı talepte bulunmadıkça kendisine yaşlılık aylığı bağlanmaz. Çünkü Sosyal Sigortalar Hukukunda zorunlu emeklilik yoktur. İngiliz sosyal Güvenlik Sistemi hakkında etraflı bir inceleme yapıp büyük yankılar uyandıran ve kendi adıyla anılan meşhur raporunu yayınlayan Sir William Beveridge, yaşlılık sınırına gelmiş, herkese otomatik olarak yaşlılık aylığı bağlanmasını pahalı bir yol ve Sosyal Sigorta Kurumu için bir lüks olarak nitelendirmiş ve aylık tahsisi için ilgilinin istekte bulunmasını tavsiye etmiştir (C.Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 4. bası, İstanbul 1988, s.235). Buna karşılık Sosyal Güvenlik bakımından T.C. Emekli Sandığına tabi olan memurlar 65 yaşını doldurduklarında zorunlu olarak emekliye ayrılırlar (5434 s.K. md.40). Bununla birlikte bazı görevlerde çalışan memurlar için farklı emeklilik hadleri belirlenmiştir (bak. 5434 s.K. md.40/a-d). Emekli Sandığı Kanunu bazı durumların tahakkuku halinde "Kurumları tarafından resen emekliye sevk edilebileceklerini"de düzenlemiştir. Fakat – tekrar niteliğinde olacak – Sosyal Sigortalar Kanununda otomatik emeklilik öngörülmemiştir.

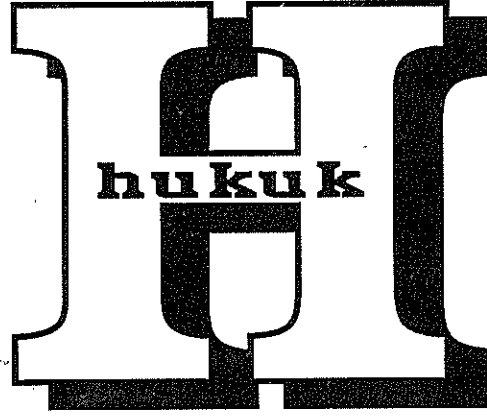
O halde, yaş, hizmet süresi, belli sayıda prim ödeme şartlarını yerine getiren bir sigortalının işine işten ayrılıp yazılı talepte bulunmasa dahi işveren tarafından son verilebilir. Fakat bu bir resen emekliye sevk değil, hiz-

met akdinin işveren tarafından sona erdirilmesidir. Bu da İş Kanunu md.13 hükümlerine uygun olarak ve ihbar önellerine uyularak yerine getirilmelidir. Kararda yazılı olduğu gibi "1475 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesine göre işveren orada yazılı önellere riayet etmek suretiyle işçinin iş akdini feshetmek yetkisine sahiptir. Emekliye sevk etmek iş akdinin feshi niteliğinde bir işlemdir". O halde işverenin arzusu ile emekliye sevk edilen, İş Hukukundaki deyişle, hizmet akdine son verilen işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödenmek gerekir. Bu feshte yasaya aykırılık olduğu inancında olan işçi ancak parasal hakları için mahkemeye gidebilir. Yoksa işe iadesini isteyemez. Gerçekten Hukukumuzda işe iade imkânı sadece sendika işyeri temsilcileri için öngörülmüştür (Sendikalar Kanunu md.30).

II. Hatırlatalım ki, kendisine yaşlılık aylığı bağlanması için işten ayrılan yani bu nedenle hizmet akdine kendi son veren işçi de İş Kanunu md.14/1 gereği kıdem tazminatına hak kazanır. Fakat bu durumda kendisine ihbar tazminatı ödenmez. Belirtelim ki, bu kişiye kıdem tazminatı ödenebilmesi için işçinin hizmet akdine son verip Kuruma tahsis yapılması için yazılı olarak başvurusu ve Kurumun da bu kişinin aylığa hak kazanmış olduğunu belgelemesi yeterli olup ona ayrıca aylık ödemeye başlanmasını beklemeye gerek yoktur (A.Güzel, İHU, İş Kanunu 14, No. 48 deki karar incelemesi).

Uygulamada bazı işyerlerinde yaşlılık aylığı almaya hak kazananların işine nasıl son verileceği hakkında toplu iş sözleşmelerine hükümler konmaktadır. Eğer – kararda ifade edildiği gibi – emeklilik nedeniyle işine son verilen işçi toplu iş sözleşmesi ya da yasa hükümlerine aykırılık yapıldığı kanısında ise ancak yasa ya da sözleşmeden doğan haklarını veya şartları varsa tazminat talep edebilir. Yoksa Sendikalar Kanunu md.30'da düzenlendiği gibi işten çıkarma işleminin iptali ile işe iadesini isteyemez.

Bu bakımdan inceleme konusu karar isabetli bir karardır.



T.C.
YARGITAY
9. CEZA DAİRESİ

Esas No : 1989/3777
Karar No : 1989/4939
Karar Tarihi : 20.12.1989

Karar Özeti: Eski hükümlü çalıştırılmasının temel koşulu olan elli işçinin tesbitinde sadece süresi belirsiz hizmet sözleşmeleri ile çalışan işçilerin dikkate alınması, işin niteliği itibarıyla belirli bir süre devam edip son bulan işlerde çalışanların ise daimi işçi sıfatını taşımadıklarından hesaba katılmaması gerekir.

Dava: 1475 sayılı Kanuna muhalefetten Belediye Başkanlığının anılan kanunun 108-98-C maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Gaziantep Bölge Müdürlüğüne 8.2.1989 gün ve 1496 sayılı kararla verilen idari para cezasına vaki itirazın kabulü ile anılan kararın kaldırılmasına ilişkin Gaziantep 1. Sulh Ceza Mahkemesince verilen 26.5.1989 gün ve 1989/311-1326 sayılı kararın:

Tüm dosya münderecatına nazaran;

1475 sayılı Kanunun 25. maddesinde iş

yerinde istihdam edilecek hükümlü sayısının tesbitinde sürekli işlerde çalıştırılan geçici ve daimi işçi sayısı toplamı üzerinden hesaplanacağına dair hükmüne aykırı olarak, geçici işçi sayısının hesaba alınamayacağı görüşünden hareketle vaki itirazın reddi yerine yazılı şekilde kabulüne karar ittihazında isabet görülmediğinden bahisle CMUK.nun 343. maddesi gereğince bozulması lüzumu Yüksek Adalet Bakanlığı'nın 11.12.1989 gün ve 62998 sayılı yazılı emrine atfen Cumhuriyet Başsavcılığının 14.12.1989 gün ve Y.E.2794 sayılı tebliğnamesi ile Daireye ihbar ve dava evrakı tevdi kılınmakla, yazılı emir kapsamıyla sınırlı olarak yapılan inceleme sonunda:

1475 sayılı İş Kanununun 25. maddesi, çalıştırılacak eski hükümlü adedinin tesbitinde (Daimi İşçi Sayısı esas alınır) hükmünü ihtiva etmektedir. Aynı kanunun 8. maddesinde ise, nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlerin (Süreksiz iş), bundan fazla sürelerin de (Sürekli iş) olduğu açıklanmıştır.

Kanunun 25. maddesinde yazılı (Daimi işçi) sözcüğünden ne kastedildiği yolunda herhangi bir açıklık bulunmamakla beraber, süresi belirli olmayan iş sözleşmelerine göre çalışan ve çalışmalarında devamlılık bulunan işçilerin, daimi işçi olarak kabulü, bunun dışın-

da, işin niteliği itibariyle belirli süre devam edip son bulan işlerde çalışanların ise daimi işçi isifatını taşımadıklarının kabulü gerekir.

(Daimi işçi) ve (sürekli iş) kavramları birbirinden tamamen ayrı kavramlardır.

1475 sayılı Kanunun 25. maddesinin, eski hükümlerin mesleğe ve topluma kazandırılması amacını güttüğü kuşkusuzdur. Geçici işlerde, eski hükümlü çalıştırılarak, bir süre sonra işin hitama erdiğinden bahisle bu kişilerin işlerine son verilmesi yasanın amacına ters düşer.

Yasa kurallarının, yasanın kendi sistemi içinde gerçekleştirmek istediği amaca uygun şekilde yorumlanması gerekir.

Görüldüğü gibi; eski hükümlü çalıştırılmasının temel koşulu olan elli işçinin saptanmasında, sadece daimi işçilerin dikkate alınacağı 25. maddede açıkça belirtilmiştir. Uygulamada da, yasa koyucu tarafından, iş yasalarında daha evvel rastlanmayan (Daimi işçi) tabiriyle, belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri ile çalışan işçilerin kastedildiği kabul edilmektedir.

Dosya kapsamından ve özellikle İş Müfettişi tarafından mahallinde düzenlenen 10.11.1988 günlü tutanaktan, işyerinde çalışmakta bulunan işçilerden sadece (47) adedinin daimi işçi olduğu, diğerlerinin geçici işçi statüsünde bulunduğu anlaşılmaktadır.

Açıklanan sebeplerle, geçici işçilerin 1475 sayılı Kanunun 25. maddesinde yazılı (Daimi işçi) olarak kabulüyle, bunların eski hükümlü oranının belirlenmesinde esas alınması mümkün bulunmamaktadır.

Dairemizin emsal kararları da bu doğrultuda olduğu cihetle, Gaziantep 1. Sulh Ceza Mahkemesince itiraz olunan 26.5.1989 gün ve 1989/311-1326 sayılı itirazın kabulüyle idari para cezasının kaldırılmasına müteadil kararda yasaya aykırı bir yön görülmediğinden yazılı emre atfen düzenlenen tebliğname ile vaki istemin REDDİNE, dosyanın gereği için Yargıtay C.Başsavcılığına iadesine, 20.12.1989 gününde oybirliği ile karar verildi.

✍

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1989/9833
Karar No : 1990/899
Karar Tarihi : 01.02.1990

***Karar Özeti:** 1- İş düzeni aralıklı çalışma esasına göre oluşan yerlerde işin özelliği itibariyle günlük 7,5 saati aşan çalışmanın değil, haftalık 45 saati aşan çalışmanın fazla mesai olarak değerlendirilmesi gerekir.*

2- Pazar günü çalışıp, hafta içinde dinlenen işçiye sırf pazar günü çalışması sebebiyle katlı yevmiye ödenmesi gerekmez.

Dava: Davacı, fazla çalışma parası ile pazar günleri çalışma karşılığı ve servis ücretinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı: 1- Davacı, işyerinde bekçi olarak çalışmıştır. Ancak işin gereği icabı işyerinde münavebe ile bir çalışma düzeni kurulmuş ve buna göre davacı haftanın bazı günlerinde 7,5 saati geçecek şekilde çalıştırılmış, bazı günlerinde ise dinlenmiştir. Bu çalışma ve dinlenmeler art arda ikişer veya üçer gün devam ettiği gibi, bazende gün aşırı olmuştur. Davacı çalıştığı günlerin fazla mesaisini istemektedir. Gerçekten 1475 sayılı İş Kanunu'nun 61 inci maddesinde genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saat olduğu belirtildikten sonra, bu sürenin haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere uygulanacağı öngörülmüştür. Buna göre haftada 6 iş günü çalışan bir işçinin günde 7,5 saati aşan çalışması fazla mesaiyi oluşturacaktır. Ve yine bunun sonucu olarak haftada 45 saati aşan çalışma fazla mesai

olacaktır. Ancak olayda çalışma düzeni buna uymamaktadır. Az önce açıklandığı üzere işyerindeki bekçiler için iş düzeni aralıklı çalışmaya esasına göre oluşturulmuştur. Bu bakımdan işin bu özelliği itibarıyla artık günlük 7,5 saati aşan çalışma değil, haftalık 45 saati aşan çalışma fazla mesai olarak değerlendirilmelidir. Böyle olunca fazla mesai hesabına haftalık 45 saat üzerindeki çalışmanın esas alınması gerekir. Mahkemenin bu yöne gitmiyerek günlük çalışmayı dikkate alarak fazla mesai ücretine karar vermiş olması isabetli değildir.

2- Birinci bentte açıklandığı üzere davacı pazar günleri çalışmış olsa dahi hafta içinde 2-3 gün dinlenmiştir. Bu suretle hafta tatilini hafta içinde kullanmış olmaktadır. İş Kanunu'nun 43 üncü maddesi ve postalar halinde çalışma tüzüğü hükümlerine göre kanuni hafta tatili günü çalışmış olan işçiye haftanın diğer bir gününde hafta tatili verilir. Olaydaki duruma bu çerçevede mütalâa etmek mümkündür. Bunun sonucu olarak da hafta içindeki çalışmasının sırf pazara isabet etmiş olması kendisine pazar günü çalışması için katlı yevmiye ödenmesini gerektirmez. Toplu iş sözleşmesinde günlük normal çalışma süresinden fazla yapılan çalışmanın fazla çalışma kabul edilmesi ve tatil günlerinde çalıştırılma halinde iş karşılığı olmayan tatil gündeliği dahil (3) gündelik ödenmesi İş Kanunu'nun 61 inci maddesine uygun biçimde çalışmalar için uygulama olanağı söz konusu olup, bu olayda belirtilen şekilde aralıklı çalışmalar için söz konusu olmamak gerekir.

Bu cihetler dikkate alınmaksızın hüküm tesisi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan hükmün yukarıda yazılı sebeplerden BOZULMASINA, 1.2. 1990 günü oybirliğiyle karar verildi.

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No : 1989/11580
Karar No : 1990/955
Karar Tarihi : 02.02.1990

Karar Özeti: İhale sonucu işyerinin başka bir işverene geçmesiyle hizmet akti feshedilmiş sayılmayıp, hizmet ilişkisi yeni işverenle devam eder. İşverenin değişmesi işçiye fesih hakkı vermez. Önceki ve sonraki işverenlerin kıdem tazminatından sorumlu olmaları için de, hizmet aktinin kıdem tazminatını gerektirecek şekilde sona ermesi gerekir.

Dava: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parasının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

2- Davacı işverene ait işçi kafeteryasını ihale yolu ile üslenen davalının bu işyerinde işçi olarak çalışmıştır. İhale süresi bittikten sonra davalı yeni ihaleyi kaybetmiş ve işyeri başka bir işverene geçmiştir. Davacı bu sonucu hizmet akdinin davalı işveren tarafından feshi şeklinde değerlendirerek ihbar ve kıdem tazminatı istemiştir. Mahkeme ise davalının davacıya başka bir işyerinde iş teklif ettiğini, fakat bu işin mevsimlik olması nedeniyle kabul etmediğini ve İ.K. 16. maddesinin II. bendinin ilgili hükmüne göre hizmet akdini feshetmekte haklı bulunduğunu belirterek kıdem tazminatına karar vermiştir.

Ancak olayda ihale sonucu işyerinin bir işverenden başka bir işverene geçmesi söz konusudur. Böyle hallerde işçinin hizmet akdi feshedilmiş sayılmayıp, yeni işverene geçmiş olur. Yani hizmet akdi ilişkisi yeni işverenle

devam eder. Ve işyerinin el değiştirmesi işçiye de fesih hakkı vermez. Davacının önceki ve sonraki işverenler nezdindeki kıdem tazminatından da İ.K. 14. maddesi hükmü gereğince hizmet akdinin kıdem tazminatını gerektirecek şekilde sona ermesi halinde, her iki işveren sorumlu olur. Ancak işyerini devreden işveren işçiyi çalıştırdığı sürelerle ve devir esnasındaki ücret seviyesiyle sorumludur. anlatılan bu durum karşısında davacının kıdem tazminatı isteme hakkı doğmamıştır. Kıdem tazminatı isteminin bu sebepten reddi gerekir. Dairemizin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararlarında bu yöndedir. (Örneğin: İzmir 2. İş Mahkemesinin 21.4.1989 gün ve 919/251 sayılı kararıyla ilgili H.G.K.nun 17.1.1990 gün ve 1989/9-610 E. ve 1990/S.K. sayılı kararı).

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 2.2.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.

□ □ □

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1989/7949

Karar No : 1990/9

Karar Tarihi : 15.01.1990

Karar Özeti: Devamlılık arzeden bir işte belirli süreli akitlerle ara vermeden çalışılması akdin belirli olmayan sürekli hizmet akdine dönüştüğünü gösterdiğinden işçinin hizmet akdini sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı istemesi mümkün değildir.

Dava: Davacı, kıdem tazminatının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

Yargıtay Kararı: Davacı işyerinde 2.11.1982 tarihinden itibaren belirli süreli sözleşmelerle çalıştırıldıktan sonra taraflar ara-

sında son olarak 1.2.1988 ile 31.12.1988 tarihleri arasında kapsayan sözleşme yapılmıştır. Davacı, 22.12.1988 tarihinde işverene verdiği dilekçe ile sözleşme bitimi olan 31.12.1988 tarihinden sonra çalışmayacağını, sözleşmeyi 31.12.1988 tarihi itibarıyla feshettiğini bildirerek haklarının ödenmesini istemiştir. İşveren ise buna karşılık çalışmasına ihtiyacı olduğunu belirterek 1.1.1990 tarihinden itibaren tekrar sözleşme yapmak istediğini, bu nedenle iş akdinin feshini kabul etmediğini bildirmiştir. Hernekadar sözleşmeler süresi belirli olarak yapılmış ise de, davacı sözleşmeler sonunda ara vermeden çalıştırıldığına göre ve gördüğü işin devamlılık arzeden bir iş niteliğinde olduğunda dikkate alındığında hizmet akdinin süresi belirli olmayan sürekli hizmet akdine dönüştüğünün kabulü gerekir. Bu durumda davacı hizmet akdini fesihte haklı olamayacağından kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bir an için hizmet akdinin belirli süreli olduğu kabul edilse dahi davacı, işverenin hizmet akdini yenileme isteğine rağmen akdi yenilemeyeceğini bildirmek suretiyle, hizmet akdini kendisi sona erdirmiş sayılacağından ve olayda İş Kanununun 16. maddesine dayanan bir fesihte söz konusu olmadığı cihetle bu bakımlardan da kıdem tazminatına hak kazanamaz. O halde kıdem tazminatı isteğinin reddine karar vermek gerekir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 15.1.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.

□ □ □

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No : 1989/2074

Karar No : 1989/4174

Karar Tarihi : 02.05.1989

Karar Özeti: İşçinin; çalıştığı kurum müdürü ve nöbetçi amiri hakkında gerçeğe aykırı şekilde gazeteye açıklama yapması, işverene bildirimsiz fesih hakkı verir.

Dava: Taraflar arasındaki kıdem tazminatının ödenmesi davasının yapılan yargılaması sonunda, ilâmda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine; dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

Yargıtay Kararı: Davacının çalıştığı müessese müdürü ve nöbetçi amiri hakkında bir gazeteye gerçeğe uygun olmayan haber verdiği tüm dosya münderecatından ve disiplin kurulundaki kendi beyanından anlaşılmaktadır. Bu eylemi, 1475 sayılı İş Kanununun 17. maddesinin II. fıkrasının (b) bendindeki işverene bildirimsiz fesih hakkı tanıyan hali oluşturmaktadır. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz.

Yazılı şekilde aksine hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 24.800 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde iadesine 2.5.1989 gününde oyçokluğuyla karar verildi.

Karşı Oy Yazısı: Davacı işçi, Volfram tesislerinde gereksiz sarf olunan mazot olayını Bursa'da çıkan bir gazeteye telefonla bildirerek, bunun kamu oyuna duyurularak açıklığa kavuşturulmasını istemiştir. Gazete bu ihbarı davacı işçinin bildirmesi dışında ve tamamıyla kendi haber verme anlayışı içinde yayınlamıştır. Bu yayın tümüyle işçinin ihbarıyla ilgili olduğunu söylemek mümkün değildir.

Kaldığı, Volfram tesisleri müdürü gazetesinin yazdığı mazot olayını doğrulayarak dönen tank kapağının çatlaması nedeniyle 96 ton, 18.066.907 TL.'lik mazotun akararak zayı olduğunu söylemişlerdir. Olayın gazetesinin yazdığı gibi mi, yoksa ilgililerin söyledikleri gibi mi olduğu araştırılmıştır.

Bu nedenle işçinin ihbarını İş Kanunun 17. maddesinin II. fıkrasının (b) bendinde ya-

zılı şeref ve haysiyeti kırıcı asılsız ihbar ve isnat olarak kabul etmek mümkün olmadığından çoğunluğun kararına karşıyım.

✍

□ □ □

**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

Esas No : 1990/2585
Karar No : 1990/2529
Karar Tarihi : 8.3.1990

Karar Özeti: En yüksek mevduat faizi sadece kıdem tazminatı için uygulanır. Bunun dışındaki istekler için uygulanamaz.

Dava: Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı ile ikramiye farkı alacağını ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

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

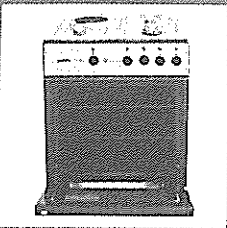
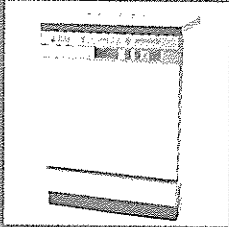
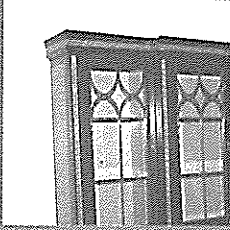
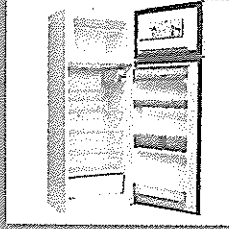
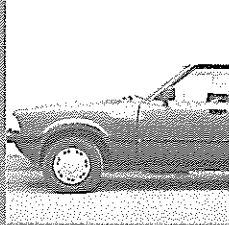
2- En yüksek mevduat faizi uygulaması sadece kıdem tazminatı için söz konusudur. Kıdem tazminatı dışındaki haklar için uygulanacak faiz oranı % 30 yasal faizdir. Faiz konusunda bu hususlar dikkate alınmaksızın hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

Sonuç: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 8.3.1990 gününde oybirliğiyle karar verildi.

✍

□ □ □

Halk Kredisi daha hesaplıdır.



Büyük düşünün, kazancınızı düşünün.

Avantaj I. Halk Kredisi, ülkemizin en hesaplı tüketici kredisidir. Halk Kredisi için aylık sadece %6 faiz uygulanır.

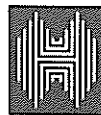
Avantaj II. Faiz borcunuz "azalan bakiye" yöntemiyle hesaplanır. Borcunuz azaldıkça faiz de azalır. Böylece piyasadan en az % 25 daha az faiz ödersiniz.

Avantaj III. Alışverişinizi peşin parayla, peşin fiyattan yaparsınız.

Avantaj IV. Yerli, yabancı otomobilinizi marka sınırlaması olmadan hemen alırsınız, muhtemel zamlardan etkilenmezsiniz.

Avantaj V. Uzun vadede düşük taksit ödersiniz.

Siz de düzenli ve yeterli bir gelire sahipseniz, en yakın Halkbank şubesine gelin. Başvuru Formu'nu doldurun. Talebiniz kısa sürede değerlendirilecek ve kredinizi alacaksınız.



HALKBANK
TÜRKİYE HALK BANKASI

Çalışana, üretene kaynak.

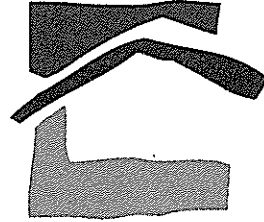


**EMLAK
VISA**

**İSTEYİN, DÜNYAYI
İSTEYİN!**

Türkiye Emlak Bankası'nın
438 şubesinden birine gelin;

- Emlak Visa istiyorum! deyin, size dünyayı verelim.



EMLAK BANKASI