

Cimento İşveren

ÇİMENTO
MÜSTAHSİLLERİ
İŞVERENLERİ
SENDİKASI
YAYIN
ORGANI

MAYIS 1992
CİLT 6
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, Müttehit Çimento ve Su Kireci Fabrikaları A.Ş.
- ✓ Eskişehir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ✓ İzmir Çimento Fabrikası T.A.Ş.
- ✓ Türk Çimentosu ve Kireci A.Ş.

tarafından o tarihdeki 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 A.Ş.
- ☛ ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- ☛ BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- ☛ BAŞTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☛ BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- ☛ ÇANAKKALE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ ÇİMENTAŞ - İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ☛ ÇİMSA - ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☛ ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- ☛ GÖLTAŞ - GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☛ KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- ☛ MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- ☛ NUH ÇİMENTO SANAYİ A.Ş.
- ☛ SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ☛ TRAKYA ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- ☛ ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.

AMACI

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

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

Cimento İşveren

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayımlanır.

**MAYIS 1992
CİLT 6. 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
İktibas edilemez.

□
Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edilemez.

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

□
Dizgi FM
Tel: 230 65 16

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

REKLAM TARİFESİ

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

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

İÇİNDEKİLER

**İŞ KANUNU VE SENDİKALAR
KANUNUN'DA YAPILMASI
DÜŞÜNÜLEN DEĞİŞİKLİKLERE
DAİR TASLAGIN İÇERİĞİ
VE SANAYİLEŞMİŞ
ÜLKELERLE MUKAYESESİ**

3

**"AVRUPA TOPLULUĞU"
ÇALIŞANLARIN TEMEL
SOSYAL HAKLARI
TOPLULUK ŞARTI**

8

**2000'Lİ YILLARDA ÇALIŞMA
YAŞAMI VE SENDİKAL
ANLAYIŞLARDA
YENİ AÇILIMLAR**

23

KARAR İNCELEMESİ

25

YENİ YAYINLAR

33

HUKUK

38

Hamiline*

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

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

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



T.C. ZİRAAT BANKASI

ZİRAAT SİZ BİR TÜRKİYE DÜŞÜNÜLEMEZ

İŞ KANUNU VE SENDİKALAR KANUNU'NDA YAPILMASI DÜŞÜNÜLEN DEĞİŞİKLİKLERE DAİR TASLAĞIN İÇERİĞİ VE SANAYİLEŞMİŞ ÜLKELERLE MUKAYESESİ*

Sayın Başkan, Sayın Bakan, Hanımefendiler, Beyefendiler,

Taslağın Gerekçeleri :

Konuşmasını program icabı onbeş dakika içinde bağlamam gerekiyor. Bu kadar kısa bir zaman içinde ne söylenebilirse onları söyleyeceğim.

Sözlerime Sayın Bakanı tebrik ederek başlamak istiyorum. Taslağın gerekçesinde ve çeşitli beyanlarında keyfi işten çıkarmaları önlemek istediğini ifade ediyor. Daha başlangıçta taslağı eleştirirken keyfi işten çıkarmaları savunuyormuşunuz gibi bir duruma düşüyorsunuz. Oysa keyfi işten çıkarmayı hiç kimse savunmuyor. Sanıyorum Sayın Bakanımızın bu beyanları politiktir. İşçilerimizin oylarına hitap ediyor. Taslağa karşı mısınız, o halde keyfi fesihten yanasınız. İşvereni

daha başlarken mahkum ediyor ne zaman ki bir yerde işçi çıkarıldı o peşin peşin keyfi bir çıkarma olarak kabul ediliyor. Derhal mahkemeye gidilebiliyor işveren işten çıkarmanın keyfi olmadığını isbat etmekle yükümlü tutuluyor. Bu husus taslağın tek taraflı olarak hazırlandığını düşündürüyor. **Böyle şey olur mu diyenler için örnek vermek istiyorum ve taslaktan bir madde okuyorum: "İşletme gereklerine dayandırılan fesihlerde, işçinin aynı işyerinin bir başka kısmında veya aynı işletmeye bağlı başka bir işyerinde çalıştırılması olanağının bulunması yada işçinin değişik iş şartlarıyla çalışmaya devam etmesi mümkün olup, işçinin de bunu kabul etmesi durumunda fesih yine haksız sayılır."**

Düşünebiliyor musunuz? İşveren işçisinin rızasını alarak onu fabrikasının bir bölümünden alıp bir başka bölümünde çalıştıramayacaktır. Bunun için de hâkim kararı lazımdır.

Bu durumda şu soru akla geliyor, iş yerini hakim mi yönetecek fabrika müdürü mü?

Bir araştırma yapılmadan, son yıllarda memleketimizde görülen iş akti fesihterinin ne gibi sebeblere dayandığı incelenmeden, kaç kişinin işten çıkarıldığı ve bunun ne kadarının keyfi olduğu saptanmadan bir varsayım dayanılarak böyle bir taslak hazırlanmış ise bunun mantığını anlamadığımı belirtmek isterim.

Endüstri ilişkilerinde üç türlü hak hukuk vardır:

- İşçinin hakları
- İşverenin hakları

*Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunca 12-13 Mart 1992 tarihlerinde Ankara Hilton Otelinde Düzenlenen "İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu'nda Yapılması Düşünülen Değişikliklerin Türk Sanayine Etkileri" Konulu Seminerde Sendikamız Yönetim Kurulu Başkanı Mesut EREZ'in Yaptığı Konuşma

- Kamunun hakları

Bu üç hakkın dengede tutulmasını kanun sağlar.

Bu açıdan baktığımızda Taslağın sadece işçi haklarını savunduğu, işveren ve kamu haklarını hiç nazara almadığı izlenimini ediniyoruz. Kanunların genel hukuk prensiplerini göz önünde tutmaları hakların özünü zedelemeleri lazımdır. Konuya bu görüşten yaklaştığımızda Borçlar Kanununun 19. maddesi hatıra gelmektedir. Bu maddeye aykırı, sözleşmeler mutlak butlan ile batıldır. **Yargıtayın 9. H.D. sinin 1969 yılında vermiş olduğu bir kararda "İşçi almak ve işten çıkarmak işverenin tabii hakkıdır. İşverenin bu hakkı hiç bir surette sözleşmelerle tahdit edilemez ve elinden alınamaz" denilmektedir. Sözleşmeyle elinden alınamayan bu hak, acaba kanunla işverenden alınabilir mi? Bu soruya hemen taslak işverenin bu hakkına dokunmuyor bu konuda hâkimlerin karar vermesini sağlamayı amaçlıyor denebilir.**

Ancak her türlü işten çıkarmayı önceden "Keyfi" olarak kabul edip ispat külfetini işverene yüklemek işverenin fabrikasını kendi takdirine göre sevk ve idare etmek hakkının dolaylı yollarla elinden

alınmak istendiğinin bir göstergesi olmaktadır.

Mahkemeler ve Seri Usulü Muhakeme

Bazı davaların kısa zamanda sonuçlandırılması usulü öteden, beri memleketimizde vardır. Buna rağmen uzmanlaşmış iş mahkemelerinde dahi iş davalarının senelerce sürdüğü, bu konularda iki ay içinde karar vermesi gereken Yargıtay'da dosyaların yıllarca sıra beklediği bir gerçektir. Ancak noksan araç gereç, noksan ve kifayetsiz personel gayri müsait işyerlerinde çalışmaya ve adalet dağıtmaya gayret eden hâkimlerimize itimadımız tamdır. Nevar ki taslak bu haliyle kanunlaşacak olursa mahkemelerin her sene yüzlerce binlerce yeni dava ile karşılaşmaları da kaçınılmaz olacaktır.

Hükümet Programı ve Kamu Yararı:

Bilindiği gibi 207 trilyonluk konsolide Devlet bütçesinde 26 trilyon gibi çok düşük yatırım ödeneği vardır. Özel sektörden 70 trilyon yatırım yapılması beklenmektedir.

"Gerekçede rasyonalizasyon, üretim yöntemlerinin değiştirilmesi bir bölümde faaliyetinin durdurulması gibi teknik ve ekonomik sebepler" iş yeri gereklerinden kaynaklanıyor, diğer ta-

raftan bu sebeblerin takdiri hâkime bırakılıyor. Bu durumda hangi müteşebbis sanayi yatırımları yapmak ister? **Demirel hükümetinin programının 24-27. sayfalarında** sanayi yatırımlarının teşviki için çok yerinde tedbirler yer almakta **"Sanayimizin rekabet gücünü artırmak amacıyla ileri teknoloji transferi ve kullanımı özendirilecektir" denilmektedir.**

Türkiye'de imalat sanayinde kullanılan teknolojiler çok eskimiştir. Modernizasyon ihtiyacı çok büyüktür, bunu yapamazsak rekabet gücümüz kalmaz ileri teknolojiyi getirmek fabrikayı modernize etmek bilindiği gibi daha az iş gücü kullanılması sonucunu doğurur. Kamu yararı, yeni yatırım yapmakta, yeni teknoloji getirmekte ve fazla üretim yapmaktadır. **Her iş akdi feshini, peşinen keyfi, haksız bir davranış kabul ederek işin mahkemede halledilmesini amaçlayan bir kanun çıkarsa bu yatırımcıyı caydırır, kamu yararına ve Hükümet programına ters düşer. Böyle bir prosedürün "İleri teknoloji transferini ve kullanımını özendirileceği" iddia olunabilir mi?**

İLO Standartları

Çalışma Bakanlığınca hazırlanan taslakta İLO standartlarının esas alındığı yazılır. B. Hükümet

programının 33. sayfasında "Sendikal hakların ülkemizde İLO standartlarına uygun çerçevede kurumsallaşması sağlanacaktır. İşçi ve işveren ilişkilerinin Türkiye'de sosyal güvenceleri geliştirici ve sosyal barışı güçlendirici yönde olması sağlanacaktır" tarzında yer alan Hükümet taahhüdünden kaynaklanmaktadır.

Önce şunu kaydetmek istiyorum, taslakta bir defa olsun (Teknoloji) sözü geçmiyor, oysa İLO'nun 158 sayılı sözleşmesinde (Ekonomik, Teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle işten çıkarmayı ilgilendiren Ek Hükümler) başlığını taşıyan bir bölüm vardır.

Aklıma bir soru takılıyor her türlü işten çıkarmayı en haklı sebeplerle iş akdinin feshini dahi Bölge Çalışma Müdürlüğünün ve mahkemenin takdirinden geçirmeyi amaçlayan bir taslak kanunlaşır mı? "İşçi işveren ilişkilerinin Türkiye'de sosyal güvenceleri geliştirici ve sosyal barışı güçlendirici yönde olması"nı sağlayabilecek miyiz? Hükümet programında işçi - işveren ilişkileri diyor, taslakta işveren unutulmuş, o hep haksız hep keyfi işten çıkarıyor. Bu nedenle hâkimin takdirine ihtiyaç duyuluyor.

İşverenle Bakanlık

arasında İLO'da şöyle AT'de böyle batılı memleketlerde uygulanan hükümler şöyle diye bir tartışma sürüp gidiyor.

Örneğin Sayın Bakan bütçe konuşmasında 158 sayılı İlo sözleşmesini Zambia, Zaire, Uganda ve Etiyopya'nın bile imza ettiğini söylüyor, işveren de AT ülkelerinden yalnız Fransa ile İspanya'nın tasdik ettiğini ileri sürüyor. Zambia, Zaire, Uganda, Etiyopya gibi memleketler sanayileşmemiş, tarımla uğraşıyor, onların imzalarının önemi yok.

Daha sonra Sayın Bakan Türk İş sempozyumunda ek açıklamalarda bulunuyor, Almanya, Fransa, İtalya, İngiltere, İsveç, Hollanda, Belçika İspanya gibi ülkelerde zaten İLO standartları uygulanıyor, 158 sayılı kararı onaylamamış olmaları fazlaca önemli değildir diyor. Bu memleketlerdeki usul taslaktakinin aynı değil İngiltere'de, İsviçre'de, Avusturya'da, Lüksemburg'da mahkemeye başvurma yok. Tartışmalarda nedense Amerika, Japonya hiç örnek gösterilmiyor.

Bir çok memlekette iş yeri bünyesinde kurulmuş işletme komiteleri konuyu hallediyor.

Bu durum biraz "Lâ takrabüs salâte"yi anım-

satıyor. Bektaşîye sormuşlar: Neden namaz kılmıyorsun? Kur'anda ayet var, namaza yaklaşmayın diyor demiş, mukaddes kitabı açıp göstermiş. Ayet'in işine gelmeyen kısmını okumuyormuş. Orada sadece "Namaza yaklaşma" denilmiyor, "Sarhoş iken, içkili iken, namaza yaklaşma" diye yazılıymış. Bunun gibi işveren de Bakanlık da kendi fikrini destekleyecek misalleri araştırıp onları vermeye çalışıyor.

Bu kısır döngüden çıkmalı, kendi memleketimizin gerçeklerine en uygun olanı araştırıp bulmalıyız.

Uygulamadan bazı Örnekler:

1 - Paşabahçe eylemi olarak tanınan olayda işçiler iş gücü azaltılmasını protesto maksadıyla Beykoz fabrikasında çalışmayı durdurup yasa dışı grev uygulamışlardı. İşveren yasa dışı grevin durdurulması işyerlerinin boşaltılması için mahkemeye başvurmuştur. Mahkeme "Kristal İş Sendikası tarafından alınmış bir grev kararı olmadığı ve bu nedenle kanunsuz grev niteliğinde olduğu ileri sürülen bir eylemin durdurulması hususunda sendika aleyhine tedbir kararı oluşturulmasının hukuken mümkün olmadığı" tarzında karar

vermişti.

Oysa 2822 sayılı yasa "Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır" diyor.

2 - Gerekçelerinde zikredilmemiş olmakla beraber Çalışma Bakanlığını böyle bir taslak hazırlamaya sevkeden sebepler arasında, geçtiğimiz on yılda işten çıkarmaların adedinin giderek artmış olması vardır. Bunun nedeni açıktır, geçtiğimiz on yılda karma ekonomiden piyasa ekonomisine geçilmiştir, yüksek enflasyon, yüksek kur, yüksek faiz olarak özetleyebileceğimiz para politikaları uygulanmıştır. Bu politikalara ayak uyduramayan bir çok sanayi kuruluşu küçülmüş yada kapanmıştır.

3 - İş aktiflerinin feshinin önemli bir sebebi ölçüsüz zam talepleridir. Sendikalar 1990 - 1991 döneminde % 600 - 700 ücret zammı talep eden toplu sözleşme taslaklarıyla işverenlerin karşısına gelmişlerdir.

Geçen yıl işçi sendikası Kütahya Porselen Fabrikasından fabrikanın

yıllık cirosundan fazla tutan ücret zammı istemiştir. % 140 - 150 zam verildiği halde müzakerelerde fazlasının verilemeyeceğini işçi temsilcilerine anlatmak mümkün olmamıştır. Sekiz aydan fazla grev sürmüş, fırınlar soğumuştur. Sekiz dokuz ay sonra fırınlardan birisi rejime sokulabilmiş, diğeri yakılıp ısıtılamamıştır. Alman-ya'dan getirilen teknisyenler ikinci fırının tamir edilemeyeceğini uzun süren incelemelerden sonra bildirmişlerdir. Bu nedenle 300'e yakın işçi işe alınamamış, işveren yasal zorunluluk olmadığı halde 3.5 milyar kıdem tazminatı ödeyerek işçilerin daha çok perişan olmalarını önlemiştir.

1990 - 1991 döneminde çimento iş kolunda sendika % 673 oranında ücret zammı istemiştir. Müzakerelerde enflasyon artı refah payı, geçmiş yılda varsa enflasyon farkının verilmesi teklif edilmiş sonuç alınamamıştır. Sendika 22 çimento fabrikasında birden greve gitmiş, üretim durmuştur. İstanbul'da o tarihlerde 7.500 liyara satılan bir torba çimentonun fiyatı 27.000 liraya yükselmiştir. On sekiz gün süren grev sonunda % 300'lere varan yüksek bir zam verilerek toplu sözleşme imzalanmıştır. Çimentonun ma-

liyetindeki işçilik payı birdenbire % 29 - 30'a çıkmıştır.

4 - Sayın Bakanın taslağı savunurken kendisini güvence içinde hisseden işçinin veriminin artacağını söylediğini biliyoruz. Geçen gün Eskişehir Çimento Fabrikasında şöyle bir olay yaşanmıştır: Belediye 20 torba çimento almak için fabrikaya bir kamyonet, sekiz işçi göndermiştir. İşçiler çay kahve içmekle vakit geçirmişler yirmi torba çimentoyu tam iki saatte yüklemişlerdir. Onlar Belediyenin kendilerini işten çıkaramayacağını bilmekteydiler.

Gazetelerden öğrendiğimize göre Kartal Belediyesi temizlik işlerini müteahhide vermiştir. Her ay bir milyar 700 milyon liraya gördürdüğü bu hizmeti 500 milyon liraya hallettiği yazılmıştır. Bu uygulama ile hem daha çok çöp toplanmış hem de çöpler daha uzaklara taşınmış. İşveren iş yerinde böyle bir uygulama yapmak hakkına sahip değil mi? Bu nedenle bazı kişilerin iş aktini feshetmişse mahkeme gitmeye lüzum var mı?

5 - 28 Şubat 1992 tarihli Milliyet Gazetesinde Belediye İş Sendikasının belediyeden neler istediğini gösteren bir taslak metni çıktı. İstediklerinin bir kaçını söylüyorum.

- Belediyeye ait iş yerlerinin kapatılması halinde burada çalışanlar bir iş yerine yerleştirilecek, bunu kabul etmeyip işten ayrılmak isteyen işçiye kıdem tazminatı mahfuz kalmak kaydıyla 125 milyon TL. kötü niyet tazminatı olarak net ödenecek.

- Sünnet olacak çocuğuna pelerin, başlık, maşaallah, sünnet asası ve elbisesi alınacak, 2 milyon lira sünnet parası verilecek.

- Her ay 1 Kg. misafir şekeri, 1 Kg. çerez, 3 Kg. toz şeker, 5 Kg. ayçiçek yağı, 1,5 Kg. dana eti, 2 Kg. kaşar peyniri v.s. verilecek.

- İşçinin taban ücreti 100.000'e çıkarılacak ayrıca % 100 zam yapılacaktır.

Bu tür taleplerde daha şimdiden söz konusu taslağın izleri görülmektedir.

Toplu sözleşme tasarısı hazırlanırken işçi sendikası istediği gibi davranacak, hiç bir objektif ölçüye sığmayan zamlar istemekte serbest kalacak, istediği anda greve gidebilecek buna mukabil işveren maliyetini düşürmek için tedbir araştırıp işini küçültmek bazı bölümlerini kapatmak zorunda kaldığında işçisini çıkarmakta keyfi davranıyor diye mahkemelere verilecek.

Bu, hiç bir şekilde iş barışını sağlayamaz. Yatırımların azalmasına, üretimin düşmesine neden olur. Daha başka bir

deyimle işçinin lehine olsun diye alınan ve işçiye iş güvenliği sağlıyormuş gibi görünen bu tedbirler bir süre sonra hem işçilerimiz, hem işverenlerimiz ve hem de toplumumuz için olumsuz sonuçlar doğurabilecektir.

İşçi kardeşlerimize işçi sendikalarımıza seslenmek istiyorum fabrika varsa verimli çalışabiliyorsa sizde varınız, işyerlerinizin varlığını tehlikeye sokan her şeyin karşısında olmalısınız.

Geçenlerde bir Sayın Bakanımız bir büyük bürokrat için "Ben dediydim" demek başarı sayılmaz diyordu, kuşkusuz çok doğru söylüyordu, ne var ki zamanında söylenlere kulak vermemekte başarısızlığın sebebi olabilir.

Endüstri ilişkilerinin, iş barışının çok sorunları vardır, 1990 yılında grevlerle 3.466.550, Lokavtlarla 1.188.091 iş günü kaydedilmiştir. 1991 Ağustos sonunda grevle kaybolan iş günü sayısı 3.667.603'e Lokavtla kaybolan 1.142.900'e ulaşmıştır. Bu, kamunun hukukuna, toplumun menfaatlerine işçimizin ve işverenlerimizin yararına değildir. Batılı ülkelerde grev değil uzlaşma tercih ediliyor.

Kanımca bu olayın sebeplerini araştırıp bulmak, bu sebepleri ortadan kaldıracak tedbirleri almak öncelik taşır. Bu yapıldığı takdirde iş akitlerinin feshi bir problem ol-

maktan çıkacaktır.

Ekonomi politikaları ile sosyal ve kültürel politikalar bir küldür, bir bütündür. Her sahada alınacak tedbirlerin birbirleriyle uyum içinde olması lazımdır.

Resmi rakamlara göre memleketimizde 3.5-4 milyon işsiz verken sendikalarımızın çok yüksek ücret zammı çerez ve bayram harçlığı ile uğraşmaları Çalışma Bakanlığımızın Sanayicimizin elini kolunu bağlayacak, onu yatırım yapmaktan caydıracak tedbirleri kanunlaştırmaya çalışması tam bir tezat yada çelişki içinde olduğumuzu göstermiyor mu?

Hanımefendiler beyefendiler, sözlerimin sonuna geldim. Bir öneride bulunmak istiyorum:

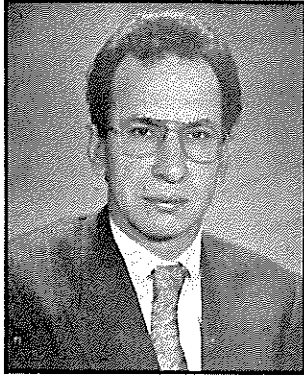
Ne Bakanımızın, ne işçilerimizin ne de işverenlerimizin hiç bir kötü niyeti-miz yoktur. Bu konularda acele etmemeliyiz. Her üç tarafın değerli uzmanlarının katılacağı bir komisyon kurulmalı, bu komisyon iş kanunlarında yapılması gerekli düzenlemeleri kısa süre içinde sap-tayıp bir taslak halinde Çalışma Bakanlığına sunmalıdır. Taraflar böyle bir taslak üzerinde uyum sağlayabilirlerse iş çok kolaylaşır.

Beni dinlemekte gösterdiğiniz dikkat ve sabır için teşekkürlerimi ve saygılarımı sunuyorum.



Avrupa Topluluğu

ÇALIŞANLARIN TEMEL SOSYAL HAKLARI TOPLULUK ŞARTI



Prof. Dr. Ali GÜZEL

Marmara Üniversitesi İİBF. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

1949 yılında Malatya'da doğmuştur. Hukuk öğreniminden sonra Fransa'da İş Hukuku alanında doktora yapmış; 1982'de Doçent, 1988'de Profesör olmuştur. Halen Marmara Üniversitesi'nde İş Hukuku, Uluslararası ve Avrupa Topluluğu Sosyal Hukuku öğretim üyeliği, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanlığı görevlerini yürütmektedir.

I. ULUSLARARASI SOSYAL DÜZEN'DEN AVRUPA SOSYAL MODELİNE...

İnceleme konusu yaptığımız, "**Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı**" (1), sosyal hakların tarihsel sürecini ve gelecekteki eğilimlerini yansıtmaları açısından, ulusal hukuklar ve bu bağlamda Türk Sosyal Hukuku (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) açısından da önem taşır. Çünkü anılan şart bir yandan, "**uluslararası sosyal düzeni**", öbür yandan, "**Avrupa sosyal modelini**" ve giderek, "**Evrensel sosyal düzeni**" tüm boyutlarıyla kucaklamak amacındadır.

1. Kalkış Noktası: Uluslararası Sosyal Düzen...

Ayrık durumlar dışında, insan haklarının korunması, başlangıçta, medeni haklar ve klasik kamu özgürlükleriyle sınırlı kalmıştır. Ancak II. Dünya Savaşı'ndan sonradır ki bu koruma, ekonomik ve

sosyal içerikli hakları da kapsamına alabilmiştir. Savaşları ve acı izlerini, insan haklarını ekonomik ve sosyal bir içeriğe büründürerek ortadan kaldırmamanın en sağlıklı yöntem olacağı yönündeki görüşler bu düzenlemelere egemen olmuştur. Temel Sosyal Haklar Şartı, bu görüşlerin günümüzde de önemini koruduğunu kanıtlayan bir belgedir.

Çağdaş anayasalarda; çalışma hakkı, eşitlik ilkesi, sosyal güvenlik, yönetime katılma, sendikal özgürlüklerin (toplu pazarlık ve grev hakları dahil) açıkça düzenlenmiş olması, az önceki değerlendirmeyi isabetli kılmaktadır. İnsan haklarının, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla korunması, evrensel ve bölgesel örgütlerin de yoğun çabalarına konu olur.

Birleşmiş Milletler'in, "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" (1948), "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Paketi" (1966), Avrupa Konseyi'nin "İnsan Haklarını ve Temel Özgürlükleri Koruma Sözleşmesi" (1950), "Avrupa Sosyal Şartı" (1961), çok sayıda hukuk belgelerinden sadece birkaç tanesidir. Devletler, bu belgeleri onayladıkları ve özellikle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde olduğu gibi, yargısal denetimin de var olduğu durumlarda, insan haklarının daha etkin bir korumaya kavuşacağı tartışma dışıdır. Dahası, ekonomik ve sosyal hakların içerik ve sınırlarının belirlenmesinde, uluslararası normların işlevi küçümsenemez. Öbürleri yanında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), bugüne kadar kabul ettiği sözleşme (1 Ocak 1991

tarihi itibarıyla toplam: 171) ve tavsiye kararları sosyal hakların anlam ve boyutlarını belirginleştirmiştir (2). Böylece, insan haklarının bunların bir uzantısı olarak da sosyal hakların, duvara asılan boş bir çerçeveden ibaret olmadığı, aksine insan yaşamının ve giderek toplumların vazgeçilmez dayanakları olduğu, insanlık tarihinin yaşadığı ve yaşamakta olduğu acı deneyimler pahasına da olsa, bugün herkesçe tartışmasız kabul edilen bir gerçektir.

Örnek niteliğinde andığımız uluslararası hukuk belgelerince benimsenen sosyal haklar, sadece ulusal planda değil, uluslararası düzeyde de yeni bir kavramın oluşumunu sağlamışlardır: "Uluslararası Ekonomik Düzen", "Uluslararası Siyasal Düzen" yanında "Uluslararası Sosyal Düzen", Bu düzeni yadsımak, küçümsemek veya gerçek anlamından soyutlamak olanaklı değildir. Sosyal politika ve sosyal haklar açısından çağdaşlığın ölçütü, uluslararası sosyal düzenin içinde olmak, ve onun ilkelerini yaşama geçirmekle olanaklıdır. Bu nedenle, ülkemizde sosyal politikalar oluşturulurken, sosyal haklar düzenlenirken, sınırları ve içerikleri artık belirginleşmiş olan uluslararası sosyal düzenin gereklerine de titizlikle uyma yükümlülüğümüz vardır. Ulusal koşullarımıza özgü teknik ayrıtımlardaki düzenlemelerin kaçınılmazlığı, bir önceki yargıyı bertaraf etmez.

"Uluslararası Sosyal Düzen" in ayrı ve kapsamlı bir incelemeyi gerektireceği kuşkusuzdur. Araştırmamızın amacı bu değildir; bundan sonraki açıklamalarımızın daha geniş bir perspektif içinde değerlendirilmesine katkıda bulunacağı düşüncesiyle konuyu ana başlıklarıyla anımsatma gereği duyulmuştur. Çünkü, Avrupa Topluluğu düzeyinde kabul edilen ve incelememizin odak noktasını oluşturan Temel Sosyal Haklar Şartı, bir anlamda, Topluluk ve buna üye ülkelerin sosyal düzenini, uluslararası sosyal düzenle bütünleştirmek, aralarındaki bağı daha da güçlendirmek hedefine yöneliktir.

2. Avrupa Sosyal Modeli

Bilindiği gibi, Avrupa Topluluğuna üye devletler, aynı zamanda diğer uluslararası ve bölgesel örgütlerin de üyesidirler. Ve hemen hemen hepsi, bu örgütlerce kabul edilmiş hukuk belgelerini imzalamışlar ve önemli bir bölümünü onaylamışlardır. Ancak, Avrupa Topluluğu, tüzel kişiliğe sahip olup, bağımsız bir iç hukuk düzenine kavuşmuştur (3). Bu hukuk düzeni, üye ülkelerin vatandaşlarını ve topraklarını ortak kural ve kurumlara bağlı kılma gibi bir sonuç doğurur. Ne ki bu hukuk düzeni, bazı ayrılık durumlar (serbest dolaşım, kadın - erkek eşitliği, iş ve gelir güvencesi, sosyal güvenlik v.b.) dışında, üye ülkeler vatandaşlarının temel sosyal haklarını bir bütün içinde düzenleyen ve güven-

ceye kavuşturan, Avrupa Konseyi Sosyal Şartı örneğinde olduğu gibi, bir hukuk belgesini içermemektedir. İşte, Avrupa Sosyal Düzeni ya da Avrupa Topluluğunun sosyal modeli konusundaki tartışmalar, Topluluk iç hukuk düzeni içinde yer alacak bir temel sosyal haklar şartının kabul edilmesiyle sonuçlanmış bulunmaktadır.

"Çalışanların Temel Sosyal Haklarına ilişkin Topluluk Şartı" (La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs) başlığıyla kabul edilen bu belgeyi incelemeyi önce, bu yöndeki düşüncenin oluşum sürecini, ana çizgileriyle yansıtmak, hem Avrupa Topluluğu'nun sosyal haklara verdiği önemi, hem de Avrupa sosyal düzeninin uluslararası sosyal düzenle olan etkileşimini belirginleştirecektir. Bu olgu, ulusal ve bu arada Türk Sosyal Politikasının, anılan sosyal sistemler karşısındaki konumunu ve yasal düzenlemelerin temel ilkelerini kavramaya katkıda bulunacaktır.

Bilindiği gibi, Avrupa Topluluklarını (AKÇT, AET, AAET) kuran Paris ve Roma Antlaşmaları, ekonomik bütünleşme olgusunu ön planda tutarken, sosyal politika konusuna fazla bir önem vermemişlerdir. 1970'li yıllara gelindiğinde, ekonomik bütünleşme sürecinde **sosyal bütünleşmenin** de kaçınılmaz olduğu, ekonomik politikalara koşut kapsamlı sosyal politikalara da gereksi-

nim olduğu, herkeze kabul edilmeye başlanmıştır. Nitekim, Bakanlar Konseyi'nin 1974 tarihli Sosyal Faaliyet Programında bu gerçek hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek biçimde dile getirilmiştir: **"Ekonomik bütünleşme tek başına bir amaç değildir; ekonomik gelişme, insanların yaşam düzeylerinin iyileştirilmesi temel amacına yönlendirilmelidir. Topluluk, uluslararası rekabet karşısındaki birlik ve bütünlüğünü, sosyal politikadaki birlik ve bütünlüğünü güçlendirmeden sağlayamaz. Bu nedenle, sosyal politika, Topluluk düzeyindeki ekonomik, mali ve sanayi politikalara eşdeğer bir biçimde geliştirilmelidir. Üye ülkeler arasındaki farklılıklar, Avrupa'ya yeni bir sosyal boyut kazandırmaya engel oluşturmamalıdır. Kapsamlı ve etkin bir sosyal politika, ekonomik politikanın vazgeçilmez dayanağı durumundadır" (4).**

Sosyal politika, halkın günlük yaşamı ve somut sorunlarıyla kendisini bulduğu bir dayanışma ortamıdır. Bu ortamdaki olumlu gelişmeler, Topluluğun izlediği hedeflere daha çabuk ulaşmasını sağlayacaktır. Salt ekonomik bütünleşme, bekleneni vermekten uzak kalacaktır. Ekonomik ve Sosyal Komite Başkanı Gerd Muhr, bu gerçeği şöyle ifade etmiştir: **"Bir Avrupa olacaksa, bunun mutlaka sosyal bir Avrupa da olması gerekir" (5).** Bu ise, çalışanlar için açık ve somut kazanımları beraberinde gerçek ve etkin bir sos-

yal politikanın oluşturulmasına bağlı olacaktır.

Söz konusu politika ve somutlaşacağı sosyal hakların içeriği konusunda uzun bir süre görüş birliği sağlanamamıştır. 1981 yılında Başkan Mitterand'ın ortaya attığı **"Avrupa Sosyal Alanı" (l'espace social européen)** fikri, ilgili çevrelerce genel kabul görmüş olmasına karşın sadece tartışma düzeyinde kalmıştır. 1987 yılında Belçika Çalışma Bakanı (Bugün ILO Genel Direktörü) M. Hansenne, "sosyal tarafların, toplu pazarlık mekanizması çerçevesinde, İç Pazar'a gerçek bir sosyal boyut kazandırabilmeleri için, temel sosyal hakların dayanacağı esasların (sosyal haklar kataloğunun) belirlenmesinin zorunlu olduğunu" ifade etmiştir. Aynı yönde, Komisyon Başkanı J. Delors, Mayıs 1988'de Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu kongresinde yaptığı konuşmada; sosyal politika konusunun yeniden canlandırılması gereğini bir sosyal haklar kataloğunun oluşturulmasını ve sosyal taraflarca görüşüldükten sonra Topluluk mevzuatına dönüştürülmesi önerisinde bulunmuştur. Rodos ve Madrid'de toplanan - Devlet ve Hükümet Başkanlarının katıldığı - Avrupa Konseyi, bu görüş ve önerileri olumlu karşılamış; ekonomik sorunlar kadar, Avrupa'nın sosyal boyutuna da önem vermenin zorunlu olduğunu, ekonomik ve sosyal uyumun daha da geliştirilmesi gerektiğini

resmen açıklamıştır.

İşte, üzerinde durduğumuz ve kısaltılmış adıyla **Temel Sosyal Haklar Şartı**, belirtilen düşüncelerin bir ürünüdür. İlk somut adım, Komisyon Başkanı'nın 1988'de Ekonomik ve Sosyal Komite'den istişari görüş istemesiyle atılmıştır. Topluluk Organlarının Temel Sosyal Haklar Şartı'na ilişkin görüşlerinin yansıtılması, bir yandan içerdiği hakların anlamını; öbür yandan, AT'nun sosyal boyutunu ve sosyal haklara bakış açısını daha iyi değerlendirmeye katkıda buluncaktır.

II. TEMEL SOSYAL HAKLAR ŞARTI'NIN HAZIRLIK ÇALIŞMALARI

1. Ekonomik ve Sosyal Komite'nin Görüşü

Bilindiği gibi, Roma Antlaşmasının 193. maddesine göre "üretici, ziraatçı, nakliyeciler, işçi, tüccar, küçük esnaf ve serbest meslek temsilcilerinden" oluşan ve toplam 189 üyesi bulunan Komite, Topluluğun bir danışma organıdır. Ekonomik ve sosyal konularda bu organın istişari görüşünü alma zorunluluğu vardır. Temel Sosyal Haklar Şartı konusundaki istişari raporunu 22 Şubat 1988'de Komisyon'a sunmuştur. Avrupa Topluluğunun sosyal boyutunun iyi değerlendirilebilmesi açısından Komite raporunun büyük önemi vardır. Ayrıntılı olarak üzerinde durulması yararlı olacaktır.

"Temel Sosyal Haklar"

başlığını taşıyan rapor dört ana bölümden oluşmaktadır: Bu bölümler sırasıyla, "Avrupa'nın Sosyal Temelleri", "1992: Temel Sosyal Hakları Güvenceye Kavuşturmak", "Avrupa Sosyal Modelini Gerçekleştirmek" ve "Sosyal Hakların Uygulamaya Konulması Hakkında Düşünceler" alt başlıklarını taşımaktadır (6).

a) Avrupa'nın Sosyal Temelleri

Anılan Raporun ilk bölümünde, Topluluğun geleceği ve yaslanacağı temel değerler konusunda açık bir mesaj verilmek istenmiştir. Komite'ye göre, Topluluk vatandaşlarının sahip olacağı temel sosyal haklar ancak **özgür, demokratik ve barışçı** bir toplumda sağlanabilir. Bu niteliklere sahip bir toplumda bireyler; cinsiyet, ırk, dil, din, siyasi düşünce v.b. ayrımlara bağlı olmaksızın aynı sosyal değerleri paylaşır. İnsanın kişiliğini geliştirmesi, toplumun siyasal, ekonomik ve kültürel örgütlenmesine etkin katılımı açısından da ortak sosyal değerlere sahip bir Avrupa'nın varlığı gereklidir. Sosyal hak kavramına verilen geniş anlam, BM'nin 1966 tarihli, "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Paketi" hükümleriyle büyük benzerlikler göstermektedir.

Genel ilkeleri bu şekilde belirleyen Komite, Avrupa sosyal modelinin şu temellere dayanması gerektiğini vurgulamıştır: 1) Sosyal haklar kavramı ile ifade olunan

"**Temel değerleri**" Topluluk hukuk düzeni içinde güvenceye kavuşturmak; 2) İç Pazar'ın sosyal boyutunu belirlemek, 3) Topluluk düzeyinde sosyal diyalogu pekiştirmek. Bu temel sosyal haklar, "**Vatandaşlar Avrupa'sı**" çerçevesinde tanınacak hakların da ayrılmaz bir parçasını ve genel olarak Avrupa toplum modelinin ortak değerleri arasında yer alırlar. Çünkü, tüm vatandaşların yaşamlarının değişik yönlerin (Çalışma hakkı, yeterli düzeyde ücret hakkı, emeklilik hakkı, genel eğitim ve mesleki eğitimden yararlanma hakkı, tüketicilerin korunması, kültürel haklar, sağlığın ve çevrenin korunması, örgüt kurma, girişim özgürlüğü, ücretli bir mesleki faaliyeti sürdürme Topluluğa dahil ülkelerde öğrenim görme hakkı) ilgilendirirler (7).

b) 1992: Temel Sosyal Hakların Güvenceye Kavuşturulması

Komite Raporunun bu alt bölümü, bir anlamda, Topluluğun sosyal modeli ve dayanakları konusunda açık bir mesaj vermektedir. Temel sosyal hakların güvencesi, Topluluğa üye ülkeler vatandaşlarının refahını yükseltmek, ekonomik ve sosyal uyumu gerçekleştirmekle sağlanabilir. "Tek Pazar'ın tamamlanması, temel sosyal hakları yeniden tartışma konusu yapmamalıdır" (8). İç Pazar, salt malların serbestçe alınıp satıldığı bir serbest bölge biçiminde düşünülmemeli-

dir. Avrupa'nın bütünleşmesi projesi, tüm halkın çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi halinde bir anlam kazanacaktır.

Komite, her düzeyde sosyal diyalogun geliştirilmesine ve sosyal tarafların norm koyma özerkliğine büyük önem vermektedir. Yaptıkları işin niteliği ve iş ilişkilerinin özellikleri ne olursa olsun, tüm işçilerin işverenleriyle her düzeyde (işletme, işletme grupları, işkolu, bölgesel ya da ulusal düzeyde) toplu pazarlık yapma hakkına sahip olmaları gerekir. Topluluğa üye ülkelerde, büyük ölçüde benzerlik gösteren bir sosyal model mevcuttur. Bu model şu esaslara dayanır: 1) Temel sosyal haklar konusunda Devletin ve Sosyal Tarafların (Toplu Pazarlığın) belirli bir işlevi vardır. Ve yine bu çerçevede tanınmış ve ihlali olanaklı olmayan temel sosyal haklar bulunmaktadır. 2) Devletin koyduğu normlar ile toplu sözleşmelerle kabul edilen normlar, işçilerin çalışma koşullarını, çalışma sürelerini, işçi sağlığı ve güvenliğini iyileştirme ve koruma amacı güderler. Ayrıca, Devletin tüketicileri ve çevreyi koruma yükümlülüğü de bulunmaktadır. 3) Sendika özgürlüğü ve çalışma ilişkilerinin düzenleyicisi olarak toplu pazarlığın vazgeçilmez bir yeri vardır. Ayrıca, işçilerin işletmenin yönetiminde söz sahibi olmaları için yönetime katılma mekanizması kabul edilmiştir.

c) Avrupa Sosyal Mo-

delini Gerçekleştirmek

Üzerinde durduğumuz Raporun üçüncü alt başlığında sosyal haklar somut bir biçimde ele alınmakta ve Avrupa sosyal modelinin içeriği açıklığa kavuşturulmaktadır. Bu bağlamda aşağıdaki konular incelenmektedir:

aa) Topluluk hukuk düzeni içinde sosyal hakların güvencesi

Sosyal hakların hukuksal anlamı irdelenirken, gereksiz tartışmaların önlenmesi amacıyla, bugüne kadar yürürlüğe konulmuş uluslararası belgelerdeki normların esas alınması konusunda görüş birliğine varılmıştır. Ve Raporun ekinde BM, ILO ve Avrupa Konseyi'nin Avrupa sosyal modeli ve sosyal haklar için temel alınacak Bildirge, Pakt, sözleşme ve tavsiye kararları yer almaktadır (9). Komite'ye göre, Topluluk için yepyeni bir sistem değil mevcut normları Topluluk hukuk düzenine dahil etmek gerekir. Aynı Raporda, genel nitelikli (herkese ve her alanda uygulanabilen) normlarla; iş ilişkileri, istihdam ve çalışma koşullarına ilişkin normlar ayrı ayrı belirtilmektedir. Ayrıca, her grupta yer alan sosyal hakların hangi uluslararası belgede yer aldığı da vurgulanmıştır. Bununla izlenen amaç, eleştiride bulunacaklara şu mesajı vermektir: Topluluğun kabul edeceği sosyal haklar, devrimci niteliği olan, bilinmeyen, dolayısıyla endişe duyulacak haklar olmayıp, aksine tüm ulusla-

rarası kuruluşlarca benimsenmiş haklardan yola çıkarak Topluluk düzeyinde de bir katalog oluşturmaktan ibarettir. kaldı ki, Avrupa Adalet Divanı, topluluk hukuk düzeninin temel ilkelerini belirlerken, üye devletlerin de onayladığı uluslararası hukuk belgelerinden yararlandığını kararlarında açıkça ifade etmiştir (10).

Anılan Raporda, sosyal hakları da kapsayan uluslararası belgeler ve bu belgelerdeki haklar şöyle sıralanmıştır: **Toplulun tüm kesimleri için sosyal güvenlik hakkı** (ILO: 102,118,121 ve 150 sayılı sözleşmeler; Avrupa Sosyal Şartı, m. 12 - 13; Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu; BM: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Pakti), **sosyal yardım, güvenlik ve sağlığın korunması hakkı** (ILO Sözleşmeleri: 81, 115, 120, 119, 129,139,148,155 ve 161; Avrupa sosyal Şartı, m. 3 ve 11> Sosyal Güvenlik Kodu, m. 31 - 38; BM: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel haklar Uluslararası Pakti, m.12), **Özel hayatın ve kişiliğin korunmasına ilişkin haklar** (Özellikle enformatik alanında), **Özel mülkiyetin korunması ve mülkiyet hakkı sahibinin sosyal yükümlülüklerinin belirlenmesi, şans eşitliği ve her tür ayırım yasağı; çocuğun, annenin ve genel olarak ailenin hukuksal ve ekonomik yönden korunması hakkı, emeklilerin hakları; işçi, üretici ve tüketicilerin, dayanışma ve karşılıklı yardımlaşma ilkeleri doğrultusunda özgürce kooperatifler ve benzeri işletmeler**

kurma hakkı; çevrenin korunması ve nihayet kültürel değerlerin korunması hakkı.

İş ilişkileri, istihdam ve çalışma koşullarına özgü sosyal haklar kataloğu, büyük ölçüde, aynı konulardaki BM, ILO ve Avrupa Konseyi normlarıyla kesişmektedir: **sendika özgürlüğü** (toplu mücadele araçlarına başvurma hakkı dahil ILO sözleşmeleri: 87 ve 155; Avrupa Sosyal Şartı, m. 5 ve 6,4; Avrupa İnsan Haklarını ve Temel Özgürlükleri Koruma Sözleşmesi, m. 1; BM: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Pakti); **Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı** (ILO: 98, 151 ve 154; Avrupa Konseyi m. S 6, S 2); **zorla çalıştırma yasağı** (ILO: 29 ve 105; BM: Uluslararası Pakt, m. 6; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, m. 4); **mesleğin özgürce seçimi ve özgür pazarlığa dayalı hizmet sözleşmesi hakkı; Çalışma koşullarının saptanmasında söz hakkı** (ILO Sözleşmeleri: 94,113 ve 129 sayılı tavsiye kararları; Avrupa SŞ ve Ek Protokol m. 4), **serbetçe pazarlık edilebilen ücret hakkı** (ILO: 94 ve 95; Avrupa SŞ, m. 4; BM:.. Uluslararası Pakt, m. 7), **Temel ve mesleki eğitim hakkı, - Çocukların çalışma hakkının korunması** (ILO: 138; Avrupa SŞ, m. 7), **İşyeri ya da işletmede, kararların alındığı her düzeyde işçilere bilgi verme ve danışma** (ILO 154 sayılı Sözleşme ve 113 sayılı Tavsiye kararı; Avrupa Konseyi SŞ, m. 6S1 ve 2, EK Protokol, m; 2), **Bireysel ve Kollektif işten çıkarmalara karış ko-**

runma hakkı (ILO 158 sayılı Sözleşme; Avrupa Konseyi SŞ, m. 4,4); kısmi süreli, geçici ve diğer çalışma biçimlerine göre çalışan işçilerin toplu sözleşme ve sosyal güvenlikle yararlanma hakları (ILO Sözleşmeleri: 29, 87, 98, 100, 105; BM: ...Uluslararası Pakt, m. 2/2; Avrupa Konseyi SŞ, m. 5 ve 6); **Yıllık ücretli izin hakkı, hafta tatili hakkı** (ILO Söz., 14 ve 106; Avrupa Konseyi SŞ, m. 2,5); **işyerinde işçi sağlığı ve güvenliği** (ILO Söz., 102, 121, 155 ve 161; Avrupa Konseyi SŞ, m. 3; Avrupa SGK, m. 31 - 38; BM:.. Uluslararası Pakt, m. 7); **Hastalık halinde korunma hakkı** (ILO Söz., 102, 118, 121, 130 ve 157; Avrupa konseyi SŞ, m. 12 ve 13); iş bulma hizmetlerinden ücretsiz yararlanma hakkı (ILO Söz., 88 ve 96; Avrupa Konseyi SŞ, m. 1S3).

Ekonomik ve Sosyal Komite, Avrupa Topluluğu sosyal modelinin temelini oluşturacak sosyal haklar kataloğunu ve bu hakların yer aldığı uluslararası hukuk belgelerini ayrıntılı olarak Raporda belirtirken, yukarıda (11) açıkladığımız gibi, uluslararası sosyal düzenle uyum sağlama hedefini gütmüştür. Türkiye açısından bunun önemi, Topluluğa tam üyelik ve daha sonraki aşamalarda, ulusal aşamalarda, ulusal sosyal politika ve sosyal haklar sistemimizin uluslararası sosyal düzenle de uyum içinde olması gerektiğidir. Ekonomik ve Sosyal Komite'nin - üyeleri dikkate alındığında Topluluğun çeşitli kesimlerinin (işçi, işveren,

serbet meslek erbabı gibi) görüşlerini temsil eden bir organ konumunda olması, Türkiye açısından ayrı bir öneme sahiptir.

bb) İç Pazar'ın sosyal boyutu

Komite'ye göre, hukuksal güvencelerin ikinci perdesi, İç Pazar'ın sosyal boyutunu kapsamaktadır. Bu çerçevede sosyal haklara sağlanacak güvence birbiriyle bağlantılı iki hedefi birlikte gerçekleştirmelidir: 1) Avrupa sosyal alanındaki ulusal farklılıklara saygı göstermek; 2) Ortak kuralları kabul etmek. Tek Pazar'ın dengeli işleyişi açısından (haksız rekabetin önlenmesi, ekonomik ve sosyal uyumun pekiştirilmesi, sosyal ilerleme yönünde çalışma koşullarının ahenkleştirilmesi, İç Pazar'dan etkilenen ekonomik sektörlerin doğrudan ya da dolaylı sosyal maliyetlerini birbirine yaklaştırılması gerekli olan sosyal güvencelerin oluşturulması. Öte yandan, Avrupa Tek Senedi'nin 118 A maddesi, topluluk organlarını, iş ilişkilerini ilgilendiren alanlarda norm koyma yükümlülüğü altına sokmaktadır. Özellikle İç Pazar'ın başarıya ulaşması için şu alanlarda acil olarak hukuksal düzenlemelere gidilmelidir: **işten çıkarma ve atipik çalışma türlerinin kötüye kullanılmasına karşı güvence sağlaması işletmelerin birleşmesi veya yapısal değişikliklere gidilmesi halinde işçilere bilgi verme ve danışma hakkının tanınması; sosyal mevzuat-**

ların ve toplu iş sözleşmelerinin bayındırlık sektöründe de uygulanmasının sağlanması.

cc) Topluluk düzeyinde sosyal diyalog

Topluluk düzeyinde sosyal diyalogun işlevi, değişen ekonomik koşullara ve endüstri toplumunun gereklerine uygun ve yukarıda açıklanan hedeflere yanıt verecek ortak kuralların oluşturulmasıdır. Sosyal diyalogun temel alınması ve bunun kamu sektörü dahil, tüm sektörlerle yaygınlaştırılması ve Topluluk düzeyinde toplu iş sözleşmelerinin veya çerçeve anlaşmalarının sağlanması amacıyla Roma Antlaşmasının 118A maddesinin uygulanması için gerekli çabaların gösterilmesi Komisyon'dan talep edilmektedir. Raporda ayrıca, sosyal ve ekonomik yaşamın tüm yönlerine etkin katılımın gerekli olduğu da vurgulanmaktadır.

Temel esaslarını aktardığımız komite Raporu, işveren temsilcilerinin olumlu oylarını kapsayacak biçimde ve oy çokluğuyla (135 evet, 22 hayır ve 8 çekimser) kabul edilmiştir. Bununla birlikte, UNICE, Genel Sekreteri aracılığıyla bu rapora karşı olduğunu, Komite'deki işveren temsilcilerinin (1. grup) sorumsuz davrandıklarını açıklamıştır (12).

2. Avrupa Parlamentosu'nun Girişim ve Karar Tasarıları

516 üyeden oluşan Avrupa Parlamentosu, Topluluğa üye devletlerin vatan-

daşlarını temsil eder; üyeleri 5 yıl için tek dereceli genel oyla seçilir. Parlamento'nun norm koyma yetkisi, yalnızca istisari nitelikte, benimsenecek kural hakkında görüş bildirmekle sınırlıdır. Bu nedenle sosyal konularda kesin kural koyma yetkisi bulunmamaktadır. Avrupa Tek Senedi, bu durumu biraz değiştirerek, Parlamento'nun bazı konularda diğer organlarla birlikte karar verme, diğer birçok halde ise işbirliği yetkilerine sahip olmasını sağlamıştır. Gerçekten, Roma Antlaşmasının 118. maddesine eklenen yeni hükümlere (m. 118/A) göre Konsey, komisyon'un önerisi üzerine sosyal konularda yönerge hazırlarken parlamento ile işbirliği yapmak zorundadır. Kural koymada son söz yine Konsey'e aittir (13). Parlamento'nun ülkedeki değişik siyasi partileri temsil etmeleri; dahası yeni bir ülkenin tam üyeliğe kabul edilmesi aşamasında Parlamento'nun da görüşünün alınması, bu organın önemini özellikle Türkiye açısından arttırmaktadır. Bu nedenle, Avrupa Parlamentosu'nun sosyal politika ve sosyal haklar konusundaki görüşlerinin bilinmesinde yarar vardır.

Avrupa parlamentosu, sosyal konulara büyük duyarlılık göstermiş; Tek Pazar'ın sosyal boyutu ile inceleme konusu yaptığımız Temel Sosyal Haklar Şartı konusunda çok sayıda karar tasarısı oylamıştır (15). "İç Pazar'ın Sosyal Boyutu" başlıklı ve 15 Mart 1989'da

kabul edilen karar tasarısı, sosyal hakların sadece çalışanlar (aktif nüfus) için değil, tüm vatandaşlar için güvenceye kavuşturulmasını öngörmektedir. Özellikle, rekabet ve üretim artışı gibi nedenlerle sosyal hakların ihlal edilmemesi gereği vurgulanmıştır. Ayrıca, tanınacak sosyal hakların, gelecekte sosyal taraflar arasında toplu pazarlığın işlerliğini sağlayacak düzeyde olması gerektiği ifade edilmiştir. Birbirleriyle uyumlu ekonomik ve sosyal bir alanı pekiştirmek, sosyal ilerlemeye katkıda bulunacak sosyal programları yürürlüğe koymak gerekir. Bu programlarda yer alması gereken konular şöyle belirlenmiştir: Serbest dolaşım ve yerleşme hakkı, sosyal güvenlik mevzuatını en iyi düzeye ulaştıracak Topluluk normlarının oluşturulması; ekonomik demokrasi ve sosyal taraflara etkin bir rol tanınması; istihdam politikası; temel ve mesleki eğitim, ekonomik yönden zayıf olanların korunması; üye ülkeler vatandaşı olmayan göçmen işçilerin korunması ve bu gruba özgü Topluluk normlarının oluşturulması (16).

Parlamento, Roma Antlaşmasının 130. maddesinde öngörülen ekonomik ve sosyal uyumun İç Pazar'ın tamamlanması halinde de korunması ve buna bağlı olarak çalışanların temel sosyal haklarını belirleyen Topluluk mevzuatının oluşturulmasını da talep etmiştir.

Şubat 1988'de Temel Sosyal Haklar Topluluk Şartı tasarısı hakkında görüş bildirirken şu esaslara değinilmiştir: Sosyal Haklar konusundaki Topluluk mevzuatı, Tüzük ve Yönerge (Direktif) biçiminde olmalı ve sosyal haklar en geniş hukuki anlamlarıyla değerlendirilmelidir. Özellikle Roma Antlaşmasının 118 A maddesi geniş anlamda yorumlanmalıdır.

Avrupa Tek Pazarı ve sosyal haklar konusundaki görüşünü bu şekilde belirleyen Parlamento, Topluluk mevzuatı içinde yer alması gereken sosyal haklar kataloğunu şöyle sıralamaktadır: Şans eşitliği, eşit ücret ve cinsiyete dayalı ayırım yasağı, işyerinde işçi sağlığı ve güvenliği, çocuk ve gençlerin korunması, sendika özgürlüğü ve grev hakkı, özgür toplu pazarlık hakkı, işçilerin bilgi alma, danışma ve yönetime katılma hakları, sosyal güvenlik ve emeklilik hakkı, mevzuat veya toplu iş sözleşmeleriyle işçilere yeterli düzeyde ücret ödeme; ücret kaybı halinde, bunun yerine geçecek asgari bir ödenek, iş bulamayanlara mali destek sağlama; asgari ücret hakkı ve ekonomik yönden zayıf olanlara gelir güvencesi, Adalet Divanı'na başvuru hakkı; mesleğini, işyerini ve mesleki formasyonunu Topluluk içinde serbestçe seçme ve yürütme hakkı.

Karar Tasarısında üzerinde durulan diğer önemli bir konu, sosyal haklar konusunda uluslararası sosyal dü-

zenle bütünleşme çağrısının yapılmış olmasıdır. Buna göre, Topluluk düzeyinde sosyal haklar düzenlenirken, ILO ve Avrupa Konseyi'nin daha önceki yıllarda kabul ettiği hukuksal belgeler sağlam bir referans oluşturmaktadır. Üye devletler, söz konusu belgeleri onaylayıp, iç hukuklarına dahil etmelidirler (17).

3. Komisyon ve Bakanlar Konseyi Tarafından Hazırlanan Tasarılar

Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan ve 2 Ekim 1990 tarihinde açıklanan Tasarı, "Temel Sosyal Haklar Topluluk Şartı" (Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux) başlığını taşımakta; serbest dolaşım, istihdam ve ücret; çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi; sosyal güvenlik, toplu pazarlık ve örgütlenme özgürlüğü, mesleki eğitim, eşit işlem, işçilerin yönetime katılması, işyerinde işçi sağlığı ve güvenliği, çocuk ve gençlerin korunması, sakat ve yaşlıların korunması olmak üzere toplam 12 temel sosyal hakkı düzenlemektedir (18).

Dikkat edildiğinde, söz konusu Tasarıdaki sosyal haklar ile Avrupa Parlamentosu'nun belirlediği haklar arasında büyük ölçüde benzerlik vardır. Aralarındaki fark iki noktada toplanmaktadır: Komisyon, sosyal hakları sadece çalışanlara yönelik olarak düzenlemek isterken, Parlamento ve Ekonomik Komite, toplumun tüm vatan-

daşlarını kapsamına alacak biçimde algılamışlardır. Ayrıca, benimsenecek Şart'ın hukuki niteliği ve uygulanma biçimi, Komisyon ile Parlamento arasında önemli görüş ayrılıklarına neden olmuştur (9).

Topluluk (Sosyal İşler) Bakanlar Konseyi, 30 Ekim 1989 tarihinde Avrupa Konseyi'ne sunulacak Tasarıya son biçimini vermiştir. Şart'ın başlığı, "Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı" biçimini almıştır. Böylece, Komisyon'un sadece çalışanları hedefleyen görüşü, «Travailleurs» sözcüğü ilave edilerek daha da pekiştirilmiştir. Öte yandan, Komisyon tarafından kabul edilen tasarinin alt başlıklarında, serbest dolaşım hakkı, sosyal koruma hakkı.., denildiği halde Bakanlar konseyi'nin benimsediği metinde "hak" sözcüğü kaldırılmıştır (20).

III. ŞARTIN İÇERİĞİ

Avrupa Konseyi'nin 8 - 9 Aralık 1989'da Strasbourg'da yaptığı toplantıda, İngiltere'nin aleyhtekil oyuna karşın, 11 lehte oyla kabul edilen Şart, "Başlangıç" dışında, iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, "Çalışanların Temel Sosyal Hakları", ikincisi "Uygulanma Esasları" başlığını taşımaktadır (2).

1. Başlangıç Metni

Avrupa Konseyi, Roma Antlaşmasının 117. maddesine dayanarak, üye devletlerin, çalışanların yaşam ve çalışma koşullarını

sosyal ilerleme yönünde geliştirmek hususunda anlaştıklarını, sorunların ekonomik sorunlarla aynı değeri taşıdığını, ekonomik ve sosyal yönlerin dengeli bir biçimde geliştirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Avrupa Tek Pazarı'nın kurulması, yeni istihdam alanları yaratmanın etkin aracıdır. Topluluğun, bölgesel dengesizlikleri dikkate alarak, ekonomik rekabet alanında gerekli çabayı göstermesi ve sosyal uzlaşım sağlaması, işletmelere ve tüm ekonomiye katkıda bulunur. İç Pazar'ın tamamlanması, sosyal ilerleme doğrultusunda yaşam ve çalışma koşullarının birbirine yaklaştırılması yanında, ekonomik ve sosyal uyumu da güçlendirmesidir. Yine İç Pazar'ın tamamlanması, çalışanlara, sosyal alanda, özellikle serbest dolaşım, yaşam ve çalışma koşulları, işyerinde işçi sağlığı ve güvenliği, temel ve mesleki eğitim alanlarında iyileştirmelere yol açmalıdır. Eşitsizlik ilkesinin yaşama geçirilmesi amacıyla her tür ayrımcılığa; dayanışma ilkesi çerçevesinde de toplumsal dışlamaya karşı mücadele edilmelidir.

Topluluğa üye devletler vatandaşı olmayanların ve aile bireylerinin, yaşam ve çalışma koşulları açısından, çalıştıkları ülke vatandaşlarıyla aynı haklara sahip olmaları için gerekli güven-celerin sağlanması zorunlu görülmektedir.

Bütün bu konularda ILO Sözleşmeleri ve Avrupa

Konseyi Sosyal Şartı'ndan esinlemek gerekir. Bu metinde, Avrupa Topluluğu'nun sosyal alandaki yetkilerini düzenleyen hükümlere de işaret edilmektedir.

Temel Sosyal Haklar Şartı, iki temel amacın gerçekleşmesine katkıda bulunmaktadır: İki, üye devletler, sosyal taraflar ve Topluluk organlarınınca şimdiye kadar sosyal alanda gerçekleştirilmiş ilerlemeleri resmi bir belge ile onaylamak, ikincisi, Avrupa Tek Senedinin uygulanmaya konulmasının Topluluğun sosyal boyutunu tam olarak dikkate almasını sağlamak ve çalışanların sosyal haklarını her düzeyde geliştirmek.

Avrupa Konseyi'nin Madrid toplantısında varılan sonuçlar doğrultusunda, Topluluk normları ile ulusal yasaların birbiriyle bağlantıları açık bir biçimde belirlenmelidir. Topluluk normlarının tâli (ikinci derece) konumu nedeniyle, temel Sosyal Haklar Şartı'nda yer alan hakların uygulamaya konulması, üye devletlerin ve bu devletlerdeki ilgili kuruluşların sorumluluğuna girer; yetkileri çerçevesinde Topluluk Organlarının da sorumluluğu vardır. Sosyal hakların uygulamaya konulması; yasa, toplu sözleşme ve işyeri uygulamalarıyla gerçekleştirilmelidir. Her durumda, sosyal tarafların (işçi ve işveren sendikal örgütlerin) normların oluşumuna etkin katılımı sağlanmalıdır. Topluluk düzeyinde temel sosyal hakların resmi bir bildirge ile açık-

lanmış olması, bunların yaşama geçirilmesi sırasında, üye devletlerdeki mevcut durumdan bir gerilemeye yol açmamalıdır.

2. Düzenlenen Temel Sosyal Haklar

"Çalışanların temel sosyal hakları" (Droits Sociaux fondamentaux des travailleurs" başlığını taşıyan birinci bölüm, sosyal hakları 12 alt başlık altında ve toplam 26 madde içinde düzenlemiş bulunmaktadır.

a) Serbest dolaşım

Avrupa Topluluğu'nun dayandığı temel ilkelerin başında yer alan serbest dolaşım hakkı, Roma Antlaşmasının 48-51. maddelerinde ve 1612/68 sayılı Tüzükle düzenlenmiştir. Bunların dışında, serbest dolaşım hakkını çeşitli yönleriyle genişleten 68/360 sayılı Yönerge ve 1251/70 sayılı Tüzük yürürlüğe konulmuştur (22). Üzerinde durduğumuz Şart, serbest dolaşım hakkını üç ayrı maddede şöyle düzenliyor: Avrupa Topluluğunun tüm çalışanları, kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığına dayalı sınırlamalar saklı kalmak kaydıyla, Topluluk toprakları dahilinde serbest dolaşım hakkına sahiptir (m.1). 2. ve 3. maddeler ise bu genel ilkenin içeriğini belirlemektedir. Gerçekten, 2. maddeye göre, "Serbest dolaşım hakkı", her işçiye Topluluk içinde, işe girmede, iş koşullarında ve çalıştığı ülkenin sosyal güvenlik mevzuatından yararlanmada eşit davranma ilkesi çerçe-

vesinde her meslek veya sanatı icra etmeye olanak tanır".

Serbest dolaşım hakkını, sadece bir işe girip çalışma olgusuyla sınırlı tutmakla istenilen hedefe ulaşılamayacağı kesindir. Bu gerçekten hareketle, serbest dolaşım hakkının kapsamı 3. maddede ayrıntılı olarak ayrıca düzenlenmiştir. bu hüküm uyarınca serbest dolaşım hakkı; Tüm üye devletlerde oturma, ve özellikle aile fertlerinin bir araya toplanma koşullarının uyumlu kılınmasını; eşdeğerdeki diploma veya mesleki nitelendirmeleri tanımamadan kaynaklanan tüm engellerin ortadan kaldırılmasını; sınır işçilerinin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesini de içermektedir.

b) İstihdam ve ücret

Temel Sosyal haklar Şartı'nın 4, 5 ve 6. maddeleri istihdam ve ücret konusunu düzenlemektedir. 4. maddeye göre, "Herkesin ilgili mesleği düzenleyen kurallar çerçevesinde bir mesleği seçme ve icra etme hakkı vardır". Meslek seçimine ilişkin bu temel kuralın bir anlam ifade etmesi için ücret ve diğer çalışma koşullarının da düzenlenmesi gerekir. İşte, 5. madde bu amaca yöneliktir. Söz konusu hükme göre, her iş karşılığında adil bir ücret ödenmelidir. Bu amaçla, her ülkeye özgü yöntemlerle: işçilere hakkaniyete uygun, bir ücret, yani yeterli bir yaşam düzeyine sahip olmalarını sağlayacak bir ücretin ödenmesi gerekir; Tam

sürelî ve belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri dışında bir çalışma rejimine tabi işçiler hakkaniyete uygun bir referans ücretinden yararlanabilmelidirler; Ücretler üzerindeki kesinti, haciz ya da temlik, ancak ulusal mevzuata uygun olarak yapılabilir; bu konudaki hükümler; işçiye kendisi ve ailesinin yaşamı için gerekli olan geliri sağlayacak tedbirleri öngörmelidir.

Şart'ın 6. maddesine göre, herkes iş bulma konusundaki kamu hizmetinden ücretsiz olarak yararlanma hakkına sahip olmalıdır.

c) Yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi

Roma Antlaşmasının 117. maddesi üye Devletler işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarının düzeltilmesi gereğini vurgulamaktadır. Avrupa Tek pazarı bu konuda herhangi bir gerilemeye neden olmamalıdır. Temel Sosyal Haklar Şartı'nın 7, 8 ve 9. maddeleri bu konuyu, değişen koşullara göre yeniden ve ayrıntılı olarak düzenlemektedir. Anılan 7. maddeye göre, İç Pazar'ın gerçekleşmesi, Topluluk içinde çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine yol açmalıdır. Bu iyileştirme süreci, iş saatleri ve genel olarak iş sürelerinin düzenlenmesi, belirsiz süreli çalışma dışındaki, örneğin belirli süreli, kısmi süreli, geçici iş, mevsimlik iş gibi çalışma biçimlerine ilişkin koşulların ilerleme doğrultusunda birbirine yaklaştırılmasıyla gerçekleştirilecektir.

Sözkonusu iyileştirme, gerekli olduğu yer ve durumlarda, toplu işçi çıkarma prosedürü veya işverenin iflası gibi konulardaki mevcut düzenlemelerin bazı yönlerinin geliştirilmesiyle sağlanmalıdır.

İşçilerin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, dinlenme hakkıyla doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle 8. maddede, Topluluğa üye devletler çalışanlarının hafta tatili ve yıllık ücretli izin hakkına sahip oldukları hükme bağlandıktan sonra, izin sürelerinin ulusal uygulamalara bağlı olarak sosyal ilerleme yönünde birbirine yaklaştırılması gerektiği ifade edilmiştir.

Çalışma koşullarının hangi tür kurallarla düzenleneceği de ayrıca belirtilmiştir. 9. maddeye göre, Topluluk işçilerinin çalışma koşulları, her ülkeye özgü yöntemlerle (yasa, toplu sözleşme veya hizmet sözleşmeleriyle) açıkça düzenlenmelidir. Böylece, keyfi uygulamalar önlenmek istenmiştir.

d) Sosyal koruma (sosyal güvenlik)

Topluluk içinde dolaşan işçilerin sosyal güvenliği konusundaki normlar (Tüzük, 1408/71 ve 574/2) devamlı statüde çalışanlar yanında sınır işçilerini, mevsimlik işçileri ve gemi adamlarını da tek metin içinde kapsamına almaktadır. Ayrıca, 1380/81 ve 3795/81 sayılı Tüzükler, bağımsız çalışanların ve bunların aile bireyleri-

nin sosyal güvenliklerini düzenlemektedir. İşte, Temel Sosyal Haklar Şartı, anılan konular yanında, sosyal korumayı, kapsam ve içerik açısından daha geniş bir perspektif bağlamında ele almaktadır. Şart'ın 10. maddesi üye ülkelerdeki uygulamalara atıfta bulunmakta ve şu esasları içermektedir: "Avrupa Topluluğu'nun tüm çalışanları tam bir sosyal koruma hakkına sahiptir ve statüsü ile çalıştığı işletmenin, büyüklüğü ne olursa olsun, sosyal güvenlik yardımlarından yeterli düzeyde yararlanmalıdır".

Sosyal Güvenlik açısından özel olarak korunması gerekenler de ayrıca belirtilmiştir: "... Hiç iş bulamadıkları veya sonradan iş yaşamına uyum sağlayamadıkları için istihdam dışında kalmış ve yaşamlarını devam ettirecek olanaklardan yoksun kişiler, kişisel konumlarına uyarlanmış yeterli gelir ve ödeneklerden yararlanabilmelidir" (m.10/2).

e) Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık

Roma Antlaşmasındaki kimi genel hükümler dışında, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını düzenleyen bir hukuk normu mevcut değildir. İşte Şart'ın 11 ilâ 14. maddeleri arasında bu konuları ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Gerçekten, 10. maddeye göre, Avrupa Topluluğu işverenleri ve çalışanları, ekonomik ve sosyal menfaatlerini savunmak için istedikleri mesleki veya sendikalar örgütleri kurmak için

serbestçe bir araya gelme hakkına sahiptirler. Yine her işçi ve işveren, mesleki ya da kişisel bir zarara maruz kalmaksızın, bu örgütlere üye olma yada olmama özgürlüğüne sahiptir.

Şart'ın 12. maddesi, toplu pazarlık hakkını düzenlemiştir. Söz konusu hüküm uyarınca, işverenler veya işveren örgütleri ile işçi örgütleri, ulusal mevzuat ve uygulamaların belirlediği koşullarda toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri yapma hakkına sahiptirler. Avrupa düzeyinde, sosyal taraflar arasında geliştirilmesi gereken diyalog, bunlar arzularındaki takdirde, özellikle mesleklerarası ve işkolu düzeyinde sözleşme ilişkisine dönüşebilir. Böylece, Avrupa Tek Senedi ile Roma Antlaşmasına eklenen hükümlerle (m. 118B) bütünlük sağlanmış olmaktadır.

Sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının beraberinde getirdiği diğer bir hak, toplu iş uyuşmazlığı halinde greve başvurmaktır. Topluluk düzeyinde bu hakkı düzenleyen bir norm mevcut değildir. İlk kez, Şart'ın 13. maddesinde düzenlenmiş olmaktadır. Söz konusu hüküm, menfaat uyuşmazlığı halinde, ulusal düzenlemeler ve toplu iş sözleşmelerindeki yükümlülükler saklı kalmak üzere, grev dahil toplu mücadele hakkını açıkça tanımaktadır. Yine aynı hükme göre, "İş uyuşmazlıklarının barışçı yollardan çözümünü kolaylaştırmak amacıyla, ulusal uygulamalara uygun

olarak, gerekli görülen düzeyde, uzlaştırma, hakemlik ve arabuluculuk prosedürleri oluşturulabilir ve bunlara başvurulabilir" (m. 13/2).

Bilindiği gibi, sendika, toplu pazarlık ve grev hakları bazı mesleklerde çalışanlara tanınmamıştır. Daha doğrusu bu konularda ülkeler arasında farklılıklar mevcuttur. ILO sözleşmelerinde de bu durum dikkate alınmıştır. Temel Sosyal Haklar Şartının 14. maddesi bu doğrultuda bir düzenleme içermektedir: "Üye devletlerin iç hukuk düzeni, 11 ilâ 13. maddeler arasında düzenlenmiş bulunan hakların hangi koşul ve ölçülerde silâhlı kuvvetler, polis ve devlet memurlarına uygulanacağını belirler".

İ) Mesleki eğitim

Ekonomik bütünleşme açısından mesleki eğitim önem taşır. Bu nedenle, geniş yetkilerle donatılmış bir organ, "Avrupa Sosyal Fonu" kurulmuştur. İnceleme konusu yaptığımız Şart, bu konuyu 15. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlemektedir. Söz konusu hükme göre, "Avrupa Topluluğu'nun tüm çalışanları, mesleki eğitime başlayabilme koşullarında vatandaşlık temeline dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz". Aynı madde 2. fıkrasında ilgili kurum ve kişiler için bazı yükümlülükler de öngörmektedir: Yetkili kamu makamları, işletmeler veya sosyal taraflar, herbiri kendi yetki alanı içinde herkese, kendisini mesleki açıdan yönlendirebilme olanağını tanıyacak

sürekli mesleki eğitimi, özellikle eğitim izinlerinden yararlanarak teknik gelişmeler doğrultusunda bilgilerini pekiştirmesini ve yeni bilgiler elde etmesini sağlayacak düzenlemeler yapmalıdırlar.

g) Kadın ve erkeklere "eşit davranma" ilkesi

Roma Antlaşmasının 119. maddesinde yer alan eşitlik ilkesinin, çalışma ilişkilerinin her alanında gözetilmesi amacıyla çok sayıda Yönerge kabul edilmiştir: 10 Şubat 1975 tarih ve 75/117 sayılı Yönerge ücrette eşitlik ilkesini, 14 Şubat 1976 tarih ve 76/207 sayılı Yönerge, işe girişte, mesleki eğitim ve ilerlemede, çalışma koşullarında eşitlik ilkesini, 1978 tarihli Yönerge (79/7) sosyal güvenlik haklarında eşitliği ve yine 1986 tarihli Yönerge (86/378) mesleki sosyal güvenlik haklarında eşitliği ve yine 1986 tarihli Yönerge (86/378) mesleki sosyal güvenlik rejimleri alanında eşitliği, 11 Aralık 1986 tarihinde kabul edilen başka bir Yönerge (89/613) bağımsız çalışanlar (tarım kesimi dahil) açısından eşitlik ilkesini düzenlemektedir. Bütün bu düzenlemeler, Topluluğun konuya verdiği önemi vurgulamaktadır.

Temel Sosyal Haklar Şartı, anılan belgelerde öngörülen esasları, 16. maddesinde yeniden ve daha geniş olarak düzenlemektedir. Buna göre, "kadın ve erkek işçiler arasında eşitlik ilkesi güvenceye kavuşturulmalıdır. Kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliği geliştire-

rimelidir. Bu amaçla, gerekli olduğu her yerde, özellikle işe girişte ücrette, çalışma koşullarında, sosyal korumada, eğitimde, mesleki eğitim ve mesleki kariyerde ilerleme konularında kadın - erkek eşitliğinin uygulamaya konulmasını güvenceye kavuşturacak çalışmalar yoğunlaştırılmalıdır. Bunun gibi, kadın ve erkeklerle, mesleki ve ailevi yükümlülüklerini bağdaştırmalarına yardımcı olacak önlemler geliştirilmelidir."

h) Bilgi verme, danışma ve işçilerin işletmenin yönetimine katılımı

Topluluk düzeyinde oluşturulan, ancak henüz tasarı halinde olan Tüzük ve Yönergeler, Yönetime katılım konusunu kapsamlı olarak düzenlemektedir. Aynı konu, Temel Sosyal Haklar Şart'ında 17 ve 18. maddelerde, değişik yönleriyle bazı esaslara bağlanmıştır.

17. maddeye göre, "uygun yöntemlerle ve üye devletlerdeki uygulamalar dikkate alınarak, bilgi, verme, danışma ve işçilerin katılımı geliştirilmelidir. Bu, özellikle Avrupa Topluluğu'na dahil birden çok ülkede bulunan işyerleri veya işletmelere sahip grup ortaklıkları için geçerlidir."

Şart'ın 18. maddesi ise katılımın hangi durumlarda söz konusu olacağını ayrıntılı olarak belirlemektedir: Bu

bilgi verme danışma ve katılım, uygun bir zamanda özellikle aşağıdaki durumlarda uygulamaya konulmalıdır:

- Çalışma koşulları ve çalışma düzeni açısından işçiler üzerinde önemli yansımaları olan teknolojik değişikliklerin işletmeye sokulması sırasında,

- İşçilerin özellikle sınır işçilerinin çalıştıkları işletmelerce yürütülen istihdam politikalarından etkilenmeleri durumunda.

i) İşyerinde işçi sağlığı ve güvenliğinin korunması

Bakanlar Konseyi'nin bir kararıyla, 27 Haziran 1974 tarihinde kurulan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesi, çok sayıda Yönergenin hazırlanmasına katkıda bulunmuştur. Avrupa Tek Senedi ile Roma Antlaşmasına eklenen 118A maddesi, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yapılacak hukuki düzenlemeleri yeni bazı esaslara bağlamıştır. Büyük Tek Pazar'ın gerçekleştirme sürecinde işçi sağlığı ve güvenliğinin önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu nedenle, sağlık ve güvenlik, İP Pazar'ın sosyal boyutunun ayrıcalıklı konuları arasında düşünülmektedir.

1989 yılından itibaren yürürlüğe konulan Yönergelerdeki (23) ilkeler, Temel sosyal Haklar Şartı'nın 19. maddesinde ayrıca düzen-

lenmiştir. Bu hükme göre, "Her işçi çalıştığı işyerinde sağlık ve güvenliğini yeterli ölçüde koruyacak koşullardan yararlanabilmelidir."

i) Çocuk ve gençlerin korunması

Şart'ın 21, 22 ve 23. maddeleri, çocuk ve gençlerin korunması konusunda ayrıntılı hükümler içermektedir. 20. maddeye göre, "Gençlerin lehine olan, özellikle eğitim aracılığıyla meslekte yer alımlarını sağlayan hükümlere hâle getirmemek kaydıyla, hafif işlerle hiçbir biçimde zorunlu öğrenimin son bulduğu yaştan daha az ve her durumda 15 yaştan altında olamaz". 21. madde ücret konusunu düzenlemektedir. Buna göre, "Bir işte çalışan her genç, ulusal uygulamalar doğrultusunda hakkaniyete uygun bir ücret alabilmelidir".

İşçi sağlığı ve güvenliği, özellikle çocuk ve gençlerin çalışma koşullarıyla doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle, Şart'ın 22. maddesi konuyu ayrıntılı olarak düzenlemektedir. "Genç işçilere yönelik iş hukuku kurallarının, bunların kişiliklerini geliştirme konusundaki zorunluluklara, mesleki eğitim gereksinimlerine ve bir işe girebilmesine yanıt verecek biçimde düzeltilmesi için gerekli önlemler alınmalıdır. 18 yaşından küçük işçilerin çalışma süresi - fazla mesai uygulamalarıyla ihlâl edilmemek üzere

özellikle sınırlandırılmalıdır, ulusal mevzuat veya idari düzenlemelerin öngördüğü belirli işler dışında, gece çalışması yasaklanmalıdır".

Şart'ın 23. maddesi, gençlerin mesleki eğitimini düzenlemektedir. Bu hükme göre, "Gençler, zorunlu eğitimlerinin sonunda, gelecekteki mesleki yaşamlarının gereklerine uyum sağlayabilmeleri amacıyla, yeterli bir süre boyunca mesleki eğitimin ilk aşamasından yararlanabilmelidirler; böyle bir eğitim çalışma saatleri içinde verilmelidir".

j. Yaşlılar

Şart'ın 24 ve 25. maddeleri yaşlıların korunmasına ilişkin bulunmaktadır. Bir yandan, sosyal güvenlik kapsamında emeklilik aylığına hak kazananların, öbür yandan ise, çeşitli nedenlerle aylık bağlama koşullarını yerine getiremeyenlerin durumu hükme bağlanmaktadır. 24. maddeye göre, her ülkeye özgü yöntemlerle; "Avrupa Topluluğunun tüm çalışanları, emeklilik aşamasında, makul bir yaşam düzeyi sağlayacak gelir kaynaklarına sahip olmalıdır".

25. madde uyarınca da, "Emeklilik yaşına gelen, fakat yaşlılık aylığından yararlanamayan ve yaşamlarını sürdürebilmek için başka geçim kaynaklarına sahip olmayan kimseler, ye-

terli bir gelirden ve kendi özel gereksinimlerine uygun sosyal ve tıbbi yardım olanaklarından yararlanabilmelidir".

k) Sakatlar

Temel Sosyal Haklar Şartı'nın 26. maddesi sakatlarla ilgili bazı esaslara yer vermektedir. Bu hükme göre, "Sakatlığın niteliği ve kaynağı ne olursa olsun, tüm sakatlar, mesleki ve sosyal uyumlarını sağlayacak somut önlemlerin bütününden yararlanabilmelidir".

Bu iyileştirici önlemler, ilgililerin kapasiteleri doğrultusunda, özellikle mesleki eğitim, ergonomi, hizmetlere ulaşabilme, hareket olanakları, ulaşım araçları ve lojman sorunlarıyla ilgili olmalıdır".

IV. HUKUKİ NİTELİĞİ VE UYGULANMASI

1. Hukuki Niteliği

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Şart'ın hukuki niteliği, Topluluk organları arasında görüş ayrılıklarına neden olmuştur. Gerçekten, Ekonomik ve Sosyal Komite, Komisyon'a sunduğu iştişari raporunda, anılan belgelerine topluluk iç hukuk düzenin dahil edilmesi ve üye devletler açısından uluslararası (Supranasyonal), yani zorlayıcı ve ulusal hukuklar üzerinde doğrudan etki gücüne sahip olması gerektiğini ifade etmiştir. Komite'ye göre, Avrupa vatan-

daşlarının temel sosyal haklarını hukuki güvenceye kavuştururken, uluslararası hukukun benimsediği terminolojide (Şart, anlaşma, sözleşme, pakt) kaçınmak gerekir. Aksi halde, Topluluk sosyal politikasının, İç Pazar'ın tamamlanması sürecinde ikinci derece bir öneme sahip olduğu görüşü egemen olacaktır. Bunu önlemek için, temel sosyal haklar konusunda da, kurucu Antlaşmalarda ifadesini bulan Tüzük, Yönerge gibi hukuki araçlara başvurmak gerekir (24).

Avrupa Parlamentosu da Komite'nin görüşü doğrultusunda karar almıştır. Buna göre, sosyal haklar konusunda ILO sözleşmeleri ve Avrupa Konseyi Sosyal Şartı sağlam bir referans oluşturmaktadır. Bu hukuk belgelerinin ulusal hukuklara dahil edilebilmesi için Topluluğa üye tüm devletlerce onaylanması da talep edilmiştir. Böylece Parlamento, sosyal haklar konusunda kabul edilecek belgenin üye ülkelerde doğrudan uygulanma kabiliyetine sahip olmasını amaçlamıştır (25).

Ne var ki, Şart'ın hukuki niteliği konusundaki bu görüşler, Avrupa Konseyi tarafından dikkate alınmamıştır. Söz konusu belge, kabul edildiği biçimiyle basit bir **siyasal bildirge** niteliğindedir. Dolayısıyla, üye devletler açısından doğrudan

bağlayıcı gücü bulunmaktadır. Deyim yerindeyse, "sembolik" bir değere sahiptir. Gerçekten, Şart'ın başlangıç metninde, Topluluk hukukunun tâli etkisine yollama yapılmakta ve Topluluk organlarının sosyal konulardaki yetkilerinde herhangi bir genişleme kabul edilmemektedir. Bunun anlamı şudur: Şart'ın içerdiği temel sosyal haklar, ulusal hukuklar üzerinde doğrudan etki gücüne sahip Topluluk için hukuk düzeni içinde yer almamaktadır. Dahası, sözkonusu hakların güvenceye kavuşturulması ve bu konuda iç hukukta düzenlemelerin yapılması, kural olarak üye devletlerin yetki ve sorumluluklarına terk edilmiştir.

2. Uygulanması

Daha önce de açıklandığı gibi, Temel Sosyal Haklar Şartı, Topluluğun bağlayıcı etkisi olan hukuk düzeni içinde yer almamaktadır. Şart'ın değerini azaltan en önemli etken budur. Öngörülen hakların pozitif düzenlemelere bağlı kılınması, esas olarak üye devletlerin yetki ve sorumluluklarına terk edilmiştir. İkinci derecede ise topluluk organlarının, kendi yetki alanları içinde, Tüzük veya yönergelerle anılan hakları ayrıca düzenlemeleri söz konusudur.

Şart'ın üçüncü bölümü uygulama esaslarını dört ayrı maddede düzenlemektedir. Gerçekten, 27. maddeye

göre, "Bu Şart'ın içerdiği temel sosyal hakların güvenceye kavuşturulması ve uygulamaya konulması, İç Pazar'ın işleyişi açısından gerekli sosyal önlemlerin alınması, ekonomik ve sosyal uyum stratejisi çerçevesinde, ulusal uygulamalara, özellikle yasa ve toplu iş sözleşmeleri yoluyla üye devletlerin sorumluluğu dahilindedir".

28. Madde ise Topluluk organlarının bu konudaki yükümlülüklerini belirlemektedir. Buna göre Avrupa Konseyi, Komisyonu, antlaşmaları öngördüğü yetkileri çerçevesinde, İç Pazar'ın tamamlanması sürecinde, Topluluğun yetkilerine giren hakların uygulanması için hukuki düzenlemeler konusunda, olabildiğince çabuk bir sürede, gerekli girişimlerde bulunmaya davet etmektedir.

Komisyon, Şart'ın üye devletlerce uygulanıp uygulanmadığını da denetlemekle yükümlü kılınmıştır. 29. maddeye göre, "Komisyon, her yılın son üç ayında Şart'ın üye devletler ve Avrupa Topluluğu tarafından uygulanması hakkında bir rapor hazırlayacaktır. Bu rapor, sırasıyla Avrupa Konseyi'ne, Avrupa parlamentosu'na, Ekonomik ve sosyal komite'yede gönderilecektir. (m.30).

Öte yandan Avrupa Konseyi, Temel Sosyal Hak-

lar Şart'ını, Komisyon tarafından hazırlanan bir programla birlikte kabul etmiştir. "Temel Sosyal Haklar Şartı'nın uygulanmasına ilişkin faaliyet programı" (25) başlığını taşıyan bu belge, hangi alanlarda hukuki düzenlemelerin yapılacağını öngörmektedir. Bu çerçevede, Komisyon tarafından 1990 - 1991 döneminde hazırlanacak Yönerge tasarıları açıklanmıştır. Bunların ir bölümü, daha önce kabul edilmiş tüzük ve yönergelerde yapılacak değişiklikler, diğer bir bölümü ise, Temel Sosyal Haklar Şartı'nda yer alan haklarla ilgilidir (26). Ayrıca, Şart'ın 29. maddesinde öngörülen ilk rapor da yayınlanmış bulunmaktadır (27). Bu raporun ilk bölümü, Temel Sosyal Haklar Şartı'nın Avrupa Topluluğu düzeyindeki; ikinci bölümü ise, üye devletlerdeki uygulamaları ayrıntılı bir biçimde değerlendirmektedir.

V. GENEL DEĞERLENDİRME

Hukuki bağlayıcılığı sözkonusu olmayan Temel Sosyal Haklar Şartı, içeriği açısından da önemli bir yenilik getirmemektedir. Çünkü düzenlenen hakların bir bölümü Roma Antlaşmasından ve ondan türetilen Topluluk hukukunda (Tüzük ve Yönergeler), diğer bir bölümü ise Avrupa Konseyi Sosyal şartı ile ILO sözleşme ve tavsiye kararlarında ifadesini bul-

maktadır. Yeni hakların tanınması ve güvenceye kavuşturulmasından çok, Roma Antlaşması çerçevesinde belirlenen hedeflere daha kolay ulaşma işlevi ön plandadır. Şart'ın uygulanması, Komisyon'un hazırlayıp Bakanlar konseyi'ne sunacağı programlara bağlı olacaktır (m. 28-29) Bu nedenle, Avrupa Topluluğu'na gerçek anlamda bir sosyal boyut kazandırma yönündeki çabalar istenilen düzeye ulaşmamıştır.

Temel Sosyal Haklar Şartı'nın tüm bu eksiklik ve yetersizliklerine karşın, sosyal alanda iki önemli katkısı olacaktır. Herşeyden önce, düzenlenen sosyal haklar açısından, üye devletlerin sorumluluğu kesin bir biçimde ortaya konulmuştur. Bunun sonucu olarak, rekabet veya sosyal koruma düzenlerinin farklılığı gerekçe gösterilerek hakların güvenceye kavuşturulmaması iddia edilmeyecektir. Bu olgu, özellikle sosyal hakların yeterli düzeyde olmadığı Topluluğa üye devletler açısından anlamlıdır. İkinci olarak, Avrupa Tek Pazarı'nın tamamlanması sürecinde, ekonomik bütünleşme yanında ve onunla birlikte, sosyal bütünleşmenin vazgeçilmezliği ve bunun kapsamı da açıklığa kavuşturulmuş olmaktadır.

Türkiye açısından Şart'ın önemi, Topluluk sosyal politikasına ve sosyal hukuk düzenlemelerine

(hem üye devletlerin, hem de Topluluk iç hukuk düzeni açısından) uyum sürecinde ulaşılabilecek hedeflerin açıklığa kavuşturulmuş olmasında kendisini göstermektedir. Bu bağlamda iki husus önem taşır: Bir yandan, Türk İş Mevzuatının uluslararası sosyal düzen, öbür yandan Avrupa Sosyal model doğrultusunda bir içeriğe kavuşturulması. Bu hem tam üyelik, hem de daha sonraki aşamalarda vazgeçilmez bir gereksinim olarak varlığını duyuracaktır.

Bibliyografya/Dip Notları

(1) **Bibliyografya:** "La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs", **Europe Sociale**, 1/90; "Premier rapport sur l'application de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs", **Europe Sociale**, 19/92; Gérard Lyon - Caen/Antoine Lyon - Caen, *Droit social international et européen*, 7 édit., Paris Dalloz 1991; Catala Nicole/Bonnet/René, *Droit Social Européen*, PUF, Xue Sais - Je?, 1990; Vogel - Polsky Eliane/Vogel Jean, *L'Europe Sociale* 1993; Illusion, *Alibi ou Réalité*, Bruxelles 1991; Magliulo Bruno, *L'Europe Sociale, des institutions et des hommes*, Paris, Nathan 1991.

(2) Ayrıntı için bkz. **Valticos** Nicolas, *Droit International du Travail*, Dalloz, 1983, 672 vd.

(3) Bkz. **Cartou** Louis., *Communautés européennes*, dalloz, Paris, 1990, 160 vd.

(4) **Ribas J.J.**, "Le Programme d'action sociale de la Communauté Européenne", *Dr. Soc.*, 1974, 376

(5) **Crijns L.H.J.**, "La Politique sociale de la Communauté européenne", **Europe Sociale**, 1/87, 53'den.

(6) Raporun Fransızca metni için bkz. **Europe Sociale**, 1/90, 82 vd; Ayrıca, Vogel - Polsky / Vogel Jean, 155 vd.

(7) Bkz. **Europe Sociale**, 1/90, 83

(8) Aynı yer, 84

(9) Bu liste için bkz. **Europe Sociale**, 1/90, 89 vd.

(10) Vogel - Polsky / Vogel Jean., 156

(11) Bkz. yukarıda I. 1

(12) Vogel - Polsky/Vogel Jean., 158

(13) Ayrıntı için bkz. **Torrelli** Maurice, "L'Acte Unique Européen", Konferans Tebliği, İst., Haziran 1987, sh. 7; **Cartou**, 106 vd.

(14) **Torrelli**, aynı yer, 5

(15) Bu karar tasarıları için bkz. **Europe Sociale**, 1/90, 109 vd; Ayrıca: **Buron** Martine, "Charte Communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs", **Europe Sociale**, 1/90, 14 vd.

(16) **Buron**, a.g.m., 15; **Vogel - Polsky/Vogel Jean.**, 159.

(17) Ayrıntı için bkz. **Europe Sociale**, 1/90, 109 vd.

(18) Aynı yer, 97 vd.

(19) **Vogel - Polsky/Vogel Jean**, 107; **Buron**, a.g.m., 18-20.

(20) Metinler arasındaki benzerlik ve farklılıklar için bkz. **Europe Sociale**, 1/90, 94 vd.

(21) Aynı yer, 46 - 50

(22) **Catala Bonnet**, 150 vd; **G. Lyon - Caen A. Lyon - Caen**, 200 vd.

(23) Ayrıntı için bkz. "Santé et Sécurité au travail dans la communauté européenne", **Europe Sociale**, 2/90.

(24) Bkz. **Europe Sociale**, 1/90, 79 vd.

(25) Bkz. **Europe Sociale**, 1/90, 52 - 53.

(26) **G. Lyon - Caen / A. Lyon - Caen**, 282

(27) Raporun tam metni için bkz. **Europe Sociale**, 1/92. ss



2000 Lİ YILLARDA ÇALIŞMA YAŞAMI VE SENDİKAL ANLAYIŞLARDA YENİ AÇILIMLAR

Konulu Konuşmanın Disk'in 25. kuruluş panelinde yapılmış olması çalışma hayatımızda sendikacılık anlayışı yönünden ümit verici bir gelişme olarak görüldüğünden İTÜ İşletme Fakültesi öğretim görevlisi Sayın Doç. Dr. Hacer Ansal'ın konuşmasını aynen yayınlamakta yarar gördük.

2000'li yıllarda sendikala anlayışlarda yeni açılımlar, toplumdaki ekonomik ve sosyal değişimlere/ gelişmelere bağlı olacağına göre, bu değişimlerin ne olduğunu, bunların doğasını ve yönünü çok iyi değerlendirmek gerekir. Son yıllardaki çalışma yaşamı ile ilgili değişimlerden kanımca çok önemli olan bir değişim, teknolojik değişimlere daha yakından bakmak istiyorum.

Hepimizin bildiği gibi, 1970'li yıllardan itibaren teknolojik değişiklikler giderek artan bir hız kazandı ve bunun yansımaları çeşitli yeni ürünlerde olduğu gibi, üretim süreçlerinde de ortaya çıktı. Ama neydi bu üretim süreçlerinde ortaya çıkan teknolojik değişim? Kimilerinin teknolojik devrim diye nitelendirdiği gelişmelere sistematik olarak bak-tığımızda, en temelde mikroelektronik teknolojilerinde ortaya çıkan değişikliklerin üretim süreçlerine adapte edilerek üretim sistemlerine esneklik kazandırılmaya çalışıldığı görülüyor.

1960'lı ve 70'li yıllarda gözlenen hem sermayenin hem de üretimin uluslararasılaşması ile, ve de giderek daha çok ülkenin dışa dönük sanayileşme politikası izlemeye başlaması ile, dünya pazarına üretim yapılmaya başlanmıştır. Bu pazarda da talep çok çeşitli nedenlere bağlı olarak büyük dalgalanmalar göstermektedir. Bu dalgalanmalara uyum sağlama, zorunluluğu da esnek üretim sistemlerini doğurmuş-

tur.

Dünya pazarına eski, katı teknolojik sistemle yani Taylorist iş örgütlenmesinin geçerli olduğu, Fordist kitle üretimi teknolojisile üretim yapmak giderek zorlaştığından, üretimde mikroelektronik teknolojilerinin uygulamaya konulması ile yepyeni, **esnek** üretim sistemleri ortaya çıkmış, buna bağlı olarak da işçilerin emek süreci / çalışma biçimleri değişikliğe uğramıştır.

Ortaya çıkan bu yeni üretim sistemlerine biraz daha yakından bakmadan önce, neyin eskiye göre değiştiğini anlayabilmemiz için, çok kısa olarak, Fordist kitle üretiminin en belli başlı ve genel özelliklerine değinmek istiyorum:

Fordist üretimde iş süreci çok küçük parçalara ayrılarak her parça iş hareket ve zaman etütlerine tabi tutulmuş, işçinin işi tam olarak nasıl ve ne kadar zamanda yapacağı belirlenmiştir. Standartlaştırma Fordist üretimin önemli bir özelliğidir, yani hem ürünün, hem de işin standartlaşması söz konusudur. Bu standartlaşmış işin bir bölümü mekanize edilmiş, örneğin akan / hareket eden bir montaj hattı ile üretim süreci kılınmış, ve de özel amaçlı iş makinelerinin kullanımına gidilmiştir. Bunların çoğu yapılan ürün tipine / modeline göre tasarlanmış, bir modelden ya da ürün tipinden öbürüne geçmek çok güç ya da olanaksızlaşmıştır. Özel amaçlı makinelerin kullanımının yüksek maliyetli, ölçek

ekonomilerini çok önemli kılmış, üretimin büyük ölçeklerde yapılması gereği ortaya çıkmıştır. Bu nedenlerle de Fordist kitle üretiminde esnekliğe hiç yer yoktur.

Biteviye bir parça işi tekrarlayan işçiden üretim bilgisi tamamen koparılmıştır. İşçinin bilgi ve iş deneyiminden yararlanmak söz konusu değildir. Üretim sürecinin tüm bilgil ve kontrolü yönetimin elinde toplanmıştır.

Böyle bir üretim sisteminde sendikala mücadele, gücünü daha ziyade büyük ölçekli fabrikalardaki toplu üretimden almış, işçilerin emek sürecinde kontrol ve güç sahibi olmalarına değil, vasıfsızlaştırılmış işlerini korumaya, çalışma koşullarını ve ücretlerini iyileştirmeye yoğunlaşmıştır.

Fakat yeni ortaya çıkan üretim sistemleri birazdan göreceğimiz gibi farklı özelliklere sahiptir ve bu yüzden de Fordist sisteme yönelik geliştirilmiş sendikala mücadele artık geçerliliğini yitirmektedir.

Post - Fordist diye adlandırılan temel olarak iki yeni esnek üretim sistemi ortaya çıkmıştır. Birincisi, **esnek uzmanlık**, ikincisi de **Japon üretim tekniğidir**. Esnek uzmanlık ilk olarak İtalya'da, 1970'lerin başında işçi hareketinin yükseldiği bir dönem sonrasında, yaygın biçimde görülmeye başlanmıştır. Büyük ölçekli fabrikalardaki üretimin desentralizasyonu (yani adem-i merkezletçi

bir üretime geçiş) sonucu, küçük üretim birimleri ortaya çıkmış üretimin çeşitli bölümleri taşeronlara devredilerek fason üretim yapılmaya başlanmıştır. Yeni teknolojiler de üretimin giderek küçük birimlerde ekonomik olarak üretimini olanaklı hale getirmiştir. Böylece bir yandan dünya pazarının dalgalanan talep yapısına uygun olarak üretimde esneklik sağlanmış, bir yandan da büyük şirketler örgütlü işçi mücadelesinden kaçabilmişlerdir.

Bu küçük üretim birimlerinin özelliği; yeni koşullara derhal uyarlabilme, teknolojik değişiklikleri adepte edebilme ve de yeni teknolojik değişiklikler yaratabilme yeteneğine sahip olmaları. Yapılan araştırmalar buralarda son derece vasıflı, üretim bilgisine sahip, üretim sürecini hem tasarlayan hem de uygulayabilen işçilerin çalıştığını ortaya çıkarmış. Yani, bu dağınık birimlerde çalışan işçiler, Fordist üretimde toplu halde üretim yapan, emek sürecinde her türlü tasarım işinden yoksun bırakılmış işçilerden çok farklıdır. Üretimde farklı bir konuma sahip bu yeni tür işçinin, iş sahiplerine ya da fason üretim yaptıkları büyük şirketlere karşı verecekleri örgütlü/sendikal mücadelenin de niteliği, yeni toplumsal konumlarına paralel olarak talepleri de farklı olacaktır.

Türkiye'de de, 1980'lerde uygulamaya konulan ihracata dönük sanayileşme politikası ile birlikte dış pazarlara üretim yapmak, bazı sektörlerde teknolojik yenilenme ve daha esnek bir yapı gerektirmiştir. Örneğin hazır giyim sektöründe dış talep dalgalanmalarına karşı esneklik, yeni teknolojilerle değil, yüzlerce küçük atölyede ucuz, sigortasız, örgütsüz işçinin çalıştırılması ile kazanılmaktadır. İhracata dönük üretimden kaynaklanan bu tür gelişmeler yeni bir sendikal açılım gerektirmektedir.

İkinci Post Fordist üretim biçimine, yani Japon üretim tekniğine

gelince; Bu üretim tekniği, Fordist kitle üretiminin, sürekli değişen pazar koşullarına uygun, daha esnek, daha küçük kümeler halinde üretimi sağlayacak şekilde dönüştürülmeye çalışılması ile ortaya çıkmıştır ve büyük ölçüde şu ilkelere dayandırılmaktadır:

- Üretimde israf/ ziyanı ortadan kaldırmak için 0- hatalı üretimi gerçekleştirmek, böylece de maliyetleri aşağıya çekmek,

- İşçilerin kapasitelerini, üretim deneyimlerini, kafa potansiyellerini sonuna kadar kullanmak, böylece de produktiviteyi, emeğin üretkenliğini daha da artırabilmek.

Bu amaçlara yönelik olarak Japonlar geliştirmiş oldukları bu yeni iş örgütlenmesinde, hem ana hem tampon stokları kaldırarak hatalı üretimin derhal farkedilmesini sağlamışlar. Böylece de maliyetlerde büyük düşüşler gerçekleştirebilmişlerdir. Üretimde büyük bir akış sağlanmış, ve bu akışın sürekliliğinin sağlanmasında işçilere büyük iş düşmektedir. İşçiler belirli bir parça işi değil, çok değişik işler yapabilecek kalifikasyondadır. İşçi işyerinde yoğun eğitime tabi tutularak, üretim bilgisi verilmekte ve çok çeşitli vasıflara sahip olması istenmektedir. Herhangi bir hatalı üretim durumunda, makinelerin arızalanması durumunda işçiden duruma müdahale etmesi beklenmektedir. Sistemin çalışabilmesi için üretimdeki işçiye yetki, sorumluluk ve inisiyatif verilmektedir. Ayrıca üretim teknolojisi de ünlü kalite çemberleri yolu ile, yine işçilerin bilgi, beceri ve deneyimleri ile geliştirilmektedir. İşçinin bu yeni üretim sisteminde daha güçlü bir konumda olması son derece önemli bir gelişmedir. Sendikal anlayışın da bu yönde, yani emek süreci içinde işçinin daha fazla yetki ve sorumluluk yüklenecek konuma gelmesi yönünde gelişmesi gerekir.

Japon üretim tekniğinin giderek yaygın bir biçimde diğer Batılı ülkelere de transferine başlanmıştır.

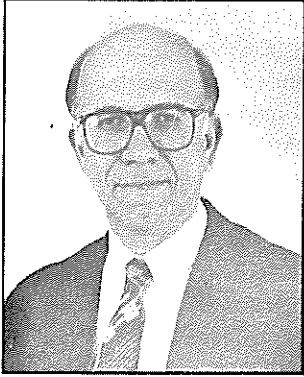
Ayrıca, kitle üretimine esneklik kazandırmak için, genel olarak üretim birimlerinde bir yeniden yapılanmaya gidilmekte, yeni teknolojiler adapte edilmeye çalışılmaktadır. Bu yeniden yapılanma sürecinde işçiler de söz sahibi olmak, yönetimin üretim bilgisi üzerindeki tekelini kırmak ve üretimde daha demokratik bir ortam yaratmak istemektedirler. Bunun en güzel örnekleri sendikal hareketin güçlü olduğu İskandinav ülkelerinde görülmektedir. Örneğin, bir "İleri" teknoloji örneği olan nümerik kontrollü takım tezgahlarının üretim sürecinde kullanım tarzı, buradaki işçi hareketine bağlı olarak değiştirilebilmiştir.

A.B.D.'de General Electric fabrikasındaki uygulamada, önceden bilgisayar programcıları tarafından programlanıp kaydı yapılmış manyetik bantlar, nümerik kontrollü takım tezgahının tüm hareketlerini yönetebilmekte iken ve böylelikle de işçiye nümerik kontrollü makineyi sadece izlemek ve gerektikçe malzeme sağlamak kalmakta iken; güçlü bir sendika geleneğinin bulunduğu Norveç'te bu tezgahların fabrikaya yerleştirilmesi, sendika tarafından eski işçilerin eğitilip, kendilerine programlama öğretilmesi koşuluyla bağlanmıştır. Bu eğitimden geçen işçiler kendi güvenlik, verimlilik, kalite ve uygunluk ölçütlerine göre programlar yaparak, emek süreçlerini belirli ölçüde kendi denetimlerine almak hakkını güçlü bir mücadele vererek elde etmişlerdir.

Gerçekten, işçinin emek sürecindeki konumu ile onun toplumsal rolü arasında büyük bir etkileşim vardır ve yeni teknolojik gelişmeler ışığında işçiye yeni bir toplumsal rol kazandırmaya çalışmak, daha katılımcı, demokratik bir çalışma hayatı yaratmaya çalışmak, 2000'li yıllarda sendikal hareketin en büyük mücadele alanı olma durumundadır.



KARAR İNCELEMESİ



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

KARARIN ÖZETİ

Teşmil kararının Bakanlar Kurulunca 17.10.1991 tarihli RG de yayım tarihinden geriye doğru on ay gibi uzun bir süre öncesinden geçerli olarak yürürlüğe konulması, teşmil kapsamına alınan işyerlerini mali haklar yönünden öngörmedikleri ağır bir yük altında bırakır ki, bu durum idare Hukukunda yer alan idari istikrar ilkesine de aykırı düşer. Kaldı ki böyle bir işlem, 2822 Sayılı Yasanın 11. maddesindeki teşmilin "Zorunlu değişiklikler yapılarak" uygulanacağına dair hükümüne de uygun bulunmamaktadır.

T.C.

DANIŞTAY

İdari Dava Daireleri

Genel Kurulu

Y.D. İtiraz No: 1992/8

İtiraz Eden Davacı: Saray Bisküvi Gıda Sanayi Limited Şirketi - Ereğli Yolu Üzeri - KARAMAN

Tek Gıda - İş Sendikası ile Golden Çikolata Şekerleme Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi arasında gıda sanayi iş kolunda akdedilen toplu iş sözleşmesinin karar eki listede adları yazılı olup, aynı işkolunda faaliyette bulunan ve aralarında davacı şirketin de bulunduğu işyerlerine 1.1.1991 tarihinden 31.12.1992 tarihine kadar geçerli olmak üzere teşmili hakkında 10.10.1991 günlü, 1991/2327 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının iptali ve yürütmenin durdurulması istemiy-le açılan davada, Danıştay Onuncu Dairesince verilen 4.12.1991 günlü, 1991/4285 sayılı yürütmenin durdurulması isteğinin reddine dair karara davacı tarafından itiraz edilmekte ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenmektedir.

Danıştay Savcısı Metin Yüksel'in Düşüncesi: Tek Gıda - İş Sendikası ile Golden Çikolata ve Şekerleme Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi arasında gıda sanayi işkolunda akdedilen işkolu toplu iş sözleşmesi Bakanlar Kurulu'nun dava konusu kararıyla bisküvi imalatı yapan davacı şirketin işyerlerince de teşmil edilmiş, dava da bu teşmil kararının iptali ve yürütme-

nin durdurulması istemiyle açılmıştır.

Davacı şirketin faaliyet sahası ve yeri Golden Şirketine göre kısmen farklı olmakla birlikte esas itibarıyla teşmil kararı geçmişe yönelik olarak yeni toplu iş sözleşmesinin aktedildiği tarihten itibaren geçerli sayıldığından davacı şirketin geçmişe yönelik mali yükümlülük altına alınması dikkati çekmektedir. Davacı şirket daha önceden işçilerine ücret artışı yapması ihtimalini gözönünde tutarak mamüllerine bu farkı yansıtmaya olanağını kullanmamış olduğundan ansızın bir kararla geçmişe geçerli yükümlülük altına konulmakla mağdur duruma düşeceğinden Bakanlar Kurulunun dava konusu kararının geçmişe yönelik kısmının yürütülmesinin durdurulmasının, dolayısıyla davacı itirazının bu kısmının kabulünün uygun olacağı düşünülmektedir.

TÜRK MİLLETİ ADINA

Hüküm veren Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunca gereği görüldü:

Tek Gıda İş Sendikası ile Golden Çikolata Şekerleme Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi arasında 1.1.1991 - 31.12.1992 dönemi için gıda sanayi işkolunda akdedilen toplu iş sözleşmesinin, aynı işkolunda faaliyet gösteren ve aralarında davacı şirketin de bulunduğu 39 işyerine 1.1.1991 tarihinden 31.12.1992 tarihine kadar geçerli olmak üzere teşmili hakkında 10.10.1991, 1991/2327 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının iptali ve yürütmenin durdurulması istemiyle açılan davada, Danıştay Onuncu Dairesinin 4.12.1991 günlü, s: 1991/4285 sayılı kararıyla, yürütmenin durdurulması istemi reddedilmiştir.

Davacı, bu karara itiraz etmekte ve yürütmenin durdurulmasını istemektedir.

İtiraz dosyasının incelenmesinden, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi arttırmak, işverenlerin ve işçilerin hak ve menfaatlerini dengelemek, karşılıklı iyi niyet ve güvenle iş barışını sağlamak, aynı sektörde çalışanlar arasında çalışma koşulları ve ücretler bakımından eşitliği sağlamak amacıyla, gıda sanayi işkolunda çalışan işçilerin % 67,43'nün üyesi bulunduğu Tek Gıda İş Sendikası ile Golden Çikolata ve Sanayi Ticaret Anonim Şirketi arasında akdedilen 1.1.1991 31.12.1992 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin, adı geçen sendikanın talebi üzerine Yüksek Hakem Kurulunun olumlu mütelaası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının uygun görüşü sonucu, aynı işkolunda faaliyet gösteren ve toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerine teşmili hakkında dava konusu Bakanlar Kurulu Kararının

tesis edildiği görülmektedir.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunun 11'inci maddesinde, belirlenen usul ve şartlarla yapılan toplu iş sözleşmesinin, aynı işkolunda yer alan işyerlerine teşmili mümkün kılınmış olup, teşmilin tamamen veya kısmen zorunlu değişiklikler yapılarak uygulanabileceği yine madde hükmünde ifade edilmiş bulunmaktadır.

Bu itibarla, 17.10.1991 günlü, 21024 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan dava konusu kararın, birinci maddesinde belirtilen amaç doğrultusunda, o işkolunda çalışan işçilerin % 10'undan çok fazlasının üyesi bulunduğu sendika ile gıda işkolunda faaliyet gösteren işyeri arasında yapılan toplu iş sözleşmesinin, toplu iş sözleşmesinin, toplu iş sözleşmesi bulunmayan ve hizmet akdi ile işçi istihdam eden işyerlerine teşmili, 2822 sayılı Yasanın 11 inci maddesinde yazılı usul ve esaslara uygunluk taşımakta ise de; bu teşmil kararının 10.13.17.26 ncı maddelerinin yayımı tarihinde, diğer maddelerinin 1.1.1991 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe gireceği ve 31.12.1992 tarihine kadar uygulanacağını hükme bağlayan kararın 30 uncu maddesi, anılan Yasada ifade edilen, teşmilin "zorunlu değişiklikler yapılarak" uygulanacağına dair hükmüne uygun bulunmamaktadır.

Diğer yandan; Kararın 17.10.1991 günlü Resmi Gazetede yayımı tarihinden itibaren yaklaşık 10 ay gibi uzun bir süre geriye dönerek 1.1.1991 tarihinden geçerli olarak yürürlüğe konulması, mali haklar yönünden işyerlerini öngöremedikleri ağır bir yük altında bırakacaktır ki, bu durum, idare hukukunda yer alan "İdari istikrar prensibi"ne açıkça aykırılık taşımaktadır.

Açıklanan nedenlerle, davacı itirazının bu yönden kabulüne, davaya konu teşmil kararının mali hakları düzenleyen hükümlerinin 1.1.1991 tarihinden itibaren uygulanması halinde, telafisi güç zarar doğacağı sonucuna varıldığından, bu hükümlerin yürürlük tarihi itibarıyla yürütülmesinin durdurulması isteğinin KABULÜNE 31.1.1992 tarihin de oyçokluğuyla karar verildi.

Danıştay İdari Dava Daireleri Genel kurulu.

KARŞI OY

X - Danıştay Onuncu Dairesince verilen ve itiraza konu edilen, yürütmenin durdurulması isteğinin reddine dair kararın hukuka uygun bulunduğu ve davacı itirazının reddi gerektiği oyuyla karara karşıyım.

Başkanvekili

KARARIN İNCELENMESİ

Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulunun yukarıya alınan kararı çok güncel bir tartışmaya ışık tutmaktadır. Acaba 2822 sayılı Kanunun 11. maddesinde düzenlenen teşmil kararı geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabilir mi? Aslında 275 sayılı eski Kanunun zamanında da düzenlenmiş olan teşmil müessesesi yıllardır ihmal edilmişken 2822 sayılı yasa çerçevesinde yanılmıyorsak ilk defa olarak 10.10.1991 tarih ve 91/2327 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla harekete geçirilmiştir. Yıllarca uygulanmayan ya da pek seyrek uygulanan teşmil kararı son uygulama ile bazı sorunları da beraberinde getirmiştir.

Bilindiği gibi "teşmil" bir işkolunda herhangi bir ya da birden fazla işyerinde uygulanmakta olan bir toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının o işkolunda toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine bir idari kararla genişletilmesidir. Gerçekten, 2822 sayılı TİSGLK'nun 11. maddesi teşmil müessesini şöyle düzenlemiş bulunmaktadır:

"Bir toplu iş sözleşmesi, üyelerinin sayısı bağlı olduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil eden işçi sendikalarından en çok üyeye sahip olan sendikanın yapmış olduğu bir toplu iş sözleşmesini Bakanlar kurulu, o işkolunda işçi veya işveren sendikaları veya ilgili işverenlerden birinin veya Çalışma Bakanının talebi üzerine, Yüksek Hakem Kurulunun görüşünü aldıktan sonra tamamen veya kısmen veya zorunlu değişiklikleri yaparak o işkolunun toplu iş sözleşmesi bulunmayan diğer işyerlerine veya bir kısmına teşmil edebilir. Teşmil kararnamesinde kararın gerekçesi açıklanır.

Yüksek Hakem Kurulu istişari mütalaasını en çok otuz gün içinde verir.

Teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin sona ermesi ile teşmil kararı da ortadan kalkmış olur.

Bakanlar kurulu, teşmil kararnamesini gerekli gördüğü zaman gerekçesini de açıklayarak yürürlükten kaldırabilir.

Toplu iş sözleşmesinin, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen hükümleri ile özel hakeme başvurma hakkındaki hükümleri teşmil edilemez. Yetki için başvurulduktan sonra yetki sorunu çözülmüceye kadar veya bu belgeyi aldıktan sonra yetki devam ettiği sürece yetki kapsamına giren işyerleri için teşmil kararı alınamaz."

Bu düzenlemenin yürürlükten kalkan 275 sayılı TİSGLK'nda ki düzenleniş şeklinden en önemli farkı önceki düzenlemede teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin o işkolunda çalışan işçilerin salt çoğunluğunu kapsamasıdır. Yeni düzenleme de çoğunluk şartı terkedilerek toplu iş sözleşmesi teşmil edilecek sendikanın üye sayısı itibarıyla birinci sendika olması ve % 10 barajının aşılması yeterli görülmüş, ayrıca ancak toplu iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerinin teşmil kapsamına alınması şartı getirilmiştir. Oysa önceki düzenlemede toplu iş sözleşmesi bulunan işyerleri de teşmil kapsamına alınabiliyordu.

Nitekim 11. madde gerekçesinde teşmil edilecek toplu iş sözleşmesinin aynı işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu kapsaması esası değil, en fazla üyeye sahip sendikanın imzaladığı herhangi bir toplu iş sözleşmesi olması esasının getirildiği vurgulanmıştır. Bununla teşmil kapsamına girecek işyerlerinin

özellikleri de gözönünde bulundurularak en uygun sözleşmesinin teşmilî ve toplu iş sözleşmelerinden yararlanmayan işçi sayısının azaltılması amaçlanmıştır. Gerçekten teşmilin amacı, aynı işkolunda toplu iş sözleşmesiz işyeri kalmamasını sağlayarak bir yandan sendikasız ve toplu iş sözleşmesiz işçilerin çalışma şartlarını düzeltmek ve o işkolunda çalışan işçileri çalışma şartları bakımından mümkün mertebe benzer bir düzene kavuşturma öbür yandan toplu iş sözleşmeli işverenleri, bir sözleşmeye bağlı olmadıkları için piyasaya daha ucuz mal ve hizmet sunabilen işverenlerin haksız rekabetinden korumaya çalışmaktır. Özellikle işsizliğin yüksek, konjonktürün düşük olduğu dönemlerde bu tehlike kendini daha çok hissettirir. Sendikalı ve toplu sözleşmeli işçiler de bu dönemlerde daha düşük ücretle çalışmaya hazır sendikasız işçilerin rekabet tehlikesine maruz kalırlar.

Böyle dönemlerde aynı işkolunu mümkün mertebe bir toplu iş sözleşmesinin kapsamına almak bir ihtiyaç halini alır (A. Söllner, Grundriss des Arbeitsrechts, 8. Aufl. München 1984, s. 150; M. Rehbin- der, Schweizerisches Arbeitsrecht, 5. Aufl., Bern, 1979 s.171). Ancak teşmil kapsamına alınan toplu iş sözleşmesiz işyerlerinde işçi çıkarmalarının hızlanabileceği gerçeğini de unutmamak ve buna karşı önlem almak gerekir. Şukadar ki taraflar arasında sürdürülmekte olan toplu sözleşme görüşmelerinin çok uzamış olması teşmil için haklı bir gerekçe teşkil etmez.

O halde yürürlükteki mevzuat açısından toplu iş sözleşmesi bulunan, yürürlük süresi bittiği halde toplu iş sözleşmesi yetkisi alınmış, hatta yetki için başvuru

yapılmış ya da yetki itirazı süren işyerlerinde teşmil uygulanamaz. Bu sözler grev veya lokavt kararı alınmış ya da uygulanmakta olan işyerleri için de geçerlidir. Aksi takdirde sosyal tarafların Anayasa güvencesi altında bulunan serbest toplu pazarlık hakkına Anayasanın ve yasaların önaörmediği biçimde bir kısıtlama getirilmiş olacaktır (Bak. K. Oğuzman, Hukuki Yönden İşçi - İşveren İlişkileri, C 1, 4. bası, İstanbul, s. 106, 107; S. Reisoğlu, 2822 sayılı TİSGLK Şehri, Ankara 1986, s. 162).

2) Ülkemizde çok seyrek uygulanan teşmil müessesesi bazı yabancı ülkelerde çok başvurulan bir yol ise de bazılarında bizde olduğu gibi pek itibar görmemektedir.

Örneğin Almanya, Fransa ve Avusturya'da oldukça yaygın olarak başvurulmasına karşın İsviçre'de seyrek başvurulmaktadır (Rehbinder, 171). Buna karşılık Avustralya ve Japonya'da bu konuda yasal düzenleme bulunmasına karşın teşmil kararı pek alınmamaktadır. ABD'de ise 1933 ve 1936 yıllarında kabul edilen ve teşmilî düzenleyen yasalar Amerikan Yüksek Mahkemesi tarafından Anayasaya aykırı bulunarak iptal edilmişlerdir (M. Sur, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara 1991, s. 110 vd). İngiltere'de ise II. Dünya Savaşı yıllarında sıkça başvurulanan teşmile Merkezi Hakem Komitesi'nce karar verilmekteydi. Son olarak 1975 tarihli Employment Protection Act md. 11 de düzenlenen teşmil (extension of terms and conditions) muhafazakâr iktidar tarafından enflasyonu azdırıyor gerekçesiyle 1980 yılında kaldırılmıştır (O. Kahn Freund, Labour and the Law, 3. Ed. (Stevens), London 1983, s. 180 vd.).

3) Teşmile Bakanlar Kurulu karar verir. Teşmil kararı alınabilmesi için şu şartların bulunması gerekir:

a) Aynı İşkolunda faaliyet gösteren sendikalar içinde en çok üyeye sahip işçi sendikasıncı yapılmış olan bir toplu iş sözleşmesi olması. Bu sözleşmenin taraflarca akdedilmiş olması ya da Yüksek Hakem Kurulu veya özel hakem tarafından gerçekleştirilmiş olmasının önemi bulunmadığı gibi (Söllner, 150) işyeri ya da işletme toplu iş sözleşmesi olması da fark yaratmaz (F. Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul 1992, s. 122). TİSGLK md. 11 de hernekadar TİS'nin en çok üyeye sahip sendikaca yapılmış olması yanında bu sendikanın o işkolunda çalışan işçilerin en az % 10 unu temsil etmesi şartı da aranmışsa da kanımca bir sendikanın TİS yapabilmesi için herşeyden önce en az % 10 temsil şartına sahip olması gerektiğinden bu ifadenin bir anlamı bulunmaktadır (Karş. Şahlanan, 123). Önceki düzenlemede teşmil edilecek TİS'nin kapsadığı işçilerin aynı işkolunda çalışan işçilerin çoğunluğuna sahip olması şartı aranırdı (275 s.K. md. 8).

b) Teşmillin istenmiş olması, Bakanlar Kurulu bir toplu iş sözleşmesini talep olmadan kendiliğinden teşmil edemez. Bu talep o işkolunda faaliyet gösteren işçi veya işveren sendikaları veya ilgili bir işveren ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından gelmelidir. Münferit işçi veya işçilere böyle bir isteme hakkı tanınmamıştır.

Acaba işçi ya da işveren sendikaları veya işverenlerden gelen böyle bir ta-

lebe rağmen Bakanlar Kurulu teşmile karar vermez ya da talebi reddederse buna karşı başvurulacak bir yol var mıdır? Bence vardır. Çünkü teşmil kararı aşağıda değineceğimiz üzere idari bir tasarruftur. Kararın kendisi gibi talebin reddi ya da cevap vermeme de şartları varsa Danıştayın iptal kararına konu olabilir kanısındayım. Dava açma süresi 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü K. nun 7. ve 10. maddelerindeki sürelerle tabidir. Bakanlar Kurulunun teşmile karar vermesinin Danıştayın iptal kararıyla sonuçlanması halinde ortaya otomatik olarak bir teşmil kararı çıkmaz. Teşmil kararına yine ihtiyaç vardır. Çünkü idari işlem niteliğinde idari yargı kararı verilemez (AY md. 125/4).

c) Teşmil kapsamına alınacak işyerlerinde bir toplu iş sözleşmesinin veya yetkili bir sendikanın bulunmaması gerekir. Bu konuda yukarıda bilgi verilmiştir.

d) Bakanlar Kurulunun Karar vermesi. Yukarıdaki şartlar gerçekleştiği takdirde Bakanlar Kurulu teşmil kararı alır. Ancak Bakanlar Kurulu sırf şartlar gerçekleştiği için bu kararı almaya zorunlu değildir. Hatta Yüksek Hakem Kurulu olumlu mütalâa vermiş olsa dahi. Teşmil kararı verip vermeme kendi takdirine bağlı bir husustur. Yukarıda değinildiği gibi keyfi bir karar vermemenin ya da talebi reddin idari bir iptal davasına konu olabileceği kanısındayım.

Alman Hukukunda hernekadar teşmil kararının "kamu yararı" taşıması gerektiği şartı yer alıyorsa da (Söllner, 150) 2822 sayılı Kanunda böyle bir şarta yer verilmemiştir. Bu nedenle kararın gerek-

çeli olması öngörülmüşse de bu gerekçe içinde mutlaka kamu yararı bulunması zorunlu değildir (Farklı görüş): **K. Tunçomağ**, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, s. 423; **Sur**, s. 140; **Şahlanan**, s. 125). Kanımca toplu sözleşme ile bağlı işveren ve işçilerin - İsviçre hukuk uygulamasında işaret edildiği gibi - bir teşmil kararına objektif ihtiyaçları bulunduğu yada teşmil yapılmadığı sürece bundan zarar gördüklerinin veya göceklerinin ispatlanması gerekli ve yeterlidir. Teşmil de ön planda Kamunun yararı değil, toplu iş sözleşmesinin taraflarının ve aynı işkoludaki diğer işçilerin çıkarları gözetilir. (**Rehbinder**, s. 172; **Schweingruber/Bigler**, Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag, Bern 1985, 103). Sonuçta o işkolundaki işveren ve işçilerin menfaatleri teşmil sayesinde korunurken belki kamu yararına uygun davranılmış da olabilir. Fakat dediğimiz gibi bu şart değildir.

Bakanlar Kurulu karar vermeden önce YHK'nun mütalaasını almak zorundadır. Ancak bu mütalaaya uymak zorunda değildir. Bakanlar Kurulu TİS'nin tamamını teşmil edebileceği gibi bir kısmını da teşmil edebilir veya teşmil edilecek işyerlerinin özelliklerinden doğan bazı zorunlu değişiklikleri yaparak da teşmil edebilir. Aynı işkolunda yer alan bir kısım işyerlerini teşmil dışında da tutabilir. Örneğin TİS'nin getireceği yükü kaldıramayacak bazı küçük işyerlerini teşmil kapsamına sokmayabilir. Buna mukabil teşmil kararını geriye dönük olarak yürürlüğe koyamaz. Bu zorunlu değişiklik sayılmaz.

Bakanlar Kurulu teşmil kararnamesin-

de kararın gerekçesini de açıklamak zorundadır. Teşmil kararı aleyhine Danıştaya başvurulması halinde Yüksek Hakem Kurulunun mütalaasının ve teşmil kararının gerekçesinin önem taşıyacağı kuşkusuzdur (**Reisoğlu**, s. 163). Teşmil edilecek hükümler sadece normatif hükümler olup TİS'nin tahkim kaydı ve borç doğurucu hükümleri teşmil edilemez. Belirtelim ki, teşmil kapsamına giren işyerlerinde teşmil kararı kalkana dek her ne sebeple olursa olsun grev veya lokavt yapılamaz (Bu hususa da yukarıda değinmiştik) buna rağmen grev veya lokavt uygulanan ya da yetki sorunu sürmekte olan yerler teşmil kapsamına alınacak olursa ilgililerin bunun iptali için İdari Yargı yoluna başvurmaları gerektir (**Reisoğlu**, 163).

Yeni düzenleme 275 sayılı Kanundaki düzenlemeden ayrılarak teşmil edilen toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için dayanışma aidatı ödenmesi gerektiğine dair bir hükme yer vermemiştir. (**Oğuzman**, s. 108). İsviçre Hukukunda da dayanışma aidatı ödenmesi şartı yoktur (**Rehbinder**, s. 172). Teşmil kapsamına alınan işyerlerinde çalışan işçiler ister sendikalı olsunlar ister olmasınlar herhangi bir şart gerekmeksizin teşmil edilen TİS hükümlerinden otomatik olarak yararlanırlar.

4) Teşmil kararının hukuki niteliği konusunda Alman Hukukunda üç görüş ileri sürülmüştür (bak. **Söllner**, s. 152). Bir görüşe göre teşmil idari bir işlemdir. Çünkü teşmil edilecek sözleşme kendiliğinden objektif ve genel nitelikte hukuk kuralları koyamaz. Onun üstün bir irade

İle uygulama alanının genişletilmesi söz konusudur. İkinci görüşe göre, toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışındaki lere yayılması halinde o toplu iş sözleşmesi bu kişilere bizzat bir hukuki düzenleme getirmiş olmaktadır. İlk iki görüşü bağdaştırıcı nitelikteki üçüncü görüşe göre teşmil kararı çifte niteliklidir. Şöyleki toplu iş sözleşmesi kapsamı dışındakiler (işçiler) bakımından bir tür hukuk kuralı koyma işlemi (kaide tasarruf) söz konusu lken, teşmil ile sözleşmenin tarafları arasındaki ilişki bir idari işlem niteliğinde ortaya çıkmaktadır. İsviçre'de de aşağı yukarı aynı görüş hakimdir (**Rehbinder**, s. 172).

Türk Hukuku açısından Bakanlar Kurulunun teşmil kararnamesinin bizzatihi idari bir işlem (idari tasarruf) olduğu kuşkusuzdur (**Sur**, s. 140; **Reisoğlu**, s. 161; **Şahlanan**, s. 125). Buna karşılık teşmille TİS'nin sözleşme niteliği ortadan kalkmaktadır. Fakat düşünceme göre bu nitelik sadece sözleşmenin tarafları açısından böyledir. Yoksa o sözleşme ile hiçbir ilgisi olmayan işçiler ve işverenler bakımından teşmilde sözleşme karakteri bulunduğunu ileri sürmek mümkün değildir. Teşmil bu kişiler bakımından bir kaide tasarruftur. Çünkü kendilerine üstün bir irade tarafından objektif genel kurallar konmaktadır. Başka bir işyerine ait TİS'nin kapsamı dışındakilerin o TİS'nin kurallarından yararlanmalarının Her harığı bir şarta bağlanmış olmaması da bu görüşe haklılık kazandırmaktadır. Teşmil kararı idari bir işlem olduğuna göre bu işleminden zarar gören kişilerin yetki, şekil, sebep, konu maksat bakımından huku-

ka aykırılığı iddiasıyla bu karar aleyhine idari yargı yerinde iptal davası açabileceği de doğaldır.

5) Teşmil kararı bizzatihi idari bir işlem olduğuna göre bunun kural olarak **geriye yürümemesi gerekir**. Çünkü İdare Hukukunda İdari işlem ve kararların geriye yürümeyeceği kabul edilir (**L. Duran**, İdare Hukuku Ders, notları İstanbul 1982 S. 412; **I. Giritli/P. Bilgen**, İdare Hukuku Dersleri, İstanbul 1979 s. 233; **Y. Yayla**, İdare Hukuku, İstanbul 1985, s. 95). Çünkü idare geçmiş değil, ancak geleceği düzenlemek yetkisine sahiptir. Bu kuralın istisnası yasada açıkça gösterilmiş olmalıdır.

Bu kurala rağmen Bakanlar Kurulunun 17.10.1991 günlü RG de yayımlanan ve Tek Gıda İş Sendikası ile Golden Çikolata ve Şekerleme Sanayii ve Tic. A.Ş. arasında gıda iş kolunda akdedilen TİS'nin 39 işyerine teşmiline ilişkin 91/2327 sayılı kararı ile 19.10.1991 günlü RG de yayımlanan ve Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası ile Yedikule Surp Pirgiç Ermeni Hastanesi Vakfı arasında sağlık işkolunda akdedilen toplu iş sözleşmesinin 107 hastane işyerine teşmiline ilişkin 91/2328 sayılı iki kararında sözleşmeler birinde 10 ay diğerinde 12 ay ve 14 ay öncesinden başlanarak yürürlüğe konulmuştur. Bu tasarrufun oldukça sakıncalı ve hukuka aykırı olduğu kanısındayız. Çünkü 2822 sayılı Yasanın hiç bir yerinde teşmil kararının geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabileceğinden söz edilmediği gibi, geçmişe etkili bir teşmil kararı sözleşme ile bağlı olmayan işverenleri daha önce hesaba katmadıkları ve telafisi de son derece güç mali bir yük altına sokacaktır. Bunun ise hukuki istikrarı bozacağı

ve kazanılmış hakları ihlal edeceği muhakkaktır.

Bazı Yazarlar teşmilin geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulabileceğini bazı yabancı hukuklardan örnekler vererek savunuyorlarsa da (bak. **M. Ekonomi**, Toplu İş Sözleşmesinin Teşmili, Tevfik Okyay Kabakçioğlu Anısına Armağan, Ayı bası, İstanbul 1974, s. 59; **Sur**, s. 154) diğer bazıları idari işlemlerin geriye yürümezliği kuralı çerçevesinden teşmilin de geriye etkili olarak yürürlüğe konulamayacağını savunmaktadırlar (**T. Eser**, İş Hukuku, 3. bası, Ankara 1978, s. 505; **M. Şakar**, Son Teşmil Kararları Hakkında Düşünceler, İş Hukuku Dergisi, C. 1, Sayı 4, 1991, s. 592; **Şahlanan**, s. 126). Yukarıda daha önce açıkladığımız gibi ikinci görüş, yani teşmilin geriye yürümezliği kuralı daha doğrudur. Alman Hukukunda teşmil geçmişe etkili olarak (fakat teşmil edilecek sözleşmenin başlangıcından öncesine gitmemek şartıyla) yürürlüğe konulabilmektedir. (Söllner, s. 151). Fakat Alman Hukukunun bu sonucu benimsemiş olması, Türk İdare Hukuku İlkelerini, hukuki istikrar ve çıkar dengelerini ihlâl ederek bizim de bunu kabul etmemizi gerektirmez.

İnceleme konusu yaptığımız kararda Tek Gıda İş Sendikasının talebi ve Bakanlar kurulu kararı ile tüm gıda iş koluna teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin teşmilline ilişkin kararın teşmil kapsamına alınan bir işyerinin işvereni tarafından iptali istemiyle Danıştaya başvurulmuş ve taleple birlikte yürütmenin durdurulması da istenmiştir.

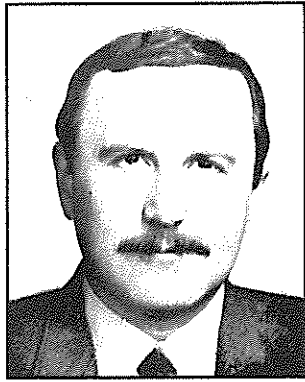
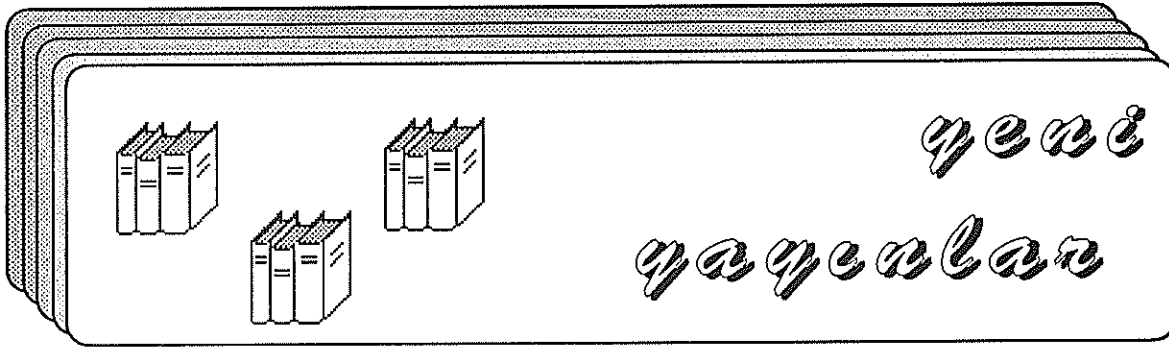
Danıştay 10. Dairesinin talebi reddetmesi üzerine davacı karara itiraz etmiş ve itiraz bu defa Danıştay Dava Daireleri Genel Kurulunda görüşülmüştür.

Danıştay 31.1.1992 de verdiği karar ile teşmil kararnamesinde yer alan, işyerinde düzenli ve verimli çalışmayı sağlamak, üretimi artırmak, işçi ve işverenlerin hak ve çıkarlarını dengelemek, iş barışını sağlamak, aynı sektörde çalışanlar arasında, çalışma şartlarında ve ücretlerde eşitliği sağlama gerekçesini olumlu karşılamış fakat kararnamenin sözleşmeyi RG de yayımı tarihinden değil bundan 10 ay öncesinden yürürlüğe koymasını mali haklar bakımından işyerinin öngöremedikleri ağır bir yük altında bırakacağı ve İdare Hukukunda yer alan idari istikrar ilkesine aykırı düşeceği gerekçesiyle davacı işverenin sadece bu yöne ilişkin itirazını haklı bularak yürütmeyi durdurmuştur. Ancak bu işverenin teşmil kapsamına alınmasına karşı çıkmamıştır. Danıştay DDGK na göre teşmil edilen toplu iş sözleşmesinin yürürlük tarihini kararnamede geriye götürülmesi teşmilin zorunlu değişiklikler yapılarak uygulandığı anlamına da gelmez. Karar Danıştay Savcısının düşüncesi doğrultusundadır.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi teşmilin amacı aynı işkolunda faaliyet gösteren işverenler arasında haksız rekabeti önlemek, sendikali sendikasız işçi ayırımının ortaya çıkardığı farklılıkları asgariye indirmek, işçilerin çalışma şartlarında farklılıkları ortadan kaldırmak, toplu iş sözleşmeli işçileri sendikasız sözleşmesiz işçilerin rekabetine karşı korumak ise de işverenleri tahmin etmedikleri telafisi çok güç geçmişe dönük borçlar altına sokmak değildir.

Bu nedenlerle geçmişe etkili teşmil görüşüne karşı çıkan Danıştay kararını isabetli buluyoruz.





İsmail BAYER
Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığı
Baş İş Müfettişi

BİREYSEL İŞ HUKUKUNA İLİŞKİN YENİ BİR ÜRÜN

İş Hukuku'na ilişkin, ders kitabı olarak hazırlanan çalışmaların da önemi büyüktür. Yeni değişiklikleri içermesi bakımından güncelliği de önemli bir boşluğu doldurur. Ürünü veren bilim adamının doktrindeki yerini de belirler. Ayrıca, iş hukukuna ilişkin ders kitapları, uygulamacıların da sık sık başvurduğu bir başvuru kaynağıdır.

Bu nedenlerle, iş hukukuna ilişkin ders kitaplarını, salt bir ders kitabı olarak değerlendirmek de kimi zaman yanıltıcı olur. Onun için bu kez sizlere tanıtmaya çalışacağım, Doç. Dr. Tankut Centel'in ürününü de, sadece bir ders kitabı olarak değerlendiremeyiz.

1992 yılının, iş hukuku doktrinininde de ilk ürünü olma özelliğini taşıyan İş Hukuku Cilt. 1. Bireysel İş Hukuk (1) adlı çalışmasında Doç. Dr. Tankut Centel, ortak yayımlanacak ilk çalışmanın bir ürünü olarak bireysel iş hukuku üzerinde durduğunu, ikinci bölümde meslektaş Doç. Dr. Fevzi Şahlanan'ın ürün vereceği müjdesini vermektedir.

Doç. Dr. Tankut Centel'in, Prof. Dr.

Murat Demircioğlu ile birlikte verdiği bir başka ortak çalışması olan "İş Hukuku" adlı kitabında (2) daha önce tanıtmaya çalışmıştık (3). Bu çalışma da geçen yıl içinde ikincisi baskısını yaptı (4).

Doç. Dr. Centel Önce hizmet sözleşmesi ve sonra da, işin düzenlenmesi üzerinde durmuştur. Çalışmasının önsözünde de belirttiği gibi sistematığı itibarıyla, bu alanda ürün vermiş diğer bilim adamlarının çalışmalarından fazla farklı bir yanı bulunmamaktadır.

Ancak, özellikle insan hakları, teknolojik ve sosyo ekonomik gelişmelerin doğurduğu atipik iş ilişkileri, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile uluslararası iş hukuku konularının, iş hukukuyla bağları, daha ağırlıklı olarak incelenmiştir.

İş hukukunun dinamikliği, çalışma yaşamının her gün gözlenen değişimi, ağırlıklı olarak incelenen bu konularda daha açık olarak ortaya çıkmaktadır.

Doç. Dr. Centel, iş hukuku doktrinininde ülkemizde ürün veren değerli bilim adam-

ların bir çok çalışmasına atıfta bulunurken, bu konuda doktrindeki çerçeve de çizilmiş olmaktadır. Yabancı kaynaklardan da yoğun bir şekilde yararlanılan çalışmadan, bu konuda dışarıdaki gelişmeleri de izleme olanağı bulmaktayız.

Anlatımdaki rahatlık, hukukun kavranmasını kolaylaştırdığı gibi, okuyanı da sararak kendi dünyasına götürmektedir.

İş hukuku kavramı, iş hukukunun kaynakları, iş hukukunun uygulanması, temel kavramları birinci bölümün konu başlıklarıdır. İkinci Bölüm'de Bireysel İş Hukuku'nda, birinci ayırımda, hizmet sözleşmesi ele alınmıştır. Hizmet sözleşmesi kavramı açıklanıp, hizmet sözleşmesinin kurulması da aktarıldıktan sonra, işçinin borçları ve işverenin borçları ayrı ayrı ele alınıp, ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu bölüm içinde, hizmet sözleşmesini sona erdiren durumlar ile sona eren hizmet sözleşmesinin hukuki sonuçları da ayrı ayrı incelenmiştir.

İkinci bölümün, ikinci ayırımında, İşin Düzenlenmesi konusu ele alınmıştır. İş süreleri, dinlenme süreleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği alt başlıklar altında incelenmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konuları, iş hukuku doktrinin de bu güne kadar önemi oranında ne yazık ki incelenememiş, irdelenememiştir. Yazımızın başında da belirttiğimiz gibi, Doç. Dr. Tankut Centel, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda, bu çalışmada ağırlıklı olarak durmuştur. Bireysel iş hukukuna ilişkin diğer çalışmalara da bakıp bir karşılaştırma yaptığımızda, Doç. Dr. Centel'in bu ürünün, diğer çalışmalardan ayrılan ve özelliğini gösteren bu bölümün olduğunu rahatlıkla belirtebiliriz.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularının bilimsel bazda ele yeterince alınmaması, bu konu ile ilgili hem doktrinde hem uygulama-

da hem de yargıda boşluklar olduğu gibi, zaman zaman çok çelişik değerlendirmelere de gidilebilmektedir. Centel'in bu ürününde iş hukukunun bütünlüğü içinde ilk kez bu denli ağırlık verilerek incelenmektedir.

Özellikle çalışmanın bu bölümünü okuduktan sonra, bizi bir ölçüde sesli düşünmeye ve Doç. Dr. Tankut Centel'e şu soruyu yöneltmeye itmektedir. Neden, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda daha geniş durarak ortaya bu konuda özgün ve tek olarak yeni bir çalışma ortaya koymuyorsunuz.

1990'lı yıllar içinde, Doç. Dr. Tankut Centel'den bu konuda da yani ürünler beklediğimizi belirtip, bizi bu çalışmalardan mahrum etmemesini isteyelim.

- (1) CENTEL, Doç. Dr. Tankut
"İş Hukuku Cilt. 1. Bireysel İş Hukuku"
Kazancı Hukuk Yayınları, No: 104,
İstanbul 1992. 276. sf.
- (2) DEMİRCİOĞLU, Prof. Dr. Murat -
CENTEL, Doç. Dr. Tankut
"İş Hukuku"
Usta Basım Yayım Dağıtım, 1988
İstanbul.
- (3) DEMİRCİOĞLU, Prof. Dr. - CENTEL,
Doç. Dr. Tankut
"İş Hukuku"
2. Baskı.
Beta Basım Yayım Dağıtım, 1991.
İstanbul
- (4) BAYER İsmail
"Yöneticiler İçin İş Hukuku"
Çimento İşveren Dergisi,
Cilt. 2. Kasım, 1988. Sayı 6.

DOÇ. DR. TANKUT CENTEL
"İŞ HUKUKU CİLT 1. BİREYSEL İŞ HUKUKU"
Kazancı Hukuk Yayınları No: 104
İstanbul 1992 , 276. sf.

İsmail BAYER
*Çalışma ve Sosyal
 Güvenlik Bakanlığı
 Baş İş Müfettişi*

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA YETKİSİ

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin koşulları ve belirlenmesi, 1961 Anayasası'nın yürürlüğe girmesinden bu yana, endüstri ilişkilerinde sürekli tartışma konusu olmuştur.

274 sayılı Sendikalar Yasası ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, 1961 Anayasası çerçevesinde, örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi hakkını düzenlemiştir.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin belirlenmesi görevi, Çalışma Bakanlığı'na verilmiştir. Sendikaların toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisinin belirlenmesinden önce "ehliyet" konusu düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapmaya ehliyetli olan sendikaların, o işyerinde yetkili olabilmesi için, yüzde elli artı bir çoğunluğa sahip olması gerektiği düzenlenmesi yapılmıştır. Yine bu yasada, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin belirlenmesinde, taraf olma ehliyetine sahip sendikaların üye kayıt fişlerinin incelenmesiyle çoğunluğa sahip olup olmadıkları belirlenmesi öngörülmüştür. Üye kayıt fişleri yetki belirlenmesi öncesinde sendikalardan istenerek incelenip çoğunluğun olup olmadığı araştırılmıştır. 1980 öncesi dönemde yine bildirildiği gibi yetkinin bu şekilde kayıtlar üzerinden belirlenmesi bazı uygulamalarda büyük sorunlar doğurmuş adeta sistem çalışmaz hale gelmiştir.

Yasada belirli konularda sınırlı bir düzenleme olmamakla birlikte kayıtlar üzerinden yetkili sendikanın belirlenememesi durumunda, işçinin beyanına başvurma yöntemi olan değişik uygulama şekli ile "Durum Tesbiti" ve "Referandum" uygulamaları gündeme gelmiştir. Bu uygulamalara ilişkin olarak, yargının verdiği kararlardaki tutumu nedeniyle de yetkili sendikanın belirlenmesi konusu sürekli tartışma konusu olmuştur.

1982 Anayasası'nın kabulünden sonra, yetkili sendikayı belirlemenin yasal çerçeve-

si düzenlenirken, şüphesiz bu olumsuz gelişmeler dikkate alınarak yeni bir arayışa yönelinmiş ve bu arayış 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda da yerini almıştır.

Günümüzdeki uygulama ise ikili bir yapılanmayı getirmiştir.

Toplu iş sözleşmesi yapabilme koşulu öncelikle, o sendikanın, kurulduğu işkolunda çalışan tüm işçilerin % 10'unun bünyesi içinde örgütlenmiş olması koşulu getirilmiştir. Yüzde on örgütlenmeyi gerçekleştiremeyen sendikanın toplu iş sözleşmesi yapması engellenmiştir. Bir başka deyişle bu uygulamayı bir baraj olarak da niteleyebiliriz.

Bu barajı aşan sendikanın da bir işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmesi o işyerinde çalışan işçilerin yarısından bir fazla üyeye sahip olma koşuluna bağlanmıştır.

Bu düzenlemelere paralel olarak da, işverenlerin işyerlerinde çalıştırmaya başladıkları işçileri işe giriş ve çıkışlarında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve işyerinin bağlı olduğu Bölge Müdürlüğü'ne bildirmeleri koşulu getirilmiştir. Üyelik fişlerinin de sendikanın onayından sonra yine Bakanlığa iletilmesi koşulu da getirilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bu bildirimlere dayalı olarak, her yıl iki kez işçi sayısı ve işçilerin sendikalara üyelik sayılarını Resmi Gazete'de ilan ederek, barajı aşan sendikaları belirlemesi yöntemi getirilmiştir.

Bu gün uygulamada, bildirildiği gibi,

1 - İşverenlerin zamanında bu bildirimleri yapmadıkları,

2 - İş yerinden ayrılan, işten çıkartılan, emekli olan, gibi işçilerin sendika üyeliklerinin bildirim yapılmaması sonucu üyeliklerinin devam ediyor görünmesi,

3 - "Ek.6" uygulaması olarak adlandırılan, daha başlangıçta sistemi çalışmaz hale getiren aksaklıkların, yasa değişikliğine rağmen giderilememiş olması, gibi ve başka eklenebilecek değerlendirmelere de dayalı olarak, yetkili sendikanın belirlenmesi bir yana, toplam işçi sayısı ile bu işçilerin, hangi sendikalara üyeliklerinin sayısal duru-

mu da sürekli tartışma konusu olmuştur.

Ayrıca güçlü sendikacılığı geliştirmek ve sendika çokluğunu önlemek amacı ile getirilen, baraj sistemi de, hem ulusal düzeyde hem de uluslararası düzeyde yine sürekli tartışma konusu olmuştur.

Uygulamada yetkili sendikayı belirlemede çabukluk da ne yazık ki sağlanamamıştır.

Yetki belirlemesinin Bakanlık dışında oluşturulacak bir başka birim tarafından da yapılması konusu yine tartışılan konular arasında yer almıştır.

Peki bu yetki konusundaki tartışmaların sonucu nereye varacaktır. Öncelikle şunu belirtmek gerekecektir. Yetkili sendikayı belirlemede bürokratik işlemler çoğaldıkça, bunu belirleme yöntemindeki zorluklar daha da artmıştır.

Bizdeki bu uygulamanın başka örnekleri var mıdır? Batıda bu belirleme işleri nasıl yapılmaktadır? Bu sorular zincirini uzatarak, uygulamamızı değerlendirmek, başka uygulamaları görmek bize bir çok ipuçları verebilecektir. Ancak, doğal olarak bu arayışları sağlıklı ve doğru bilgilere göre yapma zorunluluğu da bulunmaktadır.

Bir kitap tanıtımı yazısı için belki uzun bu açıklamaları yapmamızın nedeni, soruna çözüm arayışlardaki, çözümsüzlük getirmeye doğru yönelen uygulama biçimlerinden kaynaklandığını göstermek içindir.

Ve sizlere bu kez, geçen yıl kamu oyuna sunulan, ancak bu güne kadar sizlere tanıtmakta gerçekten geciktirdiğimiz doktrindeki bir titiz çalışmayı aktarmak istiyoruz. Bu çalışma doktrinde yapılmış olmasına karşın, çalışmayı yapanın, yargıç olması da ayrı bir önem taşımaktadır.

Halen Ankara 8. İş Hâkimi olarak görev yapan Dr. Cevdet İlhan Günay'ın "Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi" (1) adlı doktora çalışması bu konuda bizlere yeni ufuklar açmaktadır.

Londra'da bir yıl süreyle Avrupa Toplu İş Ülkeleri ve ABD'de toplu iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin hukuki düzenlemeleri de

inceleyen, ülkemizdeki uygulamanın sorunlarını da dikkate alarak, doktrindeki değişik görüşleri de değerlendiren Dr. Günay, bu konuda 2822 sayılı Yasa ile getirilen düzenlemelerden sonraki durumu değerlendiren ilk bilimsel çalışmayı da gerçekleştirmiş olmaktadır.

Karşılaştırmalı bir hukuk araştırması olarak da niteliyemeyeceğimiz bu çalışmasıyla Dr. Günay, sistemleri inceleyip, ülkemiz uygulamalarına ilişkin olarak nasıl yararlanılabileceğimize ilişkin olarak da yanıtlar getirmeyi amaçlayarak, çalışmasını daha da zenginleştirmiştir.

2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Yasası'nda değişikliklerin de gündeme geldiği, bu değişikliklere ilişkin olarak belirtilen çerçevede, bu konunun da yer alması, tartışmaların başlayacağı şu günlerde, tanıtmaya çalışacağımız bu kitabın önemini daha da arttırmaktadır.

Dr. Günay'ın bazı görüşlerine katılababilirsiniz, ancak titiz bir araştırma sonucunda, bizlere getirdiği örnekleri inceleyip, yararlanmak ve bu örneklerin uygulanabilirliğini tartışmak yada bu örneklerin bazı olumsuzluklarını gidererek nasıl bir yol izlemek arayışına girdiğinizde ise bu çalışmadan son derece yararlanma durumunda olursunuz.

Gelişmeleri, başka uygulamaları bilmeden, günümüz sorunlarına kendiliğimizden çözüm üretmemiz olanaksız. Araştırmayı, inceleyip, irdeleyip tartışıp, uygulamaları, sorunları dikkate alarak çözümler önerebiliriz. Bu çözüm önerilerini de bilimsel bazda sürdürmede, bu tür çalışmalar büyük önem taşımaktadır. O yüzden Dr. Günay'ın kitabını sizlere tanıtmakta belki geç kaldık mı, tartışmaların başladığı şu günlerde tanıtmakla sanırım bu gecikmeyi bir ölçüde gidermiş olduk.

Dr. Günay'ın çalışması dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, önce toplu iş sözleşmesi hakkının ortaya çıkış süreci, toplu iş sözleşmesinin tarihsel gelişimi üzerinde kısaca durulduktan sonra, İngiltere, ABD, Federal Almanya, Fransa ve İtalya'nın yanısıra

diğer Avrupa Topluluğu ülkelerindeki durum da sergilenmektedir.

Bu gelişmeler aktarıldıktan sonra da Cumhuriyet öncesi dönemden başlayarak, Türk hukukunda toplu iş sözleşmesi hakkının ortaya çıkışı, anayasamızdaki düzenlemeye kadar getirilmektedir. Bugünkü toplu iş sözleşmesi hakkı uygulamasının uluslararası kaynaklarına da gidilip değerlendirmesi yapılmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümü toplu iş sözleşmesi ehliyetine ayrılmıştır. Kavram ve kapsam açıklamalarını takiben toplu iş sözleşme türleri üzerinde durulmuştur. İşyeri-Grup-İşletme-İşkolu ve Sektörel toplu iş sözleşmeleri üzerinde de durulmuştur.

Çalışmanın bize yeni pencereler açan yanı, toplu iş sözleşmesinin taraflarının konumlarının değişik ülkelere göre aktarılması bölümüdür. Dr. Günay bizi bu konularda bilgilendirdikten sonra, Türkiye uygulamasının içine götürmektedir. Bu bölümün son kısmında ise toplu iş sözleşmesi ehliyetinin yitirilmesi üzerinde durulmaktadır.

Üçüncü bölüm ise toplu iş sözleşmesi yetkisine ayrılmıştır. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin hukuki niteliği üzerinde genel olarak durulduktan sonra, toplu iş sözleşmesi ehliyeti ile yetkisi arasındaki ilişki ele alınıp, ayrımının sonuçları üzerinde de durulmaktadır.

Batı hukukunda toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi üzerinde durulup, hukukumuzdaki düzenlemeler değerlendirilmektedir. Bu bölümü, ülkemiz uygulaması ve batıdaki uygulamayı da dikkate alarak, altını çizerek okumak ve bugünkü sorunlara nasıl çözüm bulmamıza yönelmemizi sağlayacak aktarmalarla yüklüdür. Bu bölümde yine karşılaştırmalı olarak, toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz konusu da ele alınmaktadır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılması ve hukuki sonuçları üzerinde durulmaktadır.

Dr. Günay'ın bu çalışmasını okuduktan sonra, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olacak sendikayı belirleme konusun-

da ne denli bürokratik işlemlerin içine girildiğini, gereksiz düzenlemelerle bazen çıkmaza girildiğini, amacın unutulup aracın tartışıldığını görüp, nasıl zaman kaybettiğimizi düşünmeden de kendinizi alamıyorsunuz.

Eğer, toplu iş sözleşmesini taraflar yapacaksa, tarafların birbirini tartarak bu görüşmeyi kendi aralarında yapmaları gibi sağlıklı ve basit bir çözüm varken, buna müdahale ederek, olayı amacının dışında nasıl başka noktalara gelebildiğini görüp üzüyorsunuz. Ve niçin bu kadar emek, niçin bu kadar zaman kaybı ve niçin bu kadar tartışma demekten kendinizi alamıyorsunuz.

Endüstri tarafların görüşmeleri amacsa, bu görüşmenin koşullarını ve sınırlarını belirlemede gösterilen çabayı, tarafların görüşmelerine, görüşüp, uzlaşıp, anlaşmalarına ayırsak diye düşünmekten de kendimi alamıyorum doğrusu.

Evet, 1992 yılının ortalarına geldiğimiz şu günlerde, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının içinde yine gündemde.

Dr. Günay'ın çalışmasını okuduktan, ülkemizde yürütülen tartışmaları da dikkate aldıktan sonra, bu konuda ne denli az yasal düzenleme yaparsak ve tarafların görüşmelerinden ne denli düzenleyici yaklaşımdan uzaklaşırsak, görüşme sürecini de taraflara vererek, sorumluluklarını nasıl yerine getireceklerini izlemenin bir büyük kayıp olmayacağını söyleyebilir miyiz, bunu yaşayabilir miyiz, olumlu sonuçlarını görebilir miyiz diye düşüncemi sürdürmek istiyorum. Ve sizlerin Dr. Günay'ın çalışmasını iyi değerlendirmenizi diliyorum

(1) GÜNAY, Dr. Cevdet İlhan

"Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi"

Ankara 1991. 264. sf



Dr. Cevdet İlhan Günay
" Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş
Sözleşmesi Yapma Yetkisi"
İlk-San Matbaası. Ankara 1991 264. sf.

HUKUK

T.C.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1991/1516

KARAR NO : 1992/1006

KARAR TARİHİ : 4.2.1992

Karar Özeti: S.S.K. nın rücu alacağı hak sahiplerinin tazminat sorumlularından isteyebileceği maddi tazminat miktarı ile sınırlı olduğundan, işveren tarafından hak sahiplerine ödenen kıdem tazminatının maddi zarara dahil edilen mahrum olunan kıdem tazminatı miktarından indirilmesi gerekir.

Dava: Davacı, işkazasında ölen sigortalı işçinin haksahiplerine yapılan harcamalar üzerine uğranılan Kurum zararının rücu ile ödenmesini istemiştir.

Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hükmün, taraflar Avukatlarınca temyiz edilmesi üzerine temyiz isteklerinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen raporla, dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi:

YARGITAY KARARI

1 - Dosyadaki yazılara, toplanan delillere, hükmün dayandığı gerektirici sebeplere göre, Sosyal Sigortalar Kurumunun tüm, davalının sair temyiz itirazlarının reddi gerekir.

2 - Davanın yasal dayanağını teşkil eden 506 sayılı Kanunun 26. maddesi haleflik ilkesine dayanır. Bu ilke uyarınca Kurum'un rücu alacağı haksahiplerinin tazmin sorumlularından isteyebileceği maddi tazminat miktarı ile sınırlıdır. İşbu maddi tazminat miktarının belirlenmesinde, sigortalının

1971 yılı ile 20.1.1988 tarihleri arasında davalı işverene ait işyerindeki çalışma süresi itibarıyla 1475 sayılı Kanunun 14. maddesi hükmüne göre haksahiplerine kıdem tazminatı ödenmesi halinde, bu miktarın maddi zarara dahil edilen mahrum olunan kıdem tazminatı miktarından indirilmesi gerekmektedir.

Mahkemece, bu yönde gerekli araştırma ve inceleme yapılmadan eksik tahkikatle hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

O halde, davalının bu yönü amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır.

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 4.2.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1991/8733

KARAR NO : 1992/1848

KARAR TARİHİ : 18.2.1992

Karar Özeti: Hizmet tesbiti ile ilgili davanın hizmetin geçtiği yılın sonundan başlayarak on yıl içinde açılması zorunluluğuna dair hak düşürücü süre kuralı SSK na işe giriş bildirgesi verilmesinden sonra geçen süreler için uygulanmaz.

DAVA: Davacı, davalılardan işverene alt işyerinde 15.2.1968-4.2.1971 ve 15.12.1978 - 24.2.1977 tarihleri arasında ücret karşılığı geçen çalışmalarının tesbitine karar verilmesini istemiştir.

Mahkeme, ilâmında belirtildiği şekilde isteğin kısmen kabulüne karar vermiştir.

Hükmün, davalılardan Sosyal Sigortalar Kurumu Avukatı tarafından temyiz edilmesi üzerine temyiz isteğinin süresinde olduğu anlaşıldıktan ve Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen raporla, dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra, işin gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi:

YARGITAY KARARI

1 - Davacının davalı işverene alt işyerinde 2.11.1970-4.2.1971 - 15.12.1972 - 24.1.1977 tarihleri arasında çalıştığının tesbitine, Kurum'a bildirilen çalışma süreleri indirilmek suretiyle karar verilmiştir. Davanın yasal dayanağı 506 sayılı Kanunun 79/8. maddesidir. Bu madde gereğince, davanın hizmetin geçtiği yılın sonundan başlayarak 10 yıl içerisinde açılması gerekir. Davacının işyerinden çıkış tarihi 24.1.1977 olup dava tarihi 29.3.1990 itibarıyla yasada öngörülen hak düşürücü süre geçmiştir. Ne var ki, işe giriş bildirgesinin Kurum'a verilmiş olması halinde, işe giriş bildirgesindeki işe başlama tarihinden sonraki süregelen çalışma süresi yönünden anılan madde de öngörülen hakdüşürücü süre uygulanmaz. Dava konusu olayda, davacının davalı işverene alt işyerinde 13.10.1972, 1.9.1975, 6.12.1975 tarihlerinde işe girişine dair işe giriş bildirgelerinin varlığı karşısında bu işe giriş tarihlerinden işyerinden çıkışlarına kadarki çalışma süresi için hak düşürücü süre sözkonusu değildir. Ancak, 13.10.1972 tarihinden önceki çalışma süresi yönünden 506 sayılı Kanunun 79/8. maddesinde öngörülen hakdüşürücü süre geçmiş olduğundan bu çalışma süreleri için davanın belirtilen nedenle reddi gerekirken kabulü isabetsizdir.

2 - Davacının, 13.10.1972 ile 24.1.1977 tarihleri arasında gerek davalı işyerine gerekse başka işyerlerine de işe girişine dair imzasını içeren işe giriş bildirgesi ile çıkışları mevcuttur. Bu durumda,

davalı işverene alt işyerine giriş ve çıkış tarihlerine göre çalışma sürelerinin tesbiti gerekmektedir. Ne var ki, hata, hile, işten çıkarılmaya ilişkin manevi ikrah gibi rızayı bozucu bir nedenin varlığının kanıtlanması durumunda tanık anlatımlarına dayanılarak karar verilmesi mümkündür. Aksi halde işbu yazılı delillerin aksinin eşdeğer delillerle ispatı gerekmektedir.

Mahkemece belirtilen maddi ve hukuki esaslar gözetilmeden eksik araştırma ve inceleme ile hüküm tesli usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

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

SONUÇ: Temyiz edilen hükmün yukarıda açıklanan nedenlerle BOZULMASINA, 18.2.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1992/2893

KARAR NO : 1992/3270

KARAR TARİHİ : 31.12.1991

Karar Özeti: Daha önce bir işçinin işten çıkarılmasını protesto amacıyla davacının işi bırakması ve yapılan ihtar rağmen işi yavaşlatmakta ısrar etmesi üzerine iş akdinin ihbarsız ve tazminatsız olarak feshi doğrudur.

İşçinin sendikaya üye olmasından uzun süre sonra akdın açıklanan sebeplerle feshi dolayısıyla kötü niyet tazminatı da istenemez.

DAVA: Davacı, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatıyla sosyal haklardan doğan alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Dosyadaki bilgi ve belgelerden ve tanık sözlerinden davacının 19.2.1990 günü saat 08.00'de bir kısım işçilerle birlikte daha önce bir işçinin işten çıkarılmasını protesto etmek amacıyla iş bıraktığı, kendilerini çalıştıran taşaron tarafından bu eyleminden dolayı ihtar cezası verildiği ve tekrarı-nda iş aktinin tazminatsız feshedileceğinin bildirildiği, bunu takiben işi yavaşlatmakla birlikte aynı gün saat 16.30'a kadar çalışmasını sürdürdüğü, fakat 16.30 dan sonrada tekrar direnişe geçtiği, bunun üzerine yine taşaron tarafından 2822 sayılı yasanın 45. maddesi ile 1475 sayılı yasanın 17 II.g fıkrası uyarınca iş aktinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Olayın bu cereyan şekline göre işveren feshinde haklı olup davacı, kıdem ve kötüniyet tazminatı isteyemez. Hernekadar davacı 31.10.1989 tarihinde sendikaya üye olmuş ve davacı tanıkları da sendikaya üye olması nedeniyle iş aktinin feshedildiğini söylemiş iseler de, bu ifadeler somut olaylara dayanmayıp mücerret beyanlardan öteye gitmediği gibi, feshin sendika üyeliğinden aylarca sonraya ait olması yukarıda belirtildiği suretle davacının direniş yapması olayının varlığının bir gerçek olarak ortaya çıkması hususları karşısında davacının iş aktinin sendikaya üye olması sebebine dayandırılmasında isabet olamaz. O halde gerek kıdem tazminatı ve gerekse kötüniyet tazminatının reddine karar vermek gerekir. Yazılı şekilde bu isteklerin kabulü isabetsizdir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 23.3.1992 gününde oybirliğiyle karar verildi.



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

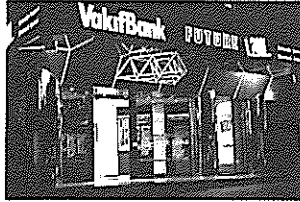


Tekrar düşünün.



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

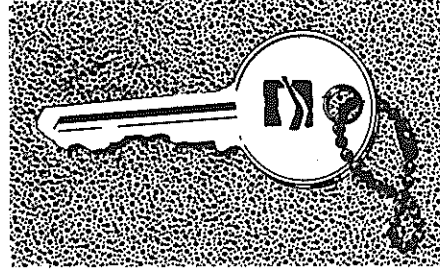
VakıfBank'ın kapısından giren herkes bu gerçeği görüyor. Çünkü teknolojik bankacılık alanının lideri VakıfBank'tır. İşte Otobankomat... Artık arabanızı bankanızın önüne park edebileceksiniz. İşte Cambiomat... Döviz bozdurmak hiç bu kadar kolay olmamıştı.



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

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

VakıfBank
Türkiye Vakıflar Bankası
21. Yüzyıl Bankacılığı

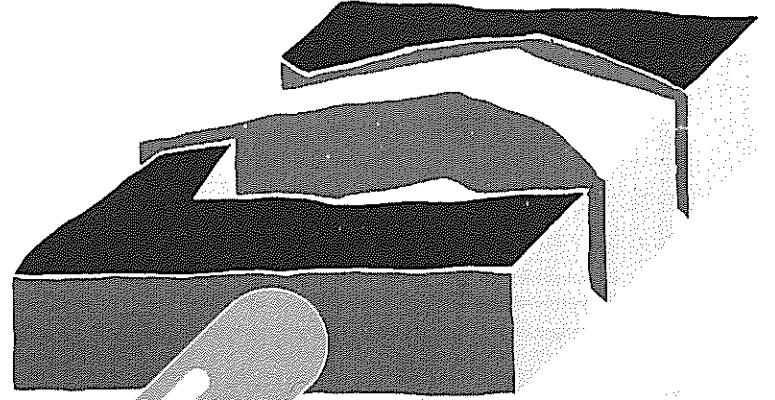


KONUT ANAHTARI

Bu anahtar

Emlak Bankası'nın gerçekleştirdiği
modern ve çağdaş
onbinlerce konuttan
birinin anahtarıdır.

BANKACILIK ANAHTARI



Bu da bir anahtardır.

Emlak Bankası'nın sunduğu
çağdaş
bankacılık hizmetlerinin
simgesidir.



EMLAK BANKASI