

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

CİLT 8

SAYI 3

MAYIS 1994

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 tarihinde;

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

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

ÜYELERİ

1964 yılında altı kurucu üye ile faaliyetine başlayan

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası'nın bugün 24 üyesi bulunmaktadır.

- ADANA (ÇUKUROVA) ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- AKÇİMENTO A.Ş.
- ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- BAŞTAŞ - BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- BATIÇİM - BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- BATISÖKE - SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.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.
- SET AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- SET ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- SET ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- SET BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİ T.A.Ş.
- SET TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- YİBİTAŞ-YOZGAT İŞÇİ BİRLİĞİ İNŞAAT MALZEMELERİ TİC. VE SAN. A.Ş.

AMACI

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

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

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

MAYIS 1994
CİLT 8 • 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: (0-312) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax: (0-312) 231 03 22

□
ÇİMENTO İŞVEREN
Basın Ahlâk Yasasına Uymayı
Taahhüt Eder. Dergide yayınlanan
yazıların her hakkı saklıdır. Yazılı izin
alınmadan iktibas edilemez.

□
Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edilemez.

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

□
BU DERGİ
ÜNAL OFSET MATBAASI'nda
basılmıştır.
G.M.K. Bulvarı 83/Zemin
06570 Maltepe / ANKARA
Tel: (0-312) 229 82 47 - 230 61 86
Fax: (0-312) 230 07 62

İÇİNDEKİLER

1970'LERİN BAKANI
MESUT EREZ

NO POLİTİKA
SİGARA
3

SOSYAL SİGORTA
KURUMLARINDA
YENİDEN YAPILANMA
ÜZERİNE
6

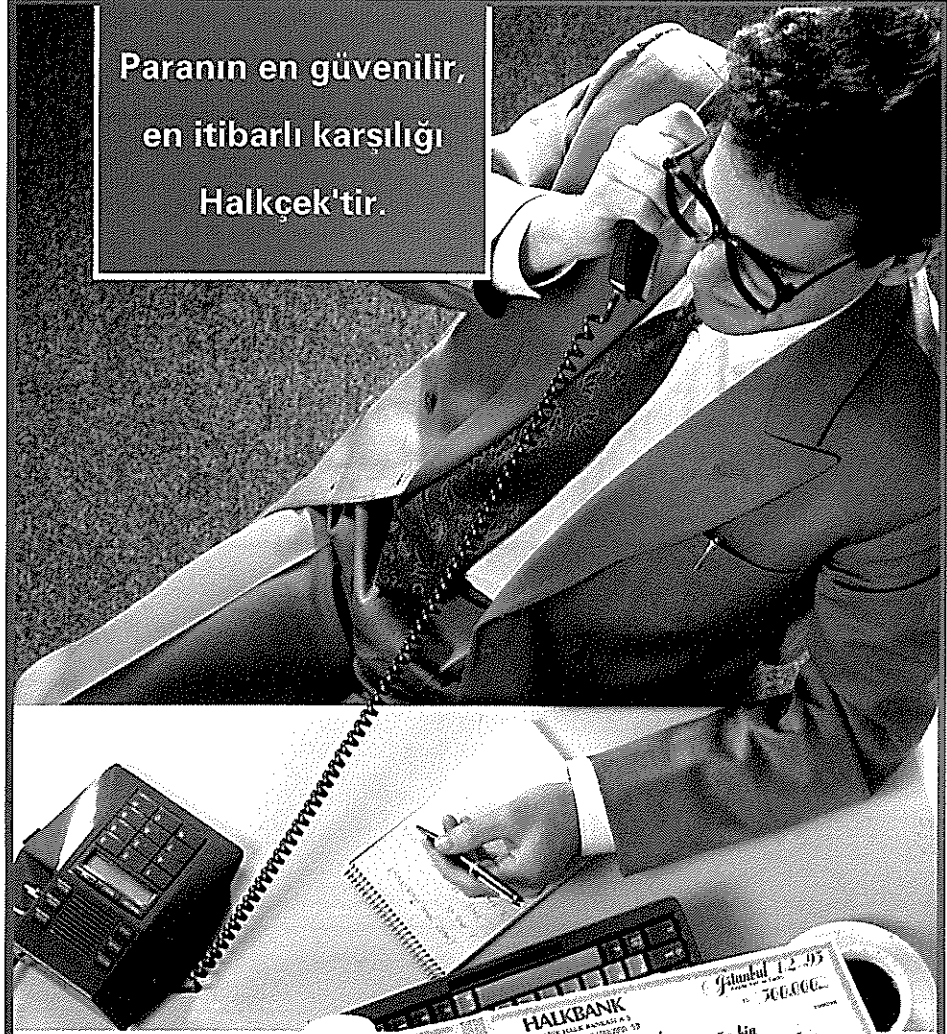
KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMA
VE
BİREYSEL İŞ HUKUKU
AÇISINDAN DOĞURDUĞU
SORUNLAR
14

KİTAP TANITIMI
25

HUKUK
27

İSTATİSTİK
31

Paranın en güvenilir,
en itibarlı karşılığı
Halkçek'tir.



Halkbank'tan Halkçek
alın, gezilerinizde,
alışverişlerinizde
Halkçek kolaylığını,
Halkçek itibarını ve
Halkbank güvenini yaşayın.

 **HALKBANK**
TÜRKİYE HALK BANKASI

Çalışana, üretene kaynak.

1970'LERİN BAKANI MESUT EREZ

NO Politika sigara *

Bir zamanlar yıllık enflasyon yüzde 5'ti. Bu orana bile tahammülü olmayan ve istikrar tedbirleri düşünen bir Maliye Bakanı vardı: Mesut Erez. Füsun Özbilgen kendisiyle görüştü ve eski defterleri karıştırdı. Kütahya'ya yolunuz düşerse, Erez'in davetlisiniz.

Mesut Erez bir dönemin ünlü Maliye Bakanı. 10 Ağustos 1970 kararları ile yepyeni vergi yasaları getirip, personel rejimini değiştirip Türk lirası hakkında aynı anda düzenlemeler yapan bakan.

- Eskişehir Bankası Yönetim Kurulu Başkanı ve Murahhas Aza,
- Eskişehir Çimento Fabrikası Yönetim Kurulu üyesi ve İkinci Başkanı,

"Bu kararlardan bir tanesi bile bir Maliye Bakanının yıpratılması için yeterlidir; biz üçünü birden yaptık, ama o yıl aldığımız istikrar tedbirleri Türkiye'yi 1978'lere kadar getirdi" diyor o günleri değerlendirirken.

1970'li yıllarda yıllık enflasyon oranı yüzde 5'e yükselince "tedbir almak gerek" diyen Mesut Erez'e bugün alınan tedbirleri ve yeni vergi yasalarını sorduğumuzda, kayıt dışı ekonominin vergilendirilmesinin hazırlanan tasarılar da yer aldığını ancak Meclis'te bu hükümlerin etkinliğinin zayıfladığını anlatıyor. Erez'e göre "Bazı şeyleri politikadan arındırmak lazım. İç politikada istismar etmekten sakınılmalı bu konular. Bugün apaçık görülüyor ki, devletin yeni kaynaklar bulması lazım".

Mesut Erez'in bugünkü görevlerini şöyle bir sayalım:



(*) Ekonomik Forum Dergisinin Şubat 1994 sayısından alınmıştır.

- Kütahya Porselen Fabrikası Yönetim Kurulu Başkanı,
- Odalar Birliği Sanayi Konseyi Yönetim Kurulu üyesi,
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu üyesi,
- Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yönetim Kurulu Başkanı,
- Eskişehir Sanayi Odası Meclis Başkanı,
- Zeytinoğlu Topluluğuna dahil bazı şirketlerde yönetim kurulu başkan ve üyelikleri var.

Türkiye'nin ekonomisine bir dönem damgasını vuran ve bugün Türkiye'nin önemli sanayi ve finans gruplarından birinin yönetiminde etkin rol oynayan Mesut Erez, nereden başladı nerelerden geçti ve bugünlere nasıl geldi?

Yaşamına birlikte göz atıyoruz.

Kütahya'da 1922 yılında doğan Mesut Erez, ilk ve orta eğitimini Kütahya'da bitirdikten sonra Üniversite öğrenimi için Mülkiye'ye Ankara'ya gelmiş. O zamanki adı ile Siyasal Bilimler Okulunu bitirmiş. Erez'in ilk işi 1944 yılında sınavını kazanarak girdiği Maliye Müfettiş muavinliği.

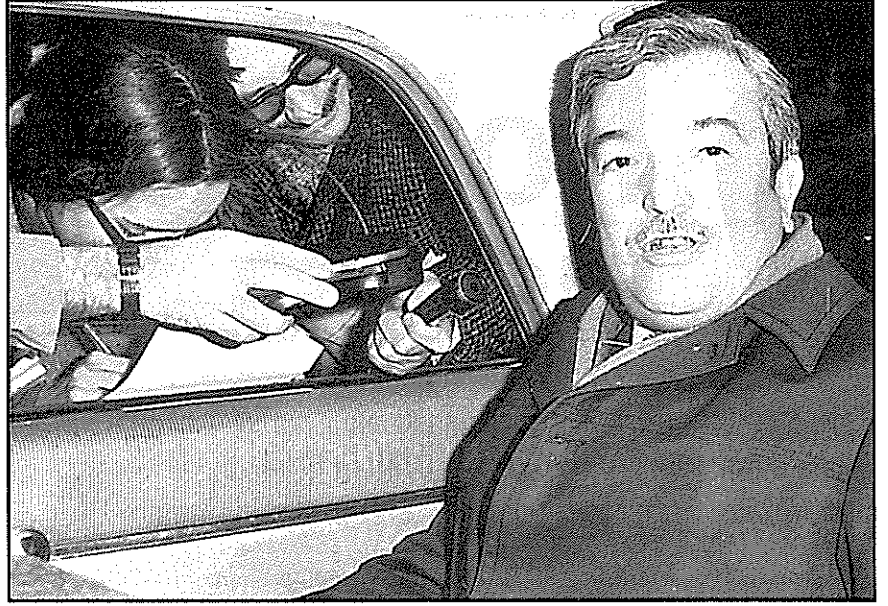
3 yıl sonra yeniden sınav geçirip müfettiş olarak Maliye bürokrasisinde yükselmeye başlıyor. 15 yıl süren müfettişlik yaşamından sonra ilk önemli durak İstanbul Defterdarlığı. 1962-63 yıllarında yaptığı Defterdarlıktan sonra Mesut Erez 1963-1964 ve 1965 yıllarında Gelirler Genel Müdürü oluyor.

Genç genel müdür, 1965 yılında Adalet Partisi'nden politikaya girecek ve seçimlerden Kütahya Milletvekili olarak çıkacaktır. 1969'a kadar milletvekili, 1969 seçimlerinden az önce de Tarım Bakanı olur. Seçimlerden sonra kurulan Süleyman Demirel hükümetinin Maliye Bakanı'dır.

İşte bu dönemde ciddi bir çalışma ile "24 Ocak kararlarından daha hacimliydi" şeklinde nitelendiği istikrar tedbirlerini alır. Türkiye'de döviz kuru, personel rejimi değişmiş ve İşletme Vergisi, Taşıt Alım Vergisi, İnşaat Alanı Vergisi, Gayrimenkul Değer Artış Vergisi gibi pekçok yeni vergi getirilmiştir.

"Bu kararlar, kamu harcamalarının disiplin altına alınması, döviz darboğazının aşılması açısından çok olumlu olmuştur. Tabii Sayın Demirel'in tam desteği olmasaydı bunları yapamazdık" diyor bugün değerlendirirken.

12 Mart muhtırası verilir 1970 yılında. Demirel hükümeti gider, yerine birinci Erim Hükümeti kurulur. Hükümetin kurulmasından 8 ay sonra Mesut Erez yine göreve çağrılır. Hükümete Başbakan Yardımcısı olarak girer. Tam bu sırada 11 bakanın istifası gerçekleşir. 11'ler olayı üzerine Nihat Erim de istifa eder. 11'lerin istifası radyolarda okunur. 11'ler istifa gerekçeleri arasında



Gazetecilerin teypleri en çok dönemin Maliye Bakanı'na uzatılıyordu. Erez'in açıklamaları dikkatle izleniyordu.

eski dönemin Maliye Bakanının Başbakan Yardımcısı yapılmasını da gösterirler. Daha sonra, ikinci Erim hükümeti kurulur. Bu kez hükümette başbakan yardımcılıkları kaldırılmıştır. Erez 2. Erim Hükümetinde Sanayi ve Teknoloji Bakanı olmuştur. Nihat Erim'den sonra hükümet kuran Ferit Melen'in de Sanayi ve Teknoloji Bakanı Mesut Erez'dir. Daha sonra kurulan Talu hükümetinde ise görev almaz. Ve, 1973'te siyasetten çekilir.

8 yıllık siyasi yaşamının büyük bir bölümünü bakan olarak geçirmiştir. "Neden çekildiniz?" sorusuna yanıt vermek istemiyor ama şu kadarını söylüyor ki siyasetten çekildiğine hiç pişman olmamıştır.

1973 yılında hem kamu hem politik görevlerinden ayrılmış olarak genç bir emeklidir. Sadece emekli maaşı ile yaşlanmaz ve bu genç yaşında ne yapacaktır?

O günlerde eşi Esmâ hanımın halası ile evli olan Mesut Zeytinoğlu kendisini ziyarete gelir.

Zeytinoğlu grubu ile çalışmasını ve özel sektöre geçmesini teklif eder. Erez işte o günden bu yana 20 yılı aşkın süredir bir grupta yer alıyor. Özel sektörün çeşitli kuruluşlarında görev alıyor. Bu arada seçimle gelinen Eskişehir Sanayi Oda Meclisine giriyor.

Siyaseti sevmemiş ama acaba devlet sektörü ile özel sektör arasında nasıl bir ayırım görüyor? Her iki sektörü de tanıyan bir insan olarak hangisinde çalışmaktan mutluluk duyuyor?

Şöyle yanıtıyor Erez bu sorumuzu: "Ben görevümü devlette açtım. Kamu yararını düşünmeyi ön plana alıyorum. Özel sektörde kâr önemlidir. Kamuda kâr önemli değildir, hizmet önemlidir, toplum yararı önemlidir. Politikaya özlem duymuyorum ama kamu yönetimine daima özlem duymuşumdur. Kamu hizmeti, sokaktan geçen bir vatandaşa onun hiç haberi olmadan lehine hizmet vermek duygusudur ve bu çok güzel bir duygudur."

Bu noktada sohbet kamu kuruluşlarının özelleştirilmesine kayıyor. Kamu hizmeti yapan kurumların yöneticileri özel sektör gibi kârlı çalışmamak ve iyi hizmet verememek yönünden eleştiriliyorlar: Acaba kamu yöneticilerine yönelik bu eleştirileri nasıl karşılıyor?

Erez KİT'lerin bu tenkitleri almalarının pek yerinde olmadığını düşünüyor. "Eskiden KİT'lerin harcamaları ve yatırımları yazılır, gelirleri ile arasındaki fark genel bütçeden karşılanırdı. Sonra devlet her bütçe kanunu ile vergi yasası çıkarmayı bıraktı. KİT'lere de genel bütçeden yardım yapmaz oldu. KİT'ler bankalardan kısa vadeli borçlandılar, yüksek faizler geldi, borçlarını ödeyemediler. KİT'lerin personel sayıları çok yüksek ve buraya politikacılar adam yerleştiriyorlar. KİT'ler için gerekli teknolojik yenilenme de yapılmadı. Ben KİT'lerin biraz haksızlığa uğradığı kanısındayım. Eğer Türk ekonomisi bugün dış sanayilerle rekabet edebilir miyim diye düşünecek hale geldiyse bunu biraz da KİT'lere borçludur."

Mesut Erez'in getirdiği bazı vergiler bugün yürürlükten kaldırılmış. Erez İşletme Vergisi'ni

bugün kullanılmakta olan Katma Değer Vergisi'ne ilk adım olarak düşünmüş o yıllarda. Devletin hizmet yapabilmesi için iç ve dış borçlanma ve iç borçlanmaya yüksek faiz ödemek yerine sağlam kaynaklara yönelmesi gerektiğini düşünüyor. Sağlam kaynaklara yönelmek için de etkin vergi kanunları çıkarabilmek ve uygulayabilmek. Eski bütçe yasaları ile birlikte sunulan vergi yasalarının kamu kesiminin harcamalarını karşılamak için sağlam kaynak yarattığını hatırlatıyor. Bu nedenle de yıllık enflasyonun yüzde 5'lere yükselmesi karşısında bile önlem düşündüklerini anımsıyor.

Mesut Erez bugün 71 yaşında. Hani herkesin şöyle bir köşeye çekilip gezip dinleneceği yaşta.

Ama o öylesine alışmış ki çalışmaya. "Benim hobim çalışmak" diyor. Bir yandan bunca yönetim kurulu üyeliği, diğer yandan o şirketten bu şirkete, Eskişehir Ankara, İstanbul, Kütahya arası seyahat.

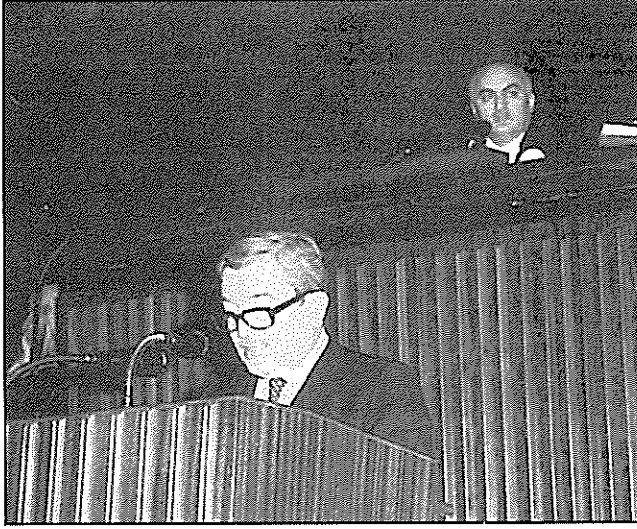
Bu yolculuklar içinde en hoşuna gideni ise galiba Kütahya'daki çiftlik evine yaptığı geziler oluyor. Eşi emekli olgunlaşma öğretmeni Esmâ hanım ile birlikte babadan kalma Çavuş Çiftliğini elden geçirmişler. Eski evi yeniden yapmışlar. Esmâ hanım burada arıcılık yapıyor. Köylüler kendilerine sağladığı ineklerin sütünü

kaymağını getiriyorlar onlar geldiğinde. Mesut Bey de çok sevdiği edebiyat ile haşır neşir oluyor. Okuyarak dinleniyor. Daha çok da şiirler okuyor.

1950 yılında evlenen Mesut-Esmâ Erez'in iki oğulları ve her iki oğuldan biri kız biri erkek olmak üzere iki torunları var. Mesut Bey'in pek çabuk sıklığı politika bu kez büyük oğluna cazip gelmiş. Kütahya'da bir şirket kurup ortak ticaret yapan iki oğlundan büyük olan Ali Osman Erez şu anda DYP'nin Kütahya il başkanı.

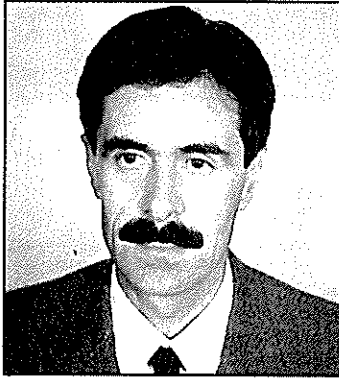
Mesut Erez'in gözleri en çok çiftliğinden söz ederken parlıyor ve bu yazıyı okuyan herkesi de Kütahya'daki çiftlik evine davet ettiğini söylüyor. Doğayı, temiz havayı çok seviyor. Mesut Erez'den son bir tavsiye:

"Ben çocuklarıma bir konuda kötü örnek oldum, yıllarca sigara içtim şimdi oğullarım da sigara içiyorlar diye üzülüyorum. Ben çoktan bıraktım sigarayı aman siz de içmeyin"..



Mesut Erez Meclis Kürsüsünde bütçe müzakerelerinde.

SOSYAL SİGORTA KURUMLARINDA YENİDEN YAPILANMA ÜZERİNE



Doç. Dr. Ali N. SÖZER

1952 Ayvalık doğumlu olan yazar 1973 yılında A.Ü. Hukuk Fakültesini bitirmiş, 1977 yılında İzmir Barosu'na kayıtlı serbest avukat iken asistan olarak üniversiteye intisap etmiştir.

"Hasta İşçinin İş İlişkisi" konulu teziyle 1981'de doktor, "Sosyal Sigorta İlişkisi" isimli çalışmasıyla 1988'de doçent olan Sözer halen D.E.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

I. GİRİŞ

Günümüzde toplum hayatında vahşi liberal uygulamalar kadar aşırı devletçi uygulamalardan da yakınılmaktadır. Bürokrasi, merkeziyetçi yönetim, müdahalecilik yerini, mahalli yönetimlere, yetki devrine, kendi kendini yönetim (özerklik) esasına bırakmaktadır. Devletin küçültülmesi şeklinde adlandırılabilir olan bu akımın kapsamına özelleştirme de girmektedir. Ancak özerkleştirme ve özelleştirme farklı ihtiyaçları karşılamaya yönelik olup, biri diğerinin yerine kullanılamaz. Bu konuda verilebilecek en güncel örnek Sosyal Sigorta Kurumlarıdır.

Bilindiği üzere, içinde bulunduğu güçlüklerden yola çıkılarak, sosyal sigorta kurumlarımız hakkında yeniden yapılanma tartışmaları yapılmaktadır. Mevcut eğilimlerden özelleştirme bir kenara bırakılarak aşağıda özerkliğin kabulüne gerekçe teşkil edebilecek iki önemli uygulama ele alınarak incelenmiştir. Bunlardan biri kendi tarihimizde mevcut "orta sandığı"dır. Diğer ise, halen Almanya'da bulunan bağımsız sigorta kurumları uygulamasıdır. Çalışmada belirtilen iki örnekten sonra günümüz Türkiye'sinde

sigorta kurumlarının yönetim yapısı kısaca ele alınmış ve ardından genel bir değerlendirme ile inceleme sonuçlandırılmıştır.

II. AHİ BİRLİKLERİ VE ORTA SANDIKLAR

Anadolu'da uzun yıllar varlığını sürdüren Ahilik kooperatifçilik, sendikacılık, sosyal sigortalar ve bankacılık görevlerini üstlenen özgün bir kurumdu (Refik H. SOYKUT, İnsanlık Bilimi Ahilik, Ankara, 1980, 25 / 1980). Nitekim, günümüz kooperatifçiliğini (bkz. SOYKUT, 1980, 59'dan John B. HIGGINS, "The Ahitism and Its Influence on Co-operation", The Co-Operator, Vol. 18, No: 5, 1944, 13-19) ve hatta sendikacılığını (SOYKUT, 1980, 62'den Franz TAESCHNER) etkileyen ahiliğin çağdaş sosyal sigorta sisteminin izlerini taşıdığı da söylenebilir.

A. Organizasyon

Bu müessesenin kurucusu olan Ahi Evran önce Kırşehir'de esnafı meslek kollarına göre sınıflandırmış, sonra da her bir meslek kolu için birer yardım sandığı kurmuştur (Refik H. SOYKUT, Ahi Evran, Ankara 1976, 128, 129 (1976).

Sonraları tüm Anadolu'ya yayıldığında her kentte ve her ana meslek dalı için yardım (teavün=orta) sandıkları tesis edilmiş oldu (SOYKUT, 1980, 25). Belirtmek gerekir ki, lonca teşkilatı ve dolayısıyla sandık aynı uzmanlık alanında çalışanlar optimal bir büyüklüğe eriştiğinde örgütlenebilirdi. Aksi halde, meslek ve mekan olarak en yakın esnaf örgütüne "mülhak" veya "yamak" kategorisinde katılırlardı. Diğer yandan, meslek mensuplarının sayısı çok veya dağınık mekanlarda bulunuyorsalar onlar için birden fazla lonca ve sandık kurulmaktaydı (Mehmet GENÇ, Osmanlı Esnafı ve Devletle İlişkileri, Ahilik ve Esnaf, Ankara 1986, 117).

B. Yönetim

Mesleki birliklerin bir alt örgütü olan sandıklar (SOYKUT, 1980, 25) birliklerin yönetimlerinde idare edilirdi (Neşet ÇAĞATAY, Bir Türk Kurumu Olan Ahilik, Konya, 1981, 146 vd.)

Ahi birlikleri bir başkan (esnaf şeyhi=baba=mütevelli) ve beş üyeden oluşan bir yönetim kurulunca yönetilirdi. (Altılar Meclisi=İhtiyarlar Kurulu). Kurul üyelerinin ilki Kahya (Kathüda) olarak anılır, kurul onsuz toplanamaz. Daha çok esnafın eğitimiyle ilgilenir. Diğer üye yiğitbaşı esnafın mesleki işleri, disiplin ve özellikle sandığın yönetimi ile ilgilenir. Üçüncü üye işçibaşı yiğitbaşına yardım eder, ayrıca, kalite kontrolüyle ilgilenir. Kalan iki üye ise bilirkişi olarak anılır ve uyuşmazlıklarda hakem olarak görev alırlar (Yusuf EKİNCİ, Ahilik, Ankara 1989, 41-44; Mustafa HARMANCIOĞLU, Meslek Eğitiminin Önemi, Loncalarda Uygulanması ve Bugünkü Durumu, 1. Ulusal El Sanatları Sempozyumu Bildirileri, İzmir, 1984, 244; Refik H. SOYKUT, Orta Yol Ahilik, Ankara, 1971, 117, 118 (1971).

Birlik Yönetim Kurulu lonca içi düzen ve disiplini sağlar, idari ve mali işleri yürütürdü (Heidi WEDEL, Osmanlı İmparatorluğunda Loncaların Rolü ve Önemi, Ahilik Sisteminin Günümüz Türk Küçük İşletmeciliği Açısından Değerlendirilmesi, Yay. Haz. Tamer MÜFTÜOĞLU, Ankara, 1992 içinde, 7, 8). Ayda iki kez toplanan Kurul (EKİNCİ, 44; Neşet ÇAĞATAY, Şevki GÜLER, Nabi DİNÇER, Cumhuriyetin 50. Yılında Esnaf ve Sanatkar, Ankara, 1973, 61) tamamen devlet organizasyonunun dışında kalmaktadır (Sabahattin GÜLLÜLÜ, Ahi Birlikleri, İstanbul, 1977, 78). Derneklere benzer şekilde yönetilen loncalar (HARMANCIOĞLU, 243) çalışanlara bir tür öz yönetim imkanı sağlamıştır (Beşir HAMİTOĞULLARI, İktisadi Kalkınmamızda Ahiliğin Anlamı ve Önemi, Ahilik ve Esnaf, Ankara, 1986 içinde, 143).

Çünkü, Yönetim, birlik üyesi ustalarca kendi aralarından seçilerek işbaşına getirilirdi (WEDEL, 7, 8; İsmail ÖZTÜRK, Ulusal El Sanatlarının Tarihsel Gelişiminde Geleneksel Kurumların ve Günümüz Kamu Kuruluşlarının İşlevleri, 1. Ulusal El Sanatları Sempozyumu Bildirileri, İzmir, 1984 içinde, 303; ÇAĞATAY, 146 vd; SOYKUT, 1971, 118; Adnan GÜLERMAN, Sevda TAŞTEKİL, Ahi Teşkilatının Türk Toplumunun Sosyal ve Ekonomik Yapısı Üzerindeki Etkileri, Ankara, 1993, 11 vd.) Seçimlerde Ahi baba ve yönetim kurulu üyeleri için ayrı ayrı oy kullanılmaktaydı (EKİNCİ, 48). Diğer yandan kurul mensuplarından biri çalışamaz durumdaki (emekli) esnaf arasından seçilmekteydi (ÇAĞATAY/Güler/Dinçer, 57).

Orta Sandıklarının devlet dışında yönetimiyle ilgili bir diğer özellik her esnaf topluluğunun mesleki faaliyetlerinde tabi olacağı kuralları kendisinin belirlemesidir. Bütün ustalarca alınan ortak mesleki kararlar kadıya sunulur, kadı şeriata, kanunlara, örf ve adetlere göre inceleme yaptıktan sonra teklifi onaylardı. Meslek ünvanlarının elde edilmesi, üretim, dağıtım, çalışma şartları gibi konularda düzenleme getiren bu temel belge ihtiyaçlar gerektirdiğinde değiştirilebilmekteydi (GENÇ, 116). Ahi yönetmeliği (fütüvvetname: HAMİTOĞULLARI, 137; Ahmet TABAKOĞLU, Ahilik ve Gençlik, Ahilik ve Esnaf, Ankara, 1986 içinde, 199) olarak adlandırılan anılan düzenlemeler muhtemelen sandıkla ilgili hususları da kapsamaktadır.

C. Sandık Mensupları ve Edimler

Sandığın üyeleri çırak, kalfa ve ustaları (SOYKUT, 1976, 148; GÜLERMAN/TAŞTEKİL 17). Gelirleri ise çıraklığa, kalfalığa ve ustalığa terfi törenlerinde ustalarca sandığa yapılan ödemeler, haftada veya ayda bir esnaftan mali gücüne göre toplanan aidatlar ve bağışlardan oluşurdu (ÇAĞATAY/GÜLER/DİNÇER, 65; WEDEL, 13).

Ekonominin tüketim, tasarruf ve yatırımlarını yönlendiren orta sandıkları (SOYKUT, 1980, 25) esnafa düşük faizli (% 1) kredi açar, evlenenlere, zaruret haline düşenlere hastalık, ölüm gibi hallerde yardım etmekteydi (WEDEL, 13; HARMANCIOĞLU, 246; GÜLERMAN/TAŞTEKİL, 53; ÇAĞATAY, 146 vd.). Mesleğe atılan ilk adımdan mezara atılan son kürek toprağa kadar (SOYKUT, 1980, 61) çalışanlara güvence sağlayan ahi birlikleri ayrıca kent sorunlarıyla ilgilenerek (SOYKUT, 1976, 148) beldenin imarına katkıda bulunur (ÖZTÜRK, 303) orduya silah sağladığı (SOYKUT, 1971, 118).

D. Sandıklar Arası İlişki

İllerde mevcut sandıklar belirtilen faaliyetlerini yürütürken gerektiğinde aralarında işbirliği (faizli veya faizsiz kredi ilişkisi, SOYKUT, 1971, 118) ve işbölümü yapabilmekteydi (SOYKUT, 1980, 25). Yörede mevcut tüm birlik başkanlarının bir araya gelmesiyle büyük meclis toplanır, çalışanların sosyal güvence dahil tüm sorunlarıyla en üst düzeyde ilgilenir, hükümet ve esnaf ilişkilerini düzenlerdi (EKİNCİ, 45; ÇAĞATAY, 146 vd.).

E. Sistemin Çöküşü

Faaliyette bulunduğu orta çağda değil günümüzde dahi etkileyici, gözkaştırıcı bir sistem; sosyal barışı sağlayan, katılımcı, rasyonel, insancıl, sosyal adaletçi, eğitimi ve üreticiyi ön plana alan bir düzen olarak nitelenen ahilik (HAMİTOĞULLARI, 143). Devlet müdahalesi sonucu giderek yozlaşmış ve sonuçta 1913 yılında tamamen kaldırılmıştır (SOYKUT, 1971, 122). 19. yüzyılda Osmanlılar Devlet bunalımı nedeniyle loncaları sıkı kontrol altına almışlardır. Önceleri kahya ve yiğitbaşı gibi yönetim kurulu üyelerinin faaliyetleri hükümet onayına bağlı tutulurken, sonraları göreve getirilmeleri tayin usulüne bağlanmıştır (EKİNCİ, 50). Esnaf dışından, sarayın nüfuslu çevresinden atanan üyeler esnaf-devlet çatışmasına neden olarak zaman içinde ahilik düzeninin bozulmasına yol açmışlardır (WEDEL, 7, 8).

III. ALMANYA'DA SOSYAL SİGORTA KURUMLARI

Aşağıda önce Alman uygulamasında oldukça önem taşıyan özerklik prensibi açıklanmış; daha sonra da sırasıyla bu ülkedeki sosyal sigorta kurumlarının tarihi konumu, yapılanmaları, yönetim organları ve özerk yönetim prensibinin yararları ele alınmıştır.

A. Sosyal Sigortalarda Özerklik (Kendi Kendini Yönetim) Prensibi

Özerklik örgüt yapısı bakımından bağımsız bir kuruluş tarafından gerçekleştirilen devlet yönetimidir (Helmer BLEY, Sozialrecht, 5. Auflage, Frankfurt am Main 1986, 179. Özerklik kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Tankut CENTEL, Türk Sosyal Sigorta Kurumlarının Özerkliği Üzerine Bir İnceleme, İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi, Sarıca'ya Armağan, Yıl: 3, Sa: 1-3, 1982, 22 vd; Ali Rıza OKUR, Sosyal Güvenlikte Özerkleştirme (Bağ-Kur Açısından Bir Değerlendirme), Türkiye'de Esnaf-Sanatkar ve Küçük İşletmeler Kesimine Yönelik Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi, Yay. Haz. Taner MÜFTÜOĞLU, TES-AR Yay. No: 8, Ankara, 1993 içinde, 100 vd

(TES-AR); Devrim ULUCAN, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği, İstanbul, 1981, 12 vd; Melda SUR, Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Teşmil, Ankara, 1991, 28 vd.). Bu ilke sosyal güvenlik hukukunda doğrudan veya devlet kuruluşlarınca değil; bağımsız, fiil ehliyeti olan kamu hukuku organlarınca güvenlik sağlanması şeklinde anlaşılmaktadır (Winfried BRANDENBURG/Günther HAHN, Grundzüge des Sozialrechts, München, 1978, 611). Özerklik, merkezîyetçi olmayan idari tarzıdır. Kendi adına ve hesabına kamu yönetimidir (Wolfgang GITTER, Sozialrecht, München 1981, 46). Yönetimi kendi adına ve hesabına üstlenmek ise, beraberinde kişisel sorumluluk getirir. Ayrıca merkezîyetçi olmadığı için vatandaşa yakındır. Kişi (sigortalı) ile idare (sigorta kurumu) arasındaki mesafeyi mümkün olduğunca azaltmayı amaçlar (Helmut VENT, Grundlagen und Grundformen des Sozialrechts, Teil: 1, Frankfurt am Main 1984, 68).

Özerklik sosyal devlet açısından şu şekilde değerlendirilmektedir. Sosyal devlet geçen yüzyılda olduğu gibi sadece kamu gücünün görevi değildir. Aksine, bu sistemde devlet tamamlayıcı bir rol alır. Tamamlayıcılık ise ancak merkezîyetçi olmayan bir yapıda gerçekleşebilir. Dolayısıyla benimsenen ilke, gerekli olduğu kadar devlet ve mümkün olduğu kadar fazla özerkliktir. Özerkliğin sosyal sigortalarda mali gerekçeleri de vardır. Örneğin, sosyal tazmin hukukunda (resmi bir görev nedeniyle zarara uğrayanların tazminine ilişkin mevzuat), finansmanı devlet sağladığı için, bu amaca tahsis edilen fon üzerinde özerk bir yönetim düşünülemez. (Johann SCHNECK, Berufsgenos-senschaftliche Selbstverwaltung, Kompa, 10/1985, 408). Ancak, sosyal sigortalarda edime hak kazananlar, bunun için önceden ödemiş oldukları primlerden oluşan paranın, yani kendi paralarının idaresine hak kazanmışlardır. Basit bir şekilde ifade etmek gerekirse, para kiminse, idaresi de ona ait olmalıdır.

B. Sosyal Sigorta Kurumlarının Tarihi Konumu

Almanya'da sosyal sigortalarda, hatta her sigorta dalında ülkesel, mahalli veya bölgesel teklifi olan kurum yoktur. Aksine çok sayıda sigorta kurumu mevcuttur. Bu kurumların birbirleriyle hukuki bağları mevcut değildir. Karşılıklı karar ve talimat yetkileri bulunmaz. Merkezi bir üst makama (bakanlığa) bağlı değildir (Arnold ERLINKAMPER, Sozialrecht, München, 1984, 3-5).

Sistemdeki çoğulcu yapı Alman tarihinden ayrı düşünülemez (ERLINKAMPER, 3; Klaus-Dieter PÖHL, 100 Jahre Bergbau-Berufsgenos-

senschaft, Rückblick, Kompab, 10/1985, 397). Devletin konuya henüz el atmadığı dönemde sosyal sorumluluğu yüksek işverenler işletme içi sosyal politika uygulamalarına başlamışlar, sosyal risklere karşı yardım kasaları kurmuşlardı (Werner DOETSCH, 100 Jahre Krankenversicherung 100 Jahre Ortskrankenkassen, Die Ortskrankenkassen, 11-12/1983, 491 (Krv)). Benzer girişimler ayrıca işçi sendikaları ve meslek kuruluşlarınca da gerçekleştirilmişti (Hans TÖNS, Ein Jahrhundert Ortskrankenkassen, Die Ortskrankenkasse 11-12/1983, 518). Ancak bu yardım kasalarından yararlanma koşulları ve sağlanan olanaklar çok farklıydı. Hukuki belirsizlikler vardı. Özel hukuk hükmi şahsiyeti olarak faaliyette bulunmaktaydılar (TÖNS, 518, 519). Dolayısıyla borçlar hukukunun edimkarşı edim ilkesine bağlıydılar (TÖNS, 533). 1881 yılında devreye devlet girdi ve devlet gözetimi ön plana çıktı. Böylece sigorta kasalarının kamu hukuku karakteri kazanmasıyla (TÖNS, 535) özel hukuktaki karşılıklılık ilkesinin yerini sosyal dayanışma fikri aldı (Gerd MUHR, Hundert Jahre soziale Krankenversicherung, Die Ortskrankenkasse 11-12/1983, 485).

Bu aşamada çeşitli sigorta kurumları örneğin hastalık kasaları ve madencilerin kasaları bakımından ülke çapında tek bir kurum oluşturma düşüncesi ortaya atıldı (Werner DOETSCH, Gruppwort zum 100 Jahrigen Bestehen der gesetzlichen Krankenversicherung, Betriebskrankenkasse, 6/1983, 197 (grupwort); PÖHL, 393; Georg ZUSCHLAG, Blick in die Vergangenheit, Betriebskrankenkasse 6/1983, 204). Ancak anonim, merkezi bir kurum yerine mevcut yapının sürdürülmesi tercih edildi. Baştan beri varolan işletme kasaları yasa koyucu tarafından örnek alındı.

Son olarak belirtmek gerekirse, Almanya'da 1890 1. Dünya Savaşı arasında sendikaların ve sosyal demokrasinin etkisiyle özerklik uygulanmaktaydı. Ancak Nasyonel Sosyalizm ile birlikte 1934'de Führer prensibi (kurumların tek elden yönetimi) yürürlüğe girdi. 1951'de ise tekrar kendi kendini yönetim ilkesine dönüldü (Bkz. MUHR, 484; 125 Jahre gesetzliche Selbstverwaltung in der Knappschaftversicherung, 10 Jahre Bundesknappschaft, Der Kompass, 11/1979, 368 (125 Jahre); CENTEL, 26).

C. Sosyal Sigortalarda Yapılanma

Almanya'da sigorta kurumları sigorta dalları itibarıyla aşağıdaki gibi örgütlenmişlerdir.

1. Hastalık Sigortası Kurumları

• Bölge hastalık kasaları (Ortskrankenkassen): Belirli bölgeler için ademi merkeziet esa-

sına göre kurulmuşlardır. Mali ve örgütsel bakımdan bağımsızdırlar. Ancak, devlet denetimindedirler (BLEY, 181; VENT, 69; RICHTER, 163).

• İşletme hastalık kasaları (Betriebskrankenkassen): Bir işveren tarafından bir veya daha fazla işletme için kurulur. En az 450 sigortalı için tesis edilebilirler (BLEY, 181; GITTER, 78; TÖNS, 527; RICHTER, 163)

• Esnaf birlikleri hastalık kasaları (Innungskrankenkassen): Esnaf kuruluşlarınca kendilerine ait işletmeler çalışanları için kurulur.

• Ziraatçiler hastalık kasaları (landwirtschaftliche krankenkasse): Ziraat meslek birliklerince oluşturulurlar.

• Yedek kasalar (Ersatzkassen): Çalışan kişi zorunlu üyesi olduğu bir hastalık kasası yerine, isteğine bağlı olarak, bir yedek kasaya girebilir. Sigortalı değerlerinden farklı olarak tüm primi kendi üstlenir (Ancak, işverene ait payı ondan isteyebilir). Dolayısıyla kasayla sadece sigortalının ilişkisi vardır. İşveren üyelik ilişkisine girmez (SCHULIN, 51, 67, 242; GITTER, 79). Bu kasanın sunulan edimler bakımından karar alanı diğer kasalardan daha geniştir (TÖNS, 544).

• Denizciler hastalık kasası (See-krankenkasse): Denizde çalışanlar için kurulmuş bir sandıktır.

Hastalık kasalarındaki bu çoğulculuk ve farklılaşma bazı nedenlere dayanır. Bu nedenler şu şekilde sayılmaktadır: Grup içi benzer hastalık riski; küçük gruplarda birbirini tanıma, yönetime kolay ulaşabilme dolayısıyla, öğrenilen suistimalleri haber verebilme (karşılıklı kontrol), küçük birimlerde idari masrafların düşük olması (TÖNS, 522, 523).

Sayıları toplam olarak bir zamanlar 23241'e ulaşan hastalık kasaları (TÖNS, 541), 1979 sonunda 1323 adettir. Türlerine göre dağılımı ise bir fikir vermek üzere aşağıda gösterilmiştir.

Adet	Tür	Üye Sayısı (yaklaşık)
273	Bölge hastalık kasası	16,5 milyon
858	İşletme hastalık kasası	4,3 milyon
156	Meslek kuruluşu hastalık kasası	1,8 milyon
19	Ziraatçiler hastalık kasası	0,9 milyon
1	Denizciler hastalık kasası	62 bin
7	Müstahdemler için yedek hastalık kasası	10,2 milyon
8	İşçiler için yedek hastalık kasası	420 bin (GITTER, 78).

2. Kaza Sigortası Kurumları

Kaza sigortası, 34 sanat dalına göre örgütlenmiş esnaf (örneğin, bankaların, sigorta şirketlerinin, serbest meslek sahiplerinin kendi sandıkları vardır, VENT, 70; BLEY, 182) 19 bölgeye göre oluşturulmuş tarımsal meslek birliklerince yürütülür. Ayrıca 6 itfaiye, 1 deniz kasası mevcuttur. Nihayet, merkezi ve mahalli idareler gerçek olmayan işkazası (sigortalı veya sigortasız bir kişinin zor durumdaki bir başkasına yardım ederken uğradığı zarar) halleri için sigorta kurumu işlevini üstlenmektedir (Eigenunfallversicherungsträger) (GITTER, 120, 121; SCHULIN, 242; BRANDENBURG/HAHN, 61; RICHTER, 192; Ali Nazım SÖZER, Sosyal Sigortalar Yasası Bakımından İşkazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası - Alman ve Türk Hukuk Sistemleri Açısından Bir Karşılaştırma - Avrupa Topluluğu ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İZSİAD, 1993, İzmir, 101 (İşkazası).

3. Rant (Maluliyet, Yaşlılık, Ölüm) Sigortası Kurumları

Ülke çapında fikir işçileri (müstahdemler) için bir (Bundesversicherungsanstalt für Angestellte-BfA), keza madenciler için de (Bundesknappschaft) rant sigortası kurumu mevcuttur. Bedeni ağırlıklı çalışan işçiler için ise 18 eyalet sigorta kurumu (Landesversicherungsanstalten=LVA) faaliyettedir. Müstahdemler için kurulan BfA'nın feshi ile çoğulcu bir yapının onlar için de getirilmesi gereği ileri sürülmektedir. Bu konudaki gerekçeler şöyledir: İşçi, müstahdem ayırımı makul değildir. Çok büyük bir kurum olan BfA vatandaşa uzak olup ayrıca, değişen koşullara uyum zorluğu çekmektedir. Sunduğu hizmetler emsallerinden pahalıdır. Bu yüzden feshedilip, üyelerinin işçi rant sigortası kurumlarına (LVA'lara) devri gerekir (Anılan fikirler ve BfA'nın yanıtları için bkz: Die BfA als Träger der Angestelltenversicherung - Argumente zur Regionalisierungsdis-kussion, Die Angestelltenversicherung, November 1992, Heft: 11, 393 vd.). Ayrıca demiryolları (Bundesbahn-Versicherungsanstalt) ve deniz çalışanlarının (See-Berufsgenossenschaft) kendilerine özgü birer rant sandıkları vardır. Nihayet, Ziraat İşletmecileri için kurulmuş 19 adet yaşlılık kasasından (Landwirtschaftliche Alterskassen) söz etmek gerekir (Bkz. GITTER, 146, 152, 153, 162; RICHTER, 242; BLEY, 182; BRANDENBURG/HAHN, 62; SC-HULIN, 242. Zanaatkarların (Handwerker) sigortaları işçi rant sigorta kurumları tarafından yürütülür, RICHTER, 242; BRANDENBURG/HAHN, 62).

4. İşsizlik ve İflas Sigortası Kurumu

İşsizlik ve işverenin iflası risklerinde gerekli edimler asıl görevi işe aracılık olan çalışma daireleri (Bundesanstalt für Arbeit=BfArb) tarafından sunulur (BLEY, 183; RICHTER, 277. İflas ödeneği hk. bkz. Ali Nazım SÖZER, Türkiye İçin Uygulanabilir İşsizlik Sigortası Modeli, II. İstihdam Haftası Tebliği, 1992, 20-26 Mayıs, İİBK Yayın no: 276, Ankara 1992 içinde, 149).

D. Sosyal Sigorta Kurumlarının Yönetim Organları

Sosyal sigorta kurumları kendi kendini yönetim hakkına sahip (özerk) kamu hukuku tüzel kişililerdir (VENT, 69; Hans F. ZACHER, Einführung in das Sozialrecht der Bundesrepublik Deutschland, Heidelberg, 1985, 32, 33; Herbert DÜKER, Die Selbstverwaltung in der Rentenversicherung nach dem Einigungsvertrag, Die Angestelltenversicherung, Desember 1990, Heft: 12, 473 vd; BLEY, 178).

Organları temsilciler meclisi (Vertreterversammlung), yönetim kurulu (Vorstand) ve yönetici (Geschäftsführer) olarak belirlenmişlerdir. Büyük sigorta kurumlarında ayrıca bir de üç kişilik icra kurulu (Geschäftsführung) oluşturulur (Özerk yönetimin yasal dayanağıyla ilgili mevzuat kendi kendini yönetim yasası (Selbstverwaltungsgesetz) ve Seçim Tüzüğü (Wahlordnung) dır. Bkz. VENT, 68).

Temsilciler meclisi kurumun karar organıdır (SCHNECK, 407; BLEY, 178). Görevi itibariyle parlamentoya kıyaslanabilir (VENT, 71). Nitekim, bu organı "sosyal parlamento" olarak niteleyenler de vardır (SCHULIN, 243). Meclisin üye sayısı 60'dan fazla olmamak üzere, anatüzükte belirlenir (VENT, 72). Üyeler meclise eşit sayıda katılan işçi ve işverenlerdir. Ayrıca devlet temsilcilerinin katılımı söz konusu değildir (BLEY, 179; RICHTER, 163; CENTEL, 25). 6 yılda bir yapılan seçimde işçi ve işveren adayları kendi gruplarında belirlenir ve seçilir. Serbest ve gizli oyla yapılan seçimin adayları sendikalar, işçi ve işveren kuruluşlarıca saptanır. Seçime ancak 16 yaşını dolduran sigortalılar katılabilir (BRANDENBURG/HAHN, 64; VENT, 72).

Temsilciler meclisinde devlet temsilcisi bulunmamasına ve kararları bağlayıcı olmasına rağmen, sahip olunan özerklik sınırlı sayılmaktadır (GITTER, 46). Buna gerekçe olarak, sunulacak edimlerin yasada önceden belirlenmiş olması dolayısıyla, sandıkların sadece mevzuatta sayılan edimlerin iktisadi ve örgütsel idaresini üstlenmiş bulunması hususları gösterilmektedir (BLEY,

179). Belirtmek gerekir ki, sigortalılara sağlanan haklar konusunda kurumların takdir yetkileri elerinden tamamen alınmış değildir. Bu konuda en az yetki rant sigortası kurumlarında iken, işkaza sigortası kurumlarının yetkileri daha geniştir (ZACHER, 33). Örneğin, anılan son kurum rehabilitasyon tedbirleri, alınacak işçi sağlığı ve işgüvenliği tedbirleri (bkz. SÖZER, İşkaza, 101) ve işkaza tehlike tarifesi konularında takdir hakkına sahiptir (SCHNECK, 409; BRANDENBURG/HAHN, 62; GITTER, 69). Verilebilecek bir diğer örnek bölge hastalık kasalarının % 1,5 olan prim oranını % 3'e kadar çikarabilme yetkisidir (TÖNS, 523).

Kurumların diğer zorunlu organı yönetim kurullarıdır. İdare ve temsil yetkisine sahip bu organ hükümetle kıyaslanabilir (VENT, 71). Üyeleri temsilciler meclisinde seçilir. Bu kurulda da sadece işçi ve işverenler bulunur. Sayıları eşittir (DOETSCH, KrV, 92). Gruplar arasında sıkı bir ilişki (dayanışma) sağlayan eşit temsil esası, primlerin eşit olarak üstlenilmesiyle de paralellik arzeder (TÖNS, 537).

Yönetici temsilciler meclisince seçilir. Göreve gelişi siyasi iradenin dışındadır. Günlük işlerden sorumludur. Bu işi bir meslek olarak ifa eder (BLEY, 179).

Sigorta kurumlarının organlarının oluşumuna ilişkin olarak açıklanan ilkeler bazı sandık türlerinde geçerli değildir. Örneğin, yedek kasalarda (Ersatzkassen) primleri üstlenen sadece sigortalılar olduğu için, organlarda da sadece onlar bulunur. Diğer yandan, Madenciler Kasasında da eşit temsil esasının işverenlerin etkinliğini artırarak, edimlerin düşmesine neden olduğu gerekçe gösterilerek (bkz. 125 Jahre, 366) temsil oranı işçiler için 2/3, işverenler için ise 1/3 olarak belirlenmiştir (DOETSCH, KrV, 492; RICHTER, 163).

Organların oluşumunda temsilcilerinin bulunmaması kurumların tamamen devletin dışında olduğu anlamına gelmez. Sandıklar üzerinde kamu denetimi vardır. Denetim, kendi kendini yönetim organları ile Devlet arasında bir denge sağlar. Kontrol hukuki niteliktedir. Yani, kurumların idare tarzının, muhasebe işlemlerinin mevzuata uygunluğu incelenir. Sandıkların denetim sonuçlarına karşı dava açma hakları bulunmaktadır (BLEY, 180). Ancak belirtmek gerekir ki, denetim devlet müdahalesi şeklinde değil, daha ziyade danışmanlık hizmeti verme ve faaliyetleri destekleme şeklinde yapılmaktadır (25 Jahre Bundesversicherung-samt, Die Angestelltenversicherung, Juli 1981, 297 vd. Ayrıca

bkz. VENT, 68; SCHNECK, 408; TÖNS, 524; BRANDENBURG/HAHN, 65).

Son olarak, işsizlik ve iflas sigortası kurumu görevini üstlenen çalışma dairesinin yönetim yapısı ele alınacak olursa, diğerlerinden farklı olarak yönetim organlarında işçi ve işveren temsilcilerinin dışında devlet temsilcilerinin de bulunduğu görülür. Çalışma dairesinin bir diğer özelliği organ üyelerinin seçimle değil, atamayla göreve gelmeleridir (SCHULIN, 244; RICHTER, 277; BLEY, 183).

E. Özerk Yönetim Prensibinin Yararları

100 yılı aşkın bir süredir Almanya'da uygulanmakta olan özerk yönetim modeli sosyal sigorta kurumları açısından değerlendirildiğinde, hiçbir devlet kurumu sorunların çözümünde halkın kendi gücü (işçi ve işverenler) kadar etkin olamaz sonucuna varılmaktadır (DOETSCH, grupworth, 197; aynı yazar, KrV, 492).

Özerklik kavramı ile ilgili olarak yapılan değerlendirmelerde ise şöyle denilmektedir: Yaşam zorluklarını yenmek kendi kendine yardım prensibi ile mümkündür. Bu amaçla, geçen yüzyıldan beri kendi kendini yönetim ilkesinden yararlanılmaktadır (SCHNECK, 405). 1883'den bu yana uygulanan anılan prensip Anayasa'da mahalli idareler, üniversiteler ve televizyon için garanti altına alınırken, sosyal sigorta kurumları için açık bir düzenleme getirilmemiştir. Ancak, sosyal hakların gerçekleşme derecesi özerk bir örgüt yapısında daha yüksektir. Bu itibarla, Anayasa'da sosyal sigorta hakkı garanti altına alındığına göre, kurumlarının özerkliğinin de garanti altına alınmış olduğu kabul edilebilir (Bkz. SCHNECK, 407).

Özerkliğe ilişkin bir hükümet raporunda da benzer şekilde şöyle denilmiştir: Kendi kendine yönetim sosyal güvenliğin kuruluşunda ve gelişmesinde önemli işlevler üstlendi. O, ayrıca sosyal hukuk devletinde demokratik etkinin bir parçasıdır. Daha dinamik bir demokrasinin sebebidir. Kurum organlarında bulunan işverenler işçiler lehine faydalı çalışmalarda bulunmaktadır (DOETSCH, KrV, 491, 492). Aktarılan son cümle ile bağlantılı bir diğer tesbit özerk kurumlarda işçi ve işverenleri birbirlerinin çıkarlarını korumalarının toplumda sosyal barışın kurulmasına katkı sağladığı hususudur (SCHNECK, 409). İşçi ve işveren arasındaki dayanışma ise mahalli sigorta kurumlarının işletmeye olan yakınlığının üyeleri arasında doğurduğu göreve dayanır (DOETSCH, grupworth, 197). Bu olgunun bir diğer nedeni özerk yönetimlerdeki kişisel sorumluluk ilkesi olabilir.

Sosyal sigorta kurumlarında özerk yönetim öngören yasa gerekçesinde, kendi kendini yönetim tarzının merkezîyetçiliğın sakıncalarını telafi ettiği, modern ve dinamik bir karakter taşıdığı, sigortalıya çok yakın olduğu hususları vurgulanmaktadır. Merkezi bir idareye göre çok kurumlu sistemin daha pahalı olduğu iddia edilemez. Aksine, aşırı bürokratik yapıdan uzak olmak daha ucuz ve daha etkin hizmet için avantaj sağlar. Hizmet verilenlere daha yakın ve daha güven vericidir (DOETSCH, grupworth, 197; aynı yazar, KrV, 492; MUHR, 489).

IV. TÜRKİYE'DE SOSYAL SİGORTA KURUMLARI

Ülkemizde mevcut üç asli sosyal kurumunun da idari yapısı benzerlikler gösterir. Aşağıda her birinin Genel Müdürlerinin göreve gelişi, Yönetim Kurullarının ve Genel Kurullarının oluşumu ele alınmaktadır.

A. Genel Müdür ve Yönetim Kurulları

Ülkemizdeki asli sosyal sigorta kurumlarının yönetim yapısına bakıldığında Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), Bağ-Kur ve Emekli Sandığının her üçünün Genel Müdürleri ve Genel Müdür yardımcıları atama yoluyla göreve getirilmekte ve atanan yöneticilerin hiçbiri Kurum mensupları içinden belirlenmemektedir (4792 SY. md. 4, 1479 SY. md. 4, 5434 SY. md. 3. Örneğın, SSK Genel Müdürü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının önerisi üzerine Cumhurbaşkanı, Başbakan ve anılan Bakanın imzasını içeren ortak kararname ile, Emekli Sandığı Genel Müdürü ise, Bakanlar Kuruluca atanmaktadır).

Konu Yönetim Kurulları açısından ele alındığında SSK Yönetim Kurulu Genel Müdürlü birlikte beş kişiden oluşmakta olup, bir üye Maliye, bir üye de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının önerisi üzerine müşterek kararla atanırdı. Kalan iki üyelik işçi ve işverenlere tahsis edilmiş olup genel kurulca seçim yoluyla doldurulmaktaydı. (4792 SY. md. 10). Ancak 3918 S.Y. ile 7.12.1993 tarihinde md. 10 tadil edilerek kurul üye sayısı başkanla birlikte yediye çıkarılmıştır. Yeni düzenlemeye göre iki üye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, bir üye Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığının bağlı olduğu Devlet Bakanlığının önerisi üzerine ortak kararla atanır. Ayrıca Genel Kurul'da işçi- işveren ve kurumdan aylık gelir alanları temsilen birer üye seçilir (md. 2).

Altı kişiden oluşan Emekli Sandığı Yönetim Kuruluna bakıldığında Kurulun Genel Müdür, iki Genel Müdür yardımcısı, Başbakanın önerisi ile atanan bir ve Maliye Bakanının önerisi ile atanan iki üyeden teşekkül ettiği görülür (5434 SY. md. 3).

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere SSK ve Bağ-Kur'da Yönetim Kurulu üyelerinin

çoğunluğu bürokrattır. Sigortalılar azınlıkta kalmaktadır. Emekli sandığında ise tüm yönetim bürokratlara terkedilmiştir. Belirtmek gerekir ki, mevcut yapıda dahi görevine bağlı bürokratların atandıkları sigorta kurumlarının çıkarlarını gözetken bir yönetim politikası izleyebilmeleri mümkündür. Nitekim sigorta kurumlarının genel müdürleri zaman zaman yaptıkları açıklamalarda başlarında buldukları kurumu kendilerinin yönetme yetkilerinin bulunmadığını ifade etmişlerdir. Örneğın, Sayın Rıdvan SELÇUK Bağ-Kur için şöyle demektedir: "Bartın'da il müdürlüğü kiralayacağım, Maliye Bakanlığından... Başbakanlıktan izin alıyorum. Maliye Bakanlığında 7 milyon kirası olan bir bina için 1,5 ay cevap bekliyorum... Konu yeterince de incelenmeden... benim şahsi çabalarımla... zoraki geliyor. Bu bürokratik çark içinde ben... İstedğim düzeyde hizmet veremem... müşterimin memnun olmaması demek, bana prim ödememesi, semtime uğramaması... demektir." (Türkiye'de Esnaf-Sanatkar ve Küçük İşletmeler Kesimine Yönelik Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi, Yay. Haz. Tamer MÜFTÜOĞLU, TES-AR Yayınları, No: 8, Ankara, 1993, 50, 51 (TES-AR). Nitekim, Genel Müdürlüklerin ve Yönetim Kurullarının yetkileri ele alındığında olağan günlük işlerin -yukarıdaki örnekten de anlaşılacağı üzere- sadece bir kısmı için karar ve icra yetkileri olduğu, genellikle öneri ve hazırlıklarını bağlı olunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik ya da Maliye Bakanlığına sunmak zorunda oldukları görülür (4792 SY. md. 5, 11; 1479 SY. md. 5, 10; 5434 SY. md. 8).

B. Genel Kurul

Kurumların genel kurulları da dikkate değer bir yapı arz etmektedir. SSK Genel Kuruluna işçi ve işverenler en az 50'şer üye ile katılmakta, ayrıca 10 emeklinin temsil hakkı bulunmaktadır. Kurulda Yüksek Öğretim Kurulunca görevlendirilen beş öğretim üyesinin dışında, sekiz bürokrat bulunmaktadır (4792 SY. md. 12). Genel Kurulda sigortalılar çoğunlukta dırlar. Ancak, üç yılda bir toplanan (4792 SY. md. 13) Kurulun kararları bağlayıcı olmayıp istisnadır (4792 SY. md. 14).

Bağ-Kur'da Genel Kurul üyeleri şu şekilde saptanmıştır. Kanunla kurulu meslek kuruluşları tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenecek sayıda seçilen üyeler, dört ayrı bakanlığın seçtiği ikişer üye, DPT, Emekli Sandığı ve SSK tarafından gönderilecek ikişer üye ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca davet edilen en çok üç öğretim üyesi (1479 SY. md. 11). Görüldüğü üzere Bağ-Kur'da Genel Kurula katılacak sigortalı sayısı dahi bakanın takdirine bırakılmış olup, Kurulda ağırlığın sigortalılar lehine oluşumu için bir garanti mevcut değildir. Kaldı ki, her üç yılda bir toplanan Kurulun (1479 SY. md. 12) kararları -SSK'da olduğu gibi- istisnadır.

Nihayet Emekli Sandığı ele alındığında "Sandığın Genel Kurulu 3460 sayılı kanunla gösterilen İktisadi Devlet Teşekkülleri Genel Kuruludur" (5434) SY. md. 2) hükmüyle karşılaşılr. Ancak, değinilen hüküm bugün için anlamını yitirmiştir. Çünkü Kamu İktisadi Teşebbüslerini yeniden düzenleyen ve bunların hangileri olduğunu belirleyen 8.6.1984 tarih ve 233 sayılı KHK'nin 60. maddesindeki listede Emekli Sandığı bulunmamaktadır. Anılan nedenle, Maliye ve Gümrük Bakanlığına bağlı olan (5434 SY. md. 1) Emekli Sandığının Genel Kurulu hususunda bir boşluk ortaya çıkmıştır.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı üzere sosyal sigorta kurumlarının kendilerini yönlendiren genel kurullarının varlığından söz edebilmek mümkün değildir (Sigorta kurumlarının yönetim yapılarıyla ilgili olarak bkz. Ali GÜZEL/Alı Rıza OKUR, Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. B., İstanbul, 1992, 130 vd, 328 vd, 373 vd; TES-AR içinde 100 vd; Kadir ARICI, Bağ-Kur'un Bugünkü Durumu ve Çözüm Önerileri, TES-AR içinde, 170 vd; Özcan KORKMAZ, TES-AR içinde, 129 vd; Yusuf ALPER, Emekli Sandığının 1992 Yılındaki Faaliyetleri Bakımından Değerlendirilmesi, İş Hukuku Dergisi, 3/1993, 396 vd; CENTEL, 26 vd; Metin KAZANCI, Sosyal Güvenlik Örgütlerinde Yönetim ve Fonların Kullanımı, Armağan, Kanun-İ Esası'nın 100. Yılı, Ankara, 1978, 444 vd).

V. GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Ülkemizde faaliyette bulunan sosyal sigorta kurumlarının sorunlarının temelinde iki önemli faktör vardır: a) Yönetimin bürokratların egemenliğinde bulunması, b) Devlet ağırlıklı yapısına rağmen yönetime önemli konularda karar alma yetkisinin verilmemiş olması (Bu durum kurumların çifte pranga altına alınması olarak nitelenebilir). Nitekim yönetimin vesayet altında olduğunu belirtmek üzere yapılan değerlendirmelerde şöyle denilmektedir: "Katılma aritmetiği öylesine saptanmıştır ki, üyelerin çoğunluğa sahip olmaları, taban isteklerinin... yönetimin eylem ve eşlemlerine yansımaları... olanaksızdır" (KAZANCI, 449). "Kurum yönetimi politika üreten değil, siyasi iktidarların ürettiği politikaları uygulayan bir kurul haline getirilmiştir". Karar değil, icra organıdır (Sosyal Sigortalar Kurumu Üzerine Görüş ve Öneriler, TISK İnceleme Yayınları: 3-10).

Sorunların nedeni belirlendikten sonra çözüm üretmek zor olmayacaktır. İlk olarak Sosyal Sigorta Kurumlarının yönetimi özerkleştirilmelidir

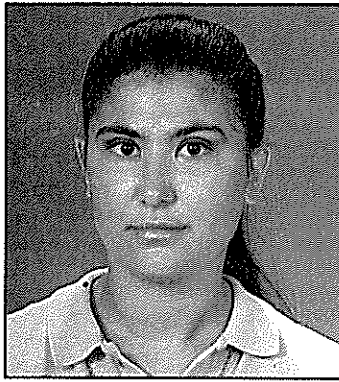
(Bkz. Müjdat ŞAKAR, Sosyal Güvenlikte Çözüm Özerkleştirme Değil, Özerkleştirilmedir, İşveren, 11/1992, 9 vd). Ancak, özerkleştirme denilince yönetime kimlerin ve hangi oranda katılacağı konusunda farklı görüşler ileri sürülmektedir. OKUR bu konuda "yönetimde üç gruba söz hakkı verilir ve yönetimin organlarında da üçlü sisteme gidilirse gerçek bir özerk yapı gerçekleştirilmiş olur" demektedir (TES-AR, 117). CENTEL'e göre "yönetim kurullarının oluşumunda eşit sayıda temsil esasına yer verilmesi düşünülebilir. Böylece merkezi yönetim, diğerleriyle eşit sayıda temsilci tarafından yönetim kurullarında temsil edilecektir". (Bu yapı siyasal gücün kendisine yandaş güçlerle birlikte sosyal sigortaların amacına aykırı bir ekonomik politika içine girmesini engelleyecektir. Diğer yandan Genel Kurullara denetim yetkisinin geri verilmesi gerekir, CENTEL, 32). Konuyu Bağ-Kur bakımından ele alan ARICI ise "yönetimde devlet temsilcileri azınlık haline gelmediği sürece Kurumun özerkliği sözde kalmaya mahkumdur" (TES-AR, 171, 173, 174) ifadesiyle eşit sayıda temsil esasını dahi yeterli bulmadığını ifade etmektedir.

Konuya ilişkin olarak Ahi teşkilatı yardım sandığı ve Almanya Sosyal Sigorta Kurumları hakkında verilen bilgiler dikkate alındığında, yukarıda aktarılan görüşlerin dışında bir eğilime sahip olmak zor olmayacaktır. Daha açık bir ifadeyle, sigorta kurumlarının yönetimi tamamen onu finanse edenlere ait olmalıdır. Yani, SSK eşit temsil esasına göre işçi ve işverenlerce; Bağ-Kur mensupları olan serbest meslek sahiplerince; Emekli Sandığı da memurlar ve bir diğer finansör olarak Devlet temsilcileri tarafından yönetilmelidir. Anılan son halde yönetime Devletin girmesi sadece memurların işvereni olarak kesenek ödeme yükümlülüğüne dayanacaktır. Devletin bunun dışındaki en önemli işlevi sigorta kurumlarının garantörü, hamisi olmaktadır.

İkinci olarak, özerkliğin bir diğer sonucu, yönetimin belli konularda kendi başına karar alıp uygulayabilmesidir. Örneğin prim ve kesenek oranlarının belirlenmesi, mevcut aylıkların artırılması gibi hususlarda kurumlar karar yetkisine sahip olmalıdırlar (TISK: 3, 10).

Sigorta kurumları bağımsız oluncaya değin çalışanlara ait fonlar siyasal iktidarlarca amaç dışı kullanılarak kurumlar -ve sigortalılar- durumlarına düşürülecek; daha sonra bu durum sorumluları tarafından haksız ve insafsız bir şekilde "kara delik" olarak adlandırılacaklardır.

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA VE BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN DOĞURDUĞU SORUNLAR



Fazilet Nurel ARGUN

1965 Sivrihisar Doğumludur.

A.Ü. Hukuk Fakültesinden 1986 yılında mezun olmuştur.

Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde
Yüksek Lisans eğitimini bitirmiştir.

Halen Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde
Doktora öğrencisidir.

Evli ve bir çocuk annesidir.

GİRİŞ

Teknolojik değişim ve gelişmeler çalışma hayatını, etkilemekte ve biçimlendirmektedir. Yeni üretim tekniklerinin uygulanışı, bilgisayarın hayatın her noktasında kullanılması toplum yapısını etkileyerek yeni sosyal sınıfların doğmasına ve işçi-işveren ilişkilerinin farklı bir şekil almasına yol açmıştır.

Buhar, akaryakıt gibi güç kaynaklarının kitle üretiminde kullanıldığı mekanizasyon çağında emek sahipleri yani, işçiler güçlü bir şekilde bir işverene bağlı idiler. II. Dünya Savaşını takip eden zaman içindeki yeni teknolojiler, mikroelektronik aygıtların devreye girişi, yeni keşif ve buluşlar bu sıkı bağımlılık ilişkisini daha esnek bir hale sokmuştur. Bu durum işçi ve işveren arasındaki ilişkinin yapısını da değiştirmiştir. Artık işçinin işyeri dışında da işverene bağımlı olarak çalışabileceği hatta elektronik bir aygıt aracılığı ile evinden işyerindeki üretimi yapabileceği görülmüştür. Kısacası klasik çalışma şekllinden farklı istihdam türleri ortaya çıkmış ve bazı ülkeler bu gelişmeler doğrultusunda mevzuatlarında düzenlemeler yapmışlardır.

Gelişen teknoloji üretimin hızını ve işletmelerde verimliliği son derece arttırmış bu da,

çalışma sürelerini etkilemiştir. Bu dönemde çalışma sürelerinin azaltıldığını, tatillerin arttırıldığını görüyoruz.

Çalışmamızda bu gelişmeler sonucu ortaya çıkan ve uygulamada "part-time" olarak da adlandırılan kısmi süreli çalışma konusu incelemeye çalışılacaktır.

A. GENEL OLARAK KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

I- Tanımı ve Unsurları; Çeşitli ülkelerin kanunlarında kısmi süreli çalışmaya yönelik farklı tanımlara rastlanmaktadır. İsviçre BK 319/II Md.de "işçinin saat-yarım gün veya gün hesabıyla düzenli olarak işverenin hizmetinde çalışmayı (kısmi çalışma) yüklediği sözleşme de iş sözleşmesi sayılır" hükmüyle konuya açıklık getirmektedir. Bu maddenin amacı hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin kısmi süreli çalışmada da uygulanacağını belirtmektir. Ancak unsurlarını ve özelliklerini belirleme, diğer iş ilişkilerinden ayırmak bakımından bu maddenin yeterli düzenlemeler içerdiğini söylemek zordur. Özellikle kısalan iş süresinin neye göre belirleneceği açık değildir. Bu nedenle İsviçre doktrini kısmi çalışmayı "işçinin, saat-yarım gün veya

gün hesabıyla devamlı olarak ve işyerindekine veya mutad olan diğerlerine göre daha kısa bir iş süresiyle işverenin hizmetinde çalışmayı taahhüt ettiği sözleşme de iş sözleşmesidir" şeklinde tanımlanmaktadır(1).

Fransız İş Kanununun L. 212.4.2 Maddesinde "aylık veya haftalık yasal çalışma saatlerinin en az beşte birinden daha kısa veya işyeri/işkolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerle belirlenen çalışma saatleri" şeklinde tanımlarken Lüksemburg'da kamu sektörüne yönelik 1987 tarihli kanun "normal çalışma saatlerinin yarısı" olarak belirlenmiştir. İtalya 1984 tarihli 863 sayılı kanunun 5 nci maddesi "toplu sözleşmelerle tüm gün çalışanlar için belirlenmiş çalışma saatlerinden daha az olan veya bir yıl, bir ay ya da bir hafta içinde belirlenen günlerde çalışma" olarak tanımlanmıştır(2).

İspanya kanunlarında kısmi süreli çalışma "Standart çalışma saatlerinin üçte ikisinden az veya bir yıl, bir ay, bir hafta içinde belirlenen günlerde yapılan çalışmadır" şeklinde tanımlanmaktadır(3).

Alman İstihdamı Teşvik Kanunu; dolaylı bir şekilde, kısmi süreli işlerde çalışan işçiler "normal haftalık iş süresi, işyerinde tam gün çalışan benzeri işçilerinkinden daha kısa olan işçilerdir" tanımını getirmektedir(4).

Avrupa Topluluğu direktif tasarısında kısmi süreli çalışma "yasal toplu sözleşmelerde kararlaştırılmış veya her zamanki çalışma saatlerinden daha kısa olan çalışma saatleri" olarak tanımlanmıştır(5). ILO'nun benimsendiği tanım "normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa, düzenli ve isteğe bağlı çalışma şeklidir."

Ülkemizde kısmi süreli çalışma kanunda düzenlenmemiş; tanımı ve kavramına dahi yer verilmemiştir. Çeşitli ülkelerin kanunlarında ve doktorlarında yer alan bu tanımlardan hareketle kısmi süreli çalışma "düzenli olarak işyerinde tam gün

çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden kısa bir süre çalışması", kısmi süreli çalışan "hizmet akdi ile düzenli olarak işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha kısa sürelerde iş görmeyi taahhüt eden kişi olarak tanımlanabilir(6). Başka bir deyişle "Devamlı ve belirli bir işde, tam gün çalışma saatlerine göre daha az bir süre çalışmasına "kısmi çalışma" adı verilir(7).

Kenan Tunçomağ, normal iş süresinden önemli ölçüde daha kısa bir zaman parçası içinde, düzenli ve isteğe bağlı olarak sürdürülen bir çalışma olarak tanımlamaktadır(8).

Sayın Tankut Centel ise, işçi ile işveren arasında serbestçe kurulan ve işyerinde normalden daha kısa bir iş süresine dayanan düzenli bir iş ilişkisi biçiminde tanımlamaktadır(9).

Kısmi Süreli Çalışmanın Unsurları;

Belirlediğimiz tanımlardan hareketle kısmi süreli çalışmanın unsurlarını şu şekilde sıralayabiliriz;

a. İş ilişkisinin serbestçe kurulması; Bu unsur isteğe bağlı olma, hizmet akdiyle çalışma şeklinde de ifade edilmektedir. Bundan amaç kısmi süreli çalışmanın işçi ile işverenin özgür iradelerine dayanarak ortaya çıkışıdır. Borçlar Kanununun 313. maddesine göre "hizmet akdi bir mukaveledir ki, onunla işçi muayyen veya gayrimuayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi de ona bir ücret vermeyi taahhüt eder." İşçinin hizmet borcu, işverenin görülecek hizmet karşılığında ücret ödemesi ve işçi ile işveren arasındaki bağıllık ilişkisi hizmet akdinin unsurlarını teşkil etmektedir(10). Anayasa Mahkemesinin 19.10.1968 tarih ve 13031 sayılı RG de yayınlanan 26-27.9.1967 gün ve E 1963/336, K. 1967/29 sayılı kararında hizmet akdi bir kimsenin ücret karşılığında belirli veya belirsiz bir süre için hizmet görmeyi hizmetini iş sahibinin emrinde buldurmamayı ve sahibinin de ona bir ücret vermeyi

(1) (Sözkonusu maddenin eleştirisi için bkz) CENTEL Tankut, Kısmi Çalışma, İstanbul 1992, s.25

(2) TOKOL Ayşen, Avrupa Topluluğunda Part-Time Çalışma Bursa 1992, s.3

(3) Tokol, S.4

(4) Sözkonusu madde hakkında ayrıntılı bilgi ve eleştirisi için bkz. Centel, s.26, Tokol 53

(5) Tisk, Avrupa'da Standart Dışı Çalışma Türleri Ankara 1990, s.32, 38

(6) Tanım için bkz. EYRENCİ Öner, Kısmi Süreli Çalışmalar (Uygulama ve İş Hukuku Açısından), İstanbul 1989, s.22

(7) SERTER Nur - Kısmi Çalışma - Aile Araştırma Kurumu - 3, Eğitim Semineri 6, Ankara 1991, s.105

(8) Tunçomağ Kenan İş Hukukunun Esasları İstanbul 1989, s.154

(9) Centel s.27

(10) Bkz. ESENER Turhan, İş Hukuku, 3. baskı, Ankara 1978, s.126, NARMANLIOĞLU Ünal, İş Hukuku 1, Ankara 1988 s.129, 132, ÇELİK Nuri İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1990, s.73

üstüne almasıdır. Görüldüğü üzere tanımda çalışma süresi önemli değildir. Kanunda geçen tanım hem tam gün çalışmaları hem de kısmi süreli çalışmaları ihtiva etmektedir. Çalışma süresinin kısa olması çalışan kişi için işçi olmasını etkilemez(11). Yargıtay 9HD. 5.5.1975 gün ve E 75/7229, K 75/29109 sayılı kararında "ayda bir defa rasat yapmayı ve karşılığında Türk Lirası almayı kabul eden" kişi ile kurulan ilişkinin bir hizmet akdi olduğunu kabul etmiştir.

İşte kısmi süreli çalışmanın hizmet akdi temelinde dayanması serbestçe kurulabilme unsurunu ortaya çıkarmaktadır. Akit isteğe bağlı olma özelliğini içinde taşımaktadır. Tam zamanlı olarak çalıştırılmak üzere işe alınmış işçinin bir süre sonra kısmi zamanlı çalışmaya zorlanması, iş koşullarında işverenin tek taraflı bir değişiklik yaptığı şeklinde yorumlanmalıdır. Zira kısmi süreli çalışmada işçi işe girerken bunu istemelidir(12).

b) Çalışma süresinin kısalığı; Kısmi süreli çalışmanın eyrivedici unsurudur. ILO'nun tanımında özellikle bu unsur üzerinde durulmaktadır. İşyerinden normal çalışma süresi olarak genellikle haftalık çalışma süresi dikkate alınarak, haftada belli bir sürenin altında çalışanlar kısmi süreli çalışan olarak kabul edilmektedir. Bunun ölçüsü ise her ülkede farklıdır. Saat ölçütü dikkate alınarak yapılan değerlendirmede ABD'de haftada 35, Japonya'da 34, İngiltere'de 30(13), Portekiz'de 35, Yunanistan'da 34(14), Avustralya'da 20(15) saatin altındaki çalışmaların kısmi süreli çalışma olarak kabul edildiğini görmekteyiz.

Çalışma süresinin kısalığı; yalnızca hafta sonlarında açık olan işyerlerinde çalışma, saat hesabıyla ev işlerinde çalışmada normal iş süresiyle karşılaştırma açısından güçlük doğurur. Bunlar için karşılaştırma yapılacak işyeri normal iş süresi yoktur.

Günümüzde doktrin kısmi süreli çalışmanın kabulü açısından çalışma süresinin önemli ölçüde kısalmasının gerekliliği üzerinde durmaktadır. Ancak birden fazla işverenle kısmi süreli çalışma ilişkisine giren işçinin toplam çalışma süresinin normal çalışma süresine ulaşması ve hatta aşması durumunda dahi, her işverenle olan ilişkisi kısmi süreli çalışma niteliğindedir(16). Çalışma süresinde kısalma belirlenirken "işyeri" temel alınmalıdır. Temel alınacak zaman alanı genellikle hafta olmakla birlikte aylık çalışma da temel olarak alınabilir.

c) Çalışma ilişkisinin süreklilik (düzenlilik ölçütü). Kısmi süreli çalışma bu özelliği ile mevsimlik çalışma ve geçici çalışma türlerinden ayrılır. Aynı zamanda belli ekonomik veya teknik sorunların çözümüne kadar uygulanan geçici ve çalışan açısından uyulması zorunlu olan, çalışana seçme imkânı tanımayan kısa çalışmadan da ayrılır(17). Düzenlilik ilkesi, belirsiz süreli bir hizmet akdi çerçevesinde düzenlenebileceği gibi, belirli süreli bir hizmet akdi ile de düzenlenebilir(18). Düzenlilik ölçütünden anlaşılması gereken belirli süreklilikte devam edilen bir çalışma ilişkisinin varlığı olmaktadır. Çalışma süresindeki kısalma çalışma ilişkisinin devamı süresince olmalıdır.

Kısmi süreli çalışma işçinin esas faaliyetine bağlı olarak bir iş ilişkisi içine girme anlamı taşıyan tâli çalışmadan ve katı bir iş süresine bağlı olan vardiya çalışmasından farklıdır. Kısmi süreli çalışmada esnek ve tam gün çalışan işçilere göre daha kısa bir çalışma süresi sözkonusu olmaktadır(19).

II- Kısmi süreli çalışmanın nedenleri;

a. İşçiler Açısından Kısmi Süreli Çalışma Nedenleri; Kısmi süreli çalışma, çalışanların kişisel nedenleri yanında ekonomik ve sosyal ne-

(11) Çelik, s.84

(12) KUTAL Metin, Kısmi Süreli Çalışmanın Hukuki Esasları ve Sorunları, Hukuki Esasları ve Sosyo-Ekonomik yönleriyle kısmi çalışma Aile Araştırma Kurumu Eğitim Semineri 6, Ankara 1991, s.58

(13) TOKOL Aysen, A.T.da Part-Time Çalışma ve Türkiye'de uygulanabilirliği, İktisat Dergisi, Ağustos-Eylül 1992, s.9

(11) KUTAL Gülten, Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği, Aile Araştırma Kurumu Eğitim Semineri 6, s.92

(15) Eyrenci, s.23-24, Centel s.28

(16) Centel, s.29

(17) bkz. Kutal G, S.93

(18) Kutal M, s.59

(19) Ayrıntılı bilgi için bkz. Centel s.35

denlerden de kaynaklanabilir. Bu nedenleri şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Kısmi süreli çalışanların çoğunluğunu oluşturan kadınlardır. Kadının çalışma yaşamına atılması yükünü artırmıştır. Çalışan kadın açısından iş süresinin esnekleştirilmesi son derece önemlidir. Kısmi süreli çalışma sayesinde kadın işçi aile içi sorumlulukları ile çalışmanın getireceği avantajları birleştirebilmektedir(20). Çeşitli aletler sayesinde ev işlerine ayrılan zamanın kısaltılması ev işleri ile uğraşmayı sıkıcı hale getirmiş, kadın ailenin artan masraflarına katkıda bulunmak için çalışma hayatına katılmıştır. Annelik işlevi nedeniyle korunması gerekli olan kadın işçi açısından kısmi süreli çalışma önem taşımaktadır. Kısmi çalışma kadının aile bütçesine katkısını artırırken onu sosyal izolasyondan da kurtaran ve moral olarak güçlendiren olumlu sonuçlar doğurmaktadır(21). Ayrıca bu sayede kadın ev işleri ve çocuk bakımına da zaman ayırabilmektedir.

- Gençler ve öğrenciler öğrenimleri sırasında ailelerine yük olmamak ve aynı zamanda öğrenimlerine vakit ayırabilmek için kısmi süreli çalışmak istemektedirler.

- Emekliler yaşlılık aylıkları yeterli olmadığından ek gelir sağlamak için bu yola başvurumaktadırlar.

Kısmi süreli ya da part-time çalışma saatlerinin iş piyasasına girmesini sağlar. Çalışma sürelerinin kısalığı ve daha az çaba gerektirmesi sakatların istihdamını kolaylaştırmaktadır. Kısmi süreli çalışma yüksek oranda gelir vergisinden, çalışanların kurtulmasını da sağlamaktadır. Bazı ülkelerde yüksek oranda gelir vergisi çalışılan saatlerin marjinal faydasını azalttığı için kişiler buna yönelmektedir(22).

İncelemeler göstermiştir ki çalışanları kısmi çalışmaya iten nedenlerin en önemlisi günümüz snayı toplumunda insanın işi ve serbest zamanı arasındaki tercihlerinin değişmesidir. Çalışan, kendine daha çok zaman ayırmak istemektedir. Bu sayede kendini yetiştirecek zamanı bulmuş olur. Zaman üzerinde bu egemenliği sağlaya-

bilmek için esnek çalışma biçimlerinin kabulü gereklidir(23). Diğer nedenler ailevi nedenlerden kaynaklanmaktadır.

b. İşverenler Açısından Kısmi Çalışma Nedenleri; Kısmi çalışmanın işveren kesimine getireceği en önemli yük işletme maliyetini artırmasıdır. Ayrı bir mekan yaratma zorunluluğu, iş elbisesi sağlama, işçilerin nakliyesi, sosyal güvenlik maksadıyla yapılan harcamalar ek külfet getirecektir.

Ancak bazı yerler için yalnızca kısmi süreli çalışan personel ihtiyacı doğabilir. Temizlik gibi. Bunun yanısıra danışman doktor gibi sürekli işyerinde bulunmalarına gerek duyulmayan personelin de kısmi süreli çalıştırıldığını görmekteyiz. Kısmi süreli çalışmanın işverene sağlayacağı birçok yarar da sözkonusudur. Görülen işin niteliğinin ve niceliğinin oldukça düzelmesi işyerinin düzgün kullanımı nedeniyle giderlerin azalması gibi. Kısmi süreli çalışanlar birkaç saat için çok yoğun çalışarak çok iş görmekte bu şekilde verimlilik artmaktadır. İzin taleplerinin son derece azaldığı görülür. Devamlılık tam gün çalışanlara göre fazladır. Kısmi süreli çalışanlar serbest zamanlarında özel işlerini takip etme imkânı bulabilmektedirler(24).

İşin niteliği gereği tam süre çalışılmayan işlerde ya da çalışma koşullarının çok zor ve yoğun ya da sağlık açısından sakıncalı olduğu işlerde yoğun dikkat gösterilmesi gerekli işlerde işverenler kapasiteyi verimli kullanmak, kişilerin verimli çalışmalarını temin etmek için kısmi süreli işçi çalıştırma yoluna gitmektedirler(25). Sayın Gülten Kutal'a göre... İşveren çevreleri işletmelerin faaliyet sürelerini ve işçilerin bireysel çalışma sürelerini ayarlamakla maliyet avantajlarına ulaşabileceğini, daha da önemlisi fiyatlarda rekabet kabiliyetinin artırılmasının mümkün olduğunu savunmaktadır. Böylece işletmeler makineleri daha uzun süre çalıştırabilecekler, tesislerin ve makinelerin daha uzun süre kullanılması üretim birimi başına sermaye masraflarını düşürecek böylece birim başına maliyetler en avantajlı düzeyde tutulabilecektir...(26)

(20) Kutal, S.63

(21) Serter s.112

(22) Serter s.112

(23) Toker s.19

(24) Centel, s.19

(25) Kutal G, s.99, Kutal, s.63, Eyrenci s.16

(26) Kutal G, s.97

c. Hükümet Politikaları Açısından Kısmi Çalışma;

Birçok batılı endüstri ülkesinde hükümetlerin "çalışma hayatında esneklik" adı altında toplanan önlemler içerisinde kısmi süreli çalışmayı istihdamı teşvik ve işsizliğe bir çare olarak düşündüğünü ve bu konuyla ilgili düzenlemeler yaptığını görmekteyiz. Amaç mevcut işleri daha çok işçi arasında bölüştürerek işsizliği azaltmak ve tam istihdama yaklaşabilmektir(27). Bu konu özellikle mesleki öğrenimlerini bitiren gençlerin işsiz kalmamalarını sağlamaktadır. Bu yolla kadın işgücü ekonomiye kazandırılmış olmaktadır.

d. İşçi ve İşveren Örgütlerinin Konuyla İlgili Görüşleri

İ-) İşveren Örgütlerinin Görüşleri; Uygulamada işveren örgütleri genellikle işin ve işçilerin niteliklerinin uygun olması durumunda, diğer rasyonalizasyon önlemlerinin devreye sokulmasıyla; kısmi süreli çalışmaların verimi yükselteceği, işyerinde çalışılmadan boşa geçen süreleri azaltacağı ve işverene daha esnek bir personel politikası uygulama imkânı sağlayacağı belirtilerek, "sağlıklı bir ekonomik düzen ve daha fazla istihdam" sloganı ile kısmi süreli çalışmayı desteklemektedirler...(28)

İşveren çevreleri kısmi süreli çalışmanın getirdiği esnek çalışma sürelerinin işçinin iş, aile çevresi ilişkileri ve boş zamanlarını plânlaması açısından da avantajlı olduğunu düşünmektedir. Karşı çıktıkları tek nokta işletmenin maliyetinde sebep olduğu artıştır. Bazı ülkelerde çalışan sayısına bağlı olarak işverenin yerine getirmek zorunda olduğu sosyal yardım yönetime katılma vs. kanuni yükümlülükler işletmeleri zor durumda bırakmaktadır. Buna karşın kısmi süreli çalışma işletmenin talepteki değişimlere kısa sürede uyum sağlamasını, işçilerin de kendilerine uygun iş seçebilmesini sağlamaktadır(29).

ii) İşçi Sendikalarının Görüşleri;

İşçi sendikalarının giderek artan kısmi süreli çalışmalara bakışı ülkelere göre farklılık gös-

termektedir. İngiltere'de özel koruyucu önlem alınması kaydıyla işçi sendikaları konuya olumlu bir şekilde yaklaşmakta, ABD'de tam gün çalışacak kişinin bulunmaması veya tam gün çalışanların istihdamının sınırlanmaması koşuluyla sanayide kısmi çalışmanın getirilmesini onaylamakta, Norveç, Danimarka ve Hollanda'da iş koşullarında geriye gidiş tehlikesini taşıdığı gerekçesiyle karşı çıkılmaktadır(30). İşçi sendikalarına göre kısmi süreli çalışma gerçekte istihdama olumlu etkiler yapmamaktadır. İşçi sendikaları işverenlerin kısmi süreli çalışanları sömürdüklerini, düşük ücret verip, sosyal sigorta kapsamından yararlandırmadıklarını ileri sürmektedirler. Ayrıca kısmi süreli çalışanların meslekte fazla ilerleme şansı olmadıkları görülmektedir. İşveren bunu bir avantaj olarak görmekte ve kısmi süreli çalışanlara daha düşük ücret vermekte, mesleki eğitim gibi yükümlülükleri sarfınazar ederek çalıştırma yoluna gitmektedirler(31).

İşverenlerin kısmi süreli çalışanları TİS kapsamı dışında tutarak işçi sendikalarının gücünü azaltmayı hedeflediklerini dile getirmektedirler(32). Kısmi süre çalışanlarda sendikalaşma bilincinin tam süreli çalışanlar kadar gelişmemesi, kısmi süreli çalışanların tam gün çalışanlara göre işyerine ilgisinin fazla olmaması gerçeği de bu tehlikeyi artırmaktadır(33). Bütün bu nedenlerle sendikalar kısmi süreli çalışmaya sendikacılığın geleceği açısından kuşku ile yaklaşmakta bunun yerine haftalık iş süresinin kısaltılması önerisini getirmektedirler. İşçi sendikalarına göre kısmi süreli çalışma çalışanlar arasında dayanışmayı bazan bir istihdam şekli, kadın ve erkek işçiler arasında eşitsizliği artıran, kadının meslekte ilerlemesini engelleyen bir uygulamadır(34).

B. BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN KISMI SÜRELİ ÇALIŞMA VE DOĞURDUĞU SORUNLAR

I- Çalışma İlişkisinin Kurulması

a. Kısmi süreli çalışmaya ilişkin sözleşmenin yapılması; Kısmi süreli çalışma ilişkisi hukuken

(27) Kutal s.64

(28) Eyrenci, s.17

(29) Tokol, s.47

(30) Bkz. Centel s.20

(31) Kutal s. 67

(32) Bkz. Eyrenci s.17

(33) Bkz. Kutal s.68

(34) Tokol, s.43

sözleşme temeline dayanır. Hizmet aktinin tüm unsurlarını içerir. İstisnaen, hukuken geçerli bir hizmet sözleşmesinin kurulmadığı veya yanlar arasında herhangi bir sözleşmenin bulunmadığı zaman kısmi süreli çalışma fiili iş ilişkisinden kaynaklanmaktadır⁽³⁵⁾. Kısmi süreli çalışma ilişkisini doğuran hizmet sözleşmesi hukukumuzda ayrıca düzenlenmemiştir. Bu nedenle bu konuda BK 313 vd. ile İş Kanununun hükümleri uygulanacaktır. Yani kısmi süreli çalışma ilişkisinin kurulması için tarafların ehil olması irade beyanının açıklanmasında İşK 9 uncu Mad.de yer alan şekil şartına uyulması gereklidir. Buna göre süresi bir yıl veya daha uzun olan kısmi süreli hizmet sözleşmelerinin istisnaen yazılı biçimde yapılması gereklidir. Ayrıca hizmet akdinin yapılmasında kanunlarda yer alan sözleşme özgürlüğüne getirilen sınırlamalara da uyulmalıdır. Kısmi süreli çalışma tam gün çalışmadan işin kapsamı ve çalışma süresiyle ayrılır.

Kısmi süreli çalışma sözleşmesi belirli veya belirsiz süreli yapılabilir. Birbiri ardına belirli süreli sözleşme (zincirleme hizmet akdi) yapılmasını yargıtay sözleşme hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirmekte bu sözleşmeleri başlangıçtan itibaren belirsiz süreli bir hizmet akdi olduğunu kabul etmektedir. Aynı şekilde sürekli bir işte işçinin birbirini izler şekilde belirli süreli kısmi çalışma sözleşmeleri ile çalıştırılması sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılmasıdır ve tam gün çalışmadaki müeyyideye tabi olur⁽³⁶⁾.

Kısmi süreli çalışma ilişkisi tam gün çalışmadan kısmi süreli statüye geçiş halinde de doğabilir. Bu halde tarafların anlaşması gereklidir. Tam gün çalışan işçinin, kısmi statüye geçirmek isteyen işveren bu değişikliği işçiye bildirdiğinde Türk Hukukundaki düzenlemeye göre, işçi ya yeni statüsünü onaylar kısmi süreli çalışmayı kabul eder, ya da bu statüde çalışmayıp işyerinden ayrılır⁽³⁷⁾. Çalışma sürelerinin değişmesi ücretin de değişmesi anlamını taşıdığından iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi olarak nitelendirilir. İşveren ve işçi daha önce yaptıkları hizmet sözleşmesini açık olarak değiştirmek suretiyle kısmi çalışmayı getirebilecekleri gibi; işçi, işverenin teklif

ettiği kısmi süreli çalışma koşullarına ses çıkarmayıp fiilen çalışmaya devam ederek zımnen de kısmi süreli çalışma ilişkisi içine girebilir⁽³⁸⁾. Bu durumda karşılıklı anlaşma o ana kadar olan iş ilişkisini ortadan kaldırmaz. Eski ilişki muhtevası değişmiş bir halde devam eder. İkramiye, prim, kıdem tazminatının miktarı, yıllık ücretli izin, bildirim süresi vs. hakların belirlenmesinde önceki ilişki süresi de gözönüne alınır⁽³⁹⁾.

Kısmi süreli çalışmaya geçişte işçinin onayı mutlaka gereklidir. İşverenin yönetim hakkına dayanarak tek başına kısmi süreli çalışma ilişkisi getirmesi halinde işçi hizmet sözleşmesini haklı nedenlerle fesih hakkını kazanır. (İşK 16/II/emd) Türk hukukunda kısmi statüyü onaylamayan işçi iş akdini fesheder. Ama yabancı hukuk sistemleri bu durumdaki işçinin hizmet sözleşmesinin devamını sağlayıcı düzenlemelere yer vermiştir. Almanya'da onaylamayan işçi iş koşullarındaki değişikliğin sosyal açıdan haklı bulunmadığını saklı tutarak, iş ilişkisini sürdürüp, uyuşmazlığı iş mahkemesi önüne götürebilmektedir. Ayrıca bu ülkede işveren kısmi süreli çalışmaya geçişte işyeri kurulunun onayını almak mecburiyetindedir.

Kısmi süreli çalışan işçinin başka bir işyerinde çalışmasına, yani birden fazla kısmi süreli çalışma ilişkisi içine girmesi durumu ise tartışmalıdır. Kural olarak; işçinin aynı anda birden fazla kısmi çalışma ilişkisi içine girmesi veya tam gün çalışma yanında ek iş olarak kısmi süreli çalışması mümkündür. Ancak bu konuda kanuni veya sözleşme ile bazı sınırlar getirilebilir⁽⁴⁰⁾.

Azami çalışma süresi; Aynı anda birden fazla çalışma ilişkisi içine girildiğinde, toplam çalışma süresi kanuni azami çalışma süresini aşmamalıdır. Alman hukukunda ısrarla üzerinde durulan bu husus ek iş kabulünün önemli bir sınırını oluşturmaktadır. Alman İş Süreleri Tüzüğü günlük iş süresini en fazla 10 saat olarak belirlemiş ve hukuka uygun bir ek (yan) iş kabulü ancak bu 10 saati aşmazsa mümkün olur demiştir. Bunu aşan süreler konusunda Alman Federal Mahkemesi; üst süreyi önemli ölçüde aşma halinde aşan kısma yönelik sözleşmenin geçersiz olacağını kabul etmiştir⁽⁴¹⁾.

(35) Centel, s.55

(36) Eyrenci, s.36

(37) Centel s.56

(38) Centel s.56

(39) Bkz. Eyrenci s.36, Centel s.57

(40) Eyrenci s.37, Kutal s.69

(41) Bkz. AKYIĞIT Ercan, Türk Alman ve İsviçre Hukukunda Sadakat Borcu Açısından Yan İş Problemi Kamu-İş, Nisan 1992, s.39, 40

İş Kanununda azami çalışma süresi "en çok 45 saat" olarak belirlenmiştir. Bu sınır işk. kapsamına giren işler için sözkonusu olur.

Birden fazla işyerinde haftanın belirli günleri tam gün çalışan bir işçinin çalışabileceği günlük azami süre o işyerindeki normal çalışma süresini aşamaz. Bu süreyi aşan çalışma sürelerine ilişkin sözleşme hükümleri geçersizdir. Ancak Bk 20/ II.md.si burada uygulanmaz. Kanuni süreler içinde kalan hizmet akdinin geçerliliği devam eder. Birden fazla çalışma halinde hangi çalışma ilişkisinin kanuni azami çalışma süresine ilişkin düzenlemeyi ihlâl ettiği, hizmet akdinin yapıldığı tarihe göre belirlenir. İşçi azami süreyi aşan ve yasak olan çalışmada da ücrete hak kazanır (42). Doktrinde haftalık çalışma süresini aşan ama rekabet oluşturmayan bir ikinci çalışmanın geçersizlikle karşılanmaması; işçiye hiç değilse tatil süreleriyle orantılı ikinci bir çalışma imkânı verilmesinden yana bir görüş vardır. Bu görüş Alman Hukukundaki azami süreyi önemli miktarda aşan çalışmalara yönelik anlaşmaların geçersiz sayılacağı düzenlemesiyle desteklenmektedir(43).

• Sadakat Borcu; Sadakat Borcu, herşeyden önce işçinin işvereni veya işletmesini zarara uğratacak her türlü davranışını yasaklar(44). Birden fazla kısmi süreli çalışma durumunda sadakat borcuna aykırılık çok istisnai bir durumdur. Tam gün çalışan bir işçi ek kısmi çalışma ilişkisi içinde ise ve bu ek kısmi çalışma verimini önemli ölçüde düşürüyor ve asıl işini kötü ifa etmesine neden oluyorsa sözkonusu olabilir(45). İkinci iş işverenle işçiyi rekabet haline sokuyorsa bu halde de sadakat borcunun ihlâinden söz edilebilir.

II- Sözleşmelerde Getirilen Sınırlamalar

Sözleşme ile işçinin ikinci bir kısmi süreli çalışma ilişkisine girmesinin yasaklanmasında ölçü işverenin haklı bir çıkarının olup olmadığıdır(46). Aksi halde getirilen sınırlamalar işçinin kişilik haklarıyla çatışır(47). Her olayda yasaklamalar kişilik

haklarını zedeleyip zedelediği araştırılmalıdır. Bu tür yasakların geçerliliği değerlendirilirken sadakat borcuna ilişkin esaslar da gözönünde tutulmalıdır. İşçinin verimi düşüyorsa, ikinci çalışma işveren için haksız rekabet oluşturuyorsa yasaklama haklıdır. İşverenin korunması gereken haklı bir çıkarı vardır denilebilir.

b- Ücret ve Ücret Eklerinin Belirlenişi;

Asgari ücret işçilere normal bir çalışma günü karşılığında ödenecek olan ücrettir. Kısmi süreli çalışan işçi haftanın belirli günlerinde çalışıyorsa günlük asgari ücretin tamamına çalıştığı günler için hak kazanacak, günlük çalışma süresinin bir kısmında çalışıyorsa, çalıştığı süreyle orantılı olarak bu haktan yararlanacaktır(48). Aynı anda değişik işverenlere ait işyerlerinde asgari ücretle kısmen çalışan işçi için de aynı esaslar geçerlidir.

Kısmi süreli çalışmada fazla çalışma kavramının oluşması için normal günlük iş süresinin aşılması gereklidir. Bunun gerçekleşmesi için günlük iş süresi dışında haftalık süre 45 saatin tamamlanması şart değildir(49). Ancak Yargıtay çeşitli kararlarında fazla çalışmanın kabulü için günde 7,5 ve haftada 45 saatin üstünde çalışmak gerektiğini(50) günlük çalışma süresinin aşılmış olmasının yeterli olmadığını benimsemiştir. Prof. Çelik günlük çalışma süresinin üzerine çıkmanın yeterli olduğunu belirtir(51). Sayın Centel'e göre haftanın belli günlerinde tam olarak çalışan işçiye, kanundaki günlük normal iş süresinin üzerindeki çalışması için haftalık çalışması 45 saat bulmasa bile fazla çalışma ücreti ödenmelidir. İşyerinde her işgünü ama yasanın öngördüğü normal günlük iş süresinin altındaki süreyle çalışan işçiye de, akdi günlük iş süresinin üzerindeki çalışmaları normal günlük iş süresini aşınca kadar "fazla saatlerle çalışma" ve aştığı takdirde ise "fazla çalışma" sayılıp artışı ücret ödenmesi gerekir(52). Sayın Kutal da bu görüşe katılmaktadır. Fazla saatlerle çalışma kesinlikle

(42) Eyrenci, Gerek N, Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukunda Yarattığı Sorunlar, Tühis, Ağustos 1990 s.4, 38, 39

(43) Akyiğit, s.40, AKYIĞIT, Ercan, İsviçre ve Türk İş Hukukunda işçinin hizmet akdi sonrasına yönelik rekabet yasağı, kamu-iş, Ocak 1991, s.6 dn (a)

(44) Ayrıntılı bilgi için bkz. Tunçomağ 107 ud, Eseres s.156, 157

(45) Akyiğit, Sadakat Borcu, s.43

(46) Eyrenci, s.40

(47) Centel, s.62, Eyrenci s.40

(48) Kutal, s.71 Y 9ND 5.5.1975, 7229/29109, YNGK 15.12.1978, 10-519/1142 için bkz. Eyrenci s.44

(49) Çelik N, s.216, Ekonomi, İş Hukuku I, s.294, Tunçomağ, s.155

(50) Y9ND 9.3.1987 2019/2531 sk, 8.9.1975-20820/41048 sk, Eyrenci s.67 (dn) 50

(51) Çelik, s.216

(52) Centel, s.68

fazla ücretle karşılanacak; ancak zamlı ücretin oranı İş Kanunu'nun 35 nci maddesinde öngörülen % 50 nin altında olabilecektir. 45 saati aşan çalışmalar kesinlikle % 50 zamlı ücretin altına düşmeyecektir (53). Bk 329 ncu md.ye göre çalışılan fazla saatler için ödenecek zamlı ücretin ne olacağını taraflar sözleşmeyle belirleyebilirler.

Kısmi süreli işlerde çalışan işçiler kural olarak tam gün çalışan işçiler gibi ücret eklerinden yararlanırlar. Sadece daha kısa sürelerle iş yerinde çalışmak, farklı davranmaya sebep olmaz. İşveren tam gün çalışanlarla, kısmi süreli çalışanlar arasında eşit davranmakla yükümlüdür. Niteliği gereği yapılan ayrımlar eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmez. Mesela; öğleden önce ya da sonra çalışan işçiye öğle yemeği verilmemesi; haftanın belli günlerinde çalışan işçiye yapılacak taşıt yardımında çalıştığı günlerle orantılı olacak şekilde indirim yapılması gibi.

c- Tatil ve İzinler;

aa- Hafta tatili ve hafta tatili ücreti; İş Kanunu md 41/1'e göre "bu kanun kapsamına giren işyerlerinde haftanın tatilden önceki 6 iş gününde bu kanunun günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir." Kısmi süreli çalışmada ise İş Kanunu'nun günlük iş sürelerine uygun bir çalışma yoktur. Bu nedenle kısmi süreli işlerde çalışanların hafta tatiline hak kazanmaları bakımından bunların sözleşmede belirlenmiş sürede çalışmış olmaları esas alınmalı ve her işveren hafta tatili ücretini belirlerken hafta içinde hak kazanılmış ücret miktarını altya bölmelidir(54).

Centel'e göre önemli olan hafta tatili hakkının ve giderek, hafta tatili ücretinin tanınacağı kişinin, buna ihtiyacının olup olmadığıdır. Birden çok kısmi süreli iş ilişkisi içine giren ve toplam haftalık iş süresi tam gün çalışanlara yaklaşan kesimlerde bu ihtiyacın duyulacağı açıktır...(55) Yoksa haftanın tam işgünlerinde yarım gün ve gerekse haftanın bazı günlerinde tam gün çalışan işçinin hafta tatili ücretine hak

kazanacağından sözedilmesi, pozitif hukukun gözetilmesi anlamını taşımaktadır. Diğer yandan kısmi çalışmada hafta tatili ücreti ödememe görüşüne de katılınmaz. Bu nedenle Sayın Centel bu şekilde bir görüş ileri sürmektedir. Sayın Kutal'da bu görüşe katılarak hafta ücretinin her bir işverenin bir günlük çalışma karşılığında ödediği ücret dikkate alınarak ödeneceğini belirtmektedir. Değişik işyerlerinden işçinin aldığı toplam günlük ücret dikkate alınarak hafta tatili ücreti ödenecektir(56).

Maktu ücretle kısmen çalışan işçiye ise bu tür ücretin bir ay içinde mevcut hafta tatili günlerini de kapsayacak şekilde toplam olarak saptandığı için çalışmadığı hafta için ayrıca ücret ödenmez(57).

Yüzde usulüyle kısmi çalışan işçinin hafta tatili ücreti o hafta içinde elde ettiği yüzde ücretlerinin altıya bölünmesi ile bulunacaktır. (İş Kanunu M 41, V).

bb- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri; Bu konuda kısmi süreli çalışanların durumu önemli bir problem doğurmaz. Bayram gününü işçinin çalıştığı güne rastlarsa işçi çalışmış gibi o günün ücretini alacak; işite rağmen çalışıyorsa o günlük ücreti bir kat fazlası ile ödenecektir. İşçinin çalıştığı günlere rastlamayan tatil günleri için ücret ödenmeyecektir(58).

Bir ulusal bayram ve genel tatil günü ile hafta tatilinin çatışması halinde, işçilere bir iş karşılığı olmaksızın iki tatil günü ücreti değil; sadece o gün için bir günlük ücret tutarı ödenir(59).

cc- Yıllık ücretli izin; Bu konuda problem yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için İş Kanunu md.49 ncu maddesinde öngörülen "en az bir yıllık" çalışmış olma hükmünün yorumlanmasında çıkmaktadır. Kanuna göre niteliklerinden ötürü bir yıllık çalışmayı kapsamayan mevsimlik ya da kampanya işlerinde çalışanlar bu haktan yararlanamazlar. Kısmi süreli çalışan işçiler ise; işyeri ile ilişkisini sözleşme hükümleri doğrultusunda en az bir yıl devam ettirmişlerse bu izne hak kazanmalıdırlar. Bu bir yıl

(53) Kutal, s.71

(54) Gerek 5, Centel 64, Eyrenci 45.

(55) Centel, s.65

(56) Kutal, s.74

(57) Bkz. Narmanlıoğlu, s.413

(58) Bkz. Kutal, s.74, Eyrenci, s.47

(59) Tunçoğlu, s.216, Eyrenci, s.48, Esener, s.209, Gesele, s.6

içinde işçinin işgörmesi gereken günlerde çalışmış bulunması esastır⁽⁶⁰⁾.

Ancak bu esas, kısmi süreli bir işte çalışan işçinin iş görmekle yükümlü bulunduğu günler arasında kanuni asgari izin süreleri kadar ya da daha fazla zaman aralığı olduğu durumlarda çıkar dengesini bozan sonuçlara yolaçar. Bu halde yıllık ücretli izin hakkının doğmadığı kabul edilir⁽⁶¹⁾.

Ücretli izne hak kazanmada bekleme süresi, birden çok kısmi süreli çalışma ilişkisi içinde olan işçi için aynı şekilde ve her işveren için ayrı ayrı hesaplanacaktır⁽⁶²⁾.

Kısmi süreli çalışma içindeki işçiye tanınacak yıllık ücretli izin süresi işk 49/II de belirtilen asgari izin süreleri kadardır.

Kısmi süreli çalışan bir işçiye izin süresince çalışmak zorunda olup da izinli olması nedeniyle çalışmadığı günlerin karşılığı yıllık izin ücretli olarak verilir.

Kısmi süreli çalışma birden çok kısmi süreli çalışma ilişkisine girme imkânı verdiği için işk. md. 55 deki yıllık izinde çalışma yasağı burada uygulanmaz.

II. Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sona Ermenin Sonuçları;

Kısmi süreli çalışma ilişkisi hizmet akdinin sona ermesiyle aynı şartlara tâbidir. Kısmi süreli çalışma ilişkisi de fesih, işçinin ölümü, sözleşme "işverenin kişiliği" gözönünde tutularak yapılmışsa işverenin ölümü (BK m. 347) tarafların anlaşması, geçersizlik ve belirli süreli ise sürenin geçmesi ile sona erer. Fesih yoluyla sona erdirilme tam gün çalışmaya yönelik hizmet akdinin feshiyle aynı şartlara tâbidir. İhbar öneli, ihbar tazminatı ve kötü niyet tazminatı, aynı şekilde uygulanır.

Belirli veya belirsiz süreli kısmi süreli çalışma ilişkisi işçi tarafından işk. md.16 ve işveren tarafından işk. md.17'de gösterilen nedenlerin oluşması halinde derhal sona erdirilebilir⁽⁶³⁾.

Feshi ihbar sürelerinin uzunluğunun hesabında, işçilerin işe başladıkları günden fesih anına geçecek süre gözönünde bulundurularak hesaplanmalı; feshi ihbar süreleri, salt iş gördükleri günler yerine, çalışmadıkları işgünleri de gözönünde tutularak uygulanmalıdır⁽⁶⁴⁾.

Sayın Centel'e göre iş arama izni kısmi çalışmanın zaman olarak biçimine göre orantılı şekilde verilmesi ve toptan kullanılması gereklidir⁽⁶⁵⁾.

Sona ermenin sonuçlarıyla ilgili en önemli konu kıdem tazminatı olmaktadır. Kıdem tazminatına hak kazanmanın koşullarından biri olan "bir yıllık çalışma" koşulunun kısmi süreli çalışanlar açısından hesaplanmasında problemler doğmaktadır. İşK/14 md.ye göre "işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince geçen her tam yıl için işverenlerce işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir." Tam yıl ifadesiyle hizmet akdinin devam ettiği takvim süresi anlaşılmalı gerektir⁽⁶⁶⁾. Ancak Yargıtay kıdem tazminatına ilişkin bu sürenin hesabında fiilen çalışılan süreler ile çalışılmış gibi sayılan sürelerin dikkate alınacağını belirterek aksi görüşü benimsemiştir⁽⁶⁷⁾. Yargıtaya göre haftanın belirli günlerinde çalışan işçinin fiilen çalıştığı günlerin toplamının 365'e bölünmesiyle hesaplama yapılmalıdır⁽⁶⁸⁾. Bu kısmi süreli çalışan işçilerin aleyhine bir uygulamadır. Özellikle değişik işyerlerinde haftanın her günü çalışan işçinin zararınadır⁽⁶⁹⁾.

İşçi aynı anda birden çok işverene bağlı kısmi süreli çalışma ilişkisi içindeyse her işverenle hizmet akdi ile bağlı kaldığı süre dikkate alınarak kıdem tazminatı hesaplanır. Bu hal İşK/14/8 f ya aykırılık teşkil etmez. Söz konusu maddedeki "aynı kıdem süresi" aynı işverene bağlı geçen kıdem süresi olarak anlaşılmalıdır⁽⁷⁰⁾. Oysa Yargıtay değişik işverenlere bağlı olarak geçen süreleri kıdem hesabında bir bütün olarak ele almıştır.

(60) Centel, s.66

(61) Y9HD 24.9.1974 878/18519 "ayda bir kez rasat alan işçinin yıllık ücretli izin hakkı yoktur" bkz. Centel, s.66, Eyrenci, s.58

(62) Gesele, s.6, Centel, s.66

(63) Kutal, s.76, Eyrenci, s.62, Centel, s.69

(64) Centel, s.69

(65) Centel, s.69

(66) Eyrenci, s.64, Kutal, s.77

(67) Y9HD 1.5.1986-3374/4502-Centel, s.70, Y9HD, 21.5.1991-753/8770-Centel, s.70, Gerek, s.8

(68) Bu görüş için bkz. Tunçomağ, s.410, Namanlıoğlu, s.341

(69) Eyrenci, s.65, Kutal, s.77, Centel, s.70

(70) Eyrenci, s.67

Kıdem tazminatının tutarı işçinin 30 günlük ücreti tutarındadır. Tazminatın hesabında kısmi süreli çalışan işçi işçinin günlük ücret dikkate alınacaktır. Kıdem tazminatının kanuni tavanı geçmeyeceğine dair kanun hükmü, birden çok işverene kısmi süreli çalışan işçi açısından her bir işyeri için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Çünkü aynı anda farklı işverenlerde kısmi süreli çalışma ilişkisi içinde olan işçi her bir işverenden ayrı ayrı 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı talep edebilecektir(71). Aksi halde farklı işverenlere tabi çalışmaların farklı zamanlarda sona ermesi ve sözleşmelerle bazı işyerlerinde 30 günün artırılması halinde tavan dahilinde her işverene isabet eden kıdem tazminatı miktarının hesabında sorunlar çıkabilecektir.

C. KISMI SÜRELİ ÖZEL ÇALIŞMA TÜRLERİ

I- Job Sharing (İş Paylaşımı) Kavramı; Job Sharing'de hizmet edimi, bölünmeyip bütünlük göstermekte ancak bu edimin yerine getirilmesi birden çok işçi tarafından paylaşılarak üstlenilmektedir. Kelime karşılığı olarak iş bölümü ise de iş paylaşımı amacı daha iyi açıklamaktadır. Zira Job Sharing de işin bölünmesi değil hizmet ediminin ve ücretin ekip üyeleri arasında paylaşılması sözkonusudur(72). Job Sharing ilk önce ABD de uygulanmış ve yaygınlaşmıştır. Amacı bir tam gün çalışma yerinin avantajları ile kısmi süreli çalışmanın yararlarını birleştirmektir. Kimin ne zaman çalışacağını işçiler kendi aralarında kararlaştırmaktadırlar. Bu serbesti dışında işçi tam gün çalışan bir işçi gibi, işyeri organizasyonuna dahil olmakta ve işverenin emir ve talimatları çerçevesinde işgörmeye edimini yerine getirmektedir. Kısacası Job-Sharing sözleşmesi hizmet akdinin bütün unsurlarını içermektedir(73). Bundan hareketle Job-Sharing'i "katılan işçilere çalışma yerini zaman açısından kendi aralarında paylaşma haklarının tanıdığı bir kısmi çalışma ilişkisidir" şeklinde tanımlayabiliriz (74). Job-Sharing'de üç özellik ortaya çıkmaktadır; iş süresinin işçi tarafından belirlenmesi, iş paylaşımı içine giren işçilerin bir ekip oluşturması ve üyelerin birbirinin yerini alma borcu. Bu tür kısmi çalışma türünde bir takım sorunlar sözkonusu olmaktadır. Sırasıyla;

- İşyerinde Job-Sharing çalışmanın gerçekleşmesi için o yerin herhangi bir zorluk olmaksızın sürekli dolu olması halinde bir anlamı vardır. Bu da ancak ekibe dahil bir işçinin herhangi bir şekilde iş edimini yerine getirememesi durumunda diğerlerinin onun yerine geçmesi ile mümkündür: Almanya'da çeşitli sözleşmelerde yerine geçme borcu öngörülmüştür(75). Bu borç edimin yerine getirilemediği tüm hallerde geçerli olmak üzere sınırsız ya da sınırlı şekilde olabilir. Ama istihdamı Teşvik Kanununda bu borcun genel değil ancak sınırlı olabileceği öngörülmüştür.

- Yerine geçme halinde kusursuz olarak iş görme edimini yerine getiremeyen işçiye işverenin ücret ödeme borcu devam edecektir. Arkadaşının yerine geçen işçi için bu çalışma fazla çalışma olmayıp sözleşme ile getirilmiş Job-Sharing modelinin yürümesinin bir koşulu olmaktadır.

- Ücret ödeme zamanı; Job Sharing'de ücret ya edimin yerine getirilmesinden sonra, kararlaştırılan zamanlarda ya da edimin yerine getirilip getirilmediğine bakılmaksızın bir aya tekabül eden ücret hesap edilerek ödenir. Ancak hukuki açıdan aylık ortalama ücret ödenmesi şüphelidir. Çünkü İşK.26/2'ye göre işçi ücreti Türk parası ile en geç ayda bir ödenir. Bu durumda mesela yılın ilk yarısında çalışan işçi en son haziranda çalışsa da son kısmi ödemeyi aralık ayında alacaktır. Bu da 26/2'ye aykırılık teşkil edecektir.

- Diğer bir sorun iş ilişkisinin sona ermesinde sözkonusudur. Job-Sharing ilişkisi sürenin dolması, işçinin ölümü, tarafların anlaşması ve fesih ile sona erer. Burada problem işverenin ekipteki her işçiye ayrı ayrı mı yoksa ekip halinde tüm işçileri mi feshetmek zorunda olduğunda çıkar. Kural işçileri önceden oluşmuş bir grup olarak değil, işverene ayrı sözleşme yapmış fakat işyeri iş organizasyonunda bir araya gelmiş kişiler olarak görmek ve her işçinin hizmet akdini ayrı ayrı feshetmek asıldır.

Grup olarak fesih halinde işverenin işçilerden birinin hizmet akdini 17. md. ye göre feshetmesi halinde diğer işçilerin hizmet akdeleri etkilenmez (76). Aksi sonuç bu işçilerin kıdem tazminatı almalarını da engeller.

Fesih konusuyla ilgili diğer sorun işçilerden birinin hizmet akdi sona erdiğinde diğerlerinin iş

(71) Eyrenci, 67, 68

(72) Centel, s.37

(73) Eyrenci, s.29

(74) Eyrenci, 29, Kutal, 62

(75) Eyrenci, 29

(76) Eyrenci, s.32

şartlarında esaslı değişiklik nedeniyle derhal fesh edilemeyecekleridir. Sayın Eyrenci'ye göre hukukumuz açısından bu, ancak işverenin gruba dahil bir işçinin hizmet akdini ihbarlı fesih halinde; tarafların haklı bir sebebe dayanmak veya bir sebep göstermek zorunluluğu olmadığı için mümkün olur(77). Bu nedenden ötürü işverenin feshi diğer işçi için tek yanlı olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak görülebilir. Bu tür çalışmanın başarısı ekipte işi paylaşanların tek tek o işi yapabilecek özellikte olabilmeleri ve uyum içinde çalışabilmelerine bağlıdır(78).

II- Çağrı ile Çalışma

Çağrı ile çalışma önceden yapılan hizmet akdi uyarınca çalışanların sadece işverenin kendilerini çağırdığı dönemlerde işyerine gelerek çalışma yapmalıdır(79). Burada her çağrıda işçinin ne kadar çalışacağı ve işçinin işe ne kadar zaman önce çağrılacağı, ayrıca günlük, haftalık ya da aylık sürede bu çağrının kaç kere olacağı sorun yaratabilmektedir. Çeşitli kanunlarda bu konuda düzenlemeler mevcuttur. Almanya'da taraflar belirlemediği takdirde haftalık çalışma süresi 10 saattir. Her çağrıda en az 3 saat çalıştırılma zorunluluğu ve dört gün önceden işçinin işe çağrılacağı belirtilmiştir(80).

Çağrı ile çalışma işçi yerine getireceği işin çıkmasından, işverenin çağırısı ile haberdar olacağından işverenin kısa bir süre içinde işçiyi çağırması özellikle işçinin başka bir işverene bağlı olması halinde problem doğurabileceğinden dört gün önceden çağrının yapılması düzenlenmiştir(81). Amaç işverenin çağrı hakkını kötüye kullanmasını önlemektir.

Görüldüğü gibi çağrı ile çalışmada Job-Sharing'in tersine; iş süresinin uzunluğu ve zamanını işçi değil işveren tespit etmektedir.

Çağrı ile çalışmada belirli bir zaman dilimi için önceden belirli bir zaman payı kararlaştırılıp işveren ihtiyacına göre ayarlama yapıp işçiden bu zaman payı içinde çalışmasını da isteyebilir. Burada işverene işçinin edimini ne zaman yerine getireceğini çağrı ile belirleme imkanı tanınmaktadır. İkinci tipte ise çalışma süre ve zamanını işveren belirlemektedir. Almanya'da sadece birinci yola izin verilmiştir(82). Yine Almanya'daki düzenlemeler çerçevesinde süreye uyulmadan işçiye çağrı

yapılması halinde işçi işgörmek zorunda kalmaksızın hizmet edimini yerine getirmekten kaçınabilecektir. Bu durumda işverenin işçiye karşı herhangi bir müeyyide uygulama hakkı yoktur.

SONUÇ

Olumsuz yanlarına rağmen kısmi süreli çalışma istihdamı özendirici bir etkiye sahiptir. Özellikle ülkemizde tarım kesiminde ve aileye yardımcı olmayı amaçlayan kadın ve gençler açısından öncelik taşıyan bir çalışma şeklidir. Türkiye'de hizmetler sektörünün istihdam açısından genişlemesi kısmi süreli çalışma imkanlarını artırmaktadır. Bu durum işsizliğin azaltılması açısından da faydalı olabilecektir.

Türk hukukunda kısmi süreli çalışma ilişkisinin kanunen düzenlenmemesi sorunlar doğurmaktadır. Bu sorunların çözümünde doktrindeki görüş ve önerileri de dikkate alarak verilmiş yargı kararlarından yararlanılması gereği ortaya çıkmaktadır.

Kısmi süreli çalışma ilişkisine bu çalışma şeklinin yapısına uygun düşecek şekilde İşK. hükümleri uygulanmalıdır. Genellikle bu uygulama bölünebilir haklar yönünden çalışılan süreyle orantılı yararlanma bölünemez haklarda aynen yararlanma şeklindedir.

Kısmi süreli çalışanlar için yetki ve güvence getirilmediği takdirde özellikle sosyal güvenlik açısından birçok çalışan için menfi sonuçlar doğurabilecektir.

İkinci Dünya Savaşından sonra; elektronik sanayiinde gelişmeler, bilgisayarın üretime girişi gibi ilerlemeler sonucu, işçilere birçok alanda işyeri dışında da üretime katılma imkanını getirmiştir. Kısmi süreli çalışma gibi yeni istihdam şekilleri ortaya çıkmıştır. Pek çok ülke bu gelişmelerin bir sonucu olarak gerekli kanuni düzenlemeleri yapmışlardır. Ülkemiz açısından henüz böyle bir gelişme sözkonusu değildir. Türkiye'de de giderek artan kısmi süreli çalışma ve diğer yeni istihdam şekilleri açısından gerekli kanuni düzenlemeler biran önce çıkarılmalıdır. Kısmi süreli çalışanlar açısından isabetli yargı kararları ve doktrindeki görüşlerden hareketle bu kanunların çıkarılması ve çalışanlara özellikle istihdam güvencesi ve sosyal güvenlik yardımlarının ulaştırılması gerekmektedir.

(77) Eyrenci, s.32

(78) Serter, s.108

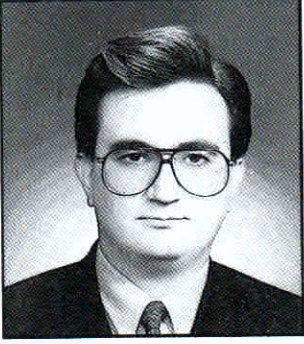
(79) Tokol, s.6

(80) Bkz. Alman İstihdamı Teşvik Kanunu Kutsal, s.62-62, Tokol, s.6

(81) Eyrenci, s.33-34

(82) Centel, 41, 42, Eyrenci, 32-33

KİTAP TANITIMI



**Yrd. Doç. Dr.
Halûk Hâdi SÜMER**
S.Ü. Hukuk Fakültesi
Öğretim Üyesi

ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİ

M. Fatih UŞAN
Konya - 1994

Çıraklık, çalışma hayatı bakımından önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle çıraklık kavramı ve çırak ile işveren (usta) arasındaki hukukî ilişkiyi düzenleyen çıraklık sözleşmesi, üzerinde durulması gereken önemli konulardan biridir. Zira, bu kavramların ortaya konulması çalışma hayatını bir bütün halinde kapsamına alan İş Hukuku açısından da gereklidir. Ancak çırak ve çıraklık sözleşmesi kavramları ortaya konulurken işçi ve hizmet sözleşmesinden farklılıklarının da tesbiti gereklidir. Zira, İş Hukukunun esas olarak işçiler için uygulama alanına sahip olması itibarıyla, işyerinde bir meslek ve sanat öğrenen çıraklara, işçiler için sözkonusu olan kurallar doğrudan doğruya uygulanamaz. Çünkü, her iki sözleşmede temel amaçlar birbirinden farklıdır. Hizmet sözleşmesinde temel amaç, bir hizmet ifası iken, çıraklık sözleşmesinde çırağın bir meslek ve sanatı öğrenmesidir. İşte, değerlendirmesini yaptığımız "Çıraklık Sözleşmesi" adlı bu eser, sözkonusu farklılığı tesbit etmektedir.

Çırak, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu m.3/C'ye göre, çıraklık sözleşmesi esaslarına göre, bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları iş içerisinde geliştirilen kişidir. Çıraklık sözleşmesi ise, işverenin belirli bir meslek ve sanatı çırağa öğretmesi ve çırağın çalışması halinde ücret ödemesi taahhüdüne karşılık, çırağın da bu mesleği öğrenmesi ve işyeri disiplinine uyması taahhüdünü içeren bir sözleşme olarak tanımlanabilir⁽¹⁾.

Çırak kavramı, çıraklık sözleşmesi ve çırakların bağlı olacakları çalışma şartlarının geniş olarak ele alındığı, Çıraklık Hukuku olarak nitelendirilebilecek bir hukuk alanının mevcudiyeti, özellikle çalışma hayatı içerisinde çırakların korunması için büyük öneme sahiptir. Zira, henüz fiziki ve ruhi bakımdan olgunluğa erişmemiş, mesleki bilgi ve tecrübe sahibi olmayan ve yaş itibarıyla küçük olan kişilerin korunması, sosyal hukuk devletinin en önemli görevlerinden birisidir.

Türk Hukukunda, Çıraklık Hukukunun kaynakları oldukça geniştir ve buna bağlı olarak dağınıktır. Bu nedenle, Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu hükümlerine tabi, üç grup çırak mevcuttur. Tüm çırakların aynı kanun hükümlerine bağlı olmaması, beraberinde başkaca hukuki sorunları da getirmektedir. Ayrıca, çıraklığı özel olarak düzenleme altına alan Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, bu Kanunun uygulandığı yer ve meslek dallarında Borçlar Kanununun çıraklık sözleşmesine ilişkin hükümleri ile onsekiz yaşını doldurduktan sonra sözleşmesi devam eden çıraklar hakkında 1475 sayılı İş Kanunu kurallarının uygulanmasını bertaraf etmiştir. Bu

(1) M. Fatih UŞAN, Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994, s. 43 vd.

husus, problemleri daha da arttıracak niteliktedir⁽²⁾. Yazar, 3308 sayılı Kanunun uygulamasını ortadan kaldırdığı Borçlar Kanunu hükümlerini isabetli olarak doğrudan doğruya çıraklık sözleşmesini düzenleyen BK. m. 318, 330, 342/2 olarak belirlemektedir⁽³⁾. İşte, "Çıraklık Sözleşmesi" adını taşıyan ve bir yüksek lisans tezi olarak hazırlanan bu çalışmanın asıl amacı, sözkonusu sorunları ortaya koymak ve bunlara çözüm önerileri getirebilmektir.

Mevzuat içerisindeki bu dağınıklık ve karmaşıklık, bir başka ifadeyle tüm çırakların aynı Kanunun kapsamı içerisinde yer almaması, 3308 sayılı Kanunun uygulama alanının genişletilmesiyle giderilebilecektir. Buna karşın Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun aksayan, gözden geçirilmesi gereken yönleri de vardır. Özellikle çırakların meslek eğitimi ve çalışmanın düzenlenmesi konularında bir çok boşluklar vardır. Uşan, sözkonusu eksiklikleri kitabında ortaya koyarken⁽⁴⁾, uzun bir zamandır Kanunda yapılması düşünülen değişikliklerin de incelendiği makalesinde uygulamada karşılaşılan bu sorunlar için, gerekli olan çözüm önerilerini de belirtmiştir⁽⁵⁾.

Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Araştırma Görevlisi olan M. Fatih Uşan tarafından hazırlanan bu yüksek lisans tezi, yukarıda belirttiğimiz sorunları ortaya koyma ve çözüm önerileri getirme açısından oldukça başarılı olmuştur. Bu açıdan, sözkonusu eserin İş Hukuku doktrinine ve çıraklıkla ilgili uygulamayı yapan kişilere faydalı olacağına inanıyorum.

Çıraklık sözleşmesine ilişkin plan, hizmet sözleşmesine ilişkin çalışmaların planları esas alınmak suretiyle hazırlanmıştır. Böylelikle, hizmet sözleşmesi ile çıraklık sözleşmesinin benzer ve farklı yönlerini ortaya koyabilmek mümkün olmuştur.

Eser, çıraklık sözleşmesi başlığını taşımasına rağmen, esas itibarıyla Çıraklık Hukuku ile ilgili tüm hususları ihtiva etmektedir. Çalışmada, üç bölüm bulunmaktadır. Genel Bilgiler başlığını taşıyan Birinci Bölümde, çıraklıkla ilgili temel kavramlar, aday çırak, çırak, kalfa ve usta ve usta öğretici kavramlarına, çıraklığın tarihi gelişimine, çıraklığın hukuki kay-

naklarına ve çıraklıkla ilgili görevli olan teşkilata değinilmiştir.

İkinci Bölümde, çıraklık sözleşmesi kavramı, çeşitleri, kurulması, tarafların borçları, meslek eğitimi ve çalışmanın düzenlenmesi, hususlarına yer verilmiştir.

Üçüncü Bölümde ise, çıraklık sözleşmesinin sona ermesi ve sona ermenin hukuki sonuçları ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Yazar, konuyu bir bütün halinde incelemiş olmakla birlikte, eserinde ilk önce Borçlar Kanununa tabi çıraklara ilişkin düzenlemelere yer vermiş, sonra Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununa tâbi çıraklara ilişkin kurallara değinmiş, daha sonra gerçekte Borçlar Kanununa tâbi olmakla birlikte onsekiz yaşını tamamlamaları nedeniyle haklarında İş Kanunu hükümleri uygulanan çıraklara ait hükümlere değinmiştir. Bunun yanı sıra, çıraklığı ilk olarak düzenleme altına alan, Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu hükümlerine de karşılaştırma yapabilmek için değinilmiştir. Çalışmanın planı içerisinde tüm çıraklara ilişkin konular bir bütün halinde incelenmiştir. Ancak, çıraklık sözleşmesinin sona ermesi bölümünde Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununa dayanılarak Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanan Tıp Çıraklık Sözleşmesinin, çıraklık sözleşmesinin feshi açısından planda ve bildirimsiz fesih olarak ikiye ayırması, planda da Borçlar Kanunu ve Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu açısından sona erme konusunda ikili bir ayırım yapmaya neden olmuştur⁽⁶⁾.

Bu eser, M. Fatih UŞAN'ın akademik hayatındaki ilk çalışmasıdır. Eserin, alanında bu kadar kapsamlı ilk çalışma olması ve içinde yer alan tüm hususlarda geniş kaynak araştırması ile son derece ayrıntılı ve titiz bir inceleme yapılmış olması, çalışmayı başarılı kılmaktadır. Bununla birlikte, çalışmanın kapsamı Türk Hukukuyla sınırlandırılmış olması nedeniyle Mukayeseli Hukuka yer verilmemiştir.

Kendisinin bu çalışmadaki başarısının diğer tüm akademik çalışmalarında da devam etmesini diliyorum.

İsteme Adresi: M.Fatih UŞAN, Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994, Mimoza Yayınları, Mimar Muzafer Cad. Rampalı Çarşı Kat.1 No:144, Tel ve Fax: (332) 3509739 KONYA

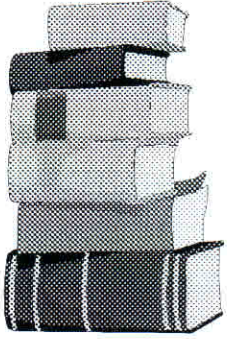
(2) Bkz. M. Fatih UŞAN, 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununun Çıraklık Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin Uygulamada Ortaya Çıkan Aksaklıkları ve Çözüm Önerileri, Çimento İşveren, C. 8, S. 2, Mart 1994, s. 12.

(3) UŞAN, s. 28; Makale, s. 12.

(4) UŞAN, s. 91 vd.

(5) Bkz. UŞAN, Makale, s. 9 vd.

(6) UŞAN, s. 99.



HUKUK

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/12485

KARAR NO : 1994/89

KARAR TARİHİ: 18.1.1994

KARAR ÖZETİ:

İş kazası veya meslek hastalığı ölüm veya meslekte kazanma gücünün kısmen veya tamamen kaybedilmesi sebebiyle açılan tazminat davalarında;

1- Olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki döneme ait tazminatın tutarı kesin olarak belirlenebileceğinden iskonto söz konusu olmaz.

2- Bu döneme ait zararın tamamı olay tarihinde gerçekleşmediği için olay tarihi ile hüküm

tarihi arasındaki ortalama tarihten itibaren bu tazminata yasal faize hükmedilmelidir.

3- Hüküm veya rapor tarihinden sonraki zarar tesbiti varsayımlara dayanacağından mümkün oldukça gerçeğe en yakın hesap yöntemi uygulanmalıdır.

DAVA

Taraflar arasındaki, iş kazasındandoğan maddi ve manevi zararın ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davalı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 18/1/1994 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına

geldi. Karşı taraf adına kimse gelmedi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

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

2- İşçinin, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm ya da meslekte kazanma gücünü kısmen veya tamamen kaybetmesi nedeniyle açılan tazminat davalarında hakim, kural olarak, zarar ve tazminat hesabına ilişkin tüm verileri belirlemek zorundadır. Bu nedenle, ölen veya cismani zarara uğrayan işçinin net geliri, yaşam ve çalışma süresi, sakatlık derecesi, karşılık kusur oranı, davacıların sosyal durumları, destek süresi ve payları, eşin evlenme olasılığı ve Sosyal Sigortalar Kurumunca yapılan yardımların miktarı gibi hususlar tam ve eksiksiz olarak belirlendikten sonra, dosya hesap için bilirkişiye verilmelidir.

Bu tür davalarda, olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki sürede somut olarak gerçekleşmiş olması, hüküm tarihinden sonraki geleceğe yönelik devre zararının ise varsayımlara dayanması, tazminat hesabının bu iki dönem için ayrı ayrı yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

Şöyle ki:

a) Olay tarihi ile hüküm (veya hüküm tarihine mümkün olan en yakın bir tarihte alınacak rapor) tarihi arasındaki dönem zararı somut olarak gerçekleşmiş bulunduğundan iskonto söz konusu olamaz. Zira, vadesi geldiği halde ödenmemiş bir alacağın iskontoya tabi tutulması, konto kavramı ile bağdaşmaz.

Belirtmek gerekir ki, olay tarihi ile hüküm (veya rapor) tarihi arasındaki bu devrede, Sosyal Sigortalar Kurumunca ödenmiş olan gelirlerin

miktarı da tespit edilerek tazminattan düşüldükten sonra kalan miktar, işlemiş tazminatı oluşturacaktır. Ödenen sosyal sigorta gelirleri ile zarar tamamen karşılanmış ise söz konusu dönem için tazminat ödenmesi gerekmez. Şayet, bu devrede yapılan sigorta yardımları daha fazla ise, kalan miktar, çifte ödemeyi önlemek için ikinci dönemin tazminat hesabından düşülmek gerekir.

Gerçekleşmiş bulunan (işlemiş) tazminata, olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki ortalama tarihten itibaren yasal faiz yürütülmelidir. Zira, bu döneme ilişkin zararın tamamı olay tarihinde gerçekleşmiş değildir.

b) Hüküm (veya rapor) tarihinden sonraki döneme ilişkin zararın saptanması varsayımlara dayanmakla birlikte mümkün oldukça gerçeğe en yakın bir hesap yöntemi uygulanmalıdır. Bu nedenle, hüküm tarihinden sonraki gelecek yıllar için zarar ve tazminatın hesabı, uygulamada olduğu gibi yıllık ortalama gelir esas alınarak değil, ölenin veya zarar görenin, hüküm (veya rapor) tarihindeki net geliri esas alınıp, bu tarihten itibaren ileriye yönelik her yıl için ayrı ayrı (yıllık taksitler halinde) % 10 oranında artırılmak suretiyle yapılmalıdır. Bu şekilde belirlenen yıllık zararlar, yine hüküm (veya rapor) tarihi itibarıyla ayrı ayrı iskontoya tabi tutularak peşin sermaye değerleri bulunmalıdır.

Çalışılmayan pasif (yaşlılık) dönemine ilişkin zarar da, yine aynı yöntemle yıllara göre hesaplanıp, hüküm tarihindeki peşin değeri bulunmalıdır.

Böylece, ikinci dönem için hesaplanan toplam tazminat tutarlarından, hüküm tarihinde yürürlükte bulunan katsayı ile bağlanan sigorta gelirlerinin, bu tarihten sonra ödenecek bölümünün peşin değeri Kurum'dan sorulup tespit edildikten ve birinci dönemden artan gelir varsa eklendikten sonra, düşülmesi gerekir.

Bu dönem için belirlenen tazminata, hüküm tarihinden başlamak üzere yasal faiz yürütülmelidir.

Kuşkusuz, düzenlenen hesap raporunun açık, anlaşılır ve denetime elverişli olması da zorunludur.

Mahkemece açıklanan bu ilkeler dikkate alınmadan düzenlenen bilirkişi raporuna göre hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına, davalı yararına takdir edilen 750.000 lira duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 18.1.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1993/14143
KARAR NO : 1994/2957
KARAR TARİHİ: 28.2.1994

KARAR ÖZETİ:

Sıkıyönetim Komutanlığının yazısı üzerine ihbar ve kıdem tazminatları ödenerek akdi ilişkisi sona eren işçinin iş akdinin feshedilmesinde ve uzun süre iş bulamamasında işverenin kusurlu bir davranışından söz edilemeyeceğinden ve idari mahkemeden verilen genel nitelikteki kararlar adliye mahkemeleri için bağlayıcı olmayacağından ve iş hukukunda, işyeri sendika temsilcileri dışında işçinin işe iadesini ve işverenin işçiyi çalıştırmaya zorlanmasını öngören bir hüküm de bulunmadığından davanın reddine karar verilmesi gerekir.

DAVA

Davacı, ücret 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

Davacı, davalıya ait işyerinde çalışırken Sıkı Yönetim Komutanlığının yazısı üzerine 1981 yılında iş akdi feshedilmiş, daha sonra 1989 yılında Bakırköy Belediyesinde yeniden işe girerek çalışmaya başlamış olup açtığı bu dava ile işten çıkarıldıktan sonra boşta kaldığı süreye ilişkin ücretlerini istemiştir.

Davacı, işten çıkarıldıktan sonra işveren aleyhine haksız fesih nedeniyle açtığı dava sonucunu ihbar ve kıdem tazminatlarını almıştır. Böylece iş akdinin işveren tarafından feshedildiği gerçekleşmiş ve taraflar arasındaki akdi ilişki sona ermiştir. Bu durumda çalışmadığı süre için ücretlerinin ödenmesini istemesi hukuken mümkün değildir. Gerçekten ücret bir iş karşılığı ödenir oysa taraflar arasında akdi ilişki az önce de belirtildiği üzere sona ermiştir. Davacının iş akdinin Sıkı Yönetim Komutanlığının yazısı üzerine işverence feshedilmesinde ve işçinin başka bir işe girememesinde işverenin kusurlu bir davranışı da bulunmamaktadır. Bu nedenle işveren davacıya bir tazminat ödemekle yükümlü tutulamaz. Esasen, idari yargıda verilen genel nitelikteki bir karar adliye mahkemeleri için bağlayıcı olamayacağı gibi, iş hukukunda, işyeri sendika temsilcileri dışında, işçinin işe iadesini ve işverenin işçiyi çalıştırmaya zorlanmasını öngören bir düzenlemeye de yer verilmemiştir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle davanın reddine karar verilmesi gerekirken gerekçeleri dahi gösterilmeden isteğin hüküm atına alınması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda açıklanan nedenlerle bozulmasına, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 28.2.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.**YARGITAY****9. HUKUK DAİRESİ****ESAS NO : 1994/3949****KARAR NO : 1994/3264****KARAR TARİHİ: 7.3.1994****KARAR ÖZETİ:**

Bir işyerinde prosedürüne uygun TİS mevcut iken aynı dönem için "protokol" adı altında yetkili olmayan bir sendika ile içeriği itibarıyla TİS niteliğinde bir anlaşma imzalanması kanuna karşı hileyi oluşturur. Hukukça korunmaz. Davanın kabulü ile protokolün iptaline karar verilmesi gerekir.

DAVA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Avukat ile Sendikası Genel Başkanlığı adına Avukat Belediye Başkanlığı adına Avukat aralarındaki dava hakkında Trabzon İş Mahkemesinden verilen 14.12.1993 günlü ve 433/300 sayılı hüküm, davacı avukatınca temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

YARGITAY KARARI

Davacı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, davalı ile

..... Belediyesi arasında 7.4.1993 tarihinde imzalanan protokolün iptaline karar verilmesini istemiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre Sendikasının 3.9.1992 tarihinde çoğunluk tesbiti için yaptığı başvuru üzerine 18.11.1992 tarihinde yetki belgesi verilmiş ve toplu sözleşme görüşmelerinin uyumsuzlukla sonuçlanması üzerine yasal prosedüre uygun olarak 5.4.1993 tarihinde YHK. başvurulmuş ve YHK.nun 7.5.1993 gün 1993/36 esas, 1993/42 karar sayılı kararı ile 1.1.1993 - 31.12.1994 yürürlük süreli TİS karara bağlanmıştır. Böylece yasada öngörülen prosedüre uygun olarak düzenlenen bir TİS yürürlüğe konulmuştur. 2822 sayılı yasanın 3/son maddesi hükmüne göre bir işyerinde aynı dönem için birden fazla TİS'si yapılamaz ve uygulanamaz. Bu kurala rağmen, TİS'si bağitlanmak üzere yasal prosedürün yürüdüğü bir sırada davalı işverenin yetkisi bulunmayan diğer davalı sendika ile 7.4.1993 tarihli ve 1.1.1993 tarihinden geçerli "protokol" adı altında, ancak içeriği itibarıyla bir TİS niteliğindeki anlaşmayı imzalamaları geçerli değildir. Gerçekten böyle bir davranış kanuna karşı hileyi oluşturur ve hukukça korunmaz. Bu nedenle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2822 sayılı yasanın 16/2 maddesi hükmüne dayanarak açtığı bu davanın kabulü gerekirken, yazılı şekilde davanın reddine karar verilmiş olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz edilen kararın yukarıda gösterilen nedenlerle bozulmasına, 7.3.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

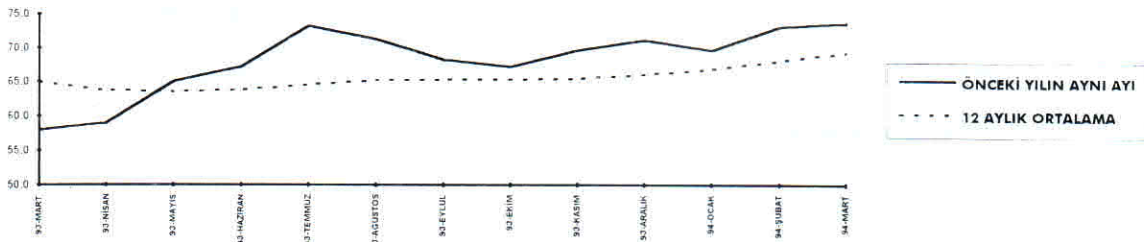


Devlet İstatistik Enstitüsü Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları İndeksi (1987 = 100)

Yıl ve	Ay	Türkiye	Ankara	İstanbul	İzmir
1988		173.7	171.7	172.9	166.3
1989		283.6	281.1	275.6	279.5
1990		454.6	455.9	439.0	458.8
1991		754.5	769.0	733.7	747.7
1992		1283.1	1361.9	1220.5	1286.1
1993		2131.2	2287.7	2015.9	2165.1
1993	I	1672.3	1794.8	1592.5	1702.9
	II	1738.8	1851.5	1648.9	1775.8
	III	1821.7	1932.1	1716.6	1851.6
	IV	1901.6	2032.5	1780.7	1933.5
	V	1991.4	2149.3	1840.8	2023.2
	VI	2027.9	2187.8	1888.5	2052.0
	VII	2126.9	2271.1	1982.7	2140.5
	VIII	2183.7	2354.0	2055.2	2203.4
	IX	2305.8	2497.3	2187.4	2340.0
	X	2464.7	2657.0	2361.5	2509.7
	XI	2622.3	2820.4	2510.0	2696.0
	XII	2717.2	2904.6	2626.3	2752.5
1994	I	2837.0	3013.5	2735.2	2929.4
	II	3007.5	3206.2	2888.7	3058.7

	93-MART	93-NİSAN	93-MAYIS	93-HAZİRAN	93-TEMMUZ	93-AĞUSTOS	93-EYLÜL	93-EKİM	93-KASIM	93-ARALIK	94-OCAK	94-ŞUBAT	94-MART
ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	58,0	59,0	65,0	67,2	73,1	71,2	68,2	67,2	69,6	71,1	69,6	73	73,6
12 AYLIK ORTALAMA	65,0	63,8	63,6	63,8	64,6	65,2	65,3	65,3	65,5	66,1	66,9	68,1	69,3

DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ KENTSEL YERLER TÜKETİCİ FİYATLARI İNDEKSİNE GÖRE ENFLASYON RAKAMLARI
KARŞILAŞTIRMASI (1987 = 100)



KAYNAK: Devlet İstatistik Enstitüsü



Ziraat, 130. kuruluş yılında da öncülüğünü sürdürdü. Türkiye'de bugüne kadar hiçbir bankanın yapmaya cesaret edemediğini yaptı. Hesaplarını en üst standartlarda uluslararası "risk değerlendirmesi"ne sunan ilk ve tek Türk Bankası oldu. Dünyanın önde gelen "rating" kuruluşlarından Moody's, Ziraat'ın kuruluş yıldönümüne rastlayan günlerde yaptığı değerlendirme sonucu, Türkiye Cumhuriyeti'ne verdiği puanı

Ziraat'e de verdi. Ayrıca, Ziraat bugüne kadar Türkiye için gündeme gelmeyen ilave bir puan da aldı. Ziraat aldığı bu puanlarla uluslararası "yatırım değerliliği olan" kuruluşlar arasına girdi. Başarıda sınır tanımayan Ziraat, Almanya'da kurulan ve çoğunluk hisselerine sahip olduğu DT Bank'tan sonra, bu yıl da Orta Asya

Cumhuriyetleri'nde ve Rusya'da 4 yeni ortak banka kurdu. Ziraat, tarımsal kredi sisteminde de devrim yaptı. Çiftçiye güvenen, çiftçiden yana, tabuları yıkan, çağdaş bir sistemi başlattı. Ziraat, yurt içindeki ve yurt dışındaki bu kalite ve öncü başarılarının örnek olmasını diler, Ziraat'ın başlattığı bu günümüzün gereği uygulamaya bütün Türk bankalarının da katılmalarını bekler.



T.C. ZİRAAT BANKASI

BAŞARININ ADI

Çağdaş, atılımcı Bankacılık

Dev projelerin finansmanı

Menkul değerler ve portföy yönetimi

En düşük faizli

En kolay ödeme koşullu

Yuva kredisiyle halkımıza büyük destek

Köklü geçmiş, tecrübe, gelenek

Geleceğin dünyasına bugünden hazırlık

Hizmette uzmanlığın ve güvenin ayrıcalığı

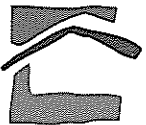
Konut yapımında titizlik

Konut pazarlamasında uzmanlık

İnşaat sektöründe güçlü öncülük

RENK DEVRİMİ

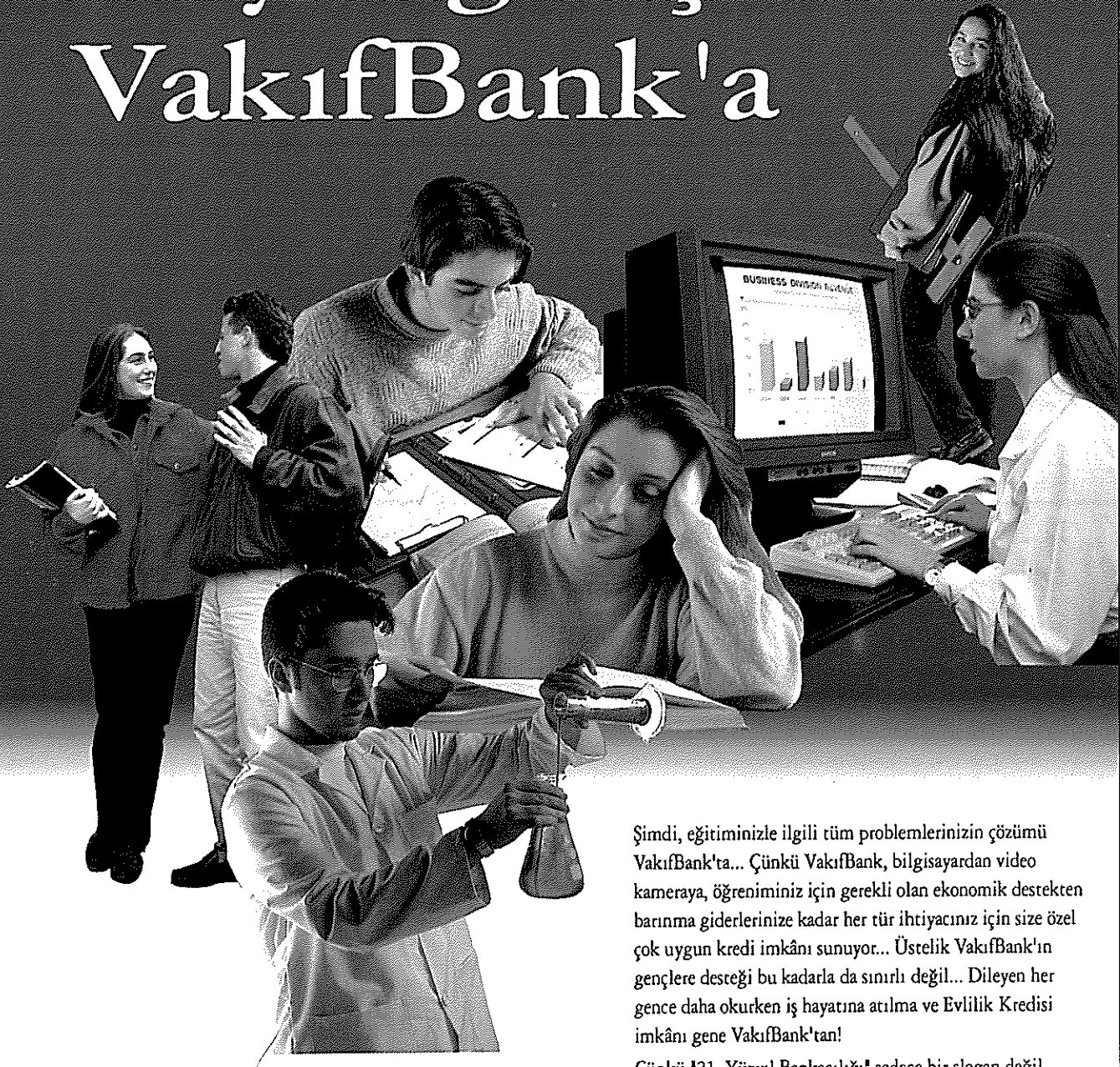
Dünyada Bankacılık, canı hesap cüzdanı sınırlarını aşan... Kompüterize ve evrensel bir kavramdır bugün... Türkiye'de Emlak Bankası, Bankacılık boyutlarını yeni ufuklara taşıyan... Yeni ve genç bir kadroyla güvenli bir geleceğe yatırım yapan kurumdur bugün...



EMLAK BANKASI

"Daha Uygur Bir Yaşam İçin"

Haydi gençler VakıfBank'a



Şimdi, eğitiminizle ilgili tüm problemlerinizin çözümü VakıfBank'ta... Çünkü VakıfBank, bilgisayardan video kameraya, öğreniminiz için gerekli olan ekonomik destekten barınma giderlerinize kadar her tür ihtiyacınız için size özel çok uygun kredi imkânı sunuyor... Üstelik VakıfBank'ın gençlere desteği bu kadarla da sınırlı değil... Dileyen her gence daha okurken iş hayatına atılma ve Evlilik Kredisi imkânı gene VakıfBank'tan!

Çünkü "21. Yüzyıl Bankacılığı" sadece bir slogan değil, bir iddia... Ve bu iddia sadece VakıfBank'ın!..

Gençlerimizle el ele 21. Yüzyıla



VakıfBank
21. Yüzyıl Bankacılığı