

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

ATATÜRK DİYOR Kİ:

"Dünyada her şey için, medeniyet için,
hayat için, muvaffakiyet için
en hakikî mürşid ilimdir, fendir. İlim ve fennin
haricinde mürşid aramak gaflettir, cehalettir, dalâlettir.
Yalnız, ilmin ve fennin yaşadığımız her dakikadaki
safhalarının tekâmülünü idrâk etmek ve
terakkiyatını zamanla takip eylemek şarttır."

Samsun, 22.09.1924

CİLT 9

SAYI 1

OCAK 1995

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 06570 MALTEPE ANKARA

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28. 11. 1964 tarihinde;

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

Tarafından o tarihteki işkolları yönetmeliğinin 16 sıra numaralı Çimento Sanayii İşkolunda 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, iş kolunda 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 egemenlik ve Cumhuriyetin korunması ve Atatürk ilkelerinin yaşatılması, demokratik ilkelere aykırı faaliyet göstermesi asıldır.

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

OCAK 1995 CİLT 9 - SAYI 1

Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası Adına
İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Av. İ. Sancar BEYAZIT

İDARE YERİ
Gazi Mustafa Kemal Bulvarı
Akyol İş Hanı 83 /7-8
Maltepe 06570 - ANKARA
Tel : (0-312) 231 19 52 - 231 19 53
Telefax : (0-312) 231 03 22

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

Dergiye gönderilen yazılar
yayınlanmasa dahi iade edilemez.

Dergiye gönderilen yazılar
yazarın kişisel görüşüdür.
Çimento Müstahsilleri İşverenleri
Sendikası'nı bağlamaz.

BASKI
ÜNAL OFFSET
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

BİR SEMİNERİN ARDINDAN:
ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI
3

DESTEKTEN YOKSUN KALMA VE
İŞGÖREMEZLİK TAZMİNATLARININ
HESABINA İLİŞKİN İLKELER
13

ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEK
ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞI,
ESNEKLİĞİN NEDENLERİ
VE ESNEKLİK TÜRLERİ
25

KARAR İNCELEME KÖŞESİ
37

HUKUK
43

KİTAP TANITIMI
47

İSTATİSTİK
48

TÜRKİYE



**TÜRK LİRASI
İLE
GÜÇLENECEKTİR**

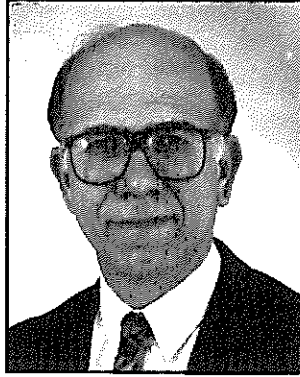
HALKBANK / TANITMA



HALKBANK
TÜRKİYE HALK BANKASI

Çalışana, üretene kaynak.

BİR SEMİNERİN ARDINDAN: ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI



Prof. Dr. A. Can Tuncay

I. SEMİNERDEN NOTLAR

1) İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenen ve 3 - 4 Kasım 1994 tarihlerinde İstanbul'da The Marmara Otelinde gerçekleştirilen "Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi" konulu seminer beklenenden fazla ilgi gördü. Seminerin ilk günü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Nihat Matkap, kurum Genel Müdürü Doç. Dr. Mete Törüner ve Dünya Bankası temsilci Mr. Temple'in açış konuşmalarından sonra özel istihdam Büroları ile ilgili proje yöneticisi Dr. Jacob Benus'un "Avrupa'daki özel İstihdam Bürolarının Yönetmelik Sistemi ve Özellikleri" konulu tebliğiyle devam etti.

2) Dr. Benus konuşmasında, özel istihdam bürolarının dünyada son yıllarda büyük artış ve gelişme gösterdiğini, gelişen teknoloji, değişen ihtiyaçlar ve meslek tipleri karşısında kamusal iş bulma servislerinin bu alanda yetersiz kaldıklarını, dünyada bir çok ülkenin yaptığı gibi Türkiye'nin de bu alanda monopole dayanan sistemini liberalize

etmesi gerektiğini, bunun ekonomik ve endüstriyel gelişmeye katkısı bulunacağını, örnek olarak seçilen İngiltere, Almanya, Belçika ve Hollanda'da yapılan inceleme gezileri sonuçlarına dayanarak vurguladı. Dr. Benus konuşmasında, ülkemizde eğer özel istihdam bürolarına izin verilecekse, bunların nasıl örgütlenip faaliyette bulunmaları ve denetlenmeleri konusunda tavsiyelerde bulundu.

3) Belçika'nın Leuven Üniversitesi profesörlerinden Dr. Roger Blapain "Emek Piyasalarının Gelişmesinde Özel Büroların Rolü" başlıklı konuşmasında dünyada işgücü piyasasında genel bir işsizlik hüküm sürdüğünü, özellikle Çin, Rusya, Hindistan gibi büyük nüfusa sahip ülkelerde işgücü piyasasına büyük bir vasıfsız işçi ordusunun sunulduğunu, doğu ülkelerinde doğum oranının büyük bir hızla arttığını, böylece vasıfsız işgücü arzının çoğaldığını, buna karşılık yaratıcı özelliklere sahip, yeni bilgilerle donanmış, dinamik ve yenilikçi elemanlara büyük ihtiyaç duyulduğunu,

bunlara iş, işlere bu gibi elemanlar bulmakta kamusal servislerin yetersiz kaldıklarını, kamusal işe yerleştirme büroları yanında özel istihdam bürolarına da yer verilmesi gerektiğini belirtti.

4) İstihdam uzmanı Dr. Ulrich Walwei Dünya'da İşe Yerleştirme Sistemlerinde Değişimleri anlatırken özellikle Federal Almanya örneği üzerinde durdu. Konuşmacı kamu istihdam bürolarının avantajları hakkında iki argüman ileri sürmüştür. Birincisi bunların hizmetlerinin ucuza geldiği için tercih edilmekte olduğu ikincisi bunların tüm işe yerleştirme metodlarını kullanabildikleri.

Bunların dezavantajlarına gelince : Kamu istihdam bürolarına başvuran işçiler genellikle vasıfsız işçilerdir. Bu kişiler arasında çalışmaya pek gönüllü olmayan çok kişi bulunur. Bu hususlar kamu istihdam bürolarının prestij kaybına neden olmakta ve bunlar işe yerleştirmede gün geçtikçe zorlanmaktadır. Bu nedenlerden dolayı gelişmiş bir çok ülke çalışma hayatını düzenlemek ve gelişmelere ayak uydurmak için yasalarındaki yasaklayıcı hükümlerden kurtulmakta ve işe yerleştirmede daha liberal bir sisteme geçmektedirler.

Walwei'ye göre dünyada işe yerleştirme hizmetlerinde belli başlı dört modelden söz edilebilir. 1. Mutlak tekel modeli. İşe yerleştirme görevi mutlak olarak devlete ait. Özel büroların çalışması yasak. 2. İlimli tekel modeli. Boş işler için işsizlerin kamusal işe yerleştirme bürolarına başvurma zorunluluğu yok. Özel bürolar belli alanlarda çalışabiliyorlar. 3. Denetime açık birlikte çalışma modeli. Burada kamusal iş bulma servisleri yanında özel bürolar da faaliyette bulunabiliyor. Ancak bu faaliyetler lisans almaya bağlı. 4. Serbest birlikte çalışma modeli. Kamusal iş bulma büroları yanında özel iş bulma büroları da serbestçe çalışabiliyor.

1994 ten önce Almanya'da ilimli monopol sistemi vardı. Devlet işe yerleştirmede tek yetkili kişi olmakla beraber kontrol altındaki özel şirketlere de başvurmak mümkündü. Nisan 1994 te ilk adım atıldı, yönetim ve araştırma büroları işe yerleştirmede resmi izne tabi tutuldu. İkinci adım Ağustos 1994 te atılarak ister kâr amaçlı olsun ister olmasın bu iş için gerekli şartları yerine getiren tüm özel istihdam bürolarının çalışmalarına

izin verilmeye başlandı. Bu denetime açık birlikte çalışma modelidir. Dr. Walwei'ye göre Türkiye de Almanya'nın yaptığı gibi yasayla düzenlenmiş kesin ya da ilimli monopol sisteminden denetime açık birlikte çalışma (yarı serbest) sisteme geçmeyi düşünmelidir. Tam serbesti sisteme sakıncalı olabilir. Uzmanı göre denetimin aynı piyasada birlikte çalışan kamu iş bulma servislerince yapılması sakıncalı olabilir. Böylece emek piyasasında güvenli bir ortam sağlanamamış olur.

5) Seminerin ikinci gününde Prof. Dr. Toker Dereli "Türkiye'de Özel İstihdam Hizmetlerinin Yeri ve İşlevi Ne Olmalıdır?" konulu konuşmasında önce işe yerleştirme ile ilgili ILO sözleşmelerine değinmiştir. Dereli'ye göre 1938 tarihli 34 sayılı ILO sözleşmesi katı kurallar getirmiştir. Sözleşme kazanç gayesiyle çalışan ücretli işbulma bürolarının 3 yıl içinde kapatılmalarını kazanç gayesi gütmeyenlerin ise yetkili makamın izni ile çalışabileceklerini öngörmekteydi. T.C. bu sözleşmeyi 1946 tarihinde onayladıktan kısa bir süre sonra 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında K. kabul olunmuştur. Bu yasa işe yerleştirmede 34 sayılı ILO sözleşmesinden esinlenerek devlet monopolunu getirmiştir.

ILO nun 1948 tarihli konferansında kabul edilen İş ve İşçi Bulma Servisi kurulması Hakkında 88. no.lu Sözleşme yasaklar getirmemekte sadece işe yerleştirmenin devlet tarafından kurulacak istihdam büroları tarafından yerine getirileceğini düzenlemektedir. Bu sözleşme Türkiye tarafından 1949 yılında kabul edilmiştir.

34 sayılı sözleşme ILO nun 8.4.1949 tarihli konferansında tadil edilerek 96 sayılı sözleşme olarak ortaya çıkmıştır. Türkiye'nin 1951 yılında kabul ettiği bu sözleşme işe yerleştirme hizmetleri konusunda hükümetlere ikili bir seçim olanağı getirmiş bulunmaktadır.

Buna göre hükümetler sözleşmenin ya kazanç gayesi güden ücretli iş bulma bürolarının tedricen kaldırılmasını ve kâr amacı gütmeyen diğer büroların bir düzene bağlanmasını öngören II. bölümünü kabul edecekler ya da kazanç gayesi güden ve gütmeyen tüm ücretli işbulma bürolarının bir düzene bağlanmasını öngören III. bölümü kabul edeceklerdir.

Devletimiz bu sözleşmeyi onaylarken sözleşmenin kazanç gayesi güden ve gütmeyen tüm ücretli işbulma bürolarının bir düzene bağlanmasını öngören III. bölüm hükümlerini kabul etmiş bulunmaktadır. Dikkat edilecek olursa TBMM'nce kabul edilen III. bölüm II. bölüme oranla daha yumuşak bir sistemi öngörmektedir. Bununla birlikte 1475 sayılı İş Kanunumuzun İş ve İşçi Bulma konusunu düzenleyen 6. bölümündeki hükümler yani 83, 84, 85. maddeler ve buna ilişkin ceza hükmü (md. 105) çok katı bir uygulama getirmiş bulunmaktadır. Oysa batıda bile 96 sayılı sözleşmenin ılımlı nitelikteki III. bölümü bile oldukça sert bulunmaktadır ve ülkeler bunun dahi yumuşatmaya çalışmaktadırlar. Bazı ülkeler ya özel ücretli işbulma bürolarına izin verip bunları denetliyorlar, ya ILO sözleşmesini delip tamamen serbest sisteme geçiyorlar ya da serbest sisteme geçmek için 96 sayılı sözleşmeyi feshediyorlar.

Türkiye için bir model önerisinde bulunan Prof. Dereli'ye göre ülkemiz işe yerleştirme konusunda 96 sayılı sözleşmenin yumuşak sistemi benimseyen III. kısmını onayladığı için 96 sayılı sözleşmeden ayrılmadan İşK.nun 83, 84, 85. maddelerini değiştirerek özel istihdam bürolarının çalışmalarına izin verebilir. Ancak özel istihdam büroları için diğer ülkelerin yaptığı gibi lisans şartı getirilmeli, bunlar denetlenmeli, bu büroların yöneticilerinin mesleki deneyim ve bilgi sahibi olması aranmalı, iş arayanlardan ücret alınmamalı, emek piyasasında bu özel bürolar kamusal nitelikli İş ve İşçi Bulma Büroları ile birlikte çalışmalı aralarında işbirliği kurulmalıdır.

6) Seminare TİSK adına katılan genel sekreter yardımcısı İlhan Göçer ülkemizin işe yerleştirme mevzuatının liberalleşmesi gerektiğini vurgularken, özel istihdam bürolarının uzmanlıkları ve bürokratik engellerden uzak oldukları için kamu ajanslarından daha hızlı ve verimli çalıştıklarını, ihtiyaca daha çabuk cevap verebildiklerini belirtmiştir. Türk-İş temsilcisi Necati Balta ise prensip olarak işe yerleştirme konusunda daha liberal hükümlere karşı olmadıklarını ancak bunların işleyiş tarzları bakımından işçi çıkarlarına ters düşebilecekleri yönünde endişeleri bulunduğunu ifade etmiştir.

7) Seminerin son konuşmasını yapan Prof. Dr. Metin Kutsal ise genel bir değerlendirme yapmıştır. Ona göre dünyada değişen üretim tekniği, teknolojik gelişme, yeni işlerin ve ihtiyaçların ortaya çıkması işçi-işveren ilişkilerini de değiştirmiştir. Bu nedenle işe yerleştirme konusunda katı bir devlet monopoli sistemini benimsemiş olan ülkemiz bunu artık terketmelidir. Liberalleşme konusunda herkes hemfikirdir. Ancak bu hangi yolla olmalıdır? Ya İşK.ndaki mevcut hükümler değişecek ya da bu konuda yeni bir yasa çıkarılacaktır. Her iki yolun da yarar ve sakıncaları bulunmaktadır. Bunlar iyice hesaplanmalıdır. Mamafih hangi yol tercih edilirse edilsin özel İstihdam büroları kurulurken işsizlik tehlikesi de gözönüne alınmalıdır. İş arayanları sömüren bir sisteme izin verilmemelidir. Lisans modeli daha uygun olup etkin bir denetim mekanizması şarttır. Denetimin kamu organları yerine getirilmesi daha uygun olur. Ancak Kutsal'a göre körükörüne bir batı modelini benimsemek yerine ülkemiz şartlarına uygun bir model seçilmesi gerekir.

Seminer ilginç tartışmalar ve yararlı katkılarla sona ermiş bulunmaktadır. Seminerde ileri sürülen görüşler ve verilen bilgilerin de yardımıyla aşağıdaki değerlendirmeyi yapmak istiyoruz.

II. DEĞİŞEN DÜNYA VE YENİ İHTİYAÇLAR

Günümüzde teknolojinin kaydettiği gelişmeler, yeni üretim ve çalışma biçimlerinin ortaya çıkışı, tüketici tercihinin farklılaşması, daha kaliteli mal ve hizmete ihtiyaç duyulması, rekabetin artması, devletin ekonomik hayattan çekilme sürecinin başlaması, küreselleşme sürecine girilmesi, Doğu Avrupa'nın, Rusya'nın, Hindistan ve Çin'in dünya piyasalarına açılmaları sonucu 3 milyar dolayında yeni işgücünün ortaya atılması, hızla çoğalan insan nüfusu, artan işsizlik sorunu işgücü piyasasını da etkilemiş ve istihdam hizmetlerinin daha hızlı, kaliteli ve etkili olarak yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Pek tabiidir ki Türkiye de bu değişim rüzgarlarından payını almaktadır. Ülkemizde hızla artan nüfus, köyden kente göç olayı, gelişen sanayi ve teknoloji işsizliği artırmaktadır. Ülkemizde yapısal bir işsizlik söz konusudur. Gizli işsizlik de yabana atılmayacak düzeydedir. Güm-

rük birliğine hazırlandığımız, demokratikleşme ve özelleştirme rüzgârlarının estiği bir dönemde istihdam hizmetlerinin de devlet monopolünden kurtularak özel sektöre yayılması kaçınılmaz hale gelmiş bulunmaktadır. Burada karşımıza özel istihdam büroları (ÖİB) çıkmaktadır.

Özel istihdam büroları, ajans, ofis, şirket, firma gibi adlar altında ortaya çıkan ve işgücü piyasası içinde doğrudan veya dolaylı olarak hizmet üreten özel kuruluşlardır. ÖİB'leri kâr gayesi güden ve bir sözleşme ile bireyleri uygun işlere yerleştiren, işletmelere ihtiyaç duydukları nitelikteki personeli sağlayan ve gerektiğinde nitelikli personele mesleki eğitim de sağlayan özel hukuk hükümlerine tabi kuruluşlar olarak da tanımlanır. Daha kısa bir tanımlama ile belli bir ücret karşılığında işgücü piyasasında iş arayanlarla eleman arayanlar arasında aracılık eden özel hukuk kuruluşlarıdır.

Bu tanımlamalara göre yaptıkları faaliyet alanları ve uyguladıkları yöntemlere göre bunları çeşitli sınıflara ayırmak mümkündür.

III. ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ ÇEŞİTLERİ

1) Paralı İşe Yerleştirme Büroları:

Bunlar 96 sayılı İLO sözleşmesindeki anlayış biçimine göre kurulmuş bürolardır. Tarafların her hangi birinden elde edecekleri maddi menfaat karşılığında işçiler ve işverenler arasında işe yerleştirme konusunda aracılık ederler. Ancak bunların başlangıçta iş arayanlardan ücret almaları yasaklanmıştır. Her yıl veya iki yılda bir yenilenen lisans (izin) ile çalışmaktadırlar.

2) Yurtdışında İş Bulma Büroları:

İşgücü arzının yüksek olduğu ülkelerden işgücü talebinin veya refahın yüksek olduğu ülkelere gitmek isteyenlerin seçiminde uzmanlaşmışlardır. Kamu otoritesinin sıkı denetimine tabidirler. İstihdam garantisi, işçinin iş güvenliği ve sağlığının korunması ve bunların sözleşmelerini yapma işlerini de üstlenirler. İşK. muzun 85/3 maddesi İş ve İş Bulma Kurumundan izin almak ve Kurumca her zaman denetlenmek kaydıyla bir işverenin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştırmak

üzere işçi temin etmesine izin vermiş fakat bu konuda büro açılmasına izin vermemiştir.

3) Yabancıları İşe Yerleştiren Bürolar:

Bu tür ÖİB'leri bulundukları ülkelerde ihtiyaç olan alanlarda yerli işçi bulunmadığı durumlarda yabancı işçi sağlayan firmalardır. Fakat bunlar genelde işçi veren ülkelerle işçi alan ülkeler arasında yapılan özel işgücü anlaşmalarına dayanırlar.

4) Geçici İş Bulma Büroları:

Günümüzde ÖİB'leri içinde en yaygın olanıdır. Yıllık ciro hacmi ve büro genişliği bakımından geniş bir faaliyet ağına sahip olan gruptur. ABD de ortaya çıkıp dünyaya yayılmışlardır. Geçici sürelerle ve çeşitli nedenlerle işinden ayrılan personelin yerine geçici süreler için işçi yerleştiren bürolardır. Büro, geçici işçi ve onu çalıştıracak işverenle iki sözleşme yapmaktadır. İşçi ile yapılan sözleşme kural olarak uzun bir süreyi kapsayan hizmet akdi, işverenle yapılan sözleşme ise geçici olarak boşalan yerlere hemen uygun işçiyi yerleştirmeyi hedefleyen sözleşmedir. Bu sözleşme eser veya vekâlet sözleşmesi niteliğindedir. ÖİB bu suretle geçici işçiye karşı işveren konumunu üstlenmekte olup işçiye ücreti işsiz de kalsa ÖİB tarafından ödenmektedir. Bu bürolar firmalara işçi kiralama (leasing) ya da ödünç verme (ödünç iş akdi) yolunu da seçebilirler. Belirtelim ki, ödünç ilişkisinin bir iş aracılığı oluşturup oluşturmayacağı hususu doktrinde tartışmalıdır (Bak. E. Akyiğit, İş Aracılığı Üzerinde Bazı Düşünceler, İş Hukuk D., Ekim - Aralık 1992, s. 588). Mesleki eğitim programları da yürütmekte olan bu tür firmalar arasında 30 ülkede faaliyet gösteren 10 büyük firma bulunmaktadır.

5) Üst Düzey Yöneticisi Temin Eden Bürolar:

Genellikle çeşitli firmalar için üst düzey yöneticisi araştırıp bulan bu bürolar beyin avcısı (head hunter) adıyla da anılmaktadır. Ülkemizde en yaygın olan çeşit bunlardır. Bunlar danışmanlık, yöneticilik firmaları gibi adlar altında çalışmaktadırlar. Stratejik görevler için nitelikli eleman temin ederler. Hizmetlerine karşılık hem firmadan hem bulunan elemandan oldukça yüklü ücret alırlar. Özellikle yönetici ve nitelikli personelin işe yer-

leştirilmesinde kamu iş kurumlarının yetersizliği bilinmekte olduğundan bunların faaliyetine göz yu-
malmaktadır.

6) Sanatçılara İş Bulan Bürolar:

Uygulamada organizatör büroları adıyla da anılan bu tür özel bürolar, ses, saz vs. sahne sanatçılarına, mankenlere iş bulmakta ve karşılığında sanatçılardan belli bir yüzde almaktadırlar. Sanatçılarla onları çalıştıran işverenler arasındaki hukuki ilişkinin niteliğinin tartışmalı oluşu bu büroların 1475 sayılı İşK.nun 85. maddesindeki yasak kapsamına girip girmediğini uygulamada tartışmalı hale getirmektedir (Bak. İHU, İşK. 85, No. 1 ve C. Tuncay'ın İncelemesi; İHU, İşK. 85, No. 2 ve İ. Bayer'in incelemesi).

7) Diğer Özel Bürolar

Yönetim teknikleri öğreten, mesleki eğitim yaptıran, yabancı ülkelerde aile yanında kalarak çocuk bakımı, ev işleri yapmak isteyen genç kızlara (au pair) iş bulan, otelcilik sektöründe uzman işçi bulan firmalar bunlar arasında sayılabilir.

IV. ÜLKEMİZDE YASAL DURUM

1) Sözleşmeler Açısından

Bu konuda Türkiye'nin taraf olduğu ve onayladığı bir dizi uluslararası sözleşme vardır. Bunlara tarih sırasına göre değinelim.

29.10.1919 da Washington'da kabul edilen İşsizlik Hakkında 2 numaralı Sözleşme, sözleşmeye katılan ülkeleri işsizliğe karşı savaşa çağırmakta ve merkezi bir makamın kontrolüne tebi bir resmi parasız işbulma büro istemi kurmaya davet etmektedir. T.C. bu sözleşmeyi 16.2.1950'de 5543 sayılı yasa ile onaylamıştır.

8.6.1933 tarihinde Cenevre'de kabul edilen Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 34 numaralı sözleşme, kazanç gayesiyle çalışan ücretli işbulma bürolarının her üye ülke için yürürlüğe girmesinden itibaren 3 yıl içinde kapatılmasını kazanç gayesi gütmeyenlerin ise yetkili makamın izni ile çalışabileceklerini amaçlamaktadır. T.C. bu sözleşmeyi 11.2.1946 tarih ve 4866 sayılı yasa ile

onaylamıştır. 8.6.1933 tarihli sözleşme 8.6.1949 da değişikliğe uğrayarak ortaya 96 sayılı bu sözleşme iki bölüme ayrılmıştır. Nitekim bu sözleşme bunu onaylayan her üye ülkeyi, kazanç gayesi takip eden ücretli işbulma bürolarının bir nizamla bağlanmasını öngören II. bölüm hükümlerini mi, yoksa kazanç gayesi takip eden iş bulma büroları da dahil olmak üzere ücretli iş bulma bürolarının tedricen kaldırılmasını ve diğer iş bulma bürolarının bir nizamla bağlanmasını öngören II. bölüm hükümlerini mi yoksa kazanç gayesi takip eden iş bulma büroları da dahil olmak üzere ücretli iş bulma bürolarının bir nizamla bağlanmasını öngören III. bölüm hükümlerini mi kabul ettiğini onama belgesinde göstermekle yükümlü tutmuştur (md. 2). Sözleşme, gazete işletmeleri ile gemi adamlarını yasak kapsamı dışında tutmuştur (md. 1).

Bu sözleşme devletimiz tarafından 8.8.1951 de 5835 no.lu yasa ile onaylanırken sözleşmenin kazanç gayesi takip eden işbulma büroları ile birlikte ücretli işbulma bürolarının bir düzene bağlanmasını öngören daha esnek ve yumuşak olan III. bölüm yerine II. bölüm hükümlerini ikameye Çalışma Bakanlığının yetkili olduğu saklı tutulmuştur.

Uluslararası Çalışma Konferansı 17.6.1948'de San Fransisko'da toplanarak İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 numaralı sözleşmeyi kabul etmiştir. Bu sözleşmeye göre her üye devlet ülkesinde parasız hizmet verecek kamu iş ve işçi bulma servisi kurmakla yükümlü tutulmuştur. Bu sözleşme de Türkiye tarafından 30.11.1949'da 5448 sayılı yasa ile onaylanmıştır.

İstihdam politikası ile ilgili 122 sayılı Sözleşme ise 9.7.1964'de Cenevre'de imzalanmış ve Türkiye bunu 9.11.1976'da onaylamıştır (2027 no.lu yasa). Bu sözleşme ile üye ülkeler işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlemek, iş isteyen herkese iş sağlanması ve çalışanların işini serbestçe seçebilmelerini temin amacıyla aktif bir politika uygulamaya davet edilmektedir. Bu sözleşme kendisinden önce kabul edilen sözleşmelerin katı kurallarını yumuşatmaya çalışmıştır.

Dikkat edilecek olursa, her sözleşme önemli bir dünya olayından veya bir çok ülkeyi ilgilendiren ekonomik ve sosyal bir değişimden sonra çı-

karılmıştır. Şöyle ki, 2 numaralı sözleşme Birinci Dünya Savaşından hemen sonra çıkmış. Neden? Çünkü, kitleler arasında bir işsizlik sorunu ortaya çıkmış ve harbin getirdiği yıkıntıları ve ekonomik çöküşün sonuçlarını ortadan kaldırmak için çalışmak isteyenlere iş alanları yaratma ihtiyacı ve bu hususta aracılık hizmetleri verilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir. 1933 tarihli ücretli iş bulma büroları hakkındaki sözleşme ise hangi olaya bağlanabilir? 1929 da başlayan Dünya ekonomik krizine, bunun işsizlikle çok yakın bir ilişkisi olmakla beraber bu konuda işsizlerin ÖİB ları aracılığı ile sömürülmeleri önlenmek istenmiştir. Budan sonra iş ve işçi bulma servisi kurulması hakkındaki 88 sayılı sözleşme geliyor. Bu da 1948 yılında yani İkinci Dünya Savaşının bitiminden bir süre sonra kabul edilmiştir. Demek ki 2. Dünya Savaşından sonra da yine böyle bir ihtiyaç doğmuş. Hemen arkasından bir sene sonra 1949 tarihli sözleşme geliyor. Bu da 2. Dünya Savaşının arkasına rastlamaktadır. İstihdam politikasına ilişkin sözleşme ise 1964 tarihini taşıyor. Fakat buradaki ifadeler oldukça yumuşamış, biraz daha esnek hale gelmiştir. Çünkü 1964'de önemli bir olay yok. Yeni iş tipleri, yeni uzmanlık alanları ortaya çıkmış bu da işe yerleştirme servislerinin gözden geçirilmesini gerektirmiştir. Böylece katı kuralları biraz yumuşatma ihtiyacı belirmiştir. Görülüyor ki uluslararası sözleşmeler uluslararası önemli bir ihtiyaç ya da olaydan sonra kabul edilmişlerdir (Bak. C. Tuncay, Özel Faaliyet Olarak İş ve İşçi Bulma Hakkında Düşünceler, İş Hukuk D., Eylül 1991, s.328 vd.)

2) İç Hukukumuz Açısından:

Türkiye iç mevzuatını onayladığı uluslararası sözleşmelere uydurmak zorundadır. Böyle de yapmış ve işe yerleştirme konusunda oldukça katı yani devlet tekeline dayanan bir sistem kurmuştur.

Anayasa'nın 48. maddesi herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme özgürlüğüne sahip olduğunu ifade ettikten sonra 49. madde "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanları hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için insanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır." demiş-

tir. İşte buradan, devletin bu konuda (işsizliği önlemek ve işçilere iş bulunması konusunda) bir monopol hakkına sahip olduğu sonucu çıkıyor. Bu mantığa uygun olarak 1475 sayılı İş Kanunumuz buna paralel düzenlemeler yapmıştır. Nitekim 83. maddede "İşçilerin elverişli oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için elverişli işçiler bulunmasına aracılık etme hususlarının düzenlenmesi Kamu görevi olarak Devletçe yapılır. Bu görev 4837 sayılı kanunla kurulan İş ve İçi Bulma Kurumunca yapılır." denilmiştir.

İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevleri İş Kanununun 84. maddesinde sayıldıktan sonra 85 madde yasaklara ayrılmıştır. Bu maddeye göre, "İşçilere iş, işlere işçi bulmak için kazanç amacıyla olsun veya olmasın faaliyet gösterilmesi, çalışılması ve büro açılması yasaktır."

Ancak, tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına, İş ve İşçi Bulma Kurumu izin verebilir.

İş ve İşçi Bulma Kurumu'ndan izin almak ve Kurumca her zaman denetlenmek kaydıyla bir işverenin yurtdışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi mümkündür. Şu kadar ki, bu işlere karşılık bu kimselerden hangi isim altında olursa olsun menfaat sağlanması yasaktır." Devletin bu konuda monopol hakkına sahip olup olmaması hukuk politikası açısından tartışılabilir. Ama, düzenlemelerin Anayasa'ya aykırı olmadığı bir gerçektir. Hukukumuzda bu konudaki hukuki düzenlemeler sadece birkaç Anayasa maddesi ile birkaç İş Kanunu maddesinden ibaret değildir.

21.1.1946 tarih ve 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun 1. maddesine göre "Kurum bu görevini İş Kanununun şumulü dışında kalan İş ve İşçi isteyenlere de şamil olarak düzenler ve yürütür. Kurum Çalışma Bakanlığına bağlı, tüzel kişilikte mali ve idari bakımdan muhtar bir devlet kurumdur." Yasanın 3. maddesi ise "Kurumun, iş ve işçi isteyenlerin isteklerini karşılayamamaktan dolayı" sorumlu tutulamayacağını açıklamıştır.

İşverenlerin işçi isteklerini İş ve İşçi Bulma Kurumuna Bildirmeleri Hakkında Tüzük, kamu kesimi işverenlerinin işçi ihtiyaçlarını Kurum aracılığı ile karşılamakta zorunlu bulunduklarını (md. 3)

özel kesim işverenlerinin ise işçi ihtiyaçlarını Kurum aracılığı ile olduğu kadar kendileri tarafından doğrudan doğruya da karşılayabileceklerini öngörmüştür (md. 5).

Yurtdışında İşe Yerleştirme Hizmeti Hakkında bir de yönetmelik vardır. Bu yönetmelik, İş ve İşçi Bulma Kurumuna ait görevler içinde yurt dışında çalışmak isteyenlerle, yurt dışındaki Türk ve yabancı işverenlerin Türkiye'den işgücü taleplerinin nasıl karşılanacağına ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir (RG. 4.10.1989, 20302).

Dikkat edilecek olursa buradaki hükümlerden bir kimsenin kendi ihtiyacı için doğrudan doğruya işçi temin etmesi ya da bu yolda çalışması yahut bir kimsenin, iş temini için bizzat çalışması yasaklanmış değildir. Herkes serbestçe işçisini veya işini arayıp bulabilir. Kendisi için, Kuruluşu için işçi arayabilir, bulabilir. Bu yasak değildir. Yasak olan şey bu yolda aracılık yapmaktır. Yani, bir üçüncü kişinin aracılığı ve bu yolla kazanç temin edilmesi yasaklanmıştır. Kişiler işçi bulma konusunda İş ve İşçi Bulma Kurumuna gitmek zorunda da değildirler. Zaten Kurumun iş ve işçi isteyenlerin bu isteklerini karşılayamamaktan dolayı bir sorumluluğunun olmaması da bu mantığın doğal bir sonucudur.

3) Neden Devlet Tekeli?

Önceleri işe yerleştirme hizmeti bir kamu hizmeti olarak nitelendirilip bu iş münhasıran devlete tevdi edilmiştir. Geçmişte ülkelerin deneyimleri değerlendirildiğinde bunun devlet monopolüne verilme nedenleri şöyle sıralanabilir (Bak. M. Törüner, İş Kurumlarının Çalışma Yaşamı İçindeki Yeri ve Gelişimi, İİBK İstihdam Dergisi, Mayıs 1994, sayı 16, s.9 vd.).

a) Ahlaki nedenler: Burada amaç iş arayanların işçi simsarlarının eline düşüp sömürülmelerini önlemektir. İş arayan çaresiz kişilerden yüksek kazanç sağlayarak iş bulmaya çalışan kişi ve kuruluşlar toplumların yaşamlarında olumsuz etkiler yaratan uygulamalarda bulunmuşlardır. Ayrıca piyasanın bazı iskolalarını ellerinde tutan özel kurum ve şirketleri tekel yaratarak çoğu kez ahlaki yönden sakıncalı işe yerleştirme faaliyetleri de yürütmüşlerdir.

b) İnsangücü politikasının gerekli kıldığı nedenler: Kamu yönetimleri etkin bir istihdam ve eğitim politikası uygulanabilmesi için işgücünün sektörler, meslekler, bölgeler itibariyle akışının yönünü bilmek, bu akışı ihtiyaca göre hızlandırmak ya da yönünü değiştirmek zorundadırlar. Bu durumda kamu kurumlarının işe yerleştirme uygulaması içinde bulunması gerekmiştir.

c) Ekonomik nedenler: İşgücü piyasasının esnek ve doğal işleyişini sektörler, meslekler, bölgeler itibariyle sağlayabilmede ve uzun dönemde kamu yararını da dikkate alacak şekilde birlikte yürütmede kamu tekeli gerekli olmaktadır. Özel kurumların herhangi bir sektör, meslek veya bölgede işe yerleştirme alanında yarattıkları bir tekel bu hususları dikkate almayabilir.

d) Hukuki neden: Çalışma hakkının bir insan hakkı olduğu artık öteden beri kabul edilmekte ve bu anayasalarda ifadesini bulmaktadır. Özellikle sosyal hukuk devletleri buna çok önem atfetmektedirler. Bunun sonucunda işe yerleştirme, işçiye iş bulma hizmetleri herşeyden önce kâr amacı güdecek özel kişilere bırakılmak istenmemiştir. Bu nedenlerle bu yüzyılın başlarından beri işe yerleştirmenin bir kamu hizmeti addedilerek bunun devlet tekeline verilmesi uygulaması pek çok ülkede görülmüştür.

Fakat son yıllarda Avrupa'da, ABD'de teknoloji, ekonomi ve sosyal alanlarda ortaya çıkan gelişmeler işe yerleştirmede kamu tekeli uygulamasında değişmelere neden olmaktadır. Özel işe yerleştirme faaliyetleri artmakta ve devletlerin monopolu, bu konuda koydukları yasaklar delinmektedir. Genel olarak işe yerleştirmede kamu tekeli olmasına rağmen Avrupa'daki pek çok ülkede iş bulma kurumlarının toplam işe yerleştirmelerdeki rolü %10 - 20 arasında kalmaktadır. İşe yerleştirmelerin çok büyük bölümü doğrudan kişisel başvurular (%60 - 65) diğer önemli bir bölümü de işverenlerin gazetelere verdikleri ilanlarla (%25) gerçekleşmektedir. Teknolojideki ilerlemeler, yeni iş tiplerinin ortaya çıkışı, yeni açılan uzmanlık alanları işgücünün ve çalışma şeklinin yapısını da değiştirmektedir. Genelde vasıfsız işçi talepleri azalırken büro ve yönetim işleri ve hizmet sektöründe çalışanların sayısı çoğalmaktadır. İşte bu

tip hizmet veren kurumlarda özel nitelik gerektiren insan gücüne ihtiyaç göstermektedir. Kamusal nitelikli işbulma kurumları bu yeni ihtiyaçları karşılamakta yetersiz kalmakta, işgücündeki farklılaşmanın ortaya çıkardığı yeni çeşit hizmetleri sunmakta yeterli esnekliği gösterememektedirler. Bunların yerini özel iş bulma veya danışmanlık büroları almaktadır. Özellikle yönetici personelin işe yerleştirilmesinde kamu iş kurumlarının yetersizliği işverenleri bu tip personel alımı için doğrudan özel iş bulma ve danışmanlık kurumlarına yöneltmektedir.

V. BAZI YABANCI ÜLKELERDE DURUM

Yüzyıl başlarında işe yerleştirmede devlet monopolünü benimseyen ülkeler yakın zamanlarda uluslararası sözleşmelere aykırılık pahasına olsa bu sistemi terketmeye ve ÖİB na belli koşullarla olanak tanıyan bir liberal sisteme yönelmeye başlamışlardır.

1) Almanya: Bu ülkede öteden beri işe yerleştirme hizmeti devlete ait bir görevdir. İstihdamı Teşvik Kanununda (paragraf 4) işe yerleştirmede aracılık etmenin Federal İş Bulma Kurumunun (Bundesanstalt) tekeline ait olduğu öngörülmüştür. ÖİB ları pek seyrek olarak bu Kurumca verilen özel izinle istisnai alanlarda faaliyet gösterirler. Ne var ki ÖİB larının faaliyetine getirilen yasak sahne sanatçıları ve müzisyenleri kapsamamaktadır. Danışmanlık bürolarının müvekkili durumundaki işletmelere geçici işçi veren üst düzey yöneticisi temin etmelerinin hukuken caiz olup olmadığı ise tartışmalı olup, uygulamada bunlar faaliyetlerini sürdürmektedirler. (A-Söllner, Grundriss des Arbeitsrechts, 8. Aufl., München 1984, s.43; Hanau/Adomeit, Arbeitsrecht, 10. Aufl., Band 1, Neuwid, Krefeld, Berlin 1992, s.175).

Nihayet Nisan ve Ağustos 1994 tarihlerinde yapılan düzenleme ile ÖİB larının faaliyet göstermelerine olanak sağlanmıştır. Ancak bunların faaliyet gösterebilmeleri için Federal İş Bulma Kurumundan izin almaları gerekir. Böylece Almanya liberal yani yarı serbest sistemi benimsemiş olmaktadır.

2) Belçika ve Hollanda: Belçika'da işe yerleştirme devlet tekelinde iken Hollanda'da 1991 den beri ÖİB larının faaliyetlerine olanak sağlayan

bir sistem yürürlüktedir. Bununla beraber Belçika'da eğlence sektöründe ÖİB larının faaliyetlerine izin verilmektedir. Belçika'da devletten lisans alma şartıyla ÖİB larının faaliyetlerine izin verilmesi sistemine geçilmesi düşünülmektedir.

3) İngiltere ve Fransa: İngiltere'de 1973 tarihinden beri hem kamusal iş bulma servisleri hem de ÖİB ları yanyana faaliyet göstermektedirler. Ne var ki ÖİB larına lisans alma zorunluluğu getirilmiştir.

Fransa'da İngiltere'de olduğu gibi iş ve işçi bulma faaliyetleri konusunda devletin monopolü İşK.da yapılan bir değişiklikle 1986'dan beri kaldırılmıştır. Bu ülkede de ÖİB larının faaliyette bulunabilmeleri devletten lisans alma şartına bağlanmıştır. (Bak. Rivero / Savatier, Droit du Travail, Paris 1991, s. 411.) Fransa'da kamu istihdam bürolarının yanında faaliyet gösteren ÖİB larının en yaygın tipi işletmelere geçici işçi ve üst düzey yöneticisi temin eden firmalardır.

Dr. J. Benus'un ifadesine göre Macaristan, İspanya, Norveç ve Finlandiya'da işe yerleştirme konusunda devlet monopolünü kırma ve liberal sisteme geçme düşünülmektedir. Danimarka'da ÖİB ları tamamen serbest bırakılmışlar iken İtalya'da ve İspanya'da bunlar yasaktır.

İsviçre'de ise öteden beri kamusal iş aracılığı ile özel iş aracılığı faaliyetleri yanyana yürümektedir. Bununla birlikte bu ülkede ÖİB larının faaliyette bulunabilmeleri devletten izin alma ve belirli bir teminat yatırma koşuluna tabi tutulmuştur. (Akyiğit, s.583 vd.)

Bu konu ile ilgili olarak Avrupa Adalet Divanının 1990 yılında verdiği bir kararına değinmek istiyorum. Divanın kararı iş ve işçi bulma faaliyeti konusunda Avrupa Topluluğuna üye ülkelerde devlet tekelinin kaldırılması sonucunu doğurabilecektir. Olay, Münih'te, kendisi için bazı yöneticiler bulan bir personel danışmanına, müşteri olan şirketin, "sen bu işi yapamazsın, çünkü bu konuda devlet tekel var" diye ücret ödemekten kaçınması ile ortaya çıkmıştır. Yerel mahkemeden Avrupa Adalet Divanı'na intikal eden davada, Divan'ın kararı, iş ve işçi bulma konusunda özel kişilerin de faaliyet gösterebileceği yönünde olmuştur.

Avrupa Adalet Divanı kararının temel dayanaklarının başında, "piyasaya hakimiyet durumunda ve talebi karşılamakta yetersiz kalındığında" devlet tekelinin aynı işle uğraşan özel kişileri zarara uğratmasının, Roma Antlaşması'nın 86. maddesine aykırı olması, gelmektedir. adalet Divanı, kararında, ayrıca, hiç bir şekil şartına bağlı olmayan, karşılığının ödenmesi için özel usuller gerektirmeyen böyle bir hizmetin, genel rekabet hukuku kuralları dışında ele alınamayacağını, belirtmektedir. Kararda, iş ve işçi bulma konusunun devlet tekeline bırakılmasının, Avrupa Topluluğu üyesi ülkeler arasında hizmet alış verişini sekteye uğratici nitelikte bulunduğu da belirtilmektedir. (Bak. Tuncay, Özel Faaliyet, s.333).

VI. TÜRKİYE'DE OLAN VE OLMASI GE- REKEN DURUM

1) Ülkemizdeki Mevcut Durum:

Mevzuatın ÖİB larına kapalı olmasına rağmen yurt dışına işçi göndermenin başladığı 1960 lı yıllardan beri bu tür hizmetlerin özel kişi veya kuruluşlarca kaçak yapılmak istenmesi hep olmuştur. İşçi simsarlarınca aldatılan kişilerin dramları zaman zaman basın ve yayın organlarına konu olmuştur. 1980 li yıllardan beri ise danışmanlık, yöneticilik firmaları adı altında faaliyet gösteren kuruluşlar özellikle nitelikli personel ve üst düzey yöneticileri bulma konusunda çalışmaktadırlar. Bu tür personele iş bulma ya da işletmelerin bu tür personeli arayıp bulma konusunda iş ve işçi bulma kurumunun yetersiz kalması ve kısmen de yasal boşluklar bu tür danışmanlık firmalarının faaliyetlerine göz yumulmasına neden olmaktadır. Ancak zaman zaman bu tür firmaların gazetelere ilân vererek nitelikli ve uygun eleman aramaları Kurumun yetkililerince İşK. md. 85 deki yasak kapsamında değerlendirilerek bu firmaların yöneticileri için suç duyurusunda bulunulmuştur. Bunların tamamına yakını yasal boşluklar nedeniyle ya takipsizlikle ya da beraatle sonuçlanmıştır.

Bu durum sanatçılara iş bulan özel bürolar ya da gerçek adlarıyla organizatör büroları için daha tartışmalı olmakla beraber geçerlidir. Çünkü sanatçıların iş ilişkisinin hizmet ilişkisi olup olma-

dığı durumu daha komplike hale getirmiş ve değişik Yargıtay kararlarının verilmesine neden olmuştur (bu konuda bak. İHU, İşK. 85, No.1 ve C. Tuncay'ın incelemesi; İHU, İşK. 85, No. 2 ve İ. Bayer'in incelemesi; Tuncay, Özel Faaliyet, s.331. vd.)

Yurt dışına kendi işyerleri için işçi arayıp bulan ve götüren Türk müteahhit firmalarının faaliyetleri de sık sık mevzuat engeline ya da boşluklarına takılmaktadır.

Dolayısıyla yukarıdan beri anlatılanlar, yabancı ülkelerdeki gelişmeler ve seminerde ortaya atılan görüş ve tavsiyeler doğrultusunda Türk işe yerleştirme mevzuatının da yeni ihtiyaçlar, değişen şartlar doğrultusunda yenilenmesi ve liberalleşmesinin zamanı çoktan gelmiş bulunmaktadır.

2) Türkiye İçin Model Önerisi:

Gerçekten 3 - 4 Kasım 1994 tarihleri arasında gerçekleştirilen seminere katılan tüm konuşmacılarınca ve tavsiyesi Türk İş Mevzuatının bu konudaki yasaklardan arındırılmasıdır (Ayrıca bak. İİBK Genel Müdürlüğü, İstihdam Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi, ÖİB larının Faaliyet Alanları ve Çalışma Yöntemlerine İlişkin bir Model Önerisi (RAPOR), Ankara 1994, s.8 vd.)

Avrupa Gümrük Birliğine girmeye hazırlandığımız, özelleştirme ve demokratikleşme dönemine girdiğimiz bu günlerde artık bu konunun da ele alınması bir zorunluluktur.

Aslında İş ve İşçi Bulma kurumunun yerini alması tasarlanan Türkiye İş Kurumu (kısa adıyla İş - Kur) yasa tasarısından bu yolda bir hükme yer verilmiştir. Tasarının 56. maddesi işe yerleştirme ve istihdam danışmanlığı faaliyetlerinde bulunmak üzere özel iş bulma bürolarının kurulabileceğini öngörmüştür. Bu büroların kuruluş, işleyiş ve denetimine ilişkin usul ve esaslar yönetmeliklere bırakılmıştır.

Kanaatimce, ülkemizde ÖİB larının kurulmasına izin verilebilmesi için 96 sayılı İLO sözleşmesinden çıkmaya gerek yoktur. Çünkü ülkemiz söz konusu sözleşmenin yukarıda belirtildiği gibi ÖİB larının faaliyete olanak tanıyan daha yumuşak sistemi ihtiva eden III. kısmını onaylamıştır. Ancak ÖİB ları için yasal değişiklik şarttır. Bu değişiklik

hem İş-Kur Yasa Tasarısı içinde hem de 1475 sayılı İşK. nun 83, 84, 85 ve 105. maddeleri kapsamında gerçekleştirilmelidir. ÖİB larının kuruluş, işleyiş ve denetiminin düzenlenmesi işinin yönetmeliğe bırakılması düşüncesi yanlıştır. Böyle önemli konular yasa kapsamında yapılmak gerekir.

ÖİB ları lisans (izin) sistemiyle çalışmalıdır. Devlet bu işi yapabilecek kapasite ve şartlara sahip gördüğü firmalara gereken izni vermelidir. İzin süresi bir, en çok iki yıl için olmalıdır. Böylece, faaliyetlerinde hata yapanlara yeniden izin verilemeye tehlikesi mevcut olduğundan, firmalar özenle çalışmak zorunda kalacaklardır. Bu lisans, ilgili bir devlet kurumu, muhtemelen İş-Kur tarafından ya da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıınca verilebilir.

ÖİB larının faaliyet tür ve alanları (konu ve bölge itibarıyla) belirlenmelidir. Örneğin sanatçılara iş ya da işletmelere yönetici personel bulan firmalar geçici işçi temini işiyle uğraşmamalı bu konuda uzmanlığa önem verilmelidir. Ayrıca yurt içi iş bulma hizmeti ile yurtdışı iş bulma hizmetleri de birbirinden ayrılmalı değişik şartlara bağlanmalıdır.

Büroların anonim şirket şeklinde kurulmaları onlara duyulacak güven ve bu kuruluşların denetim ve işleyişi açısından daha uygun olur. A.Ş. tipi ülkemiz şartlarına daha uygundur. Bu firmalardan faaliyete başlanabilmesi için teminat alınması yerinde olur.

ÖİB ları yöneticilerinin bu konuda uzmanlaşmış, mesleki eğitimini tamamlamış kişilerden olması aranmalıdır. Yeminli mali müşavirlerde olduğu gibi. Bu personelin ekonomi, endüstri ilişkileri işletme, iş hukuku gibi alanlarda lisans eğitimi görmüş olmaları yararlı olur. ÖİB larının topladığı bilgilerin gizliliği sağlanmalıdır.

İşe girişte iş arayandan değil işverenden ücret istenebilmelidir. Belki üst düzey yöneticileri gibi yüksek gelirdi iş arayan kesimlerden iş temin edildikten sonra belirli bir ücret alınabilir. İstenecek ücretler çin bir ücret tarifesi yapılması düşünülebilir.

ÖİB ları için etkin bir denetim sistemi kurul-

malıdır. Zira bu faaliyet işçinin sömürülmesine çok müsait bir faaliyettir. Denetim İş-Kur veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilmelidir. Bununla birlikte denetim adı altında çok katı kurallar getirilmesinden de kaçınılmalıdır. Aksi halde bu caydırıcı etki yapar.

ÖİB larının birleşerek bir federasyon oluşturmaları bunlar arasındaki işbirliği, çalışma tarzlarının standartlaşması, haberleşme ve denetim kolaylığı sağlamak açısından yararlı olur.

Özelleştirilecek KİT'lerden çıkarılacak olanların işe yerleştirilmelerinde bu bürolardan da yararlanılabilir. Ne var ki 24. 11.1994 tarihinde kabul edilen 4046 sayılı özelleştirme uygulamalarının Düzenlenmesine Dair Kanununun 21. maddesinde bu hizmetler İş ve İşçi Bulma Kurumunun görev, yetki ve sorumluluğuna bırakılmıştır.

Kanaatimce ÖİB ları yanında İş ve İşçi Bulma Kurumu da işe yerleştirme konusunda üstlendiği görevi yerine getirmeye devam etmelidir. Böylelikle rekabet ortamı oluşarak hizmetin kalitesi artacaktır. Kamusal iş bulma bürodları ile ÖİB ları arasında işbirliği ve birbirlerine bilgi verme imkânı sağlanırsa işgücü piyasasının denetiminde etkinlik sağlanmış olur. Ayrıca bu konuda kâr amacı gütmeyen kuruluşlara örneğin sendikalara da işe yerleştirme hizmeti verme olanağı tanınabilir.

Ayrıca ÖİB ları ile ilgili bir düzenleme yapılrken ödünç iş ilişkisi konusu da düzenlenirse iyi olur. Yukarıda belirtildiği üzere bazı durumlarda ortada iş aracılığının mı yoksa ödünç iş ilişkisinin mi bulunduğu tespiti güçtür. Aslında ödünç iş ilişkisi de bir tür işe yerleştirme faaliyetidir. Bu konuda yasal boşluk bulunmaktadır. Bu bir fırsattır. İyi kullanılmalıdır.

ÖİB larına çalışma serbestisi tanınması halinde daha fazla istihdam sağlanmış, işsizlikle mücadelede yeni bir silaha kavuşulmuş olacaktır. Ayrıca doğru zamanda, doğru yere doğru adam yerleştirilerek verim artırılmış, insanlara daha huzurlu çalışma ortamı sağlanmış olacaktır. Rekabeti kamçılacağından, kamusal istihdam büroları üzerinde politik ve sosyal baskılar azalacağından kamusal istihdam bürolarının hizmet kalitesi de artmış olacaktır.

DESTEKTEN YOKSUN KALMA VE İŞGÖREMEZLİK TAZMİNATLARININ HESABINA İLİŞKİN İLKELER



DR. EMİN AYDIN ÖZKUL

YARGITAY 9. HD. ÜYESİ

1937 Ankara doğumludur. 1955'de Erzurum Lisesini bitirmiş, 1959 yılında da İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun olmuştur. İstanbul Hakim adayı olarak mesleğe başlamıştır. Stajda iken girdiği imtihanı kazanarak, Adalet Bakanlığınca doktora yapmak üzere İsviçre'ye gönderilmiştir. Lozan Üniversitesi'nde Hukuk doktorası yaparak 1968'de yurda dönmüş, Eskişehir Hakimliğine atanmıştır. 1974'de Anayasa mahkemesi Raportörlüğüne getirilmiştir. 19.7.1984 tarihinde Yargıtay Üyeliğine seçilen Özkul, halen 9. Hukuk Dairesi Üyesidir.

DESTEKTEN YOKSUN KALMA VE İŞGÖREMEZLİK TAZMİNATLARININ HESABINA İLİŞKİN İLKELER

1. GİRİŞ

Borçlar Kanunu'nun "Umumi Hükümler" başlıklı birinci kısmının "haksız muamelelerden doğan borçlar faslında yer alan 45. madde, insan hayatının sona erdirilmesi ve hemen ardından gelen 46. madde de beden tamlığının ve sağlığının ihlali konularına ilişkindir. Anılan maddelerin ölüm ya da cismani zararlar sonucunda iş kazaları, trafik kazaları gibi zararların genel çerçevesi içinde ayrı ayrı grup oluşturan olaylara ve özel yasalarda öngörülmüş tüm sorumluluk hallerine uygulanma olanağı bulunmaktadır (1). Bu nedenle 45. ve 46. maddelerin iş hukukunda da büyük bir önemi vardır.

45. maddeye göre; ölüm nedeniyle tazmini gereken zararlar dört grupta toplanabilir. Bunlar, defin ve cenaze masrafları, tedavi masrafları, ölüm derhal vuku bulmamışsa çalışma gücünün kaybından doğan zarar ve nihayet ölüm halinde destekten yoksun kalma zararlarıdır. 46. maddede de; tedavi masraflarının, meslekte kazanma gücünün kaybından veya azalmasından doğan zararların tazmini öngörülmüştür. 45. ve 46. maddelerde tahdidi olarak sayılan bu zararlar destekten yoksun kalmadan, meslekte kazanma gücünün kaybından ve iktisadi geleceğin sarsılmasından doğan zararların sorumluluk hukukunda ayrı ve özel bir yeri bulunduğu kuşkusuzdur. Gerçekten, ötekilerden farklı olarak, bu zararların ortak vasfı; ileriye yönelik, yani zaman içinde gerçekleşecek olmalarıdır. Bir başka anlatımla bu zararlar

1. DESCHENAUX, Henri - Pierre TERCIER: la responsabilité civile, Berne, 1982 2' e' me e'dition, S. 226 ve 233.

olayın meydana gelmesi için derhal değil, olaydan itibaren zaman içinde tedricen gerçekleşeceklerdir. Bu nedenledir ki, bu müstakbel zararların belirlenebilmesi ve tazminatın hesabı, genelde varsayımlara dayanmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının ülkemizin önemli sorunlarından birini oluşturduğu kuşkusuzdur. Yıllık resmi istatistikler, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ne büyük boyutlarda olduğunu, zaman zaman olay sayısında bir azalma görülmekle birlikte yine de yüzbinlerin üzerinde gerçekleştiğini ve büyük can ve mal kayıplarına yol açtığını göstermektedir. Örneğin, 1988 yılında 171.769 olan iş kazası sayısı 1989, 1990 ve 1991 yıllarında sırasıyla 159.463, 155.857 ve 130.278'e düşmüş fakat 1992 yılında tekrar yükselerek 139.464 olmuştur. Aynı yıllarda iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm sayısının da yükseldiği ve bu sayının 1992 yılında 1.776'a ulaştığı gözlenmektedir(2). Ülkemizin ekonomik ve sosyal durumu itibarıyla resmi istatistiklere geçmeyen olay ve hastalıkların varlığı da gözönünde tutulursa, gerçek rakamların daha yüksek olduğunun kabulü gerekir.

İş kazası ve meslek hastalıklarının çokluğu, destekten yoksun kalma ve işgöremezlik tazminatlarının önemini göstermeye yeter. Bu konuda, işviçre uygulamasının son yıllarda, özellikle Stauffer ve Schatzleg tarafından hazırlanan "active" yani aktif faaliyet süresi cetvellerinin Federal Mahkemece prensip olarak dikkate alınmaya başlanmasından sonra kararlılık kazandığı, dava dosyasında tazminat hesabı için gerekli verilerin bulunması halinde hakimlerin bilirkişiye başvurmaksızın tazminatı bizzat kendisinin hesapladığı anlaşılmaktadır. Türkiye'de ise, Medeni kanunu'nun kabulünden bugüne kadar geçen uzun süre içinde tazminat hesabına ilişkin genel prensiplerde henüz birlik sağlanabilmiş değildir. Sorunun gereği gibi çözümlenememesinin nedenleri arasında, Ülkemizin sosyal ve ekonomik koşullarının da etkili bulunduğu burada vurgulamak gerekir. Bu olumsuz tablonun bir başka nedeni de kuşkusuz, ölüm ve cismani zarar konularında açılan tazminat davaları sonunda

verilen yerel mahkeme kararlarının, davanın iş, ticaret, sosyal güvenlik gibi farklı alanlara girmesine göre, Yargıtay'da temyizden incelenme görevinin farklı daireler tarafından gerçekleştirilmekte olmasıdır. Bu denetimin, tüm ölüm ve yararlanma halleri için, aynı daire tarafından yürütülmesi durumunda içtihat birliğinin sağlanması ve sorunların çözümlenmesi kolaylaşacaktır(3).

Bu incelememizde, destekten yoksun kalma ve iş göremezlik tazminatlarının gerçeklere olabildiğince uygun hesaplanabilmesi için göz önünde tutulması gereken ilkelerin belirlenmesine çalışılacak ve konunun daha iyi anlaşılması amacı ile karşılaştırmalı hukuka da değinilecektir. Esas konuya geçmeden önce burada, destekten yoksun kalma ve işgöremezlik kavramları üzerinde durulması yerinde olacaktır. Böylece geniş anlamdaki "cismani zarar" türlerinin her birinin niteliği dikkate alınarak tazminat hesabına ilişkin ilkelerin belirlenmesi kolaylaşacaktır.

II. "DESTEKTEN YOKSUN KALMA ZARARI" KAVRAMININ ANLAM VE KAPSAMI

Borçlar Kanunu'nun 45. maddesinin ikinci fıkrasında aynen "ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde, onların bu zararını da tazmin etmek lâzım gelir." denilmektedir. Bu hüküm uyarınca, ölüm sonucu, ölenin yardımından yoksun kalan kişiler, uğradıkları zararın tazminini isteyebileceklerdir. Görüldüğü gibi bu düzenleme ile, haksız fiilin doğrudan doğruya muhatabı olmayan ve fakat ölüm dolayısıyla zarara uğrayan veya uğraması muhtemel bulunan üçüncü kişilere tazminat isteme hakkı tanınmıştır. Öğretide, haksız fiilden doğrudan doğruya zarar görmeyen kimseler yansıma yolu ile uğradıkları zararın giderilmesini istemeyecekleri görüşü benimsenmektedir(4). Buna göre; 45. madde ayrı bir düzenleme öngörmekte olup, kapsamının sınırlı tutulması gerekir. Bu nedenle, üçüncü kişiler ölüme bağlı olarak tüm zararlarını değil sadece destekten yoksun kalmaktan ölüme doğan zararlarının giderilmesini isteyebilirler.

Borçlar Kanunu'nun 45/2. maddesiyle üçüncüki-

2. Sosyal Sigortalar Kurumu İstatistik Yıllığı 1992, s.63 vd.

3. İYİMAYA, Ahmet: Yargıtayda İnsan Zararlarına İlişkin İşler İçin özel İhtisas Dairesi Görevlendirilmesi Sorunu, Ankara Barosu Dergisi, 1992, Sayı : 1, S. 115 vd.

4. DESCHENAUX, Henri - Pierre TERCİER: a.g.e., s.235; KUDAT, Arkun: İş ve Trafik Kazalarından Ölüm Tazminatı, Ankara, 1975, s.: 70; TEKİNAY, Selahattin Sulhi-Sermet Akman - Haluk BURCUOĞLU - Atilla ALTOP : Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 1, İstanbul, 1985, 5. Bası, s.: 831.

şilere, yani desteğini kaybedenlere tanınmış olan haklar, nitelikçe başlı başına haklar olup, ölenin kişiliğine, mirasçılık sıfatına bağlı değildir. Doğrudan doğruya destekten yoksun bırakılan kimsenin kişiliğinden doğmuş olan bu haklar, ölenin terekesine girmezler (5).

"Destekten yoksun kalma zararı" kavramına yer verilmesinin amacı, ölüm olayı meydana gelmeseydi hak sahibi ne durumda bulunacak idiyse, o durumun gerçekleşmesini sağlamaktır. Buna göre, destekten yoksun kalmadan sözdebilmek için, ölenin destek olması, bir başka anlatımla, hayatta iken ilgili kişiye eylemli ve düzenli biçimde yardımda bulunması gerekir. Ancak ölenin destek sayılabilmesi için ölüm zamanında bir kimseye bakmakta bulunması her zaman gerekli değildir. Öğreti ve uygulamada kabul edildiği gibi, ileride kurulacak muhtemel bir bakım ilişkisi, "bakma" koşulunun gerçekleşmesi için yeterlidir. Küçük yaşta ölen bir çocuk, diğer koşullar da varsa, ana ve baba açısından, gelecekte kurulacak bakım ilişkisi için destek sayılabilir (Bu halde farazi destekten söz edilmektedir.). Desteğin yardımının biçimi ve miktarının, desteklik koşulunun gerçekleşmesi bakımından, önemi yoktur. Yardımların düzenli ve devamlı yapılması yeterlidir.

Destekten yoksun kalmanın öteki koşulu, ilginin, ölenin desteğine, yani yardımına ihtiyaç duymasıdır. Bu konuda, belirtmek gerekir ki, hak sahibinin tüm ihtiyacının ölen destek tarafından karşılanması mümkün olabileceği gibi, belli bir ihtiyacının, örneğin sürekli ve düzenli olmak koşuluyla sadece giyim, yemek, yakacak ve tedavi giderleri gibi belli ve sınırlı bir ihtiyacın karşılanması da söz konusu olabilir.

Konunun iş hukuku ağırlıklı olarak incelenmekte olması nedeniyle çeşitli destek tipleri üzerinde daha fazla durulmasında bir yarar yoktur. Ancak kısaca belirtmek gerekir ki, yardım ve ihtiyaç koşullarının varlığı halinde, ölen işçi ile eşi, çocukları ana ve babası, kardeşleri, nişanlısı, nikahsız yaşadığı eşi arasında bakım ilişkisi söz konusu olabilir. Metres, yasanın ruhu ve ahlaki telakkiler çerçevesinde "destek" veya "destek gören" sayılamaz. Bakım ilişkisi kanıtlandığı takdirde, Borçlar Kanunu'nun 45/2. maddesi-

nin uygulanması gerekir. Bu konularda uygulamada fazla bir güçlük karşılaşılmamaktadır.

III. "CİSMANİ ZARAR" KAVRAMININ ANLAM VE KAPSAMI

Borçlar Kanununda haksız fiillere ilişkin bölümde "özel haller" arasında "ölüm" halinden sonra "cismani zararlar"ın "cismani zarar"a yer verilmiştir. Bütün dinlere ve modern hukuk anlayışına göre üstün bir yeri bulunan "insan"ın ve beden bütünlüğü ile ilgili geniş anlamdaki gruplar halinde bir biri ardından aynı bölümde düzenlenmesi kanun sistematigi açısından son derece isabetlidir.

Borçlar Kanunu'nun 46. maddesinin birinci fıkrası, "cismani bir zarara duçar olan kimse, külliye veya kısmen çalışmaya muktadir olamamasından ve ilerde iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanını ve bütün masraflarını isteyebilir" kuralını öngörmektedir. Bu kural uyarınca bir kimse yaralandığı, sakatlandığı veya hastalandığı takdirde, tedavi masraflarından başka, kısmen veya tamamen işgöremez duruma gelmesi ve iktisadi geleceğin ihlali sonucu meydana gelen zararların tazmini ni isteyebilecektir. Görüldüğü gibi 46. maddenin amacı; zararlandırıcı olay sonucu kısmen veya tamamen, sürekli veya geçici bir zarara uğrayan kimsenin muhtemel kazanç kayıplarını olabildiğince giderip olaydan önceki ekonomik durumuna kavuşturmadır.

46. maddenin uygulanması bakımından öncelikle üzerinde durulması gereken husus, işgücü yani meslekte kazanma gücü kaybının tespiti işidir. Gerçekten böyle bir tespitten sonradır ki, davacı işçinin meslekte kazanma gücü kaybına uğrayıp uğramadığı, uğramış ise bunun oranı, geçici mi, sürekli mi olduğu belirlenebilecek, olayı müteakip ve ilerde zaman içinde tedricen gerçekleşecek kazanç kaybı, yani zararının miktarı hesap edilebilecektir. Meslekte kazanma gücü kaybı saptanırken, vücutta meydana gelen sakatlığın işçinin mesleğine göre değerlendirilerek işgücü ve kazancı üzerindeki etkisi dikkate alınmalıdır(6).

Yargıtay, meslekte kazanma gücündeki azal-

5. OSER, H. - SCHÖNENBERGER, W. : Borçlar Hukuku, Çev. Recai : SEÇKİN, Ankara, 1950, s.415; SAYMEN, F. Hakkı - Halit K. ELBİR: Borçlar Hukuku Umumi Hükümler, İstanbul 1966, S.: 471.
6. DESCHENAUX, Henri - Pierre TERCIER: a.g.e., S.230.

maorininin Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü uyarınca tesbit edilmesi gerektiği görüşündedir. Bunun sonucu olarak da, anılan tüzüğe göre bir tesbiti öngörmeyen hastane raporlarına dayanılarak hüküm kurulmasını isabetsiz bulmakta ve yerel mahkeme kararlarını bozmaktadır (7). Öğretide bu uygulamanın daha objektif ve bilimsel olduğu belirtilmektedir(8).

IV. TAZMİNATIN HESABINDA GÖZÖNÜNDE TUTULMASI GEREKEN İLKELER

Borçlar Kanunu'nun 45. ve 46. maddelerine dayanılarak açılan tazminat davalarında, daha önce de belirtildiği gibi, olay tarihinden itibaren geçecek zaman içinde olayların normal akışına göre ve belli aralıklarla tedricen gerçekleşecek olan gelirlerden yoksun kalma nedeniyle uğranılan zararların giderilmesi istenmektedir. Görüldüğü üzere; bu tür zararların, olayın meydana gelmesi ile derhal veya nisbeten kısa bir süre içinde gerçekleşen öteki zararlardan farklı bir nitelik ve kapsamı vardır. Bu özelliğin tazminat hesabı işlemlerinin her aşamasında gözönünde tutulması, hüküm altına alınacak tazminatın olabildiğince gerçeğe uygun olması bakımından büyük bir önemi bulunmaktadır.

Şu hususun özellikle bir kez daha belirtilmesi gerekir ki, bu yasal düzenlemelerin amacı, zarara uğrayan kimseye olay vuku bulmasaydı da günlük hayat sürdürülmüş olsaydı destekten yoksun kalan ne kadar yardım görecekti ya da yaralanan işçi çalışma döneminde ne kazanç sağlayacaktı idiye o yardımın veya o kazancın karşılanmasıdır. Tazminat hesapları varsayımlara dayanarak yapıldığı için, gerçek zararın saptanması ve doğru bir sonuca varılması kolay bir iş değildir. Zarar ve tazminat miktarlarının isabetli olarak belirlenebilmesi için, gerekli veriler tam olarak toplanmalı ve karşılaştırılmalı hukuk da dikkate alınarak saptanacak ilkelere kararlılık içinde uyulmalıdır. Bu hususlara özen gösterildiği takdirde ki

varılacak sonuç, kuşkusuz gerçeklere daha uygun ve taraflar için de doyurucu olacaktır.

Bu genel açıklamadan sonra, tazminatın hesabında gözönünde tutulması gereken ilkeler karşılaştırmalı hukuktan da yararlanılarak ayrı ayrı inceleme konusu yapılacaktır.

1. ÜCRETİN BELİRLENMESİ:

Destekten yoksun kalma ya da iş göremezlik sonucu uğranılan zararın miktar ve kapsamının belirlenebilmesi için, ölen veya sakatlanan işçinin olay tarihindeki ücretinin tesbiti ile hesap işlemlerine başlanması gerekir(9). Gerçekten ileride sağlanması beklenen gelirlerden dolayı bir zarar söz konusu olduğuna göre, olay vuku bulmadan önce işçinin eline geçen ücret tam olarak bilinmelidir. Ancak, bundan sonradır ki, zarar süresi boyunca o işçinin muhtemel kazancı gerçeğe daha uygun olarak tespit edilebilir. Öte yandan, desteğin elde ettiği ücret, onun ne ölçüde bakım gücüne sahip olduğunu da gösterir. Önemle belirtmek gerekir ki, ücret, hiç bir zaman asgari ücretin altında düşürülemez. İş hukuku uygulamasında gerçek ücretin tesbitinde güçlüklerle karşılaşıldığı bilinmektedir. İşveren tarafından düzenlenen bordroların çoğu kez gerçek durumu yansıtmadığı ortaya çıkan uyuşmazlıklardan anlaşılmaktadır. Genelde işçinin zayıf durumu itibarıyla bu uygulamaya ses çıkarmaması, başka bir anlatımla itiraz halinde hizmet akdinin bozulacağı tehdidi altında bulunması nedeniyle tazminat davalarında da işçi kesiminin gerçek ücretini ispat konusunda güçlüklerle karşılaştığı, mahkemelerin de kimi kez ücret sorununu çözmek için çeşitli kuruluşlara başvurmak zorunda kaldığı sıkça gözlenmektedir.

İşçinin günlük, aylık geliri belirlenirken sosyal yardımların da dahil edildiği geniş anlamdaki ücretin esas alınması görüşü uygulamada sürdürülmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, toplu iş sözleşmesinde öngörülen yardımlardan bir kısmının (örneğin ikramiye-

7. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 6.12.1984 gün ve 9748 - 10885 sayılı; 6.5.1986 gün ve 3587 - 4641 sayılı ve 10.5.1988 gün ve 3462 - 5589 sayılı, kararları. 506 sayılı Yasa çerçevesinde belirlenen iş göremezlik derecesinin kesinleşmesi zorunlu bekletici sorundur / Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.5.1987 gün ve 4830-5065; 26.11.1991 gün ve 13133 - 14934 sayılı kararla).
8. ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara, 1984, 5. Bası, S.: 783; SAYMEN, F. Hakkı Halit K. ELBİR: a.g.e., s.: 479.
9. KUDAT, Arkun; a.g.e., s. 95.

nin) dahil edilmemesini bozma nedeni saymaktadır (10).

Ancak arizi nitelikteki ücret eklerinin (hafta tatili, genel tatil ve fazla mesai çalışmalarının) hesap dışı bırakılması yolundaki uygulama sürdürülmektedir. Ayrıca kimi ödemelerin ve primlerin arizi nitelikte olup olmadığı; her olayın özelliği, ödemelerin dayanağı belgeler ve işyeri uygulamasının sürekliliği gibi unsurlar gözönünde tutularak belirlenmelidir.

Meslekte kazanma gücü kaybindan doğan zararların saptanmasında, sosyal yardımların dikkate alınıp alınmayacağı konusunda görüş birliği sağlanamamıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi önceki kimi kararlarında, iş kazasından sonra da, çalışmasını sürdüren işçinin ikramiye, yemek, yakacak gibi ek ödemeler ve sosyal haklar için ayrıca daha fazla güç (effort) sarfetmesi düşünülemeyeceği gerekçesi ile bu ödemelerin zarar hesabında dikkate alınamayacağı görüşünü benimsemiş ise de(11), son yıllarda istikrarlı biçimde bu ödemelerin de hesaba katılmasını kabul etmektedir. Bu görüş, öğretide eleştirilmektedir (12).

Ayrıca belirtmek gerekir ki, zarar hesabına baz alınacak işçi ücretli brüt değil, her türlü vergi, resim ve harçlar kesilerek netleştirilmiş olmalıdır(13). Yargıtay, sendikaya ödenmesi gereken sendika aidatı tutarının indirilmemiş olmasını bozma nedeni saymaktadır.

Konunun iş hukuku ağırlıklı olarak incelenmesi nedeniyle burada, farazi destek (Örneğin anne ve baba için ölen çocuk) ile ilgili açıklama yapılması gereği duyulmamıştır.

2. DESTEĞİN YARDIM GÖRENLERDEN HER BİRİNE GELİRDEN AYIRDIĞI YA DA AYIRABİLECEĞİ PAYLARIN BELİRLENMESİ

Ölümlü sonuçlanan iş kazasından veya meslek hastalığından zarar gören kişilere ölenin ekonomik ve sosyal durumu gözönünde bulundurularak hayatta iken sağladığı veya ileride sağlayacağı yardımların belirlenmesi zorunludur. Desteğin ücreti bir kez tespit

edildikten sonra, bu sorunun çözümü nisbeten kolaylaşır. Destek hayatta iken, zarara uğrayanlara yaptığı yardımlar belli ise, yapılan yardımlar miktarı ile ölenin toplam kazancı arasında bir oran kurularak uğranılan zarar ortaya çıkarılabilir. Böylece zarar süresi de dikkate alınarak toplam zararı bulmak imkânı sağlanır. Yapılan yardımın miktarının belli olmadığı durumlarda ise, somut olayların özelliklerine göre varsayımlara başvurulması gerekir. Örnekler vererek konunun açıklığı kavuşturulmasında yarar vardır. Evli bir erkeğin geride çocuksuz bir eş bırakması halinde, genelde davacı kadına %45 ile %50 arasında bir pay ayrılması uygulamada kabul edilmektedir. Dul kadın ile bir çocuk destekten yoksun kalmışlarsa, çocuğun yaşı, ihtiyaçları ve öğrenim durumu gibi unsurlar dikkate alınarak, eşe %40-45, çocuğa da %10-15 oranında bir pay ayrılabilir. Çocuk sayısı arttıkça, eşe ayrılacak payın da bir miktar azalması kabul edilmelidir. Bu konuda gözönünde tutulması gereken husus, "yardım miktarının yeter delillerle ispat edilemediği hallerde yargıç, ölenin sağladığı veya sağlayabileceği kazanca, davacı ile aralarındaki yakınlık derecesine, öledeki yardım ve fedakarlık duygusunun yüksekliğine, bakılanın yaşına, cinsiyetine, ihtiyaçlarına, sürmekte olduğu hayat tarzına bakarak sözü geçen miktarı tayine çalışacaktır."(14).

3. ZARAR SÜRESİNİN TESBİTİ

Ücret ve destekten yoksun kalanlara yapılan yardımların miktar ve oranlarının belirlenmesinden sonra, bakım gücü ve bakım ihtiyacının başlangıç ve sonunu, daha açık bir anlatımla zarar süresinin tesbiti aşamasına gelinmiş olmaktadır. Destek sağ olsa idi, daha ne kadar bir süre davacıya yardımda bulunacaktır sorunu, kuşkusuz varsayımlara dayanılarak çözümlenecektir. Gerçekten desteğin, yani ölen işçinin eylemli ve düzenli olarak yardım yapmakta iken ölmesi halinde, zarar süresinin başlangıcı kuşkusuz, ölümün meydana geldiği tarihtir. Şayet faizi desteğin, örneğin ileride ana ve babasına bakması muhtemel küçük bir çocuğun ölümü söz konusu ise, bakım süresinin başlangıcı ölüm tarihi olamaz. Bu durum-

10. 21.9.1989 gün ve 4359 - 7159 sayılı karar.

11. 3.10.1980 gün ve 9061 - 10263 sayılı ve 28.4.1983 gün ve 1992 - 4217 sayılı kararlar.

12. ÇAĞA, Tahir - Ahmet M. GÖKÇEN - Tevfik GÜRAN: Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde ödenecek Tazminatın Hesabına Dair, Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap Edilmesi Sempozyumu, Ankara, 1994, S. 33 vd.

13. KUDAT, Arkun: a.g.e., s.98. Bkz. 9. Hukuk Dairesinin 17.9.1973 gün ve 4960 - 27451 sayılı kararı.

14. TEKİNAY, Selahattin Sulhi - Sermet AKMAN - Haluk BURCUOĞLU - Atilla ALTOP: a.g.e., s. 855.

da, çocuğun ileride destek durumuna gelebileceği sonraki bir tarihin saptanması gerekecektir.

Bakım süresinin sonuna gelince; bu tarihin belirlenebilmesi için, ölenin muhtemel yaşama süresi ile aktif çalışma süresinin ve öte yandan destekten yoksun kalanın yaşama süresinin mortalite ve activite cetvellerinin yardımı ile saptanması icap etmektedir. Ülkemiz de son yıllara değin söz konusu cetveller düzenlenmiş olmadığı için, uygulamada genellikle 1931 tarihli Fransız PMF "mortalite cetvellerine başvurulmaktadır. DİE'nin tek yaşlara göre beklenen ömür (yıl)" cetvellerini düzenlemiş olması karşısında hukukumuzdaki boşluk kısmen doldurulmuş bulunmaktadır(15). Ancak bir kimsenin çalışma gücünün genelde yaşam süresinin sonuna kadar devam etmediği bilinen bir gerçektir. Bu nedenle, aktif hayat dönemi ile sonraki emeklilik, yani pasif dönemi birbirinden ayırmak gerekir. İş hukuku uygulaması bakımından konu ele alınacak olursa; Yargıtay 9. Hukuk dairesi bu ayırıma dikkat etmektedir: "Bir kimsenin aktif hayat süresi ... 60 yaşın bitimine kadar devam eden süredir... 60 yaşından sonra çalışarak gelir temini söz konusu olamaz(16). Aynı Daire, ağır işlerde örneğin yeraltında çalışan bir maden işçisinin emeklilik yaşının 50 olduğunu kabul etmektedir.

Bakım süresinin saptanması için desteğin muhtemel ölüm ve emeklilik süresinin belirlenmesi yeterli olmayıp, destekten yoksun kalanın yaşama süresinin ya da bakım ihtiyacının sona ereceği tarihin de ortaya çıkarılması gerekir. Davacı, eş ya da ana ve baba ise, desteğin yardımının yaşamları boyunca süreceği prensip olarak kabul edilmelidir. Davacı çocuk ise, genelde reşit olacağı tarih esas alınmalı öğrenim gördüğü takdirde, koşullara göre 22 ila 25 yaşına kadar yardımın devam edeceği düşünülmelidir. Kız çocuklarının evlenmeleri ile ihtiyaçlarının sona ereceği varsayılmalıdır.

Bu konuda özellikle belirtmek gerekir ki; öğreti ve uygulamada tartışmasız kabul edildiği gibi, desteğin bakım gücü ile davacının bakım ihtiyacından han-

gisi daha önce sona erecekse, o süre esas alınmalıdır(17).

İsviçre'de sorun pratik bir esasa kavuşturulmuş olduğundan, bu konuda fazla bir güçlük karşılaşılmamaktadır. Gerçekten, Stauffer ve Schaetzle'nin tablolarında desteğin muhtemel faaliyet ve hak sahibinin de muhtemel yaşama süreleri dikkate alınarak çok yönlü istatistikler yapılmıştır. Senede 36.000 İFr kazanan ve bunun %40'ını 40 yaşındaki karısına ayıran 45 yaşındaki bir kimsenin öldüğünü varsayalım. Buna göre ölüm tarihinde karısına ayrılan miktar, $36.000 \times 40 + 100 = 14.400$ İFr'dir. Bu durumda İsviçre'de yapılacak iş, ölen erkek ve destekten yoksun kalan eşten oluşan 2 kişilik rantla ilgili 25 numaralı tabloya başvurmadan ibarettir. Bu tabloda 100 İFr için %3,5 faiz üzerinden eşlerini kaybeden kadınlar için peşin sermaye değerleri gösterilmiştir. Olayda ölen erkek 45, davacı kadın 40 yaşında olduğuna göre, 45 ve 40 rakamlarının kesiştiği sütunda 15,38 rakamı bulunarak, kadının gelir kaybının $14400 \times 1538 + 100 = 221427$ İFr olduğu saptanabilir(18).

İş göremezlik tazminatı açısından konu ele alınacak olursa; daha önce de ayrıntılı biçimde değinildiği gibi, meslekte kazanma gücündeki kayıp oranının öncelikle tesbiti gereklidir. Maluliyeti sürekli ise davacı işçinin olay vuku bulmasa idi daha ne kadar faaliyetini sürdürebilecek olduğunun ve ayrık durumlarda da daha ne kadar yaşayabileceğinin mortalite ve activite cetvellerine başvurularak belirlenmesi gerekir.

Destekten yoksun kalma tazminatı konusunda ölen desteğin muhtemel ömür ve muhtemel faaliyet hayatının sonu ile ilgili açıklamalar, meslekte kazanma gücü kaybına uğrayan işçi için de genelde geçerlidir. Burada kısaca belirtmek gerekir ki, İsviçre'de Federal Mahkeme 1960 yılında, Stauffer ve Schaetzle tarafından düzenlenen cetvellerin uygulanmasına karar vermiştir. Ülkemiz uygulamasında ise genellikle 1931 tarihli Fransız PMF cetvelleri gözönünde tutulmaktadır. Yine evvelce işaret edildiği gibi, bir işçinin-

15. ÇAĞA, Tahir - Ahmet M. GÖKÇEN - Tevfik GÜRAN : a.g.e., s.: 22-23 ve 213.
16. 23.2.1988 gün ve 11578 - 1618 sayılı karar. Ayrıca bkz. aynı Dairenin 2.3.1979 gün ve 2669 - 3174 sayılı kararı.
17. ÇAĞA, Tahir - Ahmet M. GÖKÇEN - Tevfik GÜRAN: a.g.e., s. 23; TEKİNAY, Selahattin Sulhi : Ölüm Sebebiyle Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, İstanbul, 1963, s. 134.
18. Gerek bu örnek ve gerekse diğerleri için bkz. DESCHENAUX - Henri - Pierre TERCIER: a.g.e., s.: 237 - 238. Ayrıca aktivite ve mortalite cetvelleri için bkz. STAUFFER - SCHAETZLE : Berwerttafein, Zurich 1989.

hayatını, yani tabii ömrünün sonuna kadar çalışacağı kabul edilerek hesaplar yapılması doğru değildir. İnsanın muhtemel ölüm tarihinden daha önce aktif hayatının son bulacağı, yani emekli olacağı düşünülerek sonuca varılmalıdır. Uygulama da, genelde bu doğrultudadır.

4. OLAY TARİHİ İLE RAPOR TARİHİ ARASINDAKİ ZARARIN SOMUT OLARAK HESAP EDİLMESİ

Zarar süresi belirlendikten sonra bunun olay tarihi ile hüküm (ya da hükme en yakın rapor) tarihi arasındaki bölümü için, zarar miktarını somut biçimde hesap etmek kolaydır. Gerçekten olaydan sonra ve hüküm tarihinden önceki gelişmeler geçmiş dönem zararının gerçek miktarının ne olduğunu belirgin bir biçimde gösterir. Böyle bir durumda, varsayımlara dayanılarak hesaplar yapılması, gerçeklerden uzaklaşılması sonucunu doğurur. Örneğin, kaza tarihinde ölen ya da sakatlanan işçinin günlük ücreti 100 TL. ise, asgari ücretlerin yükseltilmesi ya da yeni toplu iş sözleşmelerinin yürürlüğe konulması nedeniyle beş yıl sonraki hükmün verileceği tarihte günlük 750 TL'ye ulaştığı takdirde, bilinen dönem için gerçeklere uygun hesap yapma olanağı varken, varsayımlara dayanılması, hükmün isabeti konusunda şüpheler uyandırabilir.

İsviçre'de olayın ölüm ya da beden tamliğinin ihlali sonucunu doğurmasına göre bir ayırım yapılmaktadır. Buna göre; destekten yoksun kalma zararının tesbitinde ölüm tarihi(19), cismani zararın tesbitinde ise hüküm tarihi esas alınmaktadır(20). Demek ki İsviçre'de beden bütünlüğünün ihlali nedeniyle açılan tazminat davalarında, bilinen ve bilinmeyen dönem için zarar sırasıyla somut ve soyut olarak hesaplanmaktadır. Bu uygulama, cismani zarara uğrayan kimse hüküm tarihinde sağ olduğuna göre bilinen birinci dönem için zararın somut olarak hesaplanması, oysa destekten yoksun kalma davasında ölümle sonuçlanan olay olmasa idi müteveffanın yaşayıp yaşamıyacağı belli olmadığı için zararın olay tarihinden itibaren soyut olarak hesaplanması gerektiği gerekçe-

sine dayanmaktadır(21).

Türkiye'deki uygulama ise, kısmen İsviçre ile paralellik göstermekte, kısmen de ondan tamamen ayrılmaktadır. Gerçekten, bugün ülkemizdeki uygulamada, gerçekler ortada iken varsayımlara dayanılmaz görüşü benimsenmiş ve bunun sonucu olarak da ister ölüme isterse cismani zarara dayansın söz konusu tazminat davalarının tümünde zarar iki dönem birbirinden ayrılarak farklı yöntemlere göre hesap edilmektedir. Bu uygulama çerçevesinde, hükmün kurulmasına kadar geçen bilinen dönemde gerçekleşen olguların ve bilinen verilerin gözönünde tutulması gerekmektedir. Örneğin işçinin yıllık ücreti olay tarihinde 6.000.000 TL. iken hüküm tarihine kadar geçen üç yıl içinde birinci yıl sonunda 10.000.000 TL. ikinci yıl sonunda 15.000.000 TL. ve üçüncü yıl sonunda 20.000.000 TL. olmuşsa, üç yıllık ilk dönem zararının hesabında toplam 45.000.000 TL. dikkate alınmalıdır. Olay sonucu işçi %80 oranında meslekte kazanma gücü kaybına uğramış ise, üç yıl içindeki ücret kaybı, $45.000.000 \times 80 : 100 = 36.000.000$ TL'dir. Bu örnekten de açıkça anlaşıldığı üzere, zararın gerçek miktar ve şumulü zamanla daha iyi belirlenebileceğinden, hüküm tarihine kadar geçen dönem zararı somut olarak hesaplanmalıdır (22).

Burada, toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında zaman zaman karşılaşılan bir sorun üzerinde durulması yerinde olur. Toplu iş sözleşmesinin yürürlük dönemi hüküm tarihinden sonraki süreyi de kapsadığı takdirde bilinen dönem sonu, sözleşme süresi esas alınarak belirlenebilir mi? Örneğin, 1.1.1988 tarihinde vuku bulan iş kazası nedeniyle hak sahiplerinden biri tarafından destekten yoksun kalma davası açıldığını, yargılama sırasında 1.1.1993 tarihinde yürürlüğe giren, toplu iş sözleşmesiyle 1. yıl ve 2. yıl için ayrı ayrı ücret zamları öngörüldüğünü ve mahkemece de 1993 yılı içinde karar verildiğini varsayalım. Bu durumda, bilinen dönemin, hükmün verildiği tarihten sonraki toplu iş sözleşmesinin 2.yıl zammının ilişkin bulunduğu 1994 yılı sonuna kadar geçecek süre-

19. FM 1. Hukuk Dairesi'nin 22. 6.1971 tarihli (ATF 97 11 130 C. 6) ve 13.6.1973 tarihli (ATF 99 11 211 C.6) kararları.

20. FM 1. Hukuk Dairesi'nin 10.7.1973 tarihli (ATF 99 11 216 c.3) tarihli kararı.

21. İsviçre uygulaması için bkz. DESCHENAUZ, Henri - Pierre TERCIER: a.g.e., S. 227 ve 237, TEKINAY, Selahattin Sulhi: a.g.e., S.: 201-202.

22. HGK'nun 15.5.1991 gün ve 102- 267 sayılı ve 9. Hukuk Dairesinin 18.1.1994 gün ve 12485-89 sayılı karar.

yide kapsayabileceği düşünülebilir. Ancak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu görüşü benimsememektedir. Anılan Daire bilinen dönemin hitam tarihi olarak hüküm (ya da hükme en yakın rapor) tarihinin bu konuda da esas alınmasından yanadır(23). Sorun, Daire görüşü doğrultusunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu doğrultusunda çözümlenmiştir(24). Genel Kurul, gerekçe göstermemiştir. Öğretide bu çözüm eleştirilerek, Borçlar Kanunu'nun 42. maddesi hükmüne aykırı olduğu ileri sürülmüştür(25). Ancak şu kadarını belirtmek gerekir ki, bilinen dönemin hüküm tarihine kadar geçecek süreyi kapsamı ve hükümden sonraki dönemin de bir bütün olarak düşünülmesi, işin mahiyetine ve iki dönemin hüküm tarihinin esas alınarak tesbit edilmesi yolundaki İsviçre ve Türkiye'deki uygulamaya göre, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi görüşünün doğru olduğu söylenebilir.

Bu açıklamalardan sonra rapor tanzim tarihine kadar smut olarak hesaplanan zararın iskonto tabi tutulup tutulmayacağı sorununa gelince; bilindiği gibi ülkemizde mahkemeler destekten yoksun kalma ve iş göremezlik tazminatının peşin değerinin davalıdan tahsiline, yani tazminatın def'aten meblağ şeklinde ödenmesine karar vermektedirler. Tazminatın peşin değerinin tahsili şeklinde hüküm kurulması halinde sermayeleştirme işleminin hangi tarih esas alınarak yapılması gerekeceği sorunu kendisini göstermektedir. Bilinen dönem açısından değerlendirme yapılacak olursa, olay tarihinde hüküm (ya da hükme en yakın rapor) tarihine kadar geçen evrede zarar, davalı tarafından ödenmemiş olduğu için, iskonto tabi tutulamaz. Aksi halde, vadesi gelmiş ve henüz ödenmemiş bir borç iskonto tabi tutulmuş olur ki, bu durum iskonto kavramı ile bağdaşmaz.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi önceki kimi kararlarında iratların sermayeye çevrilmesinde ölüm tarihini esas almakta idi. Özel Dairenin bu konudaki gerekçesi şöyle idi: bu tür olaylarda tazminat hakkı genel-

de iş kazasının meydana geldiği tarihte doğar ve tazminata esas zarar miktarı işçinin olay tarihindeki geliri faal ömür süresi içinde belirli bir oranda artırılarak tesbit edilir. Peşin ve toptan ödemenin söz konusu olduğu halde de tazminatın peşin sermaye değerinin saptanması gerekir. Zararın olay tarihine göre tesbit edilmesi ve hükmün olay tarihi itibarıyla kurulması sebebiyle tazminatın peşin sermayeye çevrilmesinde de olay tarihinin dikkate alınması icap eder(26). Aynı Daire, sonraki kararlarında, öteki Daire kararlarıyla da uyum sağlanması düşüncesiyle görüşünü değiştirerek, bilinen dönem zararının somut olarak gerçekleşmiş ve sorumlusu tarafından da ödenmemiş olması nedeniyle iskonto tabi tutulamayacağını kabul etmektedir(27). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, gerek ölüm ve gerekse cismani zarar hallerinde, iratların sermayeye çevrilmesinde olay tarihinin değil, rapor tarihinin esas alınması ve bunun sonucu olarak da somut olarak gerçekleşen dönem zararlarının iskonto kapsamı dışında tutulması görüşünü benimsemektedir(28).

5. HÜKÜM TARİHİNDEN SONRAKİ DÖNEM İÇİN ZARAR HESABININ SOYUT BİÇİMDE YAPILMASI

İşgöremezlik tazminatı söz konusu ise, kazaya uğrayan işçinin muhtemel emeklilik tarihi; destekten yoksun kalma tazminatı söz konusu ise, desteğin muhtemel yaşama süresi ile destekten yoksun kalmanın ihtiyaç süresinden hangisi daha kısa ise o sürenin sonu, bilinmeyen aktif dönemin hitamını belirler. Bu dönem için zarar hesabı, müstakbel gelir hakkında varsayımlara dayanılarak yapılacaktır. Bugün öğretisi ve uygulamada, bilinmeyen dönem ücretlerinin her yıl için genellikle %10 artırımla kazanç kaybının, yani bilinmeyen zarar miktarının saptanması kabul edilmektedir. Buna göre; hüküm tarihinde yıllık ücret, örneğin 1000 TL ise, 1. yıl sonunda 1100 TL, 2. yıl sonunda 1210 TL. şeklinde yıl yıl gelir kayıpları-

23. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 28.12.1993 gün ve 15561-19471 say. Kar.

24. HGK, 8.6.1994 gün ve 246-382 sayılı karar.

25. İYİMAYA, Ahmet: İnsan Zararları Konusunda Belirmekte olan Bazı Yeni Eğilimlerin Analizi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi'nin 1994/2 Sayısından Ayrı Bası, S.209-225.

26. 6.12.1990 gün ve 12561 - 16867 sayılı karar.

27. 18. 1.1994 gün ve 12485 - 89 sayılı karar.

28. 16.3.1988 gün ve 611 - 249 sayılı; 13.6.1990 gün ve 215 - 356 sayılı; 1.5.1991 gün ve 114 - 238 sayılı ve 15.5.1991 gün ve 102-267 sayılı kararlar.

nın belirlenmesi gerekmektedir. İşgöremezlik tazminatı yönünden gelirlerin maluliyet oranı ile çarpılarak sonuca gidilmelidir. Örneğin ikinci dönem toplam gelirleri 10.000.000 TL. ve maluliyet oranı da %10 ise, söz konusu dönem zararı 1.000.000 TL'dir.

Destekten yoksun kalma zararı yönünden de yapılması gereken işlem aynıdır. Desteğin ikinci dönem gelirleri toplamı 10.000.000 TL, eş için ayrılan pay %45, bir çocuk için de %10 ise, eşin söz konusu dönem zararı 4.500.000 TL. ve çocuğunki de 1.000.000 TL dir.

Borçlar Kanununun "tazminat miktarının tayini" başlıklı 43. maddesinin birinci fıkrasında "hâkim, hal ve mevkiin icabına ve hatanın ağırlığına göre tazminatın suretini ve şümulünün derecesini tayin eder" hükmüne yer verildikten sonra, ikinci fıkrasında "zarar ve ziyan irat şeklinde tayin olunduğu takdirde borçludan icap eden teminat alınır." denilmektedir. Konumuzda zarar gören kişi, bir irat kaybına uğradığına göre, irat şeklinde bir tazminata hükmolunması, işin niteliğine uygun olur. 43. madde bu yetkiyi hâkime tanımaktadır. Ancak uygulamada bu çözüme yer verilmemekte, tazminatın peşin değerinin tahsiline, yani tazminatın def'aten bir meblağ olarak ödenmesine hükmolunmaktadır. Bu nedenle, burada, irat şeklinde tazminat konusu üzerinde durulmasında bir yarar görülmemiştir.

İradın peşin değerinin belirlenmesine gelince; davacının aylık ya da yıllık kazançlarının alt alta yazılıp toplanmak suretiyle sermayeleştirme yoluna gidilemeyeceği açıktır. Gerçekten, peşin değer zaman içinde ödenmesi gereken iratların toplamına eşit olamaz. Def'aten ödenecek miktarın; taksit taksit ödenen miktarların toplamından daha az olması gerektiği günlük alışverişlerde bulunan herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Bunun da nedeni, her taksidin ödenmesinden sonra elde kalan sermayenin faiz getirecek olmasıdır. Peşin değer bu taksit miktarları ve her defasında kalan sermayenin getireceği faizler dikkate alınarak hesap edilmektedir. Buna göre, son taksit muaccel olduğu anda, elde ancak o taksidi karşılayan

para kalmış olmaktadır(29). Sayın Arkun KUDAT'ın açıklamaları konuyu aydınlatıcı nitelikte olduğundan aşağıya aynen alınmıştır:

"Faiz indirme sisteminin esası, toptan ödeme dolayısıyla erken ödenen taksitlerin iskontoya tabi tutulmasından ibarettir. Gelecek zamanda ödenecek olan ve bu bakımdan ertelenmiş sayılması gereken herhangi bir irat taksidinin içinde, faizlerinin dahi olacağı tabii bulunduğundan, ödenmesi erkene alınan bu taksidin içindeki faizlerin taksitten indirilmesindeki hakkaniyeti teslim etmelidir.

Bu sisteme göre, peşin değerle peşin değer bileşik faizinin toplamı, nominal değer olan irat taksidinin kendisini vücuda getirir. Şu halde, peşin değeri bulabilmek için, taksidin içinden peşin değer bileşik faizini tenzil etmek lâzım gelir."(30).

Peşin değer esas alınacağı tarihe gelince; daha önce de işaret edildiği gibi, İsviçre Federal Mahkemesi cismanî zarar halinde hüküm tarihinin, ölüm halinde ise olay tarihinin dikkate alınması görüşündedir. Federal Mahkeme, 1959 yılından önce verdiği kararlarda, bu tür bir ayırım yapmamakta, her iki hal için de, iratların hüküm tarihinde sermayeye çevrilmesini ve hüküm tarihine kadar geçecek süre için zararın somut olarak hesap edilmesi gerektiğini kabul ediyordu(31).

Daha önceki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 9. ve 10. Hukuk Daireleri iratların sermayeye çevrilmesinde olay tarihinin değil, hüküm (veya hükme en yakın rapor) tarihinin esas alınması görüşünü paylaşmaktadırlar. Ancak artırımlı yıllık gelirlerin ortalaması alınmak suretiyle mi; yoksa artırımlı yıllık gelirlerden herbirinin önce ayrı ayrı peşin değerlerini belirleyip, sonra da bu peşin değerler toplanmak suretiyle mi sermayeleştirme yapılması gerekeceği konusunda uygulamada tereddüt edilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; önceki kararlarında söz konusu zarar dönemine ilişkin yıllara ait gelir ortalamasının bulunarak bunun %10 iskonto üzerinden peşin değerinin hesap edilmesini kabul etmişken (32), 1994 yılının başından itibaren kararlılıkli-

29. ÇAĞA, Tahir, Ahmet M. GÖKÇEN - Tefik GÜRAN: a.g.e., s.: 25.

30. KUDAT, Arkun: a.g.e., s.: 145.

31. TEKİNAY, Selahattin Sulhi: a.g.e., s: 236 - 237.

32. 6.12.1990 gün ve 12561 - 12867 sayılı karar.

içinde yıllık gelirlerin ayrı ayrı peşin değerlerinin bulunup, sonra bunların toplanması gerektiği görüşünü benimsemiştir(33).

6) ZARARLA VE TAZMİNATLA İLGİLİ İNDİRİMLERDE SIRAYA DİKKAT EDİLMESİ

Sorumluluk hukukunda, tazminatın gerçek zarar miktarını aşmaması temel bir ilkedir. Bu kuralın gözetilmesi ile, tazminat alacaklısının olay nedeniyle zenginleşmesi önlenmiş ve zarar görenin sadece önceki ekonomik durumuna getirilmesi sağlanmış olacaktır. Öğretide de vurgulandığı gibi zarar, hükmedilecek tazminatın en yüksek haddini teşkil edecektir (34). Borçlar Kanunu'nun 42. ve 43. Maddelerindeki düzenlemeler de, zararın saptanması ve tazminatın belirlenmesi safhalarını öngörmektedir. Bu açıklama ve düzenlemelerden de anlaşılacağı gibi zararlar ilgili indirim nedenlerinin önce, tazminatla ilgili indirim nedenlerinin ise sonra uygulanması gerekir. Bütün indirim nedenlerinin ayrı ayrı ele alınıp irdelenmesi başlı başına bir inceleme konusudur. Burada sadece önemli olanlara işaret edilmekle yetinilecektir.

Zarara uğrayan kişinin haksız fiil yüzünden bazı menfaatler elde etmiş, örneğin destekten yoksun kalan kişiye gelir getiren bir miras kalmış olabilir. Zarar gören kişinin haksız fiil yüzünden zenginleşmesini önlemek için, sağlanan menfaatlerin parasal tutarının zarardan mahsup edilmesi gerekir. Bunun gibi, cismani zarara uğrayan kişi, maluliyet oranına göre düşük gelir vergisi ödemek veya hiç ödememek durumu ile karşılaşmış olabilir. Böyle durumlarda yararlar zararın denkleştirilmesi gerekmektedir. Ancak denkleştirme kuralının uygulanabilmesi için, zarar ile yarar arasında denkleştirmeyi gerektirecek uygun sebep-sonuç bağının bulunması icap eder.

Zararı azaltan haller arasında yer alan yeniden evlenme ihtimali, uygulamada sıkça karşılaşılan sorun olduğu için, burada daha ayrıntılı olarak üzerinde durulması yerinde olacaktır. Nişanlısını ya da eşini kaybeden kadının yeniden evlenme şansı bulunup bulunmadığı yaşı, çocuklarının sayısı, sağlık durumu, fiziki görünüşü gibi unsurlar gözönünde tutularak belirlenebilir. Yine bu özelliklere göre, evlenme

şansının oranını da az veya çok tahmin etmek olanaklı vardır. Tazminatın sermaye şeklinde tahsiline karar verilmesi halinde, belirlenen zarardan evlenme ihtimali oranında bir indirim yapılmalıdır. Yabancı ülkelerde bu konuda da istatistikler bulunduğundan, sorun daha objektif biçimde ve eşitlik ilkesine uygun olarak çözümlenmektedir. Ülkemizde ise, yukarıda sözü edilen unsurlar üzerinde durularak sonuca varılmaktadır.

Uygulamada en çok karşılaşılan indirim nedenlerinden birisi de kuşkusuz, müterafik kusurdan ve kaçınılmazlıktan dolayı indirimdir ki bu, tazminatın belirlenmesiyle ilgilidir. Ölenin ya da meslekte kazanma gücü kaybına uğrayanın hiçbir kusuru yoksa, yani olay karşı tarafın ya da üçüncü kişinin %100 kusuru sonucu meydana gelmiş ise böyle bir indirimden kuşkusuz söz edilemez. Kaçınılmazlık halinde ise, her iki tarafın da kusuru bulunmamasına rağmen, risk nazariyesi uyarınca işverenin sorumlu tutulması kabul edilmektedir. Ancak işverenin % 100 kusurlu sayılarak sorumlu tutulması da doğru değildir. Uygulamada kaçınılmazlıktan dolayı sorumluluğun taraflar arasında paylaştırılmasına ve ağırlıklı bölümünün işverene yükletilmesine dikkat edilmektedir.

Nihayet Sosyal Sigorta yardımlarının indirilmesine gelince; 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu mecburi sigortalılık esasını benimsemiştir. Buna göre, hizmet akdine dayanarak bir işveren tarafından çalıştırılan kimseler sigortaya bildirilsin veya bildirilmesin sigortalı sayılmıştır. Aynı Kanunun 10. maddesinde çalışanların Kuruma bildirilmemesi halinde dahi, bildirilmeden önce meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığı durumlarında, sigorta yardımlarının Kurumca sağlanacağı kabul edilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, meslekte kazanma gücünde % 10 ve daha fazla bir kayıp olması halinde gelir bağlanmakta, aksi durumda bağlanmamaktadır. Tazminat davası sonuçlandırılmadan, Sosyal Sigortalar Kurumu'nca bağlanan tüm gelirlerin peşin sermaye değerlerinin araştırılması ve belirlenen miktarın maddi tazminattan mahsubu gerekir(35). Böyle bir mahsup yapılmadığı takdirde, zarar görene çifte ödeme yapılmış olur ki, bunun sorumluluk hukukunda kabul edil-

33. 18.1.1994 gün ve 12485 - 89 sayılı karar.

34. ÇALI, Murtaza : Haksız Fiilden Doğan Tazminat, Ankara, 1968 s.: 39; ÇAĞA, Tahir - Ahmet M. GÖKÇEN - Tevfik GÜRAN : a.g.e., s.: 24; TEKİNAY, Selahattin Sulhi - Sermet AKMAN - Haluk BURCUOĞLU - Atilla ALTOP: a.g.e., s. 785 ve 824.

35. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'sinin 28.3.1988 gün ve 1579-3565 sayılı ve 10.5.1988 gün ve 3462-5589 sayılı kararları.

mesi olanağı yoktur. Ayrıca belirtmek gerekir ki, bütün indirimler yapıldıktan sonra Sosyal Sigortalar Kurumu'nca bağlanan gelirin peşin değeri tenzil edilmelidir(36). Saptanan maddi tazminat miktarı sigorta yardımları ile tamamen karşılanmış ise, tazminat alacaklısına herhangi bir meblağın ödenmesi mümkün değildir.

8- TAZMİNATA YÜRÜTÜLECEK FAİZİN BAŞLANGIÇ TARİHİ

Gerekli indirimler yapıp tazminat miktarı saptandıktan sonra, tahsiline karar verilecek miktar için faizin hangi tarihten itibaren yürütüleceği sorununun da çözülmesi gerekmektedir. Türkiye'de uygulamada, haksız fiil sonucu uğranılan zararların tazmini davalarında, sorumlu şahsın fiili işlediği tarihten itibaren zararın tamamının mütemerridi sayılacağı, temerrüt faizinin işleyebilmesi için ihtara lüzum bulunmadığı, işgöremezlik ve destekten yoksun kalma tazminatları için de faizin olay tarihinde başlatılarak yürütülmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir. Hukuk Genel Kurulu'nun 5.5.1954 günlü, 78-76 sayılı kararında, haksız fiilden mutevellit tazminat davalarında faizin haksız fiilin vuku bulduğu tarihten itibaren hesap edilmesi gerektiği vurgulanmıştır(37). Yine aynı doğrultuda olarak Yargıtay Ticaret Dairesi de 18.9. 1962 gün ve 3173 sayılı kararında, haksız fiilden zarar görenin tazminat hakkının olay günü doğduğu, maddi ve manevi tazminat borçlarında faiz başlangıcı yönünden bir aykırılık düşünülemez ve tazminat faizinin haksız fiilin vukuu ile zararın hadis olduğu günden başlaması gerektiği belirtilmiştir(38). Bu uygulama istikrarlı biçimde sürdürülmüştür. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 1994 yılından önce verdiği kararlarda da aynı görüş benimsenerek faiz başlangıç tarihi olarak olay günü esas alınmıştır. Ancak, aşağıda da belirtileceği üzere anılan Daire, 1994 yılından sonra verdiği kararlarda görüşünü değiştirmiştir. Bu görüş değişikliğini ele almadan önce İsviçre ve Türk öğretisine de kısaca değinmekte

yarar vardır. H. Oser ve W. Schönerberger, konu ile ilgili olarak, "faiz de tazminatın bir mütemmim cüz'üdür, o, zararın meydana gelmesinden başlayarak hesaplanır" demektedirler(39). Sayın Prof. Dr. Selahattin Sulhi Tekinay da aynı görüşü savunarak, "destekten yoksun kalma zararının gerçekleştiği andan itibaren desteğin ölümünden sorumlu olan kişi tazmin mükellefiyeti altına girer. Bu mükellefiyetin yerine getirilmesindeki gecikme süresi için borçlu ayrıca faiz ödemek zorundadır. Demek oluyor ki faizin işlemeye başladığı an, zararın doğduğu andır" demektedir(40). Sayın Arkun KUDAT'ın görüşü de aynı doğrultudadır: "Zararın faizleri de içine almakta bulunmasına göre, faizin başlangıç tarihini, zararın doğumu ile birleştirmek zorunluluğu vardır. Cismani kazalardan doğan zararların her çeşidi, bu ana kaideye tabidir. Biaenaleyh, masrafların faizi, yapıldıkları tarihten, işgöremezlik ve destekten yoksun kalma zararları ile manevi tazminattan her birinin faizi de olay tarihinden başlatılarak hesaplanır."(41).

Konunun açıklığa kavuşturulabilmesi için, destekten yoksun kalma zararı ile Yasanın tabiriyle "cismani zarar"ın özelliklerini hatırlanmasında yarar vardır. Bilindiği gibi, bu tür zararlar olayın vukuu ile birden doğmamakta ve fakat olaydan itibaren işleyecek süre içinde tedricen gerçekleşecek olan gelirden mahrum kalınması itibariyle belli aralıklarla oluşmaktadır. Bu duruma göre müstakbel bir niteliğe sahiptirler. Uygulama da; bu niteliği gözönünde tutularak olay tarihi ile hüküm tarihi arasındaki zararın somut biçimde ve hüküm tarihinden sonraki zararın da soyut biçimde hesaplanmasını ve bu son dönem zararının da hüküm tarihi itibariyle iskontoya tabi tutulmasını kabul etmiş ve bu çözüm şekli artık yerleşmiştir. Böyle bir ayırımın yapılması ve son dönem zararlarının da olay tarihi değil, hüküm tarihi esas alınarak sermayeleştirilmeleri bir kez kabul edildikten sonra, faiz başlangıç tarihi bakımından da herhangi bir çelişkiye düşmemek için, hüküm tarihinden sonra-

36. ÇENBERCİ, Mustafa: a.g.e., s.: 759.

37. KUDAT, Arkun: Cismani Kazalardan Doğan zararlara İlişkin Değerlendirme Prensipleri ve Türk - İsviçre İçtihatları, Ankara, 1969, s.: 24.

38. KUDAT, Arkun: Cismani Kazalardan..., s.: 75-78.

39. OSER, H. - W. SCHÖNERBERGER: a.g.e., s.: 405.

40. TEKINAY, Selahattin Sulhi: a.g.e., s.: 229.

41. KUDAT, Arkun: İş ve Trafik Kazalarında ... s., 142.

ki dönem zararları yönünden faiz başlangıç tarihi olarak hüküm tarihinin esas alınması zorunluluğu vardır. İşlemiş zarar, yani önceki dönem zararları bakımından ise, ortalama bir tarihten hareket edilmesi, bu dönem zararlarının niteliğine daha uygun düşer. İsviçre uygulaması bu anlayışla tutarlı biçimde sürdürülmektedir. Gerçekten İsviçre'de, cismani zarar söz konusu olduğunda sermayeleştirme hüküm tarihi itibarıyla yapıldığı için, Federal Mahkeme, bilinen dönemin faiz başlangıcı için ortalama bir tarihi esas almaktadır.(42) Ölüm halinde ise, sermayeleştirmede olay tarihi esas alındığı için de faiz, olay tarihinden yürütülmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; gerek ölüm ve gerekse cismani zarar halleri için, sermayeleştirmenin hüküm tarihine göre yapılması görüşünü benimsemişi üzerine, faiz başlangıç tarihine ilişkin içtihadını değiştirmek lüzumunu hissetmiş ve bunun sonucu olarak da bilinmeyen dönem zararları faizinin olay tarihinden değil, hüküm tarihinden itibaren yürütülmesi gerektiğini kabul etmiştir(43).

10-11 . 12 . 1993 tarihinde Ankara'da, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsünde düzenlenen "Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Zararın ve Tazminatın Hesap edilmesi" konulu Sempozyumda bu konu da ele alınmıştır. Sayın Prof. Dr. Tahir Çağa "Ölüm ve Cismani Zarar Hallerinde Ödenecek Tazminatın Hesabına Dair" başlıklı ortak bildirisinde şu açıklamalarda bulunmuştur:

"... Zarar, irad kaybindan ileri gelmesi itibarıyla, zarara yol açan olay tarihinde değil, tedrici bir surette ve her taksit için onun vade tarihinde gerçekleştiğinden bu devreye ait taksitlerden herbirine vadesi tarihinden itibaren gecikme faizi yürütülmesi icap etmektedir. Tatbikatta yapıldığı gibi taksitlerin tutarına kaza tarihinden itibaren gecikme faizi yürütülmesi kanuna ve hukuki esaslara kesinlikle aykırıdır.

Netice olarak, zarar gören şahsa hüküm tarihinden sonraki devre için tamamen istisnai durumlar ha-

ricinde genel olarak hüküm tarihindeki yıllık gelir kaybının iradın geri kalan süresi (seneler adedi) ile çarpımından elde edilecek meblağın tazminat olarak verilmesi ve bu meblağa hüküm tarihinden itibaren faiz yürütülmesi yerinde ve isabetli olacaktır."(44).

Ayrıca belirtmek gerekir ki bu görüş, sempozyumda bilim adamları ve uygulayıcılar tarafından genelde tasvip görmüştür (45).

Sayın Ahmet İyimaya bu çözüm şekline katılmadığını şöyle açıklamaktadır:

"İskontaya ilişkin yeni eğilime katılmakla birlikte, tamamen yasal değişikliği gerektiren ve mevcut normatif düzenlemeye aykırı olan ve bünyesinde yeni sorunlar taşıyan faiz mebdeline ilişkin görüşe iştirak etmemekteyim"(46).

Görüldüğü gibi, faiz başlangıç tarihi konusunda gerek uygulamada ve gerekse öğretide birlik sağlanabilmiş değildir. Ancak şu kadarını belirtmek gerekir ki, iskontalaştırma tarihi olarak hüküm tarihi esas alındıktan sonra, faizin olay tarihinden işletilmesi çelişkili bir duruma ve hükmedilecek tazminatın da isabeti konusunda kuşkulara neden olur.

V- SONUÇ

Destekten yoksun kalma ve işgöremezlik tazminatlarının hesabı, birtakım varsayımları gerektirdiği için oldukça güçtür. Ülkemizde henüz istatistiki bilgilerin yeterince elde bulunmaması ve temel ilkelere görüş birliği sağlanamamış olması nedenleriyle aynı konudaki kararlar arasında çelişkiler görülmekte ve ilgili çevrelerce eleştiriler yapılmaktadır. Son yıllarda bu çelişki ve eleştirilerin yoğunlaşması üzerine, bilimsel çevrelerde ve uygulayıcılar arasında konunun çok daha boyutlu olarak ele alınması için sempozyumlar düzenlenmiş ve fikir alışverişi de artmıştır. Bu gelişme ve çabalar sonucunda, daha isabetli ve gerçeğe daha uygun çözüm şeklinin ortaya çıkması ve içtihat birliğinin sağlanması kaçınılmazdır.

42. DESCHENAUX, Henri - Pierre TERCIER, a.g.e., s. 227.

43. 18.1.1994 gün ve 12485-89 sayılı karar.

44. ÇAĞA, Tahir - Ahmet G. GÖKÇEN - Tevfik GÜRAN, a.g.e., s. 28, 30-31.

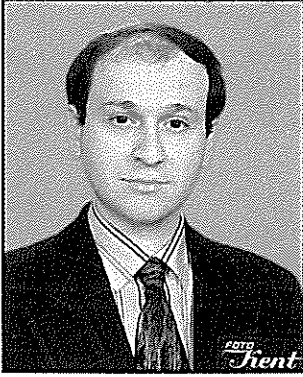
45. Bakınız aynı eser (tartışmalar bölümü), s.: 41 vd.

46. İYIMAYA, Ahmet: İnsan Zararları Konusunda Belirlemekte Olan Bazı Yeni Eğilimlerin Analizi (Türkiye Barolar Birliği Dergisi'nin 1994 / 2 sayısından aynı bazı), s.: 221.

ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEK ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞI, ESNEKLİĞİN NEDENLERİ VE ESNEKLİK TÜRLERİ

Dr. Arif YAVUZ

I.Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü Araştırma Görevlisi



1965 yılında Rize'de doğdu. İlk ve Orta öğretimini İstanbul'da tamamladı. 1989 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nden mezun oldu. Aynı yıl fakültenin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde araştırma görevlisi olarak göreve başladı. 1990 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde "Endüstri İlişkileri Alanında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Normları ve Türkiye" konusunda Yüksek Lisansını verdi. 1994 yılında da yine aynı enstitüde "Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi" konulu tezi ile doktorasını tamamladı. Halen, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde görevine devam etmektedir.

A-ESNEK ÇALIŞMANIN ORTAYA ÇIKIŞI

Bilindiği gibi, endüstri ilişkileri -dar manada işçi işveren ilişkileri- sanayi devriminden sonra ortaya çıkmıştır. 1768 yılında İngiltere'de James Watt'ın buhar makinasını bulmasıyla sanayi devrimi başlamış, fabrika sanayi kurulmuş, kitle üretimine geçilmiştir. Kırsal kesimde feodal yapı içinde çalışanlar şehirlere gelerek fabrika sanayinin vasıfsız işçisi, şehirlerdeki küçük sanayinin usta ve kalfaları ise vasıflı işçisi olmuşlardır.

Zamanla, emek arzının emek talebinden fazla olması ve liberalizm düşüncesinin hakim oluşu sebebiyle çalışma şartları kötüleşmiş, sosyal sefalet başlamıştır. Çalışma sürelerinin fazlalığına rağmen üç-

retler düşük olmuş, çalışma hayatında kadınlar ve çocuklar istismar edilmiş, iş kazaları ve hastalıkları yaygınlaşmıştır. Böylece nisbeten kişisel özgürlüğü olan; fakat kendini güvensiz hisseden yeni bir işçi sınıfı doğmuştur(1). Bu çok bozulan istihdam şartları karşısında hükümetler müdahalede bulunmak zorunda kalmışlardır.

İlk olarak, bireysel çalışma ilişkilerini düzenlemek için yasalar çıkarılmıştır. Çıkarılan bu kanunlarla, çalışma şartlarının insanca istihdama yaraşır asgari koşulları belirlenmiştir. Günlük çalışma sürelerine üst sınır konmuş, asgari ücret tesbit edilmiş, çocukların ve kadınların korunması ile ilgili yasal

1. Ekin, N.; Endüstri İlişkileri; I.Ü. İktisat Fakültesi Yayını; İstanbul 1987, s. 11.

düzenlemeler yapılmıştır. Sonraları ise hükümetler bunlarla yetinmeyip, koalisyon yasaklarını kaldırarak, işçilere örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını tanımıştır.

Bütün bu müdahaleler hep işçinin işveren karşısında korunması ve işçi - işveren güç dengesinin sağlanması için yapılan düzenlemelerdir. 20 yy'ın ikinci yarısından sonra ise çok farklı gelişmeler yaşanmıştır. Özellikle, 2. Dünya savaşı sonrası "II. Endüstri Devrimi" niteliğinde yeni teknolojik gelişmeler meydana gelmiştir. Otomasyona geçilmeye başlanmış, gerek sanayi sektöründe gerekse hizmet sektöründe bilgisayar kullanımı süratle yayılmıştır. Bu yeni teknolojik gelişmelerle üretimin şekli ve yeri, işçi- işveren ilişkileri değişikliğe uğramıştır.

Bu tarihi gelişim sürecinde, biz çalışma ilişkilerini üç döneme ayırabilmekteyiz. Birinci dönem "serbestlik Dönemi" dir. Bu dönem endüstri devriminden hemen sonraki liberalizmin hâkim olduğu müdahale yapılmayan ve çalışma şartlarının kötüleştiği dönem olmaktadır. İstihdam koşullarının kötüleşmesinden sonra hükümetlerin işçileri korumak için yasalar çıkararak müdahalede bulunduğu dönem ise ikinci dönem oluşturmaktadır. Bu döneme "Müdahaleci Dönem" denilmektedir.

Nihayet olarak üçüncü dönem de yeni teknolojik gelişmelerle üretim şeklinin ve yerinin değiştiği, otomasyona geçildiği dönemdir. Bu dönemde uluslararası bütünleşmeler ve dışa açılmalar yaygınlaşmaktadır. Rekabet şartları ağırlaşmakta, sürekli olarak konjonktürel dalgalanmalar ve talep değişiklikleri mevcut olmaktadır.

Artık sadece işi koruma anlayışından vazgeçilmelidir. İşçi ve işletme birlikte korunmalıdır. Zaten işletmenin korunması işçinin de korunması demektir. Burada çalışma ilişkilerinde esneklik ortaya çıkmakta, esnek çalışma şekilleri ve süreleri önem kazanmaktadır. İşte bu üçüncü döneme "Esneklik Dönemi" denilmektedir.

Özellikle 1970'lerden sonra yaygınlaşmaya başlayan esnek çalışma; haftada 5 gün, günlük 8-9 saat olarak, genellikle sabah saat 08.00-09.00'da iş-

başı akşam saat 17.00-18.00'de paydos olan standart çalışmaya alternatif olarak ortaya çıkmış bulunmaktadır. Esneklik ile çalışma şekli ve sürelerinde değişiklikler olmaktadır.

Öncelikle, çalışma süresinin uzunluğunda farklılıklar yaşanmaktadır. Örneğin, haftalık 40-45 saat olan çalışma süresi artık karşımıza 30-35 saat olarak çıkmaktadır. İkinci olarak ise, esnek çalışma, çalışanlara çalışma zamanını belirleme hakkını vermektedir. Örneğin, haftada 5 gün yerine 4 gün veya 6 gün çalışabileceği gibi, günde 8 saat yerine 5 saat veya 10 saat çalışılabilecektir. Veya sabah 08.00'de işbaşı yapılabileceği gibi, saat 10.00-11.00'de de işbaşı yapılabilecektir(2).

Çalışma sürelerinin ve şekillerinin esnekleşmesi ile işletmelerin verimlilikleri artacak, maliyetleri düşecek, ani talep değişikliklerine uyum sağlanacak, rekabet gücü yükselecektir. İşçiler ise esneklikle zamana hâkim olacaklardır. Bireysel zaman özgürlüğü kazanacaklar ve böylece işin insancıllaşması sağlanmış olacaktır.

Şunu belirtmek gerekir ki, esneklik kuralızsızlık demek değildir. Pek tabiki, kurallar gene mevcut olacak, kanun koyucu gerekli yasal düzenlemeleri yapacaktır. Fakat kurallarda katılık olmayacak, esneklik olacaktır(3).

Diğer bir önemli husus da, esneklikle 18. asrın liberalizmine dönme tehlikesidir. Esnekliği deregulasyon olarak kabul etmemek, müdahalesizlik olarak algılamamak gerekmektedir. Esneklik, serbestlik ile mühadalecilik arasında bir kavramı oluşturmaktadır. Esneklik yapılırken işçinin korunması gene sağlanmalı ve yasal korumanın olmadığı döneme dönülmemelidir.

B- ESNEKLİK KAVRAMI VE NEDENLERİ

1. ESNEKLİK KAVRAMI

Esneklik geneide herkes tarafından beğenilen bir kavramdır. Çoğumuz esnekliğin zıttı olan inadı, katılığı, sertliği sevmemektedir. Esneklikte ise yumuşaklıkla hoşgörü bulunmaktadır. Ayrıca değişikliklere ve farklılıklara uyum esneklikle kolay bir şekilde sağ-

2. Nollen, S.D.; New Work Schedules In Practice; Van Nostrand Reinhold Company; New York; 1982; s.1.

3. Ekonomi, M.; Türk İş Hukuku'nun Esnekleşme Gerçeği; Çalışma Hayatında Esneklik Semineri; İzmir, Ekim 1993; s.60.

lanabilmektedir. Ancak, esnekliğin bu olumlu tarafları yanında, biraz belirsizliğin olması onun sakıncalı yanını oluşturmaktadır.

Esneklik kavramının biraz belirsiz olması nedeniyle, işçi ve işveren tarafları bu kavramı farklı şekillerde yorumlayabilmektedirler. Örneğin, bir işçi çalışmaya zamanını belirlemede olduğu gibi, esnekliğin kendisine çalışma hayatıyla ilgili karar vermede daha fazla özgürlük tanıdığını düşünürken; diğer bir işçi de, esnekliği özgürlüğüne getirilen bir kısıtlama ve daha belirsiz ve güvencesiz bir ortam olarak düşünebilir. İşverenler tarafından da esneklik farklı biçimlerde yorumlanabilir. Örneğin; bir işveren esneklikle işçileri daha özgür ve rahat biçimde kontrol edip yönlendirebileceğini düşünebilirken, diğer bir işveren de tam tersini düşünüp işçilerin üzerindeki kontroölünü kaybedebileceğini zannedebilir(4).

2. ESNEKLİĞİN NEDENLERİ

İkinci Dünya Savaşı sonrası meydana gelen teknolojik gelişmeler işgücü piyasasını önemli ölçüde etkilemiş, üretimin şeklini ve yapısını değiştirmiştir. Özellikle, 1973 Dünya petrol krizi bu yapı değişikliğini süratlendirmişti. 1970'lere kadar yaygın olan ve kitlesel üretim ile iş bölümünü ve tam günlük standart istihdam şeklini benimseyen "Fordist Üretim Yapısı" geçerliliğini kaybetmeye başlamıştır. Çünkü, günümüzde artık süratli bir şekilde teknolojik değişiklikler yaşanmakta, arz talep değişiklikleri ve konjonktürel dalgalanmalar olağan hale gelmektedir. Fordist üretim yapısında ise devamlı düzgün bir biçimde büyüyen homojen ve istikrarlı piyasanın var olduğu kabul edilmekteydi(5).

İşte bundan dolayıdır ki, arz ve talepteki değişikliklere ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmek için, iş gücü piyasasındaki katılıklardan kurtulunması ve esnek bir yapıya sahip olunması gerekmektedir. Artık, Fordist üretim yapısının benimsediği tam günlük standart istihdam şeklinden, Atipik istihdam şekline, yani esnek çalışma biçimlerine

geçme gereği duyulmaktadır.

Esnek çalışmanın yaygınlaşmasının önemli bir sebebi de, 1970'ler sonrası baş gösteren ekonomik durgunluk ve işsizliktir. Bu tarihlerden sonra, genel olarak dünyada iktisadi büyüme hızları zayıflamakta ve işsizlik artmaktadır. İktisadi durgunluğun mevcut olduğu bu yapıda, yeterli yatırımlar yapılamamakta ve istihdam sağlanamamaktadır. Bu sebeple, hükümetler, esnekliği istihdamı artıran ve işsizliği azaltan bir tedbir olarak görmekte ve teşvik etmektedirler(6).

Esnekliğin bir nedeni de; esneklikle, işletme çalışma zamanı ile işçinin çalışma zamanı arasında uygunluğun sağlanabilmesidir. İşletmenin çalışma süresi ile işçinin çalışma zamanı genelde bir olmamakta, işletme çalışma süresi daha fazla olmaktadır. Örneğin; işçi günde 8 saat çalışırken, işletmenin üretimi 15-16 saat devam edebilmektedir. İşte bu durumda, uygunluk ya fazla mesai ile ya da vardiyalı çalışma, part-time çalışma gibi esnek çalışma ile sağlanabilmektedir(7).

Diğer bir husus da, sektörel yapıda meydana gelen değişikliklerdir. Bilindiği gibi, sanayileşmenin ilk devrelerinde, tarım sektöründe işgücü azalırken, sanayi ve hizmet sektöründe artmaktadır. Endüstri ötesi topluma geçildikçe ise, tarım sektörü ile birlikte sanayi sektöründeki işgücü azalırken, hizmet sektörü artışını devam ettirmektedir. Esnek çalışmanın en uygun ve yaygın olduğu sektör de hizmet sektörüdür. İşte, hizmet sektörünün devamlı olarak büyümesi, esnek çalışmanın artmasının ve yaygınlaşmasının önemli bir nedenini oluşturmaktadır.

Ayrıca, gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde rekabet şartlarının artması da, esnekliği gerekli kılmaktadır. Özellikle son yıllarda başgösteren ekonomik resesyonlar işletmelerin rekabet şartlarını zorlaştırmaktadır. İşletmeler, bu artan rekabet şartlarında ayakta durabilmeleri için verimliliklerini devamlı olarak arttırmak ve işgücü maliyetlerini düşürmek zorundadırlar. İşletmeler ise, esneklikle verimliliklerini artırıp artan rekabet şartlarına ayak uydurabilmektedirler(8).

4. Mueller, W.S.; Flexible Working and New Technology; Employment Relations, Blackwell; 1992; s.314.
5. Murat, G.; İşgücü Piyasasının Yapısı ve İşleyişinin Ekonomik Analizi, Bölümlendirme ve Esneklik Yaklaşımı; (Yayınlanmış Doktora Tezi); İstanbul; s.157.
6. Cordova, E.; From Full-Time Wage Employment to A Typical Employment International Labour Review; Vol. 125, No. 6; 1986; s.647.
7. Hueck, G.; Almanya'da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Programlar; Çalışma Hayatında Esneklik Semineri; İzmir 1993; s.107.
8. Atkinson, J. - Meager, N.; Changing Working Patterns; A Report Prepared by the Institute of Manpower Studies; Manchester Business School; 1986; s.2

Teknik ve ekonomik açıdan meydana gelen bazı zorunluklar da, esnekliğin diğer bir nedenini oluşturmaktadır. Yeni teknolojilerin etkisiyle, bazı işletmelerde teknik açıdan üretimin hiç aksamaması, ara verilmeden 24 saat çalışması gerekmektedir. Hatta pazar günü bile üretimin durmaması lazımdır.

Örneğin; mikro-işlemcilerin kullanıldığı işlerde üretime ara verilmesi imkânsız olmaktadır. Ayrıca, yeni teknolojilerin pahalı olması sebebiyle de, rekabet gücünü koruyabilmek ve arttırabilmek için üretimin sürekli olması da zorunlu olmaktadır. İşte üretimin devamlılığı ya fazla mesai ile ya da esnek çalışma ile sağlanabilmektedir. Fazla mesai işgücü maliyetlerini arttıracağı için, işletmeler esnek çalışmayı tercih etmektedirler(9).

3- ESNEKLİK İLE İLGİLİ TEORİLER

II. Dünya savaşıdan sonra çok farklı boyutlarda yeni teknolojik gelişmeler yaşanmıştır. Bilgisayarlar, robotlar ve mikro-teknolojilerin kullanımı süratle yayılmaya başlamıştır. II. Endüstri Devrimi niteliğindeki bu yeni teknolojik gelişmeler, özellikle 1970'lerden sonra, Fordizm ve kitle üretiminin önemini azaltmış, buna alternatif olarak esnek üretim ve esneklik yaklaşımını ön plana çıkartmıştır.

Genel olarak esneklik ile ilgili üç teori mevcuttur. Bunlar; a) Neo-schumpeterian teori b) Esnek uzmanlaşma teorisi (Flexible Specialisation) c) Düzenleme teorisi (Regulation theory)'dir. Bu teorilerin farklı tarafları olmakla birlikte ortak yanları da vardır. Bu yaklaşımların üçü de, Fordizm'in ve kitle üretiminin geçerliliğini kaybettiğini, artık ancak esnekliğin ve esnek üretimin yeni teknolojik ve ekonomik gelişmelere cevap verebileceğini belirtmektedir. Diğer yandan ise bu teoriler Fordist krizin nedenlerini farklı açıklamaktadırlar.

3.1. Neo-Schumpeterian Teori:

"Neo-Schumpeterian teori", Schumpeter'in "teknolojik buluş teorisi" (Innovation theory) üzerine kurulmuştur. Schumpeter, teknolojik buluş teorisinde, icatların önemini vurgulamakta, ülkelerin ekonomik ve teknolojik gelişmelerinde, teknolojik buluşların kilit rol oynadığını belirtmektedir.

1970'lerden sonra dünya ekonomisinde meydana gelen kriz ise, teknolojik buluş teorisine yeni boyutlar getirmiş ve Neo-Schumpeterian yaklaşımını ortaya çıkarmıştır. Bu teorinin en önde gelen isimleri Freeman ve Perez'dir.

Freeman ve Perez, Neo-schumpeterian teorisinde, Fordizm ve kitle üretimin önemini kaybettiğini vurgulamaktadır. Fordist krizin nedeni olarak da, kurumsal yapıların teknolojik ve ekonomik gelişmelere uyum sağlayamamasını göstermektedirler. Değişikliklere ayak uyduramayan ve çok fazla miktarda standart mal üreten kitle üretimi yerine ise, rahatlıkla çeşitlenmeye gidebilen ve değişen esnek üretimi tavsiye etmektedir(10).

3.2. Esnek Uzmanlaşma Teorisi:

Esneklikle ilgili en geçerli ve kabul görmüş teori, "Esnek Uzmanlaşma" (Flexible Specialisation) yaklaşımıdır. Esnek uzmanlaşma akımının öncüleri Michael Piore ve Charles Sabel'dir. Bu kişiler, "The Second Industrial Divide" (II. Sanayi Devrimi) isimli eserlerinde, kitle üretimi ile esnek üretimi karşılaştırmışlardır. Kitle üretimin ve Fordizm'in 1970'li yıllarda meydana gelen yeni teknolojilerin ve ekonomik krizlerin etkisi ile geçerliliklerini kaybettiğini belirtmişlerdir.

Piore ve Sabel, mikro teknolojiler, yeniden programlanabilir robotlar, gelişmiş bilgisayarlar gibi yeni teknolojilerin etkisiyle, endüstri ötesi toplumlarda meydana gelen sorunlara çözüm olarak, iki farklı yaklaşımın olabileceğini ifade etmişlerdir. Bunlardan birincisinin, Keynes'in ulusal makro ekonomik kurallarının, globalleşme neticesi, uluslararası boyutta uygulanmasını öngören "Çok Uluslu Keynescilik" (Multinational Keynesianism) olduğunu; diğerinin ise "Esnek Uzmanlaşma" olduğunu açıklamıştır.

Çok Uluslu Keynescilik'de, genel olarak kitle üretiminin prensipleri hakim olmakta, buna karşın esnek uzmanlaşma yaklaşımında ise esnek üretim benimsenmektedir. Piore ve Sabel, bu çözüm önerilerinden sadece esnek uzmanlaşmanın endüstri ötesi toplumlarda meydana gelen sorunları çözebileceğine inanmaktadırlar(11).

Piore Sabel, yeni teknolojilerin ve ekonomik bo-

9. Loritz, G.; Alman İş Hukukunda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar, Çalışma Hayatında Esneklik Semineri; İzmir, 1993; s.22,24

10. Freeman, C. - Perez, C.; Long Waves and New Technology; Nordisk Tidskrift for Politisk Ekonomi; No. 17; 1984; s.9.

11. Piore, M.J. - Sabel, C.F.; The second Industrial Divide; Basic Books Inc.; New York; 1984; s.252 - 257.

yuttaki değişimin, işletmelerin üretim sistemlerini değiştirdiğini; üretim sistemlerindeki değişikliklerin de Endüstri ilişkileri sistemini etkilediğini ve değiştirdiğini belirtmektedir. Bu baş döndürücü değişimlere en uygun üretim şeklinin esnek üretim olduğunu söylemektedirler. Böylece kitle üretimi yerine geçen esnek üretim ile, talepteki dalgalanmalara ve değişikliklere uygunluk sağlanacak, tüketicilerin değişen ve farklılaşan zevklerine cevap verilebilecek, krizden ve ekonomik durgunluktan kurtulunacaktır.

Esnek uzmanlaşma akımının öncüleri olan Piore ve Sabel'e göre esnek uzmanlaşmanın uygulanabilmesi için iki husus gerekli olmaktadır. Bunlardan biri bilgisayarların ve mikro teknolojilerin üretimde yaygın olarak kullanılmasıdır. Diğerisi ise, talebin yapısında önemli değişikliklerin ve farklılaşmaların olmasıdır.

Ayrıca, Piore ve Sabel esnek üretime uygun olarak, işletmelerde dikey örgütlenmiş büyük organizasyonlar yerine, birbiriyle irtibatlı ve küçük yatay organizasyonların mevcut olmasını daha uygun görmektedirler. Diğer yandan esnek üretim ve yeniden programlanabilir bilgisayarların kullanımı ile işgücü verimliliğinin büyük ölçüde artacağını ve işgücü maliyetlerinin önemli ölçüde düşeceğini belirtmektedirler (12).

3.3. Düzenleme Teorisi:

Esneklikle ilgili 3. önemli teori, "Düzenleme teorisi" (Regulation Theory)'dir. Bu teori, 1970'li yıllarda meydana gelen dünya ekonomik krizin neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşıma göre, Fordizm, yeni teknolojik gelişmelere uyum sağlayamamakta, tüketim kalıplarında meydana gelen büyük değişikliklere cevap verememektedir. Bunun neticesinde ise sosyal harcamalarda artışlar ve verimlilik artışlarında önemli azalmalar olduğundan, Fordizm geçerliliğini kaybetmiştir. Bu sebeple, Fordist üretime karşı esneklik ve esnek üretim benimsenmektedir(13).

Düzenleme teorisi, bir çok kavramı kullanmaktadır. Fakat, teorinin en önemli iki kavramı olan "Birlikim Rejimi" ve "Düzenleme Tarzı" kavramları, teori-

nin temel unsurları kabul edilmektedir. Birlikim rejimine göre, yeterli sermaye birikiminin sağlanabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılarak dengesizliklerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Düzenleme tarzı ise, kapitalist üretim gereği oluşan kurumsal düzenlemeler ile toplumun davranış ve değer yargıları arasındaki uyumu ifade etmektedir. Toplumun normlarına göre, kurumsal yapılarla ilgili gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtilmektedir.

C- ESNEKLİK TÜRLERİ

Esneklik tartışmaları, 1970'lerde ekonomik durgunluk ile başlamış ve yaygınlaşarak bugüne kadar gelmiş bulunmaktadır. Genel olarak esnekliğin sakıncalarından çok faydalarının olduğu kabul edilmekte ve birkaç türünün olduğu belirtilmektedir. Esneklik türlerinin yaygın olarak uygulanma alanları ise, yapılan işe, organizasyona ve sektörler göre değişmektedir. Örneğin, imalat sanayiinde fonksiyonel esneklik yaygın iken, hizmet (servis) sektöründe sayılan esnekliğin daha fazla kullanıldığı görülmektedir(14). Esneklik türleri, temel olarak beş gruba ayrılmaktadır. Bunların, fonksiyonel (functional) esneklik, sayısal (numerical) esneklik, ücret (pay) esnekliği, uzaklaştırma (distancing) stratejileri ve çalışma süresi (working time) esnekliği olarak sıralamak mümkündür.

Esneklik türlerinin konumlarını belirtmek amacıyla, İnsan Gücü Çalışmaları enstitüsü (Institute of Manpower Studies-IMS) tarafından bir model geliştirilmiş bulunmaktadır. Bu modele, "Esnek Firma" (Flexible Firm) denilmekte ve modelde değişik esneklik türlerinin işletmelerde nasıl uygulanacağı belirtilmektedir(15).

Şekil 1.1. Esnek Firma (Flexible Firm)

Kaynak : Atkinson, J. - Meager, N.; Changing Working Patterns; a.g.e.; s.4.

Yukarıda şekil 1.1.'de görüldüğü gibi, "Esnek Firma" modelinde; işletmelerin talep değişikliklerine, konjonktürel dalgalanmalara ve yeni teknolojilere

12. Ibid; s.258 - 260.

13. Murat, G.; a.g.e., s.181.

14. Thompson, P.- Mc Hugh, D.; Work Organisations; Mc. Millan Ed. Ltd.; London; 1990; s.197.

15. Atkinson, J. - Meager, N.; a.g.e., s.3, 4.

uyum sağlayabilmeleri için, işgücü, "çekirdek işgücü" (Core Group) ve "çevresel işgücü" (Peripheral Group) olmak üzere ikiye ayrılmış bulunmaktadır.

Çekirdek işgücü, esas itibarıyla istihdam güvencesine sahip olmakta ve işletmenin daimi işgücünü ifade etmektedir. Bu işgücü için, sayısal esneklikten çok fonksiyonel esneklik önemlidir. Çevresel işgücünden ise, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, kısa süreli çalışma gibi temel olarak istihdam güvencesinden yoksun esnek şekilde çalışanlar (Atipik istihdamda bulunanlar) kastedilmektedir. Çevresel işgücünde, daha çok sayısal esneklik söz konusu olmaktadır.

1. FONKSİYONEL ESNEKLİK

"Fonksiyonel Esneklik (Functional Flexibility)" e, aynı zamanda "iç Esneklik (Internal Flexibility)" de denilmektedir. Fonksiyonel esneklik, işgücünün işletme içinde değişik işleri yapabilmesi ve çeşitli görevleri üstlenebilmesidir(16). Diğer bir ifadeyle, fonksiyonel esneklik, işletmede çalışanların değişen teknolojik şartlara, iş yüküne ve üretim metodlarına uyum sağlayabilme kabiliyetidir(17). Fonksiyonel esneklik, işgücünün miktarı ile ilgili değil, onun vasfı ve yetenekleriyle alakalıdır. Talep farklılaşmalarına göre, işgücünün değişen teknoloji ve üretim proseslerine adapte olabilme becerisidir. Bu sebeple, fonksiyonel esneklik yüksek vasıflı işgücünü talep etmekte ve bu esneklikte işgücünün eğitimi önemli rol oynamaktadır.

Fonksiyonel esneklikte, işgücünün en iyi ve verimli bir şekilde kullanılması söz konusu olmaktadır. İşyerine yeni işçi almadan, mevcut çalışanlarla yeni üretim tekniklerine uyum sağlanarak değişik görevler yerine getirilebilmektedir. Bundan dolayı, çok detaylı iş tanımlamaları, fonksiyonel esnekliğin uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Daha geniş kapsamlı iş tanımları tercih edilmektedir(18).

Yapılan araştırmalar, fonksiyonel esnekliğin işletmelerde giderek yaygınlaştığını göstermektedir. Fonksiyonel esneklikle, teknolojik ve organizasyonel iş tanımları yenilenmekte, işgücünün mevcut vasıf ve

esnekliği gerekli kılınmaktadır. Ayrıca, işletme maliyetlerinin ve ürün pazarlarındaki belirsizliklerin artması da, fonksiyonel esnekliğin uygulanmasını zorunlu hale getirmektedir(19).

İngiltere'de 72 işletme arasında yapılan bir araştırmada, fonksiyonel esnekliğin artmakta olduğu belirtilmektedir. Tablo 1.1.'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan şirketlerin 16'sı yiyecek-içecek sektöründe, 19'u imalat sanayinde, 20'si satış, 17'si ise finans sektöründe yer almaktadır. Araştırmada, şirketlere fonksiyonel esnekliğe önem verip vermedikleri ve esnekliği arttırmaya çalışıp çalışmadıkları sorulmuştur. 72 şirketin 39'u (%54'ü) 1980'den bu yana fonksiyonel esnekliği benimsediğini ve arttırmaya çalıştığını belirtmiştir. Geri kalan 33 şirket (%46'sı) ise, fonksiyonel esneklikle pek ilgilenmediğini ifade etmiştir.

Sektör olarak konuya yaklaştığımızda, fonksiyonel esnekliğe en çok önem veren şirketlerin, %90 ile imalat sanayinde olduğunu ve bunu %88 ile yiyecek içecek sektörünün takip ettiğini görmekteyiz. Fonksiyonel esnekliğe en fazla ilgisiz kalan sektör ise %80 ile satış sektörüdür.

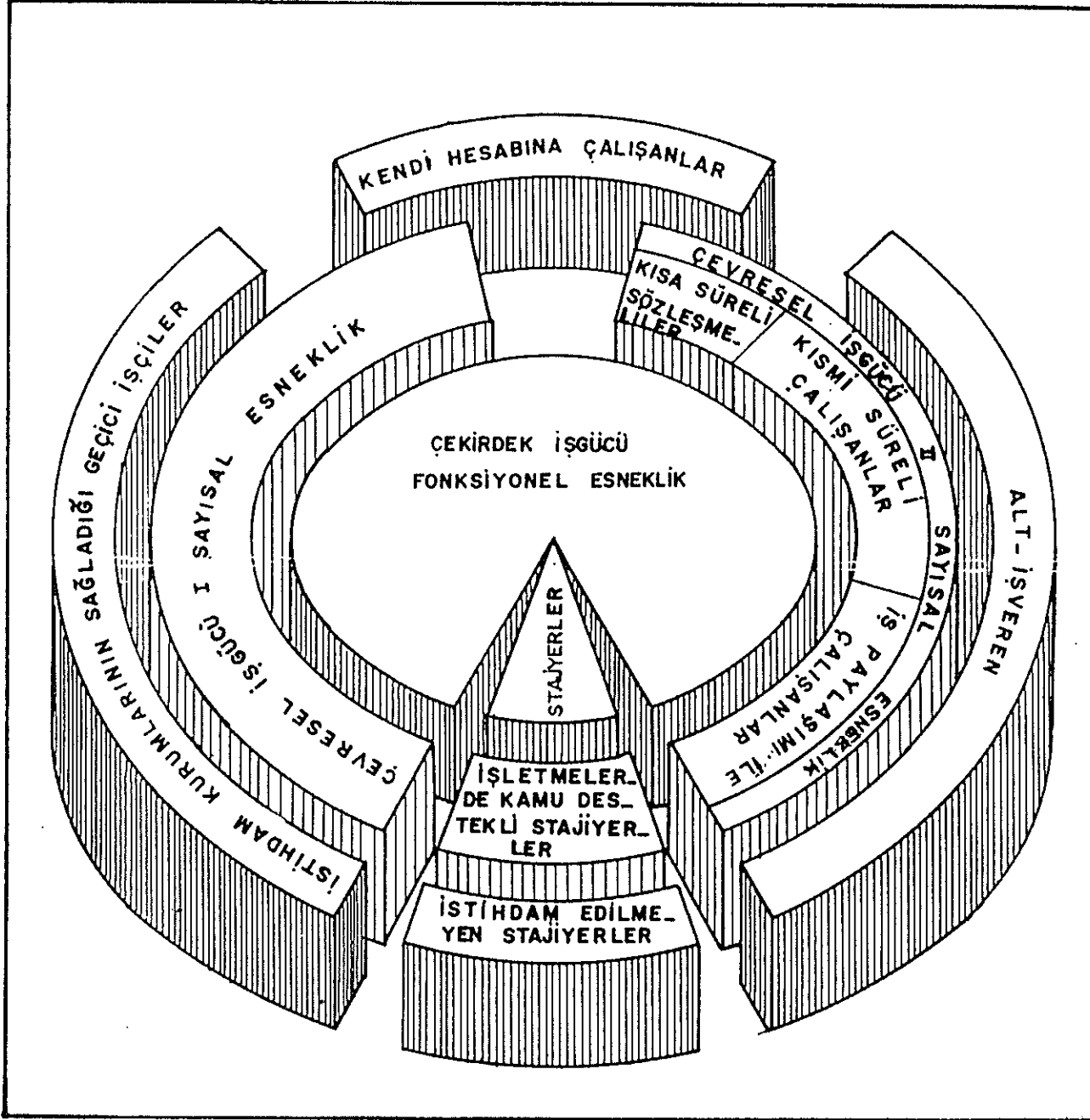
Tablo 1.1. Sektörlere Göre Fonksiyonel Esneklik

Sektörler	Araştırmaya katılan firma sayısı	1980'den bu yana fonksiyonel esnekliği arttırmaya çalışan işletmeler	1980'den bu yana fonksiyonel esnekliğe ilgisiz kalan işletmeler
Yiyecek/içecek	16	14 (%88)	2 (%12)
İmalat	19	17 (%90)	2 (%10)
Satış	20	4 (%20)	16 (%80)
Finans	17	4 (%24)	13 (%76)
Toplam	72	39 (%54)	33 (%46)

Kaynak: Atkinson, J.- Meager, N., Changing Working Patterns; a.g.e., S.38.

16. Gladstone, A, Labour Flexibility and the Attitudes of the Parties; Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations (edited by Blanpain, R.); Bulletin of Comparative Labour Relations, Special Issue, Bulletin 22; 1991; s.25.
17. Atkinson, J.- Meager, N.; a.g.e.; s.4.
18. Galin, A.; Flexible Work Patterns - Why, How, When and Where?; Flexible Work Patterns and their Impact on Industrial Relations (edited by Blanpain, R.); Bulletin of Comparative Labour Relations, Special Issue, Bulletin 22; 1991; s.7.
19. Atkinson, J. - Meager, N.; a.g.e., s.38.

Şekil 1.1: Esnek Firma (Flexible Firm)



Kaynak: Atkinson, J.- Meager, N.; Changing Working Patterns; a.g.e ; s.4.

Diğer yandan, AB ülkelerinde de, fonksiyonel esneklik giderek yaygınlaşmaktadır. Birçok Avrupa ülkesinde istihdamın korunmasına yönelik katı tedbirlerin mevcut olması, işverenleri esneklik aramaya sevk etmiş bulunmaktadır. İşverenler, üretimde optimal faydayı sağlayabilmek için, fonksiyonel esnekliğe önem vermektedirler. Ayrıca işverenler, fonksiyonel esneklikle sendikaları aradan çıkarıp işçilerle direk temas etme imkânı bulmaktadır. Bu durum, sendikaların gücünü ve etkisini zayıflatmakta ve sendikalar tarafından pek hoş karşılanmamaktadır. Fakat, daha sonraları ise işçi sendikalarının, çalışanlar için istihdam güvencesi garantisi olarak, fonksiyonel esnekliğe pek itiraz etmediği görülmektedir(20).

2- SAYISAL ESNEKLİK

"Sayısal Esneklik" (Numerical Flexibility), değişen ekonomik ve teknolojik şartlara, piyasadaki talep değişikliklerine ve yeni üretim tekniklerine göre, firmaların işgücünün miktarını belirleyebilme serbestisidir(21). Sayısal Esneklik, işçi alma ve çıkarmada, kısıtlamaların az olması ve işletmelerin esnek davranabilme kabiliyetini göstermektedir. Sayısal esnekliğe, "dış esneklik" (External Flexibility) veya "İstihdam esnekliği" (Employment Flexibility) de denilmektedir.

Sayısal esneklik, çekirdek işgücü için uygulanabileceği gibi esas itibarıyla çevresel işgücü için kullanılmaktadır. Part-time çalışma iş paylaşımı, geçici çalışma gibi atipik istihdam şekilleri, sayısal esnekliğin uygulanmasını kolaylaştırmakta ve artırmaktadır.

Çekirdek işgücü, işletmenin istihdam güvencesine sahip daimi işgücünü oluşturduğu ve yasalar tarafından korunduğu için, bu işgücünün gerek ferdi gerekse toplu olarak işten çıkarılması zor olmakta, bir takım kurallara ve sınırlamalara bağlı bulunmaktadır. Bundan dolayı, sayısal esnekliğin uygulanması da kolay olmamaktadır. Özellikle, Batı Avrupa Ülkelerindeki durum, ABD'ye göre daha korumacı ve sert (rijid) dir. Fakat, şunu da belirtmek gerekir ki, Avrupa yasalarında işçi çıkarma hususundaki katılıklar son zamanlarda yumuşamaya ve esnekleşmeye başlamış bulunmaktadır(22).

Diğer yandan, önemli ölçüde çevresel işgücünü

oluşturan Atipik istihdam şekillerinin de süratle yaygınlaştığı gözlenmektedir. 1970'li yılların ortasına kadar AB ülkelerinde temel istihdam şekli, full-time çalışma şekli olmuş iken, bugün ise artık esnek çalışma şekillerinin oldukça fazla kullanıldığı görülmektedir. Bu durum da, sayısal esnekliğin uygulanmasını artırmaktadır (23).

Sayısal esneklikle ilgili yapılan bir araştırmada, 1980'den bu yana sayısal esnekliğin artmakta olduğu belirtilmektedir. 72 firmanın katıldığı bu anket çalışmasında, firmalara sayısal esnekliğe önem verip vermedikleri sorulmuş ve alınan cevaplar aşağıda Tablo 1.2'de yayınlanmış bulunmaktadır.

Tablo 1.2: Sektörlere göre sayısal esneklik

Sektörler	Araştırmaya katılan firma sayısı	1980'den bu yana sayısal esnekliği arttırmaya çalışan işletmeler	1980'den bu yana sayısal esnekliğe ilgisiz kalan işletmeler
Yiyecek/içecek	16	15 (%94)	1(%6)
İmalat	19	17 (%90)	2 (%10)
Satış	20	18 (%90)	2 (%10)
Finans	17	14 (%82)	3 (%18)
Toplam	72	64 (%89)	8 (%11)

Kaynak Atkinson, j.- Meager, N., Changing Working Patterns; a.g.e., s.14.

Araştırmaya göre, 72 firmanın 64'ü (%89'u), 1980'den bu yana sayısal esnekliğe önem vermekte ve arttırmaya çalışmaktadır. Sadece 8 firma (%11'i) ise ilgisiz kalmakta, ehemmiyet vermemektedir. Sayısal esnekliğe en fazla önem veren firmalar %94 ile yiyecek içecek sektöründe yer almaktadır. Finans sektöründe ise, sadece 14 firma (%82) sayısal esnekliği benimsemiş bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan firmalar, sayısal esnekliği arttırmak istemelerinin nedeni olarak talep dalgalanmalarını ve artan rekabeti söylemektedirler. Bu işletmelere göre; iş yükünde ve mal ile hizmet talebinde çok sık, belirsiz ve şiddetli dalgalanmalar olmakta, bu

20. Treu, T.; Labour Flexibility in Europe; International Labour Review, Vol. 131, No. 4-5; 1992; s.505, 506.

21. Gladstone, A.: a.g.e., s.23.

22. Treu, T.; a.g.e.; s.499, 500.

23. Ibid, s.501, 502.

dalgalanmalara uyum sağlayabilmek için ise sayısal esneklik artırılmalıdır. Ayrıca, işletmeler arasındaki rekabet gün geçtikçe büyümekte ve zorlaşmaktadır. Artan rekabete dayanabilmek için işgücü maliyetlerinin azaltılabilmesi gerekmektedir. Bunun temini için de, sayısal esnekliğin artmasına çalışılmaktadır(24).

Öte yandan, işçi çıkarma hususunda yasalarda veya toplu iş sözleşmelerinde katılıkların olduğu belirtilmektedir. Bu konuda genel olarak, üç önemli husus mevcut bulunmaktadır(25). Öncelikle, hizmet akdinin feshi esnasında bildirim önelerinin çok uzun olduğu söylenmektedir. Böylece, işletmelerin ekonomik, teknolojik ve pazar payındaki ani değişikliklere uyum sağlamasının zor olduğu ifade edilmektedir. Son yıllarda ise, Batı ülkelerinde bu konuda yumuşamaların olduğu görülmüştür. Örneğin, ABD'de, işletmelerin rekabet gücünü attırmak için, 60 gün olan bildirim önelerinin esnekleşmesi sağlanmıştır.

Diğer bir husus da, işçi çıkarma ile ilgili idari işlemlerin uzun ve karmaşık bir yapıya sahip olmasıdır. Özellikle sanayileşmiş pazar ekonomilerinde, işçi çıkarma esnasında işverenler bir çok katılıklarla karşılaşmaktadırlar. Gerekli makamlara önceden haber vermek, işçi sendikalarına danışmak ve haklı nedeni ispatlamak yükümü gibi işlemler işçi çıkarmayı zorlaştırmaktadır.

Üçüncü önemli husus da, işverenin yükleneceği tazminatlar ile ilgilidir. İşçi çıkarmayla alakalı yasalardan veya toplu sözleşmelerden doğan tazminatlar oldukça yüksek bulunmaktadır. Gerek kıdem tazminatı gerekse diğer tazminatlar işçi çıkarmanın maliyetini arttırmakta ve işçi çıkarmayı güçleştirmektedir. Bu durum da, sayısal esnekliğin uygulanmasını engellemektedir.

İşverenlerin önem verdiği ve arttırmaya çalıştığı sayısal esnekliğe, işçi sendikaları pek olumlu bakmamaktadırlar. İşçi sendikaları, sayısal esnekliğin istihdam güvencesini zedeleyeceği fikrine sahiptirler. İşçi sendikalarına göre, part-time çalışma, iş paylaşımı,

belirli süreli sözleşmeli çalışma gibi istihdam şekilleri, güvenceden yoksun çalışma biçimleridir. İşverenler, bu tür istihdam şekilleri ile işçilerin yasal açıdan korunmalarını bertaraf edebilmekte ve rahatlıkla işçileri işten çıkarabilmektedirler(26).

3. ÜCRET ESNEKLİĞİ

"Ücret esnekliği" (Pay Flexibility), işletmelerin ücret yapısını ve seviyesini, değişen işgücü piyasası şartlarına göre ayarlayabilme serbestisidir. Ücret esnekliği ile, fonksiyonel ve sayısal esnekliğin uygulanması desteklenmekte, üstün kabiliyetler mükafatlanarak işçilerin performanslarının artışı sağlanmaktadır(27).

Ücret esnekliğinin işletmelere birçok faydası bulunmaktadır. Öncelikle, esneklik ile işletmelerdeortalama ücret maliyetlerinde önemli artışlar olmaksızın, çalışanların başarılarının ödüllendirilerek, onların becerilerinin gelişimi temin edilmektedir. Ayrıca, işgücü piyasasındaki nadir vasıflı işçilere özel ücret ödemeleri yapabilmek ve onları kazanabilme imkanı sağlanmaktadır(28). Diğer yandan, ücret esnekliği ile, talep ve üretim azalmasında meydana gelecek sakıncalardan ve işçi çıkarılmasından kurtulunmuş olunmaktadır. Böylece hem işletme hayatıyeti devam edecek hem de işsizliğin artması engellenmiş olacaktır(29).

Ücret esnekliği, işletme düzeyinde ve makro boyutta olmak üzere iki değişik açıdan ele alınmaktadır. İşletme bazında ücret esnekliği; ücretlerin endüstrilere, mesleklere ve vasıflara göre esnek olmasını ve firmaların mali gücüne göre ayarlanmasını gerektirmektedir. Makro boyutta ise, ücretlerin genel ekonomik şartlara ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmesi kastedilmektedir(30).

Öte yandan, son yıllarda serbest pazar ekonomilerinde önemli sorun olan enflasyon ve işsizlik ile ücret esnekliği arasında bir ilişki kurulmaktadır. Ücret politikalarındaki katılıkların, enflasyon ve işsizliğe sebep olduğu belirtilmektedir. Çünkü, ücret katılığı

24. Atkinson, J.- Meager, N.; a.g.e., s.14.
25. Gladstone, A.; a.g.e.; s.23, 24.
26. Ibid; s.24.
27. Atkinson, J. - Meager, N.; a.g.e., s.9.
28. Ibid; s.59.
29. Gladstone, A.; a.g.e.; s.21.
30. Murat, G.; a.g.e.; s.160.

sebebiyle, ücretler işgücü verimliliğine uyum sağlayamamaktadır. İşgücü veya toplam faktör verimliliğinin azalması halinde ücretler azalmadığı takdirde fiyatlar yükselecek ve enflasyon artacaktır. Aynı zamanda, işverenler de artan işgücü maliyeti sebebi ile işçi çalıştırmaktan mümkün olduğu kadar kaçınacaktır. Bu da işsizliğin artmasına neden olacaktır(31).

Ayrıca, sendikalar toplu pazarlık sistemiyle ücret esnekliğine mani olmakta ve enflasyonun artışını körüklemektedirler. Çünkü, toplu pazarlık sistemi, genel olarak ücretleri yukarıya doğru itici, aşağıya doğru tutucu yapmaktadır. Buna göre, ekonomik refah döneminde ücretler toplu pazarlıkla artırılmakta, ekonomik durgunluk dönemlerinde ise ücretlerin azalması engellenmektedir. Böylece ücretler, her refah devresinde, bir evvelki devrede eriştiği seviyeden itibaren tekrar yükselmeye başlayacak ve daha yüksek noktalara ulaşacaktır. Sonuç olarak, uzun dönem itibarıyla ücretlerde devamlı bir artış yaşanacaktır. Bu durum da, sinsi enflasyona (creeping) sebep olacaktır(32).

İşçi sendikaları genel olarak esnekliğe pek olumlu yaklaşmadıkları gibi, ücret esnekliği konusunda da aynı davranışı göstermektedirler. Sendikalar, 1973 yılındaki 2. petrol şokundan bu yana reel ücretlerin düştüğünü ve buna mukabil işsizliğin ise arttığını söylemektedirler. Bu nedenle, ücret esnekliğinin ücretler genel seviyesini daha da düşüreceğinden endişe etmekte ve karşı gelmektedirler.

Fakat, buna rağmen işçi sendikaları, sendikalaştırmanın engellenmesi ve istihdam güvencesinin garanti edilmesi şartıyla, ücret esnekliğine yanaşmaktadır. Hatta, batıda son yıllarda toplu iş sözleşmeleriyle ücret indirimlerine gidildiği görülmektedir(33).

4. UZAKLAŞTIRMA STRATEJİLERİ

"Uzaklaştırma Stratejileri" (Distancing), esneklik türleri içinde oldukça farklı bir yapıya sahiptir. Uzaklaştırma, işletmedeki bazı işlerin asıl işverence yapılmayıp, alt işverenlik gibi, başka kişi veya kurumlarca

yapılmasıdır(34). Yani, uzaklaştırmada istihdam ilişkilerinin yerine ticari ilişkiler mevcut olmaktadır.

Bilindiği gibi, işletmeler genelde rekabet gücünü ve verimliliklerini arttırabilmek ve konjonktürel dalgalanmalar ile talep değişikliklerine uyum sağlayabilmek için fonksiyonel ve sayısal esnekliği artırma ihtiyacı duymaktadırlar. Ancak bazı işletmeler, sayısal ve fonksiyonel esnekliğin sağlanması yerine, işleri alt işverene vermek gibi, uzaklaştırma stratejilerini benimsemektedirler. Böylece daha düşük maliyetlerle işlerin yapılması söz konusu olmaktadır.

İşverenlerin, uzaklaştırma stratejilerini benimsemelerinin birçok nedeni olmakta ve bu stratejiler işletmelere şu faydaları sağlamaktadır(35). Öncelikle, kaynak israfı önlenmektedir. Bazı işletmeleri, kendilerinin uzman olmadıkları verimlilikleri ve rekabet gücü zayıf olan işleri, bu alanda daha güçlü ve uzman olan firmalara yaptırmaktadırlar.

Böylece, rekabet gücü yüksek ve uzman olanların bu gibi işleri yapmaları ile, maliyetler azalacaktır. Çünkü, işletmeler bizzat kendilerinin verimli olmadıkları işleri yapmaları halinde gerek toplam işçi ücretleri, gerekse işçi çalıştırmaktan dolayı meydana gelen diğer masraflar daha fazla olacaktır.

Uzaklaştırma stratejilerinin diğer bir faydası da; asıl işverenin, iş yapma ile oluşan risklerden, piyasa belirsizlikleri ve dalgalanmalarından kurtulmasıdır. Asıl işveren, bazı işleri bizzat kendisi yapacağı yerine, ticari bir sözleşme ile başkalarına yaptırarak, o işin yapılması esnasında olabilecek risklerden ve sorunlardan kurtulmuş olacaktır. Ayrıca, işletmeler piyasanın iyi olduğu, talebin arttığı dönemlerde, uzaklaştırma stratejileri ile artan iş hacmine cevap verebilmekte, ekonominin durgun olduğu zamanlarda ise, uzaklaştırmadan vazgeçerek konjonktürel dalgalanmalara ve piyasa belirsizliklerine uyum sağlayabilmektedir.

Uzaklaştırma stratejilerinin artış seyri ile ilgili olarak bir çok araştırma yapılmış bulunmaktadır. Bu araştırmalarda(36) 1980'den bu yana uzaklaştırma-

31. Ibid: s.162.

32. Zaim, S.; Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992, s.300.

33. Gladstone, A.; a.g.e., s.21.

34. Atkinson, J. - Meager, N.; a.g.e., s.4.

35. Ibid, s.54.

36. Ibid; s.55, 56.

nın inişli-çıkışlı olarak artış kaydettiği gözlenmektedir. Ekonominin ve piyasanın iyi olduğu dönemde, işverenler uzaklaştırma stratejilerine oldukça sık başvurmakta; ekonominin durgun olduğu zamanlarda ise uzaklaştırmaya pek gitmemektedir.

Aşağıdaki tablo 1.3.'de görüldüğü gibi dört ayrı sektörde uzaklaştırma ile ilgili bir anket çalışması yapılmıştır. Bu anket çalışmasına 72 firma katılmış ve firmalara uzaklaştırmaya önem verip vermedikleri sorulmuştur. Ankete katılan 72 işletmenin 51'i (%71'i), 1980'den bu yana uzaklaştırma stratejilerini artırarak kullandığını söylemiştir. Sadece 21 firma (%29'u) bu stratejilere önem vermediğini belirtmiştir.

Tablo 1.3: Dört Farklı Sektörde Uygulanan Uzaklaştırma Stratejileri

Sektörler	Araştırmaya katılan firma sayısı	1980'den bu yana uzaklaştırma stratejilerini arttırmaya çalışan işletmeler	1980'den bu yana uzaklaştırma stratejilerine önem vermeyen işletmeler
Yiyecek/içecek	16	10(%62)	6 (%38)
İmalat	19	14 (%74)	5 (%26)
Satış	20	17 (%85)	3 (%15)
Finans	17	10(%71)	7 (%29)
Toplam	72	51 (%71)	21 (%29)

Kaynak: Atkinson, J.- Meager, N., Changing Working Patterns; a.g.e., s.56.

İşletmeler, uzaklaştırma stratejilerini arttırmak istemelerinin nedeni olarak da; maliyetlerin azalmasını, kuruluş maliyetlerinin ortadan kalkmasını, işletme kaynaklarının verimli ve rekabet gücü yüksek olunan asıl işlerde kullanılmasını, piyasa belirsizliklerin ve riskinden kurtulunmasını göstermişlerdir.

Araştırmada, her dört sektörde de uzaklaştırmanın benimsendiği, uygulandığı ve artırıldığı belirtilmiştir. Fakat bazı sektörlerde bu artış oranı yüksek iken, diğerlerinde daha düşük olmaktadır. Uzaklaştırmanın 1980'den bu yana en az arttığı sektör yiyecek-içecek sektörü olmuştur. Bu sektördeki 16 firmanın sadece 10'u (%62'si) uzaklaştırmaya önem verdiğini

belirtmiştir. Uzaklaştırmayı en fazla uygulayan işletmeler ise satış sektöründe yer almaktadır. Satış sektöründeki 20 firmanın 17'si (%85'i) 1980'den bu yana devamlı olarak uzaklaştırmayı arttırdığını söylemiştir.

Diğer bir araştırma da yine aynı dört sektörde uzaklaştırmanın yapıldığı işler ile ilgili olarak yapılmıştır. Bu araştırmada, uzaklaştırmayı arttırmaya çalışan 51 firmaya, hangi işlerde bunu yaptıkları sorulmuştur.

Aşağıda tablo 1.4.'de belirtildiği gibi, 51 firmanın 46'sı (%90'ı) esas itibarıyla yardımcı işlerde uzaklaştırmaya başvurduklarını belirtmişlerdir. Asıl işlerde uzaklaştırmaya giden firma sayısı ise 26 (%51) olmaktadır. Kendi hesabına çalışmaya başvuranlar ise sadece 11 (%22) işletmedir.

Tablo 1.4: Uzaklaştırmanın Şekilleri

Sektörler	Uzaklaştırma uygulayan firma sayısı	Yardımcı işlerde uzaklaştırma uygulayanlar	Asıl işlerde uzaklaştırma uygulayanlar	Kendi hesabına çalışmada bulunanlar	Diğerleri
Yiyecek/içecek	10	9 (%90)	4 (%40)	3 (%30)	1 (%10)
İmalat	14	13 (%93)	9 (%64)	1 (%7)	1 (%7)
Satış	17	16 (%94)	13 (%76)	2 (%12)	0
Finans	10	8 (%80)	0	5 (%50)	3 (%30)
Toplam	51	46 (%90)	26 (%51)	11 (%22)	5 (%10)

Kaynak: Atkinson, J.-Meager, N. Changing Working Patterns; a.g.e; s.14.

5. ÇALIŞMA SÜRESİ ESNEKLİĞİ

Çalışma sürelerinin kısaltılması, yıllardan beri işçi ve işveren tarafları arasında tolu pazarlığın önemli tartışma alanlarından birini oluşturmuştur. İşçi sendikaları devamlı olarak haftalık ve günlük çalışma süresinin kısaltılmasına çalışmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, çalışma yaşamının insanileştirilmesi, işçinin iş dışında kişiliğini geliştirmesine olanak tanınması, iktisadi durgunluk döneminde işsizliğin artmasının engellenmesi gibi nedenler,(37) 1980'lere kadar bu süreci hızlandırmıştır.

Fakat, 1970'lerde ortaya çıkan ekonomik kriz

37. Eyrenci, Ö; İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku; Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Amaçları; Ankara 1993; s.227, 228.

38. Treu, t.; a.g.e.; s.503, 504.

çalışma süresinin kısaltılmasına karşılık "Çalışma Süresi Esnekliği" (Working Time Flexibility) fikrini ön plana çıkarmış bulunmaktadır. Artık, işçi sendikalarının kısaltma taleplerine karşı olarak işverenler esnekliği ileri sürmektedirler. İş yasalarının katılıklardan arındırılmasını ve esnekleştirilmesini talep etmektedirler(38).

Günümüzde artık, çalışma süresinin esnekliği çalışma süresinin kısaltılmasından daha az tartışmalı bir konu haline gelmiştir. Ve çalışma sürelerinin azaltılmasının tek başına sağlanması oldukça güçleşmiştir.

İşçi sendikaları, yasal düzenlemelerle veya toplu pazarlıklarla, ücretlerde bir düşüş olmadan çalışma süresinin kısaltılmasını istemektedirler. Buna mukabil işverenler, esas olarak çalışma süresinin esnekleştirilmesinden yana olmaktadır. Verimlilik artışı olmadan veya ücret artışlarının dondurulması sağlanmadan çalışma sürelerinin kısaltılmasına yanaşmamaktadırlar. Örneğin; 1983 ve 1985 yıllarında, Hollanda'da daha önceden %5 olarak öngörülen ücret artışından vazgeçilerek aynı oranda çalışma süresinden bir kısıtlamaya gidilebilmiştir(39).

Diğer yandan, Avrupa Birliği ülkelerinde çalışma süreleri ile ilgili katılıkların azaldığı görülmektedir. Örneğin; 1987'de Belçika'da yapısal yasal değişikliklerle çalışma süreleri daha esnek bir yapıya sahip olmuştur. Buna göre, işçi ve işveren tarafları anlaşarak toplu iş sözleşmeleri ile pazar günü ve diğer tatil günleri fazla mesaiye girmeden çalışabilmektedirler. Ayrıca, günde 12 saati geçmemek koşulu ile, günlük ve haftalık tavan çalışma sürelerini aşabilmektedirler. Fakat yıllık olarak çalışma süresinde bir üst tavan mevcut olmaktadır. Aynı şekilde Fransa'da gene 1987'de yapılan yasal değişikliklerle, yıllık ortalama 39 saati geçmemek kaydı ile, haftalık maksimum çalışma süresinin 44 saate çıkarılması mümkün olmaktadır(40).

Gerek yasal düzenlemelerle gerekse toplu iş sözleşmeleri ile çalışma sürelerinin esnekliği giderek artmaktadır. Böylece, işyerine yeni işçi almaksızın iş süreleri daha verimli bir şekilde kullanılmakta, talep değişikliklerine ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlanabilmektedir. Esnek zamanlı çalışma, vardiyalı çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, çağrı üzerine çalışma, part-time çalışma gibi esnek çalışma şekilleri ile çalışma sürelerinin esnekliği kolaylıkla temin edilmektedir(41).

SONUÇ:

1970'lerden sonra, üretim ve çalışma şekli ile işçi ve işveren ilişkilerini etkileyen önemli değişiklikler yaşanmıştır. Endüstri ötesi toplumlarda, yaklaşık son 30 yıl içinde yeni teknolojik gelişmeler ortaya çıkmış, gerek sanayi sektöründe gerekse hizmet sektöründe bilgisayar kullanımı yaygınlaşmıştır. Ayrıca, globalleşme, uluslararası bütünleşmeler, dışa açılmalar, uluslararası rekabet ve ekonomik konjonktürel dalgalanmalar daha etkili olmaya başlamıştır.

Üretim ve çalışma şeklini etkileyen bu teknolojik ve iktisadi değişiklikler, 1970'lere kadar geçerliliğini koruyan "Fordist Üretim" yapısı yerine, "Esnek Üretim" şeklinin uygulanmasını gerekli kılmıştır. Çünkü, kitlesel üretimi benimseyen ve devamlı düzgün bir biçimde büyüyen istikrarlı bir piyasanın var olduğunu kabul eden "Fordist Üretim" yapısı, artık, ürün çeşitlemelerine, arz ile talepteki değişikliklere ve konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayamaz duruma gelmiştir.

Bundan dolayı, küreselleşen dünyada, uluslararası rekabetin, büyümenin, ihracat ile istihdam artışının temini ve teknolojik gelişmeler ile konjonktürel dalgalanmalara uyum sağlayabilmek için, işgücü piyasasındaki katılıkların azaltılması ve esnekliğin artırılması gerekmektedir. Geleneksel tam günlük standart çalışma şekline alternatif olarak, "Esnek Çalışma Şekilleri (Atipik İstihdam)" nin yaygınlaştırılması arzu edilmektedir.

Sonuç olarak, 1970'lerden bu yana meydana gelen yeni teknolojik ve ekonomik gelişmeler, esneklik ve esnek çalışmanın ortaya çıkmasına ve yaygınlaşmasına neden olmuş; "Müdehaleci" dönemden "Esneklik" dönemine geçişi gerekli kılmıştır. Günümüzde artık, küreselleşen dünyada, büyümenin ihracatın, istihdamın, uluslararası rekabet ile verimlilik artışının temini ve konjonktürel dalgalanmalara uyumun sağlanabilmesi için, esneklik ve esnek çalışma zorunlu hale gelmiştir. Ancak, "Esneklik Dönemi" nin başlamasıyla, esnekliğin "dereğülasyon" olarak algılanmaması gerektiği görüşü, fevkalade önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Aksi takdirde, esnekliğin kuralı dışılaşma biçiminde kabul edilmesi ve uygulanması halinde, çalışma ilişkilerinde tekrar 18. asrın liberalizmine dönülebileceğinden ve işçilerin korunması ile çalışma şartlarının kötüleşeceğinden endişe edilmektedir. Bu sebeple, esneklikle işletmelerin korunmasının sağlanması yanında çalışanların yasal düzenlemelerle daha esnek bir biçimde korunmasına da devam edilmelidir. Yani, "Gereği kadar koruma, mümkün olduğu kadar esneklik" prensibinden vazgeçilmemelidir.

39. Gladstone, A.; a.g.e.; s.26, 27.

40. Ibid, s.27.

41. Galin, A.; a.g.e.; s.8.

KARAR İNCELEME KÖŞESİ



Prof. Dr. A. Can TUNCAY

**T.C.
YARGITAY**

Hukuk Genel Kurulu

Esas No : 1993/9-663

Karar No : 1994/15

Tarih : 26.01.1994

DAVA: Taraflar arasındaki "kıdem tazminatı farkının ödenmesi" davasından dolayı yapılan yargılama sonunda SOMA İş Mahkemesi'nce davanın reddine dair verilen 30.6.1992 gün 1991/115 E.1992/63 K. sayılı kararın incelenmesi davacı vekili tarafından istenilmesi üzerine, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 26.1.1993 gün ve 1992/12133 E. 1993/963 K. sayılı ilâmiyle; (... Davacı, davalıya ait işyerinde 15.11.1964 tarihinde çalışmaya başlamış ve 1.8.1968 tarihinde işyerinden ayrıldıktan takriben 3 ay sonra 25.1.1969 tarihinde askere gitmiştir. Daha sonra askerliği müteakip 1.2.1971 tarihinde tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlamış ve 11.7.1991 tarihinde emeklilik süresini doldurması nedeniyle davalı idare tarafından hizmet akti feshedilmiş, davacı işçi de bir gün sonra, 12.7.1991 tarihinde SSK'ya başvurarak tahsis talebinde bulunmuştur.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, davacı davalıya ait işyerinde askerlikten önceki dönemde geçen hizmetlerinin kıdem tazminatı hesabında değerlendirilmesi gerekir. Gerçekten, 1475 sayı-

lı İş Kanunu'nun 14. maddesinin ikinci fıkrasına göre, işçilerin hizmet aktinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akledilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin işyerlerinde çalıştıkları sürelerin kıdem tazminatı hesabında gözönünde tutulması gerekir.

Öte yandan davacının hizmet akdi son kez işveren tarafından emeklilik süresini doldurması nedeniyle sona erdirilmiş ve bir gün sonra da davacı ilgili kurumdan emeklilik isteğinde bulunmuştur. Bu durumda davacının emeklilik hakkını elde ettiğini bildiği işverenlikçe, emeklilik nedeniyle hizmet akdinin feshedilmiş olduğunun kabulü gerekir. Hal böyle olunca borçlanılan askerlik süresi de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmalıdır. Dairemizin son uygulamaları bu doğrultudadır. O halde, karar bozulmalıdır...) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekle yeniden yapılan yargılama sonunda mahkeme'ce önceki kararda direnilmiştir.

Örnek : 21 / B

1993/9-663 1994/15

TEMYİZ EDEN : Davacı Vekili

HUKUK GENEL KURUL KARARI

Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüldü.

Davacı,, davalı idareye ait iş-

yerinde 15.11.1964-1.8.1968 tarihleri arasında çalıştıktan sonra askere gittiğini, 25.1.1969 tarihinden 1.11.1970 tarihine kadar süren askerlik hizmeti sonunda 1.2.1971 tarihinde tekrar aynı işyerinde çalışmaya başladığını ve bu çalışmasını hizmet akdinin emeklilik hakkını kazandığı gözönünde tutularak davalı tarafından feshedildiği 11.7.1991 tarihine kadar sürdürdüğünü, askerlikten önceki çalışması ile borçlandığı askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmadığını iddia ederek noksan ödenen tazminatın hükümlerine alınmasını istemiştir.

Açıkça görüldüğü gibi, kıdem tazminatı farkı isteği iki nedene dayandırıldığı için bunların her biri üzerinden ayrı ayrı durulması gerekmiştir:

1- Davacı askerlikten önce 2 yıl 5 ay 14 gün aynı işyerinde çalıştığını ileri sürdüğüne göre, öncelikle bu sorun çözüme kavuşturulmalıdır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin ikinci fıkrasında, "işçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır" denilmektedir. Yerel Mahkeme'ce bu konu üzerinde hiç durulmamış ve dolayısıyla de hiç bir araştırma, inceleme ve değerlendirme yapılmamıştır. Özel Dairenin bozma kararında da değinilen bu uyuşmazlık konusunun dikkate alınmamış olması isabetsizdir.

2- Taraflar arasındaki öteki uyuşmazlık konusu, borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında gözönünde tutulup, tutulmayacağı sorununa ilişkindir. Bu konuda isabetli bir sonuca varabilmek için, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin ilgili hükümlerinin dikkate alınması gerekir. Anılan maddenin birinci fıkrasında hizmet sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme halleri arasında işçilerin bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malütlük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini feshetme hali düzenlenmiştir. uygulamada askerlik borçlanması sorununun çözümünde temel alınan aynı maddenin dördüncü fıkrasında da, "T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununa veya yalnız Sosyal Sigortalar Kanununa tabi olarak sadece aynı yada değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle Sosyal Sigortalar Kanununa göre yaşlılık veya

malütlük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir" kuralına yer verilmiştir. 14. maddenin bu hükümleri birlikte gözönünde tutulduğu takdirde, değişik kamu kuruluşlarında ve bu arada askerlikte geçen hizmet sürelerini birleştirilmesi, kıdem tazminatının ödeneceği tüm haller hakkında değil, işçinin sadece yaşlılık veya malütlük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini feshetmesi halinde söz konusu olabilecektir. Şayet hizmet akdi 14. maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen şekilde feshedilmiş ise, borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında nazara alınması olanağı yoktur. Yargıtay Dokuzuncu Hukuk Dairesinin ve Hukuk Genel Kurulu'nun yerleşik görüş ve uygulaması da bu doğrultudadır. (9.H.D.26.10.1993, 1993/14550-15278; HGK. 14.2.1990, 1989/9-683-1990/71 sayılı kararları).

Bu genel açıklamadan sonra davacının durumuna gelince taraflar arasındaki hizmet akdi, İş Kanunu'nun 13. maddesi uyarınca ihbar ve kıdem tazminatları ödenmek suretiyle feshedilmiştir. Davacı işçinin fesih tarihinde yaşlılık aylığı almaya hak kazanmış bulunması, borçlandığı askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında nazara alınmasını gerektirmez. Emeklilik süresi dolmuş bir işçinin işine son verilmesi, onun emekliye sevk edildiği anlamına da gelmez. Çünkü işverenin böyle bir yetkisi yoktur. Gerçekten 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu zorunlu emeklilik sistemi öngörmemiş, aksine yaşlılık aylığından yararlanmayı işçinin kendi isteğine bırakmıştır. Öte yandan fesih, bozucu yenilik doğuran bir irade açıklaması olup, karşı tarafa ulaşmakla hüküm ve sonuçların doğurur. Daha sonra meydana gelen olay, feshin hukuki sonuçlarını etkilemez. Böyle olunca da davacının hizmet akdinin yaşlılık aylığı almak amacıyla feshedildiğinden söz edilemez ve bunun sonucu olarak da kıdem tazminatı hesabında nazara alınamaz. Bu nedenle mahkemece borçlanılan muvazzaf askerlik süresi için kıdem tazminatı isteğinin reddi doğrudur.

SONUÇ: 1- Temyiz olunan kararın yukarıda 1. bentte gösterilen nedenlerle H.U.M.K.nun 429. maddesi uyarınca BOZULMASINA, oybirliğiyle,

2- Yerel Mahkeme direnme kararının mu-

vazzaf askerlik süresi ile ilgili borçlanmanın, kıdem tazminatı hesabında, dikkate alınamıyacağına ilişkin kısmının açıklanan gerekçelerle ONANMASINA, aşağıda dökümü yazılı (11.000) lira bakiye temyiz ilan harcının davacıdan alınmasına, 29.12.1993 günü yapılan ilk görüşmede çoğunluk sağlanamadığı için 26.1.1994 tarihinde yapılan ikinci görüşmede oy çokluğu ile karar verildi.

KARŞI OY YAZISI

Davacının emekliliğe hak kazandığı hususunda taraflar arasında herhangi bir uyuşmazlık yoktur. Davacının emeklilik hakkını elde ettiği davalı işverence bilindiğine göre, iş akdi 1475 sayılı İş Kanununun 13. maddesi uyarınca fesih edilse bile, bu fesih halinin, emeklilik nedeniyle yapıldığının kabulü gerekir. Aksi halin düşünülmesi halinde, iyiniyetli olmayan işverene bazı olanaklar sağlanmış olur ve bu uygulama bir bölüm kıdem tazminatının reddi hususunu işverene vermiş bulunur.

Ayrıca, davacıya eksik ödenen kıdem tazminatının tahsiline karar verilmesi halinde de, davalı işverenin mahsubunu istediği ihbar tazminatının da, davacı alacağından indirilmesi gerekir.

Açıklanan bu nedenlerle sayın çoğunluğun kararına katılmıyorum.

Gönen ERIŞ

11. Hukuk Dairesi Üyesi

KARŞI OY YAZISI

Sayın çoğunluğun kararının 2 nolu bendine açıklanan onama görüşüne aşağıdaki nedenlerle katılmıyorum.

Kararda, her ne kadar uyuşmazlık konusu borçlanılan askerlik süresinin kıdem tazminatı hesabında gözönünde tutulup tutulamayacağı şeklinde belirlenmiş ise de kanımca tartışılan ve çözümlenmesi gereken husus 1475 sayılı İş Yasasının 14. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenen "T.C. Emekli Sandığı Kanunu ve S.S. Kanunu veya yalnız S.S.Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi" suretiyle hangi hallerde son işveren tarafından kıdem tazminatı ödeneceğidir. Zira hizmet birleştirilme-

si yalnız askerlik borçlanması haline münhasır değildir.

Çoğunluğun vardığı sonuçta değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilerek son işveren tarafından kıdem tazminatı ödemesi yalnız işçinin hizmet aktini İş Yasa'sının 14. maddesinin 1. fıkrasının 4. bendinde belirtilen "Bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya mahlülük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla" feshetmesi halinde mümkün olacaktır. Böyle bir sonuç aşağıda belirteceğim gibi gayri adil sonuçların doğmasına müsaittir.

Çoğunluğun kabul ettiği gibi 1475 sayılı Yasa'nın 14/1 fıkrasının 4. bendi ile aynı maddenin 4. fıkrası arasında paralellik kurmak doğru değildir. 14. maddenin 1. fıkrası özel sektör kamu sektörü ayrımı yapmaksızın işçinin hangi hallerde kıdem tazminatına hak kazanacağını düzenlemektedir. Davacının kıdem tazminatına hak kazandığı hususunda çekişme yoktur. Davacının hizmet akti işveren tarafından İş Yasası'nın 17. maddesinin ikinci bendinde gösterilen sebepler dışında aynı Yasa'nın 13. maddesi gereğince sona erdirildiğinden davacı kıdem tazminatına hak kazanmış ve davalı işveren tarafından son çalışma dönemi ile ilgili kıdem tazminatı da ödenmiştir. Çoğunluk kararının benim de katıldığım birinci bendindeki bozma gereği aynı işyerinde askerlik süresinden önce geçen çalışma süresi için de kıdem tazminatı ödenecektir.

Bu sebeple 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesinin 1. fıkrasının 1,2,3 ve 4. bentlerindeki haller var mıdır yok mudur tartışmasına girmek gereği hiç yoktur. Zira davacının hizmet aktinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdiğini işveren de baştan beri kabul ettiğini davacıya kıdem tazminatı ödemekle göstermiştir.

1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesinin 1. fıkrasının 4. bendi ile aynı maddenin 4. fıkrası arasında çoğunlukça benimsendiği gibi paralellik kurarak neticeye gitmek de bizi işçi aleyhine sonuca götürür.

Esasen 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesinin 4. fıkrası Emekli Sandığı Yasası ile uygulamada paralellik sağlamak için 1975 yılında yapılan değişiklikle getirilmiştir. Bu madde bendinin müstakil yorumu amacı gereğidir.

Yasal değişikliğin yapıldığı 1975 yılından

itibaren çalışma hayatında olağan kurallar işlediği için kamu kurumlarında çalışan işçilerin emeklilik yaşları geldiğinde işverenler haklı nedenler bulunmadıkça işten çıkarmamakta, işçi S.S.K.'dan emekli olarak işten ayrılmakta bu gibi hallerde değişik kamu kuruluşlarında geçen çalışma süreleri birleştirilerek kıdem tazminatı ödenmekte, bunun sonucu olarak İş Yasası'nın 14. maddesinin 4. fıkrasının uygulanması ile ilgili bu dosyada olduğu gibi çekişme Genel Kurul gündemine gelmemekte ve 9. Hukuk Dairesinde de değişik görüşler bulunmamakta idi.

Çalışma hayatındaki son yıllardaki gelişmeler 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesinin 4. fıkrasının yorumunda değişik görüşlerin doğmasına neden olmuştur.

Zira bir yargı kararında tartışılması mümkün ve gerek olmayan nedenlerle son yıllarda kamu kuruluşlarından topluca yüzbinlere varan işçi çıkarma gereği duyulmuş, 1991 yılında Başbakanlıkça yayımlanan bir genelge de öncelikle emekliliği gelen işçilerin işten çıkarılması istenmiştir. Toplu iş sözleşmelerinin getirdiği olanaklar ve S.S.K. yaşlılık aylıklarındaki düşüklükler sonucu çalışan işçilerle emekli işçilerin gelirleri arasında doğan büyük farklılık ve yeniden iş bulmanın imkansızlığına varan güçlüğü gibi etkenlerle işçilerin bizzat emekli olma yolunu genelde tercih etmedikleri görülünce, kamu işverenlerinin anlaşmışcasına bizzat emeklilik sebebi ile işten ayrılan işçilere askerlik borçlanması dahi tüm kamu kuruluşlarında geçen hizmetleri birleştirerek kıdem tazminatı ödedikleri, bu yolda istekleri gibi hareket etmeyen işçilerin ise hizmet akitlerini önel dahi vermeksizin derhal fesih yoluna gittikleri ve askerlik borçlanması, diğer kamu kuruluşlarındaki hizmet sürelerini nazara almaksızın son çalışma süresi gözönünde bulundurularak kıdem tazminatı ödedikleri ve bu şekilde akti sona erdirildiği bildirilen işçilerin S.S.K.'na hemen başvurarak emekli oldukları (davacının durumu da aynıdır) görülmüştür.

İşverenler önel vererek normal fesih yoluna gitmiş olsalardı önel süresinde işçiler S.S.K.'na başvurarak emekli olabilecekler ve hizmet birleştirilmesinden yararlanacaklardı. Normal önel vererek akti feshetmiyen arizi bir yol olan önelsiz (derhal) fesih yolunu seçen ve böylece bizzat emekli olmayan işçileri (işveren re'sen emekli etme hakkı bulunmadığından) cezalandırma amacı güden işveren kötü niyetlidir.

Kötü niyetli işvereni de Yasa'nın himaye etmesi düşünülemez.

Çoğunluk görüşünde belirtildiği gibi bozucu yenilik doğuran bir hak olan fesih iradesi karşı tarafa ulaşması ile sonuçlarını doğurur. Ancak bu irade gereği olan peşin ödemenin de derhal yapılması gerekir. Dava konumuzda olduğu gibi peşin ödeme çok sonra ve emeklilik başvurusundan da sonra yapılmışsa artık usulünce yapılmış bir önelsiz (derhal) feshin varlığını kabul etmek mümkün değildir. 9. Hukuk Dairesi'nin bir çok kararında bu olgu kabul edilmiştir. Esasen iş hukukuna son İş Yasaları ile giren derhal (önelsiz) feshin neticelerinin tartışıldığı ve T.İ. Sözleşmeleri ile mahsurlarının giderilmeye çalışıldığı bir ortamda Yasaları işçi aleyhine yorumlamanın İş Yasa'larının düzenleme amacına uygun düşmeyeceği kanısındayım.

Tüm bu görüşlerden hareketle 1992 yılı ortalarında değerli hukukçu, Yargıtay 9. Hukuk Daire Onursal Başkanı Erdoğan Çubukçu'nun da büyük katkısı ile 9. Hukuk Dairesinde 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesinin 4. fıkrasına işçi lehine olduğu ve yasanın amacına, maddenin lafzına ve ruhuna uygun düştüğü kabul edilen yeni bir görüş benimsenmiş ve bu görüş adı geçen sayın başkanın emekliliğine kadar sürdürülmüş olup, mahalli mahkemenin kararını bozan 9. Hukuk Dairesinin Hukuk Genel Kurulunda tartışılan bozma kararı da bu görüş doğrultusunda verilmiştir.

Bu görüşümüze göre, 1475 sayılı Yasa'nın 14. maddesinin 4. fıkrasında aynen "T.C. Emekli Sandığı Kanununa ve S.S. Kanununa veya yalnız S.S.Kanununa tabi olarak sadece aynı ya da değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi suretiyle S.S. Kanununa göre yaşlılık veya malüllük aylığına ya da toptan ödemeye HAK KAZANAN işçiye, bu kamu kuruluşlarında geçirdiği hizmet sürelerinin toplamı üzerinden son kamu kuruluşu işverenince kıdem tazminatı ödenir" denildiğinden ve anılan yasal düzenlemede sayın Genel Kurul çoğunluğunca kabul edildiği gibi maddede belirtilen nedenlerle hizmet aktinin işçi tarafından sona erdirilmesinden söz edilmeyip "... yaşlılık veya malüllük aylığına... HAK KAZANAN" ifadesi kullanıldığından, hizmet akitleri işveren tarafından önelsiz (derhal) olarak sona erdirilen ve bu tarihte yaşlılık aylığına hak kazanan ve derhal (önel süresi içerisinde) S.S.K.'na başvuran ve emekli olan işçilerin de 1475 sayılı Yasa'nın

14. maddesinin 4. fıkrası hükmü gereği değişik kamu kuruluşlarında geçen tüm hizmet süreleri nazara alınarak kıdem tazminatlarının ödenmesi gerekir.

Çoğunluk görüşü erken davranıp hizmet aktini önelsiz (derhal) fesheden kötüniyetli işverene prim verir nitelikte olup bir çok sakıncaları da, birlikte getirmektedir. Örneğin toptan ödemeye, yaşlılık veya malullük aylığına hak kazandığı halde iş kazası ve sair suretle ölen işçinin mirasçıları, murislerinin kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerinin birleştirilmesi imkandan ilelebet yoksun kalacaklardır. Öyle haller olabilecek ki, hiç kıdem tazminatı alamıyacaklardır. Mesela 1960-1975 tarihleri arasında Karayolları Genel Müdürlüğünde çalışan 1975-1977 tarihleri arasında askerlik yapıp hizmet süresini borçlanan 1.1.1990 tarihinde T.E.K.'da hizmet akti ile çalışmaya başlayan

11.11.1990 tarihinde çalışırken ölen işçinin mirasçıları murislerinin son çalışma yerindeki çalışması 1 yılı doldurmadığından önceki Karayollarından çalışma süresi ile ilgili istekleri de zamanaşımına uğradığından hiç kıdem tazminatı alamıyacaktır. Kıdem tazminatının işçinin emekli ikramiyesi olduğu düşünüldüğünden bu açık ve işçilik haklarını yok eden büyük haksızlık dahi görüşümüzün kabülüne yeterli olduğu düşünülmüştür.

Tüm açıklanan ve bir çoğunun da ilavesi mümkün bu görüşlerimizin yasal ve adil olduğu inancımızı sürdürdüğümüzden dairemizin bozma kararı gereği mahalli mahkeme kararının bu nedenle de bozulması görüşündeyim.

Osman Güven ÇANKAYA

9.Hukuk Dairesi Üyesi

KARARIN İNCELENMESİ

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, yukarıdaki kararında değişik kamu kurumlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilerek son çalışılan kamu kurumu tarafından işçiye kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin İşK.md.14/4 deki istisnai hükmün kıdem tazminatı ödenecek tüm haller için değil, işçinin sadece yaşlılık veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini feshetmesi halinde söz konusu olabileceği sonucuna varmıştır. Yüksek mahkemeye göre şayet hizmet akdi 14. maddenin 4. fıkrasında belirtilen şekilde feshedilmemiş örneğin işveren tarafından feshedilmiş ise işçi yaşlılık aylığı almaya hak kazanmış olsa dahi kıdem tazminatı hesabında değişik kamu kuruluşlarında geçen

hizmet süreleri, bu arada borçlanılan askerlik süresi, birleştirilemez.

Yargıtay HGK bu kararında özel dairenin aynı yöndeki kararını benimsemiştir. Bu görüş bir yenilik olmayıp 9. HD'nin öteden beri savunduğu görüşün bir tekrarı niteliğindedir. (Nitekim bka. HGK. 14.2.1990, E. 89/9-693, K. 90/71 ve Ü. Narmanlıoğlu'nun değerlendirmesi: Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirmesi. 1990, Ankara 1992, s.70; Yarg. 9. HD. 6.10.1992, E. 92/3063, K. 92/10899 ve M. Kural'ın değerlendirmesi: Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1992, İstanbul 1994, s.69).

Bu karar bize göre iki yönden isabetli sayılamaz. Şöyle ki:

1) Değişik kamu kuruluşlarında geçen süreler kıdem tazminatı açısından birleştirilirken buna borçlanılan askerlik süresinin de eklenmesinin ne İşK. md. 14 le ne de kıdem tazminatı müessesesinin niteliği ile bağdaşır yanı vardır. Çünkü muvazzaf askerlik süresinin borçlanılması ancak sosyal güvenlik hukuku açısından hukuki sonuçlarını doğurur. Bunun kıdem tazminatının hesabında nazara alınacağını gösteren hiçbir işaret olmadığı gibi bu iş ilişkisine de yabancı bir uygulamadır. Bu husus doktrinde ötedenberi eleştirilmiş ise de (Bak. İHU, İşK, 14, No. 37 ve C. Tuncay'ın incelemesi; İHU, İşK.14, No: 38 ve F. Şahlanan'ın incelemesi; F. Şahlanan, Yargıtay'ın 1985 yılı İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul 1987, s. 72; Ü. Narmancıoğlu, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1984, İstanbul 1986, s.90; Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, 1990, İstanbul 1992, s.70). Yargıtay'ın tutumunda bugüne kadar değişiklik husule gelmediği görülmektedir.

2) Yargıtay'ın kıdem tazminatı hesabı açısından değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesini işçinin hizmet akdini sadece yaşlılık veya malullük aylığı almak amacıyla feshetmesi şartına bağlaması görüşüne de katılmakta güçlük çekiyoruz.

Nitekim karara karşı çıkan sayın üyenin karşı oy yazısında belirttiği gibi, yaşlılık (ya da malullük) aylığına hak kazanan işçinin hizmet akdinin son kamu işverenince feshedilmesi halinde ona ödenecek kıdem tazminatının hesabında değişik kamu kurumlarında geçen hizmet süreleri birleştirilirken, yaşlılık (ya da malullük) aylığına hak kazandığı halde hizmet akdinin işçinin fesih hakkını kullanmazdan evvel son kamu işverenince feshedilmesi halinde böyle bir birleştirmeye gidilememesi sadece son çalışılan kamu işyerinde geçen hizmet süresi için kıdem tazminatı ödenmesi her halde yasakoyucunun

öngördüğü ya da düşünmüş olduğu bir sonuç değildir. Yasakoyucunun böyle gayri adil bir düzenleme yapmış olabileceğini sanmıyoruz.

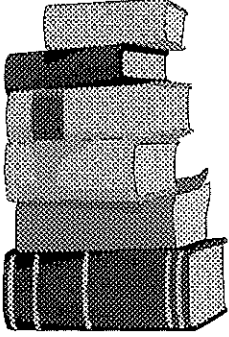
Zira her iki halde de işçi yaşlılık aylığına hak kazanmıştır. Ama birinde işçi hizmet akdini kendi feshettiği için kıdem tazminatı tüm hizmet süreleri (bu arada askerlik süresi de) birleştirilerek ödenecek, diğerinde işveren (belki de işçi hizmet akdini feshetmeye vakit bulamadan) feshettiği için önceki kamu işverenleri nezdinde geçen süreler hesaba katılmayacaktır.

Yasakoyucu böyle adaletsiz bir düzenleme yapmış olamaz. Kaldı ki böyle bir anlayış kötünietli kamu işverenlerini ödellendirmek anlamına gelecektir.

Kaldı ki, İşK. nun 14/4 maddesi hükmünde burada belirtilen nedenlerle hizmet akdinin işçi tarafından sona erdirilmesinden söz edilmeyip SSK na göre yaşlılık veya malullük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanan işçiye tüm kamu kuruluşlarında geçirilen hizmet sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatı ödeneceği yazılıdır. Böyle bir durumda hizmet akdinin bizzat işçi ya da işveren tarafından feshi bir fark yaratmaz. Nitekim Yargıtay'ın 1992 yılına ait İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Seminerindeki tartışmalar kısmında sayın Prof. K. Oğuzman da bu düşüncede olduğunu belirtmiştir (s.89).

Yukarıdaki düşüncelere ilâveten herkesin haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uygun hareket etmesini emreden, kötünietin kanunca himaye görmeyeceğini belirten temel hukuk kuralının (MK. md. 2) karşısında HGK kararının değil, karşı oy yazısındaki görüşün daha isabetli olduğu kanısındayım.





HUKUK

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 1994 / 12836

KARAR NO : 1994 / 16755

TARİHİ : 28.11.1994

Karar Özeti:

Olay tarihinde davacı, işyerinde hizmet akdi ile çalışmayıp 3308 sayılı kanun uyarınca çıraklık sözleşmesi gereğince mesleki eğitim gördüğüne nazaran davaya bakma görevi Asliye Hukuk Mahkemesine aittir.

DAVA : Davacı, iş kazasından doğan maddi ve manevi tazminat ile tedavi gider karşılığının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalılardanve..... avukatı ile davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Dava, iş kazası sonucu uğranılan zararın ödenmesi isteğine ilişkindir. İş kazasının meydana geldiği 7.10.1992 tarihinde davacı, Milli Eğitim Bakanlığı çıraklık okulunda çırak öğrenci olup, 3308 sayılı yasa uyarınca işyerinde mesleki eğitim görmektedir. Gerçekten dosyada mevcut çıraklık sözleşmesi de bu hususu açıkça doğrulamaktadır. Bu durumda taraflar arasında 14/5 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabi bir hizmet akti ilişkisi bulunduğundan söz edilemez. 3308 sayılı yasanın 13. maddesinin son fıkrasında da bu yön vurgulanmıştır. Bu nedenle davaya bakmaya iş mahkemesi değil, genel hükümlere göre asliye hukuk mahkemesi görevlidir. Mahkemece, kamu düzenine ilişkin olan görev konusu res'en gözetilerek görevsizlik kararı verilmesi gerekirken işin esası hakkında hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirmiştir.

Bozma nedenine göre tarafların diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik gerek görülmemiştir.

SONUÇ: Temyiz edilen kararın yukarıda açıklanan sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.11.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 1994 / 16908
KARAR NO : 1994 / 17076
TARİHİ : 01.12.1994

KARAR ÖZETİ:

Davacının işyerinde halledilmesi gereken bir sorunu olan bir şahıstan para aldığına ve daha önceki aynı konularla ilgili uyarıları da dikkate alan işverenin güveninin kötüye kullanıldığı gerçekleştiğine göre, akdin feshinin haklı sebebe dayandığının kabül gerekir. Konu ile ilgili olarak Ceza Mahkemesi'nce davacının beraatine karar verilmesi davacının ihbar ve kıdem tazminatı istemesini haklı kılmaz.

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının 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, işyerinde genel sekreter olarak çalışmakta iken işyerinde halledilmesi gereken bir sorun olan bir başka şahıstan para aldığı ve bunun üzerine daha önceki aynı konularda kendisine yapılan şifahi uyarıları da dikkate alan işverenin davacının iş akdini 1475 sayılı İş Kanununun 17/11-d maddesi uyarınca feshettiği dosyada mevcut şikayet dilekçesi, ceza dosyası içeriğinde ve davacının tevhit yolu beyanlarından anlaşılmaktadır. Davacının bu eylemi gerçekten işverenin görevini kötüye kullanma halini oluşturur. Bu nedenle iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinden davanın reddine karar vermek gerekirken beraatine karar verildiği bahisle isteklerin hüküm altına alınması doğru değildir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA peşin alınan temyiz

harcının istek halinde ilgiliye iadesine 1.12.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

YARGITAY İLAMI
ESAS NO: 1994 / 11216
KARAR NO : 1994 / 17284
TARİHİ : 06.12.1994

KARAR ÖZETİ:

İşçinin raporlu olduğu sürede iş akdi askıda hükmolunduğundan fesih işlemi, raporun bitim tarihinden sonra hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu nedenle rapor süresinin hizmet süresine eklenmesi ve bu süre içinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gerekir.

DAVA : Taraflar arasındaki, ihbar, kıdem ve kötüniyet tazminatı ile ikramiye ve izin ücretinin ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davacı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 6.12.1994 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davacı adına Avukat ile karşı taraf adına Avukat geldiler. Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

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

2. Dosyadaki belge ve bilgilere göre davacının

22.6.1992 tarihinde hastaneye yattığı ve 30.6.1992 tarihinde taburcu edilerek iki ay istirahat verildiği anlaşılmaktadır. İş akti davacının raporlu bulunduğu 26.6.1992'de feshedilmiştir. Rapor süresince iş akti askıda olduğundan söz konusu fesih işleminin bitim tarihi olan 30.08.1992 tarihinde hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu durumda rapor hitamına kadar olan sürenin davacının hizmet süresine eklenmesi ve bu süre içinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerekir.

Öte yandan, davacının yukarıda açıklanan duruma göre, yıllık izin hakkının doğduğunun kabulü gerekir. Mahkemece bu yönler gözetilmeden yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, davacı yararına takdir edilen 750.000 TL. duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine ve peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 6.12.1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 1994/12325

KARAR NO : 1994 / 17134

TARİHİ : 02.12.1994

KARAR ÖZETİ

İşçinin üst üste üç gün işe gelmemesi dolayısıyla işverenin iş akdini haklı sebebe dayanarak feshettiği anlaşıldığına göre işçinin ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekir. Davacı işçinin tanıklarının mücerret iddialarına dayanarak talep kabul edilemez.

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından

temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

Dosyadaki bilgi ve belgelere, tutanaklara ve bu tutanakları doğrulayan davalı işverenin tanık ifadelerine göre; davacı işçinin 13, 14 ve 15.08.1992 günlerinde üst üste üç gün gelmemesi nedeniyle iş akdinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, feshin haklı olduğu dikkate alınarak ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken davalı tanıkların mücerret ifadelerine dayanarak isteklerin hüküm altına alınması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 2. 12. 1994 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO: 1994 / 13192

KARAR NO : 1994 / 17177

TARİHİ : 05.12.1994

KARAR ÖZETİ

Davacının, 3. kişilere karşılıksız provizyon vermek suretiyle işverenin güvenliğini sarsıcı davranışta bulunduğu anlaşıldığına göre, işveren bu işleminden zarar görmese dahi fesihte haklı olur.

DAVA : Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, fazla mesai ve yıllık ücretli izin parası, hafta ve genel tatil gündelikleri ile ücret alacağının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

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

2. Dosyadaki bilgi ve belgelere ve özellikle banka müfettişi tarafından hazırlanan soruşturma evraklarına ve bilirkişilerce düzenlenen rapordaki açıklamalara göre; davacının bankada görevli bulunmadığı sırada 3. kişilere karşılıksız provizyon verdiği ve böylece bankacılık işlemlerine aykırı biçimde işverenin güvenini sarsıcı davranışlarda bulunduğu anlaşılmaktadır. Her ne kadar bu işlemlerden zarar doğmadığı ileri sürülmüş ise de bu durum İş Kanunu'nun 17/II. maddesi çerçevesinde oluşan haklı fesih nedenini ortadan kaldırmaz. Böyle olunca, ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ : Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 5.12.1994 gününde oy birliğiyle karar verildi.

T.C.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1994 / 10359

KARAR NO : 1994 / 16770

TARİHİ : 29.11.1994

KARAR ÖZETİ:

Davacı toplu iş sözleşmesinin imzalandığı tarihte işyerinde çalışmadığına ve sözleşmede de işyerinde sözleşmenin imza tarihinden önce ayrılanların da yuvarlanacaklarına dair ayrık bir hüküm bulunmadığına göre davacının bu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaması gerekir.

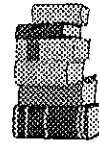
DAVA: Taraflar arasındaki, ihbar ve kıdem tazminatıyla sosyal yardım alacaklarının ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda, ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hükmün süresi içinde temyizen incelenmesi taraflar avukatınca istenilmesi ve davacı avukatınca da duruşma talep edilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 29.11.1994 Salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü.

YARGITAY KARARI

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

2. Davacının hizmet akti 20.7.1992 tarihinde fesh edilmiştir. 1.1.1992 - 31.12.1993 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin imzalandığı 23.3.1993 tarihinde işyerinde çalışmadığına ve söz konusu toplu iş sözleşmesi, imza tarihinde çalışmayanların yararlanmalarına ilişkin bir ayrık hüküm de içermediğine göre, 2822 sayılı yasanın 9. maddesi hükmü gereği, davacının bu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaması gerekir. Buna rağmen anılan toplu iş sözleşmesi hükümleride dikkate alınarak düzenlenen hesap raporuna göre hüküm kurulması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine 29.11.1994 gününde oy birliğiyle karar verildi.



KİTAP TANITIMI

İŞ HUKUKU - CİLT: 1 BİREYSEL İŞ HUKUKU

İstanbul Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Tankut Centel tarafından kaleme alınan "İş Hukuku-Cilt: I, Bireysel İş Hukuku" adlı kitap, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci Bölüm'de iş hukuku kavramı, kaynakları ile uygulanması bakımından incelenmiş ve işçi, işveren / asıl işveren alt işveren, işveren vekili ve işyeri gibi iş hukukunun temel kavramlarını oluşturan kavramlar ele alınmıştır. İkinci Bölüm, doğrudan doğruya (bireysel) iş sözleşmesine ayrılmıştır. Bu bölümde iş sözleşmesi, kurulması (iş görüşmeleri, çalışma yasakları, sakat ve eski hükümlü çalıştırma yükünü, iş sözleşmesinin şekli) ile hükümleri (işçinin işgörmeye, uyma ve bağlılık borçları; işverenin ücret, gözetme, eşit işlem ve araç ile gereç sağlama borçları) ve sona ermesi (iş sözleşmesinin feshinin ihbarı ve haklı nedenle feshi) açısından irdelenmiştir. Nihayet, Üçüncü Bölüm'de işin düzenlenmesi, yani iş ve dinlenme süreleri ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konuları işlenmiştir.

Kitabın halen ikinci basısı, iş hukukunun yer itibarıyla uygulanması ve iş sözleşmesi görüşmeleri konularına yeni olarak yervermesi bakımından, 1992 yılında yapılmış bulunan birinci basısından farklıdır. Kitaptaki temel amacın, iş hukukuna egemen olan ilke ve kavramların ortaya konulması isteği olduğu görülmektedir. Sistematiği açısından kitabın, özellikle işçinin kişiliğinin korunması, atipik istihdam biçimleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği ve uluslararası iş hukuku konularında, benzerlerine oranla daha ağırlıklı olarak durmak istediği de belirtilmesi gereken bir diğer hususdur.

Kitap hem öğrenciler ve hem de uygulayıcılar için yol gösterecek niteliktedir. Kitapta en son Yargıtay İçtihatlarına da yer verilmiş olması içerdiği konularda inceleme yapanların bütün tereddütlerini giderecek ve onlara zaman tasarrufu sağlayacaktır. Bu nedenle yalnız öğrencilere değil ilgili her kesime tavsiyeye değer görmekteyiz.

BETA hukuk yayınları arasında yer alan eser, XIV + 280 sayfadandır. Eserin isteme adresi, şöyledir:

Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Himaye-i Etfal Sokak, Talas Han, 13-15

Cağaloğlu - İstanbul

Fax (212) 513 87 05

TANKUT CENTEL

İŞ HUKUKU

Cilt: 1

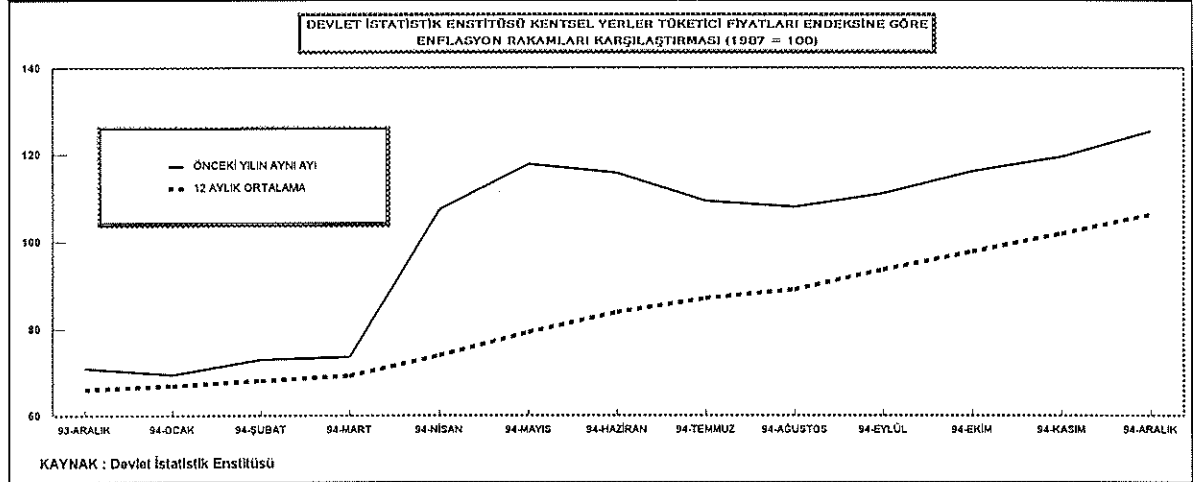
Bireysel İş Hukuku

İstanbul - 1994

DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ
KENTSEL YERLER TÜKETİCİ FİYATLARI İNDEKSİ
(1987 = 100)

YIL	AY	TÜRKİYE	ANKARA	İSTANBU	İZMİR
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
1994	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	227,9	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
	I	2837,0	3013,5	2735,2	2929,4
	II	3007,5	3206,2	2888,7	3058,7
	III	3163,3	3376,1	3009,2	3168,2
	IV	3944,8	4177,2	3726,6	3893,7
	V	4337,4	4646,6	4028,6	4386,0
	VI	4377,0	4570,3	4094,8	4444,8
	VII	4452,6	4643,8	4181,8	4401,0
	VIII	4543,1	4777,8	4296,0	4509,5
	IX	4868,3	5215,6	4617,3	4789,6
	X	5330,4	5775,5	5068,4	5213,6
	XI	5761,9	6184,4	5492,4	5637,6

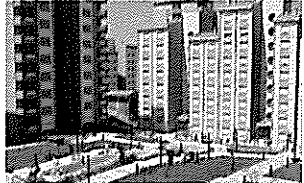
	93-ARALIK	94-OCAK	94-ŞUBAT	94-MART	94-NİSAN	94-MAYIS	94-HAZİRAN	94-TEMMUZ	94-AĞUSTOS	94-EYLÜL	94-EKİM	94-KASIM	94-ARALIK
ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	71,1	69,6	73	73,6	107,4	117,8	115,8	109,3	108,0	111,1	116,3	119,7	125,5
12 AYLIK ORTALAMA	66,1	66,9	68,1	69,3	74,0	79,3	83,8	87,1	89,1	93,6	97,7	101,8	106,3



yeni bir yaşama taşının

Emlak Bankası'nın

size çok renkli önerileri var...



ATAŞEHİR



MİMAROBA



MAVİŞEHİR

Ayrıcalıklı bir yaşama önem veriyorsanız, Emlak Bankası Konutları'nda yerleşime açılan yeni bölümlerde hemen yerinizi alın. Türkiye'nin mutlu ailelerine siz de katılın.

Doğayla uyumlu çevresi, eksiksiz altyapısı ve sosyal tesisleri, üstün konfora sahip evleriyle tüm Emlak Bankası Konutları şimdi özel indirimlerle...uygun vadelerle satışa sunuluyor.

Emlak Bankası'nın İstanbul ATAŞEHİR, BAĞÇEŞEHİR, SİNANOBA, MİMAROBA, Ankara BİLKENT II, KONUTKENT II, ELVANKENT, ETLİK, İzmir MAVİŞEHİR, GAZİEMİR II ve Adana ADANA EVLERİ'nde size sunduğu yeni yaşamı değerlendirin.



BAĞÇEŞEHİR



BİLKENT II



KONUTKENT II



ELVANKENT



EMLAK BANKASI

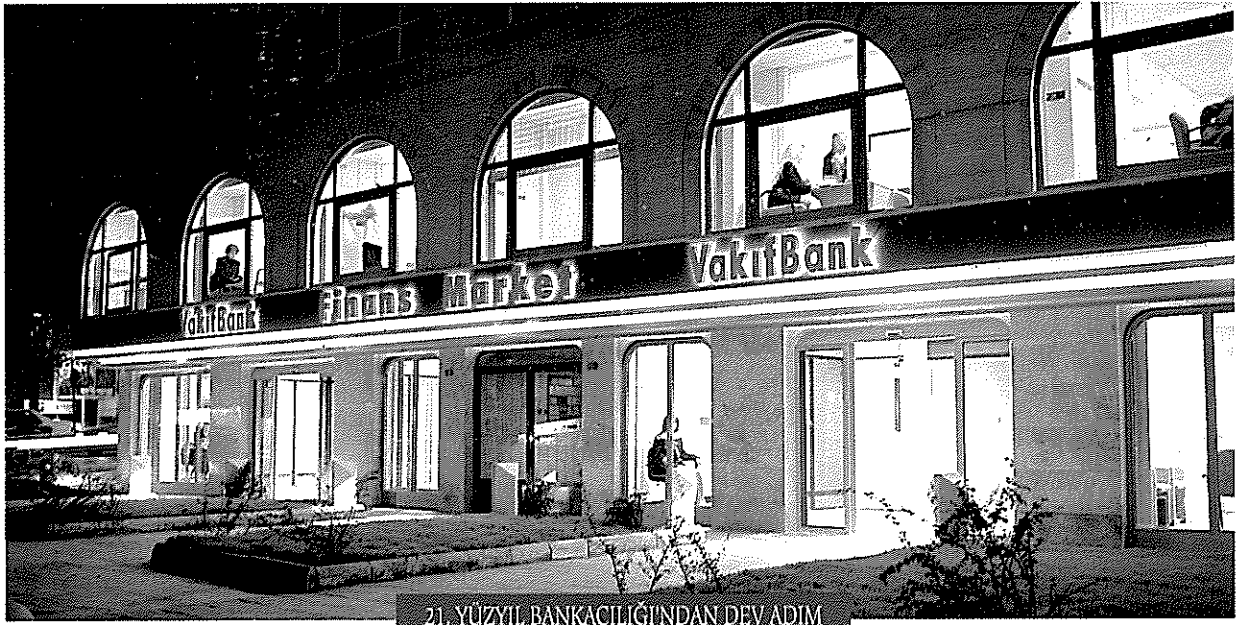
"Daha Uygar Bir Yaşam İçin"

EMLAK BANKASI PAZARLAMA DAİRE BAŞKANLIĞI

İstanbul Pazarlama Müdürlüğü Tel: 0(212) 276 58 34 - 285 19 90 Ankara Pazarlama Müdürlüğü Tel: 0(312) 426 04 06 - 427 52 22 - 427 58 50 / 33 - 34 - 35

İzmir Pazarlama Müdürlüğü Tel: 0(232) 441 90 66 - 336 07 54 - 251 36 64 - 251 36 04 Galeria Show - Room Tel: 0(212) 559 68 72 - 559 46 72 - 560 45 43

Bahçeşehir Hizmet ve İşletme A.Ş. Tel: 0(212) 596 10 41 - 596 17 76 - 596 14 32



21. YÜZYIL BANKACILIĞI'NDAN DEV ADIM

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE İLK DEFA

KOMPLE BANKA

Parayla ilgili aklınıza ne geliyorsa...
Mevduatla, Çekle, Senetle, Havaleyle,
Kambiyoyla, Sigortayla, Dövizle, Altınla,
Bireysel ya da Ticari Krediyle, Leasingle,
Factoringle, Turizmle, İhracat ve İthalat
işlemleriyle gayrimenkul alım-satımıyla
Borsa ve Yatırım Bankacılığıyla,
Modern finansman teknikleriyle...
Kısaca hayatla ilgili
aklınıza

DÖVİZLİ
İŞLEMLER

TÜKETİCİ
KREDİLERİ

BANKA
KARTLARI

ELEKTRONİK
BANKACILIK

TURİZM

QAYRI
MENKUL

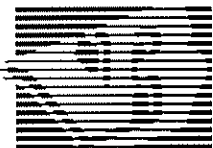
VİP
MÜŞTERİ
ÖFESİ

ne geliyorsa,

şimdi tek bir şubede...

VAKIFBANK FİNANS MARKET'TE!

Üstelik, her biri YETKİLİ MÜŞTERİ
TEMSİLCİLERİ olan şube personelinin
masasında, üstelik tek işlemde!...
Artık bütün işinizi VAKIFBANK
FİNANS MARKET yetkililerine
bırakabileceksiniz... Çünkü
VAKIFBANK FİNANS MARKET'TE,
"Bütün İşlem: Tek İşlem"...
Üstelik işneden ipliğe!



VakıfBank
FİNANS
MARKET

Tunalı Hilmi Cad. No: 75 Kavaklıdere-ANKARA



VakıfBank
21. Yüzyıl Bankacılığı