

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI YAYIN ORGANI

.... cennetten vatanımıza nıgehban olan merhum
(Namık) Kemal demıştir ki:

**Vatanın bağrına dışman dayadı hançerini
Yok mudur kurtaracak bahtı kara mâderini**

İşte bu kürsüden bu Meclisi âlinin reisi sıfatıyla heyet-i
âliyenizi teşkil eden bütün âzanın her biri namına ve
bütün millet namına diyorum ki:

**Vatanın bağrına dışman dayasın hançerini
Bulunur kurtaracak bahtı kara mâderini**

Ankara, 13 Ocak 1921

H. Atatürk



ISSN 1300-3526

CİLT: 11
SAYI: 1
OCAK: 1997

GAZİ MUSTAFA KEMAL BULVARI 83/7 MALTEPE 06570 ANKARA

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

KURULUŞU

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: 28.11.1964 tarihinde;

Anadolu Çimentoları T.A.Ş.
Aslan ve Eskişehir, Mütehit 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 26 üyesi bulunmaktadır.

- > ADANA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > AKÇANSA ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
BÜYÜKÇEKMECE ÇİMENTO FABRİKASI
ÇANAKKALE ÇİMENTO FABRİKASI
- > ASLAN ÇİMENTO A.Ş.
- > AŞKALE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BAŞTAŞ BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BATICİM-BATI ANADOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > BATISÖKE- SÖKE ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > BOLU ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > BURSA ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.
- > ÇİMENTAŞ İZMİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- > ÇİMSA ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > DENİZLİ ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > ESKİŞEHİR ÇİMENTO FABRİKASI T.A.Ş.
- > GÖLTAŞ GÖLLER BÖLGESİ ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > KONYA ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > MARDİN ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > NUH ÇİMENTO SANAYİİ A.Ş.
- > SET AFYON ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > SET ANADOLU ÇİMENTOLARI T.A.Ş.
- > SET ANKARA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > SET BALIKESİR ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > SET TRAKYA ÇİMENTO SANAYİİ T.A.Ş.
- > ÜNYE ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
- > YİBİTAŞ LAFARGE NEVŞEHİR ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
- > YİBİTAŞ LAFARGE ORTA ANADOLU ÇİMENTO SANAYİ VE TİCARET A.Ş.
ÇORUM ÇİMENTO FABRİKASI
HASANOĞLAN ÇİMENTO FABRİKASI
HAZİR BETON TESİSLERİ
SAMSUN ÇİMENTO FABRİKASI
SİVAS ÇİMENTO FABRİKASI
- > YİBİTAŞ YOZGAT ÇİMENTO FABRİKASI A.Ş.

AMACI

Sendikamızın 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 ilkelerden ayrılmadan faaliyet göstermesi asıldır.

ISSN 1300-3526

ÇİMENTO İŞVEREN

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

tarafından iki ayda bir yayınlanır.

OCAK 1997
CİLT 11 - SAYI 1

ÇİMENTO MÜSTAHSİLLERİ İŞVERENLERİ SENDİKASI

Adına

İMTİYAZ SAHİBİ
A. Mesut EREZ

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Av. I. Sancar BAYAZIT

İdare Yeri

Gazi Mustafa Kemal Bulvarı,
Akyol İşhanı, 83/7-8
06570 Maltepe / ANKARA
Tel : (0.312) 231 1952 - 231 1953
Telefax : (0.312) 231 0322

ÇİMENTO İŞVEREN
Basın Ahlak Yasası'na
Uymayı Taahhüt Eder.
Dergide Yayınlanan Yazıların
Her Hakkı Saklıdır.
Yazılı İzin Alınmadan
İktibas Edilemez.

Dergiye Gönderilen Yazılar
Yayınlanmasa Dahi İade Edilmez.

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 8247 - 230 6186
Fax : (0.312) 230 0762

İÇİNDEKİLER

SOSYAL GÜVENLİK
ve EMEKLİLİK YAŞININ TESBİTİ

Prof. Dr. Yusuf ALPER

3

SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN
TİKANIKLIKLARI

Mevlüt CAN

15

ÇAĞDAŞ TEKNOLOJİK GELİŞMELER KARŞISINDA
İŞ DEĞERLENDİRMESİ

ve GÜNÜMÜZDEKİ SORUNLARI

Dr. Gökhan OFLUOĞLU

15

HABERLER

23

KITAPLAR ARASINDAN

İsmail BAYER

25

KARAR İNCELEME KÖŞESİ

A. Can TUNCAY

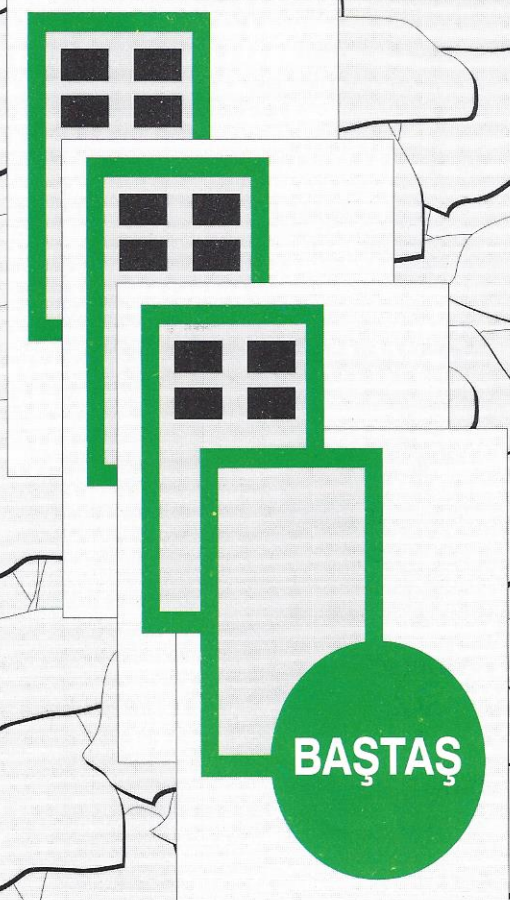
27

HUKUK

32

İSTATİSTİK

36



BAŞTAŞ
BAŞKENT ÇİMENTO SANAYİİ VE TİCARET A.Ş.
ÇİMENTO - HAZIR BETON - KİREÇ

*Yılların verdiği deneyim ve güçle,
Çağdaş yapıların yaratılmasındaki güvenceniz.*

Fabrika: Ankara - Samsun Karayolu 35.km. 06780 Elmadağ/ANK.
Tel: 0(312) 864 01 00 - 864 01 01 - 864 01 02 - 864 01 03
Fax: 0(312) 864 01 05

Hazır Beton Tesisleri: İstanbul Yolu 7.km. Batıkent/ANKARA
Tel: 0(312) 397 22 40 - 6 HAT
Fax: 0(312) 397 22 48

SOSYAL GÜVENLİK ve EMEKLİLİK YAŞININ TESBİTİ



Prof. Dr. Yusuf ALPER

Uludağ Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

1959 yılında Konya'da doğdu. 1981 yılında Bursa Üniversitesi İktisadi ve Sosyal Bilimler Fakültesi Sosyal Siyaset Kürsüsünde asistan olarak göreve başladı. 1985 yılında " Sosyal Güvenliğin Tasarruf Eğilimine Tesirleri" konulu tezi ile Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında doktor ünvanı aldı. Özellikle sosyal güvenlik alanında yoğunlaşan çalışmaları ile 1988 yılında doçent ünvanı aldı, 1995 yılında da profesörlüğe yükseltildi. Halen Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

GİRİŞ

Yaşlılık sigortası ve bu sigorta kolu ile ilgili olarak da emeklilik yaşınının tesbiti, sosyal güvenlik programlarının önemli ve öncelikli konularını oluşturmaktadır. Bu gerçek, gelişme seviyesi ne olursa olsun, bütün ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri için geçerlidir. Türk sosyal güvenlik sisteminin çok yönlü ve ciddi problemleri olduğu, bu problemler arasında da yaşlılık sigortası ve emeklilik yaşınının tesbiti ile ilgili problemlerin ayrı bir yer ve öneme sahip olduğu bilinen bir gerçektir. Nitekim, sosyal güvenlik sistemi ve özellikle de sosyal sigorta kurumlarının problemleri gündeme geldiği zaman konu ile ilgili tartışmalar, emeklilik yaşı üzerinde yoğunlaşmış ve hatta bu noktada kilitlenmiştir. Sonuçta, yalnızca emeklilik yaşınının tesbiti ile bütün bir sistemin problemlerinin çözüleceği düşünülmüş veya yalnızca emeklilik yaşınının tesbiti ile ilgili anlaşmazlıktan dolayı sosyal güvenlik sisteminin reformuna yönelik çalışmalar askıya alınmıştır. Bu durum, 1990 yılından sonra sosyal güvenlik sistemimizle ilgili olarak gündeme geti-

rilen bütün mevzuat düzenlemelerinde hakim olan yaklaşımı oluşturmuştur. Son olarak, RP-DYP Koalisyon Hükümeti tarafından gündeme getirilen SSK ve Bağ-Kur mevzuatı ile ilgili değişikliklerde de bu anlayış hakim olmuştur. Bu yaklaşım, Dünya Bankası kredisi ile ILO uzmanlarına hazırlatılan kapsamlı Sosyal Güvenlik Raporu'nun kamuoyunda tartışılması sırasında da kendini göstermiştir.

Bu çalışma, yaşlılık sigortasının ve bu sigorta kolu ile ilgili olarak da emeklilik yaşınının tesbitinin sosyal güvenlik sistemlerinin işletilmesi ile ilgili olarak ayrı bir öneme sahip olduğunu kabul etmekle beraber, özellikle Türk sosyal güvenlik sisteminin problemlerinin yalnızca bu faktörle açıklanmaya çalışılmasının eksik olacağı düşüncesinden hareketle konuyu ele almaya çalışmıştır. Bu yaklaşım ile, uzunca bir süredir tartışılmakta olan emeklilik yaşınının belirlenmesi süreci ve bu süreci etkileyen faktörlere açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Emeklilik yaşınının tesbitinin, bizde tartışılan şekliyle çok farklı bir boyutta olmak üzere, yaşlı nüfusa sahip ülkelerde, özel-

likle 1980'li yıllardan itibaren genel nüfus politikası ile ilgili tartışmaların bir parçası olarak gündeme geldiği görülmektedir. Türkiye genç bir nüfusa sahip olmasına rağmen, yaşa bağlı olmayan emeklilik uygulaması ile yaşlı nüfusa sahip gelişmiş ülkelerde yaşanan problemleri de yaşamaya başlamıştır. Bu bakımdan emeklilik yaşınının tesbiti ile ilgili tartışmalara, Türkiye için henüz erken olacağı iddia edilmekle birlikte, konunun bu boyutunu da dahil etmek kaçınılmaz hale gelmiş ve çalışma da bu alandaki gelişmelere de ayrıntılı olarak yer verilmeye çalışılmıştır.

YAŞLILIK SİGORTASININ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ İÇİNDEKİ YERİ VE ÖNEMİ

Yaşlılık sigortası, ILO'nun 1952 tarih ve 102 Sayılı " Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Sözleşmesi"de belirtilen 9 sosyal güvenlik tehlikesinden yalnızca bir tanesidir. Ancak, zaman zaman bütün bir sosyal güvenlik sistemini ifade etmek için kullanılmakta ve sosyal güvenlik sistemi ile yaşlılık sigortası aynı anlama gelmektedir. Bu tarz bir kullanım veya anlayış yanlış olmakla birlikte, sebepsiz de değildir. Çünkü, yaşlılık sigortası, diğer 8 sigorta kolundan farklı olarak sosyal güvenlik sistemi içinde ayrı bir yer ve öneme sahiptir. Yaşlılık sigortasını sosyal güvenlik sistemleri içinde en önemli sigorta kolu haline getiren faktörler şunlardır:

i. Sosyal güvenlik ihtiyacının en belirgin ve acil olarak kendini gösterdiği sosyal güvenlik tehlikelerinin başında yaşlılık tehlikesi gelmektedir. Öte yandan kişisel tedbirlerle sosyal güvenlik garantisi sağlamanın en zor olduğu sosyal güvenlik tehlikelerinin başında da yaşlılık tehlikesi gelmektedir. Bu açıdan kamu müdahalesinin ve toplu mücadelenin en çok ihtiyaç duyulduğu sigorta kolu yaşlılık sigortasıdır. Bu gerekçelere bağlı olarak, bir çok ülkede, ilk ve en kapsamlı teşkilatlanmanın da bu sigorta kolu için gerçekleştirildiği görülmektedir. Henüz, kapsamlı bir sosyal güvenlik anlayışı ve sosyal sigortalar gündeme gelmeden özellikle kamu ke-

siminde çalışanlar için oluşturulan tekaüt sandıkları bu iddiayı desteklemektedir.

ii. Sigortacılık açısından en uzun süreli ve kapsamlı bilgilere ihtiyaç duyulan sigorta kolu yaşlılık sigortasıdır. Her bir sigortalı için bütün çalışma hayatı boyunca çalışma gün sayısı ve geliri ile ilgili sağlıklı kayıtların tutulması gerekir. Bu kayıtların süresi her bir sigortalı için 70 ile 100 yıl arasında değişebilmektedir. Bu açıdan yaşlılık sigortası ile ilgili olarak geniş bir idari teşkilatlanmaya ve bunun için de kamu müdahalesine ihtiyaç duyulmaktadır.

iii. Sosyal güvenlik kurumlarından gelir ve aylık almakta olanlar içinde en fazla aylık ödenen sigorta kolu yaşlılık sigortasıdır. Bu açıdan, gerek kamuoyu gerek se sistem den aylık alan pasif sigortalılar için yaşlılık sigortası ve emeklilikle sosyal güvenlik sistemi aynı anlama gelir. Nitekim, Türk sosyal güvenlik sistemi içinde yaşlılık sigortasından aylık alanların toplam aylık alanlara oranı, 1994 yılı için SSK'da ve Bağ-Kur'da %66, T.C. Emekli Sandığında ise %60 dır.

iv. Sosyal sigorta kurumlarının en önemli gider kalemini yaşlılık sigortası ödemeleri oluşturmaktadır. Gelişmiş ülkelerde yaşlılık sigortasından bağlanan aylıklar için yapılan ödemeler toplam sosyal güvenlik harcamalarının %60'ından fazlasını oluşturmaktadır. 1960-1984 yılları arasında bir çok gelişmiş ülkede kamu emeklilik harcamalarının iki kattan daha fazla arttığı ve en önemli bütçe harcamasını oluşturduğu görülmüştür. Türkiye açısından da aynı durum geçerlidir. Nitekim, 1994 yılı itibarıyla toplam sosyal sigorta harcamalarının SSK da %62 sini, Bağ-Kur'da %60'ını ve Emekli Sandığında %77 sini yaşlılık sigortası harcamaları oluşturmuştur.

Bütün bu faktörler birlikte değerlendirildiği zaman, sosyal güvenlik sistemi gündeme geldiği zaman, niçin yaşlılık sigortasının da gündeme geldiğinin gerekçesi açık olarak ortaya çıkmaktadır. Yaşlılık sigortasının soğuk algınlığına yakalanması, sosyal güvenlik sisteminin grip olmasına neden olmaktadır. Bu gerçeklerden

hareketle sosyal güvenlik sistemini krize götüren faktörler de, sistemi krizden çıkaracak tedbirler de kaçınılmaz olarak yaşlılık sigortası ile ilgili düzenlemelerde aranmaktadır.

YAŞLANAN NÜFUS ve SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ

Yaşlılık sigortası ile ilgili tartışmaları gündeme getiren bir önemli gelişme de özellikle gelişmiş ülkelerde olmak üzere dünya nüfusunun hızla yaşlanması gerçeği olmuştur. 1970'li yılların sonundan itibaren yapılan ve 21. yüzyılın ilk yarısını da kapsayan nüfus tahminleri, o zamana kadar yalnızca miktar olarak nüfusla ilgilenen dünyanın dikkatini bir başka yöne çekmiştir. Dünya nüfus artış problemini çözmeye çalışırken, nüfusun yaşlanması problemi ile karşılaşmıştır. Nitekim, 1950 yılında 60 yaşın üstündekilerin sayısı yalnızca 200 milyon ve toplam nüfusun %8 i iken, 2005 yılında bu sayının 1.2 milyara ve toplam nüfusun %14 üne ulaşması beklenmektedir. Bu durum gelişmiş ülkeler ve özellikle de bazı ülkeler için çok daha vahimdir. Nitekim, nüfusu en hızla yaşlanan Japonya'da yaşlı nüfus 25 yılda iki katına çıkacaktır. İsveçte nüfusun üçte biri 60 yaşın üzerindeki olmaktadır. Bu gelişmeler, nüfusun yaşlanmasının 21. yüzyılın önemli problemlerinden biri olacağını göstermektedir.

Nüfus yapısının bu şekilde değişmesinin, yani nüfusun yaşlanmasının gerisinde:

- Doğum oranlarındaki düşüş,
- Sağlık standartlarındaki yükselme,ve,
- Ortalama hayat ümidinin yükselmesi,

faktörleri vardır. Öte yandan, nüfusun yaşlanması zenginliğin işaretidir. Nitekim, yaşlı nüfus gelişmiş ülkeler için söz konusudur ve refah seviyesinin yüksekliğinin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Bu noktada bir çelişki ortaya çıkmaktadır. Toplum açısından yaşlı nüfus bir problem olarak ortaya çıkarken, fertler açısından daha uzun ve sağlıklı bir ömüre sahip olmak, temel amaçlarından birini oluşturmaktadır. Bir başka ifade ile, ferdin ortalama hayat süresi-

TABLO: Bazı ülkelerde 60 yaş üstü nüfusun gelişimi

ÜLKELER	1990	2000	2020	2050
Avustralya	15.0	15.3	22.8	30.4
Belçika	20.7	22.5	28.7	31.2
Kanada	15.6	16.8	25.9	30.6
Fransa	18.9	20.2	26.8	31.2
Almanya	20.3	23.7	30.3	32.5
Yunanistan	20.2	24.2	26.5	34.4
İspanya	18.5	20.6	25.6	34.2
İngiltere	20.8	20.7	25.5	29.5
A.B.D.	16.6	16.5	24.5	28.9
Japonya	17.3	22.7	31.4	34.4
Arjantin	13.1	13.7	17.2	25.9
TÜRKİYE	7.1	8.3	12.1	23.0

Kaynak: Averting The Old Age Crisis, Statistical appendix.

ni uzatmaya yönelik her yatırım, nüfusu yaşlandırdığı ölçüde problem yaratmaktadır. Hiç kimse insan ömrünün uzatılmasına yönelik çabalara ve başta sağlık olmak üzere bu amaçla yapılan yatırımlara karşı çıkamayacağına göre bu çelişkinin giderilmesi gerekmektedir. Bunun yolu da yaşlı nüfusun beraberinde getirdiği problemleri ortadan kaldırmakla mümkün olacaktır.

Nüfusun yaşlanmasının beraberinde getirdiği problemlerin başında, işgücüne katılma oranlarındaki düşme gelmektedir. Nitekim, 1970-1990 yılları arasındaki 20 yıllık dönemde 60-64 yaş grubunda bulunanların işgücüne katılma oranlarındaki düşme, Hollanda da %70.8; Avusturya'da %69.3; Fransa'da %55.6; Yeni Zelandada da %51.6 olarak gerçekleşmiştir. Bu azalma diğer ülkelerde ortalama %30-40 arasında gerçekleşirken, Japonya'da anormal bir gelişme görülmüştür. Nitekim, bu ülkede 60-64 yaş grubunun işgücüne katılma oranı %75.3; 65-69 yaş grubunun işgücüne katılma oranında ise %55.3 lük bir azalma görülmüştür. Milli gelirdeki artış, şehirleşme, sosyal güvenlik sistemlerinin geliş-

mesi, refah artışı, daha uzun süre emekli olma isteği ve erken emeklilik politikaları yaşlıların işgücüne katılma oranlarını düşürmüştür.

Nüfusun yaşlanmasının işgücüne iştirak oranını düşürmesinin toplumun üretim gücü üzerindeki olumsuz etkileri yanında, sosyal güvenlik sistemlerine yönelik de olumsuz etkileri vardır. Yaşlı nüfus, sosyal güvenlik sistemlerinin 1970'li yılların ikinci yarısında karşılaşmış olduğu krizin en önemli sebeplerinden birini oluşturmuştur ve bu tehlike, yaşlı nüfus oranının artışına bağlı olarak önümüzdeki yüzyılda daha büyük bir problem olarak kendini gösterecektir. Çünkü, aktif/pasif sigortalı dengesi, aktif sigortalılar aleyhine değişmektedir. Bu değişme, bir yandan sosyal sigorta kurumlarının giderini artıracak, diğer yandan da sisteme prim ödeyenlerin sayısını azaltacaktır. Sistem çift yönlü bir baskı altında kalacaktır. Bu durumda çözüm, ya aylıkların seviyesinin düşük tutulması, ya da prim yükünün artırılması ile mümkün olabilecektir. Birinci çözüm yolu, yaşlı nüfusun hayat standardının düşmesi ve fakirliğe mahkum edilmele-ri sonucunu doğururken, ikinci çözüm yoluna başvurulması halinde ise halen çalışanların yükü artırılabilecektir. Sonuçta, sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturan toplumsal dayanışma zarar görecektir. Özellikle, kendi emekliliklerini tehlikede gören genç nesil, dayanışma esası üzerine oluşturulan bu sistemi çatışmaya götürebilecektir. Bugün gelinen noktada, her iki çözüm yolu da tek başına bir çözüm yolu olma geçerliliğini kaybetmiştir.

ERKEN EMEKLİLİK VE YAŞLILIK SİGORTASI

Yaşlılık sigortasını, sosyal güvenlik sistemlerini krize sürükleyebilecek bir noktaya getiren faktör yalnızca nüfusun yaşlanması değildir. Nitekim, Türkiye genç bir nüfusa sahip olduğu halde, yaşlı nüfusa sahip gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin karşılaştığı problemleri yaşamaktadır. Bu noktada, yaşlılık sigortasının amaçları dışında kullanılması gündeme gelmektedir. Erken emeklilik ve genç emeklilik uy-

gulamaları bu amaç dışı kullanımın sonucunda ortaya çıkmıştır.

Erken emeklilik, teşvik edici veya zorlayıcı şartlara bağlı olarak, kişilere emekli aylığı almak için belirlenen kronolojik yaştan önce yaşlılık aylığı bağlanmasını ifade eder. Bir çok ülke, erken emekliliği bir istihdam politikası aracı olarak kullanmak istemiştir. Özellikle 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren gelişmiş ülkelerde görülen yüksek oranlı ve sürekli işsizlik karşısında hükümetler, gençlerin istihdam imkanlarını artırmak için ileri yaşta olanların erken emekli olmalarını teşvik etmişlerdir. 65 yaşında emekli olması gerekenlere, 3 veya 5 yıl önce emekli olma hakkı tanımışlardır. Öte yandan, çalışma hayatı ve iş piyasasının itici faktörleri dolayısıyla iş piyasasından ayrılmak zorunda kalan ileri yaştaki çalışanlar da erken emekliliği kendileri için bir çözüm yolu olarak görmüşlerdir. Öte yandan, ileri yaşta işsiz kalanların yeniden iş bulmasında karşılaşılan güçlükler de hükümetlerin erken emekliliği kullanmalarını teşvik etmiştir. Bugün gelinen noktada, hangi sebeble olsun, erken emekliliğin geçerli bir istihdam politikası olmadığı açık olarak görülmüş ve bu politikadan vazgeçilmiştir. Eğer mutlaka kullanılması gerekiyorsa, geçici bir süre için ve istisnai olarak kullanılması faydalı olabilecek bir araç olarak kabul edilmektedir.

Genç emeklilik, gelişmiş ülkeler için yabancı bir kavramdır. Terim olarak da genç yaşta emeklilik olarak kullanılması gerekir. Genç yaşta emeklilik, yaşa bağlı olmadan emekli aylığı bağlanması veya tesbit edilen emekli aylığı alma yaşının çok düşük olması halinde söz konusu olur. Bu her iki durum da Türkiye'de vardır. Türk sosyal sigorta kurumları, yaşa bağlı olmadan, yalnızca sigortalılık süresi ve prim ödenen gün sayısına göre yaşlılık aylığı bağlanması imkanını getirmiştir. Belirlenen emeklilik yaşının gerçekçi olup olmadığı hususu ise, sağlıklı istatistik veri eksikliğinden dolayı tartışmalıdır.

Türkiye'de erken emeklilik değil, genç yaşta emeklilik söz konusudur. Bu sebeble, genç bir nüfusa sahip olmasına ve geleceğe yönelik olarak yapılan nüfus projeksiyonlarında daha uzun

bir süre bu özelliğini koruyacak olmasına rağmen Türkiye, yaşlı nüfusa sahip bir ülkenin sosyal güvenlik sistemlerinin problemlerini yaşamaktadır. Prim ödeyen her iki sigortalıya karşı aylık alan bir kişinin varlığını yansıtan aktif/pasif sigortalı oranları, Türkiye gibi genç bir nüfusa ve henüz 25-50 yıllık sosyal sigorta kurumlarına sahip bir ülke için açıklanması güç bir durumdur. Kaldığı, yaşlılık aylığı alanların tekrar çalışabilmelerine imkan veren yasal düzenleme ile yine yaşlılık aylığı alanların analık sigortasından faydalanmalarına imkan verecek mevzuat düzenlemesinin gündeme getirilmesi Türk sosyal güvenlik sisteminin kendini inkar etmesi anlamına da gelmektedir.

Erken emeklilik bütünüyle karşı çıkılacak bir uygulama olarak da görülmemelidir. Çalışma hayatının esnekleştirilmesine yönelik genel anlayış değişikliğine uygun olarak kullanılabilecek bir araç haline de getirilebilir. Nitekim, kronolojik emekli olma yaşının isabetli olarak tesbit edilemediği durumlarda, bazı insanların zorla çalışma hayatında kalmalarını önleyen ve sistemi rahatlatan bir araç olarak kullanılabilir. Öte yandan, iktisadi kriz dönemlerinde firmaların istihdam politikalarını esnek olarak düzenlemelerine imkan verebilir. Bu açıdan erken emekliliğe imkan veren uygulamaların kalmasında fayda vardır. Ancak, bu uygulamanın istenen amaçları gerçekleştirilmesi, suistimale imkan vermeyecek bir esneklikle hayata geçirilmesi ve ülke gerçeklerine uygun bir kronolojik emekli olma yaşının tesbit edilmesi ile mümkün olabilecektir.

BİR SOSYAL GÜVENLİK TEHLİKESİ OLARAK YAŞLILIK

Kişinin dünyaya geldiği ilk günden itibaren geçen ve yıl birimi ile ölçülen zaman dilimi yaş olarak tanımlanmaktadır. Bütün canlıların ve çok tabii olarak da insanın doğuştan ölüme kadar geçen hayatı, süre olarak yaş ile ifade edilir. Ancak, bu süreler fizyolojik açıdan gruplandırılır ve insan hayatı belirli dönemlere ayrılarak nitelendirilir: Çocukluk, gençlik, yetişkinlik ve yaşlılık dönemleri bu nitelendirme sonucu ortaya çıkar.

Biyolojik bir kavram olarak yaşlılık, insan hayatının son dönemini ifade eder ve yaşlanmanın sonucudur. Yaşlanma ise ihtiyarlama ve ileri yaşa gelme anlamında olup, çok hücreli canlılarda dokuların eskimesi ve canlılığın gittikçe yavaşlaması durumunu açıklar. Yaşlılığın fizyolojik sonuçları, güç kaybına yol açan metabolizma değişiklikleri ve rahatsızlıklardır. Kas gücünün azalması, duyma ve algılama gücünün zayıflaması veya bazılarının tamamen kaybolması ile kronik hastalıkların varlığı şeklinde kendini gösterir. Sosyal güvenlik açısından ise yaşlılık bir sosyal güvenlik tehlikesidir ve "yaşlanmaya bağlı olarak, ferdin çalışma gücünü kısmen veya tamamen kaybederek, düzenli ve yeterli gelir getiren bir iş tutamaz veya kendi geçimini kendi gücüyle sağlayamaz hale geldiği biyolojik bir durumdur." Yaşlılık bir tür malüllük olarak da değerlendirilebilir ve burada malüllüğün, yani çalışmamazlık halinin sebebi yaşlılıktır. Normal bir hayata sahip olan bütün fertler için yaşlılık kaçınılmaz bir sosyal güvenlik tehlikesidir ve daha önce de belirtildiği gibi ihtiyaç faktörünün en belirgin olduğu tehlikelerin başında gelmektedir.

Yaşlı bir nüfusun varlığı ve nüfusun yaşlanması aynı zamanda toplum için de bir tehlikedir. Yaşlı nüfus, statik bir durumu ifade eder ve nisbi olarak toplam nüfus içinde yaşlı olanların fazla olduğu durumu açıklar. Nüfusun yaşlanması ise dinamik bir kavram olarak, yaşlı sayısının bütün nüfusa oranla daha hızlı artmasıyla ortaya çıkar ve bir ülke nüfusunun ileri yaşlarda toplanması anlamına gelir. Yaşlı nüfus ve nüfusun yaşlanmasının sosyal güvenlik sistemi de dahil olmak üzere olumsuz maddi sonuçları vardır.

Sosyal güvenlik sistemlerini, tehlikenin zararlarına maruz kalarak muhtaç duruma düşenleri bu durumdan kurtarmaya yönelik tedbirler demeti olarak tarif edersek, yaşlılık sigortasını da "yaşlanmaya bağlı olarak ortaya çıkan muhtaçlık durumunu ortadan kaldırmaya yönelik sosyal güvenlik tedbiri ve sosyal sigorta kolu" olarak tarif edebiliriz. Burada tehlike, yaşlanma ve buna bağlı olarak ortaya çıkan çalışma gücü kaybı, zararı ise gelir kesilmesi ve buna bağlı olarak

ortaya çıkan muhtaçlık durumudur. Sağlanan koruma garantisi ise ortaya çıkan gelir kesilmesinin telafisidir. Temel sosyal güvenlik prensipleri açısından, bu sigorta kolundan koruma garantisi sağlanmasının temel şartı, kişinin yaşlanma sebebiyle sosyal güvenlik ihtiyacı duymuş olmasıdır. Dolayısıyla, yaşlılık tehlikesine maruz kalmamış insanlara yaşlılık sigortasından aylık bağlanması temel sosyal güvenlik prensiplerine terstir.

YAŞLILIK SİGORTASI VE EMEKLİLİK

Emeklilik, sosyal güvenlik açısından bir STA-Tüyü ifade etmek için kullanılır ve belirli yükümlülükleri yerine getirenlerin yaşlılık sigortasından aylık alma hakkı kazanmaları halini ifade eder. Emeklilik statüsüne ve emekli aylığına hak kazanma:

- Belirli süre sigortalı olma,
- Belirli süre prim ödemiş olma, ve;
- Belirli yaşa gelmiş olma,

şartlarına bağlı olarak gerçekleşir. Bunlardan ilk iki kriter sosyal sigortaların aktüaryal hesap dengesi açısından, sonuncusu ise sosyal güvenlik ihtiyacının ortaya çıkması açısından gerekli kriterlerdir. Emeklilik bu üç şartın birlikte gerçekleşmesi ile kazanılan bir hak olmakla birlikte, sosyal güvenlik açısından "olmaz sa olmaz" şartı yaşlanma tehlikesine maruz kalmadır.

Yaşlılık sigortasının, sosyal güvenlik prensiplerine uygun olarak çalıştırılması, yaşlılık tehlikesine maruz kalma ile emekli aylığına hak kazanma halinin çakışması ile söz konusudur. Bu açıdan, yaşlanan bir kişinin emekli olması ile emekli aylığı alma hakkını kazanmış bir kişinin yaşlanmış olması olumlu bir durumdur. Yaşlı olmayan bir kişiye emekli aylığı bağlanması veya emekli aylığı almaya hak kazanmış bir kişinin de yaşlılık tehlikesi ile karşılaşmamış olması hali ise olumsuz bir durumun göstergesidir. Bu durumda, bir sosyal güvenlik sistemi içinde yaşlılık sigortası için kritik noktayı, yaşlılık tehlikesine maruz kalma ile emekli aylığına hak kazanma halini aynı zaman diliminde gerçekleştirmek

oluşturmaktadır. Bu da gerçekten yaşlanan kişiye emeklilik hakkının verilmesi ve emekli aylığının bağlanması ile mümkün olabilecektir. Bu tesbiti yapmak kolay olmakla birlikte, gerçekleştirmek çok kolay değildir. Öncelikle kişilerin yaşlılık tehlikesine maruz kaldıkları gerçek yaşlarının bulunması gerekmektedir. Bu yaş belirlendikten sonra yapılacak işlem biraz daha basit olup, sigortanın aktüaryal hesap dengesi ile ilgilidir. Çalışma süresinin ve emekli aylığı alma süresinin belirlenmesi, bu sürelerde kesilecek primlerle verilecek aylıkların miktarının denkleştirilmesi istatistiki bir hesaplaması ile problem çözülebilecektir. Burada kritik değişken ve gösterge, emekli olma yaşının tesbit edilmesidir.

EMEKİLİK YAŞININ TESBİTİ

Aslanan, kişinin gerçek yaşlanma yaşının tesbit edilerek emeklilik yaşı olarak tescil edilmesidir. Bu bakımdan yapılması gereken, her fert için gerçek biyolojik yaşlanma yaşını tesbit etmek ve bunu emeklilik yaşı olarak tescil etmektir. **BİYOLOJİK EMEKLİ OLMA YAŞI**, kişilerin biyolojik yapıları dikkate alınarak belirlenen emeklilik yaşıdır ve her fert için ayrıdır. Kişinin biyolojik gelişmesini etkileyen bütün faktörler yaşlanma yaşını da etkiler. Bu şartlar, beslenme ve sağlık durumu gibi kişinin kendisine bağlı faktörler ve/veya yaşadığı çevre, iklim, ve nihayet yaptığı iş gibi çevreye bağlı faktörler tarafından belirlenir. Bu farklılıklar dikkate alındığı zaman, her fert için gerçek yaşlanma yaşını tesbit etmek, mümkün olmakla beraber, en azından bugün için, bürokratik açıdan çok güç, mali açıdan ise çok külfetli bir işlemdir. Nitekim, hiç bir ülkede ve hiç bir sosyal güvenlik sistemi, her fert için ayrı ayrı emeklilik yaşı tesbit edilememiştir.

Ancak, bir sosyal sigorta kurumunun yaşlılık sigortasının işleyebilmesi için mutlaka bir emekli olma yaşının da belli edilmiş olması gerekir. Bu noktada, herkes için geçerli olan bir emeklilik yaşı tesbit edilir. Bu şekilde belirlenen yaş, **KRONOLOJİK EMEKLİLİK YAŞI**dır. Kronolojik yaş, sosyal sigorta sisteminin işletilebilmesi için

İhtiyaç duyduğu aktüaryal hesapların yapılmasında gereken basitlik ve kolaylığı sağlar. Kronolojik emekli olma yaşının herkes için aynı olması şart da değildir. Bütün dünyada olduğu gibi, kadın ve erkekler için ayrı emekli olma yaşları tesbit edilebilir veyahut da işkolları arasındaki çalışma şartlarının farklılığına bağlı olarak bazı çalışanların daha önce emekli olmalarına imkan veren istisnalar getirilebilir. Mesela maden işyerlerinde çalışanlar, çalışma şartlarının ağırlığına bağlı olarak daha önce bu tehlike ile karşılaştıkları dikkate alınarak daha kısa sürede ve daha düşük bir yaş ile emekli edilebilir.

Tesbit edilen kronolojik emekli olma yaşı ile ilgili kişilerin yaşlanma yaşı arasında bir çakışma söz konusu olduğu zaman problem yoktur. Ancak, bu yaşın gerçek yaşlanma yaşından çok yüksek tesbit edilmesi insanları ne kadar mağdur ederse, çok düşük olarak belirlenmesi de sosyal güvenlik sistemini dejenere eder. Çok yüksek bir emekli yaşının belirlenmesi, kamuoyundaki yaygın deyimle "mezarda emekliliği", çok düşük belirlenmesi de bugün ülkemizde olduğu gibi "genç emekliliği" ortaya çıkarır. Her iki probleme de yol açmamak için kronolojik emeklilik yaşının isabetli şekilde tesbit edilmesi bir zorunluluktur.

Kronolojik emeklilik yaşının tesbitinde dikkate alınacak en somut kriter, ortalama hayat ümididir. Ölüm ve yaşama ihtimalleri dikkate alınarak hesaplanan ortalama hayat ümidi, sağlıklı istatistik verilerle dayanılarak belirlendiği zaman, kronolojik yaşın tesbitini kolaylaştırır. Türkiye, her konuda olduğu gibi, ortalama hayat ümidi ile ilgili istatistik verilerin de tartışıldığı bir ülkedir ve DPT tarafından yayınlanan ortalama hayat ümidi istatistikleri, özellikle emeklilik yaşının tesbitinde kullanılmak istendiği zaman güvenilirliği açısından tartışma konusu yapılmaktadır. DPT, Türkiye'deki ortalama hayat ümidinin kadınlar için 69, erkekler için ise 65 yaş olduğunu hesaplamıştır. Ancak sigortacılık açısından esas olan 18 yaştır ve 20 yaş başlangıç olarak alındığı zaman ortalama hayat ümidi ile ilgili olarak aşağıdaki tablo verileri ortaya çıkmaktadır.

Uygulamada, kronolojik emeklilik yaşının tesbiti, yalnızca ortalama hayat ümidi gibi objektif kriterler dikkate alınarak yapılmamaktadır. Nitekim, sosyal güvenlik sistemlerinde emeklilik yaşının tesbitine müdahale etmeyen devlet yok gibidir. Hükümetler çeşitli alanlara yönelik politikaların bir aracı olarak emeklilik yaşını kullanma eğilimine girdikleri zaman bu müdahale açık

TABLO: 20 yaş esaslı ile Türkiye'de Ortalama Hayat ümidi

YAŞLAR (1)	KADIN (2)	ERKEK (3)	TOPLAM (4)	TOPLAM YAŞ SÜRESİ (1 + 4)
20	54.12	50.35	52.19	72.19
25	49.38	45.80	47.55	72.55
30	44.65	41.23	42.90	72.90
35	39.96	36.64	38.26	73.26
40	35.32	32.09	33.67	73.67
45	30.75	27.65	29.16	74.16
50	26.32	23.43	24.84	74.84
55	22.04	19.51	20.74	75.74
60	17.94	15.90	16.89	76.89
65	14.13	12.62	13.36	78.36

KAYNAK: 35 Soruda SSK Gerçeği, SSK Genel Müdürlüğü, Yayın No:575, Eylül1995, s.14

olarak ortaya çıkmaktadır. Hükümetlerin müdahalesi ile birlikte "iktisadi emeklilik yaşı", "politik emeklilik yaşı" ve "aktüaryal emeklilik yaşı" gibi kavramlar gündeme gelmektedir. Her üç durumda da kronolojik emekli olma yaşının biyolojik emekli olma yaşından saptırılması söz konusu olur.

İKTİSADİ EMEKLİLİK YAŞI, söz konusu olduğu zaman, emeklilik yaşının tesbitinde iktisadi kriterler öne geçer. Nitekim, genç işsizlere iş bulmak için ileri yaştaki çalışanların erken emekli olmalarına imkan vermek için emeklilik yaşının düşürülmesi gündeme gelmiş, en azından erken emeklilik istihdam probleminin çözümünde bir araç olarak savunulmuştur. Ülkemizde ise, erken emeklilik ve genç yaşta emeklilik uygulamaları çok sık olarak bu gerekçelerle savunulmuştur. Erken veya genç yaşta emeklilik, özelleştirmenin hızlandırılması için de bir araç olarak görülmüş, özelleştirilecek kamu kurumlarında çalışanların erken emekliliklerine imkan veren düzenlemeler gündeme getirilmiştir. Bu şekilde belirlenen bir emeklilik yaşı da iktisadi emeklilik yaşını oluşturmaktadır. İktisadi gerekçelerle emeklilik yaşının düşürülmesine gerekçelerini iyi belirlemek şartıyla başvurulabilir. Yüksek oranlı işsizlik dönemlerinde ve hızlı özelleştirme dönemlerinde bu gerekçeler geçerli olabilir. Burada özellikle dikkat edilmesi gereken husus, bu sebeplerle emeklilik yaşının düşürülmesinin İSTİSNAİ uygulamalar olması ve geçici bir dönem için başvurulmasıdır. Nitekim, uzun dönemde iktisadi gerekçelerle emeklilik yaşının tesbitinin işsizliği önlemek için geçerli bir yol olmadığı da görülmüştür.

POLİTİK EMEKLİLİK YAŞI ise, baskı gruplarının etkisiyle emeklilik yaşının belirlenmesini ifade etmektedir. Erken yaşta emekli olmak, özellikle çalışma şartları olumsuz olan kesimler için arzu edilen bir durumdur. Sendikalar başta olmak üzere baskı grupları ve bizzat siyasi partiler ve iktidarlar hem bu baskıya karşılık vermek, hem de belirli toplum kesimlerine bir tür avantaj sağlamak hatta bir tür siyasi rüşvet ver-

mek için emeklilik yaşını düşük tesbit edebilirler. Türkiye bu gerekçe ile emeklilik yaşının çok sık değiştirildiği ülkeler için bir örnek oluşturmaktadır. Politik emeklilik yaşı sosyal güvenlik prensiplerinden ciddi bir sapmayı ifade eder ve sosyal güvenlik sistemlerini iflas ettirir.

AKTUARYAL EMEKLİLİK YAŞI ise, sigortacılık endişesi öne çıkarılarak belirlenen emeklilik yaşıdır. Burada, yaşlılık sigortası kolunun gelir-gider dengesini sağlayacak şekilde, aktüaryal hesaplar dikkate alınarak yaş tesbiti yoluna gidilir. Nitekim, son yıllarda ülkemizde emeklilik yaşının yükseltilmesi ile ilgili tartışmalarda aktüaryal emeklilik yaşı çok sık olarak gündeme getirilmeye başlanmıştır. SSK emeklilik yaşının yükseltilmesi ile ilgili taleplerini bu gerekçe ile açıklamıştır. Aktüaryal denge endişesi ile emeklilik yaşının tesbit edilmesi, ILO'ya hazırlatılan sosyal güvenlik raporunda çok açık olarak görülmüştür. Bu gerekçe, belirlenen emeklilik yaşının uygulamaya geçirilmesi için öngörülen geçiş döneminin tesbitinde de görülmüş, en kısa zamanda emeklilik yaşının yükseltilmesi gerektiği ileri sürülmüştür. Geçiş döneminin uzunluğu ile ilgili tartışmalarda ağırlık noktasını aktüaryal endişe oluşturmuştur. Koalisyon hükümeti tarafından hazırlanan son tasarıya yönelik eleştirilerde de bu noktadan hareket edilmekte, yasa da öngörülen geçiş döneminin Kurumun finansman probleminin çözümüne yardımcı olmayacağı ileri sürülmektedir.

Belirtmek gerekir ki, emeklilik yaşının tesbiti tek bir faktöre bağlı olarak gerçekleştirilemez. İktisadi faktörler, aktüaryal denge endişesi ve nihayet politik faktörler bir şekilde yaşın tesbitinde etkili olur. Ancak belirlenen yaşın, iktisadi, politik veya aktüaryal emeklilik yaşı olup olmadığını hangi faktörün daha ağırlıklı olarak dikkate alındığı hususu tayin eder. Türkiye'de politik faktörlerle emeklilik yaşının tesbiti geçerli bir yöntem olmuştur. Bugün ise aktüaryal endişe ile emeklilik yaşının yükseltilmesi daha yaygın olarak savunulmaktadır. Ortalama hayat ümidinin yükselmesi de bu iddia ile yaşın yükseltilmesi yönündeki görüşlere güç kazandırmaktadır.

EMEKLİLİK YAŞI NE OLMALIDIR?

Üç alanda meydana gelen gelişmeler, emeklilik yaşının belirlenmesinde değişik faktörlerin gözönüne alınması gerektiğini ortaya koymuştur. Bu gelişmelerden ilki, çalışma hayatına yönelik değer yargıları ile gelişmelerden kaynaklanmıştır. Çalışma hayatından ayrılmanın veya emekli olmanın değil, çalışmanın esas olduğu ve kişinin mümkün olduğu ve arzu ettiği müddetçe çalışma hayatında kalmasını sağlayacak tedbirlerin alınması gerektiği düşüncesi hakim olmaya başlamıştır. Bu çerçevede, kişinin çalışma süresini uzatmasını sağlamak üzere gücüne uygun işlerde çalıştırılmasının sağlanması ve yeniden eğitilmeleri gerektiği ileri sürülmüştür. Yaşlılar, bir an önce çalışma hayatından ayrılması gereken kişiler olarak değil, yatırım yapılarak çalışma hayatında kalma süreleri uzatılması gereken kişiler olarak görülmeye başlanmıştır. Genç işgücünün her zaman yaşlı işgücünü ikame etmesinin mümkün olmadığı, yaşa ve uzun süre çalışmaya bağlı tecrübe bilginin genç işgücü tarafından ikamesinin imkansız olduğu ileri sürülmüştür. Demografik gelişmeler, işgücü olarak ihtiyaçların gözden çıkarılacak bir toplum kesimi olmadığı ortaya koymuştur.

İkinci gelişme, nüfusun yaşlanmasına bağlı problemlerle ilgili olarak ortaya çıkmıştır. Yaşlı nüfusa sahip ülkelerde, istenirse dahi işgücünden ayrılan yaşlıların gençlerle ikamesinin mümkün olmadığı görülmeye başlanmıştır. Gelecek dönemlere ait olarak yapılan nüfus projeksiyonlarında, yirmibirinci yüzyılın ortalarında nüfusun %30 undan fazlasının yaşlılardan oluşacağını öngörülmesi ve gençlerin de giderek uzayan eğitim süreleri dolayısıyla çalışma hayatına girmelerinin gecikmesi, üretim gücünün devamlılığının sağlanması için yaşlı işgücüne ihtiyaç olduğunu ortaya koymuştur ve yaşlı işgücü gözden çıkarılamaz hale gelmiştir. Sonuç olarak, toplum yaşlı işgücünden mümkün olduğu kadar daha fazla faydalanma ihtiyacını hissetmeye başlamıştır. Erken emeklilik politikalarının istihdam problemini çözmede kullanılabilecek bir araç olmaması yaşlıların bir an önce

emekli edilmek yerine güçlerine uygun işlerde çalıştırılmaları gerektiği görüşünü desteklemiştir.

Çalışma hayatında yaygınlaşan esneklik uygulaması da emeklilik yaşının tesbiti ile ilgili görüşleri etkilemiştir. Esneklik, çalışma hayatındaki insanı yıpratır ve erken yaşlanmasına yol açan faktörleri ortadan kaldırdığı ölçüde emeklilik yaşının daha ileri yaşlarda tesbitine imkan vermektedir. Çalışma süreleri ile ilgili esneklik ve insanların güçlerine uygun işlerde çalışabilmelerine imkan veren esneklik anlayışı daha ileri yaşlarda emekliliğe imkan vermektedir.

Bütün bu faktörler dikkate alındığı zaman, emeklilik yaşının tesbitinde dikkate alınması gereken faktörün fonksiyonellik olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu da **FONKSİYONEL EMEKLİLİK YAŞI** kavramını gündeme getirmektedir. Fonksiyonel emeklilik yaşı, kişinin arzu ettiği ve çalışabildiği sürece çalışmasına ve gerçekten çalışma hayatından ayrılması gerektiği zaman da yine isteğiyle ayrılmasına imkan veren bir emeklilik yaşıdır. Fonksiyonel emeklilik yaşının tesbiti ile biyolojik emeklilik yaşının tesbiti arasında benzerlikler vardır. Biyolojik emeklilik yaşı, her kişi için ayrıdır ve biyolojik faktörler dikkate alınarak tesbit edilir. Fonksiyonel emeklilik yaşının tesbitinde de kişisel faktörler dikkate alınır. Yaptığı işe, çalıştığı işkoluna ve çalışma gücüne bağlı olarak her fert için ayrı ayrı olarak belirlenmesi gerekir. Fonksiyonel emeklilik yaşının tesbitinde yalnızca fizyolojik faktörler dikkate alınmaz. Çalışma gücü yerinde olan ancak çalışma motivasyonu kalmayan ve çalışma hayatına kazandırılması mümkün olmayan bir kişinin yalnızca yaşına bağlı olarak çalışma hayatında kalmaya zorlanmasının bir anlamı yoktur. Bu kişi çalışma fonksiyonunu kaybetmiştir ve çalışma hayatından ayrılması gerekir. Öte yandan, çalışma gücü olduğu ve verimli olarak çalışmaya devam edebileceği halde, yalnızca belirli yaşa geldiği için kişilerin emekli edilerek çalışma hayatından uzaklaştırılması da son derecede yanlıştır. Kaldı ki, emeklilik dönemi ile ilgili hazırlıkları olmayan kişilerin, düştükleri boşluk dolayısıyla psikolojik problemlerle karşılaştıkları

ve erken yaşlandıkları da bir gerçektir. Özellikle emekli olduktan sonra çalışmaya bağlı statüsünü kaybeden kişiler bir de işe yaramazlık duygusunun etkisi altında kalırlarsa erken yaşlanma ciddi bir problem haline gelebilmektedir.

Biyolojik emekli olma yaşının tesbitindeki güçlükler, fonksiyonel emeklilik yaşının tesbiti için de geçerlidir. Her fert için bu tesbiti yapmak büyük güçlükler arz etmektedir. Bu noktada, kronolojik emekli olma yaşına getirilecek esneklik ile problemin çözümünde önemli bir mesafe kaydedilebilir. Kaldiki sosyal güvenlik sistemi içinde çeşitli faktörlere bağlı olarak emekli olma yaşının farklılaştırılması uygulaması vardır. Cinsiyete bağlı olarak kadınların daha erken emekli olmaları, yüksek oranlı işsizlik dönemlerinde erken emekliliğe imkan veren uygulamalar ve nihayet çalışma şartlarının ağırlığına bağlı olarak maden işyerleri gibi yerlerde çalışanlar ve fizyolojik olarak erken yaşlananlar için getirilen daha erken emekli olma uygulamaları bu esnekliğe imkan veren örnekleri oluşturmaktadır. Fonksiyonel emeklilik yaşı, bir yandan bu tür istisnai uygulamaların yaygınlaştırılması ile diğer yandan da kronolojik emekli olma yaşına getirilecek taban ve tavan yaş düzenlemesi ile hayata geçirilebilir. Kişiler, bu yaş sınırları içinde kendi tercihlerine bağlı olarak emeklilik kararını verebilirler. Bu anlamda erken ve geç emeklilik uygulaması, fonksiyonel emeklilik uygulamasına zemin hazırlayabilir.

Fonksiyonel emeklilik yaşının hayata geçirilmesi, yalnızca yasal düzenlemelerle mümkün değildir. Öncelikle fertlerin ve toplumun ileri yaşlarda çalışmayı kabullenmesi gerekir. Bu kabulü, ileri yaştakilerin çalışmalarına imkan vermek üzere işyerlerinde gerekli düzenlemelerin yapılması takip etmelidir. İşverenlerin yaşlı insanların yeniden eğitimlerine imkan sağlaması ve işyerlerindeki işgücünün organizasyonunda yaşa bağlı değişikliklere imkan veren bir organizasyonu benimsemesi gereklidir. Ancak, bir bütün olarak yaşlıların çalışma hayatında kaldıkları sürenin uzatılması, başta yeniden eğitilmeleri olmak üzere, belirli bir yatırımı gerektirir. Toplumun ve işverenlerin bu yatırımı yapmayı kabullenmesi

ve bu amaçla kaynak tahsisine hazır olmaları gerekmektedir.

EMEKLİ OLMA YAŞININ TESBİTİ VE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNE ETKİLERİ

Ortalama hayat ümidinin yükselmesi, çalışma şartlarının değişmesi gibi objektif sebeblere bağlı olarak emekli olma yaşının yeniden belirlenmesi hem gereklidir hem de çok doğaldır. Ancak, emekli olma yaşının, çok uzun yıllar için değişmeyecek şekilde belirlenmesi, yani statik bir değişken olması mümkün değildir. Nitekim, 1990'lı yılların başından itibaren, aralarında Fransa, İtalya ve İngiltere gibi ülkelerin de bulunduğu bazı gelişmiş ülkelerde ortalama hayat ümidinin yükselmesine ve değişen sosyal güvenlik anlayışına bağlı olarak 15-20 yıllık bir geçiş dönemi içinde emekli olma yaşının 5 yıl daha uzatılması veya kadın-erkek emekli olma yaşının eşitlenmesine yönelik düzenlemeler gündeme gelmiştir. Yine lüksemburg ve Avusturya gibi ülkelerde, daha ileri yaşlarda emekli olmayı düzenleyen fonksiyonel bir emeklilik yaşı belirlemeyi amaçlayan değişiklikler uygulanmaya konulmuştur. Bu sebeblere bağlı olarak yapılacak olan düzenlemeler sosyal güvenlik sisteminin dinamizminden kaynaklanan düzenlemelerdir ve bir ihtiyacı karşılamak için yapılmaktadır.

Türkiye emeklilik yaşının çok sık olarak değiştirildiği bir ülkedir. Ancak bu değişiklikler, ortalama hayat ümidinin yükselmesi veya diğer objektif sebeblere bağlı olarak yapılan değişiklikler olmamıştır. Nitekim, Sosyal Sigortalar Kanunu ile ilgili olarak emekli olma yaşını düzenleyen hükümler, başlangıçtan bugüne geçen 45 yıllık sürede 9 defa değişmiştir. Bu her beş yılda bir değişiklik yapılması anlamına gelmektedir ki, 10. uncu değişiklik ile ilgili olarak son üç koalisyon hükümeti döneminde de yasa teklifi hazırlanmıştır. Yapılan değişikliklerin objektif gerekçelere dayandırıldığını söylemek de mümkün değildir. 1.4.1950 tarih ve 5417 sayılı Kanunla, kadın ve erkeklerde emekli olma yaşı 60 olarak belirlenmişken, 1.3.1969 tarih ve 1186 sayılı Kanunla yaşa bağlı olmadan emekli olma

hakkı getirilmiştir. Halen yürürlükte olan mevzuata göre ise yaşa bağlı olmadan emekli olma hakkı bir yana, emekli olma yaşı kadınlar için 50, erkekler için se 55 dir. Bir diğer ifade bugün geçerli olan emekli olma yaşı 45 yıl önce belirlenen yaş seviyesinden daha düşüktür.

Her iki uygulama aynı anda doğru olamayacağına göre, ya 45 yıl önce belirlenen yaş hadleri yanlıştı, ya da bugünkü hadler yanlıştır.

Türkiye'de emeklilik yaşının tesbitinde, bütün faktörler dikkate alınmış olmakla birlikte politik faktörler daha etkili olmuştur. Halen yürürlükte olan emeklilik yaşını da politik emeklilik yaşı olarak değerlendirmek yanlış olmayacaktır. 1986 yılında, sosyal sigorta kurumlarının gelecek dönemlerde karşılaçağı sıkıntılar dikkate alınarak kademeli bir geçiş öngörülerek uygulamaya konulan emeklilik yaşında aktüaryal endişeler öne çıkarılmışken, 1992 değiştirilen ve halen yürürlükte olan emeklilik yaşı ile ilgili düzenlemede ise tekrar politik faktörler etkili olmuş ve politik emeklilik yaşı gündeme gelmiştir. Son üç koalisyon hükümeti döneminde gündeme getirilen emeklilik yaşı ile ilgili düzenlemelerde ise aktüaryal endişelerle aktüaryal emeklilik yaşının tesbiti söz konusudur. Özellikle ILO uzmanlarınca hazırlanan raporda bu faktör çok belirgin olarak kendini göstermektedir. Hükümetle Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası arasındaki görüşmelerde de, sosyal güvenlik kurumları ile ilgili açıklar söz konusu edilerek, emeklilik yaşının tesbitinde iktisadi ve aktüaryal endişelerle aktüaryal emeklilik yaşı gündeme ön plana çıkarılmaktadır.

Emeklilik yaşının çok sık olarak değiştirilmesi, sosyal güvenlik sisteminin üzerine inşa edildiği temel prensiplerden sosyal adalet ve sosyal dayanışma prensiplerine büyük zarar vermektedir. Bir yıldan diğerine emekli olma yaşının düşürülmesi veya yükseltilmesi, bir yandan insanların uzun vadeli planlarını işlemez hale getirirken, diğer yandan bazı insanların büyük hak kayıplarına maruz kalmasına ve mağdur olmasına yol açmaktadır. Öte yandan, aynı düzenlemeler bazı kesimlerin de karşılığını ödemedikleri hak-

lara sahip olmalarına yol açmaktadır. Türkiye her iki durumun da sıkça yaşandığı bir ülke durumundadır. Yasal düzenlemenin yapıldığı bir günden diğerine insanlar 5 yıl daha önce veya daha sonra emekli olma durumu ile karşılaşmaktadırlar. Bu tür düzenlemelerin varlığı ve sıklığı, kişilerin sosyal güvenlik kurumlarına olan yükümlülüklerini yerine getirme eğilimini zayıflatmakta ve sigortalılar, " nasıl olsa değişir " düşüncesi ile prim ödeme başta olmak üzere, sigorta kurumlarına olan yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınmaktadırlar. Borçlanma ve prim aflarına yönelik düzenlemelerin sıklığı da bu davranışı pekiştirmektedir.

Sosyal güvenlik sistemi, insanların güvenlik ihtiyacını karşılamak üzere oluşturulur. Ancak, sistemin varlığını sürdürebilmesi de istikrarlı olması ve ilgili taraflarda sisteme yönelik bir güven sağlaması ile mümkündür. Bu bakımdan, Türk sosyal güvenlik kurumlarına karşı bir güven eksikliği vardır ve bu güven eksikliğinin sebebi, sağladıkları sosyal güvenlik garantisinin yetersizliğinden ziyade sistemde yapılan düzenlemelerin sıklığı ve bundan kaynaklanan istikrarsızlıktır.

SONUÇ OLARAK

Türkiye'de emeklilik yaşı ile ilgili düzenlemelerin sıklığı, bu konunun sürekli olarak gündemde kaldığının ve tartışıldığının bir delilidir. Emeklilik yaşının tesbiti konusunun Türk sosyal güvenlik sisteminin gündeminden çıkarılması, en azından bu kadar sık tartışılan bir husus olmaktan kurtarılması zamanı gelmiştir. Çünkü, emeklilik yaşının tesbiti, sosyal güvenlik sistemine yönelik diğer tartışmaları örten veya yapılmak istenen değişiklikleri ve reform çalışmalarını önleyen anahtar bir değişken haline gelmiştir. Türkiye, hovardaca kullanabileceği kaynakları olan ve yaş tesbitinde politik faktörleri dikkate alarak karar verebilecek durumda olan bir ülke de değildir. Türkiye bu alandaki kredilerini kullanmış, hareket alanı daralmış bir ülkedir.

Bugün gelinen noktada yapılması gereken yaş tesbitinde objektif kriterleri dikkate almaktır.

Genel olarak Türkiyenin ve sosyal sigorta kurumlarının içinde bulunduğu iktisadi şartlar ve bu kurumların karşılaştıkları aktüaryal zorluklar ile ortalama hayat ümidindeki yükselme bu alandaki objektif kriterleri oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik sistemimizin içinde bulunduğu kriz konu ile ilgili bütün taraflarca kabul edilmektedir ve bu kabul bu alanda yapılacak düzenlemeler için olumlu bir konsensus da yaratmıştır. Ortalama hayat ümidi başta olmak üzere, yaş tesbiti ile ilgili olarak verilecek kararı etkileyecek her türlü konuda, kamuoyuna da açıklanacak sağlıklı istatistikli verilere dayanarak, yaş tesbitine gidilmelidir. Tesbit edilen bu yaş iktisadi, aktüaryal ve biyolojik faktörlerin birlikte etkili olduğu bir yaş olmalıdır. Öte yandan, çalışma hayatının esnekleştirilmesi çerçevesinde, fonksiyonel emeklilik yaşı kavramının hayata geçirilmesini sağlayacak bir esnekliğin de gündeme getirilmesi mümkün olabilecektir. Bu esneklik, eğer emeklilik yaşının tesbitinde bir hata yapılmışsa onu da telafi etme imkanı verecektir. Türkiye için yakın bir tehlike gibi görülmemekle birlikte, nüfusun giderek yaşlandığı da bir gerçektir. Emeklilik yaşının tesbitinde, demografik faktörün gözardı edilmesi düşünülemez ve bugün gelişmiş ülkelerin yaşadığı bu problemlerin yakın gelecekte Türkiye için de geçerli olacağı gerçeği de yaş tesbitinde dikkate alınmalıdır.

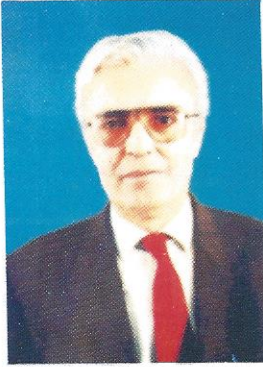
Yaş tesbitinden sonraki hassas noktayı uygulamaya geçiş dönemi ile ilgili esneklik oluşturmaktadır. Belki de yapılan düzenlemelerin kabul edilebilirliğini bu geçiş dönemi tayin edecektir. Geçiş dönemi ile ilgili hareket alanının genişliği, sosyal güvenlik kurumlarının yaşadıkları mali kriz ve bu krize katlanabilme güçleri ile, yapılacak düzenlemenin kamuoyu tarafından kabul edilebilirliği ve siyasi iktidarın bu konudaki kararlılığı tarafından tayin edilecektir. Birinci faktör bu alanı daraltan, ikinci faktör ise genişleten bir etkiye sahip olacaktır. Her halukarda, gerekçesi ne olursa olsun, uzunca bir süre için tartışılmaması ve değiştirilmesi gündeme getirilmemesi gereken bir yaş tesbitinin yapılması kaçınılmaz hale gelmiştir. Türkiye'de hiç kimse, ortalama hayat ümidi ile ilgili gerçek verilere sa-

hip olmadan ve sosyal sigorta kurumlarının aktüaryal dengeleri ile gerçekleri bilmeden veya bütün bu faktörleri dikkate almadan yaş tesbiti konusunda rakam telaffuz etme durumunda da değildir. Emeklilik yaşı tesbiti ile ilgili problemi, yaş telaffuz ederek bu noktada kilitlenmemek gerekir. Önemli olan, baştan itibaren belirtilmeye çalışılan konu ile ilgili temel sosyal güvenlik prensiplerini hayata geçirecek bir yaş tesbitini gerçekleştirmektir.

KAYNAKLAR:

- ALPER, Yusuf; Türk Sosyal Güvenlik Sistemi, Problemleri ve Çözüm Yolları, Sosyal Güvenlik ve Çalışma Hayatının Sorunları, Anavatan Partisi Sosyal İşler Başkanlığı, Yayın No:2, Ankara-1995.
- ALPER, Yusuf; Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik Yaşının Belirlenmesi ve Sosyal Sigortaların Sorunları, İşçi Emeklileri Cemiyeti, Nisan 1996, Ankara.
- ANABRİTANNİCA; Cilt 32.
- CILLOV, Haluk; Nüfus İstatistikleri ve Demografinin Genel Esasları, İ.Ü. Yayın No:839, İstanbul-1960.
- DİLİK, Sait; Sosyal Güvenlik, Kamu-İş Yayınları, Ankara-1991.
- ILO; 21. Yüzyıla doğru SOSYAL GÜVENLİK, (Yusuf Alper - İsmail Tatlıoğlu), Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul-1994.
- ILO; Social Insurance and Social Protection, Report of the Director-General, Part I; Geneva 1993.
- ILO; World Labour Report:1995, International Labour Organisation, Geneva.
- ILO; World Labour Report:1994, International Labour Organisation, Geneva.
- RICHARDSON, John Henry; İktisadi ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik, (Çev: Turan Yazgan) İ.Ü. Yayın No:1524, İk. Fak. No:277, İstanbul-1970.
- MEYDAN LAROUSSE; Cilt 12.
- SELVİ, Ali Osman; Yaşlılık Sigortası Aktuar Hesapların Hukuksal Çerçevesi, SSK Genel Müdürlüğü yayınları, Yayın No:476.
- SSK; 35 Soruda SSK Gerçeği, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara-1995.
- T.C.; Sosyal Güvenlik Raporu, Uluslararası Çalışma Örgütü 1996.
- TİSK; Dünyada Sosyal Güvenlik Alanında Son Gelişmeler, TİSK İnceleme Yayınları:11, Ankara-1996.
- TİSK; Gelişmiş ülkelerde ve Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Yeniden Yapılandırılması, TİSK inceleme yayınları:18, Ankara-1996.
- WORLD BANK; Averting the Old Age Crisis: Policies to protect the old promote growth, 1994.
- YAZGAN, Turan; İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, İstanbul-1992.

SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN TIKANIKLIKLARI



Mevlüt CAN

Endüstri İlişkileri Uzmanı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Başmüfettişi

1948 yılında Kaman'da doğdu. Orta öğrenimini Kırşehir'de tamamladı. 1966 yılında girdiği Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi'nden 1971 yılında mezun oldu. 1994 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden "Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği" konulu yüksek lisans teziyle mezun oldu. Halen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri Ankara Grup Başkanlığında müfettişlik görevini sürdürmektedir.

Çoğulcu demokratik yaşamın vazgeçilmez bir ögesi olan sendikalar, toplumsal yaşamda da düzenleyici görev ve işlevler üstlenmişlerdir. Demokratik yaşamın bütünselliği içinde, tüm kuruluşlar gibi sendikalarında bu yaşamın gereklerine uygun olarak kurulup işlemesi gerekir. Nitekim Anayasa ile toplu iş sözleşmesi özerkliğinin sendikalara tanınmasının dayanaklarından biri de, bu kuruluşların demokratik olacağı varsayılmıştır¹. Bu anlayış 1961 Anayasasında olduğu gibi, 1982 Anayasasında da korunmuş, 51 inci maddesinde, sendikaların yönetim ve işleyişlerinin demokratik esaslara aykırı olamayacağı gibi bir ilke getirmiş; bu ilke, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 37 nci maddesinde yer alan bir hükümlerle desteklenmiştir.

Sendika Yöneticiliği ve Doğal Deleğelik

Yürürlükten kaldırılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun uygulandığı dönemde yoğun eleştiri-

rilere konu olmuş olan "doğal deleğelik", 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 10 uncu maddesindeki, "konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim ve denetim kurulu üyeleri bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar" hükmü ile sınırlayıcı bir biçimde de olsa korunmuştur. Sendika tüzükleriyle yeni doğal delege tipi yasal kuralın buyurucu olmasından ötürü yaratılamayacak; ancak, nitelikleri belirtilen sendika yöneticilerinin doğal deleğeliği, izleyen olağan genel kurul için yapılacak delege seçimine dek devam edecektir.

Kuşkusuz doğal deleğelik ile ilgili bu düzenleme, sendika, sendika şubesi ve konfederasyonların yönetim ve denetim kurullarında görev almış olan yöneticilere seçimlerde ayrıcalık sağlamakta, normal üyeye göre doğal delegeleri daha üstün bir konuma taşımaktadır. Böyle bir üstünlük ve ayrıcalığın seçimle oluşan sendikal yapıda oluşması, sendika içi demokrasinin işleyişini

1 Eyrenci Ömer, Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, sh. 23.

güçleştirmekte "değişmez liderlere" dayalı örgüt yapısının oluşmasına katkıda bulunmaktadır.

Şube Açma, Birleştirme ve Kapatma Yetkisi

274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun tersine, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda, sendika genel kurullarının görev ve yetkileri ayrı bir madde halinde ayrıntılı olarak sayılmıştır. Kuşkusuz sendikalar, hizmet gereklerine göre, şube açabilir, şubelerini birleştirebilir veya kapatabilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun genel kurulların görevlerine ilişkin 11 inci maddesinin 8 inci fıkrasının değiştirilmesinden önceki metninde, sendikaların şube açma, birleştirme veya kapatma yetkisi yalnızca genel kurula verilmiş iken, 1988 yılında 3449 sayılı yasa ile yapılan bir değişiklikle, şube açma, birleştirme ve kapatmaya ilişkin bu yetkisini genel kurul, yönetim kuruluna devredebilecektir.

Sendikalarda şube açma, birleştirme ve kapatma yetkisinin yönetim kuruluna genel kurulca verilebilmesi, sendika içindeki dengeleri önemli ölçüde etkilemekte, şubeye ya da genel merkeze karşı politika geliştiren sendika üyesi işçiler, sendika yönetiminin etki alanına girerek "hışmına" uğrayabilmekte, böylece sendika içi yönetim yarışması daha başından önlenebilmektedir.

Oysa ki, sendika şubesi açma, birleştirme veya kapatma yetkisinin genel kurullarca yönetim kuruluna devredilebilmesi, sendika yöneticilerinin egemenliğini pekiştirmektedir. Bunun için 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun genel kurulların yetkilerine ilişkin 11 inci maddesinin 8 inci fıkrasının eski biçimine dönüştürülmesi, sağlıklı sendikal yapıların seçimlerle oluşması ortamını yaratacaktır.

Yargı Gözetim ve Denetimi

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 10 uncu maddesine göre, işçi sendikası şubesi genel kurulu kural olarak üyelerden oluşur. Ancak şube-

nin faaliyet alanı içinde kalan işyerlerinde çalışan ve sendika üyesi olan işçilerin sayısı beşyüzü aşarsa, bu durumda şube genel kurulu delegesi esasına göre yapılır.

Şube genel kuruluna katılacak delegeler, üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık oy sayım ve döküm esaslarına ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir.

Sendikalar yasasındaki ilk düzenlemede, şube genel kurullarını oluşturacak delegelerin üyeler tarafından aynı yasanın 14 üncü maddesinde belirtilen ilke ve esaslara, sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilmesi öngörülmüş iken, bu yasanın 10 uncu maddesinde 1983 yılında 2882 sayılı bir yasa ile yapılan değişikliklerle, delegelerin üyeler tarafından 14 üncü maddedeki esaslara göre seçilmesini öngören kuralla birlikte yargı gözetim ve denetimi kaldırılmış, böylece şube genel kurulunun oluşumunun sendika tüzüklerindeki kurallara dayalı yapılacağı hükmüne yer verilmiştir.

Bu kez 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası, 4101 sayılı yasa ile 1995 yılında ve bir "göre" sözcüğünün eklenmesiyle yeniden düzenlenmiş; buna ek olarak sendika genel kurullarının görevlerini düzenleyen aynı yasanın 11 inci maddesine de bir fıkra eklenmiştir².

Bu değişikliklerle sendika şube genel kurullarının oluşum biçimine ilişkin 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 14 üncü maddesinin ayrıntılı kurallarının yerine daha yalın yöntemler belirleyen sendika tüzüklerindeki kurallar uyarınca seçim yapılmasının ortamı hazırlanmış; ancak genel ilkelerin uygulanabileceği sınırlı bir yargı denetimiyle yetinilmiştir³.

Özünde sendika şube genel kurullarının yargı gözetim ve denetimi dışında tutulması, sendika içi demokrasiyi daha başında kısıtlayan bir düzenleme olması yanında, Anayasanın

2 Sümer Haluk Hadi, Sendikalar Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler, Çimento İşveren, Mart 1996, cilt 10, Sayı 2, sh. 3-14.

3 Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1992, sh. 343.

"...sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olmaz" diyen 51 inci maddesiyle uyumu her zaman tartışma konusu yapılabilecektir.

Bir an için şube genel kurullarının oluşumunu sendika tüzüklerine bırakan yasal düzenlemenin 1993 yılında onanan "Sendika özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin" 87 sayılı ILO sözleşmesinin 3 üncü maddesinde düzenlenen "temsilcilerini özgürce seçme" hakkıyla bağdaştığı öne sürülmüş olsa bile, sendikaların seçimle oluşan tüm organlarının yargı denetim ve gözetimine dayandırılmasının anılan sözleşme ile çelişen bir yanı bulunmadığı gibi, aksine seçilme hakkına güvence getirmesi bakımından zorunlu olduğu bile söylenebilir.

Genel Kurulların Toplanma Zamanı

Sendikaların ilk genel kurulu, kuruluşunu izleyen ilk altı ay içinde yapılır. Bundan sonraki genel kurulları ise, artık 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4101 sayılı yasa ile değişik 12 nci maddesine göre, üç yıl yerine dört yıldabir yapılabilecek; ancak, sendika tüzükleriyle daha kısa süreler kararlaştırılabilecektir.

Bilindiği üzere yürürlükten kaldırılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 25 inci maddesinin 1317 sayılı yasa ile değiştirilmesinin önceki ilk metninde, sendika genel kurullarının iki yılda bir toplanması öngörülmüşken üç yıla çıkartılmıştı.

Ancak dönemde, sendika genel kurullarının toplanma süresinin iki yıldan üç yıla çıkartılmasının sendika içi demokrasiyi zayıflatacağı ve bu yönüyle Anayasaya aykırı olacağı öne sürülmüştür. Nitekim Metin Kutal, "...sendikaların en üst organının üç yıl gibi uzun bir süre işleyememesi mazur görülemez. Sendikaların genel politikasını tayin edecek, yöneticilerini seçecek, bütçesini ve kesin hesabını onaylayacak olan

bir kurulun sendika içi demokrasi bakımından büyük bir anlamı vardır" diyerek, genel kurulların toplanma süresinin uzatılmasının sakıncalarını belirtmiştir⁴.

Bugün belirtilen sakıncaların ortadan kalktığını söylemeye olanak yoktur. Dahası var olan sorunları katlanarak büyümüştür. Doğrudan sendika genel kurullarının alacağı kararlara göre bu bir hakkın varlığını koruması veya sürdürmesinin sözkonusu olduğu durumlarda, (Sen.K.m. 25/3) çoğu zaman uzun genel kurul süresini beklemek hakkın elde edilmesiyle umulan yararları ortadan kaldırır bir niteliğe bürünebilir. Kuşkusuz böyle bir sonuç sendika üye ilişkilerini onarılamaz bir biçimde olumsuz etkileyerek, Sümer'in de belirttiği gibi, "sendika iç düzeni de bozacaktır"⁵.

Sonuç Olarak

Sendikalar Yasasında 1983 yılından bu yana beş kez değişiklik yapılmıştır. Yapılan değişikliklerde, sendikal hakların uluslararası kurallara uyumu gibi özgün bir erekten yola çıkılmıştır. Ancak aradan geçen süre içinde yapılan kimi değişikliklerle, sendika içi demokrasinin dayanakları ortadan kaldırılmış ve giderek sendikacılıkta yeni bir anlayışın önü açılmıştır.

Unutulmamalı ki, sendikacılık demokratik bir oluşumdur. Bu oluşumun bir gereği olarak, sendikal güç, kurullar yolu ile üyelerin elinde olduğu sürece sendikal yapının demokratikliğinden söz edilebilir. Klasik demokrasilerdeki halkın egemenliği ilkesi, sendikalarda üyenin egemenliği olarak kendisini gösterir.

En güçlü sivil toplum örgütü olan sendikaların demokratik gelişime olan katkıları yadsınmaz. Katılımcı bir demokratik yapının aynı anlayışa dayalı örgütsel yapı ile oluşabileceği gerçeğinden yola çıkılarak, sendikal yapıyı demokratik içerikten yoksun bırakacak yasal düzenlemelerden kaçınmak gerekecektir.

4 **Kutal Metin**, Sendikalar, C.I, İstanbul 1970, sh. 105; **Şahlanan Fevzi**, Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelerine Uygunluğu, İstanbul 1980 sh. 133.

5 **Sümer Haluk Hadi**, a.g.m., sh. 6.

ÇAĞDAŞ TEKNOLOJİK GELİŞMELER KARŞISINDA İŞ DEĞERLENDİRMESİ ve GÜNÜMÜZDEKİ SORUNLARI



Dr. Gökhan OFLUOĞLU

1966 yılında Zonguldak'ta dünyaya geldi. İlk, orta ve lise öğrenimini Zonguldak'ta tamamladı. 1988 yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü'nden mezun oldu. 1991 yılında Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Master Programından, T.T.K.'da uygulanan Toplu İş Sözleşmesi Düzeni Öncesi ve Sonrasındaki Ücret Yapısı ve Ücret Sistemleri konulu tezini vererek mezun oldu. 1991-1993 yıllarında çeşitli sendikalarda danışman olarak çalıştı. 1992 yılında Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Bölümü'nde başladığı doktora çalışmalarını, 1996 yılında İş Kazalarının Ekonomik Boyutları konulu doktora tezini vererek tamamladı.

GİRİŞ

Günümüzde çağdaş teknolojik gelişmelerin sanayileşmenin temel taşıını oluşturduğu artık toplumun hemen hemen her kesiminde kabul edilmektedir. Verimlilik artışlarına dayalı uzun dönem büyümenin teknolojik gelişmeye bağlı olduğunun farkına varan sanayi ve bilim dünyası başdöndürücü bir hızla gelişen teknolojik değişimlere ayak uydurmaya çalışmakta, bu değişikliklerin çalışma hayatı, istihdam, eğitim ve mesleki-teknik eğitim gibi alanlardaki etkilerini araştırmaktadır¹.

Günümüzün çağdaş yönetim anlayışı, stratejik esaslara dayanmaktadır. ekonomik ve yönetsel bir kavram olarak strateji rekabete dayanan bir ortamda, yeniliği, gelişmeyi, sürekli tetik-

te bulunmayı, aynı zamanda işletmelerin çevre ile uyumunu sağlamaya yönelik esasları da içermektedir. Stratejik faaliyet için belirli miktar ve kalitede kaynakların el altında bulundurulması, çevredeki değişiklikler karşısında bu kaynaklara bakılarak kararlar verilmesi gerekir. Alınan bu kararlar ve seçimler, işletmenin bilgi ve iradeye dayanan dinamik ve ilerici bir biçimde çalışmasını, geleceğin uzun vadeli değişimlerini öngörerek sistematik bir şekilde düzenlenmesini sağlayacaktır. Böylece işletme hayatında kadere veya şansa bırakılan noktalar azaltılmış veya kontrol altına alınmış olacaktır².

Stratejik yönetim esasının gelişmesiyle birlikte işletmenin rakiplere oranla daha iyi duruma geçmek ve bunun sürekliliğini sağlayabilmek için, yönetim ile çalışanlar arasında işbirliği gün-

1 **MIZRAK Nihal Yıldırım**, Teknolojik Değişmelerin Çalışma Hayatına ve Eğitime Etkisi, İktisat-İşletme ve Finans Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 74, Mayıs 1992, s.44.

2 **EREN Erol**, İşletmelerde Stratejik Planlama, i.ü. İşletme Fakültesi, İstanbul 1979.

deme gelmiştir. Dolayısıyla işletme bünyesinde yapılan işler birbirine benzemeye başlamıştır. Böyle bir durumda iş değerlendirmesi çalışmalarını geçmişteki önemini, yeni esaslara bırakmaya başlamıştır. Ülkemizde ise iş değerlendirmesi çalışmalarının yaklaşık 40 senelik bir geçmişi olmasına rağmen bu konuda başarılı sonuçlar alınabildiğini söylemek mümkün değildir.

I- STRATEJİK YÖNETİM ve İŞ DEĞERLENDİRMESİ

Strateji, amaç saptama ile ilgilidir. Dolayısıyla stratejiye sahip olmayan bir işletme amaçlarını açıklıkla ve kesinlikle saptayamamaktadır. Öte yandan bu tip işletmeler, kaynaklarını etkin ve verimli kullanamamaktadırlar. Çünkü insan ve mali güç kaynaklarını ekonomik bir biçimde kullanacak derinliğine bir stratejik analiz yapamamaktadırlar. Stratejinin en önemli fonksiyonu üretim, pazarlama ve araştırma-geliştirme departmanları arasında ahengi kurmaktır. Stratejinin yokluğunda departman yöneticileri karşılıklı olarak birbirlerine karşı uyum içinde olamayacağından, işletme yaşamında arzu edilmeyen neticeler ortaya çıkmaktadır³.

Günümüzde bir işletmede, stratejik yönetim esasları dahilinde sahip olunan misyon, strateji ve politikalara dayalı olarak plan ve programların hazırlanması, bunlara uyumlu prosedür ve kuralların geliştirilmesi ve en etkin şekilde uygulanmasının sağlanması gerekmektedir. Günümüzde ise meslekler ve bilim dalları arasında yakınlaşmanın giderek artması, hatta bazı meslek gruplarının birbiri içine geçmesi, yeni işe başlayacak kişilerde çok fazla üstün vasıfların aranması, işletme bünyesi içinde yapılacak işler arasında çok önemli ayrımları ortadan kaldırmıştır. Dolayısıyla iş değerlendirmesi hâlâ uygulanması gerekli bir teknik olmakla birlikte, geçmişteki önemini de yitirmiştir.

II- İŞ DEĞERLENDİRMESİNİN TEMEL SORUNLARI

1- Yeni Ücret Yapısının Oluşturulması Sorunu

İş değerlendirmesi sonucunda oluşacak ücret yapısının bilimsel esaslar dahilinde saptanması gerekmektedir. Ülkemizde özellikle kamu kesiminde yapılan ilk iş değerlendirmesi uygulamaları sonunda, ücret yapısı çok daha anlamlı bir görünüme ulaşmış, az bir eğimle de olsa artan bir yapıya ulaşılmıştır. Gerek işçiler, gerekse nezaretçiler için puan yöntemi uygulanarak, işin ağırlığı arttıkça basamak şeklinde artan bir braket (ücret kutusu) sistemine geçmek mümkün olmuştur. Ancak burada hemen belirtilmesi gereken bir husus, basamak şeklindeki bu braket ücret yapısının, toplu iş sözleşmesi döneminde zam olarak ödenmesi düşünülen toplam para miktarının seyyanen değil, bunu aşmamak üzere her bir brakete (ücret grubuna) farklı oranlarda yapılan zamlarla gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle sınırlı miktarda para ile meydana getirilen bu braket ücret sisteminde braketler arasındaki ücret farklılıkları diğer bir ifade ile "örtme oranları" ideal bir ücret sistemi oluşturmak için yeterli olmamıştır⁴.

2- İş Değerlendirmesinin Muhafaza Ettirilmesi Sorunu

İnsangücü alt sisteminin iyileştirilmesine yönelik olarak gerçekleştirilen çalışmaların, bundan sonraki aşamalarda bozulmadan eksiksiz kalan hususlarla bütünleştirilerek sonuçlandırılması son derece önemlidir. Aksi halde dengeleri bozacak ya da mevcut sistemi geriye döndürecek her yaklaşımın ilk anda güç durumda bırakacağı yer yine başta sendika olmak üzere, işçi ve işveren kesimi olacaktır.

Bu konuda en çarpıcı örnek Türkiye Taşkömürü Kurumu bünyesinden verilebilir. T.T.K.'da iş değerlendirmesine göre 11. dönem toplu iş

3 TOPRAK Meral, Yönetim Teorilerinin Gelişimi ve Stratejik Yönetim, Milli Prodüktivite Merkezi Temel Yönetim Semineri, İstanbul, 23-25 Haziran 1992, s.7.

4 OFLUOĞLU Gökhan, T.T.K.'da Toplu Sözleşme Düzeni Öncesi ve Sonrasında Uygulanan Ücret ve Ücret Sistemleri, Yayınlanmamış Master Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 1990, s.312.

sözleşmelerindeki ücret grupları ile hiçbir alâkası olmamaktayken, 11. dönemden sonra az da olsa bazı sanatlarda çalışanların gerek T.T.K.'ya ve gerekse sendikaya (örneğin daha önceki toplu iş sözleşmelerindeki 1. ücret grubundan ücret alırken yeni sistemde 4. ücret grubundan ücret verildiğini belirterek eskiden olduğu gibi 1. ücret grubunda yer almaları gerektiği gibi) hemen hepsi daha üst ücret grubuna geçme yönünde başvurular olmaktadır. Nitekim bu başvurular kabul edile edile üst ücret gruplarındaki sanatlarda giderek bir artış görülürken, alt ücret gruplarına giren sanatların sayısında ise giderek bir azalma görülmektedir. Özellikle 4., 5. ve 6. ücret gruplarında yığılmalar görülmektedir. Burada iş değerlendirmesi açısından büyük bir tehlike göze çarpmaktadır. Eğer birbirleriyle alâkasız işler aynı ücret grubunda toplanırsa iş değerlendirmesi çalışmalarından önceki çarpık ücret yapısına geri dönüş yapılabilir⁵.

3- İş Tanımlarının Gözden Geçirilmesi Gerekliliği

Çağdaş teknolojik gelişmeler, iş tanımlarının yapıldıktan sonra da sürekli gözden geçirilmesi gerektiirmektedir. İş değerlendirmesinin revizyonuna yönelik çalışmalar sürdürülmüş olursa, daha ayrıntılı iş tanımlarını içeren kitapçıklar da hazırlanmış olacaktır. Aksi takdirde işçiler yaptıkları işin gerektirdiği görev, yetki ve sorumlulukları tam olarak kavrayamazlar. Böyle bir durumda da ücret grubu atlama tekliflerini içeren mektupların sayısında azalmalar görülebilecektir. Özellikle ülkemizde çalışanlar kendi yaptığı işi daha üstün gördüğünden, diğerleriyle kıyaslamaktadır. Diğer işleri tam tanımadığından ve iş tanımları kitabı yetersiz kaldığından ötürü sürekli ücret grubunu yükseltme istekleri gelmektedir.

4- İş Değerlendirmesi Yapacak Ekibin Seçilmesi

İş değerlendirmesi çalışmalarından rasyonel sonuç sağlanabilmesi ve verimli olabilmesi, de-

ğerlendirmeyi yapacak ekibin bilgisi ve becerisi ile doğru orantılıdır. Özellikle bu ekip iş değerlendirmesi konusunda uzman olmalıdır. Ücretin yapısı, yönetimi hakkında bilgi sahibi olmakla birlikte, istatistik konusunda da teorik ve akademik bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Ayrıca üretimin her safhasında ve üretim teknikleri konularında vakıf olabilecek ölçüde ekonomi bilgisine ve iş görgüsüne sahip olmaları gerekmektedir⁶.

Ülkemiz açısından iş değerlendirmesi ekibinin oluşturulmasında istenilen niteliğe sahip oldukları söylenemez. Öte yandan iş değerlendirmesine yönelik eğitim çalışmalarında başarının en önemli ölçütlerinden biri de eğiticilerin, sağlıklı ve bilimsel yöntemlerle eğitilmesinin sağlanmasıdır. Eğitim belli bir hedefe ulaştırmayı sağlayacak şekilde planlanmalıdır.

5- Yöneticilerin Tutumu

İşletme yöneticilerinin, özellikle alt kademe yöneticilerinin tutum ve davranışları, iş değerlendirmesinin her safhasında önem taşımaktadır. Uygulamada sıklıkla görülen hususlardan biri de iş değerlendirme çalışmaları esnasında, uygulamayı zedeleyici istekler görülmektedir. Yöneticilerin bu tutumlarının en belirgin sebebi, iş değerlendirmesini tam anlamıyla benimsememiş olmalarıdır. Yöneticilerin benimsemedikleri ve desteklemedikleri bir iş değerlendirme çalışmasından başarılı sonuç beklemek mümkün değildir. Bunun için yöneticilerin tavrı oldukça önemlidir⁷.

6- İşçi Sendikalarının Tutumu

İş değerlendirmesi çalışmalarının yapılması safhasında gözden uzak tutulmaması gereken önemli bir nokta da sendikaların iş değerlendirmesine ilişkin tutum ve eğilimleridir. İş değerlendirmesi konusunda sendikaların nasıl bir etki içerisinde olduğu da gözden uzak tutulmamalıdır. Sendika üyelerinin ücret seviyeleri etkilendi-

5 OFLUOĞLU Gökhan, a.g.e., s.319.

6 TOPALHAN Türker, İş Değerlendirmesi ve Kamu Kuruluşlarında Yapılan İş Değerlendirme Çalışmalarının Analiz Örnekleri, Yayınlanmamış Master Tezi, Ankara 1989, s.46.

7 GÜLDAMLA Aynur, Türkiye'de İş Değerlendirme Uygulamasının Analizi, M.P.M. Yayınları, Yayın No: 178, Ankara 1974, s.167.

ği için, konuya ilgi gösterilmesi doğaldır. ancak sendikaların iş değerlendirmesine bakış açıları genelde olumsuz olmuştur.

İşçi sendikalarının iş değerlendirmesine yönelik olumsuz tutumlarının sebeplerinden biri, konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları, diğeri ise, çalışanların çeşitli sebeplerle yönetime karşı olan davranışlarını destekleme ihtiyacı duymalarıdır. Ancak iş değerlendirmesinin uygulanmasındaki başarı şartlarından biri de işçi sendikalarının yönetime olumlu bakıp, desteklemeleriyle mümkün olacaktır⁸.

İş değerlendirmesine göre hazırlanan yeni ücret yapısında, puan yöntemi uygulanıyorsa, işler 10 ayrı faktörle değerlendirilip, (öğrenim, tecrübe, insiyatif ve karar verme, bedeni çaba ve monotonluk, zihni çaba ve dikkat, başkalarının can güvenliğinden sorumluluk, işden sorumluluk, kullanılan malzemeden sorumluluk, işyeri fiziki şartları ve iş tehlikesi) aldıkları puanlara (iş ağırlığına) göre ücretlendirildiğinden, bir işin bulunduğu ücret grubundan başka bir ücret grubuna geçmesi ancak o işi için söz konusu faktör derecelerinin ve dolayısıyla puanın bir başka ücret grubunda yer alacak kadar değişmesine bağlıdır. Başka bir deyişle o işi için örneğin eğitim faktöründe ilkökul mezunu olmak yeterli görülmüş ve buradan puan verilmişse ve daha sonra işe ilişkin daha değişik bir teknoloji uygulanması sonucu asgari sanat okulu mezunu olmak gerekiyorsa bu takdirde işin eğitim faktörüne ilişkin puanı değiştirilir. Benzer biçimde çaba, sorumluluk, iş şartları gibi diğer ana faktörlerde de bir değişiklik varsa, bunlarda yeniden puanlanır. Sonuçta işin yeni puan ücret grubunu değiştirecek değerde ise iş, yeni puanının yer aldığı ücret grubuna geçer ve bu işte çalışacaklara da artık değişen iş gerekleri (yani bu örnekte olduğu gibi artık ilkökul değil, sanat okulu mezunu olmak şartı) aranır. Ancak sendikaların alt ücret gruplarında bulunan işçilerin ve nezaretçilerin üst ücret grubuna geçme isteklerine olumlu

bakmaları ve bunu her toplu iş sözleşmesi döneminde pazarlık konusu yapma eğilimleri, iş değerlendirmesinin işlevini önemli ölçüde bozmuştur. İş değerlendirmesi ilkelerine ne derece sahip çıkılabilirse, o oranda çalışanlar arasında da huzur sağlanmış olacaktır.

7- Çalışanların İş Değerlendirmesine Yönelik Tutumları

İş değerlendirmesi çalışmalarında başarılı olunmak isteniyorsa, sistemin iyi düzenlenmiş ve planlanmış olması kadar çalışanların sistemi benimsemesi ve gönülden desteklemeleri gerekmektedir. Bu nedenle iş değerlendirmesi ve hedefleri, anlaşılır bir şekilde tüm çalışanlara yönelik eğitim programları ile aktarılmalıdır. Genelde çalışanlar iş değerlendirmesine olumsuz bakmaktadırlar. Bunun nedeni ücret yapılarının olumsuz etkileneceğine yönelik endişelerdir. İş değerlendirmesi sonucunda yeni bir ücret yapısı ortaya çıkacaksa bu hususta işçilere güvence vermek, bu tedirginliği ortadan kaldıracaktır⁹.

8- İş Analiz ve Değerlendirme Çalışmalarının Yapılması

29 kuruluş tarafından yapılan çalışma neticesinde bazı kuruluşların, iş analiz ve tanımlarını yeterince dikkate almadan yaptıkları, bazılarında ise işlerin yanlış değerlendirildiği ve daha sonra yanlışlıkları düzeltici çalışmalara yer verildiği saptanmıştır. Ayrıca, kuruluşların çoğunda, analiz ve değerlendirme sonuçlarının kontrolü işleminin yapılmadığı tesbit edilmiştir. Buna göre genellikle kuruluşların analiz ve değerlendirme çalışmalarının yeterli olduğunu iddia etmek mümkün görülmemektedir¹⁰. İş analiz ve değerlendirme çalışmalarının sağlıklı olması, iş değerlendirme sistemini başarılı kılacaktır.

9- İş Değerlendirme Uygulamasının Devamı Sorunu

İş değerlendirmesi dinamik bir sistemdir. Çalışma ilişkilerinde ve teknolojik gelişmeler karşı-

8 GÜLDAMLA Aynur, a.g.e., s. 153-154.

9 ARTAN Sinan, İş Değerlendirmesi Tekniği, Ser Matbaası, Bursa 1984, s.10.

10 GÜLDAMLA Aynur, a.g.e., s.157.

sında yenilikleri sisteme uyarlamak gerekmektedir. Bu ise işletmelerde istihdam edilecek uzman ekiplerin işidir. Sürekli gözönünde bulundurulacak takip edilmesi gereken bu hususa yeterince dikkat edilmemiştir. Yapılan iş değerlendirmelerini bazı kuruluşlar uygulamaya koymamışlar ve iş değerlendirmesi uygulamasından vazgeçmişlerdir. Kuruluşların bir kısmı ise iş değerlendirmesi uygulamalarına devam etmişlerdir. Ancak teknolojiye gelişen şartlara ayak uyduramayıp, iş değerlendirmesinden belirledikleri amaçlarına ulaşamamışlardır¹¹.

III- İŞ DEĞERLENDİRMESİ UYGULAMASINDA GÖZÖNÜNDE BULUNDURULMASI GEREKEN TEMEL NOKTALAR

İş değerlendirmesinin, planlama, değerlendirme ve hatta uygulama aşamalarında bir takım ilkelere, kurallara uyma zorunluluğu vardır. Aksi takdirde iş değerlendirme çalışmalarından beklenen faydalar sağlanamayacaktır.

Herşeyden önce iş değerlendirmesi çalışını değil, işi konu edinmelidir. İş değerlendirme çalışmaları yapılırken personelin kişisel durumlarından ziyade bizzat sözkonusu işler değerlendirilmelidir. Çalışanların etkisi altında kalınmadan tarafsız, objektif olarak işler değerlendirilmelidir. Bunun içinde çalışmayı yürüten ekibin nesnel değerlendirme yapabilecek ölçüde iyi seçilmiş ve iyi eğitilmiş olma mecburiyeti vardır. aksi takdirde iş değerlendirmesi amacından başından beri sapmış olur ki, bu da çalışmayı başarısız kılacak önemli bir etkidir. Uygulamada iş değerlendirmesi çalışmalarının ekipler tarafından yapıldığı, ancak süreklilik esasına uyulmadığı tespit edilmiştir. Halbuki iş değerlendirmesinin gelişen teknolojik şartlar karşısında sürekli revizyonunun yapılması gerekmektedir.

İş değerlendirmesi basit ve anlaşılır olmalıdır. Planlama safhasından uygulama safhasına kadar tüm personele açık bir sistem olarak plan-

lanmalıdır. aksi takdirde gizlilik, çalışmalara ve çalışanlara karşı güvensizlik ve şüpheye neden olur. Bunun için iş değerlendirmesinin ana esasları, özellikleri ve uygulama şekli üzerinde çalışanlar yeteri kadar aydınlatılmalıdır. Böylece çalışanların güven ve desteği sağlanmış olacaktır. Böylece hiçbir bilimsel temele dayanmayan, bir üst ücret grubuna geçme isteklerinin de önüne set çekilmiş olacaktır.

İş değerlendirmesinin, işletmenin ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte ve kapsamda olmasına özen gösterilmesi gerekmektedir. Genellikle iş değerlendirmesinin, işletmedeki belirli işler için yapıldığı gözlenmektedir. Bu da iş değerlendirmesinden beklenen amaca ters düşmektedir.

SONUÇ

İş değerlendirmesinin amaca ulaşması için, bu programı uygulayan işletmenin içinde bulunduğu şartların iyi olması gerektiği kadar, yöneticilerin ve işçilerin de bu yöntemi benimsemeleri ve başarılı bir biçimde uygulamak için çaba sarfetmeleri gerekmektedir. Ancak iş değerlendirmesi yapılmakla bütün sorunlar halledilmez. Hızlı teknolojik gelişmenin, bir taraftan yeni iş türleri ortaya çıkarması, diğer taraftan da işlerin önem derecelerinde değişikliğe yol açması, iş değerlendirmesine süreklilik kazandıran temel sebeptir. Bir başka deyişle iş değerlendirmesi bir kere yapılmakla işletmedeki ücret yapısı ve yönetimindeki bütün problemler giderilmez. Belli zaman aralıklarıyla bu değerlendirmenin yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir¹².

Günümüzde işletmelerde sağlıklı bir ücret yapısı ve ücret sisteminin kurulabilmesi için iş etüdü, iş ve işçi değerlendirmesi çalışmalarının birlikte yapılması gerekmektedir. Öte yandan çağdaş stratejik yönetim anlayışının gelişmesine paralel olarak sağlıklı bir ücret yapısının kurulabilmesi için, iş değerlendirmesi tek başına yeterli olmamaktadır. Bu nedenle iş değerlendirmesi ve gelişen diğer teknikler birbirlerini tamamlayıcı olarak kullanılmalıdır.

11 TOPALHAN Türker, a.g.e., s.12; GÜLDAMLA Aynur, a.g.e., s. 160.

12 YAYAN Veyse, Toplu İş Sözleşmelerinde Ücret Tesbitine Esas Teşkil Edecek Verimlilik, İş ve Liyakat Değerlendirmesi Kistaları, D.P.T. Yayınları, Yayın No: 2036, Ankara 1986, s. 17.

HABERLER

YARGITAY'IN 1995 YILI İŞ HUKUKU KARARLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ SEMİNERİ YAPILDI

24-25 Ekim 1996 tarihlerinde İstanbul'da Destek Reasürans Konferans Salonunda İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesiince düzenlenen seminer, Milli Komite Başkanı Prof.Dr. Münir EKONOMI'nin açılış konuşmasıyla başladı.

Prof.Dr.Turhan ESENER'in başkanlığını yaptığı ilk oturumda "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi" konulu tebliğ Prof.Dr. Fevzi ŞAHLANAN tarafından sunuldu. Tebliğde; iş ilişkisinin nitelendirilmesi, çıraklıkla ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıklar, işverenin yönetim hakkı, eşit davranma ilkesi, ücret, fazla mesai, yıllık ücretli izin ve ibraya ilişkin Yargıtay Kararları değerlendirildi.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi üyesi Osman Güven ÇANKAYA'nın başkanlığındaki ikinci oturumda Prof.Dr. Berin ERGİN tarafından sunulan tebliğin konusunu "Ferdî İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı" oluşturdu. Belirli-belirsiz süreli hizmet akitlerinin feshi, özel okul öğretmenlerinin hizmet akitlerinin feshi, haklı nedenle fesih, fesih hakkının kötüye kullanılması ve kı-

dem tazminatına ilişkin Yargıtay Kararları tebliğ içerisinde yer aldı.

Seminerin ikinci gününde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Üyesi Doç.Dr. Cevdet İlhan GÜNAY'ın başkanlık yaptığı oturumda Prof.Dr. Nuri ÇELİK "Toplu İş İlişkileri" konulu tebliğini sundu. Tebliğde; sendika yöneticilerinin ve temsilcilerinin teminatı, toplu iş sözleşmesi yapma ehliyet ve yetkisi, toplu iş uyuşmazlıkları hakkında verilmiş olan Yargıtay Kararları incelendi.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Başkanı Teoman OZANOĞLU'nun yönettiği seminerin son oturumunda Prof.Dr. Ali NAZIM SÖZER "Sosyal Sigortalar" konulu tebliğini sundu. Prim borçlarının ödenmesi için işveren ve SSK arasında yapılan protokoller, iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin Yargıtay Kararları tebliğde incelenen konulardan bir kaçıydı.

Böylece iki gün süren ve katılımcılar açısından çok faydalı olduğuna inandığımız Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesini içeren bir seminer daha sona erdi.

KÜRESELLEŞME, REKABET GÜCÜ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE DÖNÜŞÜM

Türk Endüstri İlişkileri Derneği'nin her yıl düzenlediği Endüstri İlişkileri Kongresinin beşincisi 14-15 Kasım 1996 tarihlerinde İstanbul'da Dede-man otelinde gerçekleştirildi. Bu yıl Kongrede Küreselleşme, Rekabet Gücü ve Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm konuları ele alındı. Kongreye yerli yabancı pek çok katılım oldu. Türkiye'de Endüstri İlişkileri alanında çalışan, eğitim veren ve eğitim gören kişilerden oluşan katılımcılar kongre boyunca bilgi alışverişinde bulundular.

Kongreyi daha önceki yıllarda olduğu gibi Prof. Dr. Nusret EKİN açtı. Çalışma Bakanı Necati ÇELİK de Kongreye katılarak bir açılış konuşması yaptı.

Kongrenin bu yılki konuları içerisinde ilk verilen tebliğ 21. Asra Doğru İşsizlik ve Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm başlığını taşıyordu. Tebliğ sahibi, Berlin Hür Üniversitesi İktisat Politikası Enstitüsü Öğretim Üyesi, Prof. Dr. Klaus Peter KISKEL idi.

Bu oturumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eski Bakanı Dr. İmren AYKUT yönetti. AYKUT dünyada tek bir pazarın oluştuğunu ve rekabetin üç şartının bulunduğunu, bunların 1- Ucuz mal üretmek, 2- Kalite, 3- Müşteri odaklı mal üretmek olduklarını söyledi.

KISKEL tebliğinde, globalleşme sonrasında yaşanan yoğun kapitalistleşmenin özellikle Almanya'da önemli sosyal problemler yarattığına dikkat çekti. Özellikle ekonomik resesyondan sonra görülen işsizlik artışının, globalleşmenin etkileri ile bu dönemde de OECD ülkelerinde kendini göstermekte olduğuna dikkat çekti. Uzun dönem için de karamsar bir tablo çizen KISKEL, sosyal sistemin çok emici özelliğini yavaş yavaş yitirdiğini bunun da gelecek için vahim sonuçlar doğurabileceğini öne sürdü. Almanya' da bazı şirketlerin artık yavaş yavaş ana faaliyet alanları yerine borsada oynamaya başladıkları ve bunun da mevcut istihdamı olumsuz yönde etkilemekte olduğunu dile getirdi. İşini kaybetme kaygısının çalışanları olumsuz yönde etkileyen ve gündün güne de artan bir olumsuz faktör olduğunu öne sürdü. Endüstri ilişkilerinin önemli olduğunu belirten KISKEL bu alanda çok kötümser olmamak gerektiğini ancak çeşitli uyarı işaretlerinin de dikkate alınmasının şart olduğunu vurguladı.

Toplantının öğleden sonra yapılan ikinci oturumunun yöneticisi endüstri ilişkilerine yıllarını vermiş bir kişi olan Türk-İş eski Genel Başkanı Şevket YILMAZ'dı.

Oturumun tebliğ sahibi ise Warwick Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. David WINCHESTER idi.

WINCHESTER tebliğinde, ekonomik aktivitenin ulusal sınırları aşarak uluslararası hale geldiğini, Avrupa'da da ekonomik ve parasal bir birliğe doğru gidildiğini belirtti. WINCHESTER Kıta Avrupası'nda sendikaların eskisine göre daha zayıf olduklarını söyledi. Geleneksel üretim hattı anlayışından uzaklaşıldığını ve part-time, geçici süreli çalışma gibi uygulamaların giderek yayıldığını vurguladı.

Üçüncü oturumun başkanlığını Türk Henkel A.Ş. Genel Müdürü Dr. Can PAKER yaptı. Toplantıya Konuşmacı olarak katılacağı belirtilen British Columbia Üniversitesi (KANADA) Öğretim Üyesi Prof Dr. Mark E. THOMPSON son anda katılmayınca yerine uzun yıllar Kanada'da görev yapmış

olan Pirelli Türk A.Ş. Genel Müdürü Dr. Paul CALVI katıldı.

CALVI konuşmasında Kuzey Amerika'da Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar konusuna değindi. Sanayileşme ötesi (post industrial) aşamaya gelmiş ABD-Kanada gibi ülkelerde sanayi üretiminin öneminin giderek azaldığını sanayi üretiminin endüstrileşmekte olan ülkelere doğru kaymakta olduğunu belirtti. İşlerin de yapısal olarak bu nedenlerle değiştiğini ve bu nedenle özellikle ABD de çalışanların bu yapısal değişimden etkilenerek zaman içerisinde, hem yer hem de iş değiştirdiklerine değindi. Hizmetler sektöründe ise önemli istihdam artışları olduğu üzerinde durdu.

Birinci günün akşamı Kokteyl ve Onur Plaketleri töreni yapıldı. Bu yıl onur plaketlerini sırasıyla,

- * Ateş AMİKLİOĞLU
- * Prof. Dr. Sabahattin ZAIM
- * Ziya HEPBİR
- * Sakıp SABANCI
- * Prof Dr. Mark. E. THOMPSON

aldılar.

Kongrenin ikinci gününde sabah, komisyon çalışmaları yapıldı.

Komisyonlar, sırasıyla 1- Yükseköğretimde Endüstri İlişkileri Eğitimi, Başkanı, Prof. Dr. Sabahattin ZAIM, Tebliğ Sahibi, Prof. Dr. Toker DERELİ, 2- Küreselleşme ve Esneklik, Başkanı, Prof. Dr. Münir EKONOMİ, Tebliğ Sahibi, Prof. Dr. Tankut CENTEL, 3-Kamu Kesiminde Toplu Pazarlık, Başkanı, Prof. Dr. Haşmet BAŞAR, Tebliğ Sahibi Dr. Naci ÜNSAL, 4- Çok Uluslu Şirketler ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Perspektifler, Başkanı Prof. Dr. Gülten KUTAL, Tebliğ Sahibi, Yrd. Doç. Dr. Ali R. BÜYÜKUSLU idi.

İkinci gün öğleden sonra yapılan ilk panelin konusu, "Küreselleşme, Gümrük Birliği, Rekabet Gücü ve Türkiye" idi. Panelin Başkanlığını Prof. Dr. Esfender KORKMAZ yaptı. Panelistler Prof. Dr. Erdoğan ALKİN, Mehmet BARLAS, Ege CANSAN, Dr. Şeref OĞUZ ve Osman ULGAY idi.

İkinci panelin konusu ise "Küreselleşme, Büyüme, İşsizlik ve Türk Çalışma İlişkileri" idi. Panelin Başkanlığını Prof.Dr. Nusret EKİN yaptı. Panelistler, Bayram MERAL, Refik BAYDUR, Salim USLU, Hüsamettin KAVI, Rıdvan BUDAK idi.

İki gün oldukça yoğun bir programla devam eden Kongre bir sonraki kongrede buluşma dileğiyle sona erdi.

KİTAPLAR ARASINDAN...



İSMAIL BAYER

Çalışma yaşamına ilişkin akademik çalışma yapanlar arasında, adeta kendiliğinden oluşan bir iş bölümü var. Örneğin, bireysel iş ilişkileri, sendikalar, toplu iş ilişkileri ya da sosyal güvenlik alanlarında peş peşe yürütülen çalışmalarda, çalışma yaşamının hukuksal çerçevesi değerlendirilirken, belirtilen yeni görüşler, bu alanda yeni ürünlerin ortaya çıkmasına da katkıda bulunmaktadır.

Bu alanlardan toplu iş ilişkileri alanını kendine seçen, akademik çalışmasının yanı sıra yayımladığı ürünlerle de bu alana katkı verenler arasında, Cevdet İlhan GÜNAY'ıda saymadan geçemeyiz. Cevdet İlhan GÜNAY'ın ayrı bir özelliği ise, sadece akademik çalışma içinde kalmamasıdır. Bir hukuk adamı bir yargıç olarak, adalet uygulayıcısı olmasıdır. Yada daha doğru tanımlamayla, adalet uygulayan eylemini sürdürmenin yanısıra, yürüttüğü bu görev alanında akademik çalışma da yapması, akademik çalışmalarını üniversitelerin kütüphanesi sınırlarından çıkartarak da yayımlamasıdır. İzleyebildiğimiz kadarıyla bu konumu, çalışma yaşamı alanında ilk örnek olması bakımından da, ayrı ve önemli bir özelliğidir.

Bilindiği gibi yürürlükteki 2822 sayılı Yasa'nın 60'ncı maddesinde, işçi topluluğunu temsilen işçi sendikasına yorum davası açma hakkı düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesinin yorumundan doğan uyuşmazlıkların giderilmesi için bu nedenle davalar açılmaktadır. Aynı yasa'nın 61'inci maddesinde de işçilerin ayrı ayrı dava açma hakkı düzenlenmiştir. Açılan davalar sonucunda en yüksek işleme kredisi tutarında ağır faiz yükü de getirile-

TOPLU HAK UYUŞMAZLIKLARINDAKİ SORUNLAR ve ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

rek, ödemeleri geciktirmek yada ödemelerden kaçınmak gibi eylemlere yönelmesinin de caydırıcılığı düzenlenmiştir.

Uygulamada ortaya çıkan toplu hak uyuşmazlıklarının kısa sürede sonuçlanması, işçi-işveren ilişkilerinin daha düzenli yürütülmesini sağlayacağı gibi, adaletin erken sağlanması da toplumda olumlu yansımalara yol açacaktır.

2822 sayılı Yasa'dan önce 12 Eylül 1980 öncesinde 17 yıllık uygulamayı düzenleyen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesinin Grev ve Lokavt Yasası'nda "hak uyuşmazlığı" sonucu, "hak grevi" düzenlenmişse de, yeni dönemde "hak grevi" kaldırılmıştır. Hak uyuşmazlıklarında mücadelecilik yöntem terk edilip, barışçı yollarla, "yorum" ve "eda" davaları ile çözümleme düzenlenmiştir. Böylece yargıya daha çok görev, yükümlülük, getirilmiştir.

275 sayılı yasa dönemindeki uygulamada görülen hak uyuşmazlıkları, iş hukukunun genel olarak ele alındığı, değişik akademik ürünlerde bu uygulamalar tek başına ayrıntılı ve kapsamlı bir inceleme sonucu değerlendirmeye tabi tutulmamıştır.

Cevdet İlhan GÜNAY'ın, iş hakimliği görevini sürdürmesi sürecinde, doğal olarak bu konularda bir çok uyuşmazlıkları içeren değişik dava dosyaları önüne gelmiş, incelemiş, sonuçlandırarak, verdiği kararlarla da uygulamanın içinde yer almıştır.

Türk İş Hukuku ve Hukuk Yargılaması kuralları çerçevesinde bu sorunları değerlendirdiği gibi,

1988 - 89 ve 94 yıllarında İngiltere'de yaptığı incelemelerde de, toplu hak uyuşmazlıklarının batı hukukunda ele alınışını da incelemiştir.

Cevdet İlhan GÜNAY, deneyimlerini, Türk ve Batı Hukukunda ki inceleme ve değerlendirmenin ışığında, toplu hak uyuşmazlıklarının ortaya çıkmasını ve çözüme kavuşturulmasında uygulanan yöntemleri içeren bir çalışma yapmıştır.

Bir doçentlik tezi çerçevesinde yürütülen bu disiplinli çalışma, "Toplu Hak Uyuşmazlıkları" adıyla yayımlanarak da üniversitelerin dışına da, uygulamacıların, ilgililerin, inceleme ve değerlendirmelerine sunulmuştur.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde toplu hak uyuşmazlıklarının ortaya çıkması üzerinde durulduktan sonra, ikinci bölümde toplu hak uyuşmazlıklarının mücadeleciler ve uzlaşmacı yollardan çözümü ele alınmıştır. Bu bölümde hem 275 sayılı yasa dönemi, hem 2822 sayılı yasa dönemi ayrı ayrı değerlendirilirken, bu konuda, İngiltere, Belçika, Fransa gibi Avrupa ülkelerindeki ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki düzenleme ve uygulamalarda aktarılmaktadır.

Üçüncü bölümde Tahkim ele alınmıştır. Özel hakemlik, tahkim sözleşmesi, hakemler, kararlara karşı yargı yollarına ilişkin, Türkiye'deki yasal düzenleme ve uygulamalar incelendikten sonra, karşılaştırmalı olarak da yine Avrupa, Amerika ve bu kez bu bölümde Avustralya'daki örnekleriyle de karşılaştırılmaktadır.

Bence bu çalışmanın en önemli ve uygulamaya ışık tutabilecek bölümü dördüncü bölüm. Bu bölümde toplu hak uyuşmazlıklarının yargı yoluyla çözümü ele alınmıştır.

Cevdet İlhan GÜNAY'ın akademisyen kimliğinden daha çok uygulamacı, İş Mahkemesi Hakimi kimliğiyle ve yaşanan olayların, sorunların, uyuşmazlıkların en ayrıntılı belgeleri önüne gelip inceleyip karar verdiğinden, deneyimlerini bir süzgeçten geçirerek vardığı sonuçları sergilemektedir.

Burada konuları incelerken, dolaylı değil ilk elden bilgilenmenin verdiği veri zenginliğinden örnekler de sunmanın ötesinde, bu sonuçları akademik gözle de diğer ülke uygulamalarıyla da karşılaştırıp değerlendirmektedir.

Yasal düzenlemelerdeki aksamaların yanısıra, uygulamadaki sorunların çözümünde yasal düzen-

lemelerde ne tür değişiklik ve yeni düzenlemelerin yapılması gerektiği konusunda öneriler de geliştirildiğinden, yasa değişikliğinin gündeme gelmesiyle yararlanılacak bir ürün olma özelliğiyle de önemli bir çalışma olmaktadır.

Çalışma yaşamına ilişkin konuların bir disiplin altında ele alınıp, incelenip, değerlendirilip, yeni önerilerin geliştirilmesinin, üniversitelerin dışına da taşması o alanın yaşamsal zenginliğini ortaya çıkarmaktadır. Çalışma yaşamına ilişkin bu tür değişik ürünlerin artması, çalışma barışının sağlanması ve sürekliliğe kavuşmasında da önemli işlevler görebilir.

Böyle bir çalışmayı, yayımlayarak (1) yaygınlaşmasını sağlayan, Türk Harb-İş Sendikası'na teşekkür etmek istiyorum.

Cevdet İlhan GÜNAY'ın "Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi" (2) konusundaki doktora tezi kitabını da sizlere daha önce bu sayfalarda (3) tanıtmaya çalışmıştık.

Bu kez tanıtmaya çalıştığım ürünle doçentlik ünvanının olan Cevdet İlhan GÜNAY'ı bu çalışmasından sonra da iş hakimliği görevinden Yargıtay üyeliğine seçilip, Yargıtay'ın iş davalarına bakan 9. Hukuk Dairesi'nde de görev almış olması nedeniyle gecikerek de olsa kutlamak ve başarı dileklerini iletmek istiyorum. Deneyim ve bilgi birikimlerinin iş hukuku yargılamasının en yetkin yerinde daha da etkin sonuçlar doğuracağı için, Yargıtay'daki çalışma ve deneyimlerinin yeni ürünlerin ortaya çıkmasına da neden olması ve bizleri yararlandırmasında diliyorum.

1) GÜNAY, Cevdet İlhan "Toplu Hak Uyuşmazlıkları" Türk Harb-İş Sendikası yayını, Haziran 1995, 160 sf.

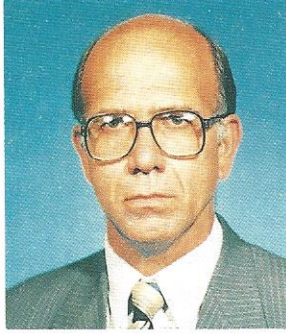
2) GÜNAY, Cevdet İlhan "Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi" İlk-San Matbaası Ankara 1991, 264 sayfa

3) BAYER İsmail "Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi" Çimento İşveren Dergisi, Mayıs 1992, Cilt:6, Sayı:3, Sf.35,36,37

Dr. Cevdet İlhan GÜNAY

"Toplu Hak Uyuşmazlıkları"
Türk Harb-İş Sendikası yayını
Haziran 1995 160 sayfa.

KARAR İNCELEME KÖŞESİ



Prof. Dr. A. Can TUNCAY

T.C. YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/836
KARAR NO : 1996/1899
KARAR TARİHİ : 07.10.1996

ÖZET

Daha önceki bir başka özel işveren nezdinde geçen hizmet süresinin kıdem tazminatı hesabında birleştirilerek kıdem tazminatı ödeneceğine dair sözleşme hükmü geçersizdir.

DAVA

Davacı, kıdem tazminatının ödenmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

KARAR METNİ

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 göre davacı önce THY Genel Müdürlüğü'nde çalışmış, daha sonra davalı İstanbul Hava Yolları A.Ş.'ne geçmiştir. Mahkemece "ek protokol" başlıklı olup taraflar arasında düzenlenmiş bulunan iş sözleşmesinin eki niteliğindeki

metnin 17 nci maddesine dayanılarak her iki işveren nezdinde geçen süre birleştirilerek kıdem tazminatına hükmedilmiş ise de, böyle bir sonuca varmak mümkün değildir. Anılan 17 nci madde de "personel aşağıdaki şartları yerine getirdiği takdirde işveren personelin THY'nda geçen hizmet süresini aynen İstanbul Hava Yolları'nda çalışmış gibi kabul eder ve ödemeyi her iki hizmetin birleştirilmesiyle ortaya çıkacak süre üzerinden yapar" denilmektedir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14 üncü maddesinde hangi hallerde değişik işverenlere ait işyerlerinde çalışılan sürelerin birleştirilebileceği sınırlı bir biçimde gösterilmiştir. Bu maddede, kamuya ait bir işyerinde geçen süre ile özel bir işyerinde geçen süreye yer verilmiş değildir. Bu bakımdan önceki kamu işyerinde, bir başka anlatımla THY'na ait işyerinde geçen çalışma süresi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Kaldı ki sözleşmenin 17 nci maddesinin son bölümünde öngörülen koşullar da gerçekleşmiş değildir.

3. Davacı, dava dilekçesinde talep ettiği kıdem tazminatına 30.04.1994 tarihinden itibaren faiz talep ettiği halde mahkemece HUMK.'nun 74 üncü maddesinde öngörülen taleple bağıllık ilkesine aykırı olarak hüküm altına alınan kıdem tazminatına 11.04.1994 tarihinden itibaren faiz yürütülmesi de hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 07.10.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

KARARIN İNCELENMESİ

Yukarıdaki Yargıtay Kararı ile bozduğu Bakırköy İş Mahkemesi'nin 26.2.1996 gün ve E.94/772, K.96/71 sayılı ilâminin gerekçesini (*mahkeme kararını fuzuli yere sayfa şişkinliği olmasın düşüncesiyle yukarıya almadık*) birlikte okuduğumuzda davaya konu olan olay şu şekilde özetlenebilir: Davacı, THY A.O.'de çalışırken 1.12.1987'de davalı İstanbul Havayolları A.Ş.'ne transfer olmuş ve orada teknisyen olarak işe başlamıştır. Daha sonra 1.4.1992 tarihinde Hat Bakım Müdür Yardımcılığı görevine atanmışsa da 11.4.1994 tarihinde ortada hiçbir sebep yokken tekrar eski işine, yani teknisyenlik görevine iade edilmiştir. Bunun bir tenzili rütbe işlemi yani haksız bir işlem olduğu sonucuna varan davacı iş akdini İş K.'nun 16/II. maddesi hükmü uyarınca feshederek kıdem tazminatı talebiyle mahkemeye başvurmuştur.

Kararlarda pek açık olmamakla beraber davacı İstanbul Hava Yolları'nda hat bakım müdür yardımcılığı görevine atanırken, taraflar arasında yapılan bir protokol ile bazı şartların tahakkuku halinde davacının THY'da geçen önceki hizmet sürelerinin de tıpkı İstanbul H.Y.'da geçmiş gibi kabul edilerek her iki hizmet süresi birleştirilmek suretiyle kıdem tazminatı ödeneceği hükmüne bağlanmıştır. Davalı İstanbul H.Y., bu protokole rağmen her iki şirkette geçen hizmet sürelerinin birleştirilerek kıdem tazminatı ödenmesine yanaşmamış, fakat Bakırköy İş Mahkemesi sözleşme şartlarını uygulayarak birleştirilmiş süre üzerinden kıdem tazminatı ödenmesine karar vermiştir. Yargıtay 9. HD., İş K.'nun 14. maddesinde hangi hallerde hizmet birleştirilmesi yapılacağına sınırlı bir şekilde gösterildiğini, olaydaki durumun ise bu kapsam içine girmediği gerekçesiyle THY'da geçen sürenin hesaba katılarak kıdem tazminatına hükmedilemeyeceği gerekçesiyle mahkeme kararını bozmuştur.

1. Kararda varılan sonuca ve gerekçeye katılmamak mümkün değildir. Zira İş K.'nun 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatı müessesesi 12 Eylül 1980 harekâtından sonra getiri-

len düzenlemelerle tamamına yakın kısmı itibarıyla **mutlak emredici hüküm** niteliğine büründürülmüş bulunmaktadır. Gerçekten 17.10.1980 gün ve 2320 sayılı yasa arkasından da 29.7.1983 gün ve 2869 sayılı yasa ile yapılan değişikliklerle kıdem tazminatı kamu düzenini ilgilendiren bir hüküm haline getirilmiş ve sözleşmelerle işçi lehine düzenlemeler yapma yolu dahi kapatılmış bulunmaktadır. Özellikle İş K.'nun 98/D maddesinde yapılan değişiklik bazı noktalarda aralık kalan kapıyı tam anlamıyla kapatmıştır. Sözü edilen madde şöyledir:

"14. madde hükümlerine aykırı harekette bulunarak kıdem tazminatının öngörülen esaslar dışında veya saptanan miktar veya tavan aşılarak ödenmesi için emir veya talimat veren veya bu yolda hareket eden özel veya kamu kurumu veya kuruluşların... yetkili sorumluları hakkında, fiil daha ağır cezayı gerektiren bir suç teşkil etmediği takdirde altı aydan iki seneye kadar hapis ve yirmibin liradan ellibin liraya kadar ağır para cezası hükmolunur. Kanuna aykırı olarak ödenen miktarın da ayrıca Hazine lehine re'sen tahsiline karar verilir."

Maddede kalan tek esnek nokta, yıllık 30 günlük ücret tutarındaki kıdem tazminatının sözleşmelerle (fakat tavan miktar aşılmamak kaydıyla) 30 günden yukarı çekilebileceğidir. Bunun dışında kıdem tazminatı müessesesinde hiçbir değişiklik yapmak mümkün değildir. Bu husus Yargıtay'ın pek çok kararında dile getirilmiş (Bak. **N.Çelik**, *İş Hukuku Dersleri*, 13. bası, İstanbul 1996, s. 211 ve **Ü.Narmanlıoğlu**, *İş Hukuku, Ferdi İlişkileri 1, 2. bası*, İstanbul 1994, s. 364 de anılan kararlar) ve doktrinde de benimsenmiştir. (Bak. **Ü.Narmanlıoğlu**, s. 363-364; **Çelik**, s. 211-212; **M.Çenberci**, *İş Kanunu Şerhi*, 5. bası, İstanbul 1984, s. 284-285; **F.Şahlanan**, *İHU, İş K. 14, No. 25*; **M. Ekonomi**, *İHU, İş K. 14, No. 27*; **K.Tunçomağ**, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul 1988, s. 245; **T. Centel**, *İş Hukuku 1, Bireysel İş Hukuku*, 2. bası, İstanbul 1994, s. 206; **B.Ergin**, *Türk İş Hukukunda Kıdem Tazmi-*

natının Geçirdiği Safhalar, İstanbul 1989, s. 58). Artık yasada öngörülen kıdem tazminatına hak kazandıran durumların dışına çıkılarak sözleşme ile işçi lehine de olsa yeni hak kazandıran durumlar kabul etmek veya kıdem süresinin, kıdem tazminatının hesabında ve miktarında işçi lehine de olsa değişiklikler yapmak hukuken geçerli olmayacaktır. Sözleşmelerde yer alan bu tür hükümler BK md. 20/2 uyarınca kısmi butlanla malul sayılacak, batıl olan hükümlerin yerini yasa hükümleri alacaktır (*Tunçomağ*, s. 245).

Bir an için İş K. md. 98/D de yer alan ceza hükmünün 14. maddeye aykırılık halinde sadece cezai müeyyide getirdiği, maddeye aykırı düzenlemelerin ise hukuki geçerliliğini koruduğu iddia edilebilirse de bu düşünce bizi bir işlemin Ceza Hukuku açısından hukuka aykırı bir işlem yani suç, İş Hukuku açısından hukuka uygun sayılması gibi ters bir sonuca götürür. Oysa hukuka aykırılık bir bütündür, bir eylem ya da işlemin bir hukuk dalına göre hukuka uygun, başka hukuk dalına göre hukuka aykırı sayılması hukuk kavramının özü ile çelişir (*Şahlanan, İHU, İş K. 14, No. 25*).

Olaya bu açıdan baktığımızda THY'dan İHY'na geçen davacıya kıdem tazminatının hesabında THY'da geçirilen hizmet süresinin de birleştirileceği sözü verilmesi, hatta bu konuda bir de protokol yapılması kıdem tazminatının hesaplanmasında İş K. md. 14'deki esasların dışına çıkılması anlamına gelir ki geçersiz sayılacaktır. Yargıtay kararında da belirtildiği gibi farklı işverenler nezdinde geçen hizmet sürelerinin birleştirilerek kıdem tazminatı ödenmesi sadece farklı kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmet sürelerinde olmaktadır. O da son kamu kuruluşundan yaşlılık, malûllük aylığına ya da toptan ödemeye hak kazanarak ayrılma halinde mümkün olabilmektedir. Özel sektörde faaliyette bulunan farklı işverenler nezdinde geçirilen hizmet süreleri bakımından bu imkan öngörülmemiştir. Kaldı ki, İş K. md. 14/5 önceki kamu kuruluşunda geçirilen sürenin hesaba katılabilmesini, oradan kıdem tazminatına hak kazandırmayacak biçimde ayrılmış olmama şartına da bağlamıştır. Örneğin istifaen ayrılma birleştirmeye im-

kan vermez. Olayımızda ise davacı THY'dan istifaen ayrılmış bulunmaktadır.

Kısacası olaya neresinden bakarsanız bakın özel sektörde çalışan farklı işverenler nezdinde geçen hizmet sürelerinin kıdem tazminatı bakımından birleştirilmesi, işçi ile işveren arasında yazılı sözleşme yapılmış olsa dahi mümkün olmamaktadır.

2. Bu sonuç davacının İHY'nda çalışmaya başladıktan sonraki bir zamanda yapılan bir protokol ile kıdem tazminatının hesabında işçi lehine değişiklik yapılmış olması hali için geçerlidir. Diğer bir ifade ile, bu düşünce davalının davacıyı THY'ndan transfer ettiği sırada orada geçen süreleri de kıdemden sayacağı hakkında bir güvence vermemiş olmaması hali içindir. Buna karşılık eğer davacı davalı İHY'nın bu tür bir vaadi- ne güvenerek THY'ndan istifa edip davalı şirkete geçmiş olsaydı (*burası karardan pek açık olarak anlaşılamamaktadır*) bu sonucun biraz farklı olması gerektiğini düşünüyoruz. Zaten bu kararı inceleme konusu yapmamızın esas nedeni de budur. Bu hususun tartışmasına geçmeden önce dava konusu olaydaki tenzili rütbe olgusunun davacıya hizmet akdini haklı nedenle fesih yetkisi verip vermeyeceği üzerinde biraz duralım.

İşyerinde hat bakım müdür yardımcısı olarak çalışmakta iken davacının teknisyen kadrosuna geçirilmesi, ilk bakışta iş şartlarının işçi aleyhine esaslı surette değiştirilmesi ya da uygulanmaması, yani İş K. md. 16/II e anlamında işçiye haklı fesih yetkisi veren bir durum olarak nitelendirilebilir. Çünkü işçi daha yüksek pozisyondan daha aşağı pozisyona indirilmektedir. Nitekim Yargıtay da işçinin işyerinde usta olarak çalışmakta iken, bulaşıkçılığa verilmesini (9. HD., 6.11.1995, E.95/12937, K.95/33424: *Kamu İş, Çalışma Hayatı ile ilgili Yargıtay Kararları, Ankara 1996, s. 261*) ya da dokuma tezgâhından alınıp tuvalet işlerine verilmesinin (9. HD., 8.9.1987, 87/6812, K.87/7383: *Tekstil İşveren, Aralık 1987, s. 17*) İş K. md. 16/II e anlamında haklı fesih sebebi oluşturacağına karar vermiştir.

Buna mukabil, davacının teknisyen olarak çalıştırılmakta iken çalışmasından duyulan bir

memnuniyetin ödüllendirilmesi ya da bir kadro açığının eldeki en uygun personel ile acele doldurulmaya çalışılması gibi bir nedenle hat bakım müdür yardımcılığına hasbelkader getirilmesine rağmen yeni görevinde başarılı olamaması sonucu yeniden eski işine iade edilmesinde de aynı sonuca varmanın pek kolay olmadığı görülmüştür. Hele bu değişikliğe rağmen işçinin ücretine dokunulmamış olması bu husustaki tereddütleri daha da derinleştirir.

Bununla beraber olayımızda mahkeme bu durumu İş K. md. 16/II e içerisinde değerlendirmiş ve bu husus Yargıtayca da onaylanmıştır. Fakat tartışılabilir niteliktedir.

3. Şimdi yukarıdaki soruya, yani eğer davacının THY'ndan İHY'na THY'da geçen sürelerin de kıdem hakları bakımından hesaba katılacağı sözüne güvenerek geçtiğini varsayacak olursak davacının kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde yeni işyerinden ayrılması durumunda bu güvencenin yine de geçersiz mi sayılacağı noktasına dönelim. Hele başlangıçta bu konuda taraflar arasında yazılı bir sözleşme yapılmış olmasına rağmen davacının THY'nda geçirdiği hizmet süresinin hesaba katılmaması yasaya uygun sayılırsa da, bu nedenle uğranılan zararın karşılıksız bırakılmasını adalet duygularını rencide edecek nitelikte görüyoruz. Böyle bir durumda sözleşmenin bu hükmünün İş K.'nin mutlak emredici nitelikteki 14. madde hükmü karşısında geçersiz sayılacağı (Bk. md. 19) kaçınılmaz ise de davacının davalı İHY yönetiminin taahhüdüne haklı güveninin korunması ve bu yüzden uğradığı bir zarar varsa onun da tazmin edilmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Ama hangi hukuki dayanakla?

İşte burada, geçtiğimiz yüzyıl sonlarında Alman Hukukunda ortaya atılıp kıta Avrupası hukuklarında genel kabul gören "*culpa in contrahendo*" kuralına dayanabileceğimizi düşünürüz. "*Culpa in contrahendo*", sözleşme daha oluşmadan önce sözleşme görüşmeleri sırasında işlenen kusur demektir. Ya da sözleşme öncesi davranış yükümlülüğüne aykırılıktan doğan sorumluluktur. Borcun ifa edilmemesinden veya

ifa etmemeden sorumluluk ancak borcun doğumundan sonra söz konusu olursa da, daha akdin görüşme safhasında bir tarafın kusurlu bir davranışıyla diğerine bir zarar vermesi halinde haksız fiil sorumluluğundan değil "kıyas yoluyla" **akdi sorumluluğun** söz konusu olduğu Alman Hukukunda olduğu gibi (K.Larenz, *Lehrbuch des Schuldrechts, I. Band, Allg. Teil, 10 Aufl., München 1970, s. 87*), bunu haksız fiil sorumluluğuna dayandıran eskiden kalma bazı görüşlere rağmen artık İsviçre ve Türk Hukuklarında da kabul edilmektedir (von Tuhr/Peter, *Allgemeiner des Schweizerischen Obligationenrechts, I. Band, 3.Aufl., Zürich 1974, s. 193*; K.Oğuzman, *Borçlar Hukuku Dersleri, cilt 1, 4. bası, İstanbul 1987, s. 62-63, 246*; R.Serozan, *Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi, İÜMHAD, Yıl 1, No. 3'den ayrı bası, İstanbul 1968, s. 5*; Aynı Yazar, *Kocayusufpaşaoğlu / Hatemi / Arpacı ile birlikte, Borçlar Hukuku, Genel Bölüm, 3. Cilt, İstanbul 1994, s. 2 vd.*; H.Hatemi, *Kocayusufpaşaoğlu/Serozan/Arpacı ile birlikte, Borçlar Hukuku, Genel Bölüm, 2. cilt, İstanbul 1994, s.2 vd.*; K.Tunçomağ, *Türk Borçlar Hukuku, Cilt 1, Genel Hükümler, 6. bası, İstanbul 1976, s. 212 vd.*). "*Culpa in contrahendo*" halinden doğan sorumluluk sadece sözleşme akdinden önce bir tarafın kusurlu davranışı dolayısıyla diğer tarafa (satıcının kumaş topunu müşterinin üzerine düşürmesi örneğindeki gibi) sözleşme ile ilgisi olmayan bir zarar vermesinden doğan sorumluluktan ibaret değildir. "*Culpa in contrahendo*" bir tarafın kusurlu davranışı ya da gerekli özeni göstermemesinden ötürü sözleşmenin geçersizliğine sebep olmadan dolayı diğer tarafın uğradığı zarar da "*Culpa in contrahendo*" kavramına dahil edilmektedir. (Bak. Serozan, *Edim Yükümleri, s.5*; von Tuhr/Peter, s. 193; Larenz, s. 87). Borçlar Kanunumuz eğer bir tarafın kusurlu hatası nedeni ile sözleşmeyi iptal yoluna gitmiş olması halinde bu sözleşmenin geçersizliği nedeniyle diğer tarafın uğradığı zararı tazminle yükümlü olduğunu öngörmüştür. (Bk. md. 28). Ayrıca hile ve ikrahta bulunandan ve yetkisiz temsilciden tazminat istenmesinde de Yasa koyucunun *culpa in contrahenda* sorumluluğunu düzenlediği görülür. (Bk. md. 31 ve 39). Bunun dışındaki du-

rumlarda, yani sözleşmenin konuşmaları sırasında diğer tarafa verilen zararda, veya sözleşmenin akdine rağmen bir tarafın kusurlu ya da gerekli özeni göstermemesi yüzünden sözleşmenin geçersizliğine yol açması ya da hiç inikad etmemesi sonucunu doğurması halinde kusursuz olan tarafın kusurlu olan diğer taraftan, bu yüzden uğradığı zararın tazminini isteyebilir isteyeceği, isteyecekse neye göre isteyebileceği konusunda yasal bir düzenleme yoktur. Mamafih doktrinde bugün artık sanki ortada sözleşme kurulmuşçasına sözleşmeye aykırılık hükümleri uyarınca tazminat istenebileceği görüşü benimsenmektedir. Bu ilişkiye doktrinde "aslı edim yükümlerinden bağımsız borç ilişkisi" adı veriliyor (*Serozan, Edim Yükümü, s. 3; Hatemi, s.3, Sözleşmenin geçersizliğine yol açma*). Sözleşmenin kuruluşu sırasında diğer tarafa yanlış ve eksik bilgi verme veya sözleşmenin geçersiz olacağını bile ya da bu konuda gerekli araştırmayı yapmadan geçersiz sözleşmeyi akdetme şeklinde ortaya çıkabilir. Artık böyle bir durumda diğer tarafın bu sözleşmenin geçerli olacağına ilişkin haklı güveni korunmalıdır. Böylece *culpa in contrahendo*, ya da sözleşme öncesi davranış yükümlülüğüne aykırılıktan doğan sorumluluğun hukuki dayanağı aslında MK. md. 2'deki ünlü dürüstlük kuralı veya güven ilkesidir (*Serozan, Borçlar Hukuku, s. 160; Larenz, s. 115*).

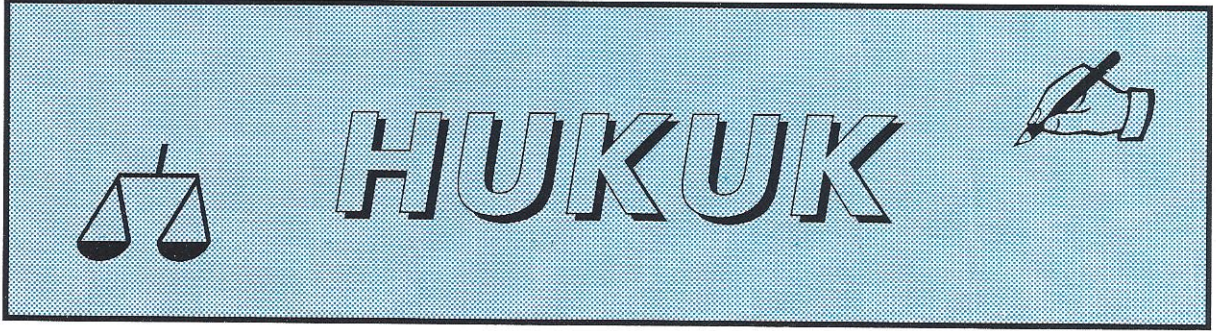
Bu tespitlerin ışığında olayımızdaki ihtimale dönecek olursak davalı hava şirketinin davacının THY'nda geçen kıdeminin İş K. md. 14'ün mutlak emredici niteliğinden ötürü kıdem tazminatında nazara alınmaması yüzünden uğradığı zararı tazmin etmesi gerektiği söylenebilir. Çünkü davalı şirket bilerek ya da bilmeyerek (*bu takdirde gerekli özeni göstermediği, araştırmayı yapmadığı için*) başka işveren nezdinde geçen kıdem süresini garanti ederek davacının THY'ndan ayrılmasına neden olmuş olabilir. Oysa **ekonomik yönden daha güçlü olan** davalı şirketin nihayet bir teknisyen olan davacının önceki işvereni nezdinde geçen sürelerini kıdem tazminatında birleştiremeyeceğini bilmesi, en azından bilecek durumda olması ve bu konuda davacıyı uyarması gerekirdi. Davacının, davalı

İHY'nın (*geçersiz olsa dahi*) taahhüdüne duyduğu haklı güveni korunmalı ve bu yüzden davacının THY'ndan kıdem tazminatı almadan ayrılmakla uğradığı zararı karşılanmalıdır.

Ancak bu tazminatın THY'nda geçirilen hizmet sürelerine tekabül eden kıdem tazminatı kadar olması gerekmez. Geçerli bir sözleşmenin kuruluşunu engelleme türündeki *culpa in contrahendo*'da aynen tazmine hükmedilemeyeceği görüşü yaygındır. Haksız fiil sorumluluğu yerine sözleşmeye aykırılık sorumluluğu benimsendiğinden sorumluluk için zarar verme kastı hatta kusur da aranmayacaktır. Ancak ortada geçerli bir sözleşme ve bu sözleşmeye gerçekten aykırılık da sözkonusu olmadığından **hakkaniyete uygun** ortalama bir tazminat ödenmesi görüşü ağır basmaktadır (*Serozan, Borçlar Hukuku, s.162; Hatemi, s. 6-7*). Diğer bir ifade ile hakim tazminat miktarını Bk. md. 44 çerçevesinde belirlemeli, yani esnek çözümü tercih etmelidir.

Olayımıza dönecek olursak, sözleşmesi (kıdem tazminatının hesabına ilişkin kısmı mutlak emredici hükümlere aykırılıktan) kısmen geçersiz olan davacının zararı, protokol geçersiz sayılmasaydı alabileceği kıdem tazminatının THY'nda geçen kısmı kadar değildir. Bir kere davacı eğer THY'nda kalsaydı mutlaka kıdem tazminatı alacaktı diye bir iddia da bulunulamaz. İkincisi muhtemelen daha fazla ücret vs. vaadi ile İHY'na geçtiği için esasen kıdem tazminatı kaybını daha yüksek gelirle kısmende olsa telafi etmiş olabilir. Üçüncüsü İHY'ndan kıdem tazminatına hak kazandırmayan bir biçimde ayrılmış da olabilirdi. Dördüncüsü bazı ihtimalleri veya THY'nda geçirilen hizmetin İHY'nda geçirilen hizmetle birleşmeyeceği hesaba katmayı ihmal eden, bu konuda yeterince özen göstermeyen davacı da bir miktar kusurludur. O halde diğer şartlar gerçekleşecek olursa davacıya ödenebilecek tazminat miktarını tayin bütün bu durumları nazara alacak **hakimin takdirine bağlı** olmalıdır.

Görülüyor ki, hukukta hak arama yollarında hakkın dayandırılacağı çok değişik çareler ortaya çıkabiliyor.



**T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ**

ESAS NO : 1996/13424
KARAR NO : 1996/21616
KARAR TARİHİ : 20.11.1996

KARAR ÖZETİ

1- Davacı işçi yıllık ücretli izni kullandıktan sonra işyerine alınmadığını ileri sürmekte ise de, tanık ifadeleri ve dosyadaki belgelere göre hizmet sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın davacı işçi tarafından bozulduğu anlaşıldığından ihbar ve kıdem tazminatı isteğinin reddine karar verilmelidir.

2- Dava dilekçesindeki isteği aşar şekilde işçilik haklarının hesap edilerek hüküm altına alınması bozma sebebidir.

DAVA

Davacı, ihbar ve kıdem tazminatı, ikramiye ve fazla çalışma parasının 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

1- Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle

kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Davacı işçi yıllık ücretli iznini kullandıktan sonra işyerine alınmadığını ileri sürerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinde bulunmuş, mahkemece de istek gibi hüküm kurulmuş ise de, öncelikle belirtmek gerekir ki, davacı tanıkları fesih konusunda iddiayı doğrulamış değildir. Diğer taraftan davalı tanıkları yaptıkları ayrıntılı açıklamalarda davacının genel kuruldan sonra oluşan yeni yönetim ile çalışmak istemediğini bir defa işi bıraktığını sonra işyerine davet edildiğini yarım gün gelip tekrar işyerini terk ettiğini bildirmişlerdir. Bu tanıkların ifadeleri dosya içinde bulunan davet yazısı ile de doğrulanmaktadır. Böyle olunca aralarındaki hizmet sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın davacı işçi tarafından bozulduğunun kabulü ile ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar vermek gerekir.

3- Davacı dava dilekçesinde 5.8.1994 tarihinde aradaki ilişkinin kesildiğini açıkladığına göre bu tarihe kadar işçilik hakları hesap edilerek hüküm altına alınması gerekirken bu isteği aşar şekilde 5.9.1994 tarihine kadar hesapların yapılması bir başka bozma sebebidir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 20.11.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/13800
KARAR NO : 1996/21736
KARAR TARİHİ : 25.11.1996

KARAR ÖZETİ

Davacı 1976-1990 dönemi için kıdem tazminatı ödenmediğinden bahisle bakiye kıdem tazminatı istemişse de 9.3.1990 tarihinden önceki çalışması istifa etmek suretiyle sona erdiğinden kendisine bu dönem için kıdem tazminatı ödenmesi mümkün değildir.

DAVA

Davacı, 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, davalı yönetimde çalışırken 1995 yılında emekli olmak suretiyle işyerinden ayrılmıştır. Davacıya 1991-1995 dönemine ait kıdem tazminatı ödenmiştir. Davacı 1976-1990 dönemi için kıdem tazminatı ödenmediğinden bahisle bakiye kıdem tazminatı istemiştir. Davacı, bu işyerinde çalışırken 9.3.1990 tarihli dilekçe ile yurtdışına gideceğini, herhangi bir nedenle erken döndüğü takdirde yeniden işe alınması kaydıyla istifa ettiğini bildirmiştir. Gerçekten bu tarihten sonra işyerinden ayrılmış, bir yıl sonra tekrar bu işyerine dönmüştür. Böylece davacının 9.3.1990 tarihinden önceki çalışması istifa etmek suretiyle sona erdiğinden bu dönem için kıdem tazminatı alması 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesi karşısında mümkün değildir.

Mahkemenin aksine düşüncelerle davayı kabul etmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 25.11.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/13826
KARAR NO : 1996/22016
KARAR TARİHİ : 26.11.1996

KARAR ÖZETİ

Çoğunluğu sendikasız olan işçilerin hizmet akitlerinin feshi, sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmak için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 'na başvurduğu tarihten 1,5-2 ay sonra gerçekleşmiştir. İş akitleri feshedilen işçilerin yerlerine, onların işlerini yapmak üzere yeni işçilerin alındığı da tespit edilememiştir. Bu olgular karşısında feshin sendikal nedenle gerçekleştiği sonucuna varılamayacağından, sendikal tazminat isteğinin reddi gerekir.

DAVA

Davacı, sendikal tazminatı, fazla çalışma ve bayram ücretinin 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

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

2- Dosya içeriğine göre davalıya ait iş yerinde davacının üyesi bulunduğu sendika Toplu İş Sözleşmesi yapmak üzere 11.3.1994 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurmuş, sendika çoğunluğu haiz olması nedeniyle prosedürü işleterek sonuçta 15.7.1994 tarihinde Toplu İş Sözleşmesi imzalanmıştır. Davacı ile birlikte iş akitleri feshedilen işçilerin toplamı 13 kişi olup, bunlardan 7'si sendikasızdır. Görüldüğü üzere sendikasız işçiler daha çok olduğu gibi fesihle başvuru tarihinden 1,5-2 ay sonra gerçekleşmiştir. İş akitleri feshedilen sendikal ve sendikasız işçilerin yerlerine yani, onların işlerini yapmak üzere yeni işçilerin alındığını söylemek mümkün değildir. İşe giriş ve işten çıkışların yaz aylarında yoğunluk kazandığı görülmektedir. Dinlenen davacı tanıklarından çoğu davacı gibi iş akdi feshedilen kişiler, diğerleri de sendika yetkilileridir. Objektif olgular dikkate alındığında feshin sendikal nedenle gerçekleştiği sonucuna varılamaz. Bu durum karşısında sendikal tazminat isteğinin reddine karar vermek gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen nedenlerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 26.11.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/14171
KARAR NO : 1996/22083
KARAR TARİHİ : 27.11.1996

KARAR ÖZETİ

Emeklilik nedeniyle işçinin kıdem tazminatı isteğinde bulunabilmesi için SSK'na başvurmuş olduğunu ve emekliliğe hak kazandığını belgelemiş olması gerekir. Bu prosedür izlenmeden ve işveren gelişmelerden haberdar edilmeden kıdem tazminatı istenemeyeceği gibi işten ayrıldığı tarihten de faize hak kazanamaz. Faiz hesabı için emekliliğin belgelendirildiği tarih esas alınır.

DAVA

Davacı kıdem tazminatı gecikme faizinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme isteği hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Davacı emekli olmak suretiyle işyerinden ayrıldığını fakat kıdem tazminatının geç ödendiğini iddia ederek gecikme süresine göre faiz isteğinde bulunmuştur.

Mahkemece emeklilik tarihinden itibaren hesap yapılmış ve hüküm kurulmuştur.

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin 3. fıkrasında "İşçinin birinci bendin 4 üncü fıkrası hükmünden faydalanabilmesi için aylık ya da toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için, yaşlılık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma ya da sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır..." de-

nilmektedir. Bu hükme göre emeklilik nedeniyle işçinin kıdem tazminatı isteğinde bulunabilmesi için SSK'na başvurmuş olduğunu ve emekliliğe hak kazandığını belgelemiş olması gerekir. Bu prosedür izlenmeden ve işveren gelişmelerden haberdar edilmeden kıdem tazminatı istenemeyeceği gibi işten ayrıldığı tarihten de faize hak kazanamaz. Hesaplama faiz hesabı için emekliliğin belgelendirildiği tarih esas alınarak o tarihteki orana göre faize hükmetmek gerekir. Bu hususlar dikkate alınmadan eksik inceleme ile hüküm tesisi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 27.11.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.



T.C.
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

ESAS NO : 1996/13020
KARAR NO : 1996/22109
KARAR TARİHİ : 28.11.1996

KARAR ÖZETİ

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi 10.01.1994 tarihinde yıllık iznini kullanmaya başlamış, ancak iznin hitamında 10.02.1994 tarihinde işyerinde çalışmaya başlaması gerektiği halde başlamamış, müteakip günlerde de işe gelmemiştir. Bu durumda işverenin, davacının hizmet akdini haklı olarak fesh ettiği kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddi gerekir.

DAVA

Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, fazla ça-

alışma parası, yakacak ve giyim yardımı ile yol parası ve ikramiye alacağına ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteği kısmen hüküm altına almıştır.

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

YARGITAY KARARI

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı işçi 10.01.1994 tarihinde yıllık iznini kullanmaya başlamış, ancak iznin hitamında 10.02.1994 tarihinde işyerinde çalışmaya başlaması gerektiği halde başlamamış, müteakip günlerde de işe gelmemiştir. Buna göre davacının 3 gün devamsızlığı gerçekleşmiştir. Dava dilekçesinde davacı izin dönüşü işe başlatılmadığını ve haksız olarak işine son verildiğini iddia ettiği halde daha sonraki yargılama aşamalarında izin dönüşü tekrar izin almak için girişimde bulunulduğunu ve istediği iznin de verildiğini bildirmiştir.

Çelişkili davranış açıkça görüldüğü gibi dinlettiği tanıklar da dava dilekçesinde ileri sürülmeyen ikinci izin olgusu üzerinde durmuşlardır. Buna karşı davalı şirketin yazılı belgelerinde izin dönüşü devamsızlığı gerçekleştiği belirtilmektedir. Bu deliller karşısında devamsızlık olgusu gerçekleştiğinden, davalı işverenin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17/II-f bendine dayanarak hizmet sözleşmesinin haklı olarak fesh ettiğinin kabulü gerekir. Böyle olunca ihbar ve kıdem tazminat isteklerinin reddine karar vermek gerekir.

SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda gösterilen sebepten BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 28.11.1996 gününde oybirliğiyle karar verildi.

İSTATİSTİK

DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ TÜKETİCİ FİYATLARI VE TOPTAN EŞYA FİYATLARI İNDEKSİNE GÖRE ENFLASYON RAKAMLARI KARŞILAŞTIRMASI (1994 = 100)

KYTFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	KYTFİ 12 AYLIK ORTALAMA	TEFİ ÖNCEKİ YILIN AYNI AYI	TEFİ 12 AYLIK ORTALAMA
Aralık.95	76,0	89,1	65,6
Ocak.96	78,1	86,0	64,8
Şubat.96	77,5	83,2	63,0
Mart.96	79,3	80,9	65,3
Nisan.96	80,8	80,5	69,9
Mayıs.96	82,9	80,8	73,7
Haziran.96	82,9	81,0	76,2
Temmuz.96	81,2	81,0	76,3
Ağustos.96	81,9	81,0	79,0
Eylül.96	79,3	80,5	79,8
Ekim.96	79,6	80,2	82,8
Kasım.96	80,4	80,1	85,7
Aralık.96	79,8	80,4	84,9

KYTFİ: Kentisel Yerler Tüketicici Fiyatları İndeksi
TEFİ: Toptan Eşya Fiyatları İndeksi

